



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables



Foto: Red Peruana de Masculinidades

Año 4, N° 3

Setiembre 2013

Info **BOLETÍN** familias

Un espacio para la reflexión

Promoviendo

PATERNIDADES

LOS NUEVOS ESCENARIOS EN AMÉRICA LATINA

**PERÚ** PROGRESO
PARA TODOS

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 Gonzales

EQUIPO TÉCNICO
Gianina Rupire Añazco
Aldo Herrera Larrea
Micaela Acuña Núñez

Índice

- PRESENTACIÓN
 - ARTÍCULOS:
 - Pensando en Paternidades
 - ¿Paternidad? Sí, Paternidad
 - Hombres, paternidades y equidad de género
 - ESTADÍSTICAS
 - ACTIVIDADES MIMP
 - ACTIVIDADES DGFC
 - Dirección de Fortalecimiento de las Familias - DIFF
 - Dirección de Personas Adultas Mayores - DIPAM
 - Dirección de Beneficencias Públicas y Voluntariado - DIBPV
-

Presentación

Tradicionalmente, la responsabilidad de los varones frente a su familia estaba centrada en el rol proveedor (y restringida al carácter económico). Mientras que el cuidado y crianza de los hijos e hijas, así como la transmisión de afecto y cariño, eran de responsabilidad de las mujeres.

Centrándonos en el tema del cuidado –definido como una función social que implica la promoción de la autonomía personal, así como la atención y asistencia a las personas en situación de dependencia, comprendiendo actividades materiales que implican dedicación de tiempo e involucramiento emocional y afectivo- podemos evidenciar lo significativo de promover la participación de los padres en las actividades diarias de sus hijos e hijas.

Pero su participación no sólo incide en el bienestar y calidad de vida de sus hijos e hijas, sino que permite avanzar hacia la corresponsabilidad con un modelo más equitativo en la distribución de las tareas. Es lo que se denomina **responsabilidades familiares compartidas** y, en principio, representan una de las tareas fundamentales del Estado porque busca que tanto varones como mujeres construyan relaciones con equidad de género, interculturalidad y respeto a las relaciones intergeneracionales.

Un ejemplo de ello lo encontramos en la Ley N° 29409, Ley que concede el derecho de Licencia por Paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada. Si bien la norma les autoriza a ausentarse de su centro de labores por 4 días, representa una política pública que busca promover en los varones el involucrarse en todas y cada una de las funciones

intrínsecas de la familia: socializadora, formadora, protectora, de cuidado y desarrollo integral de sus integrantes.

Ello permitirá no sólo la construcción de relaciones más igualitarias y justas, sino la construcción de una dinámica familiar donde el compromiso por el cuidado y crianza de los hijos e hijas –así como en los distintos ámbitos de la vida familiar-, genere entre sus integrantes un desarrollo físico, psicológico y emocional más fortalecidos, como base para el desarrollo de la sociedad.

En ese marco, hemos querido dedicar la tercera edición del Boletín InfoFamilias a reflexionar sobre las PATERNIDADES y cómo su construcción incide en la naturaleza de las relaciones dentro de la sociedad. En ese sentido, incluimos artículos de Francisco Aguayo, Margarita Díaz Picasso y Eduardo Cárcamo, quienes nos ofrecen una mirada académica a nivel de América Latina sobre el tema.

Asimismo, en nuestra sección “estadísticas” incluimos parte de los resultados de la encuesta realizada por la Universidad Católica del Perú, la cual recoge la percepción de varones y mujeres acerca de sus roles en la sociedad (roles de género) y específicamente en el ámbito familiar. Finalmente, incluimos el recuento de actividades realizadas por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y la Dirección General de la Familia y la Comunidad.

TERESA HERNÁNDEZ CAJO

Directora General de la Familia y la Comunidad

Pensando en Paternidades

Francisco Aguayo F.

Psicólogo chileno, director de EME, Masculinidades y Equidad de Género, espacio especializado en temas de masculinidades y equidad de género.



Esta entrevista tiene como propósito dar a conocer el avance en la implementación de políticas públicas sobre los cuidados parentales en Latinoamérica. En ese sentido, se destacan las estrategias que buscan involucrar activamente al varón en la crianza de los/as hijos/as, considerando su influencia en el aspecto social, político y cultural.

1. Los estudios sobre masculinidades en Latinoamérica han abordado, en su mayoría, la dimensión de la paternidad, ¿a qué crees que se deba esto?

El ejercicio de la paternidad es una pieza clave en los estudios de género y masculinidades, teniendo como preguntas fundamentales por ejemplo: ¿Cómo los varones participan como padres? ¿Cómo se distribuye el cuidado entre los varones y las mujeres? Visto desde una perspectiva de equidad de género, las evidencias nos muestran que la carga de cuidado se distribuye muy desigualmente. La mayoría de las tareas de cuidado todavía las hacen las mujeres y no sólo del cuidado del hijo o la hija sino también de personas con problemas de salud crónica, salud mental y las personas adultos mayores.

Entonces, en mi opinión, los estudios sobre paternidades resultan atractivos porque –tal como lo demuestran los estudios cualitativos- los varones tienen cada vez más interés en participar como padres, en incidir

positivamente en la vida de sus hijos y en que se desarrollen mejor. El territorio es muy atractivo, no solo para la investigación sino para los programas de trabajo de intervención con varones.

2. Son varios los indicadores entorno a la “madre-niño” pero muy pocos relacionados a las paternidades ¿Es igual de importante los indicadores sobre paternidad?

Por supuesto. Es cierto que la mayoría de los indicadores se centran en la madre, como por ejemplo en salud: los datos que tenemos son sobre las gestantes, sobre los partos; inclusive en Chile al momento del parto se registra si hay o no acompañante, pero no se registra quien, suponemos que en la mayoría de los casos son los padres, pero como no se especifica también podría ser cualquier otra persona, una amiga, un familiar o la abuela del niño o niña que está naciendo. Entonces, desde ese punto de vista, visibilizar a los varones en las cifras es extraordinariamente importante para saber cómo se comportan y cómo participan entre otros padres, tam-

bién para desarrollar políticas y programas que los involucre en todos los procesos que tienen que ver con la paternidad, con la salud sexual y reproductiva.

3. El aumento de los días en las licencias por paternidad (postnatal) es una de las principales luchas tanto en nuestro país como en Chile ¿crees que esto es suficiente y qué otras cosas se pueden impulsar para promover la presencia del hombre en los cuidados y las tareas domésticas?

En el caso de Chile, por ejemplo, la licencia post natal masculina ya se amplió de 2 a 5 días. La medida fue muy importante pero se encuentra limitada a los padres con contrato de trabajo, que son muy pocos varones en realidad. Entonces se requiere una ampliación para que comprenda a todos los padres trabajadores.

Pero además, hace poco más de un año, en Chile se amplió en duración y cobertura el post natal para las madres. La nueva fórmula, denominada licencia parental, les permite a las madres trabajadoras transferir 6 semanas al padre a tiempo completo ó 12 semanas a medio tiempo. En nuestra opinión es un mal diseño porque su uso compite directamente con el post natal de la madre, ósea, le roba un tiempo a la madre, tiempo que comprende lo que el Ministerio de Salud define como el periodo de lactancia. Además las cifras confirman que sólo un 0.2% de los padres han tomado esta licencia cedida. Entonces, la realidad nos dice que no es una verdadera política de promoción de la participación de los padres.

Nosotros planteamos que después de los seis meses se otorgue un post natal exclusivo para el padre, de por ejemplo un mes, a través de un sistema de cuota, por el cual si no lo toma se pierde. En la experiencia interna-

cional es la fórmula más efectiva para promover que los varones participen en su paternidad, se involucren y de este modo se pueda avanzar hacia la equidad de género y la corresponsabilidad; es decir, que las tareas de cuidado sean tareas compartidas entre varones y mujeres.

Otras políticas importantes son las de igualdad de salario o las de conciliación trabajo y familia, ésta última, por ejemplo, brinda condiciones para que los varones puedan atender y/o participar en las necesidades de sus hijos e hijas que tienen que ver con salud, educación u otras.

4. ¿Cómo ves la incorporación de los varones en el ejercicio de las paternidades, podemos hablar un cambio o de tensiones para el cambio?

No hay muchos estudios longitudinales, pero los estudios cualitativos dicen que claramente hay un cambio y las cifras muestran que los varones estarían participando más. Sin embargo, una de las tensiones es la gran distancia entre el discurso y la práctica; los varones dicen que participan más que lo que realmente participan y esto tiene que ver con cuestiones culturales. Por ejemplo, los varones juegan un rato con los hijos y sienten que ya cumplieron con su función. Entonces, lo que hay que abrir es el abanico para que los varones consideren que su ejercicio tiene que ver con todas las tareas del cuidado, con la alimentación, vestimenta, llevar y traer al jardín, incluso las tareas domésticas; sólo así vamos a poder avanzar hacia la equidad de género.

Otra tensión tiene que ver con el fuerte ingreso de las mujeres al mundo del trabajo remunerado, lo cual ha traído nuevas formas de familia: familias o parejas donde hay dos proveedores, dos aportantes económicos, ya no es la familia de roles complementarios donde

el padre trae el pan a la casa y la madre está a cargo del cuidado de los hijos, sino una familia donde los roles son mucho más flexibles, intercambiables y donde ambos tendrían que hacerse cargo.

La encuesta IMAGES nos mostró que incluso en ese tipo de familias, donde ambos son proveedores económicos, todavía la mujer hace muchas más tareas de cuidado que los varones. Sólo un 20% comparte igualmente las tareas, en el resto de parejas existen roles todavía muy tradicionales, los varones todavía se conciben como proveedores y las mujeres como las principales cuidadoras de los niños. Entonces, hay cambios relevantes, cambios importantes, cambios sustantivos, sobre todo a nivel del discurso pero estamos muy lejos de alcanzar la equidad de género en el cuidado de los hijos.

5. Hablamos un poco de la campaña “Tú eres mi papá”

“Tú eres mi papá” es una campaña internacional, cuyo nombre en inglés es “MenCare”. En Latinoamérica la hemos titulado “Campaña de Paternidad: Tú eres mi papá” y en Chile tiene el título “Campaña de Paternidad: Amor, Presencia y Compromiso de Padre”. Es una campaña global que convoca a ONGs y al sector estatal, con el objetivo de incorporar a los varones en las tareas de cuidado de los hijos e hijas, en cualquier tipo de familia, en cualquier tipo de pareja y de circunstancia o de forma de familia.

Algunas de las propuestas son que los varones se involucren más en el cuidado diario de sus hijos e hijas: en la educación, en leerles cuentos, en la alimentación, en

participar en actividades como llevarlos y traerlos a la escuela, en el cuidado de la salud. Por ejemplo, no sólo brindar cuidado cuando se enferman, sino cuidar el tema de la medicina, de ir al sector salud, de ir a las prestaciones de salud desde los controles prenatales en adelante, los controles para el parto y los controles de salud de 0 a 4 años, etc.

Esta campaña también promueve la existencia de post natales masculinos más largos y otras políticas de conciliación entre trabajo y familia, por ello convocamos e invitamos al sector público y a las ONGs en Perú a sumarse a esta campaña, a desarrollar políticas, programas y acciones para promover que los varones se involucren más en el cuidado de los hijos e hijas y de este modo podamos avanzar hacia la equidad de género, lo cual es también importante porque tenemos evidencia internacional que demuestra que cuando los varones están más involucrados, los niños y niñas se desarrollan mejor.

Según distintos estudios, el involucrarse como padres permite a los varones sentirse más realizados con sus vidas, más contentos con ellos mismos, tener mejor salud mental y mayor interés por cuidar su salud, en promedio consumen menos alcohol y drogas, participan más de la comunidad, tienen menos problemas con la Ley, etc. Las mujeres también reportan que cuando hay un padre involucrado tienen menos sobrecarga y están más contentas con su relación de pareja.

En resumen, hay muchas razones por las cuales vale la pena promover la participación de los varones en el cuidado de los hijos e hijas.



Margarita Díaz Picasso

Abogada especialista en género, población y desarrollo con experiencias en políticas públicas, programas sociales y cooperación internacional

¿Paternidad? Sí, Paternidad

Cuando escuchamos o pensamos en la palabra “Paternidad”, nos encontramos con muchas ideas que vienen a nuestra mente. Pensamos en ese padre ideal que todas y todos quisiéramos tener o ser, y también en las preguntas y distintas realidades que existen: la paternidad ausente, la dificultad de muchos hombres para relacionarse con sus hijos e hijas, las distintas formas de ejercer la Paternidad, las familias monoparentales de padres, hijas e hijos, y aquellos padres presentes que cada día ganan espacio y se involucran de manera directa, consciente, responsable y amorosa en la vida de sus hijas e hijos al margen de la relación que tengan o hayan tenido con la madre de éstos, esos padres que diferencian claramente la relación marital de la paterno-filial.

Resulta que tenemos a la vista una realidad multicolor. Cuanto más nos adentramos en el tema van apareciendo más colores, diseños y formas; de allí la importancia de tratar la Paternidad como un asunto que nos concierne a todos y todas, hombres y mujeres; pues el apoyo al desarrollo de la igualdad en las relaciones familiares y a la construcción de familias democráticas es un esfuerzo conjunto, como lo es también el proponer mecanismos que promuevan una paternidad activa, y también redefinir y reflexionar desde nuestra propia experiencia personal acerca de qué hacemos para contribuir a que los padres que conocemos puedan ejercer su paternidad de la mejor manera posible y construyan vínculos afectivos sólidos con sus hijos e hijas.

Estas interrogantes van apareciendo en la agenda pública de nuestra América Latina, y por ello es valioso compartir algunas experiencias de países de nuestra región, a fin de conocer qué es lo que se viene haciendo sobre esta temática, ello nos ayudará a tener una mirada de conjunto que nos servirá de guía e inspiración sobre lo que podemos hacer en nuestro país. Recordemos que a nivel internacional, las conferencias del Cairo (1994) y Pekín (1995) sirvieron para llamar la atención hacia los papeles de los hombres en las familias y establecieron plataformas internacionales para involucrar a los hombres en la promoción de la equidad de género, incluyendo una mayor participación de los hombres en sus roles como padres.¹

Como decíamos, una de las medidas que se vienen adoptado hace unos años en los países de la región es la licencia por paternidad. A continuación presentamos un cuadro resumen comparativo entre la licencia por paternidad y maternidad (sin considerar la lactancia), a fin de que podamos visualizar la situación de protección a la paternidad en América del Sur.

(1) Barker Gary, Verani Fabio. La Participación del Hombre como Padre en la Región de Latinoamérica y el Caribe. Una revisión de literatura crítica con consideraciones políticas. Promundo Brasil & Save the Children. Brasil 2008.

| PAÍS | LICENCIA POR MATERNIDAD | | LICENCIA POR PATERNIDAD |
|------------------|---|--|--|
| | DURACIÓN | PRESTACIÓN | |
| Argentina | 90 días. 6 meses por hijo con síndrome de Down | 100% salario financiado por la SS (Seguridad Social) | 2 días por nacimiento 5 días en algunas jurisdicciones del sector público. Hasta 20 días en algunas administraciones locales |
| Bolivia | 45 días antes y 45 días después del parto, ampliable por enfermedad | 100% del salario. 90% SS y 10% empleador | No contemplada |
| Brasil | 120 días por nacimiento y adopción de menor de 1 año. 180 días por nacimiento en el sector público, extensible a desempleadas | 100% del salario financiado por la SS | 5 días |
| Chile | 18 semanas por nacimiento o adopción | 100% financiado por la SS | 5 días por nacimiento o adopción. Por enfermedad grave del hijo menor de 18 años, puede ausentarse por el N° de horas equivalentes a 10 jornadas ordinarias de trabajo al año |
| Colombia | 12 semanas, al menos 6 luego del parto. 6 semanas por adopción de niños hasta 7 años | 100% financiado por la SS | 4 días de licencia por nacimiento (solo si el padre cotiza a la SS) y 8 días si ambos progenitores cotizan. 6 semanas para el adoptante de un menor de 7 años sin cónyuge o pareja. |
| Ecuador | 12 semanas. En caso de muerte de la madre, el padre podrá utilizar la licencia de maternidad en su totalidad | 100% del salario. 75% la SS y 25% el empleador | 10 días, 15 días de licencia remunerada por adopción, prorrogable por 5 días por nacimiento múltiple o cesárea. Por 8 días por nacimiento prematuro y por 25 días en caso de enfermedad degenerativa o discapacidad severa del hijo o hija |
| Paraguay | 12 semanas | 100% financiado por la SS | 2 días |
| Perú | 90 días, 30 días más por parto múltiple y 30 días por adopción. | 100% financiado por la SS | 4 días |
| Uruguay | 12 semanas (sector privado) 13 semanas (sector público), 6 semanas por adopción | 100% financiado por la SS | 10 días hábiles en el sector público, 3 días en el sector privado y financiamiento a cargo del empleador. 6 semanas por adopción |
| Venezuela | 18 semanas, 6 semanas antes y 12 después del parto, extensibles por enfermedad, 10 semanas por adopción | 100% financiado por la SS | 14 días continuos después del nacimiento o la adopción de un menor de 3 años, 21 días por parto múltiple, 28 días por enfermedad del hijo, hija o madre |

Elaborado por Laura C. Pautassi y María Nieves Rico en: Boletín N° 12 para la Infancia y la Adolescencia sobre el avance de los objetivos de Desarrollo del Milenio. Licencias para el cuidado infantil, Derechos de los hijos, padres y madres. CEPAL UNICEF. Chile julio 2011.²

Cabe precisar que Licencias por Paternidad no son el único mecanismo para contribuir al ejercicio de una paternidad activa, existen otros como involucrar a los hombres en las políticas y programas de cuidado infantil: promover la instalación de centros de cuidado diurno infantil en los centros de trabajo (al margen del sexo de sus empleados), ampliar las licencias por paternidad y maternidad en caso de enfermedades de los hijos e hijas de modo que no sean alternativas para uno u otro, sino que se otorguen a los dos, revalorizar la economía del cuidado, educar de forma igualitaria y no sexista a niñas y niños, realizar campañas de comunicación que destaquen la paternidad activa como un derecho de los hombres mostrando las ventajas de las relaciones igualitarias, sensibilizar a los operadores de justicia para promover la tenencia compartida de los hijos e hijas, y promocionar modelos de paternidad no violenta, cercana, responsable y amorosa, entre otros.

Como podemos observar, el camino por recorrer es largo, pues recién empezamos a darle a la Paternidad el valor que merece al interior de nuestra sociedad y en la agenda pública; por ello, es fundamental hacernos la mayor cantidad de preguntas, cuestionar los esquemas tradicionales, imaginar que es posible una realidad en la que mujeres y hombres ejerzamos nuestra maternidad y paternidad en condiciones igualitarias y justas para ambos, y en los que nuestros derechos sean respetados y ejercidos con libertad y alegría.

(2) Nótese la diferencia en días y hasta semanas entre las licencias por paternidad y por maternidad. Este punto es uno sobre el que necesitaremos hacer una reflexión más profunda en el futuro, en aras de mejorar las condiciones para el ejercicio de los derechos reproductivos de mujeres y hombres.



Foto: Red Peruana de Masculinidades

HOMBRES, paternidades y equidad de género



Eduardo Cárcamo
Licenciado en Comunicación
Social por la UNMSM. Activista y
miembro de la Red Peruana de
Masculinidades

“Reconocer el cuidado que algunos hombres proveen nos permite ir más allá del conjunto de suposiciones estereotipadas sobre las relaciones de género en las que las mujeres siempre proveen el cuidado y los hombres siempre se resisten. Reconociendo el papel que algunos hombres juegan en la provisión de cuidado, puede ser una estrategia importante per se para promover a otros hombres a rechazar las normas de género que los desanima a involucrarse en el trabajo de cuidado.” Flood³

Incorporar a los hombres en la esfera doméstica y con ello visualizarlos en su dimensión como padres participativos en las tareas del hogar, el cuidado y la crianza de los hijos han sido motivo de amplios debates en los estudios en Latinoamérica en torno a las masculinidades y las paternidades. Entonces ¿Qué ganamos hombres y mujeres con la incorporación de los hombres a la esfera privada, tradicionalmente asignado exclusivamente a las mujeres? ¿Qué tiene que ver la equidad de género y la paternidad?

Veremos en las siguientes líneas que es los que ganamos los hombres, las mujeres y en general la sociedad en la incorporación de los hombres al mundo de los cuidados parentales.

El bienestar de los hombres

La socialización de la masculinidad en los hombres está fuertemente marcada por el modelo de masculinidad hegemónica, el cual tiene entre sus principales mandatos la negación y el alejamiento de los hombres de expresar ternura, demostrar sus emociones. Estos mandatos ter-

minan en comportamientos autodestructivos y generadores de violencia.

Como mencionan Figueroa y Franzoni (2011),⁴ los hallazgos de la investigación muestran la paternidad como el primer canal que tienen los hombres para expresar sus emociones. Dichos autores señalan que “los hombres que reconocen abiertamente el amor que sienten por sus hijos participan más en su cuidado, los disfrutan. Así, la paternidad se ha convertido en un proyecto personal para muchos hombres, tan importante como el desarrollo profesional”.

(3) Flood, M., Peacock, D., Greig, A. and Barker, G. (Forthcoming) WHO Men and gender policy brief: policy approaches to involving men and boys in achieving gender equality [Hombres WHO y políticas de género en breve: abordajes de políticas para involucrar a los hombres y niños en el logro de la equidad de género], Cape Town: Sonke Gender Justice Network [Cape Town: Red de Justicia de Género de Sonke].

(4) Figueroa, J. , Franzoni, J (2011) “Del hombre proveedor al hombre emocional: construyendo nuevos significados de la masculinidad entre varones mexicanos”. En Aguayo, F., Sadler, M. (2011) Masculinidades y Políticas Públicas: Involucrando Hombres en la Equidad de Género. Universidad de Chile - Facultad de Ciencias Sociales - Departamento de Antropología.

Por su parte Lorentzen (2009)⁵ menciona la experiencia de Noruega frente a la incorporación del hombre en los cuidados parentales⁶ donde después de tres décadas han alcanzado que cerca del 40% de las tareas domésticas sean realizadas por los hombres, que cuenten con mejor desarrollo y salud mental, y se observan menores tasas de violencia.

Por ello el ejercicio de una paternidad activa y afectiva podría traer consigo un fuerte impacto en la salud de los hombres, como menciona Aguayo⁷ (2010), por otra parte la salud de los propios hombres tiende a ser mejor en aquellos que están involucrados en su paternidad. Tienen mayor probabilidad de estar satisfechos con sus vidas, vivir más, enfermar menos, consumir menos alcohol y drogas, experimentar menos estrés, se accidentan menos, y tienen mayor participación en la comunidad.

Las mujeres y las familias

Barker⁸ (2008) considera que existen varias razones para concentrarse en la participación de los hombres como padres, mencionaremos aquellos relacionados a la equidad de género y al beneficio para con los/as hijos/as:

- Las mujeres siguen aportando una cantidad desproporcionada de tiempo al cuidado de los hijos, aún cuando se

han incorporado al trabajo fuera de la casa casi tanto como los hombres. Cuando los hombres no participan tanto como ellas en el cuidado de los/as hijos/as (ya sea porque no pueden o porque eligen no hacerlo), se refuerza la inequidad de género en los salarios y las oportunidades de empleo. La promoción de una mayor y más equitativa participación de los hombres como padres puede, por lo tanto, ayudar a ampliar las oportunidades económicas y de empleo de las mujeres.

- En el caso de los/as hijos/as, Barker (2008) sostiene que la participación positiva de los hombres como padres es buena para los hijos y para los hombres mismos. Es positiva con base en varios indicadores del bienestar infantil, incluyendo la salud infantil, el desarrollo social y emocional, tasas de escolaridad y la adopción de roles de género más flexibles, entre otros.⁹ Además refiere que “estudios en los EE.UU. han encontrado que el apego seguro de un hijo con su padre está asociado con el desarrollo emocional y el desarrollo de la empatía; algunos de estos estudios sugieren que el apego del padre con los hijos es tan importante como el de la madre”.

A manera de conclusiones

El promover políticas públicas y programas dirigidos a los hombres como padres resulta una herramienta importante para trabajar la equidad de género. Aunque las experiencias en Latinoamérica aún son pocas, es importante mirar las experiencias de otros países que han incorporado a los hombres y la paternidad como políticas públicas e indagar en los resultados obtenidos.

Hablar de políticas que impulsen la presencia igualitaria y afectiva de los padres en los cuidados parentales es hablar de equidad de género, lograrlo es un tema que nos convoca a todos/as y donde ganamos todos/as. Un tema pendiente que se va abriendo camino en el que creemos y apostamos.

(5) Lorentzen, J. (2009) Fatherhood and Men's Participation in the Lives of Children. Presentación en el Global Symposium Engaging Men and Boys in Gender Equality. Brasil.

(6) Noruega tiene un posnatal de 10 meses para los hombres.

(7) Aguayo, F. (2010) Políticas de paternidades: promoviendo la participación de los hombres en la paternidad para reducir inequidades de género. Resumen Ejecutivo preparado por EME y CulturaSalud para la Comisión Mujer, Trabajo y Maternidad. Chile

(8) Barker, G y Verani, F. (2008) La Participación del Hombre como Padre en la Región de Latinoamérica y el Caribe: Una Revisión de Literatura Crítica con Consideraciones para Políticas. Promundo / Save de Children. Brasil.

(9) Barker (2008) cita como ejemplos los estudios de: NCOFF, 2002; Jonson, 1995; Day, 1998; Bernard Van Leer Foundation, 2000; Lewis & Lamb, 2003.

Estadísticas

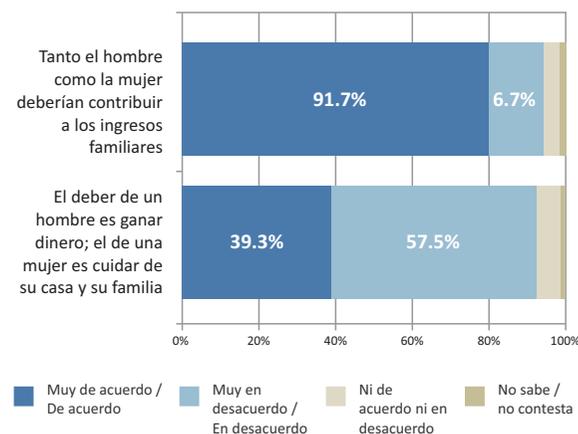
Como ente rector en políticas públicas de fortalecimiento a las familias, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables promueve la construcción de paternidades afectivas y responsables, buscando que los varones tengan una presencia de calidad en la vida de sus hijas e hijos, pues con ello se favorece la salud física y mental, la motivación para los estudios y el rendimiento académico, la autoestima y se reducen las probabilidades de presentar problemas de conducta.

Por ello, estudios a nivel nacional como el realizado por el Instituto de Opinión Pública de la Pontificia Universidad Católica del Perú sobre familia y roles de género, nos permiten visualizar la percepción de varones y mujeres, padres y madres, sobre la forma cómo se relacionan, distribuyen y diferencian las responsabilidades al interior de su entorno; pero sobre todo, sirven para encaminar los servicios, programas, planes y proyectos que trabajan la temática y reflexionar sobre las políticas públicas que las sustentan.

La encuesta permite detectar señales de apertura: una amplia mayoría de encuestados (91.7%) reconoce que tanto varones como mujeres deberían contribuir a los ingresos familiares, mientras que otro porcentaje mayoritario está en desacuerdo en que el deber de un hombre sea ganar dinero y el de una mujer cuidar su casa y su familia. (Gráfico N° 1).

Sin embargo, esta relativa apertura tiene su contraparte en la reafirmación de algunos patrones tradicionales, sobre todo a los roles de género en el hogar. De ahí que para el 63.1% de las personas encuestadas (Gráfico N° 2), la vida

GRÁFICO N° 1:
PERCEPCIÓN DEL PRESUPUESTO FAMILIAR

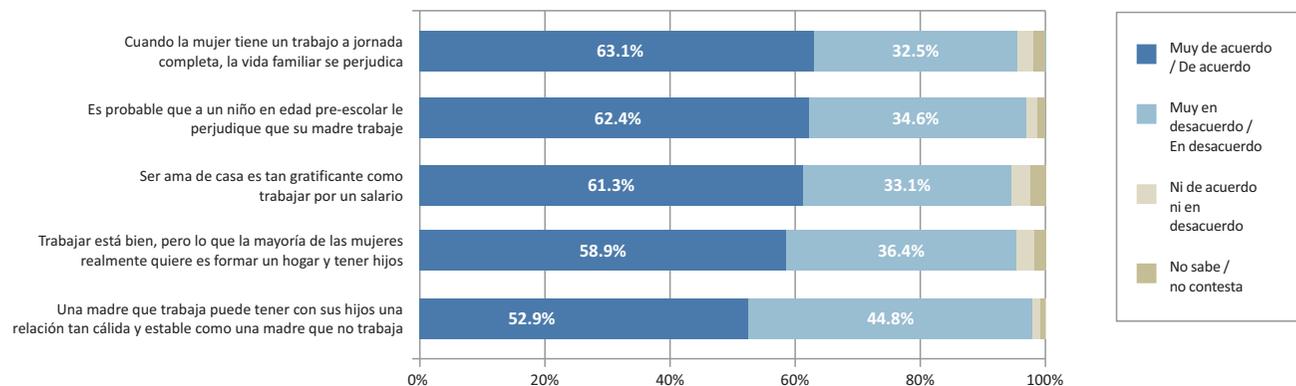


Fuente: Instituto de Opinión Pública – PUCP- 2012

familiar se perjudica si la madre trabaja a tiempo completo, y para el 58.9% trabajar está bien pero lo que la mayoría de las mujeres realmente quiere es formar un hogar y tener hijos.

Como nos muestran las cifras (Cuadro N° 2), cuando analizamos el ámbito familiar nos reencontramos con una distribución tradicional de los roles. A las mujeres, en opinión de la mayoría de los encuestados, les corresponde el cuidado y crianza de las y los hijos, las tareas domésticas y todo lo concerniente a la esfera privada.

GRÁFICO N° 2: PERCEPCIÓN DEL ROL DE GÉNERO



Fuente: Instituto de Opinión Pública – PUCP- 2012

**CUADRO N° 2:
PERCEPCIÓN SOBRE LA DISTRIBUCIÓN DE LAS TAREAS DOMÉSTICAS**

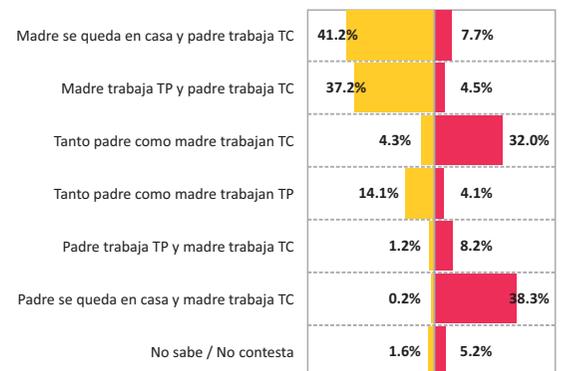
| | Siempre la mujer | Habitualmente la mujer | Habitualmente el hombre | Siempre el hombre | Más o menos por igual o ambos a la vez | Lo hace otro miembro del hogar | Lo hacen los hijos varones | Lo hacen las hijas mujeres | Lo hace una trabajadora del hogar | Depende | NS/NR | Total |
|--|------------------|------------------------|-------------------------|-------------------|--|--------------------------------|----------------------------|----------------------------|-----------------------------------|---------|-------|--------|
| Preparar las comidas | 48,8% | 27,5% | 2,0% | 1,9% | 11,4% | 3,6% | 0,4% | 1,3% | 2,3% | 0,1% | 0,4% | 100,0% |
| Lavar la ropa | 42,8% | 25,4% | 2,2% | 1,2% | 19,7% | 2,6% | 0,4% | 0,4% | 3,2% | 1,0% | 1,2% | 100,0% |
| Hacer la limpieza | 37,1% | 25,4% | 2,2% | 1,7% | 23,5% | 3,8% | 0,6% | 1,4% | 2,9% | 1,3% | 0,1% | 100,0% |
| Cuidar a los miembros de la familia que están enfermos | 31,4% | 24,5% | 2,8% | 2,3% | 26,8% | 3,8% | 0,3% | 1,0% | 0,1% | 2,6% | 4,3% | 100,0% |
| Hacer la compra | 36,1% | 24,3% | 3,9% | 2,9% | 27,8% | 2,2% | 0,3% | 1,0% | 0,4% | 0,9% | 0,1% | 100,0% |
| Hacer pequeñas reparaciones en casa | 7,1% | 7,1% | 34,9% | 28,8% | 11,6% | 4,5% | 1,2% | 0,4% | 0,3% | 2,6% | 1,4% | 100,0% |

Fuente: Instituto de Opinión Pública – PUCP- 2012

Por consiguiente, a los varones se les identifica con el rol proveedor y se espera que inviertan el mayor tiempo posible en la generación de ingresos. Tal como lo demuestra el gráfico N° 3, se espera que los varones trabajen a tiempo completo, mientras que en el caso de las mujeres lo recomendable es que se queden en casa (41.2%) o trabajen a tiempo parcial (37.2%)

Finalmente, con motivo del nacimiento de los hijos e hijas y el derecho a contar con licencia laboral para asumir dicha responsabilidad, se reafirman los roles de género tradicionales. En el cuadro N° 3, se muestra que la opinión mayoritaria le brinda importancia a la presencia y participación de la mujer, mientras que para los varones no se estima necesario contar con licencia (39.9%) o sólo les debería corresponder una parte de la misma (31.2%).

GRÁFICO N° 3: PERCEPCIÓN SOBRE QUIEN DEBE PASAR MÁS TIEMPO TRABAJANDO



TC: Tiempo completo TP: Tiempo parcial Mejor manera Menos deseable

Fuente: Instituto de Opinión Pública – PUCP- 2012

CUADRO N° 3: PERCEPCIÓN SOBRE LA CORRESPONDENCIA DE LA LICENCIA POR MATERNIDAD O PATERNIDAD

| RESPUESTAS | TOTAL | ÁMBITO | | |
|---|-------|---------------|-----------------|----------------|
| | | Lima - Callao | Interior urbano | Interior rural |
| La madre debe tomar todo el período de licencia con goce de haber y el padre no debe tomar ninguno | 39.9 | 32.8 | 44.3 | 43.8 |
| La madre debe tomar la mayor parte del período de licencia con goce de haber y el padre no debe tomar una parte | 31.2 | 33.9 | 34.0 | 20.0 |
| La madre y el padre debe tomar cada mitad del período de licencia | 24.4 | 28.8 | 17.9 | 30.0 |
| El padre debe asumir la mayor parte del período de licencia y la madre debe tomar parte de ella | 1.2 | 2.0 | 0.6 | 0.8 |
| El padre debe tomar todo el período de licencia y la madre no debe tomar ninguno | 0.5 | 1.3 | 0.0 | 0.0 |
| No sabe / No contesta | 2.9 | 1.1 | 3.3 | 5.4 |
| Total % | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| Base de entrevistas | 1203 | 448 | 515 | 240 |

Fuente: Instituto de Opinión Pública – PUCP- 2012

Actividades MIMP

POR CUARTO AÑO CONSECUTIVO SE REALIZÓ LA CARRERA INABIF 7K: “CORRE CON LOS NIÑOS”

07 de julio. En el evento participaron más de dos mil personas, entre ellas la Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Ana Jara Velásquez, y diversas personalidades del ámbito político, artístico y deportivo. La carrera tuvo como objetivo recaudar fondos para la remodelación e implementación de un Centro de Uso Múltiple que servirá para la rehabilitación y socialización de los niños, niñas, adolescentes, adultos mayores y personas con discapacidad que se encuentran albergados en los Centro de Atención Residencial del INABIF.



MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES PARTICIPÓ DE LA CONFERENCIA REGIONAL SOBRE POBLACIÓN Y DESARROLLO EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

El evento internacional se desarrolló del 12 al 15 de agosto, en la ciudad de Montevideo (Uruguay) y contó con la participación de la Viceministra de la Mujer, Marcela Huaita Alegre. “Mi país reafirma su compromiso con especial énfasis en los derechos sexuales y reproductivos; las necesidades de las y los adolescentes; los pueblos indígenas y otros grupos vulnerables; priorizando el desarrollo de las autonomías de las mujeres y su empoderamiento político, económico como ejes fundamentales para el logro de la igualdad de género y la construcción de sociedades inclusivas”, precisó la Viceministra durante su intervención.



Actividades

de la Dirección General de la Familia y la Comunidad

Dirección de Fortalecimiento de las Familias – DIFF



PANEL PATERNIDAD: “HOMBRES EN EL CONTEXTO DEL CUIDADO”

15 de junio. El evento se realizó como parte de las celebraciones por el Día del Padre y en coorganización con la Red Peruana de Masculinidades. Tuvo como objetivo promover la participación e involucramiento de los padres y otras figuras masculinas significativas en los procesos de gestación, nacimiento, cuidado y crianza de hijas e hijos. Buscó además resaltar la importancia de promover el tema desde el ámbito laboral, por ello se congregó a representantes de las instituciones públicas y privadas, agencias de cooperación internacional, universidades e investigadores involucrados en la temática.

Participó en el Panel la Directora General de la Familia y la Comunidad, Lic. Carla Rojas-Bolívar Borja, quien expuso sobre el enfoque y las acciones que realiza el Estado en el tema de paternidades, así como los desafíos en la incorporación de los hombres en la esfera privada.



FORO INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS: “COMPARTIENDO EL EJERCICIO DEL DERECHO DE UNA PATERNIDAD AFECTIVA Y RESPONSABLE”

26 de junio. Congregó principalmente a aquellos trabajadores que ejercieron el derecho a la Licencia por Paternidad, con el objetivo de presentar las políticas públicas que promueven las responsabilidades familiares compartidas entre hombres y mujeres, y una mayor participación e involucramiento de los varones en el cuidado y crianza de los hijos e hijas.

El Foro fue inaugurado por el Viceministro de Poblaciones Vulnerables, Dr. Julio Rojas Julca, quien precisó que “la responsabilidad de los padres no sólo es conseguir el sustento para los hijos, sino también darles tiempo y afecto, además de buscar el desarrollo de tareas comunes en el trabajo cotidiano del hogar”. Asimismo, señaló que “preparar biberones, cambiar pañales o hacer tareas domésticas ya no es exclusiva responsabilidad de la mujer sino también del varón”.



Sí es posible: Trabajar y dar de lactar

Campaña de promoción de la importancia de los Lactarios Institucionales y actividades programadas en el marco de la Semana de la Lactancia Materna

REUNIÓN CON EMPRESAS PRIVADAS PARA ESTABLECER ACCIONES EN CONJUNTO EN EL MARCO DE LA SEMANA DE LA LACTANCIA MATERNA

02 de agosto. *“A través de la responsabilidad social, el sector privado reconoce a sus trabajadores como sujetos de derechos; por ello, el destinar recursos en servicios como los lactarios o el de cuidado infantil, lejos de ser un gasto, es una inversión productiva hacia la empresa, las familias y el desarrollo del país”.* Así lo manifestó el Viceministro de Poblaciones Vulnerables, Dr. Julio Rojas Julca, durante la inauguración de la mesa de trabajo que tuvo por objetivo establecer compromisos con el empresariado a fin de sumarse a la campaña de promoción elaborada en el marco de la Semana de la Lactancia Materna.

Participaron los representantes de Hipermercados Tottus, Supermercados Peruanos, Sodimac, Yobel SCM, DHL Express Perú, Grupo Santo Domingo, Ferreyros S.A. y Banco de Comercio.



“SÍ ES POSIBLE: TRABAJAR Y DAR DE LACTAR”: CAMPAÑA POR LA SEMANA DE LA LACTANCIA MATERNA EN EL PERÚ

Como inicio de campaña, los días 27 y 28 de agosto se entregó materiales informativos orientados a promover la valoración del servicio de lactario como medio de apoyo a la maternidad, al ejercicio del derecho a la lactancia materna durante el horario laboral de las madres trabajadoras y el derecho de los niños y niñas menores de dos años a recibir una alimentación óptima y de calidad.

El primer día se distribuyó información a las trabajadoras de las empresas Telefónica del Perú, Graña y Montero, KraftFoods, Edelnor y del Centro Comercial Plaza Norte. El segundo día, la difusión se realizó entre las y los usuarios del Servicio de Transporte de Lima (El Metropolitano), en las estaciones Matellini, Naranjal, Javier Prado, Jirón de la Unión y la Estación Central.





VI ENCUENTRO NACIONAL DE LACTARIOS INSTITUCIONALES

27 de agosto. El evento tuvo como objetivo fortalecer las capacidades de los representantes de las instituciones públicas y privadas para el adecuado funcionamiento del servicio de lactario, cumpliendo así con el propósito de ser el medio de apoyo a la maternidad y al ejercicio del derecho a la lactancia materna durante el horario laboral de las madres trabajadoras.

En el Encuentro participó el Viceministro de Poblaciones Vulnerables, Dr. Julio Rojas Julca, quien señaló que “la lactancia materna es un derecho de las mujeres que debe ser promovido y protegido por el Estado, las empresas privadas y la sociedad en su conjunto. Pero además es un derecho de las niñas y niños, y cuando trabajamos por sus derechos, trabajamos por el desarrollo, la seguridad y el fortalecimiento del país”.



CONVERSATORIO “ARTICULANDO ACCIONES PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS”

28 de agosto. En coorganización con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y la Organización Internacional de Trabajo (OIT), el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables se reunió con organizaciones sindicales para que, en virtud de sus funciones de protección de los derechos de las y los trabajadores, incluyan en su agenda la defensa de la lactancia materna en el ámbito laboral. El Conversatorio estuvo presidido por la Viceministra de Trabajo, Silvia Cáceres Pizarro, y el Viceministro de Poblaciones Vulnerables, Dr. Julio Rojas Julca.



MUNICIPIOS DE LIMA METROPOLITANA Y EL CALLAO PARTICIPARON DE LA REUNIÓN DE COMPROMISOS A FAVOR DE LA LACTANCIA MATERNA

El 29 de agosto. A través de un desayuno de compromisos, los representantes de 19 Municipalidades Distritales de Lima Metropolitana y el Callao se reunieron con el objetivo de articular esfuerzos a fin de implementar acciones para promover el ejercicio del derecho a la lactancia materna durante el horario laboral de las madres trabajadoras.

Con esta actividad, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables culminó su campaña denominada “Sí es posible: trabajar y continuar alimentando a tu hijo(a) con leche materna”, la misma que tuvo como objetivo promover la importancia de los lactarios institucionales, en el marco de las celebraciones por la Semana de la Lactancia Materna en el Perú.



Lactarios inaugurados

(Tercer trimestre del 2013)

HIPERMERCADOS TOTTUS S.A. – PIURA

8 de julio. Inaugurado en la ciudad de Piura, el primer lactario descentralizado de Hipermercados Tottus fue promovido por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Presidió la inauguración el Viceministro de Poblaciones Vulnerables, Dr. Julio Rojas Julca, y la Gerente de Tienda, Diana Balarezo Hidalgo. “Con servicios como el lactario, las instituciones consolidan la adopción de una cultura de responsabilidad social, donde se identifica a las y los trabajadores como sujetos de derechos”, manifestó el Viceministro.



HIPERMERCADOS TOTTUS S.A. – LIMA CENTRO

10 de julio. Promoviendo el ejercicio de la lactancia materna durante el horario laboral de las madres trabajadoras, Hipermercados Tottus implementó un lactario en la sede del Cercado de Lima. El servicio beneficia a 92 trabajadoras en edad fértil, 02 de ellas en periodo de lactancia. En la inauguración participaron el Viceministro de Poblaciones Vulnerables, Dr. Julio Rojas Julca, la Jefa de Bienestar Social, Patricia Molina y la Gerente de Tienda, Marianela Ramírez Aragonés.



HIPERMERCADOS TOTTUS S.A. – LA MARINA

10 de julio. La empresa también inauguró el servicio en su sede del distrito de San Miguel, sumando su décimo lactario implementado en su cadena de tiendas a nivel nacional. En la inauguración participaron la Directora General de la Familia y la Comunidad (MIMP) Lic. Carla Rojas-Bolívar Borja, el Gerente de Tienda, José Carlos Arroyo Basto y la Jefa Zonal de Recursos Humanos, Eva Vidal Yopez.





HIPERMERCADOS TOTTUS S.A. – CANTA CENTRAL

12 de julio. El servicio implementado en la sede del distrito de San Martín de Porres beneficia a 44 trabajadoras en edad fértil, una de ellas en periodo de lactancia. La inauguración del lactario contó con la participación de la Directora General de la Familia y la Comunidad (MIMP), Lic. Carla Rojas-Bolívar Borja, el Gerente de Tienda, Mauricio Mena Lizárraga y la Jefa Zonal de Recursos Humanos, Julia Paredes Mora.



HIPERMERCADOS TOTTUS S.A. – CANTA CALLAO

También el 12 de julio, la empresa implementó el servicio de lactario en la sede de la Provincia Constitucional del Callao. Durante la inauguración, la Directora General de la Familia y la Comunidad (MIMP), Lic. Carla Rojas – Bolívar Borja, manifestó que “Hipermercados Tottus demuestra su compromiso por el derecho de las madres trabajadoras a ejercer una maternidad responsable desde los primeros años de vida de sus hijos e hijas, en el marco del cumplimiento de las políticas de conciliación entre la vida familiar y las actividades laborales”.



HIPERMERCADOS TOTTUS S.A. – ANGAMOS CENTRAL

15 de julio. Ubicado en la sede del distrito de Surquillo, el servicio de lactario beneficia tanto a las trabajadoras de tienda como a las del área administrativa de la empresa. En la inauguración participaron la Directora General de la Familia y la Comunidad (MIMP), Lic. Carla Rojas-Bolívar Borja, y la Gerente de Recursos Humanos, Joan Eizaguirre Brou.



HIPERMERCADOS TOTTUS S.A. – JOCKEY PLAZA

15 de julio. La empresa también implementó el servicio en su sede del distrito de Santiago de Surco. Durante la inauguración, la Directora General de la Familia y la Comunidad (MIMP), Lic. Carla Rojas-Bolívar Borja, señaló que “los lactarios contribuyen a que tanto hombres como mujeres puedan ejercer sus responsabilidades familiares en forma compartida, en el marco del cumplimiento de las políticas de conciliación entre la vida familiar y las actividades laborales”.

FUERO MILITAR POLICIAL

22 de julio. El relanzamiento del lactario institucional “Mamakay” estuvo presidido por el Viceministro de Poblaciones Vulnerables, Dr. Julio Rojas Julca, y el Presidente de dicha institución, Hugo Pow Sang Sotelo. Durante la ceremonia, el Viceministro destacó la necesidad de promover la lactancia materna, porque a través de ella se transmite el alimento de mayor importancia para el ser humano por su insustituible valor nutricional.



FERREYROS – MONTEERRICO

23 de julio. El segundo lactario de la empresa se implementó en su sede del distrito de Santiago de Surco. En la inauguración participaron la Directora General de la Familia y la Comunidad (MIMP), Lic. Carla Rojas-Bolívar Borja, junto a la Gerente General, Mariela García De Fabri, el Jefe del Departamento de Gestión de Recursos Humanos, Martín Fernández González, así como los colaboradores y madres trabajadoras en periodo de lactancia y periodo de gestación de la empresa.



HIPERMERCADOS TOTTUS S.A. – SANTA ANITA

26 de julio. Demostrando su compromiso con el derecho de las madres trabajadoras a contar con servicios que les permita cumplir con su jornada laboral sin descuidar sus responsabilidades familiares, Hipermercados Tottus implementó un nuevo lactario, esta vez en su sede del distrito de Santa Anita. Este servicio beneficia a 107 trabajadoras en edad fértil, 2 en periodo de lactancia y 6 en periodo de gestación que pronto se sumaran a las usuarias.



HIPERMERCADOS TOTTUS S.A. – EL AGUSTINO

También el 26 de julio. Con la inauguración en la sede denominada “La Pólvara”, la empresa sumó su decimosexto lactario implementado en su cadena de tiendas a nivel nacional. En el evento participaron la Directora General de la Familia y la Comunidad (MIMP), Lic. Carla Rojas-Bolívar Borja, el Gerente de Tienda, Gustave Otarola Bawden, los colaboradores y las madres trabajadoras de la empresa.





HIPERMERCADOS TOTTUS S.A. – CHICLAYO

27 de julio. Beneficiando a sus trabajadoras en edad fértil, periodo de lactancia y periodo de gestación, Tottus inauguró su segundo lactario descentralizado, esta vez ubicado en la sede de la ciudad de Chiclayo. Participaron en la inauguración la Directora de Fortalecimiento de las Familias (MIMP), Lic. Sara Mejía Gonzales, el Gerente de Tienda, José Aldana Benavente, así como las y los trabajadores de la empresa.



MINISTERIO PÚBLICO - FISCALÍA DE LA NACIÓN

5 de agosto. Reafirmando el compromiso por brindarle a sus trabajadoras servicios que permitan ejercer el derecho a una maternidad responsable, el Ministerio Público – Fiscalía de la Nación relanzó su servicio de lactario. El evento estuvo presidido por la Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Ana Jara Velásquez, y el Fiscal de la Nación, José Peláez Bardales. El nuevo servicio beneficia a las mil 238 mujeres en edad fértil y 41 en periodo de lactancia de la institución.



AUSTRAL GROUP S.A.A.

16 de agosto. Con la inauguración del lactario en su sede del distrito de San Isidro, Austral Group S.A.A., empresa dedicada a la industria pesquera, forma parte de las 23 empresas privadas que promueven la lactancia materna, en beneficio de sus trabajadoras en edad fértil, periodo de lactancia y periodo de gestación. El evento estuvo presidido por la Directora de Fortalecimiento de las Familias (MIMP), Lic. Sara Mejía Gonzáles y la Gerente General, Adriana Giudice Alva.



SUPERINTENDENCIA DEL MERCADO DE VALORES

16 de agosto. El segundo lactario de la Superintendencia del Mercado de Valores se ubica en la sede del distrito de San Borja y se implementó como parte de los servicios que permiten conciliar las responsabilidades familiares y las actividades laborales. En la inauguración participaron la Directora de Fortalecimiento de las Familias (MIMP), Lic. Sara Mejía Gonzáles, y la Superintendente Adjunta de la Oficina General de Administración, Ada Noblecilla Castro

UNIÓN DE CERVECERÍAS PERUANAS BACKUS Y JOHNSTON (CD RÍMAC)

23 de agosto. El servicio representó el lactario número 50 promovido por el MIMP, en el marco del cumplimiento de la ley que dispone a las instituciones públicas y privadas a contar con un espacio digno y cómodo donde las madres trabajadoras puedan extraer y conservar la leche materna durante su horario laboral (Ley N° 29896). Participó en la inauguración el Viceministro de Poblaciones Vulnerables, Dr. Julio Rojas Julca, y el Vicepresidente de Recursos Humanos de la empresa, Bret Rogers.



HIPERMERCADOS TOTTUS S.A. – TRUJILLO MALL

13 de septiembre. El servicio implementado en la ciudad de Trujillo representa el lactario número 18 de la empresa y es el tercero ubicado de manera descentralizada en su cadena de tiendas. En la inauguración participaron la Directora General de la Familia y la Comunidad (MIMP), Lic. Carla Rojas-Bolívar Borja, el Gerente de Tienda, Luis Cebrian Javier, y los representantes de la Gerencia Regional de Salud del Gobierno Regional.



HIPERMERCADOS TOTTUS S.A. – TRUJILLO LOS JARDINES

13 de septiembre. Con la inauguración del segundo lactario implementado por Hipermercados Tottus en la ciudad de Trujillo, el MIMP promovió la implementación de un total de 52 lactarios, en 21 empresas privadas. El nuevo servicio se implementó en el marco de la promoción y fortalecimiento de los lactarios, como medio de apoyo a la maternidad, la familia y el cumplimiento del Reglamento de Alimentación Infantil que promueve la lactancia materna hasta los 24 meses de vida de los niños y niñas.



HIPERMERCADOS TOTTUS S.A. – LOS OLIVOS

16 de septiembre. Con la inauguración del servicio en la sede del distrito de Los Olivos, Hipermercados Tottus cuenta con un total 20 lactarios implementados en su cadena de tiendas a nivel nacional. En la inauguración participaron la Lic. Carla Rojas-Bolívar Borja, Directora General de la Familia y la Comunidad (MIMP) y la Gerente de Tienda, Liliana Galdos García. El servicio beneficia a 89 trabajadoras en edad fértil, 3 de ellas en periodo de lactancia y 6 en periodo de gestación.





ODEBRECHT, PERÚ INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN

23 de septiembre. Con la inauguración del servicio en su sede del distrito de San Isidro, Odebrecht forma parte de las 22 empresas privadas que han implementado un lactario, en beneficio de sus trabajadoras en edad fértil y especialmente para las que se encuentran en periodo de lactancia y en periodo de gestación. En el evento participaron la Directora General de la Familia y la Comunidad (MIMP), Lic. Carla Rojas-Bolívar Borja, y el Gerente Administrativo, Allan Chan Matos.



ESMERALDA CORP.

24 de septiembre. Esmeralda Corp. es la primera empresa del rubro de frigoríficos en implementar un lactario en beneficio de sus trabajadoras en edad fértil, periodo de lactancia y periodo de gestación. Al respecto, el Gerente de Administración y Finanzas, Carlos Conroy Recavarren, manifestó que la implementación se realizó con el objetivo de brindarle a las madres trabajadoras un espacio cómodo donde ejercer su derecho a la lactancia materna.



SERVICIO NACIONAL DE METEOROLOGÍA E HIDROLOGÍA - SENAMHI

25 de septiembre. En el relanzamiento del servicio de lactario del SENAMHI participaron la Directora General de la Familia y la Comunidad (MIMP), Lic. Carla Rojas-Bolívar Borja, y la Presidenta Ejecutiva, Ing. Amelia Díaz Pabló. El nuevo ambiente cuenta con todas las condiciones que señala la normativa vigente y apuesta por brindarles a las madres en periodo de lactancia y en periodo de gestación un lugar cómodo para que puedan realizar la extracción y conservación de la leche materna.

Dirección de Personas Adultas Mayores - DIPAM

“CAMINATA POR UNA VIDA ACTIVA Y SALUDABLE”

25 de agosto. La caminata se realizó en el marco del “Día Nacional de las Personas Adultas Mayores”, con el objetivo de promover una vida activa y saludable, generar espacios de participación intergeneracional y promover la integración familiar.

En la caminata, que recorrió el distrito de Jesús María, participaron más de 2 mil personas, entre las cuales se encontraban representantes de los sectores del estado, de las municipalidades distritales de Lima Metropolitana y el Callao, de instituciones privadas y organizaciones de adultos mayores.



FORO “DÍA NACIONAL DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES”

26 de agosto. El evento se realizó en el auditorio del Museo del Congreso y de la Inquisición y tuvo como objetivo poner en agenda pública el respeto y valoración de los derechos de las personas adultas mayores.

En el Foro participaron los Congresistas de la República José Urquiza Maggia y Gustavo Rondón Fudinaga, la Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Ana Jara Velásquez, la Directora General de la Familia y la Comunidad, Carla Rojas - Bolívar Borja, la Directora de Personas Adultas Mayores, Elba Espinoza Ríos, y el Vicepresidente de la Asociación Nacional de Organizaciones de Personas Adultas Mayores del Perú (ANAMPER), Alfonso Orellana Torres.



Dirección de Beneficencias Públicas y Voluntariado - DIBPV



FORO “HACIA LA INSTITUCIONALIZACIÓN DEL VOLUNTARIADO: FORTALECIENDO LAS CAPACIDADES REGIONALES Y LOCALES PARA LA PROMOCIÓN, FACILITACIÓN Y RECONOCIMIENTO DE LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA”

18 de Julio. El evento se realizó con el objetivo de impulsar las acciones del voluntariado en los 3 niveles de gobierno y convocó la participación de 30 representantes de Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales de Lima.

El Foro fue dirigido por la Presidenta de la Comisión Nacional de Voluntariado y Directora General de la Familia y la Comunidad (MIMP), Lic. **Carla Rojas-Bolívar Borja**

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