



PLAN COMUNICACIONAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO REGIONAL DE ICA



Setiembre, 2023

- I. INTRODUCCIÓN
- II. ANTECEDENTES
- III. BASE LEGAL
- IV. ALCANCE
- V. OBJETIVOS
- VI. ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN
- VII. LINEAMIENTOS DE COMUNICACIÓN
- VIII. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES DEL PLAN
- IX. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES
- X. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



I. INTRODUCCIÓN

La Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG), aprobada mediante D.S. 008 – 2019, identifica la **discriminación estructural contra las mujeres** como un problema público causado por: los patrones socioculturales discriminatorios que privilegian lo masculino sobre lo femenino; la asignación desigual de roles, productivos a los hombres y reproductivos a las mujeres; y las normas y cultura institucional que refuerzan la situación de inferioridad o subordinación de las mujeres. Ello, genera desigualdad y limita el ejercicio de los derechos fundamentales y oportunidades de desarrollo de las mujeres.

Es por ello, que la PNIG busca mejorar la eficacia y calidad de la actuación de las entidades de la administración pública, en todos los niveles de gobierno, para garantizar los derechos humanos de las mujeres en igualdad y sin discriminación.

Asimismo, la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, establece el marco normativo institucional y de políticas públicas garantizando, tanto a mujeres como hombres el pleno ejercicio de sus derechos constitucionales a la igualdad, dignidad, bienestar, autonomía y libertad de desarrollo impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida pública y privada.

Además, El D.S. 05-2021- MIMP, Decreto Supremo que aprueba los Lineamientos para la Transversalización del Enfoque de Género en la Gestión Pública, establece disposiciones generales a las diversas entidades de la administración pública, de los tres niveles de gobierno, para una adecuada incorporación del enfoque de género en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas, programas, estrategias, proyectos, planes y servicios.

En este contexto y para cumplir esta tarea, los gobiernos regionales, mediante normas emitidas por sus instituciones, han creado los Mecanismos de Igualdad de Género, que son grupos de trabajo conformados por funcionarios de sus instituciones y que vienen implementando planes de trabajo de actividades relacionados a la incorporación del enfoque de género en la gestión pública de la institución.

Por este motivo un Plan Comunicacional para la incorporación del Enfoque de Género, es necesario para impulsar la Transversalización del Enfoque de Género en la gestión pública del Gobierno Regional de Ica, pues concientiza y comunica, tanto al personal como a la población de los avances y logros realizados en el trabajo por lograr una igualdad entre hombres y mujeres y el cierre de brechas de género en la institución.



II. ANTECEDENTES

Según el Ley de Organización y Funciones (LOF) aprobado por el MIMP tiene como primera competencia la Promoción y el fortalecimiento de la transversalización del enfoque de género en las instituciones, públicas y privadas, políticas, planes, programas y proyectos del Estado.

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, viene impulsando la creación de Mecanismos de Igualdad de Género en el marco del DS 005- 2017. A la fecha se cuenta con 25 mecanismos en gobiernos regionales y 59 en gobiernos locales en funcionamiento. Estos mecanismos de igualdad de género son creados con el objetivo de *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.*

Las brechas de género son las diferencias significativas y verificables en el acceso de mujeres y hombres a los bienes, servicios, recursos económicos, sociales, culturales, que expresan diversos niveles de bienestar y desarrollo personal y social. Su importancia radica en comparar y analizar cuantitativa y cualitativamente las situaciones que impactan en la vida de mujeres y hombres con características similares (MIMP 2013) en el Perú las brechas de género persisten y son las siguientes:

En 2021, el 26.7% de las mujeres de 15 a 49 años experimentaron violencia física por parte de su esposo o compañero y el 5.9% sufrieron violencia sexual (INEI, 2021).

En 2021, el 8,9% de las adolescentes de 15 a 19 años fueron madres o se embarazaron por primera vez (INEI 2022).

En 2021, se registraron 493 casos de muertes maternas ocurridas a nivel nacional (MINSA 2022).

En 2021, el 32,5% de las mujeres no tienen ingresos propios, frente al 14.3% de los hombres; asimismo, S/ 1,237.7 fue el ingreso promedio mensual de las mujeres, frente a S/ 1,703.6 de los hombres (INEI,2021).

En 2021, el 7.6% de las mujeres de 15 y más años de edad no saben leer ni escribir, frente al 2.7% de los hombres (INEI, EN 2021).

En el proceso electoral 2022, se eligió 1 gobernadora, 23 vicegobernadoras, 102 alcaldesas (JNE. CEJ 2022).

Mediante Resolución Ministerial N° 200-2021- MIMP, se aprobó el “Protocolo del Servicio 5.3.1. Asistencia Técnica para la incorporación del enfoque de género en los Sistemas Administrativos de la Gestión Pública, de manera oportuna y fiable” el cual constituye un proceso de acompañamiento, asesoría técnica y capacitación por el



III. BASE LEGAL

El plan Comunicacional con Enfoque de Género, se sustenta en los siguientes documentos normativos:

- Constitución Política del Perú.
- Decreto Supremo Nro. 008-2019-MIMP, que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género.
- Decreto Supremo N°015-2021-MIMP, que aprueba los Lineamientos para la Transversalización del Enfoque de Género en la Gestión Pública.
- Decreto Supremo Nro. 005-2017-MIMP, que dispone la creación de un mecanismo para la Igualdad de Género en las entidades del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales.
- Ley N°30364 para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- Ley Nro. 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Ley Nro. 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Ley Nro. 27783, Ley de Bases de Descentralización.
- Ley Nro. 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, modificada por la Ley N° 27902.
- Ley Nro°29792, Ley Orgánica de Municipalidades
- Ordenanza Regional N° 012-2022-GORE-ICA, ordenanza regional que adecúa el Art. 2° de la ordenanza regional N° 005-2014-GORE.ICA, al Decreto Supremo N° 015-2021-MIMP.



IV. OBJETIVOS

Objetivo 1. Promover una cultura organizacional orientada hacia la igualdad de género, libre de estereotipos y sin discriminación, respetando las diferencias, propiciando escenarios favorables hacia la igualdad entre hombres y mujeres.

Objetivo 2. Promover el enfoque de género en la comunicación externa con la población usuaria, visibilizando las acciones que se vienen desarrollando orientadas a la reducción de brechas de género

La cultura organizacional es la esencia de cada entidad y está presente en todas las acciones que realizan sus servidoras/es. Si se gestiona adecuadamente es una fortaleza para cualquier organización, pues ayuda a sus integrantes a identificarse con los propósitos estratégicos, el compromiso y el logro de los objetivos organizacionales.
(Servir 2017)



cual se brinda orientaciones técnicas para el conocimiento, la comprensión, e incorporación de los enfoques de género e interseccional en los sistemas referidos a: Planeamiento Estratégico; la Programación Multianual y Gestión de Inversiones; al Presupuesto Público y a la Gestión de Recursos Humanos.

El sistema de gestión de recursos humanos otorga el soporte a los mencionados procesos, el mismo que se expresa en las capacidades, iniciativas y actitudes del personal, que constituye el potencial humano involucrado en el funcionamiento de estos sistemas.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil, SERVIR, define la gestión de los recursos humanos como el reclutamiento, manejo y desarrollo de capacidades de las personas con el fin de que la organización cumpla con sus objetivos y comprende los siguientes subsistemas: a) Planificación de políticas de recursos humanos, b) Organización del trabajo y su distribución, c) Gestión del empleo, d) Gestión del rendimiento, e) Gestión de la compensación, f) Gestión del desarrollo y la capacitación, g) Gestión de las relaciones humanas y sociales.

El presente plan de comunicacional para la Igualdad de Género se desarrolla en el marco del Subsistema de Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales, el cual está orientado a promover valores institucionales compartidos y a implementar un plan de mejora del clima y cultura organizacional.

Por lo tanto, la cultura y clima organizacional y la comunicación interna, favorecen la igualdad de género entre las y los trabajadores, así como la mejora de su desempeño y en el cumplimiento de las metas y resultados de la institución, considerando como productos el diagnóstico de cultura organizacional, los planes de acción de mejora del clima y cultura organizacional, el uso del lenguaje inclusivo etc.

Dicho esto, el clima organizacional es fundamental para promover un ambiente de trabajo agradable y libre de discriminación de género, que permita desarrollar el potencial de las personas. Al gestionar el clima organizacional con enfoque de género, las entidades públicas pueden desarrollar planes de acción que contribuyan a incrementar la motivación y el compromiso de las personas e impactar positivamente en los resultados.



V. ALCANCE

El alcance del “Plan Comunicacional para la Igualdad de Género” está orientado para el conjunto de unidades orgánicas a nivel institucional, y constituye un instrumento de gestión de uso interno del Gobierno Regional de Ica.

El presente plan tiene como público objetivo:

1. Público interno

Funcionariado y personal de todas las unidades orgánicas que conforman el Gobierno Regional de Ica.

2. Público externo

Los usuarios y beneficiarios de los servicios que brinda el Gobierno Regional de Ica en su territorio.

VI. ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN

La estrategia de comunicación es a la vez, una decisión, una intención y una estratagema. Prioriza objetivos y valora la información disponible tanto sobre el contenido o entidad objeto de comunicación, como sobre los sujetos receptores de esa comunicación, así como establece decisiones tanto en materia de contenidos como en la utilización de canales o herramientas de comunicación. La estrategia es un análisis, una ambición o intención y una decisión.¹



Para el presente plan comunicacional abordamos dos tipos de estrategias:

A) Estrategias de comunicación interna

La comunicación interna es una de las principales actividades de la organización, pues mediante esos procesos se coordinan las acciones fundamentales que le dan sentido a la organización, se ejecutan tareas, se realizan cambios, se orientan las conductas interpersonales, y se construyen valores de la cultura organizacional.²

La principal función que desarrolla en la institución la comunicación interna es apoyar la implementación de las políticas orientadas hacia la igualdad de género, por medio de una coherente y planificada gestión de la comunicación, independientemente de la misión de la organización. Además, permite dar a conocer los objetivos y políticas

¹ Junta de Galicia (2014). Como elaborar un plan de marketing: manuales prácticos de la Pyme.

² Trelles Rodríguez (2001). Comunicación organizacional.



de la organización y conformar una identidad propia sobre la base de un clima de motivación y cordialidad.³

Algunas estrategias de comunicación interna a desarrollar

1. Difusión de mensajes claves sobre la igualdad de género, a través de medios digitales como: whatsapp, twitter, facebook, instagram, correos electrónicos, página web.

Ejemplo:

- Igualdad en acción: nuestro gobierno regional promueve la igualdad de género entre hombres y mujeres.
- Por un futuro con igualdad: apostamos por una sociedad donde hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades.
- Construyendo puentes hacia la igualdad: nuestro gobierno regional trabaja por el cierre de las brechas salariales entre hombres y mujeres.
- Las comisiones para la igualdad de género, lideran los procesos incorporando el enfoque de género en los sistemas administrativos



2. Elaboración de afiches, paneles, cartillas y trípticos, con mensajes que promuevan la igualdad de género para su difusión en espacios físicos como auditorios comedores, salas de reunión, estacionamientos y espacios de recreación.

3. Difusión de video o spots radiales, minutos antes de iniciar reuniones de trabajo presenciales en auditorios o en reuniones virtuales.

³ Graverán D. (2017) Propuesta de Manual de Gestión de la Comunicación Interna para el Centro Nacional de Biopreparados

4. Difusión de mensajes que sensibilicen al personal sobre los efectos que tienen la presencia de estereotipos de género en las relaciones interpersonales y cómo afectan al establecimiento de relaciones democráticas e igualitarias libres de toda forma de violencia.

5. Mantener informado al personal de la institución sobre las acciones periódicas que realiza la Comisión Técnica para la Igualdad de Género.

B) Estrategia de comunicación externa:

La comunicación externa es un "conjunto de mensajes emitidos por el gobierno regional hacia sus diferentes públicos externos, encaminados a mantener o mejorar sus relaciones con ellos, a proyectar una imagen favorable o a promover sus productos o servicios"⁴.

Por lo tanto, la comunicación externa se difunde a través de canales que permiten llegar al público fuera de la institución, **tales como redes sociales, radios, televisión, periódicos entre otros**. Para ello se plantea:

- Difusión de las actividades que realiza la institución y los servicios que posee orientados a promover la igualdad entre hombres y mujeres y al cierre de brechas de género.
- Difusión de mensajes orientados a sensibilizar, identificar e informar sobre estereotipos de género y cómo estos perpetúan los roles de género en la sociedad y las familias, y no permiten el normal desarrollo de los niños y niñas manteniendo desigualdades entre hombres y mujeres.
- Difusión de campañas que inviten a la población a identificar y denunciar las prácticas que atentan contra la vida e integridad de las mujeres, como el acoso callejero y la violencia física o sexual, informando de los servicios que la institución y el MIMP tiene para ello.

Mensajes claves para la comunicación Externa

Ejemplos

- *Transformamos realidades, empoderamos vidas: somos un gobierno regional con perspectiva de género.*
- *Los niños y niñas tienen los mismos derechos, deberes y responsabilidades: Educando en igualdad tendremos una sociedad sin discriminación.*



⁴ Andrade H. (2005) Comunicación organización interna, proceso, disciplina y Técnica

- *Nuestros niños y niñas, tienen las mismas capacidades. No dejemos que los prejuicios le pongan límites a su futuro. Gobierno Regional, trabajando por una región sin discriminación.*
- *Justicia y equidad para todos: somos un gobierno regional comprometido con la transversalización de género.*

Ejemplos:

Las siguientes gráficas podrían difundirse en espacios donde el gobierno regional ofrece servicios a la ciudadanía, como postas de salud, hospitales, salas de espera, mesa de partes, entre otros.



Spots de vídeo

El siguiente vídeo podría ser difundido durante el tiempo de espera en auditorios u otros ambientes que congreguen a ciudadanos y ciudadanas.

Política Nacional de Igualdad de Género

https://www.youtube.com/watch?v=zEk_iColl4E



Afiches:

Mensaje que busca generar conciencia contra la violencia de género e informa sobre los servicios que existen en el territorio para atender esta problemática.



#YoMeSumo

SJM
Es de todos

DILE NO A LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

Si eres víctima de agresión, DENUNCIA

Llamada gratuita las 24 horas: LINEA 100

CEM
Centro Emergencia Mujer
T. 994 840 286

Chat100
www.chat100.pe/chat100

1818
Español, quechua y aymara. Atención las 24 horas en todo el Perú.

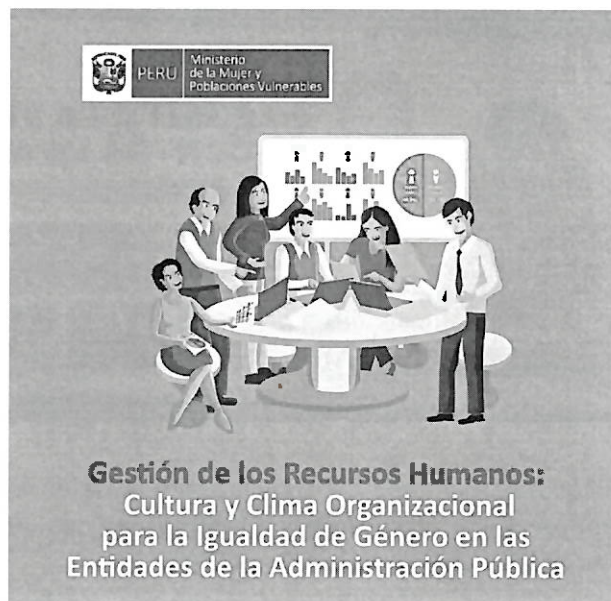
LINEA 114
PERSONAS DESAPARECIDAS

SÚMATE
A la eliminación de la violencia contra las mujeres

Mensaje que busca generar conciencia sobre la violencia contra los adultos y adultas mayores. Su representación además de ser inclusiva mantiene un número equitativo entre hombres y mujeres,



Imagen contiene una distribución equitativa de hombres y mujeres realizando las mismas tareas en el trabajo.



<https://www.facebook.com/photo.php?fbid=599927718828844&set=pb.100064348643434.-2207520000.&type=3>

VII. LINEAMIENTOS DE COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA

Lenguaje inclusivo

El lenguaje inclusivo es el conjunto de propuestas de uso de la lengua castellana que busca personalizar la presencia de mujeres y hombres al



escribir, hablar y representar, promoviendo que las y los hablantes abandonen o no incurran en el sexismo lingüístico y en el sexismo social presente en el lenguaje.⁵

Ejemplo:

- Usar la forma femenina al mencionar cargos, profesiones y oficios. Así, lo correcto es la gerenta (no la gerente), la presidenta (no la presidente), la jefa (no la jefe), la socia (no la socio), etc.



Lenguaje inclusivo oral EJEMPLOS

- Se debe censurar y eliminar expresiones verbales cotidianas que por su forma o por su contenido, vulneran la dignidad de la persona o reproducen estereotipos.
- Se recomienda estar más atentos en los espacios de participación colectiva y en las conversaciones diarias, sobre todo, a qué tanto las mujeres son interrumpidas por los hombres o no se les permiten intervenir en las conversaciones (reuniones de trabajo, salón de clases, etc.).
- Se debe abandonar el uso de apelativos por el aspecto físico de una persona: su color de piel, sus características fisonómicas, alguna discapacidad que tenga o su adscripción a un grupo étnico o condición económicas, ya que estos constituyen exteriorizaciones de actitudes denigratorias y ofensivas.

Lenguaje gráfico

- Es necesario contar una presencia igualitaria cuando representamos a mujeres y hombres.
- Los hombres deben ser representados en roles no tradicionales.

Ejemplos

⁵ MIMP (2015). Guía para el uso del lenguaje inclusivo: “Si no me nombras, no existo”



VIII. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

| Objetivo principal | Objetivo Específico | Actividad | Responsable | Apoyo |
|---|---|---|--|---|
| O1. Promover una cultura organizacional orientada a la igualdad de género y al respeto de todas las personas con base en una comunicación interna libre de estereotipos sobre las acciones que realiza Gores y Golos. | OE.1 Sensibilizar al personal institucional sobre las iniciativas, acciones y servicios que promueve el gobierno regional, para lograr una institución más igualitaria y que vele por el empoderamiento de las trabajadoras. | A.1.1 Difusión de mensajes al personal de la institución sobre la importancia de la Política Nacional de Igualdad de Género, prevención de la violencia, el acoso y la discriminación, buscando informar y sensibilizar sobre esta problemática e informando sobre los servicios que la institución y el MIMP brindan al respecto. | Oficina Regional de Imagen Institucional o la que haga de su vez en esta función | Subgerencia de Gestión de RRHH y Gerencia Regional de Desarrollo Social |
| | | A.1.2 Difusión de mensajes que sensibilicen al personal sobre las causas y efectos que tiene el uso de los estereotipos de género en las relaciones interpersonales y cómo afectan al establecimiento de relaciones democráticas e igualitarias libres de toda forma de violencia | Oficina Regional de Imagen Institucional o la que haga de su vez en esta función | Subgerencia de Gestión de RRHH y Gerencia Regional de Desarrollo Social |
| | | A.1.3 Mantener informado al personal de la institución sobre las acciones periódicas que realiza la Comisión Técnica para la Igualdad de Género, como la aplicación de herramientas de autodiagnóstico y aprobación de directivas. | Oficina Regional de Imagen Institucional o la que haga de su vez en esta función | Subgerencia de Gestión de RRHH y Gerencia Regional de Desarrollo Social |
| O2. Promover una cultura social libre de estereotipos, discriminación y todo tipo de violencia informando a la población sobre estos temas y visibilizando las acciones y los servicios que la institución y el MIMP poseen para hacer | OE.2 Sensibilizar a la población sobre la violencia de género, la discriminación y las desigualdades entre hombres y mujeres, visibilizando las acciones y servicios que el GORE y el MIMP brindan para atender esta problemática, buscando una sociedad más igualitaria y que vele por el | A.2.1 Difusión de las actividades que realiza el GORE y los servicios que posee orientados a promover la igualdad entre hombres y mujeres y al cierre de brechas de género. | Oficina Regional de Imagen Institucional o la que haga de su vez en esta función | Gerencia Regional de Desarrollo Social |
| | | A.2.2 Difusión de mensajes orientados a sensibilizar, identificar e informar sobre estereotipos de género y como estos perpetúan los roles de género en la sociedad y las familias, y no permiten en normal desarrollo de los niños y niñas manteniendo | Oficina Regional de Imagen Institucional o la que haga de su vez en esta función | Gerencia Regional de Desarrollo Social |



| | | | | |
|------------------------|--------------------------------------|--|--|--|
| frente a este problema | empoderamiento de todas las mujeres. | desigualdades entre hombres y mujeres | | |
| | | A.2.3 Difusión de campañas que inviten a la población a identificar y denunciar las prácticas que atenten contra la vida e integridad de las mujeres, como el acoso callejero y la violencia física o sexual, informando de los servicios que la institución y el MIMP tiene para ello. | Oficina Regional de Imagen Institucional o la que haga de su vez en esta función | Gerencia Regional de Desarrollo Social |

IX. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES (LINEAS DE ACCION)

A.01.01. Difusión de mensajes al personal del gobierno regional sobre la importancia de la Política Nacional de Igualdad de Género, la prevención de la violencia, el acoso y la discriminación, buscando informar y sensibilizar sobre esta problemática e informando sobre los servicios que la institución y el MIMP brindan al respecto.

Esta actividad consiste en difundir y socializar con el personal del gobierno regional mensajes escritos, gráficas o spots audiovisuales que generen conciencia y sensibilicen sobre las problemáticas de violencia de género, el acoso laboral y la discriminación, a través de los canales de comunicación interna y en los espacios de confluencia de la institución.

Para ello, la Oficina de Imagen Institucional deberá solicitar información sobre el tema, a la Gerencia de Desarrollo Social, o quien haga a su vez al interior de la institución. También podrá solicitar información y/o materiales de campaña al ente rector (MIMP) a través del especialista de la DAGRL, quien instruirá al encargado sobre los pasos a seguir para ponerse en contacto. Luego se alistará el material para su difusión, según lo establecido en los lineamientos del presente Plan de Comunicaciones.

A.01.02. Difusión de mensajes que sensibilicen al personal del Gobierno Regional, sobre las causas y efectos que tiene el uso de los estereotipos de género en las relaciones interpersonales y cómo afectan al establecimiento de relaciones democráticas e igualitarias libres de toda forma de violencia al interior de la institución

Esta actividad consiste en difundir y socializar con el personal de la institución mensajes que generen conciencia y sensibilicen sobre la existencia y la necesidad de erradicar los estereotipos de género, a través de los canales de comunicación interna y en los espacios de confluencia de la institución.

Para realizar esta actividad, la Oficina de Imagen Institucional deberá solicitar información sobre el tema, a la Gerencia de Desarrollo Social, o quien haga a su vez



al interior del gobierno regional. También podrá solicitar información y/o materiales de campaña al ente rector (MIMP) a través del especialista de la DAGRL, quien instruirá al encargado sobre los pasos a seguir para ponerse en contacto. Luego se alistará el material para su difusión, según lo establecido en los lineamientos del presente Plan de Comunicaciones.

A.01.03. Mantener informado al personal de la institución sobre las acciones periódicas que realiza la Comisión Técnica para la Igualdad de Género, como la aplicación de herramientas de autodiagnóstico y aprobación de directivas.

Esta actividad consiste en visibilizar e informar al personal de la institución sobre las actividades y avances que la Comisión Técnica para la Igualdad de Género realiza al interior de la organización, así como la aprobación de directivas y/o normativa institucional que se origine desde el trabajo conjunto entre el MIG y el MIMP.

Para realizar esta actividad, la Oficina de Imagen Institucional deberá solicitar los insumos a la Secretaría Técnica de la Comisión Técnica para la Igualdad de Género, a fin de que le brinde información sobre la aprobación de directivas, el Plan Anual de y todo aquello que la institución venga trabajando para incorporar la estrategia de Transversalización del Enfoque de Género, en la gestión, políticas y servicios de la institución, para luego preparar el material para su difusión, según lo establecido en los lineamientos del presente plan comunicacional.

A.02.01. Difusión de las actividades que realiza el gobierno regional y los servicios que posee orientados a promover la igualdad entre hombres y mujeres y al cierre de brechas de género.

Esta actividad consiste en difundir y socializar con la ciudadanía mensajes para visibilizar las desigualdades entre hombres y mujeres y las brechas de género existentes en la región, para luego dar a conocer las políticas y servicios que se brindan reduciendo su efecto negativo en la vida de las mujeres.

Para realizar esta actividad, la Oficina de Imagen Institucional deberá solicitar a la Gerencia de Desarrollo Social la información pertinente al tema, también podrá solicitar información a la Comisión Técnica para la Igualdad de Género sobre las actividades y directivas aprobadas que tendrán un impacto sobre la población, para luego preparar material para su difusión, según lo establecido en los lineamientos del presente Comunicacional.

A.02.02. Difusión de mensajes orientados a sensibilizar a la población, identificar e informar sobre estereotipos de género y como estos perpetúan los roles de género en la sociedad y las familias, afectando el normal desarrollo de los niños y niñas manteniendo desigualdades entre hombres y mujeres.

Esta actividad consiste en difundir y socializar con la ciudadanía mensajes en torno a los efectos y consecuencias de los estereotipos de género a través de canales de comunicación externa.



Para esta tarea, la Oficina de Imagen Institucional deberá solicitar a la Gerencia de Desarrollo Social, la información pertinente del tema, la cual también podrá ser requerida al MIMP, a través del especialista a cargo de la Comisión Técnica para la Igualdad de Género, para luego preparar material para su difusión, según lo establecido en los lineamientos del presente Plan Comunicacional.

A.02.03. Difusión de campañas que inviten a la población a identificar y denunciar las prácticas que atenten contra la vida e integridad de las mujeres, como el acoso callejero y la violencia física o sexual, informando de los servicios que la institución y el MIMP tiene para ello.

Esta actividad consiste en la difusión de mensajes a la ciudadanía, orientados a sensibilizar e identificar los casos de violencia contra la mujer que se presentan en la sociedad e informando de los servicios que la institución el MIMP ofrecen para abordar esta problemática

Para esto, la Oficina de Imagen Institucional deberá solicitar la información e insumos a la Gerencia de Desarrollo Social la información pertinente al tema, a fin de para iniciar una campaña donde se visibilice esta problemática, para luego preparar material para su difusión, según lo establecido en los lineamientos del presente Plan Comunicacional.

X. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento del Plan de comunicaciones será realizado por la Oficina de Imagen Institucional y la Comisión Técnica para la Igualdad de Género del Gobierno Regional de Ica.

La evaluación será realizada de manera anual para lo cual la Oficina de Imagen Institucional deberá remitir sus reportes y matrices de seguimiento a la Secretaría Técnica de la Comisión Técnica para la Igualdad de Género en su calidad de órgano miembro de dicha Comisión.

