

¿Sabías que el OEFA cuenta con **políticas y lineamientos** para promover la **igualdad de género e inclusión social?**

Estos son los avances que hemos logrado en nuestra institución teniendo en cuenta la transversalización del enfoque de género e inclusión.



PERÚ

Ministerio del Ambiente



Comité para la Igualdad de Género



Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental

# Introducción

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.



# Comité para la Igualdad de Género (CIG)

El Comité para la Igualdad de Género (CIG) del OEFA fue creado en el 2017 con el objetivo de cerrar las brechas de género y promover la igualdad en nuestra institución, garantizando un entorno seguro, libre de violencia y discriminación.

Sus principales funciones son:

- Elaborar el plan anual de actividades para la reducción de las brechas de género priorizadas por el OEFA y coordinar con los distintos órganos y unidades para su inclusión en los instrumentos de planificación.
- Proponer estrategias para identificar buenas prácticas institucionales y generar una cultura organizacional con igualdad de género.
- Monitorear la implementación de las políticas nacionales en materia de igualdad de género y la alineación de los instrumentos de gestión del OEFA a los objetivos, metas e indicadores de dichas políticas.



## Política de Igualdad de Género e Inclusión

En el 2019 se aprobó la Política de Igualdad de Género e Inclusión del OEFA con el objetivo de institucionalizar la igualdad y la inclusión en nuestro entorno laboral.

*“Somos la autoridad de fiscalización ambiental, y nuestro compromiso es 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 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](#)”.



# Hostigamiento Sexual Laboral

En marzo del 2020 se publicó el [Lineamiento para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en el OEFA](#), que establece las manifestaciones de hostigamiento sexual, acciones de prevención del hostigamiento sexual, aspectos generales del procesamiento y procedimiento de la denuncia, atención, investigación y sanción en el OEFA.



**Pararemos el  
HOSTIGAMIENTO  
SEXUAL  
LABORAL**



ALZA TU  
**VOZ**

# Manual de comunicación

## inclusiva de la OEFA

En el 2019 se publicó este manual, porque en el OEFA consideramos que los prejuicios, la desigualdad y la discriminación por género y diversidad de personas también se manifiestan, muchas veces de manera inconsciente, a través del lenguaje.

Por eso, con el Manual de Comunicación Inclusiva del OEFA queremos fomentar el uso de una comunicación que incluya a todas y todos dentro de nuestra institución: minorías, diversidades, personas con discapacidad, de diferentes generaciones, de distintos orígenes y culturas.

Creemos que el uso de un lenguaje igualitario es un paso importante para seguir en el camino hacia la igualdad y el respeto.

### Manual de comunicación inclusiva OEFA

Descárgalo aquí.



## Boletines

Se han elaborado ocho boletines temáticos que se han difundido al público interno y externo, con el objetivo de desarrollar de manera amigable y didáctica temas relacionados con la igualdad de género e inclusión, buscando generar reflexión en los lectores y lectoras. A la fecha, se han publicado las siguientes temáticas:

- Conceptos básicos sobre la igualdad de género (2018)
- Acoso sexual laboral (2018)
- Estereotipos de género (2019)
- Diversidad (2019)
- Nuevas masculinidades (2020)
- Violencia de género (2020)
- Derechos LBBTIQ+ (2021)
- Mujer y medio ambiente (2021)

Puedes encontrar los boletines aquí.



¡En el OEFA tenemos puestos  
los lentes de género!



BICENTENARIO  
DEL PERÚ  
2021 - 2024