

PLAN DE ACTIVIDADES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL INGEMMET 2022-2024

Enero 2022

INDICE

- I. Presentación
- II. Base Legal
- III. Alineamiento estratégico
- IV. Objetivos del Plan
- V. Indicadores del Plan del mecanismo para la Igualdad de Género
- VI. Programación de actividades Año 2020-2022
- VII. Monitoreo y evaluación del Plan
- VIII. Anexos
 - 8.1 Anexo 1: Fichas de indicadores del Plan del mecanismo para la Igualdad de Género.
 - 8.2 Anexo 2: Representantes del Comité de Igualdad de Género (CIG) del INGEMMET (incluye Directorio).
 - 8.3 Anexo 3: Resultados de la Encuesta sobre estereotipos de género en la gestión institucional 2021.
 - 8.4 Anexo 4: Resultados de la Encuesta sobre el Trabajo Remunerado Vs Trabajo Doméstico año 2021.



I. Presentación

El Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico - INGEMMET es un Organismo Público Técnico Especializado del Sector Energía y Minas del Perú, que ha asumido el compromiso de contribuir al cumplimiento de las normas establecidas para la incorporación del enfoque de género en la gestión institucional.

En el marco del Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP de fecha 19 de julio de 2017, el INGEMMET crea un Grupo de Trabajo como mecanismo para la Igualdad de Género mediante la Resolución de Presidencia N° 108-2017-INGEMMET/PCD de fecha 11 de agosto del 2017.

El citado grupo cambia su denominación a Comité de Igualdad de Género del INGEMMET (CIG INGEMMET), aprobado mediante Resolución de Presidencia N° 052-2019-INGEMMET/PCD de fecha 27 de junio de 2019. Asimismo, su vigencia es modificada de temporal a permanente mediante Resolución de Presidencia N° 116-2019-INGEMMET/PE del 17 de diciembre de 2019 y fue reconfirmado con Resolución de Presidencia N° 0082-2021-INGEMMET/PE de fecha 12 de agosto de 2021.

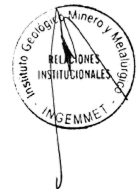
Cabe destacar que el Estado, se encuentra en un proceso de transversalización del enfoque de género; así como, de promover y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, adoptando todas las medidas necesarias que permitan remover los obstáculos que impiden el ejercicio pleno de este derecho, con el fin de erradicar todas las formas de discriminación.

Por ello, el INGEMMET se suma a este reto y asume el compromiso de implementar acciones necesarias para lograr resultados positivos en este proceso de incorporación del enfoque de género en la gestión institucional, para lo cual se complace en presentar su **“Plan de Actividades para la Igualdad de Género en el INGEMMET periodo 2022-2024”**, en el cual se detallan las actividades priorizadas para dicho periodo y están encaminadas a promover la igualdad de género en la entidad.

II. Base Legal

Las principales normas que sustentan el presente Plan se detallan a continuación:

- La Constitución Política del Perú, que en su artículo 2º inciso 2 establece el derecho de toda persona a la igualdad disponiendo que *“... Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.”*
- La Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de fecha 12 de marzo de 2007, en su artículo 1º señala que *“La presente Ley tiene por objeto establecer un 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.”*
- El Plan Estratégico de Desarrollo Nacional, “Plan Bicentenario: El Perú hacia el 2021”, aprobado por Decreto Supremo N°054-2011-PCM, de fecha 22 de junio de 2011, en su Eje Estratégico 1 señala como un objetivo nacional la “Plena vigencia de los derechos fundamentales y la dignidad de las personas”; asimismo, en su quinto lineamiento en materia de Promoción de la Equidad, precisa “Eliminar todas las formas de discriminación entre mujeres y varones,...”



- Mediante el Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP de fecha 19 de julio de 2017 se dispone que las entidades públicas del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales creen una comisión, comité o grupo de trabajo, para la Igualdad de Género, siendo el objeto del citado mecanismo 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.
- La Política General de Gobierno al 2021, aprobada por Decreto Supremo N° 056-2018-PCM de fecha 23 de mayo de 2018, en el numeral 4.6 de su 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.”
- La Política Nacional de Igualdad de Género, aprobada por Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP de fecha 3 de abril de 2019, establece seis (6) objetivos prioritarios y veinte (20) lineamientos para la igualdad de género en el país.
- La Política General de Gobierno 2021 – 2026 aprobada mediante Decreto Supremo N° 164-2021-PCM de fecha 15 de octubre de 2021 en su línea de intervención 5.3.5 establece *“Transversalizar el enfoque intercultural, de género, intergeneracional y la perspectiva de discapacidad en la gestión pública para garantizar los derechos de toda la población culturalmente”* y en su línea de intervención 6.1.6 establece *“Transversalizar el enfoque intercultural, de género, intergeneracional y la perspectiva de discapacidad en la gestión pública para garantizar el ejercicio de los derechos de toda la población del país, en particular de las mujeres, la población culturalmente diversa, personas con discapacidad y personas adultas mayores; avanzando en equidad e igualdad”*.
- Mediante Decreto Supremo N° 015-2021-MIMP de fecha 20 de julio de 2021 se aprueban Lineamientos para la Transversalización del Enfoque de Género en la Gestión Pública, los cuales se detallan a continuación:
 - LINEAMIENTO 1: Incorporación del enfoque de género en el planeamiento estratégico
 - LINEAMIENTO 2: Incorporación del enfoque de género en el sistema nacional de programación multianual y gestión de inversiones
 - LINEAMIENTO 3: Incorporación del enfoque de género en la provisión de bienes y servicios
 - LINEAMIENTO 4: Incorporación del enfoque de género en la organización institucional
 - LINEAMIENTO 5: Incorporación del enfoque de género en el presupuesto público
 - LINEAMIENTO 6: Incorporación del enfoque de género en el seguimiento y evaluación



III. Alineamiento Estratégico

La Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG) presenta seis (6) Objetivos Prioritarios (OP), los cuales se detallan a continuación:

- OP1: Reducir la violencia hacia las mujeres
- OP2: Garantizar el ejercicio de los derechos a la salud sexual y reproductiva de las mujeres.
- OP3: Garantizar el acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones
- OP4: Garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres.
- OP5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres.
- OP6: Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población.



El “Plan de actividades para la igualdad de género en el INGEMMET 2022– 2024” del INGEMMET se encuentra alineado principalmente al OP5 establecido en el citado PNIG, por lo cual participa el proceso de transversalización del enfoque de género en la gestión institucional.

IV. Objetivos del Plan

4.1 Objetivo General

Incorporar el enfoque de género en las políticas y gestión pública institucional de la entidad, a fin de contribuir con el cumplimiento de lo establecido en la Política Nacional de Igualdad de Género, aprobada mediante Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP.

4.2 Objetivos Específicos

Los objetivos específicos contemplados por el INGEMMET en el presente plan, son los siguientes:

Objetivo Específico 1:

Fortalecer las capacidades y competencias en materia de enfoque de género de los/as servidores/as responsables de la provisión de servicios públicos.

Objetivo Específico 2:

Incorporar el enfoque de género en los documentos de gestión de la entidad.

V. Indicadores del Plan del mecanismo para la Igualdad de Género

En el presente *Plan de Actividades para la Igualdad de Género en el INGEMMET periodo 2022-2024* se han determinado tres (3) indicadores, a fin de medir el avance del cumplimiento de los objetivos.

Los indicadores contemplados, se detallan a continuación:

- Indicador 1: Porcentaje de servidoras/es de la entidad que incrementan sus conocimientos sobre enfoque de género.
- Indicador 2: Porcentaje de servidoras/es con estereotipos de género.
- Indicador 3: Porcentaje de documentos de gestión que incorporan el enfoque de género

Asimismo, cabe indicar que en el Anexo 1 adjunto al presente Plan, se anexan las Fichas Técnicas correspondiente a cada uno de los indicadores antes descritos.

VI. Programación de actividades Años 2022 – 2024

El Plan de Actividades para la Igualdad de Género en el INGEMMET es un plan multianual que abarca el periodo del año 2022 al 2024.

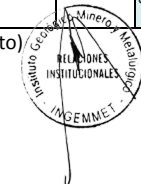
El citado Plan contiene una Matriz de Programación de Actividades para la Igualdad de Género, la cual se presenta a continuación:



MATRIZ DE PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL INGEMMET, AÑO 2022

Cod	Actividad	Eje temático	Lineamiento TEG (aprobados con DS N° 015-2021-MIMP)	Unidad Medida	Programación Meta Física - Año 2022												Meta Financiera programada (S/)	Meta Física proyectada Año 2023	Meta Física proyectada Año 2024	Código y denominación de la Actividad Operativa del POI 2022 con la cual se encuentra vinculada la actividad	Unidad Orgánica responsable		
					Meta Física Anual	Inicio	Fin	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Set						Oct	Nov
A1	Actualización y aprobación del Plan del mecanismo para la Igualdad de Género en el INGEMMET2020-2022	1.Documento de gestión	L1: Incorporación del enfoque de género en el Planeamiento Estratégico.	Plan actualizado	1	Ene.	Ene.	1											-	1	1	1/.	CIG
A2	Campaña de comunicación interna sobre enfoque de género	4.Comunicación interna y externa	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	Acciones de comunicación	12	Ene.	Dic.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	-	12	12	AOI00018900008: Producción de piezas gráficas y materiales de difusión, digitales y/o impresos.	UP/URI
A3	Curso virtual sobre Enfoque de Género en la gestión pública.	3. Proceso de capacitación	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	Personas capacitadas	100	Abr.	Ago.					50			50				2/.	100	150	AOI00018900512: Disminución de las brechas de conocimiento a través de la cobertura de las necesidades de capacitación.	UP
A4	Incorporación del enfoque de género en los documentos de gestión institucional.	1.Documento de gestión	L1: Incorporación del enfoque de género en el Planeamiento Estratégico.	Documento de gestión con Enfoque de Género	1	Ene.	Jun.						1						-			1/.	OPP
A5	Acciones de seguimiento y evaluación sobre la incorporación del enfoque de género en las actividades y servicios de la entidad.	10. Seguimiento y evaluación	L6: Incorporación del enfoque de género en el Seguimiento y Evaluación	Actas de reuniones del CIG	4	Ene.	Nov.	1			1			1					-	4	4	1/.	CIG/OPP
A6	Levantamiento de información periódica sobre cómo el personal distribuye su tiempo entre el trabajo remunerado y el trabajo doméstico, a fin de determinar las necesidades de conciliación e implementar medidas.	7. Herramienta de autodiagnóstico/ Diagnóstico	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	Encuesta aplicada	1	May.	Jun.						1						-	1	1	1/.	UP
A7	Aplicación de la encuesta de estereotipos de género en la gestión institucional y elaboración del informe de resultados y recomendaciones.	7. Herramienta de autodiagnóstico/ Diagnóstico	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	Encuesta aplicada	1	Set.	Oct.									1			-	1	1	1/.	UP
A8	Elaboración del Anexo A del Reporte del DS N° 005-2017-MIMP y Anexo B en marco de la Ley 28983 (LICO)	10. Seguimiento y evaluación	L6: Incorporación del enfoque de género en el Seguimiento y Evaluación	Anexos registrados	2	Nov.	Nov.	1									1		-	2	2	1/.	UP/OPP
A9	Eventos y/o publicaciones especializados que incorporan el Enfoque de Género	6 Servicios Externos	L3: Incorporación del enfoque de género en la provisión de bienes y servicios	Eventos y/o publicaciones con enfoque de género	3	Mar.	Jun.			1							1		-	3	3	AOI00018900009: Organización y/o participación de eventos que contribuyan al posicionamiento institucional.	UP
A10	Campaña de difusión del kit virtual sobre el uso del lactario institucional.	5 Servicios Internos	L3: Incorporación del enfoque de género en la provisión de bienes y servicios.	Acciones de comunicación interna	4	Feb.	Oct.	1				1		1					-	4	4	AOI00018900008: Producción de piezas gráficas y materiales de difusión, digitales y/o impresos.	UP/URI

Notas: CIG (Comité de Igualdad de Género del INGEMMET); UP (Unidad de Personal); URI (Unidad de Relaciones Institucionales) y OPP (Oficina de Planeamiento y Presupuesto) (1/.) Por definir // (2/.) PDP 2022 en proceso de ser aprobado.



VII. Monitoreo y evaluación del Plan

El Instituto Geológico Minero y Metalúrgico - INGEMMET cuenta con un Comité de Igualdad de Género (CIG INGEMMET), el cual tiene como parte de sus funciones monitorear la implementación de las Políticas Nacionales en materia de igualdad de género y la alineación de instrumentos de gestión a los objetivos, metas e indicadores de dichas políticas.

Asimismo, cabe precisar que el proceso de seguimiento estará a cargo del citado Comité, a través de las reuniones periódicas programadas, la emisión de actas y reportes sobre los avances y resultados de la ejecución del Plan de Actividades para la Igualdad de Género del INGEMMET durante el periodo 2022-2024, lo cual será coordinado con la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP) y con la Unidad de Personal (UP) del INGEMMET.

El Comité de Igualdad de Género (CIG INGEMMET) tiene programado llevar a cabo reuniones trimestrales (4 reuniones en el año), tres (3) correspondiente al seguimiento y una (1) correspondiente a la evaluación anual, las cuales estarán sustentadas en las actas y/o reportes de seguimiento, que contendrán la información provista por las unidades orgánicas involucradas en la implementación del citado plan.



ANEXOS

Anexo 1

Fichas de indicadores del Plan del mecanismo para la Igualdad de Género

Ficha Técnica del Indicador 1					
Objetivo	Fortalecer las capacidades y competencias en materia de enfoque de género de los/as servidores/as responsables de la provisión de servicios públicos.				
Nombre del indicador 1:	Porcentaje de servidoras/es de la entidad que incrementan sus conocimientos sobre enfoque de género				
Definición	El indicador mide el nivel de incremento del conocimiento de los/as servidores/as adquiridos mediante las acciones de capacitación implementadas en temas sobre enfoque de género.				
Justificación	En base a la encuesta aplicada en el mes de diciembre de 2021 , se evidencia la necesidad de fortalecer las capacidades del personal en el tema sobre enfoque de género.				
Responsable del indicador	Unidad de Personal y Unidad de Relaciones Institucionales				
Limitaciones y supuestos empleados	Limitaciones: Posible limitación, es el recorte presupuestal frente a prioridades e imprevistos emergentes durante el periodo				
	Supuestos: Se cuenta con un presupuesto asignado en el PDP 2022, 2023 y 2024 para la implementación de la acción de capacitación.				
Método de cálculo (incluye definición de las variables y de criterios para medir el indicador)	Fórmula = $(V1/V2)*100$				
	V1= N° servidores(as) que incrementan sus conocimientos en temas sobre enfoque de género V2= N° programado de servidores(as) que participan en las acciones de capacitación implementadas en temas sobre enfoque de género				
Parámetro de medición	Porcentaje (%)				
Fuentes y base de datos	Fuente de datos				
	Fuente: Unidad de Personal				
	Base de Datos: Lista de control de participación en eventos de capacitación. Informe de notas de capacitación (Pruebas de entrada y salidas en las capacitaciones implementadas, entre otras)				
Sentido esperado del indicador	Ascendente				
	Línea de base	Valor actual	Logros		
Año	2020	2021	2022	2023	2024
Valor	ND				
Variable Numerador:					
Variable Denominador:					



Ficha Técnica del Indicador 2						
Objetivo	Implementar acciones que contribuyan a fortalecer una cultura de respeto y valoración de las diferencias de género.					
Nombre del indicador:	Porcentaje de servidoras(es) con estereotipos de género					
Definición	El indicador establece la proporción de servidoras/es que presentan estereotipos de género.					
Justificación	El indicador permite medir la cantidad de personas que laboran en la entidad que presentan estereotipos de género; lo que afecta el clima laboral, así como el avance en el logro de la igualdad de género. Es importante abordar este tema a fin de que a nivel institucional se defina e implemente la estrategia que coadyuve a la disminución de los estereotipos de género.					
Responsable del indicador	Unidad de Personal					
Limitaciones y supuestos empleados	Limitaciones: Reducida participación de los(as) servidores(as) en las encuestas.					
	Supuestos: Respaldo de la Alta Dirección para la aplicación de la encuesta de Estereotipos de Género					
Método de cálculo	Fórmula = $(V3/V4)*100$					
	<p>Donde: V3 = Número de servidoras/es con estereotipos de género V4 = Número de servidoras/es que respondieron la encuesta de estereotipos de género</p> <p>Descripción de variables y criterios Estereotipo de género: Son ideas preconcebidas que relacionan a las personas con modelos determinados que no corresponden necesariamente a la realidad y variedad de formas de ser y sentir de las personas. Servidoras/es a quienes que respondieron la encuesta de estereotipos de género: Referido a la trabajadora o trabajador sujeto al D. Leg. 728 y D. Leg. 1057 (CAS), o régimen 276, funcionariado; a quienes se les aplica la Encuesta de estereotipos de género, según muestra y criterios determinados en la ficha técnica de la encuesta. Servidoras/es con estereotipos de género: Respuestas a las preguntas seleccionadas de la Encuesta de estereotipos de género, según los siguientes criterios: Suma de respuestas en las opciones: "Muy de acuerdo" + "De acuerdo" 1. a. Una mujer se realiza completamente cuando es madre 1. h. Una mujer con independencia económica es menos probable que sufra violencia 1. i. Ser mujer implica ser delicada 2. j. Si un hombre es agresivo, es mejor no provocarlo 3. c. Las mujeres son mejores para realizar labores secretariales. 3. d. No conviene contratar a una mujer embarazada. 3. e. Es mejor contratar a un hombre, porque su carga familiar no ocasiona tardanzas, faltas, ni permisos en el trabajo. Respuestas en la opción: "Cierto" 5. b. Existe la ideología de género</p> <p>Medición del Indicador Para la medición del indicador se considera: -Total de respuestas de cada persona encuestada calificadas según los criterios establecidos como estereotipo de género. Se considera persona con estereotipo de género aquella que cuenta con 2 o más respuestas con percepción de estereotipos de género -Total de personas que presentan igual cantidad de respuestas calificadas como estereotipo de género. Instrumento: Encuesta de estereotipos de género en la gestión institucional interna.</p>					
Parámetro de medición	Porcentaje					
Fuentes y base de datos	Fuente de datos: La encuesta y el informe de resultados emitidos por la Unidad de Personal					
	Base de Datos: Procesamiento y sistematización de la encuesta Informe de análisis de resultados					
Sentido esperado del indicador	Descendente					
	Línea de base		Valor actual		Logros	
Año	2020		2021	2022	2023	2024
Valor	ND					
Variable Numerador:	N° de servidoras/es con estereotipos de género					
Variable Denominador:	N° de servidoras/es que respondieron la encuesta de estereotipos de género					



Ficha Técnica del Indicador 3					
Objetivo	Difundir información sobre la igualdad de género.				
Nombre del indicador 3:	Porcentaje de documentos de gestión que incorporan el enfoque de género.				
Definición	El indicador mide el % de documentos de gestión que incorporan el enfoque de género.				
Justificación	En base a la encuesta aplicada en el mes de diciembre de 2021, se evidencia un desconocimiento sobre temas de igualdad de género en los(as) servidores(as) de la entidad.				
Responsable del indicador	Unidad de Personal y Unidad de Relaciones Institucionales				
Limitaciones y supuestos empleados	Limitaciones:				
	Supuestos: Se cuenta con recursos humanos y materiales para la elaboración de material de difusión en temas de igualdad de género. Se cuenta con el apoyo del MIMP para proveer información sobre igualdad de género.				
Método de cálculo (incluye definición de las variables y de criterios para medir el indicador)	Fórmula = $(V5/V6)*100$				
	V5= N° de documentos de gestión que incorporan el enfoque de género.				
	V6= N° total de documentos de gestión de la entidad.				
Parámetro de medición	Porcentaje (%)				
Fuentes y base de datos	Fuente de datos				
	Fuente: Unidad de Personal y Unidad de Relaciones Institucionales				
	Base de Datos: Reportes de información de la Unidad de Personal y Unidad de Relaciones Institucionales				
Sentido esperado del indicador	Ascendente				
	Línea de base	Valor actual	Logros		
Año	2020	2021	2022	2023	2024
Valor	ND				
Variable Numerador:					
Variable Denominador:					



Anexo 2

Representantes del Comité de Igualdad de Género (CIG) del INGEMMET (Incluye Directorio)



Resolución de Presidencia

N° 0082-2021-INGEMMET/PE

Lima, 12 de agosto de 2021

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 1 del Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP dispone que en las entidades públicas del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales se cree una comisión, comité o grupo de trabajo, para la Igualdad de Género; asimismo, el artículo 4 establece que las entidades públicas del Gobierno Nacional y los Gobiernos Regionales podrán disponer la modalidad o forma del Mecanismo para la Igualdad de Género a implementar, debiendo garantizar que comprometa la participación cuando menos de un/a representante de el/la titular de la entidad quien la presidirá; del área de Planificación y Presupuesto quien está a cargo de la secretaría técnica; del área de Recursos Humanos o quien haga sus veces; de la Oficina de Comunicaciones o quien haga sus veces; de los Órganos de Línea;

Que, mediante Resolución de Presidencia N° 108-2017-INGEMMET/PCD, se crea el “Grupo de Trabajo como mecanismo para la Igualdad de Género en el INGEMMET”, cuya denominación fue modificada por Resolución de Presidencia N° 052-2019-INGEMMET/PE a “Comité de Igualdad de Género del Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico – INGEMMET (CIG – INGEMMET)”, el mismo que se encuentra reconstituido, entre otros, por el Coordinador (a) de Geología y Laboratorio como miembro titular, quien en representación del Titular de la entidad preside dicho Comité, y por el representante designado (a) por el Coordinador (a) de Geología y Laboratorio, como miembro suplente;

Que, mediante Resolución de Presidencia N° 0023-2021-INGEMMET/PE, se da por concluida la designación temporal en el cargo de Coordinador de Geología y Laboratorio del INGEMMET;

Que, en ese sentido, resulta necesario reconstituir el “Comité de Igualdad de Género del Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico – INGEMMET (CIG – INGEMMET)”, incorporando a los servidores que actuarán como miembro titular y suplente en representación del Titular de la entidad;

Con el visado de la Gerencia General y de las Oficinas de Planeamiento y Presupuesto, y de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, que dispone la creación de un mecanismo para la Igualdad de Género en las entidades del Gobierno Nacional y en los Gobiernos Regionales, y en el Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico – INGEMMET, aprobado por Decreto Supremo N° 035-2007-EM;





SE RESUELVE:

Artículo 1.- RECONFORMAR el "Comité de Igualdad de Género del Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico – INGEMMET (CIG – INGEMMET)", creado por Resolución de Presidencia N° 108-2017-INGEMMET/PCD, modificada por Resolución de Presidencia N° 052-2019-INGEMMET/PE y N° 116-2019-INGEMMET/PE, el cual estará integrado por los siguientes miembros:

Miembros Titulares	Miembros Suplentes
Luis Barranzuela Farfán, quien en representación del Titular de la Entidad, preside el Comité	Director (a) de la Oficina de Administración
Director (a) de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, quien estará a cargo de la Secretaría Técnica	Representante designado (a) por el/la Director (a)
Director (a) de Concesiones Mineras	Representante designado (a) por el/la Director (a)
Jefe (a) de la Unidad de Relaciones Institucionales	Representante designado (a) por el/la Jefe (a)
Jefe (a) de la Unidad de Personal	Representante designado (a) por el/la Jefe (a)

Artículo 2.- REMITIR copia de la presente Resolución a los miembros del Comité de Igualdad de Género del Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico – INGEMMET (CIG – INGEMMET), para su conocimiento y fines pertinentes.

Artículo 3.- DISPONER la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional del Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico – INGEMMET www.gob.pe/ingemmet.

Regístrese y comuníquese.



Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado del Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: Uri:<https://srvstd.ingemmet.gob.pe/BuscaTuDocumento> e ingresando la siguiente clave : M28Y128T

DIRECTORIO DEL CIG-INGEMMET - Año 2022 (*)

N°	Miembros	Cargo	E-mail	Celular
1	Ing. Luis Barranzuela Farfán	Presidente	lbarranzuela@ingemmet.gob.pe	987 163 488
2	Econ. Yelena Alarcón Butrón	Secretaria Técnica	yalarcon@ingemmet.gob.pe	994 685 982
3	Sra. Yorri Elena Carrasco Pinares	Miembro	ycarrasco@ingemmet.gob.pe	996 298 909
4	Abg. María Angélica Remuzgo Gamarra	Miembro	mremuzgo@ingemmet.gob.pe	994 685 975
5	Lic. José Casas Ávila	Miembro	jcasas@ingemmet.gob.pe	999 255 013

(*) Actualizado al 31.01.2022



Anexo 3

Resultados de la Encuesta sobre estereotipos de género en la gestión institucional 2021.

y

Anexo 4

Anexo 4: Resultados de la Encuesta sobre el Trabajo Remunerado Vs Trabajo Doméstico año 2021