



**Comité  
para la  
Igualdad  
de Género**

**Reporte #1**

**Abril 2018**



**PERÚ**

Ministerio  
del Ambiente



Organismo  
de Evaluación  
y Fiscalización  
Ambiental

# Introducción

En el año 2007 se estableció el marco normativo, institucional y de políticas públicas para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía<sup>(1)</sup>.

Luego, se aprobó el «Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017»<sup>(2)</sup>, el cual tiene como objetivo que el enfoque de género sea transversal a las políticas públicas del Estado peruano.

En atención a ello, se conformó el Comité para la Igualdad de Género del OEFA<sup>(3)</sup>, con la finalidad de coadyuvar en la implementación efectiva de las políticas del enfoque de género en los planes, programas, proyectos y gestión interna del OEFA.

Los objetivos del comité son 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.

# ¿Qué es género...



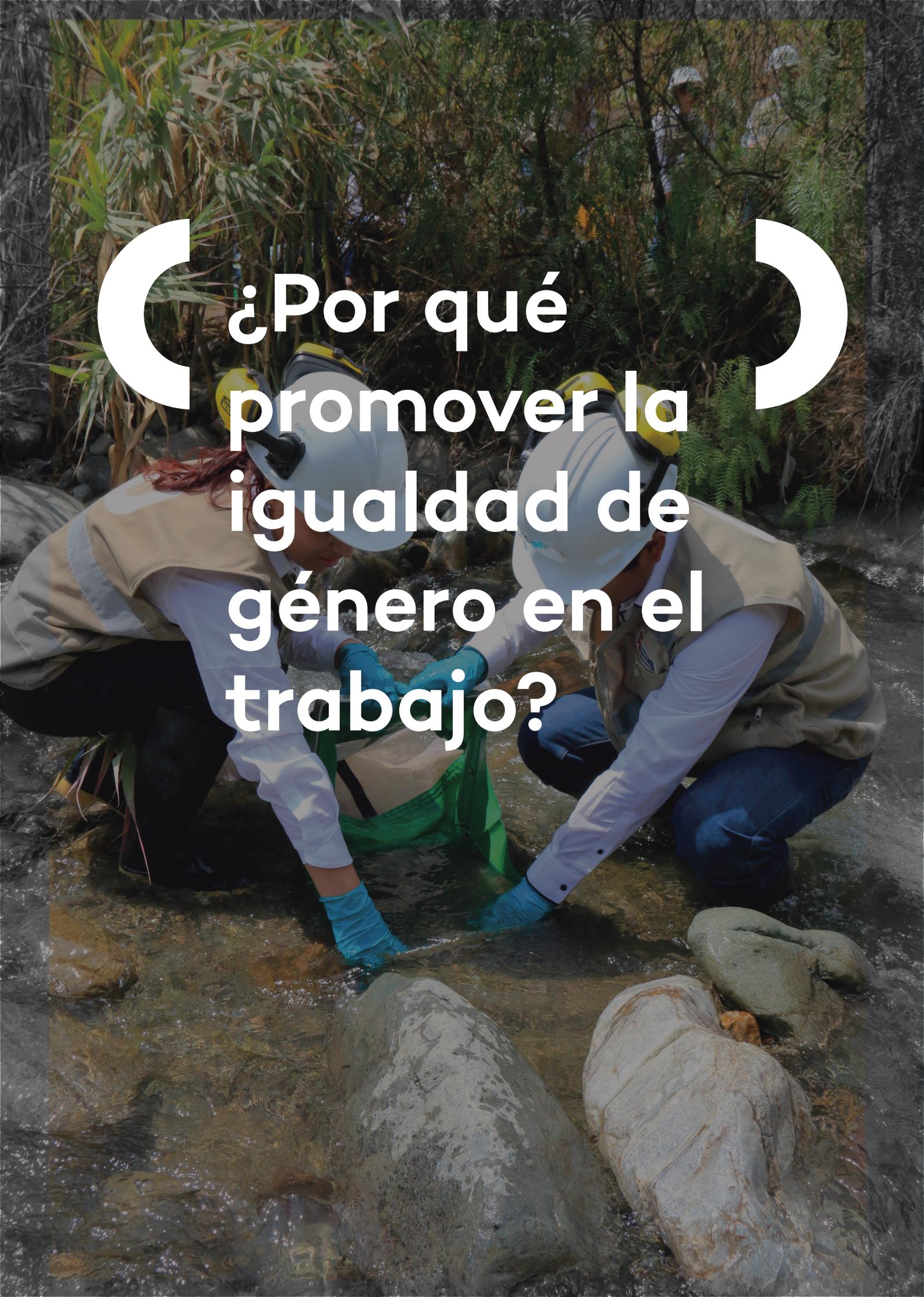
Es un concepto que alude a las diferencias construidas socialmente entre mujeres y hombres. «El concepto de género nos permite comprender la importancia de la historia y el contexto social en la definición de la sexualidad, las identidades, roles y expectativas sociales que se construyen sobre la diferencia anatómica entre mujeres y hombres»<sup>(4)</sup>.

## ...y enfoque de género?

Es una herramienta analítica y metodológica que identifica asimetrías, relaciones de poder e inequidades que se producen entre hombres y mujeres y permite formular medidas (políticas, mecanismos, acciones afirmativas, normas, etc.) que contribuyan a superar las brechas sociales producidas por la desigualdad de género.

No solamente el Estado tiene la obligación de garantizar el ejercicio pleno de los derechos de mujeres y hombres...

...la igualdad de género es un asunto de **mujeres y hombres, del Estado, de la sociedad civil y del sector privado.**

A photograph of two individuals, a woman on the left and a man on the right, wearing safety gear including white hard hats, light-colored high-visibility vests over white long-sleeved shirts, and blue gloves. They are crouching in a shallow stream with large grey rocks, holding a green plastic bag to collect a water sample. The background is filled with dense green foliage and trees. The text '¿Por qué promover la igualdad de género en el trabajo?' is overlaid in white, centered on the image, flanked by two large white semi-circular brackets.

¿Por qué  
promover la  
igualdad de  
género en el  
trabajo?

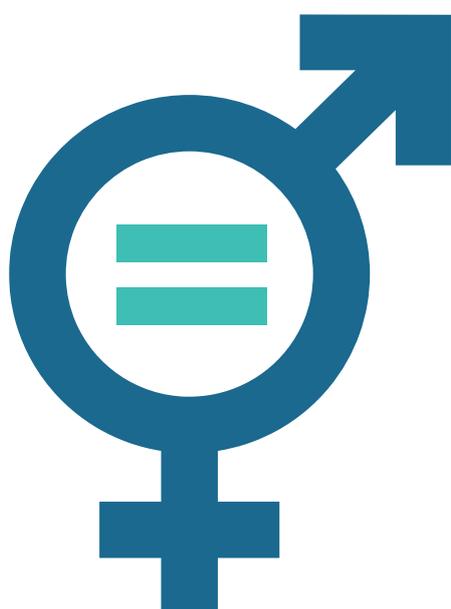
El aumento de la educación de las mujeres y las niñas contribuye a un mayor crecimiento económico. La mejora del nivel educativo generó un crecimiento económico del 50% en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) durante los últimos 50 años. En más de la mitad de ellos las niñas tuvieron acceso a niveles superiores de educación y al logro de una mayor igualdad en la cantidad de años de formación entre hombres y mujeres<sup>(5)</sup>.

Las desigualdades de género en el uso del tiempo son todavía altas y persistentes en todos los países. Al combinar el trabajo remunerado y el no remunerado, las mujeres de los países en desarrollo trabajan más que los hombres, destinando menos tiempo a la educación, el ocio, la participación política y el cuidado propio<sup>(6)</sup>.

Pese a algunas mejoras logradas durante los últimos 50 años, prácticamente en todos los países, los hombres destinan por día más tiempo al ocio, mientras que las mujeres dedican más tiempo a realizar tareas domésticas no remuneradas<sup>(7)</sup>.

Datos procedentes de diversos países muestran que incrementar la proporción de los ingresos del hogar controlados por las mujeres, procedentes de lo que ganan ellas mismas o de transferencias de dinero, modifica los patrones de gasto en formas que benefician a hijas e hijos<sup>(8)</sup>.

El empoderamiento económico de la mujer es un buen negocio. Las empresas se benefician e n o r m e n t e al aumentar las oportunidades en cargos de liderazgo para las mujeres, algo que ha demostrado aumentar la eficacia organizacional. Se estima que las compañías en las que tres o más mujeres ejercen funciones ejecutivas superiores registran un desempeño más alto en todos los aspectos de la eficacia organizacional<sup>(9)</sup>.

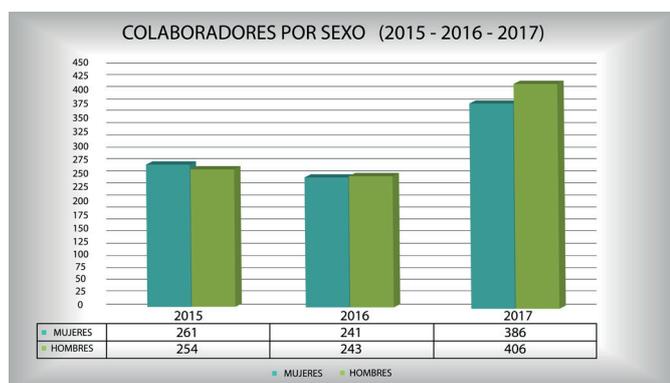


Cuando el número de mujeres ocupadas aumenta, las economías crecen. Según estudios efectuados en países de la OCDE y en algunos países no miembros, el aumento de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo —o una reducción de la disparidad entre la participación de mujeres y hombres en la fuerza laboral— produce un crecimiento económico más rápido<sup>(10)</sup>.

# ¿Cómo estamos en el OEFA en relación a la igualdad de género?

En relación a la contratación de personal, el OEFA revela una distribución equitativa de los puestos laborales durante los últimos 3 años.

## Gráfico 1



Fuente: Oficina de Administración - OEFA  
Elaboración: Comité para la Igualdad de Género

Esta muestra evidencia la igualdad de oportunidades en la posibilidad de acceder a un puesto de trabajo en el OEFA, independientemente de ser hombre o mujer.

En consecuencia, podemos afirmar que en nuestra institución se promueve el desarrollo profesional pleno y equitativo de todas las personas, en condiciones de igualdad y equidad entre hombres y mujeres.

## Gráfico 2



Fuente: Oficina de Administración - OEFA  
Elaboración: Comité para la Igualdad de Género

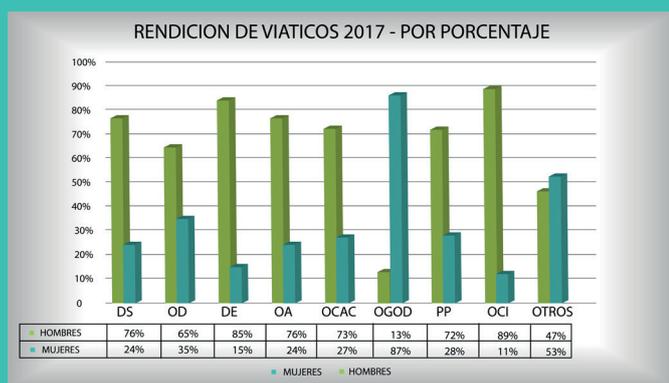
En el Gráfico 2, en el que se detalla el número de hombres y mujeres que accedieron a un puesto directivo dentro del OEFA, se puede apreciar que para el año 2017, un total de 42 mujeres ocupan dichos puestos, lo cual representa el 55%.

Durante 2015, 2016 y 2017 se ha mantenido como una constante la participación de las mujeres en los cargos de toma de decisiones en la institución. Ello cumple con uno de los objetivos estratégicos establecidos en el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017.

# ¿Dónde encontramos las brechas de Género en el OEFA?

En el gráfico 3 se observa el porcentaje de colaboradores que son enviados en comisión de servicios, los mismos que se encuentran identificados por sexo:

**Gráfico 3**



Fuente: Oficina de Administración - OEFA  
Elaboración: Comité para la Igualdad de Género

Esta muestra evidencia que la mayor cantidad de comisiones de servicios de los Órganos de Línea y Apoyo del OEFA son realizadas por hombres; siendo la única excepción la Coordinación General de Oficinas Desconcentradas.

De otro lado, en relación a la contratación de terceros evaluadores, supervisores y fiscalizadores, se aprecian las siguientes cifras:

**Gráfico 4**



Fuente: Oficina de Administración - OEFA  
Elaboración: Comité para la Igualdad de Género

Cabe resaltar que los niveles del Registro de Terceros (I, II, III, IV y V) se encuentran vinculados a los requisitos profesionales, siendo el nivel V el de menor remuneración y el nivel I el de mayor retribución económica.

Este cuadro evidencia que cuando el perfil requiere más experiencia o mayor nivel académico, la cantidad de mujeres disminuye.

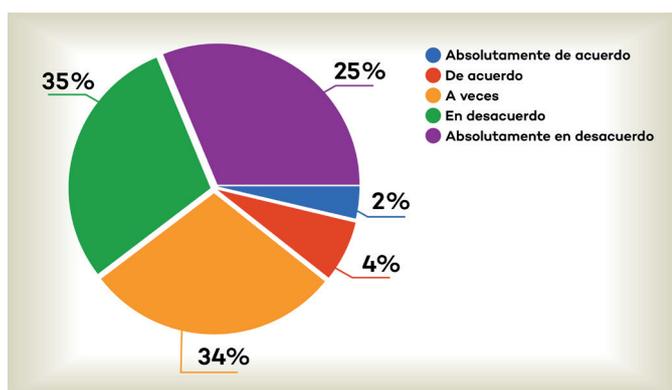
El comité orientará sus esfuerzos a identificar las causas que generan las brechas de género en el OEFA, a fin de promover la participación igualitaria de las mujeres y hombres en tareas laborales.

# ¿Cómo pensamos en el OEFA en relación a la igualdad de género?

La Dirección de Evaluación Ambiental realizó una encuesta a sus colaboradores para conocer su percepción sobre la igualdad de género. En dicha encuesta voluntaria participaron 85 colaboradores.

Los resultados que se obtuvieron nos permiten tener una mirada de los puntos sobre los cuales el Comité para la Igualdad de Género trabajará:

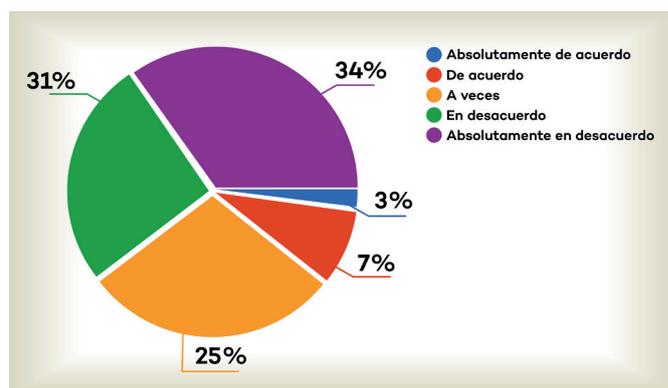
## 1. ¿Consideras que hay algún tipo de discriminación por ser hombre o mujer en el OEFA?



40%\* de las personas encuestadas considera que en algunas ocasiones se da algún tipo de discriminación por cuestiones de sexo en el OEFA.

\*Incluye las respuestas "Absolutamente de acuerdo", "De acuerdo" y "A veces".

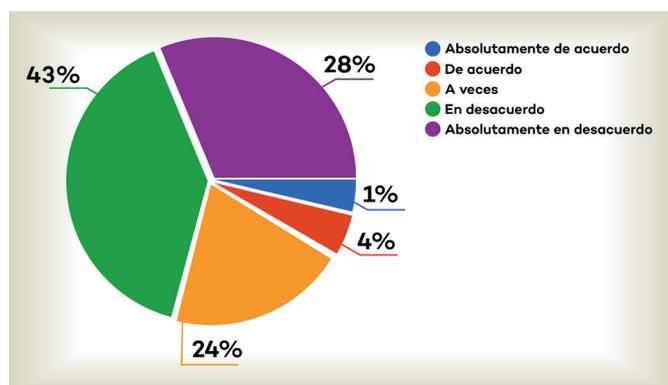
## 2. ¿Alguna vez te has sentido discriminado en el OEFA por ser hombre o mujer?



35%\* de las personas encuestadas señalaron haberse sentido discriminadas en algún momento por ser hombre o mujer en el OEFA.

\*Incluye las respuestas "Absolutamente de acuerdo", "De acuerdo" y "A veces".

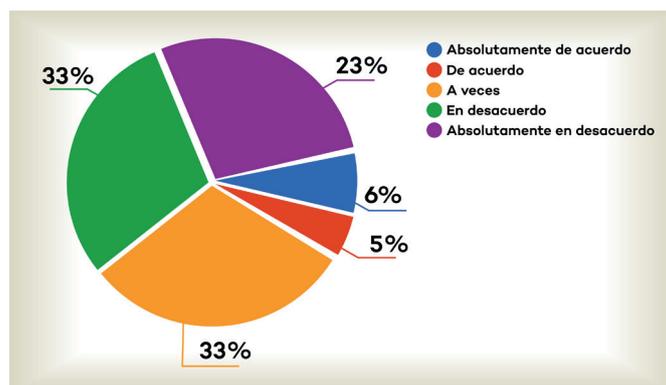
## 3. ¿Alguna vez has visto alguna expresión de discriminación hacia algún hombre en el OEFA?



29%\* de las personas encuestadas ha sido testigo de un acto de discriminación en contra de un hombre en el OEFA.

\*Incluye las respuestas "Absolutamente de acuerdo", "De acuerdo" y "A veces".

#### 4. ¿Alguna vez has visto alguna expresión de discriminación hacia alguna mujer en el OEFA?



44%\* de las personas encuestadas ha sido testigo de un acto de discriminación en contra de una mujer en el OEFA.

\*Incluye las respuestas “Absolutamente de acuerdo”, “De acuerdo” y “A veces”.

5. Aproximadamente el 41.5% del personal está totalmente convencido que hombres y mujeres pueden desempeñar los mismos roles laborales.

6. Más del 95% del personal cree que es importante que el OEFA promocioe la igualdad entre hombres y mujeres y al 99% le gustaría conocer más acerca del tema.

## HeForShe

**Y TÚ, ¿YA FIRMASTE EL PACTO?**



Es una **campana solidaria** creada por **ONU Mujeres<sup>(11)</sup>** para promover la **igualdad de género**.

- Su objetivo es involucrar a los hombres y niños como agentes de cambio para el logro de la igualdad de género y reivindicación de los derechos de las mujeres, animándoles a tomar medidas contra las desigualdades que enfrentan las mujeres y niñas.

Para mayor información, puedes visitar el siguiente enlace:  
<http://www.heforshe.org/es>

---

# Preguntas para reflexionar:

---

En tu entorno ...

¿Qué se espera de un hombre?

¿Qué se espera de una mujer?

¿Qué se les prohíbe a los

hombres?

¿Qué se les prohíbe a las

mujeres?

¿Qué se valora de un hombre?

¿Qué se valora de una mujer?

---

# Referencias bibliográficas

---

(1) Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

(2) Decreto Supremo N° 004-2012-MIMP.

(3) Resolución Ministerial N° 133-2015-MINAM y Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 089-2017-OEFA/PCD del 18 de agosto de 2017.

(4) UNFPA, ONU MUJERES, UNICEF Y PNUD (2012). Ampliando la mirada: la integración de los enfoques de género, interculturalidad y derechos humanos. Disponible en <http://www.unfpa.org.pe/WebEspeciales/2013/Sep2013/UNFPA-Ampliando-la-Mirada.pdf>

(5) OECD, Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship: Final Report to the MCM 2012. <http://www.oecd.org/employment/50423364.pdf>. p. 3 y 19.

(6) EuroStat. 2014 (según lo consultado en ONU Mujeres, de próxima aparición en abril de 2015, "El Progreso de las Mujeres en el Mundo 2014 Capítulo 2 p. 22.). Véase también el informe sobre Unpaid Care Work del Relator especial de las Naciones Unidas sobre la Pobreza Extrema.

(7) OECDGenderData.<http://www.oecd.org/gender/data/balancingpaidworkunpaidworkandleisure.htm>

(8) El Banco Mundial, 2012, Informe sobre el Desarrollo Mundial: Igualdad de Género y Desarrollo, p. 5.

(9) McKinsey & Company. Women Matter 2014. p. 6.

(10) Organization for Economic Cooperation and Development (OECD), Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship: Final Report to the MCM 2012. <http://www.oecd.org/employment/50423364.pdf>. p. 17. Véase también, Klasen, S. and Lamanna, F. (2009), «The impact of gender inequality in education and employment on economic growth: New evidence for a panel of countries» Feminist Economics, 15: 3, pp. 91-132 (as retrieved from UN Women, Progress of the World's Women 2015-2016: Transforming economies, realizing rights Chapter 4, p. 199).

(11) ONU Mujeres es la organización de las Naciones Unidas dedicada a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Como defensora mundial de las mujeres y niñas, ONU Mujeres fue establecida para acelerar el progreso y responder a las necesidades que enfrentan en el mundo.

## Comité de igualdad de Género en OEFA:

- o Karina Montes Tapia
- o Dora Ramos García
- o Julio Gonzáles Rossel
- o Roy Cardenas Velarde
- o Pamela Chavez Aza
- o Karla Baños Alcalde
- o Daniel Alpaca Febres
- o Jorge Santa Cruz Bravo
- o Silva Esquives Pérez

### Con el apoyo técnico de:

- o Clarissa Ríos Rojas
- o Valeska Ruiz Peña

**Manda tus comentarios, dudas o quejas a:**

[comiteparalaigualdaddegenero@oefa.gob.pe](mailto:comiteparalaigualdaddegenero@oefa.gob.pe)

**¡Contamos contigo!**



# Oefa

Organismo  
de Evaluación  
y Fiscalización  
Ambiental

Con el apoyo de:



Implementada por

