

**PLAN DE ACTIVIDADES ANUAL PARA
LA REDUCCIÓN DE LAS BRECHAS DE
GÉNERO PRIORIZADAS POR EL
ORGANISMO DE EVALUACIÓN Y
FISCALIZACIÓN AMBIENTAL - OEFA
PARA EL AÑO 2021**



ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN.....	3
2. MARCO NORMATIVO.....	4
3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.....	4
4. ACCIONES ESTRATÉGICAS.....	5
5. DESCRIPCIÓN DE SU ESTRATEGIA.....	6
6. INDICADORES Y METAS A LOGRAR.....	7
7. ANEXOS.....	8

1. PRESENTACIÓN

A través del Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, se aprueba la *“Política Nacional de Igualdad de Género”*, que permite abordar las causas y los efectos de la discriminación estructural contra las mujeres, en concordancia con las obligaciones internacionales del Estado peruano en materia de derechos humanos, las políticas de Estado establecidas en el Acuerdo Nacional, el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional y la pre-imagen del Perú al 2030.

La citada Política señala que la igualdad de género es el fin último que se busca alcanzar y supone *“modificar las circunstancias que han impedido a las mujeres el ejercicio pleno de sus derechos y el acceso a las oportunidades, así como eliminar las desventajas de las mujeres en la vida cotidiana, debidas a las desigualdades producto de la discriminación histórica que han padecido y a las relaciones de poder vigentes en la sociedad que reproducen y perpetúan dicha discriminación”*.

En ese marco, mediante la Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 085-2018-OEFA/PCD, se conforma el Comité para la Igualdad de Género del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA (en adelante, **el CIG**), el cual tiene por objeto coordinar, articular y fiscalizar la incorporación del enfoque de género en las políticas y gestión institucional, a fin de promover el cierre de brechas de género y la igualdad entre mujeres y hombres.

Así, en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA se ejerce la paridad entre la cantidad de servidores/as civiles varones y mujeres; sin perjuicio de ello, durante el año 2020 se han identificado oportunidades de mejora en torno a la igualdad de género y no discriminación, así como la eliminación de ciertos estereotipos de género en los comportamientos de los/as servidores/as civiles en el OEFA.

Al respecto, y en atención a las *“masculinidades”*, el CIG ha identificado que, si bien hay un esfuerzo para que los servidores civiles asuman un rol activo en sus hogares, la encuesta realizada en el mes de abril de 2020, arrojó como resultados que servidoras civiles del OEFA destinan el 12.5% de sus horas a las tareas domésticas adicionales a las que los servidores civiles del OEFA aplican; razón por la cual, resulta de vital importancia dirigir acciones que permitan cerrar esta diferencia de horas y promover la participación activa de los servidores en las actividades del hogar, eliminando los estereotipos de género.

Por otro lado, respecto a la igualdad de género en el OEFA, de acuerdo con la encuesta aplicada en el segundo trimestre del año 2020, se evidenció que el 26.7% de servidores/as civiles encuestados/as han sido testigos de algún tipo de discriminación por algunos de los siguientes motivos: (i) comportamiento o forma de vestir, (ii) lugar de procedencia, (iii) nivel socio-económico, (iv) condición física o discapacidad, (v) lugar de procedencia o forma de hablar, (vi) ser o parecer de la comunidad LGTBIQ+, (vi) edad; y, (vii) ser mujer.

En el último trimestre del 2020, se aplicó una encuesta sobre violencia contra la mujer dirigida a los/las colaboradores/as que evidenció que cuatro de cada diez mujeres que labora en OEFA ha sido víctima de algún tipo de violencia de género en algún momento de sus vidas. Además, se apreció que existen servidores/as de los órganos y unidades orgánicas que han normalizado ciertas conductas violentas, por ello es urgente trabajar este tema.

Finalmente, con respecto al hostigamiento sexual es una política nacional que requiere ser permanentemente aplicada, sobre todo, por la situación de vulnerabilidad que podría plantearse en una relación de subordinación laboral.

En ese sentido, a partir de la identificación de conductas durante el año 2020, el CIG, en el marco de sus funciones, ha elaborado el *Plan de Actividades Anual para la reducción de las brechas de género priorizadas por el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA para el año 2021* (en adelante, **el Plan**), cuyo objetivo es coadyuvar al cierre de las brechas de género en el presente año.

2. MARCO NORMATIVO

- 2.1. La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer - CEDAM (1979).
- 2.2. La Agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- 2.3. Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- 2.4. Decreto Supremo N° 054-2011, Decreto Supremo que aprueba el Plan Bicentenario: el Perú hacia el 2021.
- 2.5. Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, Decreto Supremo que dispone la creación de un mecanismo para la Igualdad de Género en las entidades del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales.
- 2.6. Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género.
- 2.7. Decreto Supremo N° 004-2020-MIMP, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- 2.8. Resolución del Consejo Directivo N° 029-2019-OEFA/CD, que aprueba el Plan Estratégico Institucional del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA para el período 2019-2024 Ampliado.
- 2.9. Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 085-2018-OEFA/PCD, que conforma el Comité para la Igualdad de Género del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA, así como, aprueba el Reglamento Interno del Comité para la Igualdad de Género del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA.
- 2.10. Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 00056-2020-OEFA/PCD, que aprueba el Plan Operativo Institucional Anual 2021 del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA, consistente con el Presupuesto Institucional de Apertura de Gastos correspondiente al Año Fiscal 2021.

Las referidas normas incluyen sus modificatorias.

3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Con el propósito de incorporar el enfoque de género en las políticas y gestión institucional y promover el cierre de brechas de género y la igualdad entre mujeres y hombres en el OEFA, el Plan plantea los siguientes objetivos:

Objetivo N° 1: Contribuir a la reducción de las barreras institucionales en el OEFA que obstaculizan la igualdad entre hombres y mujeres.

Objetivo N° 2: Fomentar buenas prácticas en el servicio de fiscalización ambiental, que contribuyan a la igualdad y no discriminación.

Objetivo N° 3: Fortalecer la gestión del CIG con la participación del Órgano Rector y la cooperación internacional.

Estos objetivos se encuentran articulados con la Política Nacional de Igualdad de Género y el Plan Estratégico Institucional del OEFA 2019-2024 Ampliado, aprobado mediante Resolución del Consejo Directivo N° 029-2019-OEFA/CD (en adelante, **el PEI del OEFA**), conforme se detalla en los acápite siguientes:

A. Articulación del Plan de actividades 2021 para la reducción de las brechas de género priorizadas por el OEFA con la Política Nacional de Igualdad De Género

El Plan se encuentra alineado a los objetivos de la Política Nacional de Igualdad de Género, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, principalmente con los siguientes objetivos prioritarios y sus respectivos lineamientos.

Objetivo prioritario OP5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres.

- Incorporar el enfoque de género en las entidades públicas que brindan bienes y servicios públicos.
- Reducir brechas de desigualdad de género en las entidades públicas.
- Desarrollar las competencias para la aplicación del enfoque de género en los/as servidores/as públicos/as.
- Prevenir el hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas y privadas.

Objetivo prioritario OP6: Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población.

- Implementar estrategias de comunicación masiva orientadas a la igualdad de género y no discriminación en la población.
- Difundir conocimiento sobre la influencia de los patrones socioculturales discriminatorios que sustentan la desigualdad de género y su progresiva transformación en la población.
- Brindar acompañamiento y consejería en igualdad de género, las responsabilidades familiares compartidas y el respeto a los derechos humanos, entre los y las integrantes de las familias.

B. Articulación del Plan de actividades 2021 para la reducción de las brechas de género priorizadas por el OEFA con el PEI 2019-2024 Ampliado

Para contribuir a los objetivos institucionales del OEFA, el Plan se encuentra articulado con el PEI del OEFA, al Objetivo Estratégico Institucional OEI.03: *“Modernizar la gestión institucional”*, y la Acción Estratégica AEI.03.06: *“Gestión del talento humano con enfoque de género fortalecida en el OEFA”* y se mide con el indicador *“Índice de cumplimiento del Plan del Comité para la Igualdad de Género en el OEFA”*.

4. ACCIONES ESTRATÉGICAS

A continuación, se detallan cada una de las acciones estratégicas a desarrollar por cada objetivo del comité:

Objetivo 1: Contribuir a la reducción de las barreras institucionales en el OEFA que obstaculizan la igualdad entre hombres y mujeres.

Las acciones estratégicas a desarrollar para reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad entre hombres y mujeres, están vinculadas a la sensibilización, la difusión y/o la capacitación sobre el enfoque de género, el uso del lenguaje inclusivo y la prevención del hostigamiento sexual laboral. Estas actividades estarán dirigidas a diversos actores importantes del OEFA, tales como: jefes/as, servidores/as civiles, proveedores/as, y sus familias.

Además, se aplicará y analizará una encuesta a los/as servidores/as civiles para medir el avance en el tema de igualdad de género en el OEFA, en comparación con el año anterior. Estos resultados serán difundidos en los boletines del CIG.

Objetivo 2: Fomentar buenas prácticas en el servicio de fiscalización ambiental, que contribuyan a la igualdad y no discriminación.

Para fomentar las buenas prácticas en el servicio de fiscalización ambiental, se realizará un diagnóstico y análisis de las brechas de desigualdad y discriminación en las áreas

involucradas en la fiscalización ambiental. Estos resultados permitirán la elaboración de un programa de sensibilización para identificar y cuestionar sesgos y estereotipos de género en las comisiones de servicio o encargos de trabajos específicos en la fiscalización ambiental.

Objetivo 3: Fortalecer la gestión del Comité para la Igualdad de Género del OEFA con la participación del Órgano Rector y la cooperación internacional.

Para fortalecer la gestión del CIG, se convocará a reuniones de trabajo con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, instituciones de la sociedad civil y la Academia de Fiscalización Ambiental (en adelante, **la AFA**); para asegurar asistencia técnica al CIG, así como con la cooperación internacional para asegurar financiamiento de actividades programadas.

Todas estas acciones serán evaluadas con el fin de medir el impacto de las acciones que ha realizado el CIG en función de diagnóstico efectuado por un tercero, teniendo en cuenta indicadores de rotación, ascenso y mejora del clima organizacional.

Los logros que el OEFA ha ido consiguiendo serán difundidos a diversas entidades públicas para extender el trabajo por la equidad de género en el Estado.

Se realizarán además una serie de reuniones de coordinación y sensibilización con los/as facilitadores/as de clima a nivel nacional.

Con el propósito de promover la participación de mujeres en las áreas masculinizadas del OEFA se realizarán reuniones de sensibilización con instituciones de educación superior y otro tipo de organizaciones.

Asimismo, desarrollarán acciones de capacitación sobre el enfoque de género a los/as miembros del CIG.

5. DESCRIPCIÓN DE SU ESTRATEGIA

La estrategia será desarrollada en base a las siguientes acciones:

Objetivo 1: Contribuir a la reducción de las barreras institucionales en el OEFA que obstaculizan la igualdad entre hombres y mujeres.

- Desarrollar acciones de capacitación dirigida a jefes y jefas del OEFA para incorporar el enfoque de género en los documentos de gestión institucional y fomentar la no discriminación vinculada específicamente por orientación sexual y/o identidad de género.
- Desarrollar acciones de sensibilización, difusión y capacitación a los/as servidores/as civiles del OEFA, a fin de prevenir y eliminar actos de discriminación por origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica, orientación sexual o identidad de género
- Desarrollar sesiones de sensibilización en corresponsabilidad familiar con las familias de los/as colaboradores/as para fomentar la no discriminación vinculada específicamente por orientación sexual y/o identidad de género.
- Efectuar gestiones destinadas a la inclusión de una cláusula sobre el cumplimiento de la Política de Igualdad de Género en el OEFA, para la prestación de servicios brindados por personas naturales, para extender el trabajo por la equidad de género.
- Fortalecer el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas para fomentar la no discriminación vinculada específicamente por orientación sexual y/o identidad de género
- Desarrollar acciones de sensibilización y capacitación en género a los/as servidores/as civiles del OEFA, en trabajo coordinado con la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de Administración, para procurar la eliminación progresiva de las barreras internas que dificultan las habilidades de liderazgo de las mujeres.

- Desarrollar acciones de promoción y difusión de temas de interés: (i) Línea 100 del MMP; (ii) contenido de la ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual; (iii) uso del correo de denuncias de hostigamiento y/o acoso sexual; (iv) informar sobre los canales de denuncia a través de alzatuvoz@oefa.gob.pe; entre otros para procurar la eliminación progresiva de las barreras internas que dificultan las habilidades de liderazgo de las mujeres
- Implementar campañas de sensibilización en materia de acoso sexual laboral para todas las áreas y posiciones de la organización para procurar la eliminación progresiva de las barreras internas que dificultan las habilidades de liderazgo de las mujeres.
- Realizar una encuesta al personal del OEFA para medir el avance en el tema de igualdad de género en el OEFA en comparación con el año anterior; analizar y publicar resultados y elaborar una propuesta de priorización de acciones del CIG, en el marco de los resultados obtenidos.
- Elaborar y difundir boletines sobre igualdad de género.

Objetivo 2: Fomentar buenas prácticas en el servicio de fiscalización ambiental, que contribuyan a la igualdad y no discriminación.

- Elaborar el diagnóstico de brechas de desigualdad y discriminación durante la gestión del macroproceso de fiscalización ambiental.
- Publicar resultados del diagnóstico y propuesta de actividades para disminuir las brechas de desigualdad y discriminación en el macroproceso de fiscalización ambiental.
- Implementar programa de sensibilización a jefaturas de área para identificar y cuestionar sesgos y estereotipos de género en las comisiones de servicio o encargos de trabajos específicos en el proceso de fiscalización ambiental.

Objetivo 3: Fortalecer la gestión del Comité para la Igualdad de Género con la participación del Órgano Rector y la cooperación internacional.

- Realizar reuniones de trabajo con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, y con instituciones de la sociedad civil y la AFA; para asegurar asistencia técnica al CIG.
- Realizar reuniones con la Cooperación Internacional para asegurar el financiamiento de actividades programadas.
- Elaborar diagnóstico del impacto de las acciones del CIG, teniendo en cuenta indicadores de rotación, ascenso y mejora del clima organizacional.
- Comunicar los logros del OEFA en materia de equidad de género a entidades públicas para extender el trabajo por la equidad.
- Realizar reuniones de coordinación y sensibilización con los facilitadores de clima de las áreas del OEFA a nivel nacional.
- Promover reuniones de sensibilización con instituciones de educación superior y otro tipo de organizaciones para buscar activamente la participación de mujeres en las áreas masculinizadas del OEFA.
- Realizar acciones de capacitación sobre el enfoque de género para los/as miembros del CIG.
- Elaborar el Plan de actividades para la reducción de las brechas de género priorizadas por el OEFA correspondiente al año 2022, a partir de los indicadores que resulten de la ejecución del Plan.

6. INDICADORES Y METAS A LOGRAR

El Plan tiene una serie de indicadores a lograr que se encuentran detallados en la Matriz de Programación de Actividades precisando el trimestre en el cual se implementará.

Cabe precisar, que estas actividades se desarrollan con el soporte de las áreas del OEFA por lo que no requieren de presupuesto adicional. En ese sentido, las acciones de capacitación se encuentran comprendidas como parte del Plan de Desarrollo de Personas - PDP 2021 del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA, aprobado mediante Resolución de Gerencia General N° 012-2021-OEFA/GEG; y, las

acciones de sensibilización y difusión forman parte del Plan Anual de Bienestar Social y Desarrollo Humano 2021 del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA, aprobado mediante la Resolución de Gerencia General N° 013-2021-OEFA/GEG, que se encuentran consideradas en el Plan Operativo Institucional Anual 2021 del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA, aprobada mediante Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 056-2020-OEFA/PCD en las actividades de *“Fortalecimiento de las capacidades del personal”* y *“Fortalecimiento del clima laboral y bienestar del personal”* respectivamente.

7. ANEXO

- Anexo N° 1: Matriz de Programación de actividades 2021 para la reducción de las brechas de género priorizadas por el OEFA.

ANEXO N° 1: MATRIZ DE PROGRAMACIÓN ACTIVIDADES 2021 PARA LA REDUCCIÓN DE LAS BRECHAS DE GÉNERO PRIORIZADAS POR EL OEFA

Acción Estratégica Institucional / Indicador / Objetivo Específico		Actividad	Indicadores de producto	Unidad de medida	Línea base	Programación Física					Responsable/ colaborador		
						I TRIM	II TRIM	III TRIM	IV TRIM	Meta Total			
AEI.03.06: Gestión del talento humano con enfoque de género fortalecida en el OEFA	Índice de cumplimiento del Plan del Comité para la Igualdad de Género en el OEFA	Objetivo Específico 1 Contribuir a la reducción de las barreras institucionales en el OEFA que obstaculizan la igualdad entre hombres y mujeres	1	Desarrollar acciones de capacitación dirigida a jefes y jefas del OEFA para incorporar el enfoque de género en los documentos de gestión institucional y fomentar la no discriminación vinculada específicamente por orientación sexual y/o identidad de género	Número de horas de capacitación a jefes y jefas del OEFA para incorporar el enfoque de género en los instrumentos de gestión institucional.	Horas Lectivas	1	2			3	CIG -SFOR - MIMP- OTROS	
			2	Desarrollar acciones de sensibilización, difusión y capacitación a los/as servidores/as civiles del OEFA, a fin de prevenir y eliminar actos de discriminación por origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica, orientación sexual o identidad de género	Número de acciones sensibilización, difusión y capacitación a los/as servidores/as	Capacitación	s.i.	1	2	2	1	6	CIG -URH - ORI
			3	Desarrollar sesiones de sensibilización en corresponsabilidad familiar con las familias de los/as colaboradores/as para fomentar la no discriminación vinculada específicamente por orientación sexual y/o identidad de género	Número de acciones de sensibilización con las familias de los/as colaboradores/as	Capacitación	0		1	1		2	CIG-URH
			4	Efectuar gestiones destinadas a la inclusión de una cláusula sobre el cumplimiento de la Política de Igualdad de Género en el OEFA, para la prestación de servicios brindados por personas naturales, para extender el trabajo por la equidad de género	Número de cláusula implementada sobre el cumplimiento de la política de Igualdad Género	Documento	0		1			1	CIG-OAD-OAJ-GEG
			5	Fortalecer el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas para fomentar la no discriminación vinculada específicamente por orientación sexual y/o identidad de género	Número de acciones de fortalecimiento del uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones	Documento	s.i.	2	2	2	2	8	CIG-URH
			6	Desarrollar acciones de sensibilización y capacitación en género a los/as servidores/as civiles del OEFA, en trabajo coordinado con la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de Administración para procurar la eliminación progresiva de las barreras internas que dificultan las habilidades de liderazgo de las mujeres.	Número de acciones de sensibilización y capacitación realizadas en género a los/as servidores/as	Capacitación	s.i.	2	2	2	1	7	CIG -URH - ORI
			7	Desarrollar acciones de promoción y difusión de temas de interés: (i) Línea 100 del MMP; (ii) contenido de la ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual; (iii) uso del correo de denuncias de hostigamiento y/o acoso sexual; (iv) informar sobre los canales de denuncia a través de alzatuvos@oefa.gob.pe; entre otros, para procurar la eliminación progresiva de las barreras internas que dificultan las habilidades de liderazgo de las mujeres	Número de acciones de promoción y difusión realizadas	Documento	s.i.	1	1	1	1	4	CIG-URH

Acción Estratégica Institucional / Indicador / Objetivo Específico	Actividad	Indicadores de producto	Unidad de medida	Línea base	Programación Física					Responsable/ colaborador				
					I TRIM	II TRIM	III TRIM	IV TRIM	Meta Total					
		8	Implementar campañas de sensibilización en materia de acoso sexual laboral para todas las áreas y posiciones de la organización para procurar la eliminación progresiva de las barreras internas que dificultan las habilidades de liderazgo de las mujeres	Número de campañas de sensibilización implementadas en materia de acoso sexual laboral	Campaña	0	1	1	1	1	4	CIG-URH		
		9	Realizar una encuesta al personal del OEFA para medir el avance en el tema de igualdad de género en el OEFA en comparación con el año anterior; analizar y publicar resultados y elaborar una propuesta de priorización de acciones del CIG, en el marco de los resultados obtenidos.	Número de encuestas realizadas al personal del OEFA sobre igualdad de género	Documento	1			1		1	CIG-URH		
		10	Elaborar y difundir boletines sobre igualdad de género	Número de boletines elaborados y difundidos sobre igualdad de género	Documento	2		1		1	2	CIG-ORI		
	Objetivo Específico 2	Fomentar buenas prácticas en el servicio de fiscalización ambiental, que contribuyan a la igualdad y no discriminación	11	Elaborar el diagnóstico de brechas de desigualdad y discriminación durante la gestión del macroproceso de fiscalización ambiental	Número de informe de diagnóstico de brechas de desigualdad y discriminación	Informe	0			1		1	CIG-SFOR-ORGANOS DE LÍNEA-ORI	
			12	Publicar resultados del diagnóstico y propuesta de actividades para disminuir las brechas de desigualdad y discriminación en el macroproceso de fiscalización ambiental	Publicación del informe de diagnóstico de brechas de desigualdad y discriminación	Documento	0				1	1	CIG-SFOR-ORI	
			13	Implementar programa de sensibilización a jefaturas de área para identificar y cuestionar sesgos y estereotipos de género en las comisiones de servicio o encargos de trabajos específicos en el proceso de fiscalización ambiental	Número de jefes sensibilizados en sesgos y estereotipos, desagregado por sexo	Persona capacitada	0		6	6			12	CIG-URH-ORI
	Objetivo Específico 3	Fortalecer la gestión del Comité para la Igualdad de Género con la participación del Órgano Rector y la cooperación internacional	14	Realizar reuniones de trabajo con el MIMP, y con instituciones de la sociedad civil y la AFA; para asegurar asistencia técnica al Comité para la igualdad de Género del OEFA	Número de reuniones realizadas con MIMP, instituciones de sociedad civil y la academia	Acta	0		1		1	2	CIG-MIMP-OTROS	
			15	Realizar reuniones con la Cooperación Internacional para asegurar financiamiento de actividades programadas	Numero de reuniones realizadas con la cooperación internacional	Acta	s.i.		1		1	2	CIG-URH	
			16	Elaborar un diagnóstico del impacto de las acciones del Comité de Género teniendo en cuenta indicadores de rotación, ascenso y mejora del clima organizacional	Número de diagnóstico ejecutado sobre las acciones realizados por el comité	Informe	1				1	1	CIG-URH	
			17	Comunicar los logros del OEFA en materia de equidad de género a entidades públicas para extender el trabajo por la equidad	Número de entidades que reciben comunicación (*)	Entidad	0		5		5	10	CIG-ORI	
			18	Realizar reuniones de coordinación y sensibilización con los facilitadores de clima de las áreas del OEFA a nivel nacional	Número de reuniones realizadas con los facilitadores del clima	Acta	0	1	1	1	1	1	4	CIG-URH
			19	Promover reuniones de sensibilización con instituciones de educación superior y otro tipo de organizaciones para buscar activamente la participación de mujeres en las áreas masculinizadas del OEFA	Número de reuniones realizadas con instituciones de educación superior y otro tipo de organizaciones	Institución	0	1	1	1	1	1	4	SFOR - ORI

Acción Estratégica Institucional / Indicador / Objetivo Específico			Actividad	Indicadores de producto	Unidad de medida	Línea base	Programación Física					Responsable/ colaborador	
							I TRIM	II TRIM	III TRIM	IV TRIM	Meta Total		
			20	Realizar acciones de capacitación sobre el enfoque de género para miembros del CIG	Número de capacitaciones realizadas sobre enfoque de género	Capacitación	1	1		1		2	CIG-URH
			21	Elaborar el Plan de actividades para la reducción de las brechas de género priorizadas por el OEFA correspondiente al año 2022, a partir de los indicadores que resulten de la ejecución del Plan.	Número de plan elaborado	Plan	1				1	1	CIG

(*) Se realizarán dos comunicaciones por Entidad.

Siglas:

CIG: Comité para la Igualdad de Género del OEFA

URH: Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de Administración

SFOR: Subdirección de Fortalecimiento de Capacidades en Fiscalización Ambiental de la Dirección de Políticas y Estrategias en Fiscalización Ambiental.

MIMP: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

ORI: Oficina de Relaciones Institucionales y Atención a la Ciudadanía



"Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el OEFA, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. N° 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sistemas.oefa.gob.pe/verifica> e ingresando la siguiente clave: 04013480"



04013480