

**PLAN DE ACTIVIDADES ANUAL PARA LA REDUCCIÓN DE LAS  
BRECHAS DE GÉNERO PRIORIZADAS POR EL OEFA PARA EL  
AÑO 2022**



Organismo  
de Evaluación  
y Fiscalización  
Ambiental

## ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN	3
2. MARCO NORMATIVO	5
3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	6
4. ACCIONES ESTRATÉGICAS	7
5. DESCRIPCIÓN DE SU ESTRATEGIA	8
6. INDICADORES Y METAS A LOGRAR	9
7. ANEXO	10

## 1. PRESENTACIÓN

A través del Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP se aprueba la “*Política Nacional de Igualdad de Género*”, con el fin de 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.

Asimismo, la citada Política establece 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.

Por otro lado, el Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2018-JUS, es una herramienta estratégica, multisectorial e integral, destinada a asegurar la gestión de políticas públicas en materia de derechos humanos en el país, y establece como parte de su tercer lineamiento estratégico, el diseño y ejecución de políticas a favor de los grupos de especial protección, entre las que se encuentran: (i) las personas adultas mayores; (ii) la población afroperuana; (iii) las personas con discapacidad; (iv) las mujeres, niños/as y adolescentes; (v) personas con VIH/SIDA y personas con TBC; (vi) las personas LGBTI; y, (vii) los pueblos indígenas.

Bajo este contexto, a través de la Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 066-2019-OEFA/PCD, modificada por la Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 028-2021-OEFA/PCD, se aprueba la “*Política de Igualdad de Género e Inclusión* del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA”, que establece lo siguiente:

*“Somos la autoridad de fiscalización ambiental, y es nuestro compromiso garantizar un entorno seguro, libre de violencia y discriminación; impulsando la igualdad de género y promoviendo una sociedad equitativa e inclusiva.*

*El OEFA garantiza la igualdad de derechos, condiciones y oportunidades entre las personas, buscando el respeto genuino a la diversidad, sea esta de origen, cultura, discapacidad, raza, etnia, clase social, orientación sexual, identidad de género, expresión de género o pertenencia a otros grupos merecedores de especial protección, en el marco del cumplimiento de la Política Nacional de Igualdad de Género, el Plan Nacional Contra la Violencia de Género 2016 - 2021 y el Plan Nacional de Derechos Humanos 2018 - 2021”.*

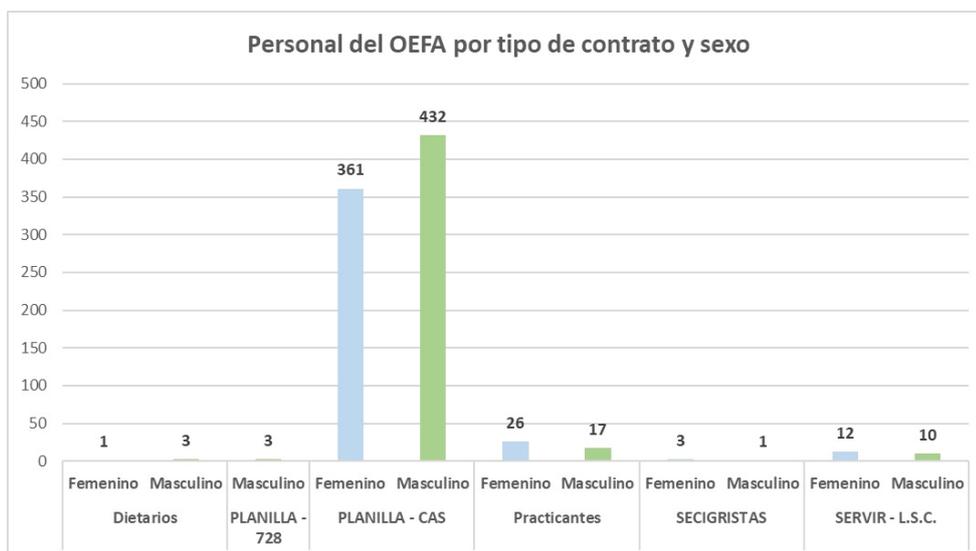
Posteriormente, mediante la Resolución de Gerencia General N° 023-2021-OEFA/GEG, se aprueba el “*Plan de Actividades Anual para la reducción de las brechas de género priorizadas por el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA para el año 2021*” el cual fue evaluado en el mes de octubre del 2021 por la Comunidad Aequales. Es así que, como resultado de ello se han planteado una serie de recomendaciones<sup>1</sup> e indicadores deben ser medidos con el fin de mejorar la equidad en la Entidad.

<sup>1</sup> Recomendación 1: sensibilizar en gestión del talento con enfoque de género y liderazgo inclusivo para la creación de documentos afines al contexto de pandemia. Recomendación 2: sensibilizar en interseccionalidad, visión que permite identificar cómo las diversas aristas de la diversidad forman las experiencias del personal y su relacionamiento con la sociedad y en el ámbito laboral. Recomendación 3: 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. Recomendación 4: sensibilizar al personal sobre lenguaje inclusivo y comunicar el manual de comunicaciones inclusivas. Recomendación 5: realizar talleres a mujeres, priorizando mujeres de alto potencial y mujeres en liderazgo en barreras internas y externas, así como talleres de upskilling para desarrollar habilidades necesarias para su crecimiento profesional. Recomendación 6: se puede considerar la formalización de un comité consultivo integrado por diversas personas de instituciones públicas y privadas con experiencia en el tema que

Adicionalmente a ello, esta misma organización evaluó al OEFA en el Ranking Par 2021 bajo los criterios establecidos en el toolkit de la equidad en la Plataforma Par que nos ubicó en la escala de equidad *"Integral"*. Sin perjuicio de ello, se establecieron una serie de hallazgos<sup>2</sup> y recomendaciones orientadas a mejorar las variables contenidas en las bases de datos y sus reportes de indicadores, además de mejorar el empoderamiento y la promoción del talento femenino en el OEFA.

A su vez, en el mes de julio de 2021 el OEFA se sometió a una evaluación para medir si somos buenos empleadores y si tenemos buenas prácticas laborales, que ayuden a promover e identificar los espacios seguros para el talento LGBTIQ+, a través de la Certificación Presente, lo cual trajo como resultado el planteamiento de una serie de recomendaciones<sup>3</sup> que permitirán contar con mejores prácticas institucionales que aseguren que el OEFA sea un espacio seguro para el talento LGTBIQ+.

Es así que, a nivel interno, se han comparado la cantidad de hombres y mujeres contratados bajo los diversos tipos de contratos de naturaleza laboral. Al cierre del 2021, se contó con cuatrocientos noventa y seis (496) hombres y cuatrocientos tres (403) mujeres. Los regímenes laborales en los que hay mayor presencia masculina son: CAS y el régimen del Decreto Legislativo N° 728, mientras que el mayor número de mujeres contratadas se encuentran en el régimen Servir, practicantes y secigristas, tal como se visualiza en el siguiente gráfico.

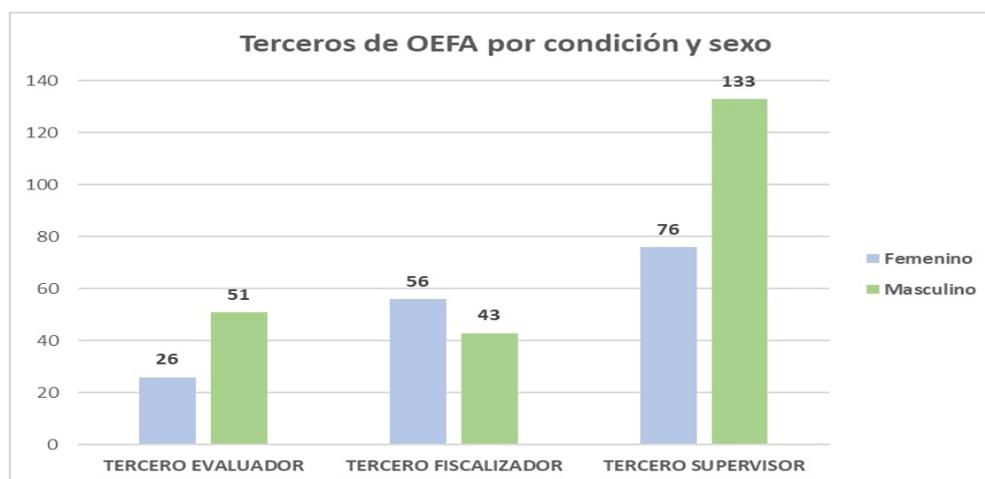


aporten visiones y recomendaciones en la creación y ejecución de la estrategia. Recomendación 7: establecer indicadores que permitan medir el impacto a mediano largo plazo de las reuniones de sensibilización con instituciones de educación superior y otro tipo de organizaciones para buscar activamente la participación de mujeres en las áreas masculinizadas del OEFA.

<sup>2</sup> Hallazgo 1: ausencia de indicador de ascensos al interior de la organización desglosado por género. Hallazgo 2: ausencia de licencias remuneradas. Hallazgo 3: ausencia de días libres por adopción. Hallazgo 4: Ausencia de indicadores de representación con enfoque interseccional. Hallazgo 5: Ausencia de la inclusión de los hombres en la estrategia de equidad. Hallazgo 6: ausencia de metas para el género menos representado en áreas y/o niveles. Hallazgo 7: La organización cuenta con contrataciones cargadas al personal masculino en segundo y tercer nivel. Hallazgo 8: ausencia de buenas prácticas de selección y reclutamiento.

<sup>3</sup> Recomendación 1: Incluir los conceptos: orientación sexual, identidad de género, expresión de género, sexo asignado. Incluir definiciones del acrónimo: lesbiana, gay, bisexual, trans, intersexual, queer y/o más (+). Recomendación 2: Se debería contar con procedimientos diferenciados con la finalidad establecer sanciones que permitan reafirmar la orientación sexual, identidad y expresión de género vulneradas. Recomendación 3: recomendamos usar la Política Nacional de Igualdad de Género, haciendo explícito que el género también se intersecciona con categorías más allá de solamente la violencia contra mujeres. Recomendación 4: El nombre social es el nombre adoptado por una persona trans con la finalidad de coincidir mejor con su identidad de género y con la que se siente mejor identificada y reconocida. Recomendación 5: Las políticas deben recalcar la confidencialidad de los datos legales de las personas trans. Recomendación 6: El acceso a los beneficios debe realizarse teniendo en cuenta que no se podrá sustentar haciendo uso de documentos legales como partidas o/y documentación legalizada ante notario. Recomendación 7: El nivel de profundidad de las capacitaciones debería de ir aumentando conforme se van implementando políticas de diversidad más específicas. Recomendación 8: Identificación de limitaciones para promover la diversidad LGBTIQ+ dentro de la organización. Recomendación 9: Realizar diagnósticos de diversidad dirigidos a monitorear a los colaboradores LGBTIQ+. Recomendación 10: Promoción de liderazgos. inclusivos: jefes y jefas capacitados son monitoreados con la finalidad de identificar sus fortalezas y debilidades.

Por otro lado, OEFA cuenta con servicios de Terceros/as Evaluadores/as, Supervisores/as y Fiscalizadores/as, para el cumplimiento de sus funciones. Siendo los órganos de línea la razón de ser de la entidad en el Plan de actividades 2021, se ha considerado un objetivo especialmente para la reducción de las brechas de género que busca fomentar buenas prácticas enfocadas a los macroprocesos de fiscalización ambiental, que contribuyan a la igualdad y no discriminación. Es así que, en el 2021, la entidad contó con ciento cincuenta y ocho (158) Terceros mujeres y doscientos setenta y siete (277) hombres, tal como se verifica en el siguiente gráfico.



Asimismo, a fin de cerrar las brechas en todas las funciones y actividades que efectúa la entidad, es necesario incluir a Locadores, así como en los servidores de las EFA, administrados y ciudadanos.

Por otro lado, respecto al trabajo por la no discriminación se presenta la oportunidad de implementar mecanismos para fomentar la no discriminación por motivo de origen, cultura, discapacidad, raza, etnia, clase social, orientación sexual, identidad de género, expresión de género o pertenencia a otros grupos merecedores de especial protección. Además, al no contar con indicadores o bases de datos de personal del OEFA, terceros/as o locadores/as que contengan variables como: lengua materna distinta al castellano, pertenencia a grupo étnico, origen racial, género "otro" (para la pertenencia a la comunidad LGTBIQ+), discapacidad, entre otros, no se pueden apreciar los avances y las oportunidades de mejora en este aspecto fundamental de la política.

Finalmente, con respecto a la elaboración y difusión de boletines informativos sobre igualdad de género y no discriminación se continuarán elaborando y comunicando la política de igualdad y no discriminación en materia de género, además de la elaboración de comunicaciones para reducir el hostigamiento sexual que constituye 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, luego de haber efectuado la identificación de los aspectos que requieren ser fortalecidos, 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 2022 (en adelante, **el Plan**), cuyo objetivo es coadyuvar al cierre de las brechas de género en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA para 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° 008-2019-MIMP, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género.
- 2.5 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.
- 2.6 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.
- 2.7 Decreto Supremo N°015-2021-MIMP, que aprueba los Lineamientos para la Transversalización del Enfoque de Género en la Gestión Pública.
- 2.8 Resolución del Consejo Directivo N° 033-2021-OEFA/CD, que aprueba el “Plan Estratégico Institucional del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA para el período 2019-2026 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° 028-2021-OEFA/PCD, que aprueba la Política de Igualdad de Género e Inclusión del OEFA.
- 2.11 Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 00057-2021-OEFA/PCD, que aprueba el Plan Operativo Institucional Anual 2022 del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA, consistente con el Presupuesto Institucional de Apertura de Gastos correspondiente al Año Fiscal 2022.

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 Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - 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 sociedad civil.

Estos objetivos se encuentran articulados con la Política Nacional de Igualdad de Género y el Plan Estratégico Institucional del OEFA 2019-2026 Ampliado, aprobado mediante Resolución del Consejo Directivo N° 033-2021-OEFA/CD (en adelante, **el PEI del OEFA**), conforme se detalla en los acápites siguientes:

#### A. **Articulación del Plan de actividades 2022 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 2022 para la reducción de las brechas de género priorizadas por el OEFA con el PEI 2019-2026 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 Institucional 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 Plan.

**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 diseñar, aprobar, ejecutar y evaluar un programa de sensibilización y capacitación en temas de género y no discriminación dirigido a todo el personal del OEFA, con especial atención a líderes/as y jefes/as de las Direcciones, Oficinas y Coordinaciones de la Sede Central y Oficinas Desconcentradas y de Enlace, integrantes del CIG y personal de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de Administración. Este plan se enmarca en las actividades del Plan de Desarrollo de Personas (PDP) y en el Plan Anual de Bienestar Social y Desarrollo Humano que desarrolla la Unidad de Gestión de Recursos Humanos. Se incluye también a las actividades para la prevención del hostigamiento sexual laboral.

Además, se busca mejorar los dispositivos normativos internos de manera tal que observen y consideren las políticas de inclusión y no discriminación, para ello cada representante del CIG de las distintas Direcciones, Oficinas y Coordinaciones revisará sus documentos internos y propondrá cuáles deben ser modificados. De esta manera, los/as integrantes del CIG tendrán a su cargo la actividad de revisión de sus instrumentos y propondrán a cada órgano de línea o de apoyo su mejora.

De igual manera se busca mejorar los indicadores de igualdad de género en el OEFA. Estos resultados serán difundidos en los boletines del CIG que abordarán distintas temáticas que ayudarán a disminuir las brechas de género y no discriminación.

**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 diseñará, aprobará, ejecutará y evaluará un programa de sensibilización y capacitación en temas de género y no discriminación dirigida a terceros/as, locadores/as, entidades de fiscalización ambiental, administrados y/o ciudadanos/as. Este programa estará a cargo de la Subdirección de Fortalecimiento de Capacidades en Fiscalización Ambiental de la Dirección de Políticas y Estrategias en Fiscalización Ambiental - SFOR cuyas actividades de fortalecimiento de capacidades se dirigen a este tipo de destinatarios.

Además, se tiene previsto elaborar y difundir campañas de comunicación externa en género y no discriminación.

**Objetivo 3: Fortalecer la gestión del Comité para la Igualdad de Género del OEFA con la participación del Órgano Rector y la sociedad civil.**

Para fortalecer la gestión del CIG, se tiene previsto asistir a todas las reuniones de trabajo con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - MIMP. Además, se tiene contemplado participar en las evaluaciones organizadas por la sociedad civil para medir el avance por la igualdad y no discriminación.

De manera complementaria, se tiene prevista la revisión y actualización del Reglamento Interno del Comité para la Igualdad de Género del OEFA, con la finalidad de que se encuentre alineado a las nuevas disposiciones normativas y a la Política de Igualdad de Género del OEFA vigente.

Finalmente, se contempla la elaboración del Plan de actividades para la reducción de las brechas de género priorizadas por el OEFA correspondiente al año 2023, a partir de los indicadores que resulten de la ejecución del Plan 2022.

## **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.**

- Diseñar y aprobar el *“Programa de sensibilización y capacitación en temas de género y no discriminación dirigida a todo el personal del OEFA”*, con especial atención a líderes/as y jefes/as de las Direcciones, Oficinas y Coordinaciones de la Sede Central, ODES, integrantes del CIG y personal de la URH.
- Ejecutar y evaluar el *“Programa de sensibilización y capacitación en temas de género y no discriminación dirigida a todo el personal del OEFA”*, con especial atención a líderes/as y jefes/as de las Direcciones, Oficinas y Coordinaciones de la Sede Central, ODES, integrantes del CIG y personal de la URH.
- Mejorar los dispositivos normativos internos de manera tal que contemplen las políticas de inclusión y no discriminación.
- Elaborar y difundir boletines sobre igualdad de género y no discriminación.
- Elaborar y difundir el reporte de avances en indicadores de género y no discriminación.

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

- Diseñar y aprobar el “Programa de sensibilización y capacitación en temas de género y no discriminación dirigida a terceros, locadores, entidades de fiscalización ambiental, administrados y/o ciudadanos”.
- Ejecutar y evaluar el “Programa de sensibilización y capacitación en temas de género y no discriminación dirigida a terceros, locadores, entidades de fiscalización ambiental, administrados y/o ciudadanos”.
- Elaborar y difundir reporte de campañas de comunicación externa en género y no discriminación.

**Objetivo 3: Fortalecer la gestión del Comité para la Igualdad de Género con la participación del Órgano Rector y la sociedad civil.**

- Participar en las reuniones convocadas por el MIMP y en las evaluaciones organizadas por la sociedad civil para medir el avance por la igualdad y no discriminación.
- Revisar y actualizar el Reglamento Interno del Comité para la Igualdad de Género del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA.
- Elaborar el Plan de actividades para la reducción de las brechas de género priorizadas por el OEFA correspondiente al año 2023, a partir de los indicadores que resulten de la ejecución del Plan vigente.

## 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, específico para el Plan.

Las actividades 1 y 2 comprendidas en el objetivo 1 referidas al “Programa de sensibilización y capacitación en temas de género y no discriminación dirigido a todo el personal del OEFA”, se encuentran comprendidas como parte del Plan de Desarrollo de Personas y del Plan Anual de Bienestar Social y Desarrollo Humano, en el marco del Plan Operativo Institucional Anual 2022 del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA, aprobado mediante Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 057-2021-OEFA/PCD. Las metas a alcanzar son tener un Programa aprobado y ejecutado al 100%.

La actividad 3 del objetivo 1 comprende la mejora de los dispositivos normativos internos, de manera tal que observen y consideren las políticas de inclusión y no discriminación. La meta propuesta es 6 instrumentos normativos mejorados al cierre 2021.

Respecto la actividad 4 del objetivo 1 sobre los boletines sobre igualdad de género y no discriminación su contenido seguirá siendo elaborado por los/las integrantes del CIG y será diseñado por la Oficina de Relaciones Institucionales y Atención a la Ciudadanía - ORI. Su divulgación será por correo institucional y redes sociales en formato digital. La meta es generar dos (2) boletines al año.

Con relación a la actividad 5 del objetivo 1 referida al reporte de avances en indicadores de género y no discriminación, se pedirá a la URH que actualice las variables a ser incorporadas en su base de datos con el fin de proveer de información que brinde soporte a las acciones del CIG para el cierre de brechas de igualdad y no discriminación. La meta es tener dos (2) reportes al año.

Las actividades 1 y 2 del objetivo 2 referente al “Programa de sensibilización y capacitación en temas de género y no discriminación dirigida a terceros/as, locadores/as, entidades de

*fiscalización ambiental, administrados y/o ciudadanos*". Se refiere al curso autoinstructivo que tiene diseñado SFOR sobre Derechos Humanos: Género e interculturalidad que tiene previsto ofrecer a este público objetivo en este año académico. Complementariamente se tiene previsto requerir el apoyo de la ORI para el diseño de campañas de sensibilización en temas de género y no discriminación y que estas se difundan por correo institucional a este tipo de público. Las metas a alcanzar son tener un Programa aprobado y ejecutado al 100%.

La actividad 3 del objetivo 2 "*Elaborar y difundir reporte de campañas de comunicación externa en género y no discriminación*", se pedirá apoyo a la ORI para que realice las campañas de comunicación y las transmita de manera virtual. La meta es realizar una campaña.

Finalmente, las actividades del objetivo 3 no conllevan ningún presupuesto y corresponden ser atendidas específicamente por el CIG. La meta para la actividad 1 es el reporte de asistencia, la meta de la actividad 2 es el reglamento del CIG aprobado y de la 3 el plan de actividades 2023 del CIG aprobado.

## **7. ANEXO**

- Anexo N° 1: Matriz de Programación de actividades 2022 para la reducción de las brechas de género priorizadas por el OEFA.

**ANEXO N° 1: MATRIZ DE PROGRAMACIÓN ACTIVIDADES 2022 PARA LA REDUCCIÓN DE LAS BRECHAS DE GÉNERO PRIORIZADAS POR EL OEFA**

Alineación al PEI 2019-2026 ampliado: <i>Acción Estratégica Institucional 03.06: Gestión del talento humano con enfoque de género fortalecida en el OEFA</i>									
<i>Indicador: Índice de cumplimiento del Plan del Comité para la Igualdad de Género en el OEFA</i>									
Objetivo Específico	Actividad	Indicador de actividad	Unidad de medida	Programación de meta física					Responsable
				I TRIM	II TRIM	III TRIM	IV TRIM	Meta Total	
<b>Objetivo Específico 1:</b> Contribuir a la reducción de las barreras institucionales en el OEFA que obstaculizan la igualdad entre hombres y mujeres	Diseñar y aprobar un "Programa de sensibilización y capacitación en temas de género y no discriminación dirigida a todo el personal del OEFA", con especial atención a líderes/as y jefes/as de todas las Direcciones, Oficinas, Coordinaciones de la Sede Central y Oficinas Desconcentradas, integrantes del CIG y personal de la URH	Número de Programa de Sensibilización y Capacitación aprobado	Programa de Sensibilización y capacitación	1				1	URH
	Ejecutar y evaluar el "Programa de sensibilización y capacitación en temas de género y no discriminación dirigida a todo el personal del OEFA", con especial atención a líderes/as y jefes/as de todas las Direcciones, Oficinas, Coordinaciones de la Sede Central y Oficinas Desconcentradas, integrantes del CIG y personal de la URH	Porcentaje de ejecución del "Programa de Sensibilización y capacitación"	Porcentaje	20%	30%	25%	25%	100%	URH
	Mejorar los dispositivos normativos internos de manera tal que observen y consideren las políticas de inclusión y no discriminación	Número de dispositivos normativos internos mejorados	Instrumento normativo interno mejorado	1	2	2	1	6	CIG, DPEF, DEAM, DSEM, DSIS, DSAP, DFAI, ORI, OAJ
	Elaborar y difundir boletines sobre igualdad de género y no discriminación	Número de boletines elaborados y difundidos sobre igualdad de género	Boletín		1		1	2	ORI
	Elaborar y difundir el reporte de avances en indicadores de género y no discriminación	Número de reportes elaborados y difundidos sobre indicadores de género y no discriminación	Reporte		1		1	2	DPEF-SFOR

**Alineación al PEI 2019-2026 ampliado: Acción Estratégica Institucional 03.06: Gestión del talento humano con enfoque de género fortalecida en el OEFA**  
**Indicador: Índice de cumplimiento del Plan del Comité para la Igualdad de Género en el OEFA**

Objetivo Especifico	Actividad	Indicador de actividad	Unidad de medida	Programación de meta física					Responsable
				I TRIM	II TRIM	III TRIM	IV TRIM	Meta Total	
<b>Objetivo Especifico 2:</b> Fomentar buenas prácticas en el servicio de fiscalización ambiental, que contribuyan a la igualdad y no discriminación	Diseñar y aprobar “Programa de sensibilización y capacitación en temas de género y no discriminación dirigida a terceros, locadores, entidades de fiscalización ambiental, administrados y/o ciudadanos”.	Número de Programas de Sensibilización y Capacitación aprobado	Programa de Sensibilización y capacitación	1				1	DPEF-SFOR
	Ejecutar y evaluar el “Programa de sensibilización y capacitación en temas de género y no discriminación dirigida a terceros, locadores, entidades de fiscalización ambiental, administrados y/o ciudadanos”.	Porcentaje de ejecución del “Programa de Sensibilización y capacitación”	Porcentaje	20%	30%	25%	25%	100%	DPEF-SFOR-ORI
	Elaborar y difundir reporte de campañas de comunicación externa en género y no discriminación.	Número de reportes de campañas externas elaborados y difundidos sobre género y no discriminación	Reporte		1		1	2	ORI
<b>Objetivo Especifico 3:</b> Fortalecer la gestión del Comité para la Igualdad de Género con la participación del Órgano Rector y la sociedad civil	Participar en las reuniones convocadas por el MIMP y en las evaluaciones organizadas por la sociedad civil para medir el avance por la igualdad y no discriminación.	Número de reportes de participación de reuniones convocadas por el MIMP y en las evaluaciones organizadas por la sociedad civil	Reporte		1		1	2	CIG
	Revisar y actualizar el Reglamento Interno del Comité para la Igualdad de Género del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA.	Número de reglamentos actualizado	Documento	1				1	CIG
	Elaborar el Plan de actividades para la reducción de las brechas de género priorizadas por el OEFA correspondiente al año 2023, a partir de los indicadores que resulten de la ejecución del Plan vigente	Número de planes elaborados	Plan				1	1	CIG

(\*) Se realizarán dos comunicaciones por Entidad.

**Siglas:**

CIG: Comité para la Igualdad de Género del OEFA

DEAM: Dirección de Evaluación Ambiental

DFAI: Dirección de Fiscalización y Aplicación de Incentivos

DSAP: Dirección de Supervisión Ambiental en Actividades Productivas

DSEM: Dirección de Supervisión Ambiental en Energía y Minas

DSIS: Dirección de Supervisión Ambiental en Infraestructura y Servicios

DPEF: Dirección de Políticas y Estrategia en Fiscalización Ambiental

MIMP: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

OAJ: Oficina de Asesoría Jurídica

ORI: Oficina de Relaciones Institucionales y Atención a la Ciudadanía

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

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



"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: 04589096"



04589096