

# PLAN DE IGUALDAD DE GENERO DEL INSTITUTO GEOLÓGICO, MINERO Y METALÚRGICO - INGEMMET 2018



## I. PRESENTACIÓN

De acuerdo a la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, se establece 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.

De esta manera, constituye un rol del Estado, 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.

Del mismo modo, se deben adoptar medidas de acción positiva de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre la mujer y el hombre, las que no se considerarán discriminatorias; así como también, incorporar y promover el uso de lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones escritas y documentos que se elaboren.

Mediante Decreto Supremo N° 004-2012-MIMP, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), aprobó el Plan Nacional de Igualdad de Género (PLANIG), estableciéndose como objetivos estratégicos: 1) Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno; 2) Fortalecer una cultura de respeto y valoración de las diferencias de género; 3) Reducir brechas educativas entre mujeres y hombres; 4) Mejorar la salud de las mujeres y garantizar los derechos sexuales y reproductivos de mujeres y hombres; 5) Garantizar los derechos económicos de las mujeres en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades con los hombres; 6) Reducir la violencia de género en sus diferentes expresiones; 7) Incrementar la participación de mujeres y hombres en la toma de decisiones y la participación política y ciudadana; y, 8) Valorar el aporte de las mujeres en el manejo sostenible de los recursos naturales.

En nuestra institución, por medio de la Resolución de Presidencia N° 108-2017-INGEMMET/PCD de fecha 11 de agosto de 2017, se aprobó la creación de un Grupo de Trabajo como mecanismo para la igualdad de género en el INGEMMET.

El PLANIG es el instrumento cuyo objetivo es transversalizar el enfoque de género en las políticas públicas del Estado Peruano, en sus tres niveles de gobierno, garantizando la igualdad y la efectiva protección de los derechos humanos para mujeres y hombres, la no discriminación y el pleno desarrollo de las potencialidades y capacidades individuales y colectivas. De esta manera, se espera garantizar a todas las personas, el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía; así como erradicar toda forma de discriminación, para alcanzar la igualdad real y efectiva.

La Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas es el proceso de examinar las implicancias que tiene para hombres y mujeres cualquier acción planificada, incluyendo legislación, políticas o programas en todas las áreas y en todos los niveles. Permite hacer de las necesidades e intereses de hombres y mujeres una dimensión integrada en el diseño, la implementación, el monitoreo y la evaluación de políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que hombres y mujeres se beneficien igualitariamente.

Transversalizar el enfoque de género en las normas, políticas, planes, y en la gestión pública a nivel nacional, regional y local es fundamental para garantizar el reconocimiento, promoción, protección y exigibilidad de los derechos de las mujeres y hombres en igualdad de condiciones en los diferentes ámbitos públicos y privados, como el Estado, los partidos políticos, las empresas, las comunidades, las familias, a fin de lograr la reducción de la



desigualdad, exclusión, y vulnerabilidad social, económica, política y cultural, y contribuir a la construcción de una ciudadanía plena para hombres y mujeres sin discriminación.

## II. MARCO CONCEPTUAL SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO Y POLÍTICAS PÚBLICAS

La Igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en convenios internacionales. El principio hace referencia a los derechos y responsabilidades que como seres humanos tenemos todas las personas, lo que implica dar las mismas condiciones, trato y oportunidades sin distinción de clase, sexo, edad, creencias, etnia o cultura, con la finalidad de evitar toda forma de discriminación.

Se entiende por discriminación cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad entre la mujer y el hombre, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra, en concordancia con lo establecido en la Constitución Política del Perú y en los instrumentos internacionales ratificados por el Estado peruano.

### Políticas de Igualdad de Género

La política de Igualdad de Género alude a la generación de condiciones y medidas establecidas desde el Estado, a fin de garantizar el ejercicio de derechos sociales, económicos, políticos y culturales de todas las personas, teniendo en cuenta el marco del principio universal de Igualdad de mujeres y hombres sin distinción ni discriminación.

Las políticas de Igualdad de Género incorporan el enfoque de género, el cual propone desarrollar esfuerzos por transformar a fondo los modelos de políticas públicas predominantes, corregir los desequilibrios existentes, reducir las brechas de género, tomando en cuenta las diferencias entre los géneros y las causas y consecuencias de las desigualdades, legitimadas por las estructuras institucionales y culturales.

Desde esta óptica, la política de Igualdad de Género considera necesario implementar diversas medidas y estrategias:

- **Las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres** representan un avance sustantivo frente a las anteriores políticas indiferentes al enfoque de género, buscan eliminar las desigualdades que impiden la participación de las mujeres en la vida política, económica cultural y garantizar la participación de las mujeres en el ámbito público, con las mismas oportunidades que los hombres (educación, salud, ingresos, etc.) y en los procesos de toma de decisiones.

El objetivo es asegurar igual participación de hombres y mujeres en el proceso de toma de decisiones, igual acceso y control de mujeres y hombres a las oportunidades, recursos y resultados del desarrollo, reducción de la pobreza para hombres y mujeres y mejoramiento del crecimiento económico y desarrollo sostenido en general.

- **Medidas positivas o afirmativas** que tienen como función favorecer a grupos de mujeres que presentan desventajas y/o privaciones permanentes, mediante mecanismos de eliminación y/o corrección de las discriminaciones y desigualdades reales", como por ejemplo programas de alfabetización dirigidos a las mujeres, incentivos para fortalecer las micro empresas dirigidas por mujeres, etc.

Permiten eliminar desventajas que afectan a las mujeres, aseguran que todas y todos, cuenten efectivamente con los medios, recursos y beneficios específicos de programas sociales y proyectos, y constituyen una estrategia indispensable y complementaria a la igualdad de oportunidades.

- **La transversalización del enfoque de género**, que surge con la intención de corregir las políticas de género basadas exclusivamente en la creación de oficinas nacionales y



puntos focales, sin involucrar al resto del aparato público, incorporando el enfoque de género en todas las dimensiones de la vida social, política, cultural e institucional.

El objetivo es integrar esta perspectiva desde el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas y en todas las esferas y niveles de cualquier acción planificada. Se trata de integrar las consideraciones de género en todos los niveles de la gestión pública, en la planificación, normas y procedimientos, procesos, cultura organizacional, política laboral y presupuesto.

Es considerada en la actualidad, como una de las estrategias de mayor alcance destinada a incluir el enfoque de género en las políticas públicas, debido a su efecto articulador, lo que permite alcanzar mayores resultados e impactos. Incorpora el enfoque de género en todas las dimensiones de la vida social, política, cultural e institucional. Se desarrolla desde la consolidación de la voluntad política, la institucionalización de mecanismos, la planificación desde la perspectiva de género y el fortalecimiento de capacidades de funcionarios/as, y es responsabilidad del Estado, y de toda la sociedad.

- **La institucionalización del enfoque de género**, la misma que ha adquirido gran importancia ante la necesidad de formalizar los acuerdos y procedimientos en todas las instancias y gestión de las organizaciones. Desde este punto de vista, la *institucionalización* se encuentra estrechamente asociada a los procesos de transversalización del enfoque de género, considerando el papel que cumplen las *instituciones* en la interacción humana.

Institucionalizar el enfoque de género implica el establecimiento de reglas y mecanismos, para darle el carácter permanente a una política con enfoque de género, con la intención de convertirla en una práctica regular de la organización. Esto significa, que en los procesos de toma de decisiones para la gestión y administración de la organización se ha incorporado un conjunto de normas y procedimientos que orientan desde un enfoque de género el proceder de los decisores y los ejecutores de las políticas, planes y programas, transformando la cultura institucional y las concepciones de sus agentes, haciéndolas eficaces y sostenibles.

### III. ESTADO ACTUAL DE LAS BRECHAS DE GÉNERO

De acuerdo al PLANIG existen brechas detectadas que generan diferenciación entre géneros a todo nivel, por lo que corresponde al Gobierno Central y al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, en calidad de órganos rectores, la planificación para la disminución de las brechas de género existentes, ya sea en materia remunerativa, educativa, entre otros, las instituciones del sector público deben formular y aprobar proyectos normativos que complementen e el PLANIG y lo adecúen su propia realidad.

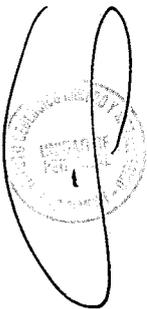
En tal sentido, el presente documento normativo es una primera aproximación a las actividades que se deberán realizar a efectos de implementar las recomendaciones del PLANIG, sin embargo, resulta necesario la aplicación de encuestas al personal del INGEMMET con la finalidad de obtener un diagnóstico acerca de las perspectivas y nociones que se tiene en relación a la igualdad de género.

### IV. MARCO NORMATIVO

La institucionalización de políticas públicas de igualdad de género en el Perú está sustentada en una serie de normas nacionales e internacionales; así como en compromisos políticos asumidos por el Estado peruano en foros nacionales e internacionales.

#### 4.1 Marco normativo nacional

La Constitución vigente (1993) reconoce el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo. Este texto fue reformado parcialmente en el año 2002 y en la reforma del artículo 191° introdujo el principio de representación por género. De esta manera, la

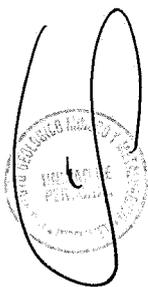


Constitución plantea la responsabilidad del Estado peruano en la remoción de los obstáculos que limitan el derecho a la igualdad o que constituyen actos discriminatorios. Otras normas que garantizan el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres son las siguientes:

- Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres - Ley N° 28983, publicada el 16 de marzo de 2007.
- Ley Orgánica del Poder Ejecutivo - Ley N° 29158 publicada el 20 de diciembre de 2007.
- Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – Decreto Legislativo N° 1098, publicada el 20 de enero de 2012.
- Ley Orgánica de Gobiernos Regionales - Ley N° 27867, publicada el 18 de noviembre de 2002 y sus modificatorias.
- Ley Orgánica de Municipalidades - Ley N° 27972, publicada el 27 de mayo de 2003.
- Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto - Ley N° 28411, publicada el 08 de diciembre de 2004 y sus modificatorias.
- Ley de Partidos Políticos - Ley N° 28094, publicada el 01 de noviembre de 2003.
- Ley de Fomento de la Educación de las Niñas y Adolescentes Rurales - Ley N° 27558, publicada el 31 de octubre de 2001.
- Ley que fomenta la reinserción escolar por embarazo - Ley N° 29600, publicada el 15 de octubre de 2010.
- Texto Único Ordenado de la Ley N° 26260, Ley de Protección contra la Violencia Familiar-, publicado el 27 de junio de 1997.
- Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual- Ley N° 27942, publicada el 27 de febrero de 2003 y sus modificatorias.
- Ley N° 29819, que modifica el artículo 107 del Código Penal, incorporando el feminicidio, publicada el 27 de diciembre de 2011.
- Ley contra la Trata de Personas y el Tráfico Ilícito de Migrantes - Ley N° 28950, publicada el 16 de enero de 2007 y su Reglamento el D.S. N° 007-2008-IN, publicado el 30 de noviembre de 2008.
- Ley N° 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, publicada el 20 de septiembre de 2009.
- Ley de los trabajadores del hogar - Ley N° 27986, publicada el 03 de junio de 2003.
- Ley No 29700, Ley que incluye el trabajo no remunerado en las cuentas nacionales, publicada el 04 de junio de 2011.
- Ley 29715 que modifica el artículo 2 de la ley 28457, Ley que regula el proceso de filiación judicial de paternidad extramatrimonial, publicada el 21 de junio de 2011.

Adicionalmente, existen normas de menor jerarquía que desarrollan o refuerzan el mandato constitucional de igualdad y no discriminación. Entre ellas:

- La Directiva No 001 – 2011- EF 50.01, “Para la programación y formulación del presupuesto del sector público”, aprobada por Resolución Directoral N° 002-2011-EF/50.01, publicada el 09 de junio de 2011, cuyo artículo 38 dispone “que los diversos niveles de gobiernos y sectores, en el marco de la Ley 28983 y la Ley 29083, deben identificar brechas de género como un criterio que permita determinar la asignación de recursos para el logro de sus objetivos institucionales”.
- Decreto Supremo N° 027-2007-PCM, publicado el 25 de marzo de 2007, que define y establece las Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional, entre ellas la política de igualdad de hombres y mujeres.
- Decreto Supremo N° 009-2006-MIMDES, publicado el 26 de agosto de 2006, dispone la implementación de lactarios en instituciones del sector público donde laboren veinte o más mujeres en edad fértil.
- Decreto Supremo 004-2008-MIMDES, publicado el 04 de abril de 2008, precisan que los estatutos todas las formas de organización jurídica sin fines de lucro deberán adecuarse a las normas de la constitución y de la ley relativas a la igualdad jurídica del varón y la mujer.
- En términos de compromiso político con la igualdad de género, el Estado peruano adoptó en el año 2002, el Acuerdo Nacional, cuya décimo primera política de Estado establece la promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación.



## V. ENFOQUES DEL PLAN

### a. Enfoque de género

El enfoque de género es una forma de mirar la realidad identificando los roles y tareas que realizan los hombres y las mujeres en una sociedad, así como las asimetrías, relaciones de poder e inequidades que se producen entre ellos. Permite conocer y explicar las causas que producen esas asimetrías y desigualdades, y a formular medidas (políticas, mecanismos, acciones afirmativas, normas, etc.) que contribuyan a superar las brechas sociales de género.

El enfoque de género al observar de manera crítica las relaciones que las culturas y sociedades construyen entre hombres y mujeres, permite la formulación de planteamientos para modificar las relaciones de desigualdad, erradicar toda forma de violencia basada en género, asegurar a las mujeres su acceso a recursos y servicios de salud y educación, fortalecer su participación política y ciudadana, entre otros aspectos. El concepto "género" hace referencia a roles, conductas y expectativas socialmente construidas relacionadas con el ser hombre o mujer y basadas en la diferencia sexual entre ellos.

El enfoque de género considera que:

- Para lograr la igualdad de género es necesario reconocer que toda política, programa y proyecto afectan a la mujer y al hombre de manera diferenciada.
- Las políticas, programas y proyectos del Estado peruano en sus niveles de gobierno nacional, regional y local deben contribuir a la igualdad de género. Por tanto, la política de igualdad de género debe ser considerada como parte integral de las responsabilidades de los tres niveles de gobierno; y para ello, se requiere desarrollar una estrategia de transversalidad (horizontal y vertical) del enfoque de género en todos los sectores y organismos estatales con capacidad de decisión y ejecución.
- Para lograr la igualdad de género será necesario adoptar medidas específicas, diseñadas para eliminar las desigualdades y situaciones de discriminación que existan.
- El empoderamiento de la mujer es esencial para lograr la igualdad de género.
- La promoción de la participación de la mujer, en igualdad de condiciones, como agente de cambio en los procesos económicos, sociales y políticos es una condición esencial para el logro de la igualdad de género y el desarrollo del país.

### b. Enfoque de derechos humanos

El enfoque de derechos humanos se fundamenta en el respeto a la dignidad de toda persona, quien es titular de derechos por su sola condición de ser humano. Para este enfoque, el ser humano es el centro de las diversas esferas de acción del Estado; en consecuencia, las mujeres tienen los mismos derechos y responsabilidades que los hombres y no es admisible ninguna diferenciación ni objetiva ni razonable relativa al ejercicio de derechos y goce de oportunidades.

El enfoque de derechos humanos permite incidir en la promoción y protección de los derechos humanos de las mujeres, identificar aquellos que han sido vulnerados o no realizados, así como identificar las barreras sociales, económicas, culturales e institucionales que limitan su ejercicio.

### c. Enfoque de interculturalidad

El enfoque de interculturalidad permite el diálogo respetuoso entre distintas culturas y el tratamiento adecuado de la diversidad y las relaciones entre diferentes grupos culturales que conviven en un mismo espacio, buscando que las sociedades sean cada vez más plurales, de modo que permita recuperar desde los diversos contextos culturales, todas aquellas expresiones que se basan en el respeto y la tolerancia frente a lo diferente. Ello no significa aceptar prácticas culturales que vulneren los derechos humanos universalmente



reconocidos o prácticas discriminatorias hacia las mujeres que toleren la violencia hacia ellas u obstaculizan el goce de igualdad de derechos.

Las intervenciones que se planteen en el presente Plan, se realizarán en el marco de respeto a la realidad pluricultural, multilingüe y multiétnica, promoviendo la inclusión social, el diálogo e intercambio en condiciones de equidad, igualdad, democracia y beneficio mutuo.

#### **d. Enfoque de resultados**

Es un enfoque que tiene en cuenta la totalidad del ciclo de una intervención y que integra estrategias, recursos (humanos y financieros), para lograr los cambios que requiere la ciudadanía.

En la gestión por resultados se parte de los resultados y a partir de ellos se implementa un conjunto de intervenciones públicas y productos (bienes y servicios) que van a contribuir al resultado que se espera lograr. Las decisiones de política se aplican mirando esta cadena, se transparentan en el presupuesto público a través de la asignación y ejecución presupuestal, definiéndose las responsabilidades de las entidades correspondientes y son objeto de seguimiento, evaluación, rendición de cuentas y vigilancia ciudadana.

El enfoque de gestión por resultados implica:

- Definir resultados realistas basados en evidencias.
- Identificar en forma clara a los beneficiarios y sus necesidades.
- Realizar un seguimiento de los progresos realizados en la consecución de los resultados y de los recursos empleados mediante indicadores adecuados.
- Generar nuevos conocimientos gracias a las recomendaciones de las evaluaciones e integrarlas en la adopción de decisiones.
- Rendir cuentas sobre los resultados

#### **e. Enfoque de articulación**

Eliminar las brechas entre hombres y mujeres y alcanzar la igualdad de género implica la articulación del conjunto de instrumentos de política como los planes y la acción conjunta de todas las instituciones del Estado, de las agencias de cooperación internacional, de la sociedad civil y de la sociedad en su conjunto en el marco de sus mandatos y responsabilidades.

Diseñar e implementar los medios necesarios para que esta intervención esté convenientemente coordinada y se base en unas pautas de actuación programadas y planificadas de antemano es uno de los enfoques que orienta al Plan, de modo que la adecuada coordinación entre todos los actores involucrados permita optimizar los recursos y mejorar la atención a la ciudadanía desde un punto de vista cualitativo y cuantitativo.

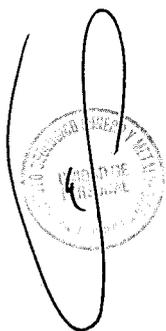
La integración comprende tres modalidades de articulación: la intersectorial, la intergubernamental y la de planes nacionales.

##### **Intersectorial**

Cada sector del Poder Ejecutivo asume la intervención en la eliminación de las brechas de género según sus competencias y especialidad, de manera oportuna y eficiente, cumpliendo sus responsabilidades, respetando el campo de atribuciones y generando prácticas de coordinación y complementación, a fin de evitar la duplicidad y sobreposición de intervenciones, en el marco de las leyes y la Constitución Política del Perú. Se organizan en un régimen jerarquizado y desconcentrado.

##### **Intergubernamental**

Cada nivel de gobierno asume el ejercicio de las competencias compartidas, de manera oportuna y eficiente, cumpliendo sus responsabilidades, respetando el campo de atribuciones y generando prácticas de coordinación, complementación y articulación



intergubernamentales para la reducción de las brechas y logro de la igualdad de género, a fin de evitar la duplicidad y atomización de intervenciones.

#### **Con otros planes nacionales**

El Plan del Grupo de Trabajo como mecanismo de Igualdad de Género en el INGEMMET se orienta y se articula a otros planes nacionales vinculados a los temas de rectoría del MIMP.

#### **VI. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN**

El Plan de Igualdad de Género del INGEMMET tiene objetivo el desarrollo de un conjunto de actividades que permita cumplir los objetivos estratégicos contenidos en el PLANIG.

#### **VII. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS**

Dentro de los objetivos estratégico para el INGEMMET, se han considerado las siguientes actividades:

##### **Objetivo estratégico 1:**

Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno

##### **Objetivo estratégico 2:**

Fortalecer una cultura de respeto y valoración de las diferencias de género

##### **Objetivo estratégico 3:**

Reducir brechas educativas entre mujeres y hombres

##### **Objetivo estratégico 5:**

Garantizar los derechos económicos de las mujeres en condiciones de equidad e igualdad

#### **VII. DETALLE DE ACTIVIDADES**

De acuerdo a cuadro adjunto.



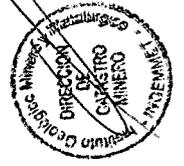
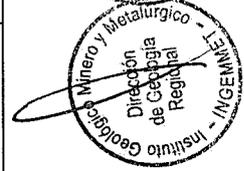
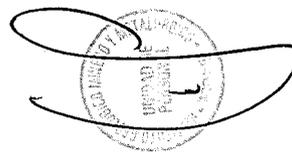
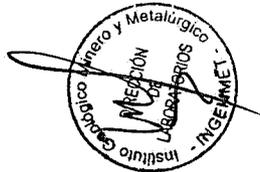
PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DEL INGEMMET - 2018

Objetivo Estratégico N° 1 : Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en el INGEMMET

Objetivo Nacional (*)	Objetivo Institucional	Acción	Indicador	Metas	AÑO 2018			Responsable	Medio de Verificación
					I	S	Total		
Aprobar normas y políticas institucionales en el marco de la aplicación de la Ley N° 28983	Aprobar normas y/o políticas institucionales en el marco de aplicación de la Ley N° 28983	Emisión de los instrumentos normativos para la aplicación de la Ley N° 28983	Número de documentos aprobados	1	0	1	1	PE	Resolución de PE

Objetivo Estratégico N° 2: Fortalecer una cultura de respeto y valoración de las diferencias de género

Objetivo Nacional (*)	Objetivo Institucional	Acción	Indicador	Metas	AÑO 2018			Responsable	Medio de Verificación
					I	S	Total		
Erradicar estereotipos y prácticas discriminatorias basadas en las diferencias de género.	Reducir los estereotipos y prácticas discriminatorias de género en la entidad	Estandarización de los mecanismos de comunicación escrita	Número de instructivos aprobados	1	0	1	1	Unidad de Personal	Aprobación de Instructivo en Sistema de Gestión de la Calidad
		Realización de campañas para la erradicación de los estereotipos de género	Número de campañas implementadas	1	0	1	1	Unidad de Personal	Informe de la Unidad de Personal
		Aplicación de encuestas al personal del INGEMMET con la finalidad de obtener un diagnóstico acerca de las perspectivas y nociones que se tiene en relación a la igualdad de género.	Número de encuestas aplicadas	1	0	1	1	Unidad de Personal	Informe de resultados de evaluación de la encuesta
Adoptar lenguaje inclusivo en documentaciones oficiales	Promover la adopción de un lenguaje inclusivo en documentación y comunicaciones oficiales	Que la comunicaciones formales dirigidas mediante correo electrónico por la Unidad de Personal a todos los servidores de la institución sea inclusiva	Cien por ciento (100%) de correos electrónicos enviados adoptando lenguaje inclusivo	100%	50%	50%	100%	Unidad de Personal	Informe de la Unidad de Personal



Objetivo Estratégico N° 3: Reducir brechas educativas entre mujeres y hombres

Objetivo Nacional (*)	Objetivo Institucional	Acción	Indicador	Metas	AÑO 2018			Responsable	Medio de Verificación
					I.S	II.S	Total		
Incrementar las competencias laborales, profesionales, científicas y tecnológicas que permitan mejorar las oportunidades de las mujeres	Desarrollar actividades para que las mujeres incrementen sus capacidades competitivas	Implementación de actividades de capacitación orientadas al desarrollo de las capacidades laborales de las mujeres, programando la participación de mujeres en las actividades de capacitación para reducir brechas educativas frente a los hombres	Número de actividades de capacitación implementadas	20%	10%	10%	20%	Unidad de Personal	Informe de la Unidad de Personal
		Desarrollo de actividades de inducción, que incorporen el tema de igualdad de género, fomentando el respeto a la diversidad de género en los procedimientos de inducción al personal que se incorpora a la entidad.	Número de actividades de inducción aplicadas	8	4	4	8	Unidad de Personal	Informe de la Unidad de Personal

Objetivo Estratégico N° 5: Garantizar los derechos económicos de las mujeres en condiciones de equidad e igualdad

Objetivo Nacional (*)	Objetivo Institucional	Acción	Indicador	Metas	AÑO 2018			Responsable	Medio de Verificación
					I.S	II.S	Total		
Garantizar un ambiente laboral libre de hostigamiento laboral	Constituirse como una institución pública libre de hostigamiento laboral	Difusión o envío de comunicados o comunicaciones al personal de la entidad sobre los procedimientos y sanciones contra el hostigamiento laboral	Número de comunicaciones enviadas	1	1	1	2	Unidad de Personal	Informe de la Unidad de Personal
		Aprobación de una Directiva que regule la prevención y sanción de la hostilización sexual en el INGEMMET	Número de Directivas aprobadas	1	0	1	1	Unidad de Personal	Directiva aprobada

(\*) Indicar fuente: Plan Nacional de Igualdad de Género PLANIG 2012 - 2017, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2012-MIMP  
Elaborado a la fecha: 11 de octubre de 2018

