



PERÚ

Ministerio
de la Mujer
y Desarrollo Social

Boletín Trimestral N° 01

“Promoviendo las Responsabilidades Familiares Compartidas”

“Hagamos de las Familias el mejor lugar para crecer”

Virginia Borra Toledo
Ministra de la Mujer y Desarrollo Social

Ana María Mendieta Trefogli
Viceministra de la Mujer

Rosario del Solar Ponce
Directora General de la Familia y la Comunidad

Carla Sandra Rojas-Bolívar Borja
Directora de Apoyo y Fortalecimiento a la Familia

Equipo Técnico
Carla Sandra Rojas-Bolívar Borja
Mercy Tasayco Rúa
Micaela Acuña Núñez
María Carlota Ochoa Tapia
Jorge López Gago

Diseño y Diagramación:
Oficina de Comunicación.

001 Edición – Abril 2011
Hecho el Depósito Legal N° XXXXXX
Ley 26905 Biblioteca Nacional del Perú
Av. De la Poesía N° 160 – San Borja

Imprenta : XXXX
Dirección: XXXX
Tiraje : 1000 ejemplares
Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° xxxxxxxxx

El presente Boletín “Hagamos de las Familias el mejor lugar para crecer” del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, en su primera edición del año 2011 brinda artículos de opinión de expertos(as) y funcionarios(as) en relación a la promoción de responsabilidades compartidas entre varones y mujeres en el interior del hogar.

El Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social reconoce a la familia como la primera institución donde se forman, socializan, protegen y transmiten afectos en las personas.

De esta manera, la familia se convierte en un espacio importante para la construcción de la identidad y definición de roles en el ámbito público y privado basado en la equidad e igualdad de género e intergeneracional.

Es así como las familias pueden ser generadoras de experiencias de solidaridad, promotora de compartir responsabilidades familiares; en tal sentido, se brinda una mirada desde los diferentes roles al interior de la familia, como el impacto de los servicios de cuidado diurno, la incorporación del enfoque de género, la formulación de una nueva masculinidad y paternidad, la igualdad de oportunidades a través de la licencia por paternidad y las contrapartes de las familias funcionales y disfuncionales.

Por ello, en el marco de las celebraciones del Día Internacional de las Familias (15 de Mayo de cada año), se debe promover las responsabilidades familiares compartidas, para que las mujeres, los varones, los niños, niñas, adolescentes, jóvenes y personas adultas mayores puedan desarrollarse plenamente.

Así, la Dirección General de la Familia y la Comunidad a través de la Dirección de Apoyo y Fortalecimiento a la Familia viene avanzando en la formulación y cumplimiento de la normatividad nacional sobre la protección de los derechos de los miembros de las familias, con enfoque de género, interculturalidad, intergeneracional e inclusión social, para “Hacer de las Familias el mejor lugar para crecer”

Rosario del Solar Ponce
Directora General

Dirección General de la Familia y la Comunidad

Presentación



Dra. Rosario del Solar Ponce

Médico – Pediatra – Adolescentóloga.

Directora General de la Familia y la Comunidad

Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social

Muchas veces hemos hablado de familias funcionales y disfuncionales, pero, realmente esto que significa, podríamos pensar que se refiere a su estructura, donde hay ambos padres es funcional y las otras variantes, vale decir; madre soltera, extendidas donde se vive con los abuelos o tíos, familias separadas, etc, etc. esta realidad de cambio de estructura tradicional nos condenaría a la disfuncionalidad? Durante mucho tiempo se ha buscado la definición de familias funcionales, y las variedades que hoy afrontamos ha sobrepasado el tradicional esquema de la familia nuclear, por ello a pesar de las diferentes concepciones que se tienen de familias, al momento se sabe que según la teoría sistémica, esta –la familia- es equiparable a una célula que tiene un ciclo vital inexorable y predecible.

Las familias en general también; nacen, crecen, se reproducen y muere, en este proceso predecible, que comienza con la unión de dos seres humanos unidos por razones de afecto mayor o menor, al evolucionar en el tiempo y atravesar los diferentes momentos que necesariamente transitan –como la célula- atraviesan por una serie de crisis, que lleva a un cambio de relación, pondré como ejemplo la familia con hijos adolescentes, los cambios normales de la adolescencia, es decir los cambios físicos, el logro de la autonomía, su proceso de adquisición de la identidad, la sexualidad a flor de piel, la importancia a los amigos entre algunos de los cambios normales de todo adolescente, hace que la familia entre a crisis que se debe exclusivamente al cambio de relación que exige el convivir con la adolescencia, vale decir, el adolescente no permite una relación autoritaria y vertical, exige un trato horizontal y de respeto a sus ideas, de hecho, esto es concebido por los padres como “la rebeldía del adolescente” lo cual es en la realidad el logro y búsqueda de su autonomía e identidad, no obstante, este cambio de relación lleva a la familia afrontar una crisis, que conduce al cambio de relación entre sus miembros.

Por lo tanto una familia es funcional si ante las crisis propias de toda familia, sus miembros se cohesionan se retoman los roles, nos adaptamos a la nueva relación y seguimos adelante favoreciendo el crecimiento y desarrollo de cada uno de sus miembros, una familia es disfuncional si ante las crisis propias de todo hogar se separa, irrumpe el hogar, se disgrega; por lo expuesto, a que familias uno puede predecir que será disfuncional, definitivamente se observa sobre todo en aquellas que existe una relación complementaria, es decir, donde existe autoritarismo, dominancia, y poder, FAMILIA MACHISTA, este tipo de familia es complementa mente disfuncional llegando frecuentemente al maltrato y violencia entre sus miembros.

Otra familia que rápidamente se disgrega ante las crisis es las que son sumamente abiertas, permisivas, ausentes, donde no se tienen los límites claros, estas son las extremadamente permeables.

Una familia que permite el desarrollo integral de sus miembros, con respeto a sus derechos, con roles claros y jerarquías establecidas, libre de violencia, de hecho favorecen el crecimiento del grupo familiar e individual.

Las crisis por lo expuestos son situaciones obligadas de transitar como grupo familiar, que llevan al cambio de relación, depende como nos conducimos ante ellas, con cohesión o disrupción, nuestra posibilidad de ser funcionales o disfuncionales.



Lic. Carla Rojas-Bolívar Borja
Directora de Apoyo y Fortalecimiento a la Familia
Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social

Para hablar de paternidad debemos hacer una reflexión sobre qué se entiende por masculinidad. La masculinidad es una construcción socio cultural que define los valores, roles y comportamientos de los varones en los diferentes espacios públicos y privados. Incluso podemos decir que no existe una masculinidad única, sino varias masculinidades dependiendo del origen étnico, económico, ciclo de vida, entre otros.

Por tanto, las masculinidades atraviesan por diferentes procesos sociales e históricos, lo cual influyen en la percepción y realización de la paternidad.

Históricamente, el orden patriarcal tradicional estuvo anclado en la figura del padre proveedor que ejercía poder basado en relaciones de subordinación frente a la mujer y los hijos(as), sustentado en un imaginario de “jefe de hogar” que regulaba y determinaba la existencia del hogar.

Ahora, con las nuevas configuraciones sociales, donde la mujer se ha incorporado al mercado laboral, con los nuevos estilos y proyectos de vida en relación a la conformación de vida en pareja y familia tanto en varones como mujeres, entre otros factores; se ha dado una revolución copernicana sobre la paternidad, o mejor dicho, las paternidades.

Cada vez más, los varones, sobretudo de las últimas generaciones, han reconfigurado su posicionamiento frente a la paternidad, es decir, en relación a sus hijos e hijas, asumiendo roles de cuidado y desarrollo temprano y no solamente de reconocimiento jurídico de sus hijos(as). Cada vez más, la sociedad demanda y promueve el ejercicio de relaciones democráticas al interior del hogar, sobretudo con los hijos(as), mujeres y personas adultas mayores.

Ante este escenario, el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social como ente rector en materia de políticas de apoyo y fortalecimiento a las familias, reconoce la importancia de fortalecer la presencia paterna en el hogar para contribuir en el desarrollo integral de

los hijos e hijas y reforzar las relaciones de pareja, considerando que ambos progenitores se orientan a la consolidación de sus funciones parentales.

Las políticas públicas de apoyo y fortalecimiento a las familias reconocen el impacto positivo y complementario de la presencia paterna en la formación de la identidad de los hijos e hijas, el sentido de pertenencia a una familia, el equilibrio afectivo, la seguridad y la prevención de riesgos sociales. De la misma manera, consideran que la presencia paterna constituye un derecho del varón de ejercer plenamente su paternidad responsable en el marco del derecho a formar una familia.

En la actualidad, cada vez más, los padres demandan mayores espacios de comunicación, afectividad y contacto con sus hijos e hijas porque paulatinamente han internalizado su derecho y responsabilidad tan igual que las madres. Los servicios de cuidado infantil y la reciente aprobación de la licencia por paternidad están orientadas a brindar condiciones para que los varones también puedan asumir sus responsabilidades familiares en forma equitativa en relación a las mujeres.

Por ello, el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social apuesta por una articulación y coordinación intersectorial, descentralizada y participativa, promoviendo de esa manera las responsabilidades familiares compartidas al interior de ella.



Abog. Jennie Dador Tozzini
Directora del Movimiento Manuela Ramos

En principio reconocer que no debiera existir ni el mandato de la maternidad ni el no mandato, sino la libertad de las mujeres para vivir sus vidas y poder realizar sus escogencias reproductivas, si es que las tuvieran; es decir, acceso a servicios de información y metodologías anticonceptivas. Todo ello incluido en las coberturas básicas de los sistemas de salud para que todas las mujeres, al margen de su condición puedan llevar adelante sus elecciones.

Sin embargo, en nuestro país al igual que en muchos otros de la región, a nivel discursivo y normativo, todavía es la maternidad la que habilita a las mujeres para la ciudadanía, acceso a servicios y programas sociales, así no resulta del todo ajeno escuchar que tal o cual mujer no podría ser presidente de la república o alcaldesa porque “como no tiene hijos, no sabe”.

Frente a las condiciones descritas la maternidad es una decisión autónoma solo para algunas mujeres, pero para la gran mayoría es un destino o una trampa de la supuesta libertad de elección que se ejerce en medio de cientos de imágenes, discursos, normas y señales, donde maternidad y mujer son sinónimos.

La otra arista fundamental para el ejercicio de la maternidad en términos de igualdad de género, es que ésta sea considerada como una función social, es decir, que la función paridora de la mujer no debería incluir: a) el trabajo doméstico que da soporte al hogar y facilita la participación pública de todos los otros miembros del hogar, menos la de las mujeres; ni, b) que se prolongue a lo largo de toda su vida.

Este cambio de enfoque requiere de la implementación de servicios de cuidado infantil. Hasta ahora, los servicios de cuidado provistos por el Estado están dirigidos, de manera limitada, a las mujeres madres de los sectores pobres y extremadamente pobres. Asimismo, se requiere revisar el enfoque de las políticas de compatibilidad entre el trabajo y el hogar, de tal forma que éstas no se dirijan exclusivamente a las mujeres; sino a mujeres y varones, en el entendido que son ambos los que tienen que compatibilizar el trabajo productivo con el mundo doméstico.

Lo contrario implica seguir sumando roles o cargando sobre los hombros de las mujeres toda la responsabilidad del trabajo doméstico, aunque con una serie de medidas, como por ejemplo, el tele trabajo, la limitación de la jornada laboral, la ampliación de la licencia de maternidad u otras modalidades que pretenden aliviarla, pero que en realidad no cuestionan ni cambian la división sexual del trabajo; y para colmo tienen un impacto negativo en las condiciones de empleabilidad de las mujeres y en el desarrollo de su carrera.

Frente a todos estos cambios también es válido preguntarse ¿qué está pasando con los hombres? Si bien se observa una re jerarquización del rol paterno y una mayor co responsabilización en la crianza de las y los hijos, todavía el mundo doméstico se asume como responsabilidad de la mujer, y un espacio de colaboración de algunos varones.

Por último, mencionar que todas las políticas de redistribución de roles y de corresponsabilidad en el hogar deben ser pensadas considerando que no somos un país de pleno empleo formal, que existen distintos regímenes y modalidades de trabajo con más, menos o ningún derecho.



Lic. Aurora Amparo Muguruza Minaya
Directora Ejecutiva del Programa Nacional Wawa Wasi
Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social

El Programa Nacional Wawa Wasi del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social-MIMDES, dentro de sus enfoques de intervención promueve la igualdad de oportunidades de las familias, donde las niñas y niños reciben el servicio de cuidado diurno además de una atención integral de calidad; de acuerdo a la demanda, generando espacios para que la mujer y el varón tenga cada vez mayor acceso al desarrollo de sus capacidades, técnico- productivas en beneficio de su familia y la sociedad.

La realidad del Perú ha hecho que el Programa Nacional Wawa Wasi promueva otras formas de servicios diversificados, de acuerdo al contexto y realidad. Es así como se diseñó la propuesta de Wawa Wasi Institucional (WWI), como una modalidad de atención orientada a todos aquellos sectores donde exista la demanda de un servicio de cuidado y atención integral ante una situación de riesgo y vulnerabilidad de las niñas y niños, en el marco de la conciliación de la vida familiar y laboral.

El Wawa Wasi Institucional es un servicio de cuidado diurno y atención integral a niñas y niños desde los 6 hasta los 47 meses de edad para entidades de la administración pública y privada que ofrece un ambiente adecuado y experiencias de aprendizaje a través de actividades cotidianas como las que realiza la niña y el niño en su hogar, como son el juego, momentos de aprendizaje, sueño, descanso, alimentación, nutrición e higiene que les permita el desarrollo pleno de sus capacidades.

De acuerdo a los indicadores de resultado, las niñas y niños que reciben una atención integral en el servicio de cuidado diurno mejoran y mantienen un adecuado estado nutricional que conlleva a su bienestar y desarrollo pleno. Mediante este servicio

el Programa Nacional Wawa Wasi está atendiendo a 727 familias, de las cuales el 80% pertenecen a entidades públicas y el 20% a entidades privadas.

Al interior de las familias resulta importante incentivar a que las niñas y niños participen en las tareas familiares resaltando valores como responsabilidad, tolerancia, respeto, generosidad y se propicie la igualdad de género. De esta manera se busca desarrollar capacidades en las familias usuarias, fortaleciendo sus habilidades para mejorar sus prácticas de crianza y responsabilidades en el ejercicio del derecho a la salud e identidad de las niñas y niños.



LEY N° 29409 “Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada”. (Publicada el 20.09.2009)

Abog. Adolfo Alarcón Schroder

Director General de Derechos Fundamentales y Salud y Seguridad en el Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

El Congreso de la República aprobó la Ley sobre licencia por paternidad, esta norma busca principalmente promover y fortalecer el desarrollo familiar y permitir que los padres estén cerca del hijo recién nacido y de la esposa o conviviente durante los días cercanos al parto, la norma resulta importante, por cuanto no solo nuestro país se nivela con las legislaciones de diversos países (Venezuela, Argentina, Chile, entre otros), sino además se reconoce la evidente responsabilidad que ambos padres deben tener en la crianza de los hijos, colocándose con ello a la altura de los tiempos actuales. Nadie pone en cuestión la función de la madre (de vital importancia en la atención que debe recibir un hijo, sobre todo en las primeras semanas de vida), pero tampoco se puede dejar de reconocer cada vez la mayor responsabilidad y compromiso que el hombre viene asumiendo en esas mismas tareas; además la importancia de la norma es que el padre pueda asumir en condiciones de igualdad con la madre el acontecimiento, obligaciones y responsabilidades derivadas en relación a su cuidado y asistencia.

Esta norma se da dentro del marco de las recomendaciones planteadas por la organización internacional del trabajo - OIT y de la legislación comparada.

La norma precisa que el derecho se otorga a todo trabajador de la actividad pública y privada, incluida las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú, en armonía con sus leyes especiales.

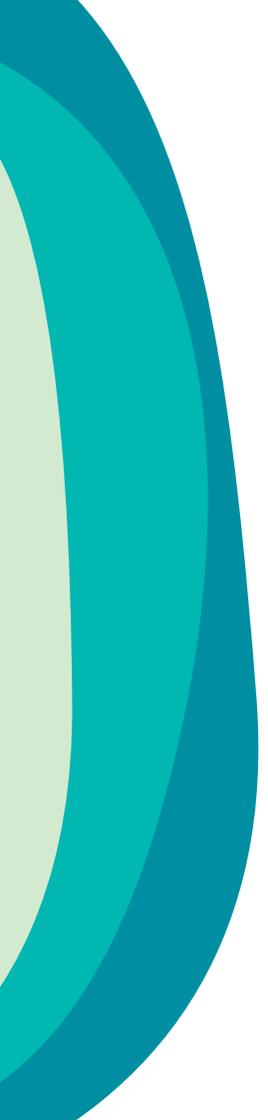
El padre tendrá derecho a una licencia remunerada de cuatro días hábiles consecutivos, la licencia será otorgada al padre trabajador, iniciándose el plazo desde el momento que el trabajador indique, especificándose que el plazo deberá estar comprendido desde la fecha del nacimiento del nuevo hijo o hija, y la fecha en que se de de alta a la madre o hijo o hija por parte del centro médico que atendió el parto (artículo 2° de la Ley). El trabajador deberá comunicar a su empleador la intención de tomar la licencia con una anticipación no menor a quince días naturales, respecto de la fecha probable del parto (artículo 3° de la Ley).

Resulta de particular importancia que dada la naturaleza y fines del beneficio, éste haya sido considerado de manera expresa como irrenunciable, no pudiendo ser cambiado o sustituido por pago en efectivo o por cualquier otro beneficio (artículo 4°). El principio de irrenunciabilidad opera como un mecanismo de autodefensa normativa en apoyo del trabajador (literal 2 del artículo 26° de la Constitución Política del Perú).



-
- Implementar servicios de cuidado infantil como los wawa wasis o cunas para que tanto varones como mujeres puedan cumplir con sus responsabilidades familiares de cuidado durante la jornada laboral.
 - Implementar lactarios para que las mujeres que prestan servicios o laboran en las instituciones públicas puedan extraer y conservar adecuadamente la leche materna durante la jornada laboral.
 - Promover el ejercicio de la licencia por paternidad, durante cuatros días, para que los varones puedan participar durante el nacimiento de su hijo(a), participen con su pareja en la lactancia materna, realicen los trámites de identidad, entre otras actividades como padre y pareja.
 - Promover la participación femenina en el mercado laboral.
 - Equidad salarial en relación a las mujeres que ocupan los mismos cargos y realizan las mismas funciones que los varones al interior de una empresa.
 - Promover y ejecutar charlas o actividades de formación sobre los roles y la equidad de género en los niños y niñas, desde las instituciones educativas.
-

-
- José Olavarría y Catalina Céspedes, "Trabajo y Familia: ¿Conciliación? Perspectivas de Género", 2002.
 - Nuria Chinchila, Steven Poelmans y Consuelo León, "Políticas de Conciliación Trabajo-Familia en 150 Empresas Españolas", 2003.
 - Patricia Debeljuh y Kety Jaúregui, "Trabajo y Familia: Hacia una cultura familiar amigable en el contexto latinoamericano", ESAN, 2004.
 - Constanza Tobío Soler, "Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales", 2005.
 - Sandra Idrovo, "Las Políticas de Conciliación Trabajo-Familia en las Empresas Colombianas, Universidad ICESI, 2006.
 - Organización Internacional del Trabajo-OIT, "Trabajo y Familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social", 2009.
 - Organización Internacional del Trabajo-OIT, "La maternidad en el trabajo: Examen de la legislación nacional. Resultados de la Base de datos de la OIT sobre las leyes relacionadas a las condiciones de trabajo y del empleo.", Segunda edición, 2010.
 - Catherine Hein y Naomi Cassirer, Organización Internacional del Trabajo-OIT, "Soluciones para el Cuidado de los Hijos en el Lugar de Trabajo", 2011.
-



LINK DE INTERÉS

-
- www.mimdes.gob.pe
 - www.oit.org.pe
 - www.cepal.org
 - www.unwomen.org/es/
 - www.unicef.org
-





PERÚ

Ministerio
de la Mujer
y Desarrollo Social

Viceministerio
de la Mujer

Dirección General
de la Familia
y Comunidad

Dirección de Apoyo y Fortalecimiento de la Familia

Jr. Camaná 616 , Lima • Telf : 626-1600
www.mimdes.gob.pe