PERÚ Ministerio del Ambiente

Comité para la Igualdad de Género

Oefa Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental

EDITORIAL

Hablar de diversidad no es nuevo; sin embargo, es importante resaltar y poner atención al marco normativo que ha venido evolucionando en los últimos años para garantizar el respeto por la dignidad, libertad y seguridad de todas las personas.

Este esfuerzo se ve reflejado en el Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021 y en la Política Nacional de Igualdad de Género aprobada en el 2019, documentos en los que se disponen lineamientos tanto para impulsar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, como en favor de reducir la incidencia de discriminación, especialmente por motivos de discapacidad, origen étnico, género, idioma, edad, entre otros.

Es por ello que en esta edición queremos hablar de nuestra diversidad, de nuestras diferencias, que si bien nos hacen únicos/as, también han generado tratos desfavorables a distintos grupos desde tiempos históricos.

Te invitamos a revisar nuestro cuarto boletín, tenemos reflexiones interesantes sobre diversidad e igualdad, una entrevista a Gabriel de la Cruz, especialista en la materia, así como los resultados de la encuesta que realizamos al respecto en el segundo trimestre de este año.

Sólo a través del reconocimiento de nuestras diferencias y del respeto podemos trabajar juntos para forjar un espacio de trabajo seguro y contribuir en la construcción de una sociedad igualitaria en oportunidades, libre de violencia y discriminación.

Karina Montes
Presidenta del Comité para la Igualdad de Género del Oefa

Nos escriben...

¡Hoy nació mi hija María Alejandra! y con ella mis latidos dejaron de pertenecerme. Después de acompañarla a tiempo completo durante mi licencia por paternidad, te das con la sorpresa de que tu vida ha cambiado, y el rol de padre y madre se ha vuelto una hermosa rutina en donde el apoyo de ambos sobrepasa cualquier estereotipo; compartir las labores del cuidado de nuestra hija, las labores del hogar y dedicarnos a lo que nos apasiona, nuestro trabajo, ha cambiado la forma de ver nuestras vidas, pues creemos que ninguno tiene un rol exclusivo en esta nueva y hermosa experiencia, y que lo más importante en nuestra existencia, es ver feliz a ella, a nuestra ¡María Alejandra!

Por: Jorge Ruiz
Jefe de la Oficina Desconcentrada de Ucayali

NOTICIAS

¡Ya tenemos Política Institucional de Igualdad de Género e Inclusión!

Mediante Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N°066-2019-OEFA/OCD del 19 de julio del 2019 se aprobó la "Política de Igualdad de Género e Inclusión del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA".

"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 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".

Los Tickets de la Felicidad OEFA son cupones no compensables que podrás utilizar para ocasiones importantes: permiso por lactancia materna extendida, control del niño/a sano/a, almuerza con tu familia, tómate un día para gestiones personales, entre otros.

Escanea el QR para más información

CONCEPTOS CLAVES

¿Qué es la discriminación?

Es una práctica que consiste en dar un trato diferenciado y desfavorable a una persona o un grupo de personas afectando el ejercicio y goce de sus derechos fundamentales. La discriminación puede darse por motivos de origen étnico, género, idioma, orientación sexual, edad, discapacidad, religión, lugar de procedencia, etc.

¿Qué efectos tiene la discriminación?

Esta práctica, muchas veces cotidiana y normalizada, atenta contra el derecho a la igualdad de las personas, ya que produce y reproduce desigualdades en el acceso a necesidades básicas como servicios de salud, educación de calidad, vivienda digna, trabajo, etc.

¿Sabías qué?

Hay colectivos sociales que han sido históricamente discriminados: las mujeres, los pueblos indígenas, las personas de las tercera edad, personas con discapacidad entre otros.

¿Cómo se manifiesta la discriminación?

Imagen: iStock

Si bien la normativa nacional e internacional enuncian a la discriminación como un acto ilegal que no debe ser tolerado, ya que impide que cierto grupo de personas no pueda acceder en condiciones de igualdad a los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, pública, social, y cultural; es necesario tener en cuenta que las situaciones de discriminación se siguen reproduciendo.

En ese sentido, además de lo que se conoce como discriminación directa, la cual se evidencia explícitamente como motivo de distinción y exclusión, existe también la discriminación indirecta, que no es explícita pero que en la práctica impacta de manera perjudicial en ciertos grupos de personas.

La discriminación se manifiesta por motivos raciales (raza, color de piel, linaje), de origen (lugar de nacimiento, origen étnico), de clase (condición socioeconómica), de género, de orientación sexual, de idioma, religión, entre otros. Sin embargo, esta no solo se da por un motivo, sino también se puede manifestar bajo la suma de varias condiciones, a lo que se le denomina interseccionalidad. Por ejemplo, una sola mujer puede padecer discriminación por género, pero también por otras causas como la clase social, el color de la piel, si tuvieran alguna discapacidad, su orientación sexual, edad, entre otros.

Ante esto, es importante fomentar una igualdad efectiva, es decir en el plano formal y material, que permita que las personas accedan a las mismas oportunidades y sean tratadas con igualdad. Para ello es necesario incluir en las políticas públicas acciones positivas que puedan minimizar la situación de discriminación estructural a la que han estado sometidos ciertos grupos sociales.

El Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021

Imagen: Google

El Estado tiene el deber de proteger los derechos de las personas para que estas puedan desarrollar su plan de vida personal, familiar o comunitario, así como adoptar todas las medidas necesarias para que tal desarrollo no sea exclusivo de unas pocas, sino que sea una posibilidad plena para todas las personas en igualdad. El Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021 contempla políticas públicas para la promoción de los derechos humanos de todas las per-

sonas e identifica grupos de especial protección, como los siguientes:

Personas adultas mayores: son aquellas personas que tienen 60 o más años de edad. En el Perú, constituyen el 10% de la población nacional. Este grupo enfrenta dificultades para encontrar un empleo formal, lo que genera su baja productividad e ingresos y las hace dependientes del sistema de seguridad social.

Población afroperuana: este grupo sufre distintas formas de desigualdad y exclusión, en diferentes ámbitos (empleo, educación, cultura e identidad). Lima y las zonas urbanas de las principales ciudades del país son los espacios en los que más se discrimina a la población afroperuana, principalmente por motivos raciales, económicos o de clase.

Personas con discapacidad: en el Perú, representan el 10,4% de la población nacional. Este grupo afronta múltiples limitaciones para el ejercicio de sus derechos. Las más notorias se dan en el ámbito del desarrollo de su personalidad (interdicción de su capacidad jurídica), la adecuación de su entorno, el acceso a la salud, educación, trabajo y protección social.

Mujeres: pese a que las mujeres representan el 50,8% de la población peruana y el 49,6% de la población mundial, se caracterizan por ser un grupo marcado por la violencia, la segregación social y la desigualdad en todas sus manifestaciones.

Personas LGBTIQ+: las personas LGBTIQ+ (siglas con las que se designa a las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersexuales y *queers*) enfrentan una marcada situación de violencia y discriminación en la sociedad.

Personas en situación de movilidad (migrantes): la movilidad humana (migración) constituye un fenómeno multicausal que puede darse de manera voluntaria o forzada, y coloca a dichas personas en situación de vulnerabilidad.

¿Qué hacer en OEFA cuando te sientes discriminado/a o eres testigo de actos discriminatorios contra de otros/as servidores/as?

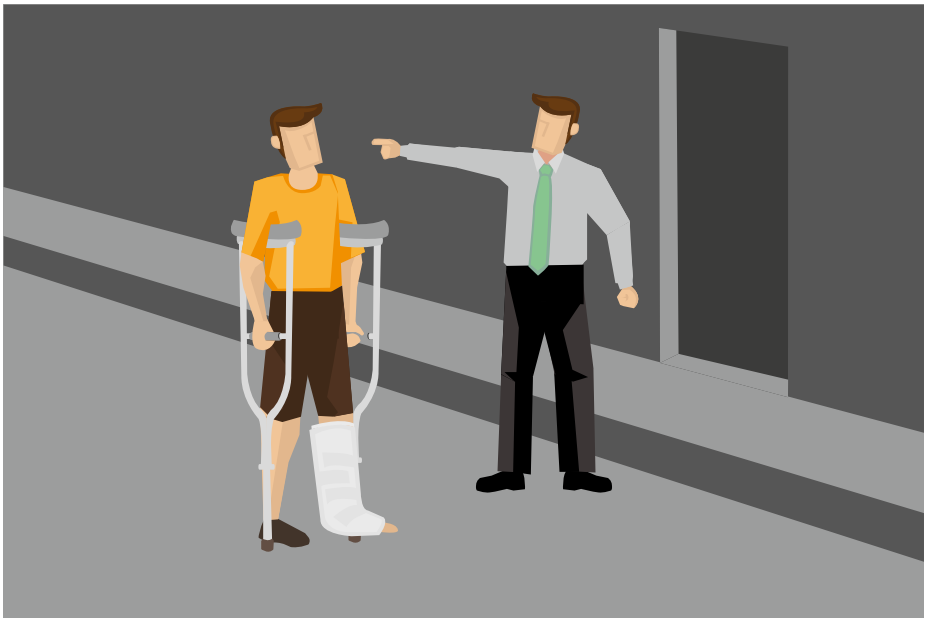


Imagen: iStock

En el OEFA existen mecanismos para que cualquier servidor/a presente su denuncia ante cualquier acto discriminatorio del que haya sido objeto o testigo en contra de otros/as servidores/as. Para ello, contamos con una Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios que depende y está ubicada en la Unidad de Gestión de Recursos Humanos (piso 19), a la cual podemos acudir para denunciar de forma verbal o escrita, para lo cual deben adjuntar los medios probatorios que sustenten la denuncia. Esta garantiza la confidencialidad. También se puede denunciar a través del correo: alzatuvoz@oefa.gob.pe

En ambos casos, la denuncia debe contener el nombre completo, órgano o unidad orgánica en la que presta servicios, DNI, domicilio, e-mail y teléfono del denunciante. Asimismo, la exposición clara y precisa de los hechos, las circunstancias de tiempo, lugar y modo que permitan su constatación, la indicación de sus presuntos autores y partícipes, y el aporte de la evidencia o su descripción, así como cualquier otro elemento que permita su comprobación.

“La diversidad nos da la posibilidad de sentarnos entre personas diferentes para empezar a dialogar en igualdad”

Gabriel de la Cruz

es director ejecutivo de Presente, una organización que trabaja por la incorporación de la diversidad en el sector laboral y cultural. En esta entrevista nos cuenta la importancia del respeto y el reconocimiento a la diversidad en las instituciones públicas y privadas.

¿Porque crees que es importante incorporar la diversidad en el sector laboral?

Porque creo que las personas que venimos de diferentes poblaciones vulnerables también necesitamos formar parte de espacios laborales y de lugares donde podemos desarrollarnos personal y profesionalmente. Entonces la oportunidad de poder incorporar estos ejes dentro de las empresas o instituciones gubernamentales es una oportunidad para las personas que históricamente se han visto desprotegidas de sus derechos o con pocas posibilidades de acceder a un trabajo seguro y digno.

¿Qué es la diversidad para ti?

La diversidad habla de las diferencias que existen entre las personas, todos somos diferentes por el lugar donde nacimos, por nuestro origen, por nuestra cultura, por la casa donde fuimos criados. Para llegar a la igualdad primero tenemos que reconocernos como personas diferentes, y esta diferencia es un valor; porque nos hace, sobretodo, un país muy rico, considerando que venimos de diferentes culturas, tenemos diferentes lenguajes y miradas de ver el mundo también. Entonces la diversidad nos habla de la posibilidad de sentarnos entre personas diferentes a empezar a dialogar en igualdad.

Y en esa diversidad ¿cómo podemos entender la igualdad?

A nosotros siempre se nos ha hablado de igualdad, nos dicen que todas las personas somos iguales. El problema que está detrás de eso es que muchas veces olvidamos que todas las personas opinamos distinto, y si opinas diferente y eres diferente, no está mal. Entonces, si bien todas las personas deberíamos poder acceder

a los mismos derechos, cuando hablamos de igualdad, a veces, podemos estar olvidándonos de algunas personas que, por quienes son, no han podido todavía sentarse a conversar en esa mesa, perdiendo la oportunidad de que ciudadanos/as como nosotros accedan a los mismos derechos que ellos/as.

¿Porque es importante hablar de diversidad?

Porque en un país como el nuestro necesitamos empezar a reconocernos como personas que opinamos, pensamos y vivimos de manera distinta. Si nos fijamos en la historia de nuestro país, vamos a ver que las poblaciones indígenas son las que han estado principalmente excluidas, que las poblaciones afrodescendientes fueron esclavizadas, que a las mujeres no se le permitió el derecho al voto sino hasta después de 1955, y que a las personas LGBTQ+ se las ve desde una mirada estigmatizada.

Si miramos lo diferente como un error, estamos comenzando a discriminar y lo que sucede es que nuestra sociedad se conforma por personas que están discriminadas estructuralmente, históricamente, y hay otras personas que han tenido y mantienen todavía sus posiciones de privilegio. Entonces hablar de la diversidad nos permite cuestionar los privilegios y hablar de las poblaciones que han sido excluidas históricamente para empezar a pensar en estrategias que nos permitan llegar a esa situación de igualdad.

¿Qué es lo que ocurre en una sociedad que discrimina?

Pasa que hay personas que, por un lado, no tendrán acceso a determinados derechos y, por otro lado, estarán viviendo una situación de violencia. Vemos, por ejemplo, que desde hace varios años atrás están haciéndose estadísticas sobre feminicidios y los datos crecen cada año, no porque antes no sucedía, sino porque ahora se está haciendo más visible esa problemática y se está empezando a denunciar. En el caso de las poblaciones afrodescendientes, por ejemplo, un gran porcentaje no accede a educación superior. Asimismo, cuando hablamos de poblaciones LGBTQ+, vamos a ver que existen porcentajes de discriminación que sobrepasan el 65% y que estas personas muchas veces no se sienten cómodas viviendo de una manera autentica en sus espacios de trabajo.

“Hay personas que no tienen acceso a derechos y están viviendo una situación de violencia permanente.”

¿Cómo manejar situaciones en las que se ha normalizado la discriminación a través de bromas o comentarios aparentemente inofensivos?

El humor mueve mucho a los peruanos, para bien y para mal. Es algo que nos permite entablar diálogo, generar grupos de amigos y culturalmente nos conecta muchísimo. Sin embargo, el humor también puede ser muy perverso cuando lo utilizas para disminuir a personas o grupos, y podemos ser racistas y ofensivos.

Ha sido común escuchar o convivir con este tipo de bromas dirigidas, por ejemplo, a mujeres de procedencia indígena, personas afrodescendientes, u hombres que se comportan de una manera femenina. Este tipo de humor viene además acompañado de palabras que pueden ser muy incómodas e hirientes, sobre todo si las escuchas en etapas tempranas como la niñez. Entonces, lo que estamos haciendo inconscientemente es ridiculizando y desvalorizando a estos grupos. Desde ahí es cómo nosotros culturalmente venimos operando, y eso es algo que también tiene que cambiar.

¿Qué es la diversidad sexual y de género?

Así como todas las personas somos distintas en nuestras culturas, hay personas que vivimos nuestra identidad de género y sexualidad de manera diferente. Se nos ha enseñado que solo existe un modelo de familia, conformado por papá y mamá, y que solo existe una manera de vivir tu género, se nos dice que los hombres tienen que ser rudos y que las mujeres tienen que ser delicadas. De la misma manera, se piensa que los hombres no pueden amar a otros hombres y las mujeres a otras mujeres. Y lo que sucede con esto es que es un pensamiento que está excluyendo la gran diversidad de formas que tenemos de ser y conformar nuestras familias.

Te contamos que...

Del 9 al 11 de abril se realizó la encuesta de diversidad e inclusión a todo el personal del OEFA

ENCUESTA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

De los **938** colaboradores y colaboradoras que contestaron la encuesta, en promedio, se tiene las siguientes características:

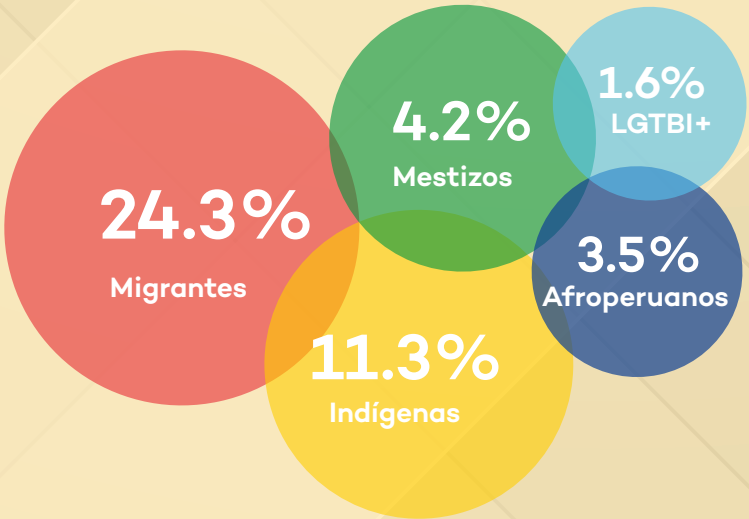
53.9%

- **79.4%** no tiene personal a cargo
- **70.3%** tiene religión católica
- **52.6%** tienen hijos e hijas
- **44.9%** se encuentra en el rango de 30 a 40 años

46.1%

- **79.9%** no tiene personal a cargo
- **73.6%** tiene religión católica
- **60.9%** no tienen hijos e hijas
- **46.3%** se encuentra en el rango de 30 a 40 años

Sin embargo, también percibimos nuestra diversidad identificándonos con el siguiente perfil:

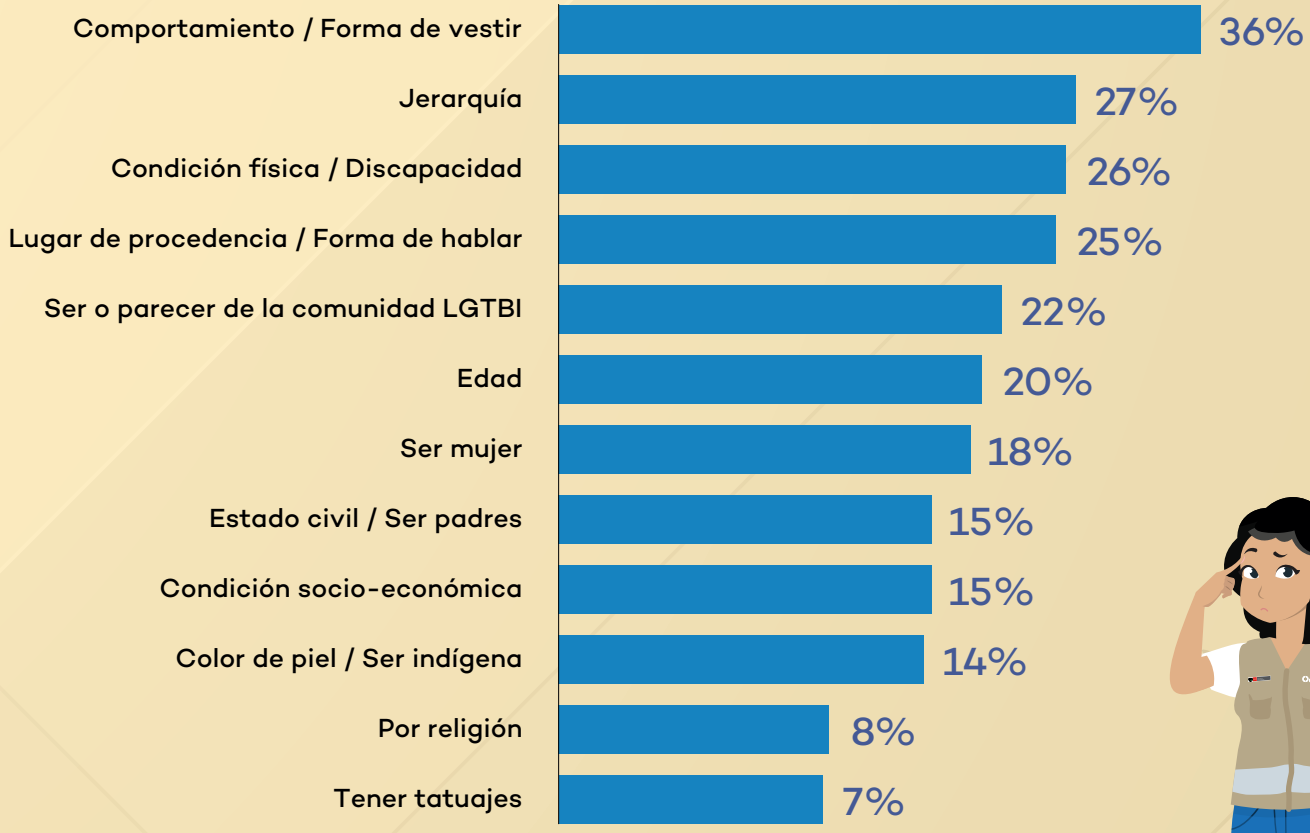


Somos DIVERSOS & AS

El **26.7%** del personal del OEFA indica que ha sido testigo de algún tipo de discriminación por los siguientes motivos:

Percepción de algún tipo de discriminación*

*Los/as encuestados/as pudieron marcar más de una respuesta (opciones múltiples)



El **91%** manifiesta sentirse cómodo con todos los grupos y un **9%** señala sentir "incomodidad" ante grupos LGTBI+, religiosos, tercera edad, personas con discapacidad, indígenas y migrantes.

El **52%** manifiesta no conocer algún canal de denuncia en el OEFA.

!La discriminación no debe tolerarse!

Conoce el correo de denuncia alzatuvoz@oefa.gob.pe.

RÁNKING PAR 2019

¡Lideramos el ránking de instituciones públicas que promueven la equidad de género!

Nuestra institución obtuvo el primer lugar, en la categoría "Entidades públicas" del Ránking PAR 2019, organizado por la empresa social Aequales, que premia y difunde las buenas prácticas laborales que se están realizando en Latinoamérica para promover la equidad de género y la diversidad en las organizaciones.

El OEFA ha participado en este ránking informando sobre el trabajo realizado por el Comité para la Igualdad de Género (CIG), entre lo que destaca: i) diagnóstico de género en el OEFA (mediante encuesta); ii) elaboración de tres boletines sobre conceptos claves de género, hostigamiento sexual laboral y estereotipos de género; iii) promoción del uso del lenguaje inclusivo; iv) capacitaciones sobre equidad de género; v) participación en la Red Pride Connection; y vi) la elaboración de la Política Institucional de Igualdad de Género e Inclusión.

Este año participaron 275 organizaciones, de las cuales 54 son entidades públicas, y fueron evaluadas de acuerdo a cuatro ejes: gestión de objetivos, cultura organizacional, estructura organizacional y gestión del talento.

CRÉDITOS

Boletín del Comité para la Igualdad de Género
Reporte #4, noviembre 2019
#SomosIgualdad #Somosdiversidad
#SomosOEFA

Organismo de Evalución y Fiscalización Ambiental (OEFA)
Av. Faustino Sánchez Carrión 603, 607 y 615, Jesús María
Teléfono: +511 2049900
www.oefa.gob.pe

Elaborado por:
Karina Montes Tapia
Silvia Esquives Pérez
Pamela Chávez Aza
Roy Cárdenas Velarde
Valeria Huerta León
Luis Felipe Palacios
Jorge Velarde Taramona
Marcela Huamán Reinoso
Ursula Brenis Chanamé

Carátula:
Gisela Jimenez Bustamante

Diseño y diagramación:
Carla Ochoa Quisel
Fernando Rengifo Reátegui

Fotografía:
Freddy Gonzales Oré

Este documento fue publicado con el apoyo de la cooperación alemana para el desarrollo, implementada por la GIZ, a través del programa Contribución a las Metas Ambientales del Perú (ProAmbiente II).

La versión digital de este documento se encuentra disponible en:
www.oefa.gob.pe/publicaciones/boletines

Impresión: Se terminó de imprimir en noviembre del 2019 en Impresso Gráfica SA.
Av. Mariscal La Mar 585, Miraflores

RUC: 20101052771

Tiraje: 1000 ejemplares

Hecho en el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional
del Perú N° 2018-16271

PERÚ Ministerio del Ambiente

Oefa Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental

Con el apoyo de:

cooperación alemana DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

Implementada por giz

FSC www.fsc.org MIXTO Papel procedente de fuentes responsables FSC® C111626

EL PERÚ PRIMERO