

EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

**LXIV**  
LEGISLATURA  
H. CONGRESO DEL  
ESTADO DE OAXACA

**COMISIONES PERMANENTES UNIDAS DE  
IGUALDAD DE GÉNERO Y, ADMINISTRACIÓN  
PÚBLICA**

*"2020, año de la pluriculturalidad de los Pueblos Indígenas y Afromexicano"*

PODER LEGISLATIVO  
DEL ESTADO DE OAXACA  
LXIV LEGISLATURA

**RECIBIDO**  
15 DIC. 2020  
12:01 hrs

SECRETARÍA DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS

San Raymundo Jalpan, a 15 de diciembre del 2020

OFICIO: CIG/345/2020

ASUNTO: SE REMITEN DICTAMEN

**LIC. JORGE ABRAHAM GONZÁLEZ ILLECAS**  
**SECRETARIO DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS**  
**DEL H. CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA**  
**EDIFICIO.**

Los que suscribe Lic. Calipso Mejía López, secretaria técnica de la Comisión Permanente de Igualdad de Género, con fundamento en los artículos 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106 y 107 del Reglamento Interior del Congreso del Estado de Oaxaca, solicito a usted se sirva incluir dentro del orden del día de la próxima sesión el dictamen con proyecto de decreto:

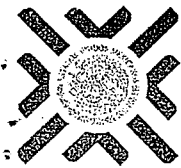
**DICTAMEN CON PROYECTO DE DECRETO DE LAS COMISIONES PERMANENTES UNIDAS DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, POR EL QUE SE ADICIONA UNA FRACCIÓN XIII AL ARTÍCULO 26 DE LA LEY DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE OAXACA.**

Sin otro particular reciba un cordial saludo.

ATENTAMENTE

**CALIPSO MEJÍA LÓPEZ**  
Secretaria técnica de la comisión  
Permanente de Igualdad de Género

H. CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA  
LXIV LEGISLATURA  
**RECIBIDO**  
131540  
15 DIC. 2020  
DIRECCION DE APOYO  
LEGISLATIVO



**COMISIONES PERMANENTES DE  
IGUALDAD DE GÉNERO  
Y, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

*"2020, Año de la Pluriculturalidad de los Pueblos Indígenas y Afromexicano"*

DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE IGUALDAD DE GÉNERO Y, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA POR EL QUE SE CONSIDERA PROCEDENTE EL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA LA FRACCIÓN XIII DEL ARTÍCULO 26 DE LA LEY DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES PARA EL ESTADO DE OAXACA.

**ASUNTO: DICTAMEN**

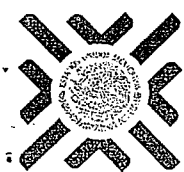
EXPEDIENTE:  
DEL ÍNDICE DE LA COMISIÓN PERMANENTE  
DE IGUALDAD DE GÉNERO:  
LXIV/CIG/177/2020,

DEL ÍNDICE DE LA COMISIÓN PERMANENTE  
DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
LXIV/CAP/095/2020

**HONORABLE ASAMBLEA DE LA  
LXIV LEGISLATURA DEL H. CONGRESO  
DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA  
P R E S E N T E.**

Las y los integrantes de las Comisiones Permanentes de Igualdad de Género y Administración Pública, con fundamento en lo establecido por los artículos 30 fracción III; 31 fracción X; 63; 65 fracción I y XVIII, 66 fracción I; 72 y 75 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Oaxaca y, 26; 27 fracción XI y XV; 33; 34; 36; 42 fracción I y XVIII; 47 y 48 del Reglamento Interior del Congreso del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, y derivado del estudio y análisis que esta Comisión Dictaminadora Unida realiza del expediente supraindicado; someten a la consideración de este Honorable Pleno Legislativo el presente Dictamen con base en los antecedentes y consideraciones siguientes:

**ANTECEDENTES:**



- I. Que; en Sesión Ordinaria de fecha 4 de marzo de 2020 la Diputada Rocío Machuca Rojas del grupo parlamentario de MORENA, presentó Iniciativa con proyecto de Decreto por el que se adiciona una fracción XIII al artículo 26 de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Oaxaca.
- II. Con fecha 28 de abril de dos mil veinte, Secretaría de Servicios Parlamentarios del Congreso en cumplimiento a lo instruido por los Ciudadanos Diputados integrantes de la Diputación Permanente de la Sexagésima Cuarta Legislatura Constitucional del Estado, remitió la citada iniciativa mediante oficio número LXIV/A.L./COM.PERM./3783/2020 a la Comisión Permanente de Igualdad de Género, conformándose el expediente número LXIV/CIG/177/2020 del índice de la Comisión de Igualdad de Género; y a la Comisión de Administración Pública, conformando el expediente número 095.
- III. Que en Sesión Ordinaria de las citadas comisiones con fecha 17 de noviembre el expediente en referencia, resolviendo su dictaminación conforme a los siguientes:

**CONSIDERANDOS**

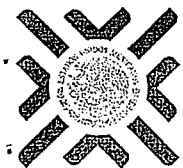
**PRIMERO. - COMPETENCIA DEL CONGRESO:** Que el Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, en términos del artículo 59 Fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, es competente para conocer y resolver el presente asunto.

**SEGUNDO. - COMPETENCIA DE LAS COMISIONES:** Que las Comisiones Permanentes Unidas de Igualdad de Género y, Administración Pública; tienen facultades para emitir el presente dictamen de conformidad con lo establecido en los artículos 63 y 65 fracciones I y XVIII de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Oaxaca y los artículos 34; 36; 38; 42 fracciones I y XVIII; 47 y 48 del Reglamento Interior del Congreso.

**TERCERO. - CONTENIDO DE LA INICIATIVA:** Que la promovente fundamenta su proyecto en lo siguiente

*EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:*

1. *La igualdad de género es un principio constitucional, establecido en el artículo 4 de la Constitución Federal, que estipula que los hombres y mujeres son iguales ante la Ley,*



*lo que significa que todas las personas, sin distingo alguno tenemos los mismos derechos y deberes frente al Estado y la sociedad en su conjunto. No obstante, además de las alarmantes cifras en materia de inseguridad, en la realidad de la sociedad mexicana y oaxaqueña, la violencia y discriminación de género producen enormes desigualdades en materia de desarrollo económico y social que evitan que muchas mexicanas puedan ejercer su libertad y derechos plenamente.*

2. *Prueba de ello, es la desigualdad, existente en la composición laboral de los puestos de mando y directivos existente en los ámbitos laboral, público y privado, como lo señalan dos importantes estudios:*

*La Encuesta Intercensal 2015, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), que muestra que a pesar de que el 51.4% de la población nacional son mujeres, solo 38% de la población económicamente activa está conformado por mujeres.*

*Pero, además el Informe de Brecha Global de Género (The Global Gender Gap Report), edición 2017, divulgado por el Foro Económico Mundial, señala que México se encuentra en el séptimo lugar en la categoría de Mujeres en parlamento, y en el 34 de la categoría de Empoderamiento político, resulta alarmante su lugar 88 en la categoría de Mujeres en posiciones de ministerio, a la que se añade la indicación de que ninguna mujer en este país ha sido Jefa de Estado.*

*Es decir, dentro del Poder Ejecutivo la brecha de género en materia política subsiste de manera latente, premisa que se robustece con lo expuesto por la CEDAW, que señala la costumbre de nombrar a mujeres para desempeñar cargos públicos inferiores o de poca influencia, o bien, relacionados con el hogar y la familia. En casos excepcionales se designa a mujeres en los puestos relacionados con la política, el desarrollo económico, la defensa o solución de conflictos. Supuestos que contrario a disminuir la desigualdad, refuerzan estereotipos de género.*

*Así, de acuerdo con el informe “El progreso de las mujeres en el mundo” de ONU Mujeres, la discriminación a la mujer sigue siendo tal que los Estados tardarán 40 años en consolidar una igualdad sustantiva en el ámbito laboral y en la participación política de las mujeres. Es precisamente por tales motivos que dicho organismo internacional, promueve la conformación de acciones específicas que permitan fomentar la igualdad entre hombres y mujeres a través de modificaciones legales y en materia de política pública.*

*El hecho de que no exista igualdad de oportunidades por estas barreras implica una injusticia para las mujeres, ya que ven muy limitado el pleno ejercicio de sus derechos. Acabar con la*



**COMISIONES PERMANENTES DE  
IGUALDAD DE GÉNERO  
Y, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

*“2020, Año de la Pluriculturalidad de los Pueblos Indígenas y Afromexicano”*

*desigualdad de género es obligación de todos. Adicionalmente, esta dinámica es ineficiente desde el punto de vista económico. De acuerdo con estimaciones de la Organización Mundial del Trabajo, una reducción del 25% de la brecha de género en participación laboral de México se traduciría en un crecimiento adicional del PIB de 5%. Ello se debe a que discriminar por razones de género desaprovecha todo el talento y potencial que millones de mexicanas podrían aportar*

*Ahora bien, el marco jurídico que previene la discriminación contempla:*

*El artículo 1o. de nuestra Constitución Política señala en su último párrafo la prohibición de toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra forma que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.*

*Según la fracción III del artículo 1o., la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED) se entiende por discriminación: toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades.*

*Adicionalmente, en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible se establece que los estados deben hacer realidad los derechos humanos de todas las personas y alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas. Esta Agenda ha sido adoptada por México, como un compromiso de estado, que por supuesto, debe cumplirse.*

*a. Además de la Constitución, está el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. En su artículo 2º, párrafo 2 establece que los Estados Partes “se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna [...]”. En el artículo 6º, reconoce el “derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado [...]”. El artículo 7º, por su parte, reconoce “el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias [...]”, entre las cuales se encuentran “un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor”, tener “igual oportunidad para [...] ser promovidos, dentro de su trabajo” y “el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos”.*



EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

LXIV  
LEGISLATURA  
H. CONGRESO DEL  
ESTADO DE OAXACA

## COMISIONES PERMANENTES DE IGUALDAD DE GÉNERO Y, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

“2020, Año de la Pluriculturalidad de los Pueblos Indígenas y Afromexicano”

b. *El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (el Protocolo de San Salvador), en sus artículos 3º, 6º y 7º establece prácticamente lo mismo.*

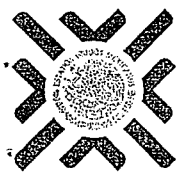
c. *Lo que sobresale de este Protocolo, sin embargo, es que, en su artículo 6º, en el que reconoce el derecho al trabajo, explícitamente mandata que los Estados tienen que ejecutar y fortalecer “programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.” Reconoce, en otras palabras, que no se puede hablar de inclusión de las mujeres en el espacio laboral sin que existan políticas para transformar la esfera familiar.*

d. *Además de los tratados internacionales “generales” (por llamarlos de alguna forma), que reconocen una multiplicidad de derechos, entre los cuales se encuentran el derecho a la no discriminación y el derecho al trabajo, están los “especializados” en la discriminación que resienten ciertos grupos en particular. Tres, en concreto, son relevantes: la Convención Internacional sobre toda Forma de Discriminación Racial (ICERD), la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD).*

*El punto en común entre estas tres convenciones es que prohíben “cualquier distinción, exclusión o restricción” que “tenga el propósito” o “el resultado” de “obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio” de los derechos. En otras palabras: las tres convenciones prohíben no solo la discriminación directa –aquella que tenga el propósito de vulnerar derechos–, sino la indirecta –la que tenga el efecto o el resultado de vulnerar derechos–. Las tres, también, le permiten a los Estados implementar “medidas especiales” “para acelerar o lograr la igualdad de hecho”. Esto es, permiten lo que comúnmente se conocen como medidas de “acción afirmativa”. Las tres también son enfáticas en que los Estados deben erradicar no solo la discriminación perpetrada por actores estatales, sino por personas, organizaciones y empresas privadas. Por último: las tres incluyen un artículo específico para el caso del trabajo, reiterando que las personas no pueden ser discriminadas por el género, la discapacidad, la raza, el color, el linaje, el origen nacional y el origen étnico en el empleo.*

*Con relación a los elementos de la definición antes mencionada, José Manuel Lastra expresa que podemos encontrar tres elementos:*

- 1. Elementos de hecho, consistentes en la existencia de una distinción, exclusión o preferencia originada en un acto o en una omisión, lo cual ocasiona la diferencia de trato*
- 2. Un motivo determinante de la diferencia de trato, y*



3. *El resultado objetivo de la diferencia de trato. Esto es, la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades y de trato, cuya promoción garantiza.*  
*Adicionalmente se manifiesta que el transitorio 4, de la Reforma Constitucional de 2019 en materia de paridad de género, mandata:*

*Cuarto.- Las Legislaturas de las Entidades Federativas, en el ámbito de su competencia, deberán realizar las reformas correspondientes en su legislación, para procurar la observancia del principio de paridad de género en los términos del artículo 41.*

*Al respecto el Artículo 41 Constitucional, establece:*

*La ley determinará las formas y modalidades que correspondan, para observar el principio de paridad de género en los nombramientos de las personas titulares de las secretarías de despacho del Poder Ejecutivo Federal y sus equivalentes en las entidades federativas. En la integración de los organismos autónomos se observará el mismo principio.*

*A lo anterior, se suma que en el Estado de Oaxaca, fue publicado con fecha 25 de abril de 2009, el decreto número 996 de la Sexagésima Legislatura Constitucional, por el que fue creada la "Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Oaxaca", misma que tiene por objeto "promover y garantizar la Igualdad de oportunidades y de trato entre Mujeres y Hombres y establecer los lineamientos y mecanismos institucionales que hagan posible la igualdad sustantiva a través de medidas especiales de carácter temporal o compensatorias, que aseguren el empoderamiento económico de las mujeres y en la toma de decisiones en los ámbitos público y privado." 2*

*Y además en la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, en el párrafo trece de su artículo 12, dispone que "Todo hombre y mujer serán sujetos de iguales derechos y obligaciones ante la ley." •Disposición que reconoce la igualdad en Oaxaca, reconociendo el ejercicio de los derechos humanos y las garantías constitucionales reconocidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano es parte.*

*Y se reformo el Art. 22 en la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca, reformado mediante decreto número 2049, aprobado el 15 de septiembre del 2016 y publicado en el Periódico Oficial número 42 Segunda Sección del 15 de octubre del 2016*

*Artículo 22.- Los nombramientos de los Secretarios de Despacho, llevados a cabo por el Gobernador del Estado, deberán ser remitidos inmediatamente el Honorable Congreso del Estado para su conocimiento. Los nombramientos a que hace referencia el párrafo anterior habrán de establecerse bajo el principio de paridad de género propiciando que haya igual*



COMISIONES PERMANENTES DE  
IGUALDAD DE GÉNERO  
Y, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

“2020, Año de la Pluriculturalidad de los Pueblos Indígenas y Afromexicano”

número de hombres y mujeres, cumpliendo con los requisitos previstos en el artículo 21 de la presente Ley.

Que por todo lo anterior se propone la modificación a la Ley de Igualdad Estatal entre Mujeres y Hombres

Artículo 26.- Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes y organismos públicos, garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho fundamental a la no discriminación de aquellas en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales, empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, cualquier forma de hostigamiento o acoso sexual o laboral, segregación y maltrato derivado de condición de embarazo o maternidad, para lo cual desarrollarán las siguientes acciones:

I a XI

XII. Asegurar que las autoridades laborales supervisen la puesta en práctica de las medidas a favor de la igualdad y no discriminación, promoviendo igual salario por igual trabajo

XIII. **Garantizar los nombramientos bajo el principio de paridad de género, propiciando una participación igualitaria de mujeres y hombres de los titulares de la Administración Pública Centralizada y Paraestatal, a los que alude el artículo 3 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca.**

**CUARTO. - CONSIDERACIONES GENERALES.**

Que esta Comisión Dictaminadora Unida, advierte que la intención de la promovente es garantizar el principio constitucional de paridad en los nombramientos de los titulares de la Administración Pública Centralizada y Paraestatal a los que alude el artículo 3 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca. Siendo necesario precisar que las Diputadas y Diputados integrantes de estas Comisiones Permanentes Unidas, son conscientes de que erróneamente se continúa utilizando el género como una categoría para definir, representar o simbolizar las diferencias sexuales, entre mujeres y hombres, desafortunadamente este uso derivado del desconocimiento de la diferencia entre los conceptos de género y sexo, han contribuido a la segmentación de los espacios de acción para mujeres y hombres a lo largo de la historia basándose en una asignación arbitraria, discrecional y prejuiciada sobre atributos y posibilidades que asignan lo masculino como superior y lo femenino como inferior, dando lugar a una asimetría social que se ha reforzado





con el paso de los años mediante mecanismos sociales, económicos, culturales y jurídicos que perpetúan la desigualdad entre mujeres y hombres.

Como resultado de esta segmentación, las mujeres han quedado excluidas de la esfera pública en lo concerniente a la toma de decisiones y al empoderamiento económico, relegándolas al ámbito privado (mayormente el entorno familiar), quedando subordinadas a la autoridad masculina y con un estatus jurídico tácito diferente al de sus congéneres varones, lo cual a su vez ha afectado **inequitativamente su acceso a las oportunidades y a la disposición de recursos materiales (tierra, maquinaria, créditos, capital) y no materiales (capital cultural, derechos, autoridad).**

#### QUINTO. – ARGUMENTOS QUE LA SUSTENTAN.

1. Es importante señalar que la desigualdad entre mujeres y hombres puede plantear una amenaza grave para la estabilidad social y política, no solamente por la creciente participación de las mujeres en el mercado laboral,<sup>1</sup> estudios más recientes sugieren que los beneficios económicos de aumentar la participación laboral en condiciones igualitarias para las mujeres incrementarían un 10% del Producto Interno Bruto. Como bien lo señala la promotora, en el reporte Brecha Global de Género (The Global Gender Gap Report),

<sup>1</sup> “La creciente participación de las mujeres en el mercado laboral es producto de múltiples factores, entre los que destacan: a) la transición demográfica (impulsada por el control y descenso de la fecundidad) y los cambios en las familias (menos hijos e incremento de la jefatura femenina). b) los avances a favor de los derechos de las mujeres y la paulatina eliminación de las barreras formales e informales que alejaban a las mujeres de ciertas profesiones y ocupaciones: entre ellas, una mayor escolaridad de las mujeres de la población económicamente activa, que en 2017 asciende a 10.4 años para mujeres y 9.6 años entre los hombres. c) las emergencias económicas que demandan el apoyo de más integrantes de la familia para lograr mejores ingresos familiares: en 2015 los ingresos de las mujeres que trabajan para el mercado económico representaron en promedio 39.4% de los ingresos totales de sus hogares.” CNDH. ESTUDIO SOBRE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN MATERIA DE PUESTOS Y SALARIOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL 2017 PROGRAMA DE ASUNTOS DE LA MUJER Y DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES. Disponible en: <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Informes/Especiales/Estudio-igualdad-20180206.pdf>

Los estudios del FMI ponen de relieve que la desigualdad de condiciones entre mujeres y hombres impone un gran costo para la economía mundial. Estudios anteriores del FMI sobre la repercusión económica de las brechas de género asumían que tanto hombres como mujeres nacen con el mismo potencial, pero que las disparidades de acceso a educación, salud, finanzas y tecnología, los derechos legales y los factores sociales y culturales impedían a las mujeres realizar ese potencial. A su vez, estos obstáculos a los que se enfrentan las mujeres reducen el talento al que podían recurrir los empleadores (Kochhar, Jain-Chandra y Newiak, 2017). El resultado era una menor productividad y un bajo crecimiento económico. Se estimaba que la pérdida por la falta de participación económica de las mujeres iba del 10% del PIB en las economías avanzadas a más del 30% en Asia meridional y en Oriente Medio y Norte de África. ERA DABLA-NORRIS Y KALPANA KOCHHAR. LOS BENEFICIOS ECONÓMICOS DE AUMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA FUERZA LABORAL SON MAYORES DE LO QUE SE PENSABA. Disponible en: <HTTPS://WWW.IMF.ORG/EXTERNAL/PUBS/FT/FANDD/SPA/2019/03/PDF/CLOSING-THE-GENDER-GAP-DABLA.PDF>



EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

**LXIV**  
LEGISLATURA  
H. CONGRESO DEL  
ESTADO DE OAXACA

## COMISIONES PERMANENTES DE IGUALDAD DE GÉNERO Y, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

“2020, Año de la Pluriculturalidad de los Pueblos Indígenas y Afromexicano”

edición 2020<sup>2</sup>, divulgado por el Foro Económico Mundial, México ocupa las siguientes posiciones respecto de 153 países evaluados:

Posición 154 en Participación y Oportunidades Económicas  
Posición 54 en Logros Educativos.  
Posición 40 en Salud y Supervivencia  
Posición 14 en empoderamiento político

2. Consecuentemente entre los principales objetivos de la reforma Constitucional en materia de Paridad entre Géneros, publicada en el Diario Oficial de la Federación, el día 6 de Junio de 2019, se encuentra la sustanciación de los principios de igualdad y no discriminación a través de la designación paritaria de los nombramientos de las personas titulares de las secretarías de despacho del Poder Ejecutivo Federal y sus equivalentes en las entidades federativas, así como en la integración de los organismos autónomos.(Art. 41 CPEUM)
3. A pesar del notable alcance que supone dicha reforma constitucional para garantizar la participación de las mujeres en los puestos directivos, aún no se alcanza la participación paritaria ni mucho menos en el acceso en aquellos cargos de la Administración Pública donde se adoptan las decisiones más relevantes respecto de las políticas, economía o política; evidencia la afirmación anterior, la estadística presentadas en 2018 por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) sobre la Administración Pública<sup>3</sup>:
  - En 2016, 4.2 millones de servidores públicos trabajaban en las diferentes instituciones de las administraciones públicas de México, lo que representó una tasa nacional de 344 servidores públicos por cada diez mil habitantes. El 39% laboraba en el ámbito federal y el 37% en las administraciones estatales, y un 24% en el ámbito municipal.
  - En 2016, se encontró que en todos los ámbitos de gobierno persiste la inequidad salarial por sexo, ya que la proporción de mujeres que recibía más de 20 mil pesos mensuales era menor que la de hombres
  - En 2017, las instituciones de las administraciones públicas federal y estatal estaban dirigidas por 2,433 titulares, de los cuales 22.7% eran mujeres y 77.3 hombres. En 2016, de los 41,940 titulares de las administraciones municipales 25.8% eran mujeres y 74.2% hombres.

<sup>2</sup> El Índice Global de Brecha de Género mide las fluctuaciones en las brechas de desigualdad de género en entre cuatro dimensiones: Participación y oportunidad económicas, Logros educativos, Salud y supervivencia, y Empoderamiento político;

[http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2020.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf).

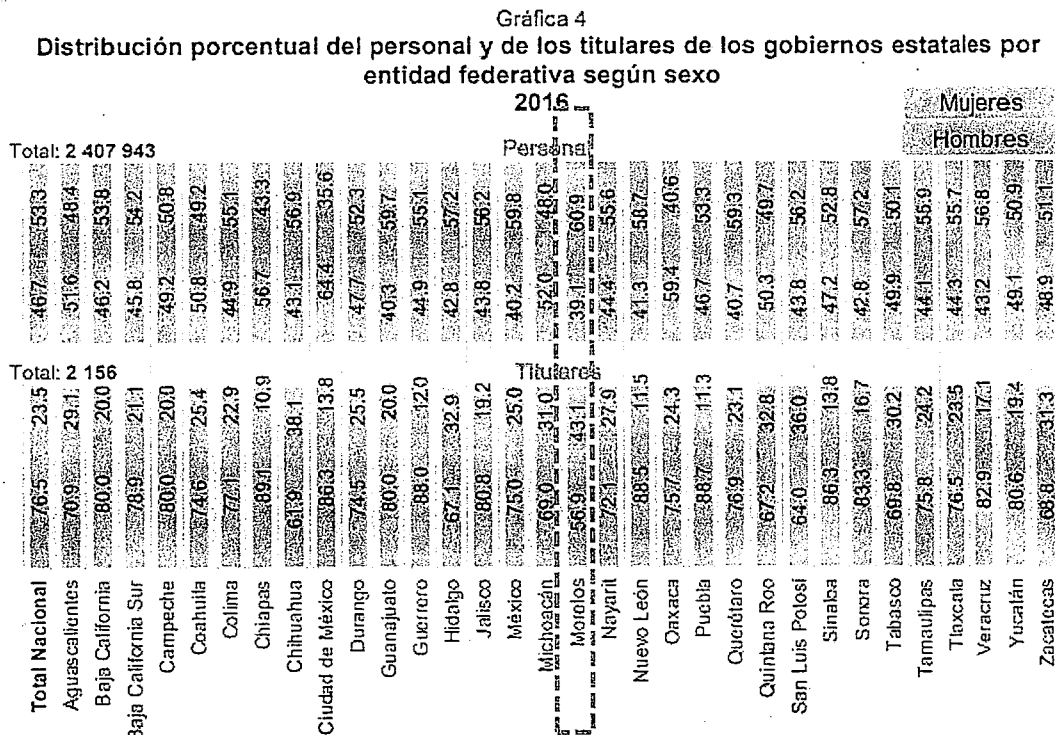
<sup>3</sup> INEGI. “ESTADÍSTICAS A PROPÓSITO DEL DÍA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (23 DE JUNIO)” DATOS NACIONALES. 2016, 2017 y 2018.



"2020, Año de la Pluriculturalidad de los Pueblos Indígenas y Afromexicano"

4. Esta subrepresentación de mujeres en los puestos directivos se asevera en el Estudio es evidente en Oaxaca, pues: "Al centrarnos en las instituciones de los gobiernos estatales se observa que en la mayoría de las entidades las mujeres representaban más de la mitad del personal laborando en las administraciones públicas estatales, con excepción de la Ciudad de México, Oaxaca y Chiapas donde alrededor de 6 de cada 10 servidores públicos eran hombres.

Sin embargo, al analizar la distribución de los puestos de dirección, apenas uno de cada cuatro titulares de esas dependencias eran mujeres, y en Chiapas esta razón fue solo de uno de cada 10 funcionarios titulares (Gráfica 4)"



Nota: No se consideraron los casos en donde no se especificó el sexo del titular, que en conjunto representó 3.9% del total de ese rubro. En rubro "personal" se identificó el sexo de la persona en todos los casos.  
 Fuente: INEGI. Censo Nacional de Gobierno, Seguridad Pública y Sistema Penitenciario Estatales 2017.

5. Este análisis estadístico, concluye: "Desde hace algunos años, el reconocimiento y la necesidad de incluir a un mayor número de mujeres en las actividades de gobierno se ha fortalecido; Con base en este enfoque (...), la información estadística permite comprobar que existen desequilibrios en lo que corresponde a la participación femenina en las administraciones públicas. **Estos desequilibrios**



se relacionan con al menos dos tipos de segregación: horizontal y vertical. La segregación horizontal se refiere a la concentración de mujeres en determinados espacios o funciones, tales como labores administrativas, de apoyo u otras de menor jerarquía. La segregación vertical se observa en la concentración de mujeres en la base de la pirámide de la estructura organizacional, en ésta se muestra que “a mayor jerarquía en la pirámide se evidencia una menor presencia femenina y mayor presencia de varones en la cúspide de la organización”.

6. Estos datos se corroboran por el informe público<sup>5</sup> de la Secretaría de la Función Pública, la Dra. Irma Eréndira Sandoval que señaló:

*“Acepto que en la actual administración hay una diferencia del 15% entre hombres y mujeres que ocupan puestos de mando, puesto que hay poco más de 35,000 hombres en dichos puestos, mientras que hay 25,000 mujeres en esos espacios. Aunque en este gobierno, subrayó la mandataria, hay 3,339 mujeres en comparación con el número de hombres, en las direcciones generales adjuntas las funcionarias representan el 24% del total.”*

En conclusión como se evidencia por la relación de hechos presentados con anterioridad, aunque la igualdad y la no discriminación son garantías constitucionales a las cuales se sumó recientemente la paridad, aún existe un importante retraso en la designación paritaria de mujeres en puestos de dirección en la administración pública estatal.

**SEXTO. – ANÁLISIS DE LA VIABILIDAD DE LA INICIATIVA.**

1. Considerando lo expuesto con anterioridad, las y los integrantes de estas comisiones unidas consideran que el alcance de la reforma propuesta es susceptible de implementarse como una acción afirmativa y progresiva, toda vez que se circunscribe en el nombramiento de los titulares de la Administración Pública Estatal, señalados en el artículo 3 de la Ley del Poder Ejecutivo del Estado:

*Artículo 3.- En el ejercicio de sus atribuciones y para el despacho de los asuntos del orden administrativo, el Poder Ejecutivo del Estado, contará con la Administración Pública Estatal, que se regirá por la presente Ley y las demás disposiciones legales aplicables, y se organizará conforme a lo siguiente:*

<sup>4</sup> Incluye las funciones de participación ciudadana, mejora la gestión gubernamental y contraloría interna

<sup>55</sup> Lanza secretaria Irma Eréndira Sandoval histórico primer concurso de ingreso a la APF sólo para mujeres  
COMUNICADO 027/2020. Disponible en <https://www.forbes.com.mx/mujeres-ocupan-35-de-los-puestos-de-mando-en-el-gobierno/>



- I. *Administración Pública Centralizada: Integrada por la Gubernatura, Secretarías de Despacho, Consejería Jurídica del Gobierno del Estado y la Coordinación General del Comité Estatal de Planeación para el Desarrollo de Oaxaca, así como por los órganos auxiliares, las unidades administrativas que dependan directamente del Gobernador del Estado y los órganos desconcentrados, a todas estas áreas administrativas se les denominará genéricamente como Dependencias;*
  - II. *La Administración Pública Paraestatal: Integrada por Organismos Descentralizados, Empresas de Participación Estatal, Fideicomisos Públicos, así como, por las Entidades Auxiliares del Ejecutivo Estatal, integrándose éstas por los Consejos, Comisiones, Comités, Juntas, Patronatos y aquellas instituciones que por su naturaleza no estén comprendidas dentro de la Administración Pública Centralizada, a las que genéricamente se les denominará como Entidades, estarán reguladas por sus leyes, decretos de creación y reglamentos respectivos; y*
  - III. *Los Órganos Auxiliares realizan una función diferenciada, específica y de responsabilidad directa; como Unidades Responsables, les son aplicables los sistemas de organización, comunicación, coordinación, planeación, programación, control y evaluación de actividades contemplados en esta Ley Orgánica y en específico, los reglamentos, lineamientos y demás normatividad que expidan las instancias normativas, y la que por la naturaleza de sus actividades y materia de su competencia, les sea impuesta por los diversos ordenamientos normativos.*
2. El cual se verá afectado directamente por la adición de la fracción XIII propuesta del artículo 26:

*Artículo 26.- Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes y organismos públicos, garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho fundamental a la no discriminación de aquellas en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales, empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, cualquier forma de hostigamiento o acoso sexual o laboral, segregación y maltrato derivado de condición de embarazo o maternidad, para lo cual desarrollarán las siguientes acciones:*

*(I a XII ...)*



***XIII. Garantizar los nombramientos bajo el principio de paridad de género, propiciando una participación igualitaria de mujeres y hombres de los titulares de la Administración Pública Centralizada y Paraestatal, a los que alude el artículo 3 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca.***

Dicho lo anterior, las y los integrantes de estas comisiones permanentes unidas estiman que la aprobación de esta reforma contribuiría a sustanciar y consecuentemente a originar e impulsar una política pública laboral paritaria que disminuya la brecha de desigualdad en el acceso a los cargos directivos en la administración pública estatal.

3. Aunado a lo expuesto con anterioridad, es un hecho, que los derechos humanos como la igualdad, generan cuatro obligaciones para el Estado: respeto, protección y garantía o cumplimiento, así como su promoción. Respetar un derecho generalmente significa que el Estado no debe violarlo directamente, protegerlo significa promulgar las leyes y crear los mecanismos para prevenir o denunciar su violación. Cumplir o garantizar un derecho significa adoptar las medidas necesarias y crear las instituciones y los procedimientos, así como la distribución de recursos, para permitir que las personas puedan gozar de ese derecho, **por lo consiguiente, la iniciativa objeto del presente dictamen halla su fundamentación, en las siguientes disposiciones jurídicas constitucionales, convencionales y legales:**

I. Constitucionalidad de la Reforma Propuesta:

- a. Que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 1° establece que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. De la misma forma dispone que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano es parte, así como de las garantías para su protección. Asimismo, prohíbe toda discriminación motivada por condición social, edad, religión, origen étnico, discapacidad, preferencia sexual, estado civil, género o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.
- b. Que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 4° establece la igualdad entre mujeres y hombres.



EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

**LXIV**  
LEGISLATURA  
H. CONGRESO DEL  
ESTADO DE OAXACA

## COMISIONES PERMANENTES DE IGUALDAD DE GÉNERO Y, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

"2020, Año de la Pluriculturalidad de los Pueblos Indígenas y Afromexicano"

- c. Que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala en su artículo 41, párrafo segundo, que la ley determinará las formas y modalidades que correspondan, para observar el principio de paridad de género en los nombramientos de las personas titulares de las secretarías de despacho del Poder Ejecutivo Federal y sus equivalentes en las entidades federativas. En la integración de los organismos autónomos se observará el mismo principio.

### II. Marco Jurídico Nacional

- a. Que la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres dispone en su artículo 33 que será objetivo de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres el fortalecimiento de la igualdad en materia de establecimiento y empleo de fondos para la promoción de la igualdad en el trabajo y los procesos productivos; impulsar liderazgos igualitarios; así como el establecimiento de medidas para fortalecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.
- b. La citada Ley General de Igualdad, también señala en su artículo 34 que las autoridades correspondientes garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho fundamental a la no discriminación de aquellas en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, para lo cual, de conformidad con la fracción IX del citado artículo, se diseñarán y aplicarán lineamientos que aseguren la igualdad en la contratación del personal en la administración pública.
- c. Que la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la Tesis: 1a. CXXXIX/2013, intitulada: "IGUALDAD JURIDICA. INTERPRETACION DEL ARTICULO 24 DE LA CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS." ofrece una interpretación del artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la cual señala que: Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.". Cabe señalar que la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha interpretado en diversos instrumentos dicha disposición, sosteniendo que la noción de igualdad deriva directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona. No obstante, no todo tratamiento jurídico diferente es discriminatorio, porque no toda distinción de trato puede considerarse, por sí misma, ofensiva de la dignidad humana, pues sólo es dable considerar discriminatoria una distinción cuando "carece de una justificación objetiva y razonable". Por lo tanto, las distinciones constituirán diferencias compatibles con dicha Convención, en tanto sean razonables, proporcionales y objetivas; mientras que las discriminaciones serán las diferencias arbitrarias que redunden en detrimento de los derechos humanos.



### III. Marco Jurídico Local

- a. Que la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, en el párrafo trece de su artículo 12, dispone que "Todo hombre y mujer serán sujetos de iguales derechos y obligaciones ante la ley."
- b. Que, la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Oaxaca, objeto de la reforma propuesta tiene por objeto "promover y garantizar la Igualdad de oportunidades y de trato entre Mujeres y Hombres y establecer los lineamientos y mecanismos institucionales que hagan posible la igualdad sustantiva a través de medidas especiales de carácter temporal o compensatorias, que aseguren el empoderamiento económico de las mujeres y en la toma de decisiones en los ámbitos público y privado."
- c. Que la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca, en su artículo 22 establece que los nombramientos de los Secretarios de Despacho, **habrán de establecerse bajo el principio de paridad de género propiciando que haya igual número de hombres y mujeres.**
- d. Que el párrafo vigésimo cuarto del artículo 12 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca se establece que: "A las y los jóvenes de entre dieciocho y veintinueve años, el Estado garantizará su inclusión en un diez por ciento para ser titular de Secretarías, Dependencias, Órganos Auxiliares, y Entidades de la Administración Pública Estatal, respetando **el principio de paridad de género y alternancia**, siempre y cuando se cumpla con los requisitos establecidos en esta Constitución y Leyes reglamentarias, particularmente en el caso de cargos públicos que requieran un nivel profesional idóneo."

### IV. Derecho Convencional

1. Que, a las disposiciones anteriores, se añade la protección en los diversos instrumentos de derecho internacional (que por mandato del artículo primero de la Constitución, gracias a las reformas de 2011, este instrumento forma parte del bloque constitucional mexicano convencional) a la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, instando a los estados signantes de estos instrumentos, a realizar todas las medidas afirmativas y modificaciones legales a fin de fortalecer el acceso de las mujeres a sus derechos en condiciones de igualdad:





- a. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer<sup>6</sup> (CEDAW, por sus siglas en inglés), establece en su primer artículo, como discriminación contra la mujer a "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo" en cualquier ámbito, en su artículo tercero dispone la obligación de los Estados Parte de realizar todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer en igualdad de condiciones con el hombre; en su artículo séptimo establece la obligación de los gobiernos de garantizar a las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, diversos derechos, entre ellos **"b) Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales"**.
- b. Que el 25 de julio de 2018, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW, por sus siglas en inglés), a través del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, emitió observaciones finales sobre el noveno informe periódico de México, mismas que reconocen los avances logrados por el Estado Mexicano en la materia. Sin embargo, dicho Comité emitió diversas recomendaciones para fortalecer el mecanismo nacional para el adelanto de la mujer y la incorporación de la perspectiva de género, para lo cual en el apartado de empleo, **el Comité reiteró la urgencia de aumentar el acceso de las mujeres al mercado de trabajo formal, microcréditos y préstamos, e intensificar los esfuerzos para reducir y cerrar la brecha salarial por razón de género.**
- c. Que el 25 de septiembre de 2015, las y los integrantes de la Asamblea General de la ONU adoptaron la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en la que se establece un conjunto de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), cuya finalidad es hacer un llamado universal a la adopción de medidas para poner fin a la pobreza, luchar contra la desigualdad y la injusticia, y hacer frente al cambio climático, evitando el rezago en dichos rubros. En tal sentido, este nuevo marco de desarrollo exhorta al Sistema de las Naciones Unidas, a nivel mundial y en específico a México, para focalizar la cooperación y los esfuerzos, en aras de seguir promoviendo la inclusión y la igualdad laboral en un marco de derechos humanos mediante el Objetivo 8 relativo a Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para así alcanzar la meta de 8.5 a 2030 y lograr el empleo pleno y productivo, así como el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

<sup>6</sup> La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), adoptada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979, fue ratificada por México el 23 de marzo de 1981.



II. Por último, no omitimos mencionar que con la aprobación de la reforma propuesta se da cumplimiento al Plan de Desarrollo del Gobierno de Estado de Oaxaca en el Eje II: Oaxaca Moderno y Transparente, que en el objetivo 2.1., señala:

### 2.1. ADMINISTRACIÓN MODERNA

#### Diagnóstico

*La Administración Pública Estatal es un organismo vivo, que debe evolucionar y mejorar al paso de las exigencias y demandas de la ciudadanía para la cual trabaja. Para ello, debe contar con servidoras y servidores públicos honestos, capaces y con claridad en la acción gubernamental, con la finalidad de ofrecer un mejor servicio a la comunidad (...) Esta nueva Administración tiene que ser plural y democrática; incorporar a mujeres y hombres preparados, con el perfil que exige cada instancia de gobierno (...)*

#### Estrategia 1.1:

*Dotar a la APEO de estructuras funcionales y procesos con enfoque hacia resultados estratégicos.*

#### Líneas de acción:

- i. Actualizar reglamentos internos, manuales de organización y de procedimientos de las Dependencias y Entidades de la apeo, en función de los objetivos estratégicos de gobierno e institucionales.*

#### Estrategia 1.3:

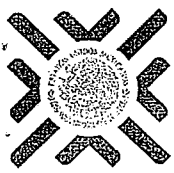
*Dignificar y profesionalizar el servicio público, a través del desarrollo de capacidad, la ética profesional y la mejora continua, a fin de mejorar la atención a la ciudadanía, generando nuevos lazos de confianza con la sociedad e incrementando la satisfacción del personal del servicio público con su propio trabajo.*

#### Líneas de acción:

- 1. Desarrollar un sistema de selección, desarrollo y evaluación profesional de las y los servidores públicos*

**Como se observa del análisis anterior, de aprobarse la reforma propuesta se harían efectivas las disposiciones obligatorias constitucionales y convencionales sobre el acceso en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres a los puestos directivos de la administración pública estatal.**

### SEXTO. - ANÁLISIS Y VALORACIÓN DEL TEXTO PROPUESTO.



A efectos de una mejor comprensión se presenta el siguiente cuadro comparativo que desglosa la propuesta de reforma:

<b>LEY DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES PARA EL ESTADO DE OAXACA.</b>	
<b>Texto Vigente</b>	<b>Reforma Propuesta</b>
<p>Artículo 26.- Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes y organismos públicos, garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho fundamental a la no discriminación de aquellas en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales, empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, cualquier forma de hostigamiento o acoso sexual o laboral, segregación y maltrato derivado de condición de embarazo o maternidad, para lo cual desarrollarán las siguientes acciones:            (I a XII ...)</p>	<p>Artículo 26.- Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes y organismos públicos, garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho fundamental a la no discriminación de aquellas en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales, empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, cualquier forma de hostigamiento o acoso sexual o laboral, segregación y maltrato derivado de condición de embarazo o maternidad, para lo cual desarrollarán las siguientes acciones:            (I a XII ...)</p> <p><b>XIII. Garantizar los nombramientos bajo el principio de paridad de género, propiciando una participación igualitaria de mujeres y hombres de los titulares de la Administración Pública Centralizada y Paraestatal, a los que alude el artículo 3 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca.</b></p>

**SÉPTIMO. – DICTAMEN**

De conformidad con lo establecido en los artículos 63, 65 fracciones I y XVIII, 66, 70 y 72 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, 26, 33, 34, 36, 38, 42 fracciones I y XVIII, 47, 48 y 51 del Reglamento Interior del Congreso del Estado de Oaxaca; las Comisiones Permanentes de Igualdad de Género y de Administración Pública, estiman procedente que la Sexagésima Cuarta Legislatura Constitucional del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, apruebe, con las consideraciones y observaciones planteados en el presente Dictamen, el Proyecto de Decreto que se enuncia a continuación:



EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

**LXIV**  
LEGISLATURA  
H. CONGRESO DEL  
ESTADO DE OAXACA

# COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD DE GÉNERO

*"2020, Año de la Pluriculturalidad de los Pueblos Indígenas y Afromexicano"*

## LA SEXAGÉSIMA CUARTA LEGISLATURA CONSTITUCIONAL DEL H. CONGRESO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA

### DECRETA

ÚNICO. - INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA LA FRACCIÓN XIII DEL ARTÍCULO 26 DE LA LEY DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES PARA EL ESTADO DE OAXACA, para quedar como sigue:

Artículo 26.- ...

I a XII ...

**XIII. Garantizar el principio de paridad de género y alternancia en los nombramientos de los titulares y puestos directivos de la Administración Pública Centralizada, Paraestatal y Órganos Auxiliares, propiciando una participación igualitaria de mujeres y hombres en la Administración Pública Estatal.**

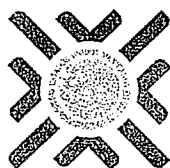
### TRANSITORIOS:

**Primero.** Publíquese en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Oaxaca.

**Segundo.** El presente decreto entrará en vigor el 01 de diciembre de 2022.

**Tercero.** El Poder Ejecutivo del Estado tendrá 180 días naturales para modificar la normatividad y reglamentos necesarios de la Administración Pública Estatal que permitan el cumplimiento del presente decreto.

Dado en la sala de sesiones del Honorable Congreso del Estado de Oaxaca. San Raymundo Jalpan, Oaxaca a 13 de noviembre de 2020.



**COMISIONES PERMANENTES DE  
IGUALDAD DE GÉNERO  
Y, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

"2020, Año de la Pluriculturalidad de los Pueblos Indígenas y Afromexicano"

**COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD DE GÉNERO**



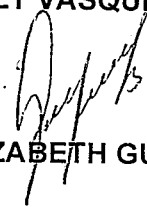
  
DIP. ROCIO MACHUCA ROJAS  
PRESIDENTA

H. CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA  
LXIV LEGISLATURA  
PRESIDENCIA DE LA COMISIÓN  
PERMANENTE DE IGUALDAD DE GÉNERO

  
DIP. ELIZA ZEPEDA LAGUNAS

DIP. MARITZA ESCARLET VÁSQUEZ GUERRA

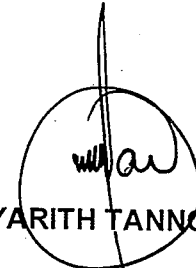
  
DIP. MAGALY LOPEZ DOMINGUEZ

  
DIP. DELFINA ELIZABETH GUZMÁN DÍAZ

**COMISIÓN PERMANENTE DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

  
DIP. ERICEL GÓMEZ NUCAMENDI  
PRESIDENTE

  
DIP. PÁVEL MELÉNDEZ CRUZ

  
DIP. YARITH TANNOS CRUZ

  
DIP. TIMOTEO VÁSQUEZ CRUZ

  
DIP. MARÍA DE JESÚS MENDOZA SÁNCHEZ

ESTA HOJA DE FIRMAS CORRESPONDE AL DICTAMEN DEL EXPEDIENTE 177 DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO EN COMISIONES UNIDAS CON ADMINISTRACIÓN PÚBLICA