

**PLAN DE ACTIVIDADES ANUAL PARA LA REDUCCIÓN DE LAS
BRECHAS DE GÉNERO PRIORIZADAS POR EL OEFA
PARA EL AÑO 2023**

Modificado Versión 1



Organismo
de Evaluación
y Fiscalización
Ambiental

Contenido

1. PRESENTACIÓN	3
2. INTRODUCCIÓN	5
3. MARCO NORMATIVO	6
4. DIAGNÓSTICO DEL OEFA CON ENFOQUE DE GÉNERO	6
5. OBJETIVOS DEL PLAN Y SU VINCULACIÓN CON LA POLÍTICA NACIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO Y LOS PLANES INSTITUCIONALES	11

1. PRESENTACIÓN

A través del Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, se aprobó 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”.

En atención a ello, mediante la Resolución de Gerencia General N° 023-2022-OEFA/GEG, se aprueba el *“Plan de Actividades Anual para la reducción de las brechas de género priorizadas por el OEFA 2022”*, una serie de acciones tales como: (i) sensibilizar al personal sobre lenguaje inclusivo, programa de mentoría con mujeres de alto potencial y sensibilizaciones en liderazgo inclusivo a líderes; (ii) capacitación en materia de orientación sexual e identidad de género; (iii) difusión de documentos audiovisuales que cuestionan los estereotipos de género; y, (iv) difusión de bibliografía especializada sobre género y poblaciones vulnerables.

Posteriormente, durante el mes de abril del 2022, se llevó a cabo una consultoría sobre el: Diagnóstico de Brechas de Desigualdad y Discriminación durante la gestión del macroproceso de fiscalización ambiental del OEFA, siendo uno de los temas para el diagnóstico de brecha *“El Género”*, donde se concluyó que, en el OEFA, existe la imagen de una organización inclusiva

y tolerante, que brinda oportunidades a todas las personas y valora sus aportes, independientemente de su origen de género, identificando así, la generación de un proceso de cambio en la mentalidad colectiva de los/as colaboradores/as del OEFA respecto a temas tan sensibles como género, pasando de lo excluyente a lo inclusivo; dejando de pensar en formas, comportamientos y espacios excluyentes y discriminadores a formas, comportamientos y espacios incluyentes, tolerantes y amigables.

Sin perjuicio de ello, dichos resultados evidenciaron a su vez que, existen colaboradores/as que no tienen conocimiento de género, que afirman la existencia de micromachismos identificables en el espacio laboral y, que el OEFA no cuenta con las herramientas necesarias para diferenciar el concepto “Orientación Sexual” del concepto “Identidad de género”.

En ese sentido, el Comité para la Igualdad de Género, plantea el “Plan Anual de Actividades para la Reducción de Brechas de Género del año 2023 del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA” (en adelante, **el Plan**), con la finalidad de garantizar el ejercicio de los derechos de los/as servidores/as civiles del OEFA. Ante ello, se recomienda realizar talleres participativos como son: Igualdad de valoración en trabajo, machismo, diversidad sexual (orientación sexual e identidad de género), nuevas masculinidades, maternidad, infancias y desarrollo laboral, reconocimiento y uso de nombres sociales (personas transgénero / no binarias).

Así, el Plan comprende tres (03) secciones que desarrollan: (i) el marco normativo; (ii) diagnóstico del OEFA respecto del enfoque de género; y, (iii) objetivos del plan y su vinculación con la política nacional de igualdad de género y los Planes Institucionales, donde se detalla el cronograma de actividades por órganos y objetivos.

Posterior a ello, mediante la Resolución del Consejo Directivo N° 00017-2023-OEFA/CD, se aprueba “Plan Estratégico Institucional para el periodo 2023-2028 Modificado del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA”, con la finalidad de representar una ruta consensuada que resume la cadena de valor de la fiscalización ambiental, la cual contribuirá a contar con un ambiente sano y a generar bienestar en la sociedad; planteando la misión unificada de toda la Entidad hacia futuro, materializada en los retos y compromisos asumidos para poder alcanzar dicho cambio.

En ese sentido, resulta necesario contar con el “Plan Anual de Actividades para la Reducción de Brechas de Género del año 2023 del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA” Modificado versión 1, con la finalidad de contar con un instrumento alineado a los objetivos y acciones estratégicas del Plan Estratégico Institucional para el periodo 2023-2028 Modificado del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA; así como, actualizar la programación que corresponde a las actividades “Realizar campañas de difusión y concientización en materia de igualdad de género”, “Difundir boletines con enfoque de género”, “Participar en concursos y/o eventos en los que se evalúan los avances en pro de la igualdad y no discriminación en el OEFA”, “Revisar y actualizar los instrumentos internos de gestión alineados a los planes y política institucional de Igualdad de Género e Inclusión”, “Participar en las reuniones y en la evaluación anual realizada por el MIMP para medir el avance por la igualdad y o discriminación”; en consideración a los avances y proyecciones realizadas en el ejercicio 2023.

2. INTRODUCCIÓN

El OEFA tiene el compromiso de garantizar un entorno seguro, libre de violencia y discriminación; impulsando la igualdad de género y promoviendo una sociedad equitativa e inclusiva.

Asimismo, garantizar 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”.

De acuerdo con ello, ha conformado el Comité para la Igualdad de Género del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA, el cual tiene como una de sus funciones el de elaborar la propuesta del plan de actividades anual para la reducción de las brechas de género priorizadas por el OEFA y coordinar con los distintos órganos y/o unidades orgánicas para su inclusión en los instrumentos de planificación.

Es así que, ha elaborado el Plan Anual de Actividades para la Reducción de Brechas de Género del año 2023 del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA, que comprende tres (03) secciones que desarrollan:(i) el marco normativo; (ii) diagnóstico del OEFA respecto del enfoque de género; y, (iii) objetivos del plan y su vinculación con los Planes Institucionales, donde se detalla el cronograma de actividades por objetivos.

Las actividades programadas son nueve (09) y se orientan al cumplimiento de tres (03) objetivos específicos: i) Fortalecer nuestra cultura institucional inclusiva, igualitaria y no discriminatoria en el OEFA; ii) Fomentar buenas prácticas en el servicio de fiscalización ambiental, que contribuyan a la igualdad y no discriminación; y iii) Fortalecer la gestión del Comité para la Igualdad de Género con la participación del Órgano Rector y la sociedad civil.

En ese marco, resulta necesario contar con el Plan Anual de Actividades para la Reducción de Brechas de Género del año 2023 Modificado, que contemple las acciones a desarrollar para sensibilizar y capacitar a todos los colaboradores del OEFA en materia de género, a fin de promover el cierre de brechas de género y la igualdad entre mujeres y hombres; así como articulado a las Acciones y Objetivos Estratégicos institucionales vigentes.

3. 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° 005-2017-MIMP, que dispone la creación de un mecanismo para la Igualdad de Género en las entidades del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales.
- 2.5 Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género.
- 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° 00017-2023-OEFA/CD, que aprueba el “Plan Estratégico Institucional para el período 2023-2028 Modificado del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA”.**
- 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° 00081-2022-OEFA/PCD, que aprueba el Plan Operativo Institucional Anual 2023 del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA, consistente con el Presupuesto Institucional de Apertura de Gastos correspondiente al Año Fiscal 2023.
- 2.12 Resolución de Gerencia N° 00092-2023-OEFA/GEG, que aprueba el Plan Operativo Institucional 2023 Modificado Versión 3 (Tercer Trimestre) del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA.

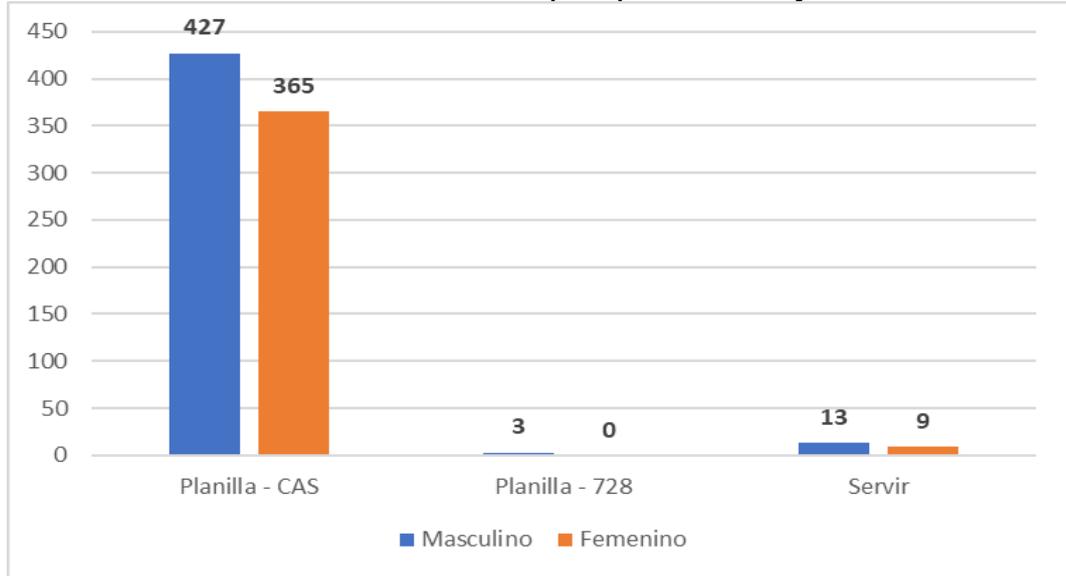
Las referidas normas incluyen sus modificatorias.

4. DIAGNÓSTICO DEL OEFA CON ENFOQUE DE GÉNERO

a) Distribución del personal del OEFA por Tipo de Contrato y Sexo

Se ha comparado la cantidad de hombres y mujeres contratados bajo los diversos tipos de contratos de naturaleza laboral. Al 19 de diciembre del 2022, se contó en total con cuatrocientos cuarenta y tres (443) hombres y trescientos setenta y cuatro (374) mujeres. Es decir, se tiene una brecha del 15.6% del total de mujeres en relación al total de hombres, donde la mayor diferencia se encuentra en el régimen laboral del CAS, conforme se muestra en el siguiente gráfico:

Gráfico N° 001: Personal del OEFA por Tipo de Contrato y Sexo

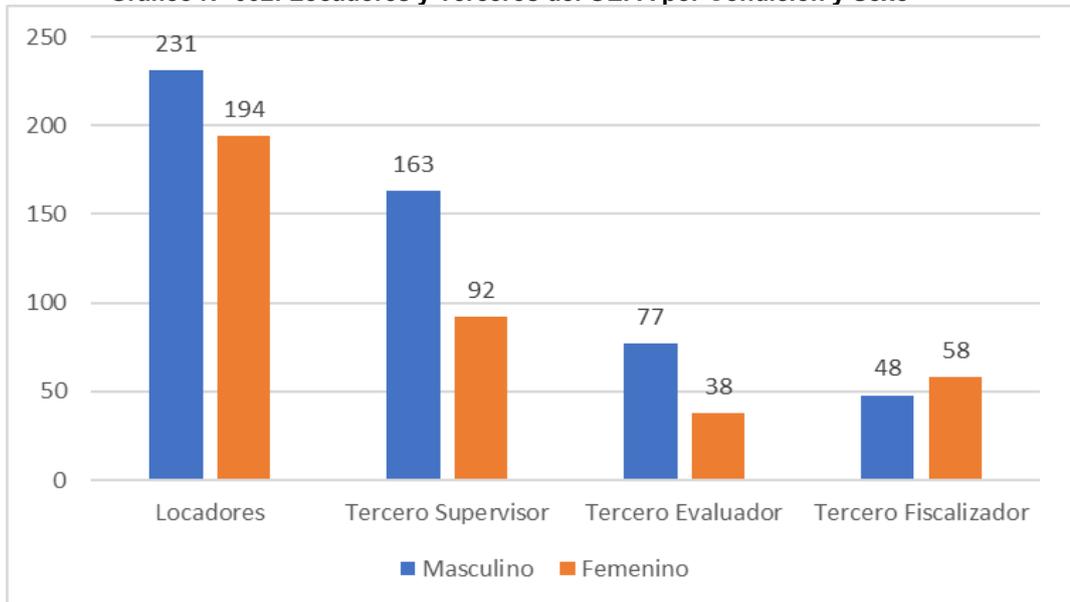


Fuente: Oficina de Administración (OAD)

b) Locadores y Terceros del OEFA por Condición y Sexo

Por otro lado, el OEFA cuenta con servicios dados a través de locación de servicios; así como, el régimen de Terceros/as Evaluadores/as, Supervisores/as y Fiscalizadores/as, para el cumplimiento de sus funciones. Al 19 de diciembre del 2022, se contó en total con quinientos diecinueve (519) hombres y trescientos ochenta y dos (382) mujeres. Es decir, se tiene una brecha del 26.4% del total de mujeres en relación al total de hombres, donde la mayor diferencia se encuentra en los terceros supervisores con una brecha del 43.6%, conforme se muestra en el siguiente gráfico:

Gráfico N° 002: Locadores y Terceros del OEFA por Condición y Sexo



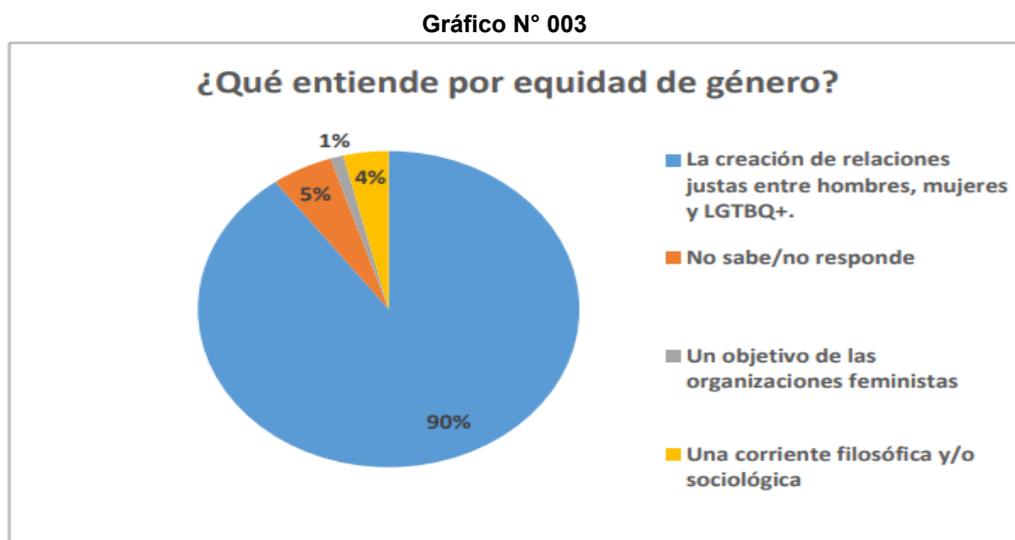
Fuente: Oficina de Administración (OAD)

c) Resultados del Diagnóstico de Brechas de Desigualdad y Discriminación durante la gestión del Macroproceso de Fiscalización Ambiental del OEFA.

Durante el primer trimestre 2022, se realizó el estudio de “*Diagnóstico sobre Brechas de Desigualdad y Discriminación durante la gestión del macroproceso de fiscalización ambiental del OEFA*”, con el objetivo de recoger, procesar y analizar opiniones, percepciones, actitudes y comportamientos de los/as colaboradores/as del OEFA acerca de las brechas de discriminación y diferencias dentro de la organización.

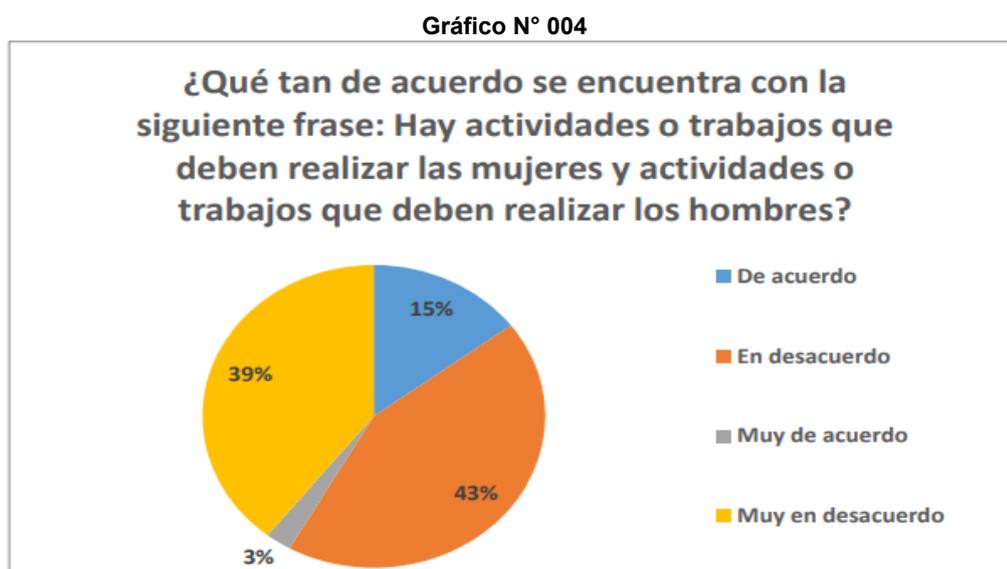
A continuación, se presentan los resultados obtenidos:

c.1) El 90% de entrevistados/as, entiende por género la creación de relaciones justas entre hombres, mujeres y personas que pertenecen a la comunidad LGTBQ+, conforme se muestra a continuación:



Fuente: Estudio de Diagnóstico sobre Brechas de Desigualdad y Discriminación (OEFA 2022)

C.2) El 82% de entrevistados/as, considera que tanto hombres como mujeres tienen condiciones y capacidades de realizar las mismas labores dentro del trabajo, sin ninguna diferencia, existiendo una actitud favorable hacia la equidad de género, conforme se muestra a continuación:



Fuente: Estudio de Diagnóstico sobre Brechas de Desigualdad y Discriminación (OEFA 2022)

C.3) El 94% de entrevistados/as, considera que tanto hombres como mujeres tienen las mismas oportunidades de trabajo dentro del OEFA, conforme se muestra a continuación:

Gráfico N° 005



Fuente: Estudio de Diagnóstico sobre Brechas de Desigualdad y Discriminación (OEFA 2022)

C.4): El 82% de entrevistados/as, considera que se brindan “Muchas Oportunidades” laborales a todas las personas, independientemente de su identidad de género, incluyendo a la comunidad LGTBIQ+, conforme se muestra a continuación:

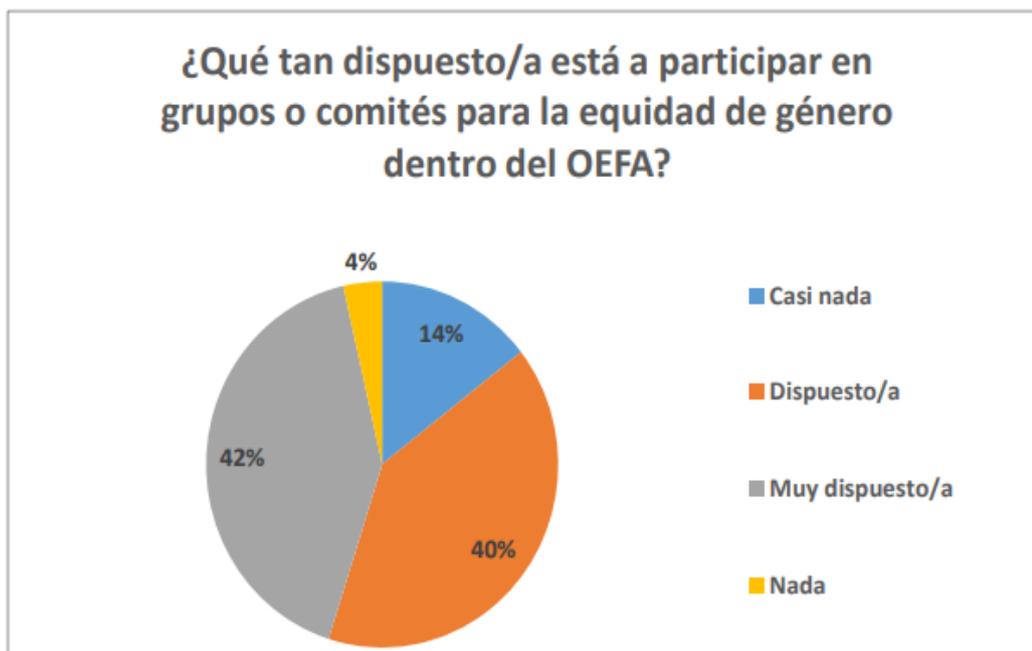
Gráfico N° 006



Fuente: Estudio de Diagnóstico sobre Brechas de Desigualdad y Discriminación (OEFA 2022)

C.5) El 82% de entrevistados/as señalaron que están “muy dispuesto” o “dispuesto” a participar en grupos o comités para la equidad de género dentro del OEFA, conforme se muestra a continuación:

Gráfico N° 007



Fuente: Estudio de Diagnóstico sobre Brechas de Desigualdad y Discriminación (OEFA 2022)

d) Seguimiento del indicador relacionado a cierre de Brecha 2022.

Al tercer trimestre, se ejecutó el 70.2% de las metas físicas programadas (84 acciones) del “Plan de actividades anual para la reducción de las brechas de género priorizadas por el OEFA para el año 2022”. Dichos resultados se obtuvieron gracias al trabajo coordinado entre el CIG, con la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de Administración (en adelante, la URH), la Subdirección de Fortalecimiento de Capacidades en Fiscalización Ambiental (en adelante, la SFOR), los órganos de Alta Dirección y el compromiso de los/as servidores/as civiles del OEFA. A continuación, se detallan las actividades en las que se ha realizado las acciones correspondientes:

- Elaboración, aprobación y ejecución del “Programa de sensibilización y capacitación en temas de género y no discriminación dirigida a todo el personal del OEFA”, con énfasis en los/as líderes y jefes/as de la Sede Central y Oficinas Desconcentradas (en adelante, **las ODES**), miembros del CIG y personal de la URH.
- Elaboración y difusión de reportes de avance en indicadores de género y no discriminación.
- Elaboración, aprobación y ejecución del “Programa de sensibilización y capacitación en temas de género y no discriminación dirigida a terceros, locadores, entidades de fiscalización ambiental, administrados y/o ciudadanos”.
- Participación en las reuniones convocadas por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y otras organizaciones civiles para medir el avance por la igualdad de género y no discriminación.

Durante el año 2022, los cambios en la presidencia del CIG dificultaron efectuar mayores coordinaciones para el cumplimiento de las actividades relacionadas a: (i) la mejora de los instrumentos normativos internos a fin de que observen y consideren las políticas de inclusión y no discriminación, (ii) la elaboración y difusión del boletín sobre igualdad de género y no discriminación; así como, el reporte de campañas de comunicación externa en género y no discriminación; y, (iii) la actualización del Reglamento Interno del Comité para la Igualdad de Género del OEFA.

e) Recomendaciones para el Plan Anual de Actividades para la Reducción de Brechas de Género.

- ☛ Dado los resultados del “*Estudio de Diagnóstico sobre Brechas de Desigualdad y Discriminación (OEFA 2022)*”, se recomienda continuar y/o realizar talleres participativos como son:
 - Igualdad de valoración en trabajo.
 - Machismo.
 - Diversidad sexual (orientación sexual e identidad de género).
 - Nuevas masculinidades.
 - Maternidad, infancias y desarrollo laboral.
 - Reconocimiento y uso de nombres sociales (personas transgénero / no binarias).
- ☛ Según la revisión realizada al “*Plan de Actividades Anual para la reducción de las brechas de género priorizadas por el OEFA 2022*”, se requiere programar las metas en “*Indicador de Producción Física*”, para llevar un mejor control del comportamiento de las metas durante el año 2023.
- ☛ Participar en concursos y/o eventos en los que se evalúen los avances en pro de la igualdad y no discriminación en el OEFA.
- ☛ Elaborar, revisar y/o actualizar los instrumentos internos de gestión alineados a los planes y política institucional de “*Igualdad de Género e Inclusión*” tales como: PEI, POI, Reglamento Interno y Plan CIG 2023.
- ☛ Participar en las reuniones y en la evaluación anual realizada por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables para medir el avance por la igualdad y no discriminación.

5. OBJETIVOS DEL PLAN Y SU VINCULACIÓN CON LA POLÍTICA NACIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO Y LOS PLANES INSTITUCIONALES

5.1 Objetivos del Plan

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, se plantea un (01) objetivo general y tres (03) objetivos específicos, estos son:

5.1.1 Objetivo General

Garantizar el ejercicio de los derechos de las servidoras y los servidores del OEFA en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades en el marco del Macroproceso de Fiscalización Ambiental del OEFA.

5.1.2 Objetivos Específicos

- ☛ ***Objetivo N° 1: Fortalecer nuestra cultura institucional inclusiva, igualitaria y no discriminatoria en el OEFA.***
- ☛ ***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 Comité para la Igualdad de Género con la participación del Órgano Rector y la sociedad civil.***

5.2 Articulación con Planes Institucionales

Estos objetivos se encuentran alineados a los objetivos de la Política Nacional de Igualdad de Género, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP.

Asimismo, se encuentran articulados con el ***Plan Estratégico Institucional para el periodo 2023-2028 Modificado del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA, aprobado mediante Resolución del Consejo Directivo N° 017-2023-OEFA/CD (en adelante, el PEI Modificado del OEFA).***

En ese sentido, se encuentra articulado con el Objetivo Estratégico Institucional OEI.03: “*Modernizar la gestión institucional*”, y la Acción Estratégica Institucional AEI.03.03: “*Herramientas para fortalecer la construcción de relaciones equitativas y justas en el OEFA*”.

A continuación, se describe su vinculación del presente Plan con la Política Nacional de Igualdad de Género y **el PEI Modificado del OEFA**:

Política Nacional de Igualdad de Género		PEI 2023-2028 Modificado		Objetivos del Plan para la Reducción de las Brechas de Género Priorizadas por el OEFA para el Año 2023	
Objetivo prioritario	Lineamiento	Objetivo Estratégico Institucional	Acción Estratégica Institucional	Objetivo General	Objetivos Específicos
OP5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres.	5.1. Incorporar el enfoque de género en las entidades públicas que brindan bienes y servicios.	OEI.03: "Modernizar la gestión institucional"	AEI.03.03: "Herramientas para fortalecer la construcción de relaciones equitativas y justas en el OEFA"	1. Garantizar el ejercicio de los derechos de las servidoras y los servidores del OEFA en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades en el marco del Macroproceso de Fiscalización Ambiental del OEFA.	1.1. Fortalecer nuestra cultura institucional inclusiva, igualitaria y no discriminatoria en el OEFA. 1.2. Fomentar buenas prácticas en el servicio de fiscalización ambiental, que contribuyan a la igualdad y no discriminación. 1.3. Fortalecer la gestión del Comité para la Igualdad de Género con la participación del Órgano Rector y la sociedad civil.
	5.3. Reducir brechas de desigualdad de género en las entidades públicas				
	5.4. Desarrollar las competencias para la aplicación del enfoque de género en los/as servidores/as públicos/as.				
	5.5 Prevenir el hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas y privadas.				
OP6: Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población.	6.2. Implementar estrategias de comunicación masiva orientadas a la igualdad de género y no discriminación en la población.				
	6.3. Difundir conocimiento sobre la influencia de los patrones socioculturales discriminatorios que sustentan la desigualdad de género y su progresiva transformación en la población.				
	6.4 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				

5.3 Programación de actividades y metas a lograr

A continuación, se detallan cada una de las actividades y metas a lograr por cada objetivo del Plan:

Objetivo N° 1: Fortalecer nuestra cultura institucional inclusiva, igualitaria y no discriminatoria en el OEFA.

Se desarrollará en base a las siguientes actividades:

- ☛ Sensibilizando y capacitando a todos/as los colaboradores/as del OEFA en materia de género para garantizar el ejercicio de los derechos de las servidoras y los servidores del OEFA en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades”. La meta por alcanzar comprende a cuarenta y dos (42) cursos y/o talleres de sensibilización.
- ☛ Realizando campañas de difusión y concientización en materia de igualdad de género, donde se pedirá apoyo a la ORI para que realice las campañas de comunicación y las transmita de manera virtual. La meta por alcanzar comprende cinco (5) campañas de difusión.
- ☛ Difundiendo 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 por alcanzar comprende generar tres (3) boletines en el año.

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

Se desarrollará en base a la siguiente actividad:

- ☛ Realizando campañas, talleres, capacitaciones, difusiones y cursos a locadores y terceros/as evaluadores/as, supervisores/as y fiscalizadores/as, para fortalecer los conocimientos para el cierre de brechas de igualdad de género y no discriminación. La meta por alcanzar comprende once (11) acciones.

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

Se desarrollará en base a las siguientes actividades:

- ☛ Participando en concursos y/o eventos en los que se evalúen los avances en pro de la igualdad y no discriminación en el OEFA. La meta por alcanzar comprende una (1) participación en el año.
- ☛ Actualizando los instrumentos internos de gestión alineados a los planes y política institucional de *“Igualdad de Género e Inclusión”*. La meta por alcanzar comprende cuatro (04) instrumentos de gestión actualizados y/o mejorados al cierre del 2023.
- ☛ Participando en las reuniones y en la evaluación anual realizada por el MIMP para medir el avance por la igualdad y no discriminación. La meta por alcanzar comprende realizar una (01) acción.
- ☛ Realizando el seguimiento del Plan de actividades anual para la reducción de las brechas de género priorizadas por el OEFA correspondiente al 2023. La meta por alcanzar comprende cuatro (04) seguimientos.

5.3.1 Matriz de programación de actividades 2023 para la reducción de las brechas de género priorizadas por el OEFA:

Matriz de Programación de actividades 2023

PE - AE	Indicador	Objetivo Especifico 2023	Actividad	Unidad de Medida	I Trim	II Trim	III Trim	IV Trim	Meta Fisica Anual	Unidad Orgánica Responsable
AEI 03.03 Herramientas para fortalecer la construcción de relaciones equitativas y justas en el OEFA	Porcentaje de colaboradores del OEFA que identifican la igualdad de género para la construcción de relaciones equitativas y justas	Objetivo específico 1: Fortalecer nuestra cultura institucional inclusiva, igualitaria y no discriminatoria en el OEFA	Sensibilizar y capacitar a todos los colaboradores del OEFA en materia de género para garantizar el ejercicio de los derechos de las servidoras y los servidores del OEFA en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades.	Acciones *	6	12	12	12	42	URH
AEI 03.03 Herramientas para fortalecer la construcción de relaciones equitativas y justas en el OEFA	Porcentaje de colaboradores del OEFA que identifican la igualdad de género para la construcción de relaciones equitativas y justas	Objetivo específico 1: Fortalecer nuestra cultura institucional inclusiva, igualitaria y no discriminatoria en el OEFA	Realizar campañas de difusión y concientización en materia de igualdad de género	Difusión	1	1	1	2	5	URH
AEI 03.03 Herramientas para fortalecer la construcción de relaciones equitativas y justas en el OEFA	Porcentaje de colaboradores del OEFA que identifican la igualdad de género para la construcción de relaciones equitativas y justas	Objetivo específico 1: Fortalecer nuestra cultura institucional inclusiva, igualitaria y no discriminatoria en el OEFA	Difundir boletines con enfoque de género	Boletín	1	1	1	0	3	ORI
AEI 03.03 Herramientas para fortalecer la construcción de relaciones equitativas y justas en el OEFA	Porcentaje de colaboradores del OEFA que identifican la igualdad de género para la construcción de relaciones equitativas y justas	Objetivo específico 2: Fomentar buenas prácticas en el servicio de fiscalización ambiental, que contribuyan a la igualdad y no discriminación	Realizar difusión, cursos y/o talleres a terceros, locadores, entidades de fiscalización ambiental, administrados y/o ciudadanos para fomentar buenas prácticas en el servicio de fiscalización ambiental, que contribuyan a la igualdad y no discriminación.	Acciones *	2	3	3	3	11	SFOR
AEI 03.03 Herramientas para fortalecer la construcción de relaciones equitativas y justas en el OEFA	Porcentaje de colaboradores del OEFA que identifican la igualdad de género para la construcción de relaciones equitativas y justas	Objetivo específico 3: Fortalecer la gestión del Comité para la Igualdad de Género con la participación del Órgano Rector y la Sociedad Civil.	Participar en concursos y/o eventos en los que se evalúen los avances en pro de la igualdad y no discriminación en el OEFA	Eventos	0	1	0	0	1	CIG (OPP)
AEI 03.03 Herramientas para fortalecer la construcción de relaciones equitativas y justas en el OEFA	Porcentaje de colaboradores del OEFA que identifican la igualdad de género para la construcción de relaciones equitativas y justas	Objetivo específico 3: Fortalecer la gestión del Comité para la Igualdad de Género con la participación del Órgano Rector y la Sociedad Civil.	Revisar y actualizar los instrumentos internos de gestión alineados a los planes y política institucional de "Igualdad de Género e Inclusión"	Documento	2	1	0	1	4	CIG (OPP)

PE - AE	Indicador	Objetivo Especifico 2023	Actividad	Unidad de Medida	I Trim	II Trim	III Trim	IV Trim	Meta Fisica Anual	Unidad Orgánica Responsable
AEI 03.03 Herramientas para fortalecer la construcción de relaciones equitativas y justas en el OEFA	Porcentaje de colaboradores del OEFA que identifican la igualdad de género para la construcción de relaciones equitativas y justas	Objetivo específico 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 y en la evaluación anual realizada por el MIMP para medir el avance por la igualdad y no discriminación	Reporte	0	0	0	1	1	CIG (OPP)
AEI 03.03 Herramientas para fortalecer la construcción de relaciones equitativas y justas en el OEFA	Porcentaje de colaboradores del OEFA que identifican la igualdad de género para la construcción de relaciones equitativas y justas	Objetivo específico 3: Fortalecer la gestión del Comité para la Igualdad de Género con la participación del Órgano Rector y la Sociedad Civil.	Realizar seguimiento del Plan de actividades anual para la reducción de las brechas de género priorizadas por el OEFA correspondiente al 2023	Reporte	1	1	1	1	4	CIG (OPP)
AEI 03.03 Herramientas para fortalecer la construcción de relaciones equitativas y justas en el OEFA	Porcentaje de colaboradores del OEFA que identifican la igualdad de género para la construcción de relaciones equitativas y justas	Objetivo específico 3: Fortalecer la gestión del Comité para la Igualdad de Género con la participación del Órgano Rector y la Sociedad Civil.	Elaborar el Plan de actividades para la reducción de las brechas de género priorizadas por el OEFA correspondiente al año 2024	Plan	0	0	0	1	1	CIG (OPP)

*Campañas/Taller/Capacitación Difusión/Curso/Taller



"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: 00874408"



00874408