

“2020. Año de Laura Méndez de Cuenca, emblema de la mujer Mexiquense”

ACTA NO. CINDSMA/ACTA/17/09/2020/002

ACTA DE 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.

En el Municipio de Metepec, Estado de México; siendo las diecisiete horas del día diecisiete de septiembre de dos mil veinte, en la sala de Juntas de la Secretaría del Medio Ambiente, ubicada en el edificio “C”, del Conjunto SEDAGRO, sita en Exrancho San Lorenzo, sin número, se reunieron las y los servidores públicos: Ing. Carlo Magno Murillo Ortiz. - Jefe de la Unidad de Modernización Administrativa, Lic. Efrén Solís Martínez, Jefe de Área, C. Erica Xiomara de la Peña Ávila y C. Mario Garduño Mariscal. - Representantes de la Unidad de Información, Planeación, Programación y Evaluación, Lic. María de los Ángeles Espíritu 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.- Representante de la Secretaria Particular del C. Secretario del Medio Ambiente, C. María Lourdes García Jalil y C. Alfredo García Trejo.- Representantes de la Dirección General de Manejo Integral de Residuos, C. Dulce María Dacomba Lara y C. Benjamín Carreola Martínez.- 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. Héctor Javier Álvarez Sánchez- Representantes de la Dirección de Concertación y Participación Ciudadana, C. Isis Viviani Popoca Bolaños y C. Efrén Antonio Muñoz Gutiérrez.- Representantes de la Coordinación General de Conservación Ecológica, Lic. Reina Micaela Villavicencio Hermenegildo.- Representantes del Órgano de Control Interno; 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 Estado de México.*

**"2020. Año de Laura Méndez de Cuenca, emblema de la mujer Mexiquense"
DESARROLLO DE LA SESIÓN**

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

El Ing. Carlo Magno Murillo Ortiz, - Jefe de la Unidad de Modernización Administrativa, Presidente del Comité dio la bienvenida a los y las asistentes a la segunda sesión ordinaria y solicitó al Lic. Efrén Solís Martínez, Secretario Técnico del órgano colegiado, se sirviera confirmar la existencia de *quórum* para celebrar la sesión.

Acuerdo CINDSMA/002/001

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 Ing. Carlo Magno Murillo Ortiz, Presidente del Comité, cedió el uso de la palabra al Lic. Efrén Solís Martínez, a efecto de que se sirviera dar lectura al Orden del Día, a efecto de que fuera sometida a consideración de los integrantes del Comité.

ORDEN DEL DÍA

1. Lectura de la Lista de asistencia y declaratoria de quórum.
2. Lectura y aprobación del Orden del Día.
3. Discusión de los asuntos para los que fueron citados
4. 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:

4.1. Auditoría Interna para evaluar la implementación de prácticas y acciones de igualdad laboral y no discriminación en la Secretaría del Medio Ambiente.

5. Asuntos Generales.
6. Clausura de la sesión.

Una vez concluida la lectura correspondiente, el Ing. Carlo Magno Murillo Ortiz, Presidente del Comité, solicitó a los servidores públicos presentes, emitir sus comentarios al respecto, o en su caso, manifestar su aprobación al Orden del Día presentado.

Acuerdo CINDSMA/002/002

“2020. Año de Laura Méndez de Cuenca, emblema de la mujer Mexiquense”
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. DISCUSIÓN 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 Ing. Carlo Magno Murillo Ortiz, Presidente del Comité, solicitó al Lic. Efrén Solís Martínez, Secretario Técnico del órgano 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 a los elementos con los que cuenta la Secretaría del Medio Ambiente, a fin de determinar la viabilidad al proceso de recertificación, con base en los puntajes asignados por la Norma a cada uno de los requisitos y medidas de nivelación.

En uso de la palabra, Lic. Efrén Solís Martínez, Secretario Técnico del Comité, con apoyo de los servidores públicos adscritos a la Coordinación Jurídica y Administrativa, procedió a realizar el cotejo de la información contenida, que fue presentada a los integrantes del Comité, revisados cada uno de los requisitos, se formuló la propuesta de puntuación para evaluar el grado de cumplimiento.

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.

“2020. Año de Laura Méndez de Cuenca, emblema de la mujer Mexiquense”

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	<p>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.</p> <p>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</p>	5

[Handwritten signatures and marks in blue and black ink, including a large blue 'X' and various scribbles.]

"2020. Año de Laura Méndez de Cuenca, emblema de la mujer Mexiquense"

3	<p>Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades.</p>	<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	<p>Realizar una auditoría interna</p>	<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 PROY-NMX-R-025-SCFI- 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.</p>	5
5	<p>Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo. Ver Apéndice E</p>	<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	<p>Existencia de un código de ética o equivalente.</p>	<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

[Handwritten signatures and marks in blue ink on the right side of the page, including a large signature at the top and several initials and scribbles below.]

“2020. Año de Laura Méndez de Cuenca, emblema de la mujer Mexiquense”

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.</p> <p>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 igualdad de oportunidades.	<p>Que se cuente con procesos transparentes y accesibles de movilidad horizontal y vertical libres de sesgos sexistas o discriminatorios.</p> <p>Que se cuente con mecanismos de evaluación del desempeño del personal que sean objetivos, que consideren una convocatoria previa para su participación.</p> <p>Que los mecanismos antes mencionados sean difundidos a todo el personal de forma clara y oportuna.</p>	5
9	Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades.	<p>Que se cuente con procesos transparentes y accesibles libres de sesgos sexistas o discriminatorios.</p> <p>Que considere a todo el personal que labora en el centro de trabajo sin importar los niveles de responsabilidad.</p> <p>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</p>	5
10	Contar con un plan de capacitación y Sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de trabajo.	<p>Que se cuente con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.</p> <p>Acciones de sensibilización, difusión y promoción, en materia de reconocimiento y respeto a la diversidad.</p> <p>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.</p>	5
11	Utilización del Lenguaje 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

[Handwritten signatures and marks in blue ink, including a large 'X' and several illegible signatures.]

[Large handwritten signature in black ink.]

"2020. Año de Laura Méndez de Cuenca, emblema de la mujer Mexiquense"

12	Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.	<p>a) Que se cuente con un espacio privado, adecuado e higiénico para la lactancia o extracción de leche.</p> <p>Que se promueva la lactancia materna en el centro de trabajo</p>	21
		<p>b) 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).</p> <p>c) 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).</p> <p>d) Que existan medidas para atender las necesidades de su personal para ofrecer cuidados a dependientes y terceros, reconociendo la diversidad de familias y hogares.</p> <p>e) Que se otorgue la licencia de paternidad al menos por cinco días laborables.</p>	
13	Contar con accesibilidad en los centros de trabajo.	<p>a) Mobiliario y equipo con ajustes razonables para personas con discapacidad y/o personas adultas mayores y/o embarazadas.</p> <p>b) Plan de ajustes razonables de espacios físicos para toda persona.</p> <p>c) Información y comunicación accesible para la totalidad del personal</p> <p>Contar con un programa de protección civil que incluya a personas adultas mayores y con discapacidad.</p> <p>d) Mobiliario y equipo con ajustes razonables para personas con discapacidad y/o personas adultas mayores y/o embarazadas.</p>	12

[Handwritten notes and signatures in blue ink on the right margin of the page, including a large signature at the bottom right.]

“2020. Año de Laura Méndez de Cuenca, emblema de la mujer Mexiquense”

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. 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 REQUISITO	NUMERO DE REQUISITO	PUNTAJE MAXIMO	PUNTAJE MAXIMO 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	5	70	3	68
	7	5		5	
	8	5		5	
	9	5		5	
	10	5		5	
	11	5		5	
	12 (con 5 incisos)	23		21	
	13 (con 4 incisos)	12		12	
14	7	7			
Puntaje máximo posible por el cumplimiento de los requisitos de certificación.			100	98	98

"2020. Año de Laura Méndez de Cuenca, emblema de la mujer Mexiquense"

MEDIDAS DE NIVELACIÓN

No.	Medidas de nivelación	Elementos	Sí	No
1	Integración de la plantilla de personal con al menos el 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.		
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 sea 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	

Concluido el análisis del Diagnóstico de Autoevaluación, solicitó al Secretario Técnico recabar los comentarios que hubiere por parte de los Vocales integrantes del Comité y, de ser el caso, someter a su aprobación el Diagnóstico de Autoevaluación, al respecto el Ing. Carlo Magno Murillo Ortiz, Presidente del Comité, solicitó al Lic. Efrén Solís Martínez, Secretario Técnico del órgano, diera seguimiento a las gestiones realizadas ante otras instancias del sector central para la integración de las evidencias respectivas.

“2020. Año de Laura Méndez de Cuenca, emblema de la mujer Mexiquense”

Acuerdo CINDSMA/002/003

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 98 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 Ing. Carlo Magno Murillo Ortiz, Presidente del Comité, solicitó al Lic. Efrén Solís Martínez, Secretario Técnico del mismo, preguntar a los integrantes del órgano colegiado si deseaban abordar algún general en la presente sesión, sin que se hubiera registrado asunto alguno.

5. CLAUSURA DE LA SESIÓN.

Al no existir otro asunto que tratar, el Ing. Carlo Magno Murillo Ortiz, Presidente del Comité, 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 dieciocho horas del día de su inicio, firmando al margen y al calce los que en ella intervinieron para su debida constancia legal.



ING. CARLO MAGNO MURILLO ORTÍZ
PRESIDENTE



LIC. EFREN SOLÍS MARTÍNEZ
SECRETARIO TÉCNICO



ERICCA XIOMARA DE LA PEÑA ÁVILA
VOCAL REPRESENTANTE DE LA UNIDAD
DE INFORMACIÓN, PLANEACIÓN,
PROGRAMACIÓN Y EVALUACIÓN



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

"2020. Año de Laura Méndez de Cuenca, emblema de la mujer Mexiquense"

LIC. MARÍA DE LOS ÁNGELES
ESPÍRITU SALAZAR
VOCAL REPRESENTANTE DE LA
COORDINACIÓN JURÍDICA Y DE
IGUALDAD DE GÉNERO

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

ING. WENDY SÁNCHEZ SALGADO
VOCAL REPRESENTANTE DE LA
SECRETARÍA PARTICULAR

LUIS EDUARDO LÓPEZ BASTIDA
VOCAL REPRESENTANTE DE LA
SECRETARÍA PARTICULAR

DULCE MARÍA DACOMBA LARA
VOCAL REPRESENTANTE DE LA
DIRECCIÓN GENERAL DE
PREVENCIÓN Y CONTROL DE LA
CONTAMINACIÓN ATMOSFÉRICA

BENJAMÍN CARREOLA MARTÍNEZ
VOCAL REPRESENTANTE DE LA
DIRECCIÓN GENERAL DE
PREVENCIÓN Y CONTROL DE LA
CONTAMINACIÓN ATMOSFÉRICA

MARÍA DE LOURDES GARCÍA JALIL
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



"2020. Año de Laura Méndez de Cuenca, emblema de la mujer Mexiquense"

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

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

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

LIC. HÉCTOR JAVIER ÁLVAREZ
SÁNCHEZ
VOCAL REPRESENTANTE DE LA
DIRECCIÓN DE CONCERTACIÓN Y
PARTICIPACIÓN CIUDADANA

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

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

REINA MICAELA VILLAVICENCIO
HERMENEGILDO
VOCAL REPRESENTANTE DEL
ÓRGANO INTERNO DE CONTROL