

AÑO 2

Nº
05



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

PERÚ PROGRESO
PARA TODOS

Boletín Informativo

Promoviendo Igualdad entre mujeres y hombres

Mayo, 2013

HACIA BEIJING +20
Conferencia Mundial sobre la Mujer



Por un trabajo de igual valor

Ministerio de la Mujer y Poblaciones
Vulnerables

Viceministerio de la Mujer

Dirección General de Igualdad de Género y
no Discriminación

Dirección General de Transversalización
del Enfoque de Género

Dirección General contra la Violencia de
Género

Programa Nacional contra la Violencia
Familiar y Sexual

Edición y Diagramación:
Oficina de Comunicación - MIMP
Jr. Camaná 616 - Cercado de Lima.
Teléfono: 416-5200
www.mimp.gob.pe

CONTENIDO

▶ Presentación	2
▶ Igual salario por igual trabajo, ¿cada vez más cerca?	3
▶ Beijing +20: Mujer y Trabajo	5
▶ Comunidad Andina alista Manual de Elaboración de Indicadores de Participación Política	8
▶ Tomando en serio la homofobia en la escuela	9
▶ Comité Especial preseleccionó a 26 empresas para el sello "Empresa Segura Libre de Violencia y no Discriminación contra la Mujer"	10
▶ PNCVFS: 12 años trabajando por un Perú sin violencia	11
▶ Primer informe de cumplimiento del Plan Nacional de Acción por la Infancia y la Adolescencia - PNAIA 2012-2021	13
▶ Alternancia para la igualdad	14



Presentación

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP pone a su alcance la quinta edición de su boletín mensual “Promoviendo Igualdad entre mujeres y hombres”, con el fin de informar sobre las distintas acciones que viene desarrollando en el país.

Iniciamos el boletín con nuestra sección Perspectiva, con el artículo “Igual salario por igual trabajo, ¿cada vez más cerca?” que brinda un análisis sobre la persistencia de las desigualdades de género en materia de remuneración.

La sección Beijing +20, presenta el artículo “Mujer y Trabajo”, el cual expone los avances y retos nacionales en materia de salarios, salud ocupacional y los derechos laborales de las mujeres. Ello en el marco de lo establecido en la Plataforma de Acción de Beijing (1995) y el Plan Nacional de Igualdad de Género (PLANIG 2012-2017).

Asimismo, la sección Igualdad de género y no discriminación, nos presenta el artículo “Comunidad Andina alista Manual de Elaboración de Indicadores de Participación Política”, que informa acerca de los avances de trabajo sobre indicadores que permitan registrar los avances en la participación política de las mujeres.

La sección Transversalización del enfoque de género, nos trae en esta oportunidad el artículo “Tomando en serio la homofobia en la escuela”, que resalta la importancia de trabajar desde la formación docente hasta el trabajo en el aula con los alumnos para crear conciencia y prevenir el bullying homofóbico.

La sección Contra la violencia de género, presenta el artículo “Comité Especial preseleccionó a 26 empresas para el sello Empresa Segura Libre de Violencia y no Discriminación contra la Mujer”. Este artículo da cuenta de los avances de esta iniciativa impulsada por el MIMP.

En nuestra sección Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual, presentamos el artículo “PNCVFS: 12 años trabajando por un Perú sin violencia”, que da cuenta de las acciones que realiza este programa del MIMP en prevención y atención de las víctimas de la violencia con motivo a su décimo segundo aniversario.

Por último, la sección MIMP en Acción, brindamos alcances sobre el Primer informe de cumplimiento del Plan Nacional de Acción por la Infancia y la Adolescencia - PNAIA 2012-2021, que muestra los avances realizados durante el primer año de vigencia del PNAIA en sus cuatro objetivos estratégicos.

De esta manera, el MIMP reitera su compromiso de continuar sus acciones a favor de la igualdad de género en nuestro país.



Perspectiva

Igual salario por igual trabajo, ¿cada vez más cerca?

Desde 1951 la OIT adoptó el Convenio 100, conocido como Convenio sobre igualdad de remuneración. Este Convenio, ratificado por el Perú el 1 de febrero de 1960, señala que los Estados deben acabar con la discriminación en materia de remuneración buscando asegurar que las mujeres y los hombres reciban un mismo salario no sólo por un trabajo similar o idéntico, sino también por un trabajo de igual valor.

Sin embargo, una de las características más frecuentes de los mercados laborales de todo el mundo es la persistencia de desigualdades de género en materia de remuneración. Aunque éstas se han reducido en algunos lugares, en promedio, el trabajo de las mujeres sigue estando remunerado por debajo que el de los hombres, a pesar que las mujeres hemos alcanzado progresivamente una mayor educación y calificación laboral.



En el año 2008 la OIT publicó un documento denominado “Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos: Guía detallada”. En este documento la OIT proporciona a los Estados una metodología para la determinación del valor y los requisitos de los diferentes puestos sobre la base de criterios objetivos, a fin de contribuir al establecimiento de sistemas más

“Desde 1951 la OIT adoptó el Convenio 100, conocido como Convenio sobre igualdad de remuneración. Este Convenio, ratificado por el Perú el 1 de febrero de 1960, señala que los Estados deben acabar con la discriminación en materia de remuneración buscando asegurar que las mujeres y los hombres reciban un mismo salario no sólo por un trabajo similar o idéntico, sino también por un trabajo de igual valor.”

La discriminación en materia de remuneración tiene lugar cuando el criterio de determinación del salario no es la naturaleza del trabajo que se realiza, sino el sexo, el color de la piel o cualquier otro atributo personal de la persona que lo realiza. Detectar este tipo de discriminación es problemático y para ello se han aplicado varios criterios. Un primer método distingue entre las desigualdades relacionadas con características de la persona, como el nivel de educación, las calificaciones y la antigüedad, y las desigualdades causadas por la discriminación. Un segundo enfoque se centra en las desigualdades dentro de los grupos y revela que la remuneración o los ingresos de la mujer en determinadas ocupaciones, determinados sectores, o de mujeres con determinadas calificaciones o niveles de pensiones, son generalmente más bajos que los de los hombres. Según este enfoque, la única explicación para este tipo de conductas es la discriminación.

OIT, La hora de la igualdad en el trabajo. Ginebra, 2003, sección 149.

transparentes y eficaces para la fijación de salarios, y a la mejora de los procesos de selección y contratación. A su vez, permite determinar si dos puestos de trabajo que difieren en cuanto al contenido tienen el mismo valor. Para ello se aplica un método de comparación que ayuda a establecer el valor relativo de los empleos y determinar si el salario correspondiente es adecuado.

Lo interesante de esta metodología es que propone una manera objetiva para la evaluación de los puestos, liberando el análisis de prejuicios sexistas que ignoren o subvaloren algunas dimensiones importantes de los trabajos que realizan mayoritariamente las mujeres en relación con aquellos que realizan mayoritariamente los hombres.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) se ha propuesto difundir el Convenio 100 a nivel de las empresas peruanas y apoyarlas en la identificación de las desigualdades salariales existentes, especialmente aquellas desigualdades que se generan por la existencia de la discriminación de género, asegurando que mujeres y hombres reciban el mismo



salario no solamente por la realización de un trabajo similar, sino también, por un trabajo de igual valor.

Para ello, en una iniciativa que el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables saluda, el MTPE se encuentra adaptando la guía desarrollada por la OIT para apoyar a las empresas en la evaluación de la igualdad salarial, identificando de manera conjunta las desigualdades salariales existentes y los motivos que las

explican, con un mayor énfasis en la detección de desigualdades basadas en la discriminación de género.

Con la aplicación de esta guía las empresas, con sus propios recursos humanos, van a poder identificar aquellas áreas que deben ser objeto de una transformación que se traduzca en una mayor igualdad entre hombres y mujeres, y adoptar las medidas necesarias para alcanzar este resultado.

“...en una iniciativa que el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables saluda, el MTPE se encuentra adaptando la guía desarrollada por la OIT para apoyar a las empresas en la evaluación de la igualdad salarial, identificando de manera conjunta las desigualdades salariales existentes y los motivos que las explican, con un mayor énfasis en la detección de desigualdades basadas en la discriminación de género.”



Beijing + 20

Mujer y Trabajo

La Plataforma de Acción de Beijing (1995) reconoce que “las mujeres contribuyen decisivamente a la economía y luchan para combatir la pobreza, ya sea con el trabajo remunerado o con las labores no remuneradas que realizan en el hogar, la comunidad o el lugar de trabajo” (para. 21). Sobre este último aspecto, muestra su preocupación por el hecho que “[e]l cuidado de los hijos, los enfermos y las personas de edad son una responsabilidad que recae desproporcionadamente sobre la mujer debido a la falta de igualdad y a la distribución desequilibrada del trabajo remunerado y no remunerado entre la mujer y el hombre (para. 30).

Asimismo, también muestra preocupación por los salarios bajos, poca o ninguna protección de las normas laborales, deficientes condiciones de trabajo particularmente con respecto a la seguridad y la salud ocupacional de la mujer, bajos niveles de especialización profesional y la falta de seguridad social y seguridad en el empleo, tanto en el sector estructurado como en el no estructurado (para. 158).

Teniendo en cuenta estas preocupaciones, y la rectoría del MIMP en materias de políticas de igualdad entre



“...el Plan Nacional de Igualdad de Género – PLANIG 2012-2017 establece metas y resultados para promover y garantizar los derechos laborales de las mujeres. Estos cubren no solo derechos económicos, como el derecho a igual salario y a prestaciones de seguridad social para todas las trabajadoras y trabajadores, sino también el derecho a un espacio laboral libre de hostigamiento sexual y cualquier otra forma de violencia contra la mujer.”

mujeres y hombres, el Plan Nacional de Igualdad de Género – PLANIG 2012-2017 establece metas y resultados para promover y garantizar

los derechos laborales de las mujeres. Estos cubren no solo derechos económicos, como el derecho a igual salario y a prestaciones de seguridad social para todas las trabajadoras y trabajadores, sino también el derecho a un espacio laboral libre de hostigamiento sexual y cualquier otra forma de violencia contra la mujer.

En el siguiente cuadro se aprecia cómo el PLANIG 2012-2017 establece resultados, siguiendo a la Plataforma de Acción de Beijing, así como los avances registrados al año 2012 y reportados por los sectores del Estado en el VI Informe de Cumplimiento de la Ley 28983 – Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres¹. Aunque quedan retos pendientes y obstáculos por remover, los avances registrados dan cuenta de la voluntad política de promover y garantizar condiciones laborales acordes con estándares internacionales.

¹ MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES. VI Informe de Cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Lima: MIMP, 2013 (por publicarse).



<p>PLATAFORMA DE ACCION DE BEIJING (1995)</p>	<p>PLAN NACIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO 2012-2017</p> <p>Objetivo Estratégico 5:</p> <p>Garantizar los derechos económicos de las mujeres en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades con los hombres.</p>	<p>AVANCES MAS IMPORTANTES A NIVEL NACIONAL</p>
<p>Objetivo Estratégico F6: Fomentar la armonización de las responsabilidades de las mujeres y los hombres en lo que respecta al trabajo y la familia</p> <p>c) Asegurar, mediante leyes, incentivos o estímulos que se den oportunidades adecuadas a las mujeres y los hombres para obtener licencias y prestaciones de maternidad o paternidad (...) (para. 179).</p>	<p>5.1 Entidades públicas garantizan los derechos por maternidad y paternidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ley 26644 – que precisa el derecho al descanso pre y post natal de la trabajadora gestante (1996). • Ley N° 29409 - Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada (2009).
<p>Objetivo Estratégico F1: Promover la independencia y los derechos económicos de la mujer, incluidos el acceso al empleo, a condiciones de trabajo apropiadas y al control de los recursos económicos</p> <p>r) Reformar las leyes o aplicar políticas nacionales en apoyo del establecimiento de una legislación laboral que garantice la protección de todas las trabajadoras, incluidas las prácticas de trabajo seguras, el derecho a organizarse y el acceso a la justicia. (para. 165).</p>	<p>5.2 Los y las trabajadoras del hogar gozan de plenos derechos laborales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ley 27986 – Ley de los Trabajadores del Hogar (2003).
<p>Objetivo Estratégico D1: Adoptar medidas integradas para prevenir y eliminar la violencia contra la mujer</p> <p>a) Desarrollar programas y procedimientos tendientes a eliminar el hostigamiento sexual y otras formas de violencia contra la mujer de todas las instituciones de enseñanza, lugares de trabajo y demás ámbitos. (para. 126)</p>	<p>5.3 Las entidades públicas garantizan un ambiente laboral libre de hostigamiento sexual.</p> <p>5.4 El Estado promueve en el sector privado el cumplimiento de la Ley N° 27942, Ley de prevención, atención y sanción frente al hostigamiento sexual.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ley 27942 – Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (2003) aplica a entidades públicas y privadas. • 37% de entidades responsables de resultados del PLANIG señala haber realizado acciones de prevención. • 23% de entidades responsables reportaron un total de 36 casos de procesos y sanciones. • En 2012 el Ministerio de Trabajo reportó 14 órdenes de inspección a empresas en materia de hostigamiento sexual.



<p>Objetivo Estratégico F6: Fomentar la armonización de las responsabilidades de las mujeres y los hombres en lo que respecta al trabajo y la familia</p> <p>a) Adoptar políticas para asegurar la protección apropiada de las leyes laborales y los beneficios de la seguridad social a los empleos en jornada parcial y los empleos temporales, a los trabajadores estacionales y a los que trabajan en el hogar (...).</p> <p>b)(...) examinar la posibilidad de proporcionar una protección adecuada a los trabajadores atípicos en lo relativo al acceso al empleo, las condiciones de trabajo y la seguridad social (para. 179).</p>	<p>5.5 Mujeres desocupadas que realizan trabajos precarios acceden a sistemas previsionales y de seguridad social.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En el 2012 Pensión 65 atendió a 247,673 personas en situación de extrema pobreza a nivel nacional, de las cuales el 53% eran mujeres (130,639), de entre las cuales el 80% (104,384) pertenece al ámbito rural y el 20% (26,255) al ámbito urbano. • Al 2012 el 65,0% de las mujeres tenían algún seguro de salud, sea público o privado.
<p>Objetivo Estratégico F3: Proporcionar servicios comerciales, capacitación y acceso a los mercados, información y tecnología, particularmente a las mujeres de bajos ingresos</p> <p>a) Elaborar programas que proporcionen capacitación y readiestramiento a las mujeres (...).</p> <p>f) Adoptar medidas para asegurar la igualdad de acceso de la mujer a la capacitación permanente en el lugar de trabajo (...) (para. 173).</p>	<p>5.6 Los programas de capacitación laboral, generación de empleo y proyectos productivos, promovidos por el Estado, garantizan la cuota de género favoreciendo la participación de mujeres rurales andinas y amazónicas y en situación de discapacidad.</p>	<p>Al 2012 el Ministerio de Trabajo reportó que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El programa Jóvenes a la Obra benefició a 25,393 personas, de las cuales 8.27% son mujeres rurales, 35.45% mujeres andinas, 6.95% mujeres amazónicas y 1.12% mujeres con discapacidad. • El programa Trabaja Perú benefició a 62,319 personas, de las cuales 20.24% son mujeres rurales, 44.51% mujeres andinas, 6.70% mujeres amazónicas y 0.54% mujeres con discapacidad. • El programa Vamos Perú benefició a 17,379 personas, de las cuales 15.08% son mujeres andinas, 3.38% mujeres amazónicas y 0.42% mujeres con discapacidad.
<p>Objetivo Estratégico H3: Preparar y difundir datos e información destinados a la planificación y la evaluación desglosados por sexo</p> <p>ii) Medir cuantitativamente el trabajo no remunerado que no se incluye en las cuentas nacionales y tratar de mejorar los métodos para que se analice su valor y se indique con exactitud en cuentas satélites u otras cuentas oficiales que se prepararán separadamente de las cuentas nacionales básicas pero en consonancia con éstas (para. 206.g).</p>	<p>5.7. El PBI visibiliza el aporte económico del trabajo doméstico no remunerado realizado por las mujeres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ley N° 29700 (2011) incluye una cuenta satélite del trabajo no remunerado en las cuentas nacionales, con especial énfasis en el trabajo doméstico no remunerado, mediante la aplicación de encuestas de uso del tiempo. El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) ya presentó proyecto de Reglamento al Ministerio de Economía y Finanzas.

Igualdad de Género y no Discriminación

Comunidad Andina alista Manual de Elaboración de Indicadores de Participación Política

Del 22 al 23 de abril de 2013 se realizó en Lima la Séptima Reunión de Expertos Gubernamentales en Estadísticas de Género en la Comunidad Andina. El objetivo de esta reunión fue avanzar en la propuesta de un Manual de elaboración de indicadores de participación política en los países de la región.

El evento fue inaugurado por el Director General de la Secretaría General de la Comunidad Andina, Genaro Baldeón. Junto a las expertas y expertos de los órganos electorales y las oficinas de estadísticas de Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú, también participaron en esta reunión representantes de las altas autoridades de los mecanismos nacionales de la mujer, entre ellas la Viceministra de la Mujer del Perú, Marcela Huaita, y la Presidenta del Consejo de Transición hacia el Consejo Nacional de la Mujer de Ecuador, Alexandra Ocles. La reunión también contó con la presencia de Alejandra Valdés, Coordinadora del Observatorio de Igualdad de Género de la CEPAL, así como de representantes de ONU Mujeres y de la Comunidad Andina.

Los indicadores registrarán los avances en la participación política de las mujeres mediante la recolección de la siguiente información:



Foto: Comunidad Andina

“Los indicadores registrarán los avances en la participación política de las mujeres...”

- Porcentaje de candidatas a cargos públicos de elección popular;
- Porcentaje de personas elegidas a cargos públicos de elección popular;
- Porcentaje de mujeres con rango Ministerial, Viceministerial o equivalente;
- Porcentaje de personas que

no ejercieron el derecho al voto en los últimos comicios electorales;

- Porcentaje de personas mayores de 18 años y más que no se informan de la actualidad nacional del país; y,
- Porcentaje de personas sin partida de nacimiento y documento/cédula de identidad.

Entre otras sugerencias, los participantes expresaron su interés en realizar próximamente un taller regional de indicadores con enfoque de género y contar con un observatorio con enfoque de género.



Transversalización del Enfoque de Género

Tomando en serio la homofobia en la escuela

El 17 de mayo de 1990 la Organización Mundial de la Salud suprimió definitivamente la homosexualidad de la lista de enfermedades mentales, poniendo fin a casi un siglo de discriminación y homofobia. Esta declaración debió traducirse en un conjunto de cambios a nivel de las instituciones, las políticas públicas y, especialmente, a nivel de la construcción de una cultura de respeto a la diversidad desde los primeros espacios de socialización y formación de las personas: el hogar y la escuela.

Las escuelas deberían ser espacios seguros para los niños, niñas y adolescentes, pero la existencia del bullying, especialmente el bullying homofóbico, las hace inseguras y hasta peligrosas porque

las convierte en escenarios de agresión, violencia y discriminación. Ello afecta no solamente el ambiente escolar sino todo el proceso educativo.

El bullying homofóbico tiene graves consecuencias en el aprendizaje y por lo tanto constituye un problema que debe ser enfrentado. Al ser una forma de discriminación y exclusión, impacta negativamente en el ejercicio del derecho de las y los estudiantes a una educación de calidad y en un ambiente de aprendizaje seguro y libre de violencia. Es causa de bajo rendimiento y éxito académico, depresión, deserción escolar e incluso suicidio.

Abordar este problema no solo significa tomar medidas cada vez que se denuncia un caso de bullying, sino que implica



*III Concurso Nacional de Pintura
Primer Puesto: Notebook
Autor: Zeni Marcos Chambi Cáceres.*

empezar desde la formación docente hasta el trabajo en el aula, pasando por el proyecto educativo, el diseño curricular y la transversalización de los enfoques de género, derechos humanos, interculturalidad y ciudadanía.

¿Qué hace el MIMP?

Algunos servicios y actividades del MIMP pueden ser útiles para prevenir y crear conciencia sobre este tema.

La Línea 100 del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) es un servicio telefónico gratuito en la cual las y los menores afectados o sus familiares pueden solicitar ayuda y/o formular denuncias. Una vez que se presente un

caso a través de esta línea, especialistas del Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual brindarán atención inmediata a las y los afectados.

Asimismo el MIMP, en coordinación con las Defensorías Municipales del Niño y Adolescente (DEMUNA), brinda capacitación directa a padres, madres, alumnos/as y docentes sobre esta problemática.

Del mismo modo, hace unas semanas tuvo lugar la premiación del III Concurso Nacional de Pintura “¿Violencia Escolar, Bullying o Violencia Familiar?: una Mirada de los y las Jóvenes y Adolescentes”. Este evento, que contó con la participación de autoridades del MIMP e INPPARES, reconoció el trabajo artístico y reflexivo de jóvenes y adolescentes en relación a esta problemática.

Contra la Violencia de Género

Comité Especial preseleccionó a 26 empresas para el sello “Empresa Segura Libre de Violencia y no Discriminación contra la Mujer”

El MIMP, a través de un Comité Especial, preseleccionó a 26 empresas que postularon para hacerse acreedoras al sello, que reconoce la gestión empresarial en prevención de la violencia y no discriminación contra la mujer.

Esta iniciativa, pionera en el país y en la región, forma parte de las estrategias del sector para que las empresas incorporen la igualdad de género y no discriminación como parte de su cultura organizacional, práctica cotidiana y trabajo con y hacia la comunidad.

Las empresas seleccionadas fueron Laboratorios Bagó del Perú, BBV Continental; Duke Energy Engenor; Supermercados Peruanos; Intralot de Perú; Santillana; Sodimac Perú; Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston; International Bakery; Maple Etanol; I.E.S.T.P Daniel A. Carrión; Universidad Privada Wiener; Cotton Knit; Natura Cosméticos; Ferreyros S.A; MiBanco-Banco de la Microempresa; Grupo Hualtaco; Cía Universal Textil; Saga Falabella; CEYESA Ingeniería Eléctrica; I.E.S.T.P Instituto Norbert Wiener; Corporación Mara; IBM del Perú; Seguroc S.A; Haug S.A; y JW Marriott Hotel Lima.



En esta etapa el Ministerio ha preparado un plan de asistencia técnica que se desarrollará entre los meses de mayo a setiembre del presente año, y que consistirá en acompañar a las empresas preseleccionadas a que de manera progresiva vayan cumpliendo cada uno de los criterios establecidos. De lograrlo, en el mes de octubre merecerán el sello “Empresa Segura, Libre de Violencia y Discriminación contra la Mujer”.

En el periodo de asistencia técnica, el MIMP podrá impulsar un intercambio entre las empresas, para conocer sus buenas prácticas en el abordaje de la no violencia y no discriminación.

“En esta etapa el Ministerio ha preparado un plan de asistencia técnica que se desarrollará entre los meses de mayo a setiembre del presente año, y que consistirá en acompañar a las empresas preseleccionadas a que de manera progresiva vayan cumpliendo cada uno de los criterios establecidos.”



Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual

PNCVFS: 12 años trabajando por un Perú sin violencia

El Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual (PNCVFS) se creó un 26 de abril de 2001, con el objeto de formular, diseñar, promover y ejecutar planes, proyectos y programas de prevención y atención, frente a la violencia familiar y sexual. Ello incluye la promoción de acciones de protección y recuperación así como la generación del conocimiento.

Durante estos doce años de existencia, mediante sus líneas de atención, prevención y generación de información ha logrado establecer los siguientes servicios:





- **Centros Emergencia Mujer**, que brindan atención especializada y gratuita (soporte psicológico, social y el patrocinio legal) a víctimas de violencia familiar y sexual, para que logren protección y accedan a la justicia. A mayo de 2013 contamos con 180 CEM en el país, con cobertura al 100% de regiones y 74.4% de provincias, que han brindado 4'876,140 intervenciones especializadas desde enero de 2002 a marzo de 2013, y han sensibilizado a 5'877,748 personas sobre violencia familiar y sexual.

En el marco de la política de eliminación de la violencia familiar y de la inclusión social, actualmente se viene implementando de manera piloto a través de los CEM la **Estrategia de Intervención Rural** en tres provincias de costa, sierra y selva.

- **Línea 100**, servicio telefónico gratuito que brinda contención emocional, orientación e información las 24 horas de los 365 días del año. Del año 2006 a marzo 2013, absolvió 142,594 consultas sobre casos de violencia familiar y sexual.
- **Servicio de Atención Urgente – SAU**, atiende casos que requieren servicios urgentes de los equipos multidisciplinarios que se desplazan para brindar atención inmediata, eficaz y oportuna a las víctimas. Se tiene siete equipos laborando de lunes a domingo.
- **Chat 100**, implementado en 2011, orienta a adolescentes y jóvenes en etapa de enamoramiento o de pareja, absolviendo consultas con privacidad y confidencialidad para prevenir la violencia. Hasta marzo de 2013 se atendieron 2,729 consultas.
- **Centro de Atención Institucional -CAI-**, es un servicio para varones agresores adultos judicializados, emitidos por juzgados de paz o familia; para reeducarse, deconstruir conductas machistas agresivas y aprender nuevas formas de relacionamiento. Se tiene dos CAI, en Breña y Carmen de la Legua.

El PNCVFS ejerce liderazgo en la implementación de la política nacional y la articulación subnacional en materia de atención y prevención de la violencia familiar y sexual, promoviendo entornos comunitarios sensibilizados en la defensa de los derechos humanos y protección de las personas en riesgo de violencia familiar y sexual.

“En el marco de la política de eliminación de la violencia familiar y de la inclusión social, actualmente se viene implementando de manera piloto a través de los CEM la Estrategia de Intervención Rural en tres provincias de costa, sierra y selva.”

MIMP en acción

Primer informe de cumplimiento del Plan Nacional de Acción por la Infancia y la Adolescencia - PNAIA 2012-2021

El 18 de abril pasado fue presentado ante el Congreso de la República el Primer Informe de Avance del Plan Nacional de Acción por la Infancia y la Adolescencia – PNAIA 2012-2021. Dicha presentación estuvo a cargo del Presidente del Consejo de Ministros, Juan Jiménez Mayor; la Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Ana Jara; la Ministra de Educación, Patricia Salas, y la Ministra de Salud, Midori de Habich.

El informe muestra los avances realizados durante el primer año de vigencia del PNAIA en sus cuatro objetivos estratégicos, que son:

- Garantizar el crecimiento y desarrollo integral de niñas y niños de 0 a 5 años.
- Garantizar la continuación del crecimiento y desarrollo integral de niñas y niños de 6 a 11 años.
- Consolidar el crecimiento y desarrollo integral de las y los adolescentes de 12 a 17 años.
- Garantizar la protección de las niñas, niños y adolescentes de 0 a 17 años.

Cabe recordar que el PNAIA 2012-2021 se implementa a través de una Comisión Multisectorial Permanente que está presidida por el Viceministro de Poblaciones Vulnerables del MIMP. La Secretaría Técnica de la Comisión está a cargo de la Dirección General de Niñas, Niños y Adolescentes, adscrita a dicho Viceministerio.



Foto: Prensa PCM

Entre los principales avances presentados se encuentran:

- *La reducción de la mortalidad infantil a 17 defunciones por mil nacidos vivos, logrando antes de lo previsto la meta de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (18 defunciones por mil nacidos vivos);*
- *El aumento sostenido de la cobertura del parto institucional;*
- *El aumento de Defensorías del Niño y Adolescente, constituyéndose en la red especializada en infancia y adolescencia con mayor cobertura a nivel nacional;*
- *La creación del Programa Nacional Yachay, a cargo del MIMP, que busca restituir los derechos de niñas, niños y adolescentes en situación de calle;*
- *La aplicación de la Estrategia de Acción Social con Sostenibilidad en las Cuencas de la Amazonía peruana, que contribuye a la implementación del PNAIA 2012-2021 en zonas rurales amazónicas mediante el enlace de los servicios y programas estatales ofrecidos a niñas, niños y adolescentes; y,*
- *El incremento de la ejecución del gasto del Gobierno Nacional en infancia y adolescencia, el cual se incrementó en 92% respecto al año 2011, y en un 339% en el caso de los gobiernos regionales.*



Alternancia para la igualdad

¿Qué es la alternancia de género?

La alternancia de género tiene por objetivo la ubicación alternada de candidatas y candidatos (hombre-mujer o mujer-hombre) en las listas electorales desde la primera ubicación.

Con este mecanismo se busca lograr la mayor participación de las mujeres en los cargos de elección popular al Congreso de la República, los Consejos Regionales, los Concejos Municipales, y las listas de candidaturas para cargos de dirección de organizaciones políticas.

¿Qué necesita el Perú?

Apoyar la aprobación del Proyecto de Ley de Alternancia de Género que desde noviembre de 2012 está en el Congreso de la República y pronto estará sujeto a votación. Este proyecto permitirá colocar un hombre y una mujer, o una mujer y un hombre, alternadamente en las listas de candidatos/as a elecciones populares.

Todas y todos podemos poner de nuestra parte para avanzar hacia la igualdad de género:

o Escribe una carta a tu congresista.

Descarga el modelo de carta en el siguiente link:

http://www.mimp.gob.pe/archivos_sites/alternancia_si/pdf/Carta_a_tu_Congresista_aportes.doc

Directorio de Congresistas:

http://www.mimp.gob.pe/archivos_sites/alternancia_si/pdf/congresistas_email.pdf

o Da a conocer tu postura a través de:

Facebook (http://www.facebook.com/pages/Alternancia_S%C3%AD/533606556675490?fref=ts)

Twitter (https://twitter.com/Alternancia_Si)



MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES
Jr. Camaná 616, Cercado de Lima
Teléfono: (01)416-5200

www.mimp.gob.pe