

PLAN DE ACTIVIDADES ANUAL PARA LA REDUCCIÓN DE LAS BRECHAS DE GÉNERO PRIORIZADAS POR EL OEFA PARA EL AÑO 2025



Organismo
de Evaluación
y Fiscalización
Ambiental

Elaborado por la
COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO
Presidente: Paola Chinen Guima
Secretario Técnico: Doicy Paima Alva
Miembro: Eliana Soraya Ames Vega
Miembro: Rocío Ruiz Alfaro
Miembro: Guillermo Arturo Timoteo Cortijo
Miembro: Ángel Francisco Flores-Montúfar Vilchez
Miembro: Diana Edelmira Rebaza
Miembro: José Rodrigo Aliaga Valladares
Miembro: Andrés Eduardo Campbell Cateriano
Miembro: Elsa Elizabeth López Julcarima

CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN	4
2. INTRODUCCIÓN.....	4
3. MARCO NORMATIVO	5
4. DIAGNÓSTICO DEL OEFA CON ESTEREOTIPOS DE GÉNERO	5
5. OBJETIVOS DEL PLAN Y SU VINCULACIÓN CON LOS PLANES INSTITUCIONALES.....	9

1. PRESENTACIÓN

El Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental -OEFA en el año 2018, a través de la Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 085-2018-OEFA/PCD, conforma el Comité para la Igualdad de Género de la entidad (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.

En ese marco el Comité para la Igualdad de Género, plantea el “*Plan Anual de Actividades para la Reducción de Brechas de Género del año 2025 del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA*” (en adelante, **el Plan**), con la finalidad de promover el ejercicio de los derechos y deberes de los servidores civiles del OEFA de contar con un ambiente laboral libre de hostigamiento sexual. Ante ello, este Plan ha priorizado continuar con la generación de conocimiento a través de diversas actividades tales como talleres, campañas, actividades y otros, que promuevan la igualdad, el respeto mutuo y la no discriminación, dirigidas a todos los colaboradores de la entidad

Es importante mencionar, que las acciones contenidas en el citado Plan 2025 se encuentran en concordancia con lo establecido por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables mediante Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP que aprueba la “Política Nacional de Igualdad de Género” y que tiene como finalidad 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.

2. INTRODUCCIÓN

El OEFA tiene el compromiso de garantizar la igualdad de derechos, condiciones y oportunidades entre sus colaboradores, 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, a través de un entorno seguro, libre de violencia y discriminación; impulsando la igualdad de género y promoviendo una sociedad equitativa e inclusiva en el marco del cumplimiento de la “Política Nacional de Igualdad de Género, el Plan Nacional contra la Violencia de Género y el Plan Nacional de Derechos Humanos. Es así que, el OEFA ha conformado el Comité para la Igualdad de Género del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, teniendo como una de sus funciones la elaboración de la propuesta del plan de actividades anual para la reducción de las brechas de género priorizadas por el OEFA y la coordinación con los distintos órganos y/o unidades orgánicas para su inclusión en los instrumentos de planificación.

En ese sentido, el presente Plan comprende tres (03) secciones: (i) marco normativo; (ii) diagnóstico del OEFA respecto del enfoque de género; y, (iii) objetivos del plan 2025 y su vinculación con los Planes Institucionales, donde se detalla el cronograma de actividades por objetivos.

Las actividades programadas son veintidos (22) y se orientan al cumplimiento de tres (03) objetivos específicos: i) Fortalecer nuestra cultura institucional inclusiva, igualitaria y no discriminatoria en el OEFA, promoviendo cambios sostenibles en las actitudes y prácticas de los servidores mediante acciones de sensibilización, capacitación y reflexión sobre la equidad de género; 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 para la Reducción de las Brechas de Género priorizadas por el OEFA para el año 2025, como instrumento de gestión, que contemple el desarrollo de actividades de sensibilización y capacitación a todos los colaboradores del OEFA en materia de género, a fin de promover el cierre de brechas de género e igualdad entre mujeres y hombres.

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° 017-2023-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.

Las referidas normas incluyen sus respectivas modificatorias.

4. DIAGNÓSTICO DEL OEFA CON ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

- a) Del 29 de noviembre al 16 de diciembre del año 2024, se realizó la encuesta sobre Estereotipos de Género, en la que participaron los servidores civiles del OEFA; siendo los temas priorizados el “Hostigamiento sexual y discriminación en el ámbito laboral” y la “Violencia de género” donde se concluyó que, en el OEFA, existe la imagen de una Entidad 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 colaboradores 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 embargo, los resultados mostraron que aún hay servidores civiles a quienes consideramos necesario incluir en acciones que conlleven a erradicar la tolerancia hacia la violencia de género, el hostigamiento sexual y la discriminación en cualquier forma dentro del ámbito laboral.



b) Distribución del personal del OEFA por tipo de contrato y sexo

Se ha comparado la cantidad de hombres y mujeres contratados/as bajo los diversos tipos de contratos de naturaleza laboral. Al 26 de diciembre del 2024, se contó en total con cuatrocientos noventa y siete (497) hombres y (466) cuatrocientos sesenta y seis mujeres. Es decir, se tiene una brecha del 6.24% del total de mujeres en relación al total de hombres, donde la mayor diferencia se encuentra en el régimen laboral del CAS, tal como se muestra en el gráfico con sus respectivos porcentajes:

CANTIDAD DE TRABAJADORES DEL OEFA		
TIPO CONTRATO	HOMBRES	MUJERES
CAS	419	377
DL728	4	1
SERVIR	52	48
PRACTICANTES PRE-PROFESIONAL	9	7
PRACTICANTES PROFESIONAL	52	48
TOTAL	497	466

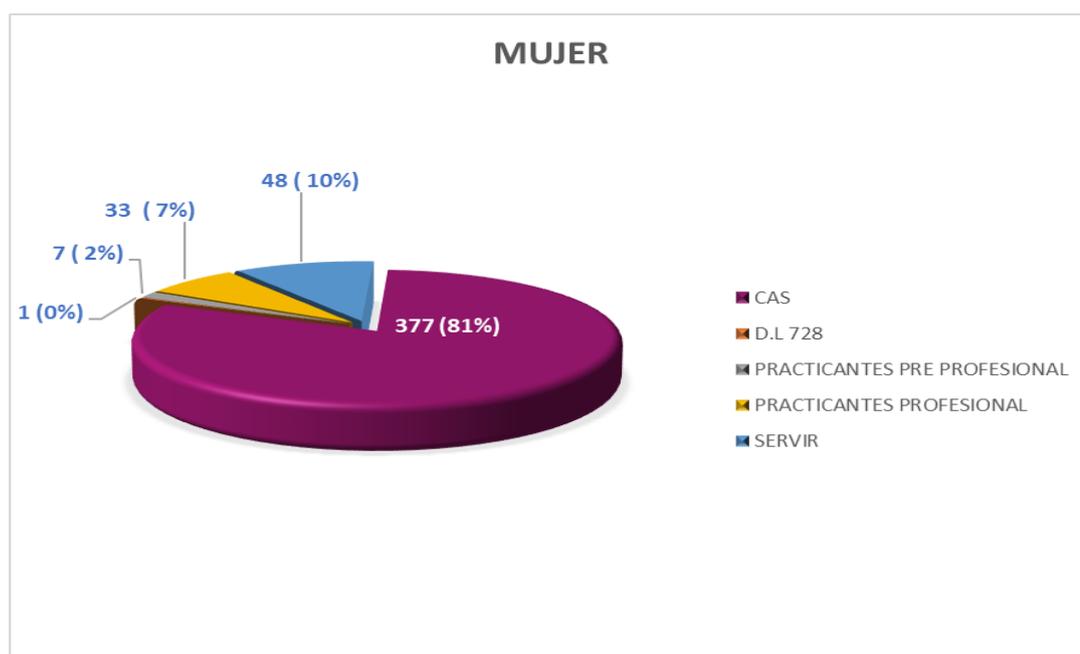
Fuente: Unidad de Gestión de Recursos Humanos (URH)

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en <https://apps.firma.peru.gob.pe/web/validador.xhtml>

Gráfico N° 01: Personal del OEFA por Tipo de Contrato y género



Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

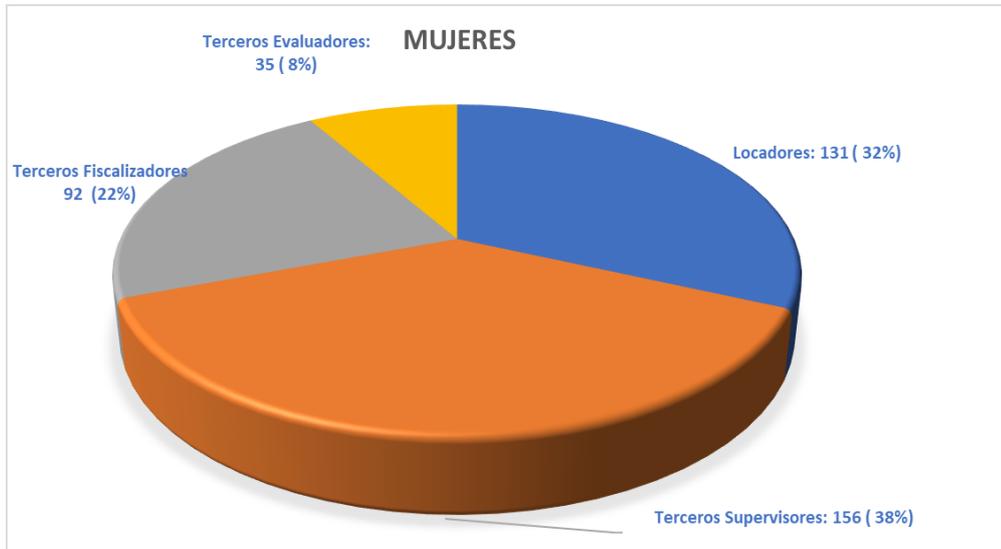
c) Terceros y locadores del OEFA por condición y sexo

Por otro lado, el OEFA cuenta con servicios dados a través de locación de servicios, así como, el régimen de Terceros Evaluadores, Supervisores y Fiscalizadores, para el cumplimiento de sus funciones. Al 26 de diciembre del 2024. Se contó en total con (625) seiscientos veinticinco hombres y (414) cuatrocientos catorce mujeres. Es decir, se tiene una brecha del 33.76% del total de mujeres en relación al total de hombres, conforme se muestra en el siguiente gráfico:

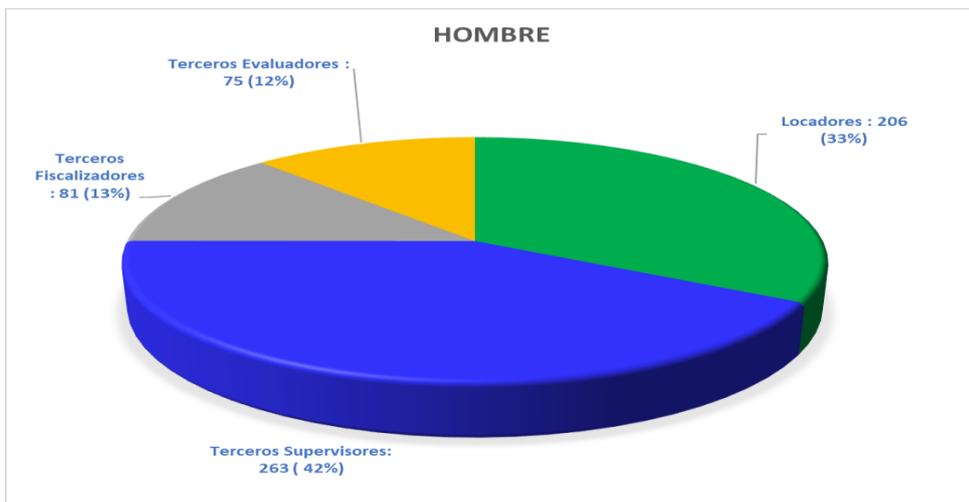
CANTIDAD DE LOCADORES Y TERCEROS DEL OEFA		
TIPO CONTRATO	MUJERES	HOMBRES
LOCADORES	131	206
TERCEROS SUPERVISORES	156	263
TERCEROS EVALUADORES	35	75
TERCEROS FISCALIZADORES	92	81
TOTAL	414	625

Fuente: Unidad de Abastecimiento (UAB)

Gráfico N° 02: Terceros y Locadores del OEFA por género



Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

d) Seguimiento del indicador relacionado al cierre de brechas 2024.

Al término del 2024, se logró el 92% de las metas físicas programadas (08 acciones) del “Plan de actividades anual para la reducción de las brechas de género priorizadas por el OEFA para el año 2024”. debiéndose resaltar que las acciones de capacitación y difusión fueron las principales actividades desarrolladas, 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**), la oficina de Relaciones Institucionales (en adelante, **la ORI**), los órganos de Alta Dirección y el compromiso de los servidores civiles del OEFA. Este logro se traduce en el desarrollo de 21 acciones, según el siguiente resumen:

-11 acciones relacionadas a actividades académicas y difusión de servicios de información especializada para fomentar buenas prácticas que contribuyan a la sensibilización en temas de igualdad y no discriminación.

-10 acciones de sensibilización y capacitación en materia de género para garantizar el ejercicio de los derechos de los colaboradores del OEFA en condiciones de equidad de género e igualdad de oportunidades.

5. OBJETIVOS DEL PLAN Y SU VINCULACIÓN CON 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 los servidores civiles 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, promoviendo cambios sostenibles en las actitudes y prácticas de los servidores mediante acciones de sensibilización, capacitación y reflexión sobre la equidad de género.
- ☐ **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 2025-2030 del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA, aprobado mediante Resolución del Consejo Directivo N° 00002-2025-OEFA/CD, de fecha 20 de

enero del 2025 (en adelante, **el PEI del OEFA**), esto es, con los *Objetivos Estratégicos Institucionales*: **OEI.01 “Impulsar el modelo de gobernanza territorial del Sistema Nacional de Evaluación y Fiscalización Ambiental”** y **OEI.03 “Fortalecer la Modernización Institucional”** y *Acciones Estratégicas Institucionales* **AEI.01.03 “Competencias en fiscalización ambiental fortalecidas para los actores del Sistema Nacional de Evaluación y Fiscalización Ambiental”, AEI.03.02 “Talento humano fortalecido en el OEFA y AEI 03.04 “Comunicación efectiva para la ciudadanía sobre el OEFA”**. Asimismo, se encuentran vinculados a las *Actividades Operativas* de: “Capacitación y seguimiento a las entidades de fiscalización ambiental - Fortalecimiento de capacidades”, “Ejecución de Actividades Programadas para la Reducción de la Brechas de Género priorizadas por el OEFA” y “Fortalecimiento de la atención a la ciudadanía e imagen institucional” del POI Anual 2025 consistente con el PIA.

A continuación, se describe la vinculación del presente Plan con la Política Nacional de Igualdad de Género, el PEI 2025-2030 y el POI Anual 2025 del OEFA

Política Nacional de Igualdad de Género		PEI 2025-2030		POI Anual 2025 Consistente con el PIA		Objetivos del Plan para la Reducción de las Brechas de Género Priorizadas por el OEFA para el Año 2025	
Objetivo prioritario	Lineamiento	Objetivo Estratégico Institucional	Acción Estratégica Institucional	Actividad Operativa	Presupuesto	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.01 "Impulsar el modelo de gobernanza territorial del Sistema Nacional de Evaluación y Fiscalización Ambiental"	AEI.01.03 Competencias en fiscalización ambiental fortalecidas para los actores del Sistema Nacional de Evaluación y Fiscalización Ambiental	Capacitación y seguimiento a las entidades de fiscalización ambiental - fortalecimiento de capacidades (*)	S/ 0,00	1. Garantizar el ejercicio de los derechos de 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, promoviendo cambios sostenibles en las actitudes y prácticas de los servidores mediante acciones de sensibilización, capacitación y reflexión sobre la equidad de género.
	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 servidores públicos						
	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.	OEI.03: "Fortalecer la modernización institucional"	AEI.03.02: "Talento humano fortalecido en el OEFA"	Ejecución de actividades programadas para la reducción de las brechas de género priorizadas por el OEFA	S/ 10, 000.00		1.2. Fomentar buenas prácticas en el servicio de fiscalización ambiental, que contribuyan a la igualdad y no discriminación.
	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						
			AEI 03.04 "Comunicación efectiva para la ciudadanía sobre el OEFA"	Fortalecimiento de la atención a la ciudadanía e imagen institucional (*)	S/ 0,00		1.3. Fortalecer la gestión del Comité para la Igualdad de Género con la participación del Órgano Rector y la sociedad civil.

(*) Las actividades incluidas en el Plan Anual para la Reducción de las Brechas de Género Priorizadas por el OEFA para el Año 2025 no involucran costos por formar parte de la actividad general del área o Dirección responsable.

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, promoviendo cambios sostenibles en las actitudes y prácticas de los servidores mediante acciones de sensibilización, capacitación y reflexión sobre la equidad de género.

Se desarrolla en base a las siguientes actividades:

- ☐ Difusión de boletines sobre igualdad de género y no discriminación su contenido seguirá siendo elaborado por los integrantes del CIG. Su divulgación será en formato digital. La meta por alcanzar comprende generar dos (02) boletines en el año.
- ☐ Sensibilización y capacitación a los colaboradores del OEFA en materia de género mediante talleres, campañas y actividades que promuevan la igualdad, el respeto mutuo y la no discriminación diez (10) acciones.
- ☐ Acciones para lograr una comunicación efectiva sobre Equidad, Inclusión y Respeto a la Diversidad. La meta por alcanzar comprende una (01) estrategia comunicacional.

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:

- ☐ Realización de actividades académicas y de difusión de servicios de información especializada a servidores, terceros, locadores de OEFA, administrados y/o ciudadanos para fomentar buenas prácticas que contribuyan a la sensibilización en temas de igualdad y no discriminación. La meta por alcanzar comprende cuatro (04) reportes.

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

Se desarrolla en base a las siguientes actividades:

- ☐ Modificación del Reglamento Interno del Comité para la Igualdad de Género del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA. La meta por alcanzar comprende un (01) instrumento de gestión actualizado y/o mejorado al cierre del 2025.
- ☐ Participación 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.
- ☐ Seguimiento del Plan de actividades anual para la reducción de las brechas de género priorizadas por el OEFA correspondiente al 2025. La meta por alcanzar comprende dos (02) acciones.
- ☐ Elaboración del Plan de actividades para la reducción de las brechas de género priorizadas por el OEFA correspondiente al año 2026. La meta por alcanzar comprende la elaboración de un (01) plan.

5.3.1 Matriz de programación de actividades 2025 para la reducción de las brechas de género priorizadas por el OEFA:

Matriz de Programación de actividades 2025 para la reducción de las brechas de género priorizada

Objetivo General 2025	Objetivo Específico 2025	Actividades 2025	Unidad de Medida 2025	Programación Física					Programación Financiera					Unidad Orgánica Responsable	
				I Trim	II Trim	III Trim	IV Trim	Total	I Trim	II Trim	III Trim	IV Trim	Total		
Garantizar el ejercicio de los derechos de los servidores del OEFA en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades en el marco del Macroproceso de Fiscalización Ambiental del OEFA	Objetivo específico 1: Fortalecer nuestra cultura institucional inclusiva, igualitaria y no discriminatoria en el OEFA, promoviendo cambios sostenibles en las actitudes y prácticas de los servidores mediante acciones de sensibilización, capacitación y reflexión sobre la equidad de género.	Sensibilizar y capacitar a los colaboradores del OEFA en materia de género mediante talleres, campañas, actividades y otros, que promuevan la igualdad, el respeto mutuo y la no discriminación.	Acción	2	3	3	2	10	2,000.00	3,000.00	3,000.00	2,000.00	10,000.00	URH	
Garantizar el ejercicio de los derechos de los servidores del OEFA en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades en el marco del Macroproceso de Fiscalización Ambiental del OEFA		Elaborar la estrategia comunicacional en materia de igualdad de género	Documento	1					1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	URH
Garantizar el ejercicio de los derechos de los servidores del OEFA en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades en el marco del Macroproceso de Fiscalización Ambiental del OEFA		Elaboración de los boletines con el enfoque de género por el Comité de Igualdad de Género/Difundir boletines con enfoque de género	Boletín		1		1		2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	CIG/ORI
Garantizar el ejercicio de los derechos de los servidores del OEFA en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades en el marco del Macroproceso de Fiscalización Ambiental del OEFA	Objetivo específico 2: Fomentar buenas prácticas en el servicio de fiscalización ambiental, que contribuyan a la igualdad y no discriminación	Realizar actividades académicas y de difusión de servicios de información especializada a servidores, terceros, locadores de OEFA, administrados y/o ciudadanos para fomentar buenas prácticas que contribuyan a la sensibilización en temas de igualdad y no discriminación.	Reporte	1	1	1	1	4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	SFOR	
Garantizar el ejercicio de los derechos de los servidores del OEFA en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades en el marco del Macroproceso de Fiscalización Ambiental del OEFA	Objetivo específico 3: Fortalecer la gestión del Comité para la Igualdad de Género con la participación del Órgano Rector y la Sociedad Civil.	Modificación del Reglamento Interno del Comité para la Igualdad de Género del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA	Documento		1				1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	CIG
Garantizar el ejercicio de los derechos de los servidores del OEFA en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades en el marco del Macroproceso de Fiscalización Ambiental del OEFA		Participar en reuniones y en la evaluación anual realizada por el MIMP para medir el avance por la igualdad y no discriminación	Reporte				1		1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	CIG (OPP)
Garantizar el ejercicio de los derechos de los servidores del OEFA en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades en el marco del Macroproceso de Fiscalización Ambiental del OEFA		Realizar el seguimiento del Plan de actividades anual para la reducción de las brechas de género priorizadas por el OEFA correspondiente al 2025 / Realizar la encuesta de "Ideología de género"	Reporte		1	0	1		2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	CIG (OPP)
Garantizar el ejercicio de los derechos de los servidores del OEFA en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades en el marco del Macroproceso de Fiscalización Ambiental del OEFA		Elaborar el Plan de actividades para la reducción de las brechas de género priorizadas por el OEFA correspondiente al año 2025	Plan				1		1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	CIG



"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: 04272700"



04272700