

“2022. Año del Quincentenario de Toluca, Capital del Estado de México”.

ACTA NO. CINDISMA/ACTA/22/08/2022/002

ACTA DE LA SEGUNDA SESIÓN DEL COMITÉ DE VIGILANCIA DEL DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DE PRÁCTICAS DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA SECRETARÍA DEL MEDIO AMBIENTE DEL ESTADO DE MÉXICO.

En el Municipio de Metepec, Estado de México; siendo las dieciséis horas del veintidós de agosto de dos mil veintidós, en la sala de juntas de la Secretaría del Medio Ambiente, ubicada en el edificio “C”, del Conjunto SEDAGRO, sito en Ex Rancho San Lorenzo, sin número, se reunieron las y los servidores públicos: Lic. Isaías Antonio de la Cruz Hernández, Jefe del Departamento de Procedimientos Administrativos. - Como Presidente del Comité de Vigilancia, C. Richard Ignacio Orozco Romero, Inspector de Emisiones a la Atmósfera. - Como Secretario Técnico del Comité de Vigilancia, Lic. Monserrat Reyes Campuzano y C. Mario Garduño Mariscal. - Representantes de la Unidad de Información, Planeación, Programación y Evaluación, Lic. Marlyng Fabiola Plata Millán y Lic. José Antonio Dzib Sánchez. - Representantes de la Coordinación Jurídica y de Igualdad de Género, Ing. Wendy Sánchez Salgado y C. Luis Eduardo López Bastida. - Representantes de la Secretaría Particular del C. Secretario del Medio Ambiente, C. Ruth Díaz Palacios y C. Alfredo García Trejo. - Representantes de la Dirección General de Manejo Integral de Residuos, C. Alma Delia Álvarez Colín y C. Jaime Álvaro Cabrera Santana. - Representantes de la Dirección General de Prevención y Control de la Contaminación Atmosférica, C. Susana Murillo Colín y Lic. Paulo César de la Vega Lozano. - Representantes de la Dirección General de Ordenamiento e Impacto Ambiental, Lic. Adriana Miranda López y Lic. Aldo Iván Enríquez González. - Representantes de la Dirección de Concertación y Participación Ciudadana, Lic. Isis Viviani Popoca Bolaños y Lic. Efrén Antonio Muñoz Gutiérrez. - Representantes de la Coordinación General de Conservación Ecológica, Lic. María del Carmen Gutiérrez Nava. - Representante del Órgano Interno de Control; a efecto de celebrar la **Segunda Sesión Ordinaria del Comité de Vigilancia del Desarrollo e Implementación de Prácticas de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría del Medio Ambiente del Estado de México**; conforme a lo establecido en los artículos 1º párrafos primero, tercero y quinto, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículos 2 y 56 de la Ley Federal del Trabajo; artículos 1,2,6,7,8,15 fracción I y II y artículo 42 fracción I, II, III, IV de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; artículo 5, párrafo primero, segundo, tercero, cuarto y quinto de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México; artículo 54 párrafo tercero, artículos 72 y 98 fracción I y XVIII de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios; artículo 32 bis de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México; artículo 6 fracciones I y XXX del Reglamento Interior de la Secretaría del Medio Ambiente, así como los artículos 9 y 14 de los Lineamientos de Operación del Comité de Vigilancia del Desarrollo e Implementación de Prácticas de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría del Medio Ambiente del Gobierno del Estado de México.

“2022. Año del Quincentenario de Toluca, Capital del Estado de México”.

DESARROLLO DE LA SESIÓN

1. LECTURA DE LA LISTA DE ASISTENCIA Y DECLARATORIA DE QUÓRUM.

El Lic. Isaías Antonio de la Cruz Hernández, Presidente del Comité de Vigilancia, dio la bienvenida a los asistentes, asimismo, expresó a nombre del Ing. Jorge Rescala Pérez, Secretario del Medio Ambiente, el compromiso de la Secretaría por fomentar la igualdad laboral y no discriminación, y refrendó el apoyo que el titular de la Secretaría brindará a toda iniciativa de acciones o prácticas que fortalezcan el respeto a los derechos humanos y la dignidad de quienes laboran en esta dependencia.

Solicitó al C. Richard Ignacio Orozco Romero, Secretario Técnico del Comité de Vigilancia, se sirviera confirmar la asistencia del quórum para celebrar la segunda sesión ordinaria.

Acuerdo CINDSMA/002/001/2022

Una vez corroborada la presencia de los representantes de las Unidades Administrativas de la Secretaría, mediante la lista de asistencia, el Secretario Técnico informó de la existencia del quórum legal, con lo que declaró formalmente instalada la sesión.

2. LECTURA Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA.

El Lic. Isaías Antonio de la Cruz Hernández, Presidente del Comité de Vigilancia, cedió el uso de la palabra al C. Richard Ignacio Orozco Romero, Secretario Técnico del Comité de Vigilancia, a efecto de que se sirviera a dar lectura al Orden del Día.

ORDEN DEL DÍA

1. Lectura de la lista de asistencia y declaratoria de quórum.
2. Lectura y aprobación del Orden del Día.
3. Exposición de motivos para los que fueron citados, los integrantes del Comité de Vigilancia del Desarrollo e Implementación de Prácticas de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría del Medio Ambiente del Estado de México.
 - 3.1 Auditoría Interna para evaluar la implementación de prácticas y acciones de igualdad laboral y no discriminación la Secretaría del Medio Ambiente.
4. Asuntos Generales.
5. Clausura de la sesión.

Una vez concluida la lectura correspondiente, el Lic. Isaías Antonio de la Cruz Hernández, Presidente del Comité de Vigilancia, solicitó a las y los servidores públicos presentes,

“2022. Año del Quincentenario de Toluca, Capital del Estado de México”.

emitir sus comentarios al respecto, o en su caso, manifestar su aprobación al Orden del Día presentado.

Acuerdo CINDSMA/002/002/2022

Los integrantes del Comité de Vigilancia del Desarrollo e Implementación de Prácticas de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría del Medio Ambiente del Estado de México, aprobaron por unanimidad de votos el Orden del Día propuesto.

3. EXPOSICIÓN DE LOS ASUNTOS PARA LOS QUE FUERON CITADOS LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ DE VIGILANCIA DEL DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DE PRÁCTICAS DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA SECRETARÍA DEL MEDIO AMBIENTE DEL ESTADO DE MÉXICO.

3.1 AUDITORÍA INTERNA PARA EVALUAR LA IMPLEMENTACIÓN DE PRÁCTICAS Y ACCIONES DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA SECRETARÍA DEL MEDIO AMBIENTE.

El Lic. Isaías Antonio de la Cruz Hernández, Presidente del Comité de Vigilancia, solicitó al C. Richard Ignacio Orozco Romero, Secretario Técnico del Comité de Vigilancia, continuar con el desahogo del siguiente punto del Orden del Día, relativo a la Auditoría Interna para evaluar la implementación de prácticas y acciones de Igualdad Laboral y No Discriminación en la Secretaría del Medio Ambiente, para lo cual solicitó se sirviera dar lectura a todos y cada uno de los puntos del **Diagnóstico de Autoevaluación**, cuyo objetivo es conocer el cumplimiento de los requisitos de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en Igualdad Laboral y No Discriminación, con el objeto de explorar el desarrollo y ejecución de acciones al interior de la Secretaría del Medio Ambiente, tendientes a construir un ambiente de igualdad laboral y no discriminación.

Asimismo, solicitó al Secretario Técnico, requisitar la tabla anexa de acuerdo con los elementos con los que cuenta la Secretaría del Medio Ambiente, a fin de determinar la viabilidad al proceso de la Auditoría de Vigilancia, con base en los puntajes asignados por la Norma a cada uno de los requisitos y medidas de nivelación.

En uso de la palabra el C. Richard Ignacio Orozco Romero, Secretario Técnico del Comité de Vigilancia, con apoyo de las y los servidores públicos adscritos a la Coordinación Jurídica y Administrativa, procedió a realizar el cotejo de la información contenida, que fue presentada a las y los integrantes del Comité, revisados cada uno de los requisitos, formulando la propuesta de puntuación para evaluar el grado de cumplimiento.

“2022. Año del Quincentenario de Toluca, Capital del Estado de México”.

DIAGNÓSTICO DE AUTOEVALUACIÓN

El presente documento servirá para conocer el cumplimiento de los requisitos de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en Igualdad Laboral y No Discriminación con el objeto de explorar el desarrollo y ejecución de acciones al interior de la Secretaría del Medio Ambiente, tendientes a construir un ambiente de Igualdad Laboral y No Discriminación.

No.	Requisito	Elementos	Puntaje alcanzado
1	Contar con una Política de Igualdad Laboral y No Discriminación en el centro de trabajo o equivalente.	<p>Que exista en forma escrita y sea del conocimiento de quienes laboran en el centro de trabajo.</p> <p>Que incluya el compromiso formal de la máxima autoridad, alta dirección o representante legal respecto del cumplimiento de la política.</p> <p>Que esté armonizada con lo que establece la fracción III del artículo 1° de la Ley Federal para la Prevención y Eliminación de la Discriminación (LFPED).</p> <p>Que establezca el área responsable de su implementación y evaluación.</p> <p>Que considere a todo el personal que labora en el centro de trabajo (de estructura, por honorarios, etc.).</p> <p>Que contenga la prohibición explícita del maltrato, violencia y segregación de las autoridades del centro de trabajo hacia el personal y entre el personal en materia de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apariencia física • Cultura • Discapacidad • Idioma • Sexo • Género • Edad • Condición social, económica, de salud o jurídica. • Embarazo • Estado civil o conyugal • Religión • Opiniones • Origen étnico o nacional • Preferencias sexuales • Situación migratoria 	10
2	Contar con un grupo, comisión o Comité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de	Que cuente con un grupo, comisión o Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación (integrado equitativamente por mujeres y hombres respecto a la población total del centro de trabajo y provenientes de diversas áreas de responsabilidad) y estén establecidas sus funciones y responsabilidades.	5

“2022. Año del Quincentenario de Toluca, Capital del Estado de México”.

	contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades.	En el caso de centros de trabajo constituidos con 20 personas o menos, se deberá asignar al menos a dos personas como encargadas de las funciones y responsabilidades asignadas al Comité.	
3	Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades.	<p>Que se cuente con anuncios de vacantes u ofertas de trabajo expresados con lenguaje incluyente y libre de cualquier tipo de expresión discriminatoria según lo establece la fracción III del artículo 1º de la LFPED, publicitados en los medios que acostumbra el centro de trabajo.</p> <p>Declaración explícita de la prohibición de solicitudes de certificados médicos de no embarazo y Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) como requisitos para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo.</p> <p>Que exista un catálogo de puestos y un tabulador de salarios que indiquen los rangos mínimos y máximos para los diferentes niveles de contratación.</p> <p>Que existan perfiles y/o descripciones de puestos, documentación para entrevista estructurada y/o exámenes o evaluaciones de ingreso, libres de sesgos sexistas o de cualquier tipo de discriminación.</p>	5
4	Realizar una auditoría interna	<p>Que se realice la auditoría interna para evaluar la implementación de prácticas y acciones de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo.</p> <p>La auditoría interna debe realizarse antes de la certificación y antes de la auditoría de vigilancia.</p> <p>Deberá contemplar todos los requisitos establecidos en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.</p>	5
5	Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo. Ver apéndice E.	<p>Que se aplique el cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación del personal en el espacio laboral.</p> <p>Deberá aplicarse durante la auditoría de certificación y de seguimiento.</p>	5
6	Existencia de un código de ética o equivalente.	<ul style="list-style-type: none"> • Que prohíba todo tipo de discriminación. • Que esté armonizado con lo establecido en la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación. 	3
7	Garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal.	<p>Que se establezcan criterios de valuación de puestos para fijación y aumento de salarios, sin discriminación y evidencias de su implementación.</p> <p>Contar con un listado de puestos, categorías, salarios por sexo. Que se asignen las compensaciones y demás incentivos económicos, adicionales a los establecidos en la ley, con base en procedimientos transparentes y determinados por el centro de trabajo.</p>	5
8	Contar con procesos de ascenso y permanencia con	Que se cuente con procesos transparentes y accesibles de movilidad horizontal y vertical, libres de sesgos sexistas o discriminatorios.	5

[Handwritten signatures and initials in blue ink along the right margin of the table.]

“2022. Año del Quincentenario de Toluca, Capital del Estado de México”.

	igualdad de oportunidades.	Que se cuente con mecanismos de evaluación del desempeño del personal que sean objetivos, que consideren una convocatoria previa para su participación. Que los mecanismos antes mencionados sean difundidos a todo el personal en forma clara y oportuna.	
9	Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades.	Que se cuente con procesos transparentes y accesibles libres de sesgos sexistas o discriminatorios. Que considere a todo el personal que labora en el centro de trabajo sin importar los niveles de responsabilidad. Que se cuente con mecanismos transparentes, incluyentes y con perspectiva de género, para el acceso a la formación, capacitación, adiestramiento y del personal durante la jornada de trabajo.	5
10	Contar con un plan de capacitación y sensibilización en Igualdad Laboral y No Discriminación para el personal del centro de trabajo.	Que se cuente con una campaña de sensibilización en materia de Igualdad Laboral y No Discriminación. Acciones de sensibilización, difusión y promoción en materia de reconocimiento y respeto a la diversidad. Programa de capacitación específico en materia de igualdad laboral, no discriminación, derechos humanos, perspectiva de género con un apartado específico para el personal del área de recursos humanos y para el grupo, comisión o Comité para la Igualdad Laboral y no Discriminación.	5
11	Utilización de lenguaje incluyente, no sexista y accesible.	Que se utilice lenguaje incluyente y no sexista en toda la documentación de las evidencias, así como en todo tipo de comunicación interna y externa del centro de trabajo.	5
12	Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.	• Que se cuente con un espacio privado, adecuado e higiénico para la lactancia o extracción de leche.	5
		• Que se promueva la lactancia materna en el centro de trabajo.	5
		• Que se proporcione una oferta complementaria de cuidado de menores para su personal, dirigido a madres y padres o tutores/as, a aquellos proporcionados por los servicios de seguridad social (IMSS, ISSSTE y otros).	5
		• Que existan medidas para la flexibilización de los horarios de trabajo (horarios flexibles o escalonados, semanas de trabajo comprimidas, teletrabajo y licencias y permisos con y sin goce de sueldo).	0
		• Que existan medidas para atender las necesidades de su personal para ofrecer cuidados a dependientes y terceros, reconociendo la diversidad de familias y hogares.	3
13	Contar con accesibilidad a los centros de trabajo	• Que se otorgue la licencia de paternidad al menos por cinco días laborables.	3
		• Mobiliario y equipo con ajustes razonables para personas con discapacidad y/o personas adultas mayores y/o embarazadas.	3
		• Plan de accesibilidad de espacios físicos para toda persona.	3
		• Información y comunicación accesible para la totalidad del personal. • Contar con un programa de protección civil que incluya a personas adultas mayores y con discapacidad.	3

Handwritten signatures and initials in blue ink along the right margin of the table.

“2022. Año del Quincentenario de Toluca, Capital del Estado de México”.

		• Espacios físicos adaptados a las necesidades de toda persona.	3
14	Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo.	<p>Que se compruebe la adopción del compromiso explícito de combatir la violencia laboral en todas sus formas.</p> <p>Que los mecanismos incluyan acciones para prevenir las prácticas de discriminación y violencia laboral; estrategias de atención de las mismas, de acuerdo con la solicitud de la víctima; se tenga prevista la atención o canalización de acuerdo con la naturaleza de la violación (administrativa, laboral o penal); acciones para sancionar estas prácticas en el ámbito administrativo; e información sobre instancias externas y debido proceso en caso de controversia o queja, así como acciones de la difusión de este mecanismo.</p> <p>Que en caso de existir o haber existido denuncias de discriminación y/o violencia laboral, se demuestre el número de casos resueltos.</p>	7

RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE AUTOEVALUACIÓN

TIPO DE REQUISITOS	NÚMERO DE REQUISITO	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE MÁXIMO POR TIPO DE REQUISITO	PUNTAJE ACTUAL	PUNTAJE ACTUAL POR TIPO DE REQUISITO
Requisitos críticos	1	10	30	10	30
	2	5		5	
	3	5		5	
	4	5		5	
	5	5		5	
Requisitos no críticos	6	3	70	3	65
	7	5		5	
	8	5		5	
	9	5		5	
	10	5		5	
	11	5		5	
	12 (con 5 incisos)	23		18	
	13 (con 4 incisos)	12		12	
14	7	7			
Puntaje máximo posible por el cumplimiento de los requisitos de certificación.			100	95	95

“2022. Año del Quincentenario de Toluca, Capital del Estado de México”.

MEDIDAS DE NIVELACIÓN

No.	Medidas de nivelación	Elementos	Si	No
1	Integración de la plantilla de personal con al menos 40% de un mismo sexo.	Que se realicen acciones de reclutamiento y promoción para incrementar la integración de mujeres a la plantilla de personal hasta alcanzar el 40%.	x	
2	Existencia de un 40% de mujeres en el total de la plantilla de puestos directivos.	Que se realicen acciones de reclutamiento y ascensos para que las mujeres ocupen puestos directivos.	x	
3	Contar con personal con discapacidad en una proporción del 5% cuando menos de la totalidad de su personal.	Las y los trabajadores, deberán tener una antigüedad que no sea inferior a seis meses, misma que se comprobará con el aviso de alta al régimen obligatorio del Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios.		x
4	Contar con una figura mediadora u ombudsman dentro del mecanismo para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral dentro del centro de trabajo.	Debe existir una figura unipersonal encargada de la recepción de quejas, que sea defensora de los derechos humanos, imparcial, apolítica y que su participación se a autónoma y no se cobre al personal por el servicio que ofrezca.		x
5	Llevar a cabo actividades o eventos enfocados exclusivamente a fomentar la igualdad y no discriminación y que sean dirigidos al personal del centro de trabajo y sus familias.	Las actividades o acciones deben contemplar dentro de su planeación la promoción, difusión y en su caso sensibilización en los temas de igualdad laboral y no discriminación. Difundir con anticipación la invitación a la totalidad del personal que conforma el centro de trabajo de dichas actividades o acciones, por los medios que el centro de trabajo elija.	x	

En uso de la palabra el Lic. Isaías Antonio de la Cruz Hernández, presidente del Comité de Vigilancia manifiesta que una vez concluido el análisis del Diagnóstico de Autoevaluación, solicitó al C. Richard Ignacio Orozco Romero, Secretario Técnico, recabar los comentarios que hubiere de los vocales integrantes del Comité, y de ser el caso, someter a su aprobación el Diagnóstico de Autoevaluación; así mismo se le instruye para que dé seguimiento a las gestiones que se pudieran generar con motivo de la integración de evidencias.

"2022. Año del Quincentenario de Toluca, Capital del Estado de México".

Acuerdo CINDSMA/002/003/2022

Los miembros del Comité de Vigilancia del Desarrollo e Implementación de Prácticas de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría del Medio Ambiente del Estado de México, aprobaron por unanimidad de votos, el puntaje del Diagnóstico de Autoevaluación, que registró 95 de 100 puntos posibles, así como el cumplimiento de dos medidas de nivelación, para la obtención de la certificación de la Norma NMX-R-025-SCFI-2015.

4. ASUNTOS GENERALES.

El Lic. Isaías Antonio de la Cruz Hernández, Presidente del Comité, solicitó al C. Richard Ignacio Orozco Romero, Secretario Técnico del mismo, preguntar a los integrantes del órgano colegiado si deseaban abordar algún asunto general en la presente sesión, sin que se hubiera registrado alguno.

5. CLAUSURA DE LA SESIÓN

Al no existir otro asunto que tratar, el Lic. Isaías Antonio de la Cruz Hernández, Presidente del Comité de Vigilancia, agradeció la presencia de los asistentes y dio por concluida la Segunda Sesión Ordinaria del Comité de Vigilancia del Desarrollo e Implementación de Prácticas de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría del Medio Ambiente del Estado de México, siendo las diecisiete horas del día veintidós de agosto de dos mil veintidós, firmando al margen y al calce los que en ella intervinieron para su debida constancia.



ISAÍAS ANTONIO DE LA CRUZ
HERNÁNDEZ
PRESIDENTE



RICHARD IGNACIO OROZCO
ROMERO
SECRETARIO TÉCNICO

“2022. Año del Quincentenario de Toluca, Capital del Estado de México”.



MONSERRAT REYES CAMPUZANO
VOCAL REPRESENTANTE DE LA
UNIDAD DE INFORMACIÓN,
PLANEACIÓN, PROGRAMACIÓN Y
EVALUACIÓN



MARIO GARBÚÑO MARISCAL
VOCAL REPRESENTANTE DE LA
UNIDAD DE INFORMACIÓN,
PLANEACIÓN, PROGRAMACIÓN Y
EVALUACIÓN



MARLYNG FABIOLA PLATA MILLÁN
VOCAL REPRESENTANTE DE LA
COORDINACIÓN JURÍDICA Y DE
IGUALDAD DE GÉNERO



JOSÉ ANTONIO DZIB SÁNCHEZ
VOCAL REPRESENTANTE DE LA
COORDINACIÓN JURÍDICA Y DE
IGUALDAD DE GÉNERO



WENDY SÁNCHEZ SALGADO
VOCAL REPRESENTANTE DE LA
SECRETARÍA PARTICULAR



LUIS EDUARDO LÓPEZ BASTIDA
VOCAL REPRESENTANTE DE LA
SECRETARÍA PARTICULAR

“2022. Año del Quincentenario de Toluca, Capital del Estado de México”.



ALMA DELIA ÁLVAREZ COLÍN
VOCAL REPRESENTANTE DE LA
DIRECCIÓN GENERAL DE
PREVENCIÓN Y CONTROL DE LA
CONTAMINACIÓN ATMOSFÉRICA



JAIME ÁLVARO CABRERA
SANTANA
VOCAL REPRESENTANTE DE LA
DIRECCIÓN GENERAL DE
PREVENCIÓN Y CONTROL DE LA
CONTAMINACIÓN ATMOSFÉRICA



RUTH DÍAZ PALACIOS
VOCAL REPRESENTANTE DE LA
DIRECCIÓN GENERAL DE MANEJO
INTEGRAL DE RESIDUOS



ALFREDO GARCÍA TREJO
VOCAL REPRESENTANTE DE LA
DIRECCIÓN GENERAL DE MANEJO
INTEGRAL DE RESIDUOS



SUSANA MURILLO COLÍN
VOCAL REPRESENTANTE DE LA
DIRECCIÓN GENERAL DE
ORDENAMIENTO E IMPACTO
AMBIENTAL

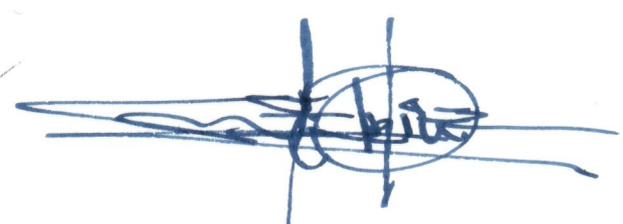


PAULO CÉSAR DE LA VEGA
LOZANO
VOCAL REPRESENTANTE DE LA
DIRECCIÓN GENERAL DE
ORDENAMIENTO E IMPACTO
AMBIENTAL

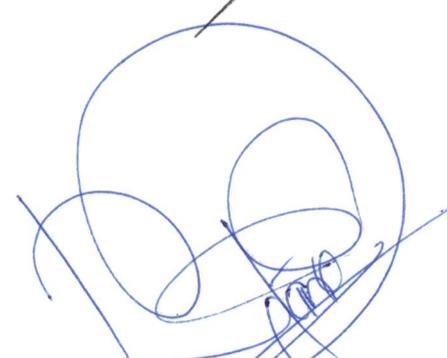
"2022. Año del Quincentenario de Toluca, Capital del Estado de México".



ADRIANA MIRANDA LÓPEZ
VOCAL REPRESENTANTE DE LA
DIRECCIÓN DE CONCERTACIÓN Y
PARTICIPACIÓN CIUDADANA



ALDO ÍVAN ENRÍQUEZ GONZÁLEZ
VOCAL REPRESENTANTE DE LA
DIRECCIÓN DE CONCERTACIÓN Y
PARTICIPACIÓN CIUDADANA



ISIS VIVIANI POPOCA BOLAÑOS
VOCAL REPRESENTANTE DE LA
COORDINACIÓN GENERAL DE
CONSERVACIÓN ECOLÓGICA



EFRÉN ANTONIO MUÑIZ
GUTIÉRREZ
VOCAL REPRESENTANTE DE LA
COORDINACIÓN GENERAL DE
CONSERVACIÓN ECOLÓGICA



MARÍA DEL CARMEN GUTIÉRREZ
NAVA
VOCAL REPRESENTANTE DEL
ÓRGANO INTERNO DE CONTROL

