

COMITÉ PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO DEL ORGANISMO DE EVALUACIÓN Y FISCALIZACIÓN AMBIENTAL

PLAN DE TRABAJO PARA EL AÑO 2020

I. ANTECEDENTES

Mediante Ley N° 28983, Ley para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se establece 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.

En el año 2015, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad. Esta Agenda plantea 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) relacionados a temas económicos, sociales y ambientales. El ODS 5, está referido a la igualdad de género, el cual cuenta con metas específicas y a la vez recorre los demás ODS de manera transversal. La implementación de una política en materia de igualdad de género contribuye al cumplimiento de los compromisos internacionales asumidos por el Estado Peruano en materia de derechos humanos y de desarrollo.

Mediante Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, se dispone la creación de un mecanismo para la igualdad de género en las entidades del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales, estableciéndose la creación de una comisión, comité o grupo de trabajo para la Igualdad de Género, 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 el marco de la implementación y cumplimiento de la política nacional en materia de igualdad de género.

Por Decreto Supremo N° 056-2018-PCM se aprueba la Política General del Gobierno al 2021, cuyo numeral 4.6 del artículo 4 establece como un lineamiento prioritario de dicha política, promover la igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres, así como garantizar la protección de la niñez, la adolescencia y las mujeres frente a todo tipo de violencia.

Con Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP publicado el 04 de abril de 2019, se aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género, la cual aborda la discriminación estructural contra las mujeres, como un problema central en el país, generando desigualdad, limitando el ejercicio de los derechos fundamentales y oportunidades de desarrollo de las mujeres. Ante ello, la Política Nacional de Igualdad de Género plantea seis (06) objetivos prioritarios: i) Reducir la violencia hacia las mujeres; ii) Garantizar el ejercicio de los derechos a la salud sexual y reproductiva de las mujeres; iii) Garantizar el acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones; iv) Garantizar el espacio de los derechos económicos y sociales de las mujeres; v) Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres; vi) Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población.

Mediante Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 085-2018-OEFA/PCD del 16.07.2018, se conforma el Comité para la Igualdad de Género en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA, dejando sin efecto la Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 089-2017-OEFA/PCD, con el objetivo de 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. Asimismo, se aprueba el Reglamento interno del Comité para la Igualdad de Género del OEFA.

Desde la conformación del Comité para la Igualdad de Género en el OEFA, en el año 2017, sus integrantes han trabajado a fin de dar cumplimiento a lo establecido en Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, aprobando sus planes de trabajo anuales, así como su propio Reglamento Interno. En ese sentido, el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental cuenta a la fecha con una Política de Igualdad de Género e Inclusión, aprobada con Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 066-2019-OEFA/PCD del 19.07.2019; asimismo, cuenta con un Manual de Comunicación Inclusiva, aprobada con Resolución de Gerencia General N° 064-2019-OEFA/GEG del 11.12.2019. Ha emitido 04 boletines con conceptos claves sobre igualdad de género, discriminación, diversidad, igualdad, estereotipos, hostigamiento sexual laboral, información estadística sobre las encuestas realizadas en el OEFA, entre otros. También ha trabajado de manera coordinada y articulada con la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, incorporando el enfoque de género en el Plan de Desarrollo de las Personas, así como la realización de acciones de capacitación y sensibilización a las/os servidores/as del OEFA. Los documentos que emite el Comité para la Igualdad de Género del OEFA se encuentran publicados en el portal institucional del OEFA.

II. FUNCIONES DEL COMITÉ¹

Las funciones del Comité para la Igualdad de Género en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA, son las siguientes:

1. Elaborar la propuesta de 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, el mismo que será aprobado en sesión del Comité.
2. Proponer estrategias para identificar buenas prácticas institucionales y para generar una cultura organizacional con igualdad de género.
3. Monitorear la implementación de las políticas nacionales en materia de igualdad de género y alineación de los instrumentos de gestión del OEFA a los objetivos, metas e indicadores de dichas políticas.
4. Emitir informes de los avances y resultados de las políticas, planes, programas y proyectos para la igualdad de género de competencias del OEFA.
5. Solicitar asistencia técnica a la Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, en caso corresponda.
6. Otras que se consideren necesarias para el cumplimiento de sus objetivos.

III. OBJETIVO

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 el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA.

IV. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Objetivo Específico 1: Contribuir a la reducción de las barreras institucionales en el OEFA que obstaculizan la igualdad entre hombres y mujeres

Objetivo Específico 2: Fortalecer las buenas prácticas en el servicio de Fiscalización Ambiental, que contribuyan a la igualdad y no discriminación.

Objetivo Específico 3: Fortalecer la gestión del Comité para la Igualdad de Género con la participación del Órgano Rector y la Cooperación Internacional

¹ Reglamento interno del Comité para la Igualdad de Género del OEFA aprobado con RPCD N° 085-2018-OEFA/PCD del 16.07.2018

V. ARTICULACIÓN DEL PLAN DE TRABAJO 2020 DEL COMITÉ PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO DEL OEFA CON LA POLÍTICA NACIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO

El Plan de Trabajo 2020 del Comité para la Igualdad de Género del OEFA está articulado a la Política Nacional de Igualdad de Género, especialmente con los siguientes objetivos prioritarios y sus correspondientes lineamientos:

- a) **Objetivo Prioritario N° 5:** *Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres.* A su vez a los siguientes lineamientos:
 - 5.1. Incorporar el enfoque de género en las entidades públicas que brindan bienes y servicios públicos.
 - 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 las/os servidoras/es públicos.
 - 5.5. Prevenir el hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas y privadas
- b) **Objetivo Prioritario N° 6:** *Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población.* A su vez a los siguientes lineamientos:
 - 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.

VI. ARTICULACIÓN DEL PLAN DE TRABAJO DEL COMITÉ PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO DEL OEFA AÑO 2020 CON EL PEI 2019 – 2022

El presente Plan se encuentra articulado al Plan Estratégico Institucional 2019 al 2021, con el OEI.03: Modernizar la gestión institucional, y la acción estratégica AEI.03.06: *Gestión del talento humano con enfoque de género fortalecida en el OEFA* y se mide con el indicador "Índice de cumplimiento del plan del Comité para la igualdad de género en el OEFA".

VII. MATRIZ DEL PLAN DE TRABAJO DEL COMITÉ PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO DEL OEFA AÑO 2020

Las acciones que contiene el presente Plan de Trabajo del Comité para la Igualdad de Género están enmarcadas en lo establecido en el Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP; en la Ley N° 28983, Ley para la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; en la Política Nacional de Igualdad de Género, aprobada con Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP; y en el Plan Estratégico Institucional 2019-2022 del OEFA:

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

PLAN DE TRABAJO PARA EL AÑO 2020
DEL COMITÉ PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO DEL ORGANISMO DE EVALUACIÓN Y FISCALIZACIÓN AMBIENTAL - OEFA

OBJETIVOS PRIORITARIOS DE LA POLÍTICA NACIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO: OP6: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres, y OP6: Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población		TRIMESTRE 2020			
OBJETIVO ESTRATÉGICO PEI 2019 - 2022: OEI.03: Modernizar la gestión institucional		I TRIM	II TRIM	III TRIM	IV TRIM
ACCIÓN ESTRATÉGICA / INDICADOR / OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDAD / TAREA	RESPONSABLE / COLABORADOR			
	No discriminación vinculada específicamente por orientación sexual y/o identidad de género				
	1 Acciones de capacitación a funcionarios/as del OEFA para incorporar el enfoque de género en los instrumentos de gestión institucional.		X		X
	2 Acciones de promoción, difusión y capacitación a los/as servidores/as del OEFA, a fin de prevenir y eliminar actos de discriminación por origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica, orientación sexual o identidad de género		X	X	X
	3 Activación de sensibilización de no discriminación en fechas específicas		X	X	X
	Acciones orientadas a eliminar progresivamente las barreras internas que dificultan las habilidades de liderazgo de las mujeres				
	4 Implementación del Programa de Mentoría del OEFA con las mujeres seleccionadas en la primera etapa desarrollada en el año 2019		X		
	5 Desarrollo de acciones de sensibilización y capacitación en género a los/as servidores/as del OEFA, en trabajo coordinado con la URH		X		X
	6 Acciones de promoción y difusión de temas de interés: Línea 100 del MIMP, contenido de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual; uso del correo de denuncias de hostigamiento y/o acoso sexual: alzatuoz@oefa.gob.pe ; entre otros.		X	X	X
	7 Realización de encuesta a todo el personal del OEFA con la finalidad de medir el avance en el tema de igualdad de género en el OEFA, en comparación con el año anterior		X		
	8 Análisis de la encuesta, publicación de resultados y propuesta de priorización de acciones del CIG, en el marco de los resultados obtenidos en la encuesta		X		
	9 Elaboración y difusión de materiales sobre igualdad de género (02 Boletines)		X		X
	10 Promover el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas		X	X	X
	Buenas prácticas orientadas a fomentar la igualdad y no discriminación en el macroproceso de fiscalización ambiental				
	11 Diagnóstico de brechas de desigualdad y discriminación durante la gestión del macroproceso de fiscalización ambiental.		X		
	12 Difusión sobre resultados del diagnóstico y propuesta de actividades para disminuir las brechas de desigualdad y discriminación en el macroproceso de fiscalización ambiental			X	X
	13 Reuniones de trabajo con el MIMP, y con instituciones de la sociedad civil y la academia, para asegurar asistencia técnica al Comité para la Igualdad de Género del OEFA		X	X	X
	14 Realizar reuniones con la Cooperación Internacional para asegurar financiamiento de actividades programadas		X		X
	15 Elaboración del Plan de Trabajo 2021 del CIG				X

Signa:
 CIG: Comité para la Igualdad de Género del OEFA
 URH: Unidad de Gestión de Recursos Humanos del OEFA
 SFOR: Sub Dirección de Fortalecimiento de Capacidades en Fiscalización Ambiental
 MIMP: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
 ORI: Oficina de Relaciones Institucionales y Atención a la Ciudadanía
 CI: Cooperación Internacional