



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables



Info BOLETÍN familias

Un espacio para la reflexión

**APORTES
DEL EMPRESARIADO
PERUANO AL
FORTALECIMIENTO
DE LAS FAMILIAS**



MINISTRA DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES
Ana Jara Velásquez

VICEMINISTRO DE POBLACIONES VULNERABLES
Julio Rojas Julca

DIRECTORA GENERAL DE LA FAMILIA Y LA COMUNIDAD
Teresa Hernández Cajo

DIRECTORA DE FORTALECIMIENTO DE LAS FAMILIAS
Sara Mejía Gonzáles

EQUIPO TÉCNICO
Gianina Rupire Añazco
Aldo Herrera Larrea
Elizabeth Maldonado Peceros

ÍNDICE

- PRESENTACIÓN
 - ARTÍCULOS:
 - “Visión empresarial: Dejar huella en los colaboradores y sus familias” - Ferreyros S.A.
 - “Dos familias creciendo juntas” - Sodimac Perú S.A.
 - “Calidad de vida familiar y laboral” - Hipermercados Tottus S.A.
 - Experiencia del Programa “Piensa bien de ti” - Mota Engil Perú.
 - ESTADÍSTICAS
 - ACTIVIDADES MIMP
 - ACTIVIDADES DGFC
 - Dirección de Fortalecimiento de las Familias - DIFF.
 - Dirección de Beneficencias Públicas y Voluntariado - DIBPV.
 - Dirección de Personas Adultas Mayores - DIPAM.
-

Presentación

En los últimos años, el Perú ha experimentado un significativo desarrollo económico que se ha traducido en la reducción de la pobreza y pobreza extrema monetarias en 31 puntos porcentuales. Asimismo, los reportes oficiales dan cuenta de estar cerca de lograr la paridad entre niñas y niños en el acceso a la educación básica, primaria y secundaria; y, la reducción de la mortalidad materna ha sido una constante en los años recientes, entre otros aspectos que dan cuenta de la implementación de políticas de manera efectiva. Estos son avances auspiciosos que requieren ser potenciados para lograr el desarrollo integral de las personas y el fortalecimiento de sus familias.

Las familias constituyen la columna vertebral de las sociedades. En ellas se deben promover condiciones para que sus integrantes logren su desarrollo en el marco de relaciones de respeto a los derechos humanos, relaciones equitativas y libres de violencia, así como el fomento de responsabilidades compartidas de padres y madres no solo en el cuidado, protección y atención de necesidades materiales, sino incluso en la formación de vínculos de afecto.

En este espacio fundamental se socializan a niñas, niños y adolescentes que luego volcarán modelos de relación, actitudes, valores y formas de enfrentar los problemas en otras relaciones y otros espacios de la comunidad (escuela, centros laborales, relaciones amicales, familiares, afectivas, etc.). Por ello, para el Estado es fundamental implementar políticas, desarrollar acciones y alianzas estratégicas que fomenten organizaciones familiares en las que el respeto a los derechos de todos sus integrantes sin distinción alguna

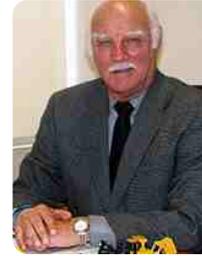
sea la base sobre la cual se construya una sociedad más inclusiva, más democrática y con menos violencia.

Precisamente las empresas del sector privado, como aliados estratégicos en este esfuerzo, se han sumado al compromiso de fortalecer a las familias peruanas desde diferentes mecanismos, como programas, proyectos o servicios, en el marco de la responsabilidad social empresarial; a través de los cuales, se promueven responsabilidades compartidas entre los padres respecto de sus hijos e hijas, así como se organizan actividades que tiene un impacto positivo en las familias de sus colaboradores y colaboradoras.

En el presente boletín “Infofamilias” presentamos diversas experiencias exitosas que están siendo implementadas por las empresas en nuestro medio y que pueden contribuir a que muchas otras repliquen estos esfuerzos para mejorar el ambiente laboral de los trabajadores y trabajadoras; y, en consecuencia el bienestar de sus familias.

Finalmente, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, a través de la Dirección General de Familia y Comunidad renueva su compromiso de seguir impulsando, en el marco de la responsabilidad empresarial, propuestas cada vez más innovadoras y eficaces para el fortalecimiento de las familias en nuestro país.

TERESA HERNÁNDEZ CAJO
Directora General de la Familia y la Comunidad



Andrés Gagliardi Wakeham
Gerente Central de Recursos Humanos
FERREYROS S.A.

Visión empresarial:

Dejar huella en los colaboradores y sus familias

En Ferreyros creemos que las grandes empresas están formadas por grandes personas. Esta convicción se expresa en valores y políticas corporativas, adoptadas por muchas compañías líderes, que reconocen a la persona –que forma parte del núcleo social por excelencia, la familia– como el activo más valioso de la organización.

En gran medida, materializar esta visión comienza por aspectos básicos. Por ejemplo, por promover que los colaboradores tengan tiempo libre para la vida en familia, en el marco de una verdadera cultura de respeto al horario de trabajo. Igualmente, por propiciar un buen ambiente laboral e impulsar la equidad, prohibiendo cualquier tratamiento dis-

criminatorio, hostil o abusivo; basta pensar en el impacto familiar de una persona hostigada en el trabajo para comprender por qué vetar estas prácticas con normas de conducta obligatorias.

Las aspiraciones de progreso de las familias son esencialmente posibles gracias al desarrollo de sus integrantes. Crear las condiciones para dicho crecimiento abre un abanico de posibilidades muy amplio: desde establecer programas especializados de gestión del talento y formación para los colaboradores, hasta gestionar beneficios para los trabajadores y los familiares que desean estudiar para potenciar su perfil –vía programas de postgrado, especialización, pregrado o idiomas–, pasando por dar prioridad al personal, por medio de políticas establecidas, para cubrir un puesto vacante o nuevo en la empresa.

Un matiz de interés es la contribución que pueden realizar las empresas a los hogares de los colaboradores a través de programas de capacitación, dirigidos específicamente a los familiares, para la ejecución de actividades productivas que generan ingresos adicionales. De esta manera, la creación de capacidades impulsada por empresas socialmente responsables es más que un granito de arena para que las familias alcancen sus objetivos de desarrollo.

CALIDAD DE VIDA

De igual manera, muchas firmas realizan importantes esfuerzos para ofrecer al personal una serie de facilidades con impacto positivo en la vida familiar. En la medida de las posibilidades de cada compañía, se trata de, por ejemplo, conceder a los trabajadores préstamos para adquirir, construir o mejorar una vivienda; para atender problemas de salud propios o de sus familiares directos; para la escolaridad de los hijos; así como de aportar asignaciones por diversos conceptos, tales como matrimonio civil y trabajo en proyectos remotos que demanden jornadas y/o horarios atípicos.

De otro lado, la instalación de lactarios en el puesto de trabajo constituye una iniciativa importante para optimizar las condiciones laborales. De esta manera, las madres que trabajan cuentan con un espacio digno y salubre durante el periodo de lactancia para extraer la leche materna, clave en el desarrollo y el crecimiento infantil.

En este contexto, las empresas también tienen en sus manos el promover el disfrute de la vida en familia y la difusión de valores como la solidaridad y la generosidad. Por ejemplo, compañías como Ferreyros organizan a nivel nacional eventos deportivos para los colaboradores y sus familiares, los cuales no solo favorecen su vinculación y fortalecen los lazos con la empresa, sino que también permiten recaudar fondos para posteriores actividades de voluntariado corporativo. A su vez, en estas últimas acciones unen esfuerzos los colaboradores, sus familias y la empresa para elevar, de diversas formas, la calidad de vida de poblaciones desfavorecidas en el país.

ASPECTO HUMANO

En otra dimensión, y de la mano de una gestión adecuada, el aporte empresarial puede centrarse en la esfera humana de la vida familiar. Recursos valiosos promovidos por las compañías, como talleres de autoestima, motivación y desarrollo humano, tienen la capacidad de hacer la diferencia entre los colaboradores y sus familiares. Asimismo, cabe resaltar la importancia de que, como parte de sus funciones, las áreas de servicio social corporativas tengan la capacidad de brindar atención personalizada y permanente a los trabajadores en temas de problemática familiar.

En la misma línea, es de la mayor relevancia dar énfasis a la prevención de la violencia en el hogar. Para ello, empresas como Ferreyros cuentan con el valioso apoyo de los Centro de Emergencia Mujer (CEM), que desarrollan charlas sobre la violencia a las mujeres, subrayando la importancia del



amor y del respeto dentro de la familia, así como de aprender a lidiar correctamente con las emociones. Estas y otras actividades vienen llevándose a cabo tanto en Lima como en provincias, con foco en los colaboradores, en sus familias y en los miembros de la comunidad que quieran ser partícipes de las mismas.

La lista de posibilidades continúa. Prácticas como las descritas, que siguen Ferreyros y muchas otras compañías con un enfoque de mejora permanente, buscan crear valor para los colaboradores y sus familias, con la vocación de contribuir al bienestar de quienes hacen posible el desarrollo de la empresa peruana y del país. Reconocer a cada trabajador como un ser humano que se nutre de diversos ámbitos de la vida -no solo el laboral-, con inquietudes fami-

liares y personales, es ampliar la mirada sobre su participación integral en la organización y sentar las bases para fomentar un desarrollo que a la postre generará impactos positivos en la misma.

Esto cobra mayor relevancia con las nuevas generaciones que se incorporan al mercado laboral, quienes demandan cada vez más entornos que favorezcan la conciliación de la vida personal y profesional. El equilibrio entre trabajo y familia aumenta la motivación, la satisfacción, el compromiso y la productividad del colaborador, a la vez que disminuye el ausentismo y la intención de dejar la compañía. Es un círculo virtuoso que merece toda la atención del empresariado, en la convicción de que las personas siempre son lo más importante.



Beatriz Fortunic Montoya
Gerente de Recursos Humanos
SODIMAC PERÚ S.A.

Dos familias creciendo juntas

En Sodimac Perú creemos y apostamos por las familias peruanas y su fortalecimiento a través de un trabajo digno. Por ello, dentro de nuestra política de *balance familia - trabajo*, desarrollamos actividades que se orientan a consolidarla y educarla, involucrando directamente a nuestros asociados y sus familias, respetando su espacio y su dinámica, valorando el esfuerzo que realizan, pero sobre todo actuando como apoyo cuando ellos lo necesitan. Como parte de esta política, contamos con el *programa "Familia Saludable"* que ejecuta entre sus acciones:

MATRIMONIO CIVIL MASIVO

Sodimac quiere cumplir el sueño de aquellas parejas que desean consolidar su unión asumiendo el costo de la ceremonia del Matrimonio Civil y los gastos administrativos.



Nuestra primera experiencia se realizó en los salones del Casino Atlantic City y contó con la presencia de las 20 parejas contrayentes, sus invitados, los Gerentes de Tienda, los Jefes de Desarrollo del Asociado y los miembros del Comité Ejecutivo.

TALLERES “MADRES DE HOY”

Son una serie de talleres 100% educativos y orientadores y están concebidos como una herramienta de aporte a las familias porque son dictados por psicólogas especialistas en la temática familiar. Entre los temas desarrollados en nuestras tiendas de Lima tenemos: autoestima, nutrición, pautas de crianza, Bullying, habilidades sociales, entre otros. Tenemos proyectado continuar con este trabajo en todas nuestras tiendas a nivel nacional.

CHARLA “PAREJA DEMOCRÁTICA”

Está orientada a buscar el balance en la distribución de las actividades domésticas, tratando de involucrar tanto al varón como a la mujer en las responsabilidades de cuidado de su hogar, crianza de hijas e hijos y el apoyo entre ambos para lograr la superación personal y profesional.

Es por ello que con la implementación de cada lactario en nuestras tiendas, se brinda una charla educativa dirigida a las asociadas y asociados que tienen hijos e hijas hasta los dos años de edad, para darles a conocer la importancia del ejercicio de la lactancia materna y los beneficios que trae para él/la bebé, la mamá y para la familia.

“PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER”

En Sodimac trabajamos comprometidos con la prevención de la violencia contra la mujer. Por ello contamos con un plan de capacitación y una política de trabajo que involucra a nuestras asociadas, asociados y a la comunidad, con material educativo y con un procedimiento que orienta a nuestras asociadas en caso sean víctimas de violencia, así como



TESTIMONIO DE DOS DE LOS BENEFICIARIOS DEL MATRIMONIO CIVIL MASIVO

MARCO ANTONIO: (tienda Bellavista)

“En Sodimac no sólo encontré un buen ambiente de trabajo y estabilidad laboral, también encontré al amor de mi vida. Hemos vivido muchas cosas a lo largo de nuestra relación y el nuevo beneficio del matrimonio masivo fue algo que nos causó sorpresa y mucha alegría: el lugar de trabajo, donde nos conocimos, unió nuestras vidas con el lazo matrimonial. Mi esposa y yo estamos muy agradecidos con Sodimac por brindarnos este beneficio, que sabemos -hasta ahora- ninguna otra empresa lo tiene. ¡Gracias Sodimac!”.

LUIS: (tienda Ate)

“Me enteré sobre la oportunidad de contraer matrimonio en Sodimac el mismo día de mi aniversario y me apersoné a RR.HH a manifestar mi interés. Me pareció excelente la iniciativa porque me permitió formalizar mi relación después de 28 años de convivencia. Poco antes del matrimonio me sentí nervioso pero motivado y feliz a la vez. ¡Gracias Sodimac!”.



un trabajo articulado con el Ministerio de La Mujer y Poblaciones Vulnerables.

CONCURSO SODIMAC MEJORA MI CASA

Porque consideramos que una forma de fortalecer a las familias tiene que ver directamente con la infraestructura del hogar, realizamos un concurso a nivel nacional que consiste en cumplir el sueño de mejorar el ambiente de su casa (cobertura al 100%). Para ello las y los asociados presentan sus propuestas de mejora y en base a un jurado evaluador, se realiza la elección de los beneficiarios. Los criterios de selección son: antigüedad y desempeño del asociado, importancia del proyecto en la calidad de vida de la familia y factibilidad del mismo.

RELACIÓN DE TIENDAS Y TEMAS DESARROLLADOS EN EN MARCO DE LOS TALLERES “MADRE DE HOY”

TIENDA	TEMA
OFICINA DE APOYO	"Reflexión sobre nuestro rol como Madres trabajadoras"
MEGAPLAZA	"Autoestima"
ATOCONGO	"Nutrición"
ANGAMOS	"Cómo abordar las tareas escolares"
CANTA CALLAO	"Límites y Comunicación"
LIMA CENTRO	"Ansiedad y miedos"
JOCKEY PLAZA	"Expresión de emociones y autocontrol"
JAVIER PRADO	"Cómo desarrollar habilidades sociales"
SAN MIGUEL	"Cómo criar adolescentes en el mundo hoy"
SANTA ANITA	"Cómo criar hijos felices"
BELLAVISTA	"Bullying"

TALLER “MI FAMILIA, MI SOPORTE”

Son talleres que buscan la participación y el involucramiento de las personas más importantes en la vida de nuestros(as) asociados(as): los integrantes de su familia (padre, madre, hermanos(as), tíos(as), hijos(as) entre otros). De esta manera, los familiares identifican la importancia que tienen en el desarrollo profesional de nuestros asociados y conocen más sobre la dinámica y cultura de nuestra organización para afianzar los vínculos y compromiso entre estas dos casas que se necesitan mutuamente para seguir creciendo.

TESTIMONIO DE PARTICIPANTE EN EL TALLER “MI FAMILIA, MI SOPORTE”

WILLIAM: (tienda Mega Plaza)
 “Me hace sentir muy feliz que este taller ayude a que nuestras familias sepan que también pertenecen a la familia Sodimac”.

TESTIMONIO DE BENEFICIARIA DE LAS CHARLAS DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

ROCÍO: (tienda Jockey Plaza)

“Soy una persona que sufría violencia por parte de mi esposo. Un día, en mi tienda, leí un afiche en el que se anunciaba la realización de una charla sobre la no violencia y decidí asistir. Fue así como saqué a la luz mi caso, lo conversé con la Asistente Social de mi tienda (Marina) y obtuve mucha orientación y apoyo para decidir y decir “¡basta de maltratos!”. Siento que mi empresa, Sodimac, se preocupa por nosotras como personas y eso me da seguridad y respaldo para salir adelante y no permitir que nadie vuelva a atentar contra mí”.



TESTIMONIO DEL GANADOR DEL CONCURSO “SODIMAC MEJORA MI CASA”

ÓSCAR: (tienda Bellavista)

“Hace menos de un año, Sodimac transformó mi casa y también transformó mi vida. Hasta ahora no puedo creer que tengo la casa más bonita de mi barrio ya que ninguno de mis vecinos ha podido construir su casa como la mía. Siento a mi hija más feliz ya que tiene su cuartito para ella sola y lo decora a su gusto. Mi esposa también ha mejorado mucho de salud y también se dedica a decorar la casa a su gusto, hasta me ha pedido que lo pintemos en diciembre. Mi esposa y mi hijita son las más felices. En realidad estoy muy agradecido, entré a trabajar a Sodimac, hace 8 años y nunca pensé encontrar una empresa que ayuda tanto a sus trabajadores. Gracias Sodimac y gracias al excelente trabajo que realiza el área de Recursos Humanos”.



Joan Eyzaguirre Brou
Gerente de Recursos Humanos
HIPERMERCADOS TOTTUS

Calidad de vida familiar y laboral: El esfuerzo constante de Tottus por brindar alternativas que mejoren la calidad de vida de sus colaboradores y su familia

En la actualidad muchas organizaciones se preocupan por el bienestar de sus colaboradores, pues reconocen que cuando una persona se siente bien en todos los ámbitos en los que se desarrolla, repercute positivamente en las actividades laborales, generando felicidad en el trabajo, buena productividad y mejor clima laboral.

Es por eso que con el genuino interés de hacerlos sentir en familia y protegidos por su empresa, en Tottus realizamos actividades destinadas a mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores y sus familias. Un claro ejemplo de ello es la puesta en funcionamiento de 26 lactarios a nivel nacional preocupándonos porque este servicio cumpla con todas las condiciones de salubridad y de confort para el uso de nuestras madres trabajadoras.

La inversión es además significativa porque en el rubro supermercados el tema del espacio es muy importante, debiéndose maximizar la rentabilidad por metro cuadrado. A pesar de ello, hemos logrado encontrar los espacios necesarios en nuestras tiendas ya establecidas e incluirlos en el proyecto de obra de las próximas tiendas, asignando al lactario el área que establece la Ley. Todo un reto que se ha logrado concretar al tener como objetivo el bienestar de nuestras mamás y bebés Tottus, garantizando la tranquilidad emocional y económica de nuestras colaboradoras y la buena alimentación del bebé.

Así mismo, este año hemos lanzado una serie de beneficios a fin de permitirle a nuestro personal participar de aquellos momentos familiares importantes, fortaleciendo de esta manera el vínculo con sus seres queridos y demostrando nuestro genuino compromiso con ellas y ellos. Yendo más allá de lo que dispone la legislación laboral, les brindamos:

- Medio día libre por cumpleaños.
- Dos días de licencia con goce de haber por motivo de matrimonio civil o religioso.
- Un día adicional a la Licencia por Paternidad, para que pueda acompañar y compartir con la pareja y su bebé.
- Tres días adicionales, a los siete días que indica la ley, de contar con un familiar con enfermedad en estado terminal.
- Hasta 5 días adicionales a los que indica la ley cuando fallece un familiar directo.
- Además otorgamos bono por escolaridad, apoyo económico por fallecimiento de familiar directo, préstamos por enfermedad y préstamos por educación.

Debido a este trabajo constante por asegurar el bienestar de nuestros colaboradores, nos mantenemos presentes -desde su creación hace 11 años- en el ranking de “Las Mejores Empresas para Trabajar”, elaborado por el Great Place to Work Institute. Y es que nuestro objetivo es que desde su ingreso se sientan en familia, como en su segundo hogar, para que al sentirse tranquilos, sonrían con nosotros y disfruten cada día que de estar aquí.



Isabel Montalvo Figueroa
Jefe de Medio Ambiente y Responsabilidad Social
MOTA-ENGIL PERÚ

Experiencia de Mota Engil: Programa “Piensa bien de ti”

Con el Programa “Piensa Bien de Ti”, Mota – Engil Perú comparte su experiencia obtenida a través del trabajo con familias de las comunidades en donde la empresa desarrolla sus actividades: Lima, Apurímac, La Libertad y Cusco.

Como empresa socialmente responsable, Mota – Engil Perú es consciente que nuestro país exige que cada persona descubra el importante rol que debe desempeñar tanto dentro de la familia como en la sociedad y lo necesario que es apoyar a las demás personas en el proceso de transformación de la comunidad.

Es por ello que nuestro Programa “Piensa Bien de Ti” se orienta a desarrollar los ejes temáticos de autoestima y promoción de la integración familiar, como medio de superación personal y hacer frente a problemáticas de violencia familiar y de género.

METODOLOGÍA DE INTERVENCIÓN

A través del enfoque de género, el programa desarrolla dinámicas grupales que incentivan a quienes participan el valorarse, quererse y querer a los demás; es decir, se parte de la promoción del amor propio para interiorizar un valor muy importante: todo ser humano, sin excepción, es digno del respeto incondicional de los demás y de sí mismo, porque los derechos, responsabilidades y oportunidades de los varones y mujeres no dependen de su naturaleza biológica; puesto que ambos tienen las mismas condiciones y posibilidades para ejercer sus derechos y ampliar sus capacidades y oportunidades de desarrollo personal y también laboral de manera competitiva y responsable.

ZONAS DE APLICACIÓN

Los escenarios en los cuales hemos ejecutado el programa son: sede central de nuestra empresa (ubicada en el distrito de Ate), en los centros poblados de Huancuire, Contahuire, Choqueca, y Pumamarca (Apurímac); en el caserío Los Loros (La Libertad) y en Las Bambas, Ccollana y Túpac Amaru (Cusco).

Finalmente, para Mota Engil Perú, la familia es el marco de referencia desde el cual es posible entender la realidad, enfrentarla y experimentarla, porque es desde ese ámbito que entendemos nuestro entorno. Consciente de esa realidad, trabajamos para construir relaciones armónicas con respeto y acercamiento entre las familias de nuestros trabajadores y las familias de nuestras zonas de intervención.



Estadísticas

Al investigar sobre políticas de fortalecimiento de las familias, implementadas por instituciones privadas u organizaciones, se observó la carencia de un registro que concentre en forma continua la información estadística que den cuenta sobre la implementación de programas, proyectos, entre otros, orientados al fortalecimiento de las familias. Lo cual evidencia la importancia de contar con herramientas de gestión que permitan no sólo consolidar datos e información, sino asegurar la calidad de la misma.

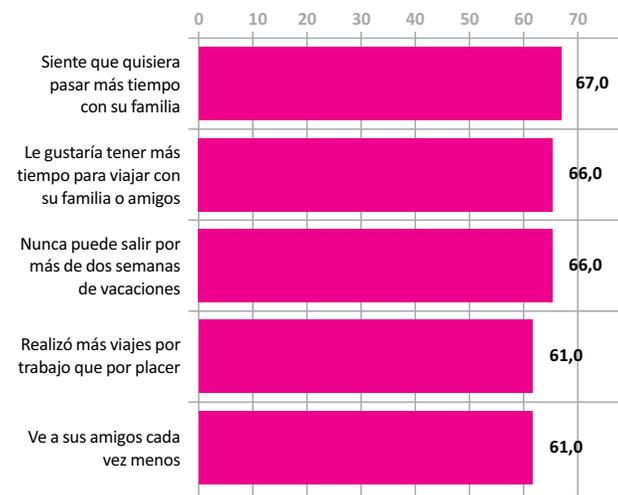
En el sector privado, podemos señalar que a nivel nacional existen 242 913 las empresas privadas, que se distribuyen en: 87,1% micro empresas, 11,4% pequeñas empresas, 1,2% medianas empresas y el 0,3% grandes empresas, teniendo como población laboral entre 1 a 9; 10 a 99; 100 a 499; y 500 a más trabajadores y trabajadoras respectivamente.¹

En el marco de la responsabilidad social, las empresas u organizaciones privadas desarrollan sus acciones no solo enfocándose en obtener mayores ingresos económicos, sino también a lograr el bienestar de sus trabajadores y trabajadoras. Por este motivo, ejecutan políticas que se identifican con sus necesidades, principalmente aquellas relacionadas a la conciliación entre la vida familiar y las actividades laborales.

En el estudio “Profesionales Exitosos”² elaborado por Ipsos Apoyo, indagó sobre la percepción de la conciliación del trabajo y la vida familiar, del cual se desprende que el 67% de los encuestados sienten que quisieran pasar más tiempo

con su familia, mientras que el 66% manifestó que le gustaría tener más tiempo para viajar con su familia o sus amistades. Este estudio demuestra la importancia de la familia como determinante para la satisfacción del trabajador en su vida laboral.

GRÁFICO N° 1
LIMA: PROFESIONALES EXITOSOS POR ASPECTOS
SOBRE SU SITUACIÓN ACTUAL QUE LO DESCRIBEN
COMPLETAMENTE. Abril 2013



Nota: Encuesta online a gerentes y subgerentes menores de 46 años. Ámbito: Lima y provincias.
Fuente: Ipsos Apoyo - Encuesta “Profesionales Exitosos”.

Por otra parte, en el marco de las políticas de conciliación entre la vida entre la vida familiar y el trabajo, y las políticas contra la violencia hacia la mujer, desde el MIMP se viene trabajando y articulando con el sector privado en dos temáticas principales: implementación de lactarios institucionales y reconocimiento a las empresa seguras libre de violencia contra la Mujer.

Respecto a la promoción del servicio de lactarios institucionales, el trabajo se orienta a la promoción del derecho al ejercicio de la lactancia materna de las mujeres trabajadoras y el derecho de los niños y niñas recibir un alimento óptimo de calidad durante sus primeros años de vida, buscando reducir el consumo de los sucedáneos de la leche materna y el uso de biberones por los diversos aspectos negativos que ellos representan en la salud y la economía familiar. En ese sentido, en articulación con las instituciones privadas, el MIMP ha promovido la implementación de 73 lactarios institucionales. (Cuadro N°1)

Asimismo, desde el año 2012, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, entrega el reconocimiento “Empresa segura, libre de violencia y discriminación contra la mujer”. Para este reconocimiento, las empresas postulantes estuvieron en un periodo de evaluación durante el cual se realizaron visitas y entrevistas a los directivos y las y los trabajadores. Obteniéndose los resultados recién en el año 2013, confirmando el clima libre de violencia y discriminación de las siguientes empresas: Laboratorios Bagó, Maple Etanol, IBM, Ceyesa Ingeniería Eléctrica, International Bakery y de los institutos Norbert Wiener y Daniel Alcides Carrión.

**CUADRO N° 1
EMPRESAS QUE HAN REALIZADO LA
IMPLEMENTACIÓN DE SUS LACTARIOS**

EMPRESA	Total de LACTARIOS
ASOCIACIÓN FERREYROSS.A.	2
MOTA-ENGIL PERU SA	1
HIPERMERCADOS TOTTUS	26
ODEBRECHT	1
PRODUCTOS ROCHE Q.F.S.A	1
BANCO DE COMERCIO	1
SODIMAC PERÚ S.A.	16
GRUPO BBVA	1
SUPERMERCADOS PERUANOS S.A.	1
MAPFRE	1
UNIMAQ.S.A	1
GRUPO SANTO DOMINGO	1
ARINS.A.	1
HERMES TRANSPORTES BLINDADOS S.A.	1
AUSTRAL GROUP S.A.A	2
SERVICIOS DE CALL CENTER DEL PERÚ	1
PRODUCTOS PARAÍSO DEL PERÚ SAC	1
DHL	1
TEXTILES CAMONES	1
TRANSPORTES EL PINO S.A.C. (TEPSA)	1
YOBEL SCM	3
ASOCIACION PERUANO JAPONESA	2
UNION DE CERV. PER. BACKUS Y JOHNSTON S.A.A	1
ESMERALDA CORP.	1
CONSORCIO TREN ELÉCTRICO	1
SCI GRUPO SCOTIABANK	2
LIDER GRUPO CONSTRUCTOR	1

(1) MTPE. Anuario Estadístico 2012.

(2) Encuesta Online aplicada a 295 personas, entre gerentes y subgerentes menores de 46 años.

Actividades MIMP



PLAN MULTISECTORIAL CONTRA LA VIOLENCIA HACIA LA MUJER 25 de noviembre. En el marco del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer, la ministra Ana Jara presentó el plan de acciones que consolida los compromisos de los sectores Mujer, Justicia, Interior, Educación y Salud frente a la problemática de violencia contra ellas. Así mismo, se presentó la campaña “Actuemos ahora, basta de violencia contra la mujer”, impulsada por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), que pone en agenda de los medios la realidad en torno a la problemática de la violencia hacia la mujer y las acciones ejecutadas por el sector para su atención y prevención, como también de los sectores Justicia, Salud, Educación e Interior, a cargo de sus respectivos titulares.



MOVILIZACIÓN POR EL DÍA INTERNACIONAL DE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER 30 de noviembre. Como muestra del compromiso del Gobierno por luchar contra todo tipo de violencia de género, se congregó a más de dos mil mujeres para movilizarse pacíficamente por el tramo comprendido entre la Plaza Bolognesi y la Alameda de la Integración. Unidas todas, a una sola voz, se manifestaron en rechazo a la violencia contra la mujer y en homenaje póstumo a las víctimas de feminicidio.

En el evento participaron la Primera Dama, Nadine Heredia; las ministras de los sectores de la Mujer, Ana Jara; de Trabajo, Nancy Laos; de Desarrollo e Inclusión Social, Mónica Rubio; el ministro de Ambiente, Manuel Pulgar Vidal; el Defensor del Pueblo, Eduardo Vega; la viceministra de la Mujer, Marcela Huaita; la Directora del Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual, Ana María Mendieta; entre otras autoridades, líderes de opinión y artistas.

Actividades

de la Dirección General de la Familia y la Comunidad

DIRECCIÓN DE FORTALECIMIENTO DE LAS FAMILIAS – DIFF

VI FESTIVAL DE FAMILIAS

8 de setiembre. En el marco de la Ley N° 23466 – Ley que establece el segundo domingo del mes de setiembre de cada año como el día de la familia, el MIMP organizó en el parque zonal Sinchi Roca (Comas), el VI FESTIVAL DE FAMILIAS 2013 “Jugando en familia, progresa el Perú”.

En el evento se congregaron más de 4 mil personas que accedieron de manera gratuita a información y atención en temas educativos, legales, de salud y nutrición, sobre pautas de crianza y relaciones democráticas, prevención de la violencia familiar, capacitación laboral, entre otros temas que permitieron compartir en familia y resaltar el valor afectivo e integrador del juego cuando se realiza en familia.



MESA DE ARTICULACIÓN CON EL EMPRESARIADO PERUANO

15 de noviembre. El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) y los representantes de 17 instituciones públicas y privadas se reunieron a través de la Mesa de articulación “Instituciones social y familiarmente responsables contribuyendo a la promoción y protección de los derechos de las poblaciones vulnerables”, con el objetivo de considerar en los planes de trabajo para el año 2014 la aplicación de políticas y actividades que nuestro Sector promueve en el marco del fortalecimiento a las familias, para que de esta manera las instituciones públicas y privadas refuercen o complementen las acciones que ya realizan en beneficio de sus trabajadores, y por ende de sus familias y de la sociedad en su conjunto.





Lactarios inaugurados

(Cuarto trimestre del 2013)



HIPERMERCADOS TOTTUS S.A – ICA

11 de octubre. La inauguración del quinto lactario descentralizado de la empresa contó con la participación de la Directora de Fortalecimiento de las Familias (MIMP), Lic. Sara Mejía Gonzáles, el Gerente de Tienda, Cristian Calle Livia y la Jefe Zonal de Recursos Humanos Julia Paredes Mora. El servicio beneficia a un aproximado de 95 mujeres en edad fértil.



HIPERMERCADOS TOTTUS S.A. – CHINCHA

11 de octubre. El mismo día, la empresa inauguró su segundo lactario en la Región de Ica y beneficia a un aproximado de 51 mujeres en edad fértil. La ceremonia estuvo a cargo de la Directora de Fortalecimiento de las Familias (MIMP), Lic. Sara Mejía Gonzáles, la Jefe Zonal de Recursos Humanos de la empresa, Julia Paredes Mora y el Gerente de Tienda, Carlos Dávila Rodríguez.



MAPFRE

16 de octubre. MAPFRE es la primera empresa del rubro aseguradoras en implementar un espacio cómodo y digno donde sus madres trabajadoras pueden extraerse la leche materna, para luego llevarse a sus bebés. Durante la inauguración, la Directora de la Unidad de Capital Humano, Paola Pinedo Carrera, manifestó la pronta inauguración de lactarios en otras sedes de la empresa.

LÍDER GRUPO CONSTRUCTOR

21 de octubre. Con la implementación de su lactario, Líder Grupo Constructor se convierte en la empresa número 26 en brindarle este beneficio a sus trabajadoras. En la inauguración participaron el Gerente de Administración y Finanzas, Carlos Cueva Paz, el Gerente de Responsabilidad Social, Edgardo Cárdenas Gutarra, y la Gerente de Recursos Humanos, Elizabeth Reyes Melo.



HIPERMERCADOS TOTTUS S.A. – CHIMBOTE

25 de octubre. Tottus realiza la inauguración de su setimo lactario descentralizado, siendo a su vez el número 23 de la empresa. El nuevo servicio busca beneficiar a su población de mujeres trabajadoras de la sede ubicada en la ciudad de Chimbote y cuenta con las condiciones establecidas por el D.S. N° 009-2006-MIMDES y la Ley N° 29896.



HIPERMERCADOS TOTTUS S.A. - AREQUIPA

30 de octubre. Con el compromiso de continuar brindándole a su población de mujeres trabajadoras servicios que les permitan conciliar sus actividades familiares con sus actividades laborales, la empresa Tottus realizó la inauguración de su lactario número 24, la misma que se ubica en la ciudad de Arequipa.



GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA

30 de octubre. En cumplimiento de lo dispuesto por el D.S. N° 009-2006-MIMDES, se inauguró el lactario que beneficia a las cerca de 300 mujeres trabajadoras en edad fértil. En el evento participaron la Directora de Fortalecimiento de las Familias (MIMP), Sara Mejía González, el Vice Presidente Regional, Walter Aguirre Abuhadba y la madrina del servicio, Nora Solís de Guillen.





HIPERMERCADOS TOTTUS–BELLAVISTA Y CENTRO DE PRODUCCIÓN

7 de noviembre. La empresa inaugura su lactario número 25 y lo implementa en la sede ubicada en la Región Callao, beneficiando a sus 177 trabajadoras en edad fértil (10 se encuentran en periodo de lactancia y 13 en periodo de gestación). El nuevo servicio representa el lactario número 65 implementado por una empresa privada a nivel nacional.



HIPERMERCADOS TOTTUS S.A. - SAENZ PEÑA

7 de noviembre. El servicio representa el octavo lactario implementado por una empresa privada en la Provincia Constitucional del Callao y refleja el compromiso de Tottus por implementarlos en todas sus sedes a nivel nacional. En la inauguración participaron la Jefa Zonal de Recursos Humanos, Julia Paredes Mora y el Gerente de Tienda, Sandro Jara Domínguez.



SODIMAC PERÚ – ATOCONGO

8 de noviembre. La empresa reafirma el compromiso con su población de madres trabajadoras a través de la implementación e inauguración de su nuevo lactario, ubicada en su sede en el distrito de San Juan de Miraflores. El servicio beneficia a un total de 116 mujeres en edad fértil, de las cuales 4 se encuentran en periodo de lactancia y 3 en periodo de gestación.



SODIMAC PERÚ – HUACHO

18 de noviembre. La empresa inaugura su lactario número 13, con el cual beneficia a un total de 65 trabajadoras en edad fértil (entre 18 y 49 años). Además se les brinda las facilidades de uso para aquellas madres que requieran recibir a sus hijos para darles de lactar. El nuevo servicio representa el lactario número 68 implementado por una empresa privada a nivel nacional.

EMPRESA PERUANA DE SERVICIOS EDITORIALES - EDITORA PERÚ

22 de noviembre. Si bien el lactario de Editora Perú venía funcionando hace más de un año, con el relanzamiento del servicio el ambiente fue mejorado y remodelado para facilitar la extracción de la leche materna y conservarla de forma adecuada, para la posterior alimentación de los niños y niñas menores de dos años.



SODIMAC PERÚ – SAN JUAN DE LURIGANCHO

26 de noviembre. La empresa reafirma su compromiso con la lactancia materna inaugurando su décimo quinto lactario, con el cual beneficia a 4 madres trabajadoras en periodo de lactancia y una en periodo de gestación. En la inauguración participaron la Directora de Fortalecimiento de las Familias, Sara Mejía Gonzáles, el Gerente de Tienda, Alejandro Villacorta Ghio y la Sub Gerente de Bienestar Social, Silvia Alvarado Villanueva.



SODIMAC PERÚ – CAÑETE

29 de noviembre. Brindando servicios que permitan a sus trabajadores y trabajadoras conciliar las responsabilidades familiares con las actividades laborales, Sodimac inauguró su lactario número 16. El evento estuvo presidido por la Directora de Fortalecimiento de las Familias, Sara Mejía Gonzáles, el Gerente de Tienda, Gonzalo Corjeno Sucasaca y la Sub Gerente de Bienestar Social, Silvia Alvarado Villanueva.



Sí es posible: Trabajar y dar de lactar

DIRECCIÓN DE BENEFICIENCIAS PÚBLICAS Y VOLUNTARIADO - DIBPV



PRIMER INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS CON BENEFICIENCIAS PÚBLICAS Y JUNTA DE PARTICIPACIÓN SOCIAL

Con la finalidad de fortalecer los programas de apoyo social de las entidades que conforman el Sistema Nacional de Población en Riesgo, se realizó el I Intercambio de Experiencias de las Sociedades de Beneficencia Pública y Junta de Participación “Contribuyendo a la Inclusión Social”, los días 12 y 13 de noviembre, en el Auditorio del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción - **SENCICO** (San Borja).

En el evento participaron 120 representantes de las Sociedades de Beneficencia Pública de todo el país, lograndose el objetivo de fortalecer su gestión para la provisión adecuada y efectiva de los servicios dirigidos a la población en situación de riesgo social.



PREMIACIÓN NACIONAL AL VOLUNTARIADO - PRENAVOL 2013 6 de diciembre. En el marco del Día Internacional del Voluntariado, se entregaron los premios de reconocimiento a aquellas personas, instituciones y empresas que han destacado significativamente por su compromiso en la construcción, fomento y apoyo del servicio de voluntariado en el ámbito nacional.

La premiación se realizó en el auditorio de la sede central del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y congregó a cerca de 140 personas, entre voluntarios(as), y representantes y autoridades de organizaciones de voluntariado.

De esta manera, se logró reconocer y visibilizar la importancia del aporte voluntario como un recurso con grandes posibilidades de participación ciudadana y que contribuye al desarrollo del país.

DIRECCIÓN DE PERSONAS ADULTAS MAYORES - DIPAM



RECONOCIMIENTO DE LAS PERSONAS ADULTO MAYORES E INSTITUCIONES PÚBLICAS QUE TRABAJAN A FAVOR DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES

1 de octubre. Con motivo de celebrar el Día Internacional de la Persona Adulta Mayor, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, a través de la Dirección de Personas Adultas Mayores de la Dirección General de la Familia y la Comunidad, realizó la “VI Ceremonia Anual de Estímulos y Reconocimiento a las Personas Adulto Mayores e Instituciones Públicas y Privadas que han destacado por sus actividades o trabajo a favor de ellas”.

En el evento participaron Congresistas de la República, Alcaldes de Gobiernos Locales, representantes de los sectores del Estado y organizaciones de personas adultas mayores



MESA REGIONAL PARA LA ATENCIÓN DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES

14 de noviembre. En la sede del Gobierno Regional del Callao, se realizó la instalación de la mesa regional para la atención de las personas adultas mayores, la misma que reúne a las Direcciones Regionales e Instituciones Públicas de la región, con la finalidad de hacer seguimiento a las acciones que se realizan a favor de la población adulto mayor.

En el evento participaron la Directora de Personas Adultas Mayores (MIMP), Elba Espinoza Ríos; el Presidente Regional del Callao, Félix Moreno Caballero, entre otras autoridades regionales y representantes de las organizaciones de personas adultas mayores.

MIMP

Ministerio de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables



Dirección de Fortalecimiento de las Familias

Jr. Camaná 616 - Lima

Teléfono: 626-1600 - anexos 5001 / 5029

www.mimp.gob.pe