

Reduciendo las brechas de género

Cómo se vive el tema de género al interior del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA)

Una medida en el marco del programa ProAmbiente II

Como jefa de proyectos de evaluación ambiental del OEFA, Karen Martínez realiza frecuentemente salidas de campo. En los pasivos ambientales mineros debe tomar muestras de agua o suelos y, al retorno, cargar pesadas botellas con ellas. En ocasiones, esto ha significado una tarea ardua. “En 2016 fuimos a Conga, Cajamarca. La comunidad estaba paralizada por protestas, así que no había vías de acceso. Bajo un fuerte viento tuvimos que caminar largos tramos hasta llegar a la laguna”, recuerda. Karen es ingeniera ambiental y tiene mucha experiencia en trabajos de este tipo.

Arturo Goya es asistente administrativo del OEFA. Aunque en otras instituciones y empresas hay una marcada mayoría de mujeres en funciones administrativas, en la subdirección donde Arturo labora casi la mitad de los asistentes son hombres y, en todo el OEFA, hay presencia masculina en estos puestos. “Hay el estereotipo de que el hombre es más desordenado. Sin embargo, yo soy ordenado y minucioso en mi trabajo. Incluso muchos piensan que, por ser hombre, no puedo ser servicial o amable”, señala Arturo. En el OEFA, Arturo nunca ha sentido discriminación. “Aquí importa la capacidad del personal para desarrollar sus funciones. No el género, la edad, ni la apariencia. Yo me tiño el cabello de plateado y nunca nadie me ha dicho nada al respecto”, agrega.

“En la Oficina de Tecnologías de la Información somos solo siete mujeres de un total de cuarenta personas”, señala Magaly Mendoza, gestora de calidad de software. Magaly es ingeniera de sistemas y ha visto esta mayoría masculina desde que estaba en la universidad, quizá por un prejuicio de las propias mujeres hacia esa carrera. Aunque en el OEFA no ha tenido que enfrentar comentarios machistas, Magaly recuerda que esto sí le ha ocurrido en otros empleos. Cuando se programaba un trabajo fuera del horario laboral, le decían “¿y vas a dejar de ver tu novela para trabajar?” En otra ocasión pudo evitar un caso de discriminación, cuando iba a entrevistar a postulantes para un puesto. “Observé que la encargada de recursos humanos dejó fuera dos fichas, por ser de madres de familia. Pero yo me opuse”. De acuerdo con Magaly, en el OEFA ocurre lo contrario. “Las coordinadoras o jefas, aunque sean mamás, tienen empuje y sentido de responsabilidad, logran las metas y no son discriminadas”.

Karen, Arturo y Magaly son el reflejo de una política institucional que promueve la igualdad entre hombres y mujeres y busca cerrar las brechas de género. Sin embargo, en el sector público peruano todavía el panorama es muy distinto. Actualmente, ninguna mujer lidera los gobiernos regionales en el Perú. Además, se estima que un profesional hombre gana en promedio 16% más que una profesional mujer en un puesto equivalente.

El Estado peruano viene promoviendo el enfoque de igualdad de género. En el 2007, se promulgó la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Posteriormente, se publicó el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017. Este plan tiene como objetivo transversalizar el enfoque de género en todos los niveles de Gobierno, aunque los hechos y cifras indican que esto todavía no se lleva a la práctica. Allí se dispone que toda entidad pública conforme una instancia para impulsar el tema al interior de ella. En este marco, en el 2017 se creó el Comité de Género del OEFA, que está conformado por diez colaboradoras y colaboradores de la institución.

Desde entonces, el comité ha impulsado una serie de cambios dentro del OEFA, orientados a promover una cultura de igualdad e inclusión. Una encuesta a todo el personal y un posterior diagnóstico permitieron identificar algunas brechas de género. Por ejemplo, hallaron que los trabajos de campo eran mayoritariamente realizados por hombres y que era menor el número de mujeres en los puestos que exigían mayor experiencia o formación profesional. “El origen de esta brecha es estructural. Si uno ve la estadística de profesiones, aproximadamente el 80% de los ingenieros en el Perú son hombres”, señala Karina Montes, quien presidió el Comité durante los tres primeros años. Pero eso no los desanimó. Decidieron visibilizar más a la mujer en todos sus medios y alentar a las colaboradoras a desempeñar otros roles. “En el OEFA hay oportunidades para todo tipo de carreras y puestos”, agrega la funcionaria, asesora de la Alta Dirección.

Para difundir los temas de género e inclusión, el comité publica semestralmente un boletín, donde aborda temas como, por ejemplo, los estereotipos de género, el hostigamiento sexual y



Karen, Arturo y Magaly (de izq. a der.) son el reflejo de una política institucional que promueve la igualdad entre hombres y mujeres y busca cerrar las brechas de género.



Por sus buenas prácticas para promover la equidad y diversidad al interior de la entidad, el Comité de Género del OEFA fue premiado por el Ránking PAR 2019 (foto izq.).

Karina Montes presidió el comité hasta julio de 2020 (foto der.).

la diversidad. Asimismo, organiza cursos para el personal sobre nuevas masculinidades, equidad, sesgos inconscientes, entre otros, dirigidos tanto a hombres como a mujeres. El lenguaje también fue identificado como una forma de manifestar prejuicios y desigualdad y, por ello, cuentan con un Manual de Comunicación Inclusiva. Asimismo, se han establecido canales para la atención de denuncias de acoso sexual y discriminación de todo tipo.

Este año el comité ofrecerá el Programa de Empoderamiento Femenino. De acuerdo con Karina Montes, cuando se indagó por qué había mujeres que no salían a campo o no participaban de las capacitaciones, muchas afirmaban que era por sus obligaciones de mamá o esposa. “Si bien una mamá tiene menos tiempo disponible, siempre debe haber un espacio para el crecimiento profesional”, añade. Por ello, con el apoyo de psicólogas, brindarán coaching a colaboradoras con potencial para desarrollar su carrera, pero que tienen algunos sesgos o requieren una motivación extra.

“La mayoría de las mujeres cargamos una culpa histórica. Ella no nos permite ver que tenemos otras facetas. Y cuando las desarrollas, abrazas más tu rol como mamá”, reflexiona Karina, que es madre de una niña.

“He tenido la suerte de poder ejercer mi profesión y la maternidad. Con mi esposo nos dividimos las tareas de la casa y la crianza de mi hija, y en el OEFA se respetan los horarios de trabajo”. La funcionaria sostiene que la mujer puede ser muy eficiente en el trabajo y luego hacer un alto para desempeñarse como pareja, madre, hija, entre otros roles en la sociedad.

Todas estas buenas prácticas promueven que haya más colaboradores y colaboradoras, que, como Karen, Arturo y Magaly, puedan desempeñarse en funciones según sus habilidades, sin estereotipos, ni prejuicios de género. Además, en solo tres años, el comité ha logrado que estas prácticas queden institucionalizadas a través de sus instrumentos de gestión. Ahora cuentan con una Política Institucional de Igualdad de Género e Inclusión y el

tema forma parte de su Plan Estratégico Institucional y su Plan Operativo, lo que da pie a otras acciones específicas. Por ejemplo, el proceso de reclutamiento ha sido modificado para evitar todo tipo de discriminación, y el tema de género forma parte de la inducción al nuevo personal.

Gracias a estos avances, el OEFA obtuvo el primer lugar en la categoría “Entidades públicas” del Ránking PAR 2019, que premia y difunde las buenas prácticas laborales para promover la equidad de género y la diversidad en América Latina. Al interior de la entidad también se observan respuestas favorables. “La gente nos escribe, nos siente más cercanos”, señala Karina. Las encuestas las siguen realizando de forma periódica y en la última participaron 1300 colaboradores y colaboradoras, es decir, casi todo el personal. “Lamentablemente, aún hay un 18% que manifiesta haber sido testigo de algún tipo de discriminación por ser mujer. Así que todavía hay un espacio para seguir mejorando”, agrega.

Para el comité, los logros alcanzados tienen mucho potencial de réplica, en particular entre las instituciones ambientales. Para ello, el apoyo de la cooperación alemana para el desarrollo, implementada por la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, es crucial. “La GIZ nos apoya con los materiales de difusión y con asesoría de personas expertas en género, pero lo fundamental es que les importa el tema. Por eso lo abordan en espacios donde participan las autoridades del sector, y donde podemos presentar nuestras prácticas”, añade Karina Montes. Esta visibilidad puede permitir replicar estas experiencias en otras entidades del sector.

De acuerdo con la funcionaria, ser parte del Comité de Género del OEFA ha sido un aprendizaje para todos sus miembros. Y aunque muchos cambios no ocurrirán de forma inmediata, pues tienen su origen en la cultura, “es importante destacar que el OEFA se preocupa por este tema”, finaliza.

Publicado por: Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Oficinas registradas en Bonn und Eschborn

Contribución a las Metas Ambientales del Perú II
Av. Los Incas N°172, Piso 6, San Isidro
T +51 (1) 441 2500 / 441 1454
www.giz.de

Autora: Cinthya Bao
Responsable: Holger Treidel
Fotos: © Karen Martínez (P. 1, Foto 1)
© Magaly Mendoza (P. 1, Foto 3)
© OEFA (P. 1, Foto 2; P. 2, Foto 1 y 2)

Versión: Agosto 2020

GIZ es responsable por el contenido de esta publicación.

Por encargo del Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ) de Alemania