



Resolución de Gerencia General N° 064-2019-OEFA/GEG

Lima, 11 DIC. 2019

VISTOS: El Informe N° 00167-2019-OEFA/OAD-URH, emitido por la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de Administración; el Memorando N° 00851-2019-OEFA/OAD, emitido por la Oficina de Administración; el Informe N° 00201-2019-OEFA/OPP, emitido por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto; el Memorando N° 00275-2019-OEFA/ORI, emitido por la Oficina de Relaciones Institucionales y Atención a la Ciudadanía; y, el Informe N° 00405-2019-OEFA/OAJ y el Memorando N° 00257-2019-OEFA/OAJ, emitidos por la Oficina de Asesoría Jurídica;

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (en adelante, **la Ley**), tiene por objeto establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local, para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada, propendiendo a la plena igualdad;

Que, el Numeral 3 del Artículo 4° de la Ley señala que es el rol del Estado incorporar y promover el uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones escritas y documentos que se elaboren en todas las instancias y niveles de gobierno;

Que, mediante Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP se aprueba la Política de Igualdad de Género, la misma que es de aplicación inmediata para las entidades de la administración pública;

Que, a través de la Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 066-2019-OEFA/PCD, se aprueba la "Política de Igualdad de Género e Inclusión del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA", con el objetivo de garantizar los mismos derechos, condiciones y oportunidades entre las personas;

Que, mediante la Resolución Ministerial N° 015-2015-MIMP, se aprueba la "Guía para el uso del lenguaje inclusivo. Si no me nombras, no existo" (en adelante, **la Guía**) cuyo propósito es dar a conocer y promover la importancia del uso de la comunicación inclusiva en la administración pública;

Que, el Numeral 1.6 del Capítulo I de la Guía define al lenguaje inclusivo como el conjunto de propuestas de uso de la lengua castellana que busca personalizar la presencia de mujeres y hombres al escribir, hablar y representar, promoviendo que las y los hablantes abandonen o no incurran en el sexismo lingüístico y en el sexismo social presente en el lenguaje;

Que, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 151-2017-SERVIR-PE, se aprueba la "Guía para la Gestión del Proceso de Comunicación Interna" (en adelante, **la Guía de Comunicación Interna**) siendo su objetivo establecer los criterios y brindar las pautas para que las entidades públicas gestionen el proceso de comunicación interna que forma parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

Que, el Subnumeral 2.3.1 del Numeral 2.3 del Artículo II de la Guía de Comunicación Interna, señala que la implementación del proceso de comunicación interna debe adoptar el lenguaje inclusivo en la emisión de los mensajes, eligiendo el uso de nombres colectivos para hacer referencia tanto a las mujeres como a los hombres, además del uso de los respectivos artículos al referirse individualmente a cada uno de ellos;

Que, mediante la Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 077-2018-OEFA/PCD, modificada por la Resolución de Gerencia General N° 043-2019-OEFA/GEG, se aprueba el Manual de Procedimientos "Innovación y Gestión por Procesos", el cual constituye una herramienta fundamental para la modernización de la gestión del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA, que regula, entre otros, el Procedimiento PE0201 "Elaboración, aprobación y actualización de políticas, lineamientos, reglamentos, manuales y protocolos";

Que, en ese contexto, mediante los documentos de vistos, se sustenta la necesidad de aprobar el "Manual de Comunicación Inclusiva del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA", con el objetivo de brindar a los/las servidores/as de la Entidad pautas sobre el uso del lenguaje inclusivo en la comunicación escrita, oral y visual en la Entidad;

Que, el Artículo 17° y el Literal g) del Artículo 18° del Reglamento de Organización y Funciones del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA, aprobado por Decreto Supremo N° 013-2017-MINAM, establece que la Gerencia General es la máxima autoridad administrativa de la Entidad, actúa como nexo de coordinación entre la Alta Dirección y los órganos de asesoramiento y de apoyo; y, que tiene entre sus funciones, emitir resoluciones en el ámbito de su competencia o en aquellas que le hayan sido delegadas;

Que, en ese sentido, corresponde a la Gerencia General emitir el acto resolutivo que disponga aprobar el "Manual de Comunicación Inclusiva del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA";

Con el visado de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de Administración, de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, de la Oficina de Relaciones Institucionales y Atención a la Ciudadanía, y de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres; la Resolución Ministerial N° 015-2015-MIMP, que aprueba la "Guía para el uso del lenguaje inclusivo. Si no me nombras, no existo"; la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE, que aprueba la "Guía para la Gestión del Proceso de Comunicación Interna"; la Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 077-2018-OEFA/PCD, modificada por la Resolución de Gerencia General N° 043-2019-OEFA/GEG, que aprueba el Manual de procedimientos "Innovación y Gestión por Procesos"; y, en el ejercicio de las facultades otorgadas mediante el Artículo 17° y el Literal g) del Artículo 18° del Reglamento de Organización y Funciones del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA, aprobado mediante Decreto Supremo N° 013-2017-MINAM;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el "Manual de Comunicación Inclusiva del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA", que en Anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2°.- Encargar a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto que comunique a los órganos y unidades orgánicas del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA la aprobación y publicación del "Manual de Comunicación Inclusiva del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA", aprobado en el Artículo 1° precedente, en el plazo máximo de cinco (5) días hábiles contados desde su emisión.



Artículo 3°.- Disponer la publicación de la presente Resolución en el Portal de Transparencia Estándar y el Portal Institucional del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA (www.oefa.gob.pe), en el plazo máximo de dos (2) días hábiles contados desde su emisión.

Regístrese y comuníquese.



MIRIAM ALEGRÍA ZEVALLOS
Gerenta General
Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA





**MANUAL DE COMUNICACIÓN INCLUSIVA DEL ORGANISMO DE
EVALUACIÓN Y FISCALIZACIÓN AMBIENTAL - OEFA**



ÍNDICE

I. PRESENTACIÓN.....	2
II. MARCO GENERAL.....	3
a. Objetivo.....	3
b. Alcance.....	3
c. Base legal.....	3
III. DEFINICIONES.....	3
IV. DESARROLLO DEL TEMA.....	4
4.1. Importancia del Manual de Comunicación Inclusiva.....	4
4.1.1. Consideraciones generales.....	4
4.1.2. Política de Igualdad de Género e Inclusión del OEFA.....	4
4.1.3. Enfoque de igualdad de género e inclusión.....	5
4.2. Pautas generales para la comunicación inclusiva.....	5
4.2.1. Uso del lenguaje inclusivo en la comunicación escrita.....	5
4.2.2. Lineamientos para la comunicación oral.....	7
4.2.3. Lineamientos para la comunicación visual.....	8
4.3. Responsabilidades.....	12



PRESENTACIÓN

El Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA es un organismo público técnico especializado, adscrito al Ministerio del Ambiente, encargado de la promoción del cumplimiento ambiental a través de la realización de acciones de supervisión, evaluación y fiscalización; así como, del ejercicio de la rectoría del Sistema Nacional de Evaluación y Fiscalización Ambiental - Sinefa.

A través de la Resolución Ministerial N° 015-2015-MIMP, se aprueba la "Guía para el uso del lenguaje inclusivo. Si no me nombras, no existo" (en adelante, **la Guía**), cuyo propósito es dar a conocer y promover la importancia del uso de la comunicación inclusiva en la administración pública.

El Numeral 1.6 del Capítulo I de la Guía define al lenguaje inclusivo como el conjunto de propuestas de uso de la lengua castellana que busca personalizar la presencia de mujeres y hombres al escribir, hablar y representar, promoviendo que las/los hablantes abandonen o no incurran en el sexismo lingüístico y en el sexismo social presente en el lenguaje.

Mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 151-2017-SERVIR-PE, se aprueba la "Guía para la Gestión del Proceso de Comunicación Interna" (en adelante, **la Guía de Comunicación Interna**) siendo su objetivo establecer los criterios y brindar las pautas para que las entidades públicas gestionen el proceso de comunicación interna que forma parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

El Subnumeral 2.3.1 del Numeral 2.3 del Artículo II de la Guía de Comunicación Interna señala que la implementación del proceso de comunicación interna debe adoptar el lenguaje inclusivo en la emisión de los mensajes, eligiendo el uso de nombres colectivos para hacer referencia tanto a las mujeres como a los hombres, además del uso de los respectivos artículos al referirse individualmente a cada uno de ellos.

En ese contexto, mediante los documentos de vistos, se sustenta la necesidad de aprobar el "Manual de Comunicación Inclusiva del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA", con el objetivo de brindar a los/las servidores/as las pautas sobre el uso del lenguaje inclusivo en la comunicación escrita, oral y visual en la Entidad.



II. MARCO GENERAL

a. Objetivo

El presente Manual tiene como objetivo brindar a los/las servidores/as las pautas sobre el uso del lenguaje inclusivo en la comunicación escrita, oral y visual en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA.

b. Alcance

Las disposiciones establecidas en el presente Manual son de aplicación obligatoria para los/las servidores/as de la Entidad a cargo de la emisión de mensajes hacia el público interno y externo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA, realizados a través de distintos canales de comunicación institucional.

c. Base Legal

- Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública.
- Decreto Supremo N° 013-2017-MINAM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA.
- Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE, que aprueba la "Guía para la gestión del proceso de cultura y clima organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos".
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 151-2017-SERVIR-PE, que aprueba la "Guía para la gestión del proceso de comunicación interna".
- Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 066-2019-OEFA/PCD, que aprueba la Política de Igualdad de Género e Inclusión del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA.

III. DEFINICIONES

- 3.1 Áreas:** Órganos, unidades orgánicas y coordinaciones establecidas por la Alta Dirección.
- 3.2 Discriminación:** Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas.
- 3.3 Género:** Concepto que alude a las diferencias construidas socialmente entre mujeres y hombres, que están basadas en sus diferencias biológicas.
- 3.4 Género gramatical:** Forma en la que se clasifica a los nombres, pronombres, artículos, cuantificadores y adjetivos. Existen solo dos (2) géneros gramaticales: femenino y masculino.
- 3.5 Lenguaje inclusivo:** Conjunto de propuestas de uso de la lengua castellana que busca personalizar la presencia de mujeres y hombres al escribir, hablar y representar

	Manual N° 002 -2019-OEFA/GEG MANUAL DE COMUNICACIÓN INCLUSIVA DEL ORGANISMO DE EVALUACIÓN Y FISCALIZACIÓN AMBIENTAL - OEFA	Versión: 00
		Fecha: 11 DIC. 2019

promoviendo que las y los hablantes abandonen o no incurran en el sexismo lingüístico y en el sexismo social presente en el lenguaje.

- 3.6 Público interno:** Personas, naturales o jurídicas, que tienen un vínculo bajo cualquier modalidad contractual con el OEFA.
- 3.7 Público externo:** Personas, naturales o jurídicas, que interactúan con el OEFA y que no mantienen vínculo contractual con la entidad.
- 3.8 Sexismo:** Discriminación de un género hacia otro por considerar inferior a este último.
- 3.9 Sexismo lingüístico:** Mensajes que, debido a la forma como fueron presentados, subordinan, ocultan e invisibilizan a un género, principalmente al femenino. Se refiere al modo como fueron elegidas y construidas las palabras y oraciones.
- 3.10 Sexismo social presente en el lenguaje:** Mensajes que, debido a su contenido, subordinan u ocultan a un género, principalmente al femenino. Es decir, el sentido del mensaje comunica la subordinación y el ocultamiento de un género por el otro o refuerza estereotipos.
- 3.11 Sexo biológico:** Diferencia genética y fisiológica con la que nacen mujeres y hombres. Se refiere a la anatomía de las personas, que las divide en dos (2) grupos: mujer y hombre. Está determinado por la fisonomía, genes, cromosomas, gónadas, genitales externos e internos, y perfiles hormonales de las personas.



IV. DESARROLLO DEL TEMA

4.1. Importancia del Manual de Comunicación Inclusiva

4.1.1. Consideraciones generales

El Manual de Comunicación Inclusiva del OEFA coadyuva a erradicar los prejuicios, la desigualdad y la discriminación por género y diversidad de personas que también se manifiestan, muchas veces de manera inconsciente, a través del lenguaje.

Asimismo, fomenta el uso de un lenguaje y comunicación dentro de nuestra institución que incluyan a todas y todos: minorías, diversidades, personas con discapacidad, de diferentes generaciones, distintos orígenes y culturas, de tal forma que se constituya como un paso importante para seguir en el camino a la igualdad y el respeto.

4.1.2. Política de Igualdad de Género e Inclusión del OEFA

La Política de Igualdad de Género e Inclusión del OEFA, aprobada mediante Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 066-2019-OEFA/PCD, 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 asume la responsabilidad de garantizar los mismos derechos, condiciones y oportunidades entre las personas, buscando el respeto genuino a la diversidad, sea esta de origen, cultura 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”.

4.1.3. Enfoque de igualdad de género e inclusión

El enfoque de igualdad de género nos permite analizar la comunicación verbal, oral y visual que, muchas veces de manera inconsciente, invisibiliza la presencia de grupos mercedores de especial protección.

En ese sentido, es necesario establecer lineamientos que promuevan la igualdad de género e inclusión en nuestras comunicaciones y mensajes, demostrando que en el OEFA existen las mismas oportunidades para mujeres y hombres; eliminando así sesgos y etiquetas que promuevan exclusión o discriminación.

El presente Manual busca facilitar la comunicación, tanto hacia al público interno cuanto hacia el público externo del OEFA, en el lenguaje escrito, oral y visual, promoviendo una comunicación inclusiva que fomente la igualdad y destierre la discriminación.

4.2. Pautas generales para la comunicación inclusiva

4.2.1. Uso del lenguaje inclusivo en la comunicación escrita

a. Evitar el uso del masculino genérico

Debemos erradicar el uso del masculino genérico en nuestras comunicaciones, ya que fomenta el protagonismo exclusivo de los varones e invisibiliza la presencia de las mujeres.

Ejemplo de lenguaje no inclusivo:

- Los supervisores del OEFA tienen una capacitación.
- Los ingenieros llegaron a la reunión.

El uso del masculino genérico puede confundirse con el uso exclusivo del género gramatical masculino, aquel que se utiliza para referirse solo a los hombres. Por ello, en este Manual se proponen algunas opciones inclusivas que sí nombren a las mujeres.

b. ¿Cómo?

Uso de términos colectivos

Los nombres colectivos hacen referencia tanto a hombres como a mujeres, es decir, incluyen a ambos géneros.

Lenguaje no inclusivo	Lenguaje inclusivo
El ciudadano será informado	La ciudadanía será informada
Los trabajadores del OEFA	La planilla del OEFA
Los administrativos del área	El personal administrativo del área
Los asistentes a la capacitación	El público asistente a la capacitación
Los peruanos	El pueblo peruano

Uso del término “personas”

Utilizar la palabra “personas” puede ser otra alternativa, debido a que esta se refiere tanto a hombres como a mujeres.

Lenguaje no inclusivo	Lenguaje inclusivo
Los afectados producto del derrame	Las personas afectadas producto del derrame
El solicitante	La persona solicitante

Uso del “desdoblamiento”

El desdoblamiento busca visibilizar el género femenino y masculino para evitar los efectos del uso del masculino genérico.

Lenguaje no inclusivo	Lenguaje inclusivo
Los colaboradores del OEFA	Las colaboradoras y los colaboradores del OEFA
Los evaluadores viajaron	Los evaluadores y las evaluadoras viajaron

Opciones abreviadas

El uso de las barras para visibilizar ambos géneros de manera abreviada. Se recomienda usar en textos, comunicaciones cortas, documentos y formularios, ya que en textos amplios dificulta la lectura.

Lenguaje no inclusivo	Lenguaje inclusivo
Señor	Señor/a
Funcionarios	Funcionarios/as

Marcar el género en los nombres profesionales

Muchas veces, por cuestiones de hábito, se suele escribir los nombres profesionales solo en masculino. Debemos evitar eso, cuando la persona mencionada es del género femenino.

Lenguaje no inclusivo	Lenguaje inclusivo
Presidente	Presidenta
Gerente	Gerenta
El policía	La policía
El oficial	La oficial
El especialista	La especialista

Uso de cargos y funciones

Para evitar el masculino genérico, en algunas ocasiones se puede hacer referencia al cargo o la función que la persona desempeña.



Lenguaje no inclusivo	Lenguaje inclusivo
Los jefes	Las jefaturas
Los directores	Las direcciones
El jefe de tecnologías de información	La jefatura de tecnologías de la información

Formas de tratamientos

La manera de dirigirse por escrito a las personas, sobre todo a las mujeres, puede denotar un lenguaje sexista. Estas son algunas recomendaciones para manifestar un trato igualitario entre hombres y mujeres:

No inclusivo	Inclusivo	¿Por qué?
Señorita María Martínez	Señora María Martínez	Se suelen usar los términos "señorita" y "señora" para diferenciar a la mujer soltera y casada. No obstante, para el hombre se utiliza el término "señor", independientemente de su estado civil. Eso no es un tratamiento igualitario.
Señora Pérez	Señora Fernanda Pérez Mendoza	En los documentos, se suele colocar solo el apellido paterno de las mujeres. Para un trato igualitario entre ambos géneros se debe colocar el nombre y los dos apellidos.
Sr. García y esposa	Señora Julia León Pulido y señor Pedro García Montes	Se debe evitar las referencias que enuncian al hombre y presentan a la mujer como "esposa" o "señora" debido a que la presenta solo en relación a un hombre.

4.2.2. Lineamientos en la comunicación oral

Se deben eliminar las prácticas que denotan desigualdad en la comunicación oral cotidiana, que estereotipen y minimicen a las personas por diferentes razones, ya sea por su género, edad, orientación sexual, etnia, procedencia, discapacidad, entre otros.

a. Vocería igualitaria

Cuando se elija especialistas para dar ponencias, capacitaciones o declarar en medios de comunicación debe considerarse siempre ambos géneros.

b. Adjudicación de profesiones y grados académicos

Es cotidiano que, en la comunicación oral, se les adjudique a los hombres ciertas profesiones y grados académicos solo porque se asocian al género masculino, mientras que a las mujeres se les encasilla en otras, reforzando así estereotipos y roles de género. Debemos evitarlo.

Lenguaje no inclusivo:

Para dirigirse a hombres	Para dirigirse a mujeres
Doctor	Maestra
Ingeniero	Secretaria
Licenciado	Señorita

c. Lenguaje discriminatorio

Como funcionarias y funcionarios al servicio de la ciudadanía, se debe ser consecuente en la comunicación oral y evitar reproducir, incluso de manera "humorística", expresiones verbales que vulneren la dignidad de las personas.

Categoría	Discriminatorio
Género	Flaca, hembra, hijita, entre otros
Origen étnico	Cholo, india, negro, entre otros
Personas con discapacidad	Retrasado, inválida, entre otros
Orientación sexual	Maricón, machona, delicadito, entre otros
Personas desplazadas	Invasor, arrimada, entre otros

Fuente: Guía de lenguaje inclusivo del MIMP

4.2.3. Lineamientos en la comunicación visual

Los materiales visuales como afiches, infografías, fotos, videos, gráficas, publicaciones, entre otros, también deben representar la presencia igualitaria entre hombres y mujeres, así como no reproducir estereotipos de género e incluir a la diversidad de personas.

a. No a los estereotipos de género

Los estereotipos de género reproducen desigualdades y discriminación, limitan el desarrollo y desenvolvimiento social y profesional de hombres y mujeres, encasillándolos y encasillándolas en ciertos roles que se les han asignado de manera arbitraria en la sociedad. Para combatir este sesgo, en las comunicaciones del OEFA:



Visibilizamos a las mujeres que ocupan roles tradicionalmente masculinos.



Afirmamos el valor intelectual y social de la mujer.



Visibilizamos a los hombres en los nuevos entornos en los que se están desarrollando: cuidado de bebés, realización de labores de limpieza, entre otros.





No representamos las relaciones entre hombres y mujeres basadas en estereotipos: mujeres dóciles, delicadas, bellas; y hombres como fuertes, no emocionales, independientes.



No estereotipamos los colores: rosado para lo femenino y azul para lo masculino. Los colores no tienen género.



No representamos a la mujer con el modelo de mujer joven y perfecta, empleando así personas con distintas características físicas, étnicas y socioeconómicas.

Ejemplos: presencia igualitaria en las comunicaciones visuales.



Ejemplos: incluir a hombres y mujeres en su diversidad de roles y papeles.

La función supervisora por parte del OEFA

a. Comprende acciones de verificación y seguimiento.



b. Del cumplimiento de las obligaciones ambientales.



c. De administrados fiscalizados por el OEFA en los sectores y subsectores bajo su competencia.



d. Para asegurar el cumplimiento de los administrados, el OEFA puede dictar medidas administrativas.





¡Feliz Día del Biólogo/a!

27 DE NOVIEMBRE

Hoy celebramos junto a todos/as los/as profesionales en biología de nuestra institución y agradecemos su esfuerzo a la labor desempeñada con responsabilidad, ética y profesionalismo.

¡Son los sinceros deseos de la familia del OEFA!




4.3 Responsabilidades

4.3.1 La Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de Administración y la Oficina de Relaciones Institucionales y Atención a la Ciudadanía son responsables de velar por el cumplimiento del presente Manual; así como, de promover el uso del lenguaje inclusivo en la documentación que se emita en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA.

4.3.2 La Oficina de Relaciones Institucionales y Atención a la Ciudadanía es la encargada de difundir las disposiciones establecidas en el presente Manual; así como de supervisar su cumplimiento en el tratamiento de los textos e imágenes contenidas en los materiales digitales, impresos y/o audiovisuales difundidos a través de los distintos canales de comunicación institucional.



