

**PLAN DE GÉNERO
PARA LA PEQUEÑA MINERÍA Y MINERÍA ARTESANAL
2023-2025**

**Dirección General de Formalización Minera
DICIEMBRE 2023**

Índice

- Acrónimos
- I. Presentación
- II. Marco Legal de Género
- III. Marco conceptual
- IV. Marco legal del proceso de formalización minera
- V. Participación de mujeres en el sector minero
- VI. Objetivo del Plan de Género
- VII. Ejes y actividades del Plan de Género
 - Eje 1: Fortalecimiento de capacidades y sensibilización en temas de género a los/as actores vinculados/as con la MAPE.
 - Eje 2: Producción de información, gestión del conocimiento, referido al enfoque de género en la MAPE.
 - Eje 3: Fortalecimiento de la participación de las mujeres organizadas de la MAPE en iniciativas promovidas por el Estado y la Cooperación Internacional para la mejora de las condiciones de su actividad económica/productiva y calidad de vida.
- VIII. Estrategias.
- IX. Plan de Trabajo y cronograma de actividades Diciembre 2024.
- X. Seguimiento y Evaluación.
- XI. Responsabilidad.
- XII. Bibliografía.

ACRÓNIMOS

| | |
|--------|--|
| CEPAL | Comisión Económica para América Latina y el Caribe |
| CEPLAN | Centro Nacional de Planeamiento Estratégico |
| DGFM | Dirección General de Formalización Minera |
| DREM | Dirección Regional de Energía y Minas |
| GREM | Gerencia Regional de Energía y Minas |
| MAPE | Minería Artesanal a Pequeña Escala |
| MIMP | Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables |
| REINFO | Registro Integral de Formalización Minera |
| RECPO | Registro Especial de Comercializadores y Procesadores de Oro |

I. Presentación. -

En el Perú, al igual que el resto de América Latina, la minería es una actividad altamente masculinizada, esto debido principalmente a barreras culturales asociadas a creencias y a los roles tradicionales de género. A esta realidad no escapa la pequeña minería ni minería artesanal, sector en el que, a pesar del paso del tiempo, la presencia de las mujeres representaría el desempeño de labores domésticas y de cuidado, y donde aún persisten mitos difundidos de la minería subterránea, en los que las mujeres son sinónimo de “*mala suerte*” y una amenaza a la veta de ingresar a la mina. Ello sumado a los roles tradicionales que asocian a las mujeres al espacio privado (la casa) y a los hombres al espacio público (la calle) como proveedores de recursos, han dificultado una participación más activa de las mujeres en esta actividad minera propiamente dicha. Sin embargo, y debido a causas económicas, las mujeres han ido incrementando su participación progresivamente en la actividad minera, en diferentes actividades del ciclo productivo minero o derivadas, como titulares de concesiones, como trabajadoras mineras, como seleccionadoras manuales de oro, o como procesadoras o comercializadora de oro.

Considerando esta significativa participación de las mujeres en la actividad minera a pequeña escala, en su mayoría mujeres cabeza de hogar, con hijos/as, madres solteras o viudas, resulta relevante contar con una perspectiva de género orientada a mejorar su calidad de vida y acceso a oportunidades, a través de normativas e iniciativas que respondan a las necesidades e intereses de las mujeres de este sector económico.

En este marco, es preciso considerar la contribución al cumplimiento de las políticas nacionales para la igualdad entre mujeres y hombres, como la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2007), la Política Nacional de igualdad de género y la Política General de Gobierno 2021 – 2026, que incorpora en el eje 6 sobre fortalecimiento del sistema democrático, seguridad ciudadana y lucha contra la corrupción, narcotráfico y terrorismo, transversalizar el enfoque intercultural, de género, intergeneracional y la perspectiva de discapacidad en la gestión pública para garantizar el ejercicio de los derechos de toda la población del país, en particular de las mujeres, la población culturalmente diversa, personas con discapacidad y personas adultas mayores; avanzando en equidad e igualdad.

Asimismo, en el marco internacional, la Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación – CEDAW (1979) base jurídica que sintetiza el conjunto de derechos que, en materia civil, política, económica y social, deben ser garantizados a las mujeres, y que obliga a los Estados suscriptores a implementar acciones y políticas para garantizar el ejercicio pleno de estos derechos. El Perú aprobó su suscripción mediante Resolución Legislativa N° 23432, el 4 de junio de 1982, y con ello se comprometió a combatir las desigualdades existentes entre mujeres y hombres.

Asimismo, los acuerdos de la Plataforma de Beijing, suscritos por el Perú en el año 1995, concretando así el compromiso con la erradicación de las brechas de género y de toda forma de discriminación por sexo. Esta Plataforma implicó la incorporación del enfoque de género en las políticas públicas marcando una diferencia sustancial en relación a todos los compromisos internacionales que buscaban la superación de barreras y obstáculos para la igualdad de género.

De acuerdo con Cepal (2014) las políticas de igualdad de género buscan justicia de género, mediante la modificación de normas legales o la promoción de la participación de las mujeres. La justicia de género es el conjunto de medidas que buscan reparar las desventajas que dan origen a la subordinación de las mujeres, a fin de que participen en igualdad de condiciones en todas las esferas de la vida. Tiene implícito el principio de igualdad (trato igualitario para todas las personas) y el principio de igualdad diferenciada (reconoce que históricamente las mujeres han sido discriminadas).

De otro lado, resulta relevante tomar en cuenta la diversidad geográfica, biológica y cultural de nuestro país, el mismo que cuenta con 48 lenguas indígenas. De las 48 lenguas, 4 se hablan en los Andes, siendo el quechua aquella que es hablada en casi todo el país, y 44 se hablan en la Amazonía.¹

Finalmente, es relevante mencionar la Política Nacional Multisectorial de la Pequeña Minería y Minería Artesanal al año 2030, aprobada y publicada en el diario oficial El Peruano por Decreto Supremo N° 016-2022-EM con fecha 25 de noviembre del 2022, desarrollada siguiendo la metodología del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN)² con la participación de diferentes actores públicos y privados, así como con el importante apoyo de la cooperación internacional, cuyo rol será de gran valor en la implementación, seguimiento y evaluación de la dicha política, en lo que respecta a promover el proceso de formalización minera integral y el desarrollo de la Pequeña Minería y Minería Artesanal, lo cual implica conocimiento de tecnologías limpias, desarrollo de capacitaciones y asistencia técnica como parte de los diecinueve (19) servicios que considera la referida política.

II. Marco Legal de Género.-

2.1 Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Ley N° 28983, publicada el 16 de marzo de 2007. Tiene por objeto establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local, para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada, pudiendo adoptando todas las medidas necesarias que permitan remover los obstáculos que impiden el ejercicio pleno de este derecho, con el fin de erradicar todas las formas de discriminación”.³

2.2 Mediante Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, se dispone la creación de un mecanismo para la igualdad de género en las entidades del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales, estableciéndose la creación de una comisión, comité o grupo de trabajo para la Igualdad de Género, el cual tiene por objeto coordinar, articular y fiscalizar la incorporación del enfoque de género en las políticas y gestión institucional, a fin de promover el cierre de brechas de género y la igualdad entre mujeres y hombres, en el marco de la implementación y cumplimiento de la política nacional en materia de igualdad de género.

¹ <https://bdpi.cultura.gob.pe/lenguas>

² Para mayor información sobre el proceso de elaboración de las políticas nacionales se recomienda revisar la página web del CEPLAN (www.ceplan.gob.pe) y, consultar la Guía de Políticas Nacionales aprobada por Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 00057-2018/CEPLAN/PCD.

³ Artículo 1 y 4, inciso a) respectivamente.

- 2.3 Con Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP publicado el 04 de abril de 2019, se aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género, la cual aborda la discriminación estructural contra las mujeres, como un problema central en el país, generando desigualdad, limitando el ejercicio de los derechos fundamentales y oportunidades de desarrollo de las mujeres. Ante ello, la Política Nacional de Igualdad de Género plantea seis (06) objetivos prioritarios: i) Reducir la violencia hacia las mujeres; ii) Garantizar el ejercicio de los derechos a la salud sexual y reproductiva de las mujeres; iii) Garantizar el acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones; iv) Garantizar el espacio de los derechos económicos y sociales de las mujeres; v) Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres; vi) Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población.
- 2.4 Mediante Resolución Ministerial N° 390-2019-MINEM/DM de fecha 09.12.2019, se conforma el Comité para la Igualdad de Género del Ministerio de Energía y Minas - MINEM, dejando sin efecto las Resoluciones Ministeriales N° 394-2017-MEM/DM y N° 091-2019-MEM/DM, con el objetivo de coordinar, articular y fiscalizar la incorporación del enfoque de género en las políticas y gestión institucional, a fin de promover el cierre de brechas de género y la igualdad entre mujeres y hombres. Asimismo, se aprueba el Reglamento interno del Comité para la Igualdad de Género del MINEM.
- 2.5 Por Decreto Supremo N° 164-2021-PCM se aprueba la Política General del Gobierno al 2021-2026, la cual en su artículo 4 establece los lineamientos prioritarios de la Política General de Gobierno, así en el Eje 6, numeral 6.1.3 establece como una línea de intervención la participación efectiva de las mujeres en su diversidad y poblaciones vulnerables, en la toma de decisiones y espacios públicos, y el numeral 6.1.6 establece la Transversalizar el enfoque intercultural de género, intergeneracional y la perspectiva de discapacidad en la gestión pública para garantizar el ejercicio de los derechos de toda la población del país en particular de las mujeres, la población culturalmente diversa, personas con discapacidad y personas adultas mayores; avanzando en equidad e igualdad.
- 2.6 Decreto Supremo N° 015-2021-MIMP, Decreto Supremo que aprueba los Lineamientos para la Transversalización del Enfoque de Género en la Gestión Pública, lineamientos que establecen disposiciones generales a las diversas entidades de la administración pública, de los tres niveles de gobierno, para una adecuada incorporación del enfoque de género en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas, programas, estrategias, proyectos, planes y servicios.⁴
- 2.7 Mediante Resolución Ministerial N° 035-2021-MINEM/DM, del 17 de febrero del 2021, vistos el Informe N° 001-2021-MINEM/CIG del Comité para la Igualdad de Género del Ministerio de Energía y Minas; y el Informe N° 098-2021-MINEM/OGAJ, de la Oficina General de Asesoría Jurídica del Ministerio de Energía y Minas, se incluye a la Dirección General de Formalización Minera en el Comité de Igualdad de Género del Ministerio de Energía y Minas.
- 2.8 Con el Acta 001-2022 del 12 de marzo del 2022, se aprueba el Plan de Trabajo del Comité para la Igualdad de Género del Ministerio de Energía y Minas.

III. Marco Conceptual. -

⁴ Artículo 1 de los Lineamientos.

3.1 Conceptos principales

Concepto de Género

Es un concepto que alude a las diferencias construidas socialmente entre mujeres y hombres y que están basadas en diferencias biológicas. Las sociedades asignan a las personas distintas responsabilidades, roles y espacios de realización personal y social de acuerdo a su sexo biológico, determinando con ello la construcción de lo que se denomina roles tradicionales de género y que han originado que tanto mujeres como hombres no accedan ni disfruten de las mismas oportunidades y ventajas, construyendo consecuentemente, profundas desigualdades sociales y económicas que afectan principalmente a las mujeres, desigualdades que se manifiestan en enormes brechas para su pleno desarrollo que pueden ser observadas al analizar la realidad.

“Son las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre, así como al significado social y cultural que la sociedad atribuye a esas diferencias biológicas, situación que da lugar a relaciones jerárquicas entre hombres y mujeres en las que se distribuyen facultades y derechos en favor del hombre y en menoscabo de la mujer (Recomendación General N° 24 del Comité CEDAW).

El género es una categoría de análisis que cruza toda la estructura social y, puede ser aplicada en diferentes ámbitos: político, económico, ambiental, social cultural e institucional.

Este concepto nos ayuda a comprender que, lo que se asume como características naturales de mujeres y hombres no vienen por la naturaleza o se derivan del sexo de las personas, sino que son construidas social y culturalmente a través de relaciones sociales e imposiciones culturales.

Se aprenden desde la infancia reproduciéndose y manteniéndose en los espacios de socialización e interacción como la familia, la escuela, la comunidad, las organizaciones sociales, gremiales, religiosas, los espacios laborales y las agrupaciones políticas, entidades públicas, privadas y otros.

El concepto de género nos permite comprender la importancia de la historia y el contexto social en la definición de la sexualidad, las identidades, roles y expectativas sociales que se construyen sobre la diferencia anatómica entre mujeres y hombres. Por ser una construcción cultural, lo que define a uno u otro género, puede ser modificado o transformado de acuerdo a los contextos históricos, sociales y económicos.

Análisis de género

Es el examen crítico de cómo los roles, actividades, responsabilidades, necesidades, oportunidades y derechos/prerrogativas afectan a hombres, mujeres, niñas y niños en su diversidad, en ciertas situaciones o contextos de manera diferenciada. Examina las relaciones asimétricas de poder entre mujeres y hombres y su acceso, uso y control de los recursos, tangibles, intangibles, bienes y servicios. Implica estudiar formas de organización.

Brechas de género⁵

⁵ Política Nacional de Igualdad de Género, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP.

Son las diferencias basadas en género que exhiben los sexos en cuanto a oportunidades, acceso, control y uso de los recursos que les permiten garantizar su bienestar y desarrollo humano. Son producto histórico de actitudes y prácticas discriminatorias tanto individuales como sociales e institucionales, que obstaculizan el disfrute y ejercicio equitativo de los derechos ciudadanos por parte de hombres y mujeres en su diversidad.

Desigualdad de género⁶

Hace referencia a las distancias y/o asimetrías sociales basados en el género que originan, principalmente a las mujeres, un limitado acceso a los ingresos, cargos de toma de decisión, empleo remunerado en igualdad con los hombres, entre otros aspectos, y que sean tratadas de forma discriminatoria. La desigualdad de género se relaciona con factores económicos, sociales, políticos y culturales cuya evidencia y magnitud puede captarse a través de las brechas de género.

Igualdad de género⁷

Implica la misma valoración de los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de los hombres y las mujeres. La igualdad de género propone que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependen de su naturaleza biológica y por lo tanto tienen las mismas condiciones y posibilidades para ejercer sus derechos y ampliar sus capacidades y oportunidades de desarrollo personal, contribuyendo al desarrollo social y beneficiándose de sus resultados.

Discriminación contra la mujer basada en el género⁸

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el género que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Discriminación estructural contra las mujeres⁹

Problema público abordado en la Política Nacional de Igualdad de Género. El modelo de discriminación estructural contra las mujeres parte del reconocimiento de la existencia y operación de un sistema de género vigente en la sociedad peruana, que estructura la vida y el accionar de mujeres y hombres; tiene en su base un conjunto de patrones socioculturales discriminatorios reforzando la asignación desigual de roles.

Necesidades diferenciadas por género¹⁰

⁶ Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género, MIMP (2019). Glosario de términos para la transversalización del enfoque de género, aprobado por Resolución Directoral N° 002-2019-MIMP-DGTEG.

⁷ IBID.

⁸ Artículo 1° de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

⁹ Política Nacional de Igualdad de Género, aprobada por Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP.

¹⁰ Lineamientos para la Transversalización del Enfoque de Género en la Gestión Pública. Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género. MIMP. 2021.

Son elementos necesarios para determinados grupos en su diversidad con la finalidad de que puedan ejercer sus derechos fundamentales con igualdad efectiva, considerando que no se encuentran en igual posición debido a la discriminación estructural de género.

Transversalización del enfoque de género¹¹

Es el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad.

Mujeres y hombres en su diversidad

Grupo de niñas, adolescentes, adultas y adultas mayores; mujeres indígenas, nativas, originarias, afrodescendientes, mestizas; mujeres urbanas y rurales; mujeres heterosexuales, mujeres lesbianas, bisexuales, trans e intersex; mujeres con discapacidad; mujeres migrantes, refugiadas y desplazadas internas; mujeres viviendo con VIH; mujeres privadas de libertad; mujeres que trabajan en la prostitución; entre otras. En similar sentido, debe entenderse el término hombres en su diversidad¹².

Enfoque de Género en las Políticas Públicas

Es el proceso de examinar las implicancias que tiene para mujeres y hombres cualquier acción planificada, incluyendo legislación, políticas o programas en todas las áreas y en todos los niveles. Permite hacer de las necesidades e intereses de mujeres y hombres una dimensión integrada en el diseño, la implementación, el monitoreo y la evaluación de políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que hombres y mujeres se beneficien igualitariamente.¹³

3.2 Enfoques de Género, Derechos humanos, interseccionalidad e interculturalidad

Enfoque de Género

El enfoque de género es una herramienta de análisis que permita identificar los roles y tareas que realizan los hombres y las mujeres en una sociedad, así como las asimetrías, relaciones de poder e inequidades que se producen entre ellos. Al observar de manera crítica las relaciones de poder y subordinación que las culturas y las sociedades construyen entre hombres y mujeres y explicar las causas que producen las asimetrías y desigualdades, el enfoque de género aporta elementos centrales para la formulación de medidas (políticas, mecanismos, acciones afirmativas, normas, etc.) que contribuyen a superar la desigualdad de género, modificar las relaciones asimétricas entre mujeres y hombres, erradicar toda forma de violencia de género, origen étnico,

¹¹ Política Nacional de Igualdad de Género, aprobado mediante Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP.

¹² Se ha tomado como referencia la Política Nacional de Igualdad de Género, aprobado mediante Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP

¹³ Consejo Económico y Social de la Naciones Unidas (1997). En PLANING 2012-2017. 10 Lima: MIMP. pp.13 - 14.

situación socioeconómica, edad, la orientación sexual e identidad de género, entre otros factores, asegurando el acceso de mujeres y hombres a recursos y servicios públicos y fortaleciendo su participación política y ciudadana en condiciones de igualdad.¹⁴

Enfoque de Derechos Humanos

Comprende un conjunto de normas jurídicas nacionales e internacionales, principios éticos ejercidos individual e institucionalmente, así como políticas públicas aplicadas por el Estado que involucran a actores públicos y privados, empoderando a los/las titulares de los derechos en la capacidad de ejercerlos y exigirlos. Se concreta en actitudes que llevan a la práctica el ideal de la igual dignidad de todas las personas, promoviendo cambios en las condiciones de vida de las poblaciones más vulnerables. [...] Por lo tanto, desde el enfoque basado en derechos humanos, los planes, las políticas y los procesos de desarrollo están anclados en un sistema de derechos y de los correspondientes deberes establecidos por el derecho internacional. Ello contribuye a promover la sostenibilidad de la labor de desarrollo reconociendo su diversidad, potenciar la capacidad de acción efectiva de la población, especialmente de los grupos más marginados, los cuales deben poder participar activamente en la formulación de políticas y hacer responsables a los que tienen la obligación de actuar.¹⁵

Enfoque de Interseccionalidad¹⁶

Es una herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras variables de exclusión y desigualdades producto de la discriminación estructural. contra las personas en su diversidad por múltiples situaciones de opresión basadas en el género, la edad, la identidad, la clase social, discapacidad, situación migratoria, orientación sexual, pertenencia a un grupo étnico racial y otras situaciones de vulnerabilidad que colocan a las mujeres y hombres en desventaja. Nos ayuda a entender el impacto de dicha convergencia de discriminaciones respecto al acceso a derechos y cómo las políticas públicas deben responder a estas situaciones. La interseccionalidad de género en las políticas públicas puede practicarse aplicando un enfoque de análisis y planeación a partir de las características particulares de vida de las personas hacia lo más general, pensando de manera diferente la identidad, igualdad y poder, ya no como categorías pre determinadas o aisladas, sino con puntos de convergencia, complejidad y en procesos dinámicos.”

Enfoque de Interculturalidad¹⁷

La interculturalidad desde un paradigma ético-político parte del reconocimiento de las diferencias culturales como uno de los pilares de la construcción de una sociedad democrática, fundamentada en el establecimiento de relaciones de equidad e igualdad de oportunidades y derechos. El Enfoque Intercultural implica que el Estado valore e incorpore las diferentes visiones culturales, concepciones de bienestar y desarrollo de los diversos grupos étnico-culturales para la generación de servicios con pertinencia cultural, la promoción de una ciudadanía intercultural basada en el diálogo y la atención diferenciada a los pueblos indígenas y la población afroperuana.

¹⁴ Lineamientos para la Transversalización del Enfoque de Género en la Gestión Pública. Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género. MIMP. 2021.

¹⁵ Protocolo Intersectorial para la Participación del Estado peruano ante los Sistemas de Protección Internacional de Derechos Humanos” aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2020-JUS).

¹⁶ Lineamientos para la Transversalización del Enfoque de Género en la Gestión Pública. Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género. MIMP. 2021.

¹⁷ Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural. Decreto Supremo N° 003-2015-MC.

IV. Marco legal del proceso de formalización minera.-

- 4.1 Mediante el Decreto Supremo N° 027-2012-EM¹⁸ y normas modificatorias¹⁹ se establecen disposiciones sobre la costumbre reconocida y practicada en las zonas de La Rinconada y Cerro Lunar del distrito de Ananea, así como en las demás zonas de la provincia de San Antonio de Putina, Sandia y Carabaya del departamento de Puno, respecto de las terceras personas naturales que obtengan oro como consecuencia de realizar actividades relacionadas a los concesionarios mineros o a los operadores que hubieren celebrado contratos de explotación con los concesionarios de cuyos derechos mineros provenga el mineral, los que a su vez pueden vender oro a terceros comercializadores y procesadores, incluyendo a aquellos que cuenten con convenios vigentes con la empresa Activos Mineros S.A.C; por una cantidad mensual máxima de 66 gramos de oro.
- 4.2 Mediante Decreto Legislativo N° 1293²⁰, se declara de interés nacional la formalización de las actividades de la pequeña minería y minería artesanal, creando el Proceso de Formalización Minera Integral, y estableciendo para su ejecución, la creación del Registro Integral de Formalización Minera y la simplificación de los mecanismos administrativos para la formalización minera.
- 4.3 Del mismo modo, mediante Decreto Legislativo N° 1336²¹, se establece disposiciones para el proceso de formalización minera integral de las actividades de la pequeña minería y minería artesanal.
- 4.4 A su vez, mediante Decreto Supremo N° 018-2017-EM²², se establece disposiciones complementarias para la simplificación de requisitos y la obtención de incentivos económicos en el marco del Proceso de Formalización Minera Integral, se crea el Registro Integral de Formalización Minera a cargo de la Dirección General de Formalización Minera y se constituye como el único registro que comprende a los mineros informales acogidos al Proceso de Formalización Minera Integral, a nivel nacional.
- 4.5 Asimismo, mediante el Decreto Supremo N° 018- 2018-EM, que dicta normas complementarias al Decreto Supremo N° 1105 para la comercialización de oro, se modifica el Decreto Supremo N° 027-2012-EM. Además, como parte de las Disposiciones Complementarias Finales del Decreto Supremo N° 018- 2018-EM, en la Tercera Disposición, se señala que la Dirección General de Formalización Minera, "puede identificar en otras zonas del país las prácticas similares a las establecidas en el Decreto Supremo N°027-2012-EM, a fin de que les sean aplicables sus disposiciones".
- 4.6 Posteriormente, mediante Ley N° 31007²³ emitida por el Congreso de la República, se dispone la reestructuración de la inscripción en el Registro Integral de Formalización Minera (en adelante, REINFO) de personas naturales o personas jurídicas que se encuentren desarrollando las actividades de explotación y/o beneficio en el segmento de pequeña minería y minería artesanal.

¹⁸ Publicado el 17 de julio de 2012.

¹⁹ Modificado por los Decretos Supremos Nros. 039-2012-EM y 018-2018-EM.

²⁰ Publicado en el Diario Oficial El Peruano con fecha 30.12.2016.

²¹ Publicado en el Diario Oficial El Peruano con fecha 06.01.2017.

²² Decreto Supremo N° 018-2017-EM, publicado en el Diario Oficial El Peruano con fecha 01/06/2017.

²³ Publicado el 17 de octubre de 2019 en el Diario Oficial El Peruano.

- 4.7 Por otro lado, mediante el Decreto Supremo N° 001-2020-EM y sus modificatorias, se establecen las disposiciones reglamentarias para el acceso y permanencia en el Registro Integral de Formalización Minera.
- 4.8 Posteriormente, mediante el Decreto Supremo N° 009-2021-EM y su modificatoria se establecen disposiciones complementarias respecto del incumplimiento de los requisitos y condiciones de permanencia del Registro Integral de Formalización Minera-REINFO. Esta norma ha dispuesto que los mineros en vías de formalización que han cumplido los requisitos y condiciones de permanencia mantengan la vigencia de su inscripción en el REINFO, caso contrario, el incumplimiento genera la suspensión de la inscripción.
- 4.9 De otro lado, con la Ley N° 31388 del 31 de diciembre del 2021, se prorroga la Vigencia del Proceso de Formalización Minera Integral. La Ley indica que el plazo de vigencia del proceso de formalización minera integral de las actividades de la pequeña minería y minería artesanal culmina el 31 de diciembre de 2024.
- 4.10 Más recientemente, con el Decreto Supremo N° 016-2022-EM con fecha 25 de noviembre del 2022 se aprueba la Política Nacional Multisectorial de la Pequeña Minería y Minería Artesanal.

Política Nacional de la Pequeña Minería y Minería Artesanal

El Ministerio de Energía y Minas ha promovido la "Política Nacional Multisectorial de Pequeña Minería y Minería Artesanal"²⁴ como parte de las recomendaciones propuestas en el informe final de la Comisión para el Desarrollo Minero Sostenible, con el objetivo de abordar el problema público, económico y socio ambiental en la pequeña minería y minería artesanal, desde una orientación estatal sostenible y de carácter multisectorial.

Como parte del proceso de diseño de la Política, se realizaron talleres participativos con la sociedad civil, representaciones mineras, sector público, academia y especialistas en la materia, tomando especial interés a la convocatoria a mujeres mineras y la realización de talleres. Sobre el particular, se han realizado entrevistas y talleres con mujeres seleccionadoras de mineral y empresarias mineras de Arequipa, Ayacucho y Puno, con el apoyo de la cooperación internacional, con el objetivo de validar con las propias mujeres, los servicios y acciones específicas a considerar en el marco de la Política, para mejorar las condiciones de la labor que desempeñan. Dichos servicios y acciones específicos han sido un insumo importante para la definición de la problemática, así como de las estrategias y actividades a considerar en el presente Plan.

V. Participación de mujeres en el sector minero, en la pequeña minería y minería artesanal.

Si bien la participación femenina en el sector minero nacional se ha incrementado con respecto a la última década, el sector minero sigue siendo el que posee el menor porcentaje de mujeres trabajando respecto a cualquier industria. La participación de las mujeres en el sector minero es menor al 6% y en posiciones gerenciales de mayor jerarquía la fuerza laboral no llega al 2%²⁵ en que respecto a la mediana y gran minería.

²⁴ Aprobada y publicada en el Diario Oficial El Peruano por Decreto Supremo N° 016-2022-EM con fecha 25 de noviembre del 2022, ha contado con la metodología del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN).

²⁵ Revista Rumbo Minero. 08 de abril del 2019.

De acuerdo al Informe de Empleo Minero 2019: Panorama y tendencias en el Perú, en el año 2018, cerca de 14 442 mujeres trabajaron en el sector minero, cifra muy por encima de las 6,082 trabajadoras que había en el 2009. De esta forma, se demuestra que la participación femenina en la actividad minera se ha incrementado en los últimos años. El 6.9% de los empleos directos en minería, generados por compañías y contratistas que realizan la actividad, son ocupados por mujeres, lo que representa un leve incremento respecto a la participación femenina registrada hace diez años (2009: 5.1%). Dicho estudio señala que la presencia femenina en el sector minero se ha incrementado principalmente en los cargos gerenciales con una participación del 12.1% en puestos de dirección, lo cual representa un incremento de 3.1% en comparación a la década pasada. De igual manera, las mujeres incrementaron su presencia en los cargos administrativos de empresas mineras llegando a ocupar el 21.6% de plazas en esas áreas. En cuanto al personal de planta y operaciones generales, el porcentaje de presencia femenina se mantiene bajo, alrededor del 4%.

De otro lado, de acuerdo al estudio "Rol de la empresa en la práctica de gestión social en la industria minera peruana" (2017), realizado a 26 empresas mineras de la Sociedad Nacional Minera del Perú, solo un 35% de las empresas mineras tienen programas de ampliación y capacitación para las mujeres, mientras que un 46% de los encuestados, tiene a mujeres laborando en procesos específicos.

a) Participación de mujeres en el Registro Integral de Formalización Minera

En lo que respecta a la Pequeña Minería y Minería Artesanal en vías de formalización, de acuerdo a la información del Registro Integral de Formalización Minera - REINFO actualizada a diciembre 2023, se cuenta con un total de 87 273 inscripciones en el REINFO, de los cuales 19 102 (21.89%) son personas jurídicas (empresas, asociaciones, comunidades, entre otros) y 68 171 (78.11%) son personas naturales.

Como es de conocimiento, una persona natural o jurídica que tiene un Registro Único de Contribuyente (RUC) RUC puede tener en el REINFO más de una inscripción de explotación y/o beneficio de minerales.

Se ha estimado que del total inscripciones en el REINFO que pertenecen a una persona natural, el 21.54% pertenece a una mujer y el 78.46% a un hombre, tal como se muestra en la siguientes tablas y figuras:

Tabla N° 01: Cantidad de inscripciones en el Reinfo por sexo

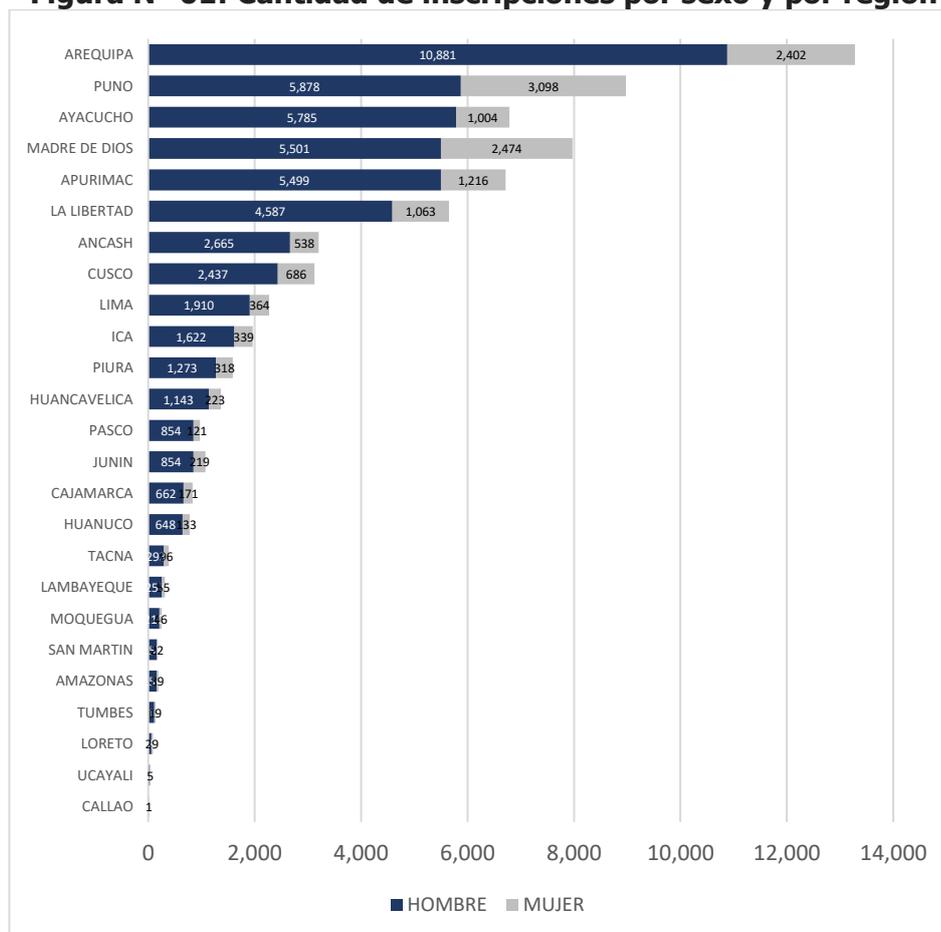
| REGIÓN | SEXO | | | | TOTAL | TOTAL % |
|---------------|--------|--------|-------|-------|--------|---------|
| | HOMBRE | | MUJER | | | |
| AREQUIPA | 10,881 | 15.96% | 2,402 | 3.52% | 13,283 | 19.48% |
| PUNO | 5,878 | 8.62% | 3,098 | 4.54% | 8,976 | 13.17% |
| MADRE DE DIOS | 5,501 | 8.07% | 2,474 | 3.63% | 7,975 | 11.70% |
| AYACUCHO | 5,785 | 8.49% | 1,004 | 1.47% | 6,789 | 9.96% |
| APURÍMAC | 5,499 | 8.07% | 1,216 | 1.78% | 6,715 | 9.85% |
| LA LIBERTAD | 4,587 | 6.73% | 1,063 | 1.56% | 5,650 | 8.29% |
| ANCASH | 2,665 | 3.91% | 538 | 0.79% | 3,203 | 4.70% |
| CUSCO | 2,437 | 3.57% | 686 | 1.01% | 3,123 | 4.58% |

| | | | | | | |
|----------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------------|
| LIMA | 1,910 | 2.80% | 364 | 0.53% | 2,274 | 3.34% |
| ICA | 1,622 | 2.38% | 339 | 0.50% | 1,961 | 2.88% |
| PIURA | 1,273 | 1.87% | 318 | 0.47% | 1,591 | 2.33% |
| HUANCAVELICA | 1,143 | 1.68% | 223 | 0.33% | 1,366 | 2.00% |
| JUNIN | 854 | 1.25% | 219 | 0.32% | 1,073 | 1.57% |
| PASCO | 854 | 1.25% | 121 | 0.18% | 975 | 1.43% |
| CAJAMARCA | 662 | 0.97% | 171 | 0.25% | 833 | 1.22% |
| HUANUCO | 648 | 0.95% | 133 | 0.20% | 781 | 1.15% |
| TACNA | 293 | 0.43% | 96 | 0.14% | 389 | 0.57% |
| LAMBAYEQUE | 257 | 0.38% | 55 | 0.08% | 312 | 0.46% |
| MOQUEGUA | 210 | 0.31% | 46 | 0.07% | 256 | 0.38% |
| AMAZONAS | 154 | 0.23% | 39 | 0.06% | 193 | 0.28% |
| SAN MARTIN | 157 | 0.23% | 22 | 0.03% | 179 | 0.26% |
| TUMBES | 117 | 0.17% | 19 | 0.03% | 136 | 0.20% |
| LORETO | 59 | 0.09% | 29 | 0.04% | 88 | 0.13% |
| UCAYALI | 32 | 0.05% | 5 | 0.01% | 37 | 0.05% |
| CALLAO | 12 | 0.02% | 1 | 0.00% | 13 | 0.02% |
| Total general | 53,490 | 78.46% | 14,681 | 21.54% | 68,171 | 100.00% |

Fuente: Reinfo, diciembre 2023

En lo que respecta a la minería artesanal y de pequeña escala en vías de formalización, 15 681 inscripciones, pertenecen a mujeres, lo cual representa el 21.54% del total de inscripciones de personas naturales en el REINFO y el 16.82% del total de inscripciones del REINFO.

Figura N° 01: Cantidad de inscripciones por sexo y por región



Fuente: Reinfo, diciembre 2023

Tabla N° 02: Cantidad de inscripciones en el Reinfo por sexo

| SEXO | INSCRIPCIONES | % |
|--------------|---------------|-----------------|
| MUJER | 4,681 | 21.54 % |
| HOMBRE | 53,490 | 78.46 % |
| TOTAL | 68,171 | 100.00 % |

Fuente: Reinfo, diciembre 2023

Figura N° 02: Cantidad de inscripciones en el Reinfo por sexo



Fuente: Reinfo, diciembre 2023

Este 21.53% del total de personas naturales inscritas en el REINFO, que se encuentran representadas por mujeres, nos permite inferir que la minería no es una actividad ajena a las mujeres en nuestro país. Si bien es cierto existe una gran participación de mujeres que realizan la actividad sobre concesiones de terceros, realidad de la actividad minera a pequeña escala en nuestro país, existe también, participación de mujeres titulares a nivel nacional sobre la cual se debe seguir evidenciando la información. Estas diferentes realidades configuran en la práctica distintos niveles de participación en la toma de decisiones, acceso a recursos y autonomía económica.

b) Participación de las mujeres como Seleccionadoras Manuales de Oro

Asimismo, existe una participación importante de mujeres en la selección manual de oro, las llamadas "pallaqueras", respecto de las zonas de La Rinconada y Cerro Lunar del distrito de Ananea, así como en las demás zonas de la provincia de San Antonio de

Putina, Sandía y Carabaya de la región Puno, donde representan el 24.2% (más de 2 800 mujeres), de acuerdo al Padrón de Terceras Personas Naturales y Seleccionadoras Manuales de Oro (DGFM, octubre 2023). El denominado “pallaqueo” es el trabajo en los desmontes de mineral estéril que arrojan los mineros artesanales en la salida de las bocaminas. La actividad consiste en buscar restos de oro de bajo nivel comercial, sobrante de la explotación de las minas.

Tabla N° 03: reporte por sexo y rango de edades

| SEXO | RANGO DE EDADES (AÑOS) | | | | TOTAL GENERAL |
|----------------------|------------------------|--------------|--------------|------------|---------------|
| | 17 a 20 | 21-40 | 41-60 | 61 a más | |
| Mujer | 71 | 1 414 | 1 207 | 133 | 2 825 |
| Hombre | 243 | 4 769 | 3 343 | 521 | 8 876 |
| Total General | 314 | 6 183 | 4 550 | 654 | 11 701 |

Padrón de Terceras Personas Naturales y Seleccionadoras Manuales de Oro – DGFM diciembre, 2023.

Tabla n° 04: padrón de terceras personas naturales y seleccionadoras manuales de oro por estado civil

| ESTADO CIVIL | TOTAL |
|----------------------|---------------|
| Soltera | 6 009 |
| Otros | 3 008 |
| Casada | 2 673 |
| Viuda | 11 |
| TOTAL GENERAL | 11 701 |

Padrón de Terceras Personas Naturales y Seleccionadoras Manuales de Oro – DGFM, diciembre, 2023.

La edad promedio de mujeres dedicadas al pallaqueo es entre 21 y 40 años. Respecto a nivel de estudios alcanzado, Red Social²⁶ identificó que el 85% de las seleccionadoras manuales de oro, no ha terminado la secundaria, muchas de ellas son bilingües y el pallaqueo representa su única fuente de ingresos. Asimismo, el estudio establece que el 49.3% de mujeres dedicadas al pallaqueo tiene un ingreso de S/. 200 o menos de S/. 500.00. De otro lado, el 4.4. de las mujeres encuestadas, procesa en su propio quimbalete, el 72.8% lo alquila y el 22.8% lo vende sin procesar. Asimismo, el 87% usa mercurio.

Respecto al estudio del año 2018, realizado en Arequipa por la DGFM, en las provincias de Condesuyos, Camaná y Caravelí, en función a 200 entrevistas y grupos focales realizados con mujeres dedicadas a la selección manual de oro, se cuenta con un estimado de 3 mil mujeres dedicadas a la selección manual de oro en dichas provincias de la región, respecto al grado de instrucción, el 89% de las mujeres consultadas cuenta con niveles de instrucción que van de primaria a superior, sin embargo, aún hay un 11% de mujeres sin estudios. El 76% de las pallaqueras tienen de 1 a 4 hijos y de la muestra de solteras con hijos el 76% son jefes de hogar. Para el 97% de estas

²⁶ Red Social. Solidaridad. «Pallaqueras: Entre Piedras y Oro». 2017.

mujeres, el pallaqueo es la única actividad económica principal, lo cual es importante destacar para las iniciativas que se considere implementar desde el MINEM, en tanto las mismas mujeres resaltan la oportunidad de trabajar en este sector, en tanto les permite mantener a su familia y/o complementar el ingreso. Además, señalan que sus ingresos se destinan básicamente a la educación de sus hijos para que tengan un mejor futuro.

Respecto a este estudio, es importante mencionar la racionalidad económica que se encuentra detrás de la decisión de vender o procesar el mineral que las pallaqueras obtienen de las desmonteras. En este sentido, si la ley del mineral es buena, la procesan en el quimbalete, pero si consideran que la ley es baja y no cubre sus costos, deciden vender el mineral a las plantas de beneficio. De acuerdo a la muestra del referido diagnóstico, el 62% de las pallaqueras venden su producción y el 32% lo procesan y un 4% venden y procesan.

De otro lado, se encontró un gran interés de las seleccionadoras en capacitarse en los protocolos de comercialización para estar en mejores condiciones en la negociación de la venta de su producto. Asimismo, respecto a temas de gestión empresarial, capacitación que les permita una mejor recuperación de oro y comercializar mejor su producción.

Cabe señalar como elemento en común entre las seleccionadoras o pallaqueras de Puno, Arequipa, el ser mujeres mayoritariamente jefas de hogar y buscar con el pallaqueo la oportunidad de sostener a su familia y brindar educación a sus hijos/as. El perfil de las dirigentas en esta actividad nos permite identificar que en su mayoría son lideresas que se desempeñan en organizaciones sociales vecinales, locales.

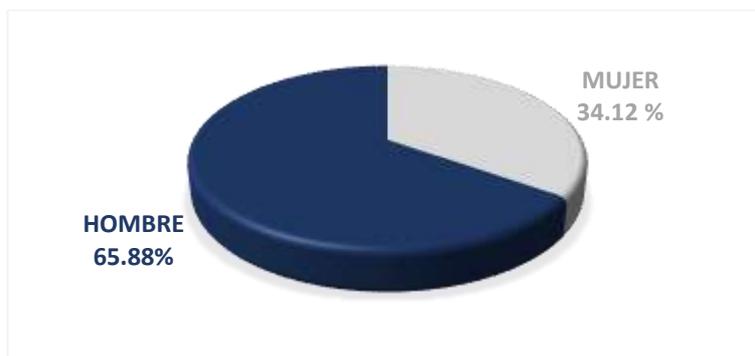
Finalmente, es importante señalar que si bien existen asociaciones de seleccionadoras manuales de oro en Puno, Arequipa y Ayacucho, así como en La Libertad, Piura e Ica, es una tarea pendiente el fortalecimiento de dichas organizaciones, para potenciar dichos espacios como facilitadores del empoderamiento de las mujeres que las integran.

c) **Registro Especial de Comercializadores y Procesadores de Oro (RECPO)**

De otro lado, respecto a la información referida al Registro Especial de Comercializadores y Procesadores de Oro, registro igualmente administrado por la Dirección General de Formalización Minera, se cuenta al mes de octubre de 2023 con 10 731 registros vigentes a nivel nacional, de los cuales el 51.38% (5 514) son personas jurídicas (entre empresas, cooperativas, asociaciones, comunidades, etc.) y el 48,62% son personas naturales (5 217 registros).

De total de 5 217 personas naturales, el 34.84% son mujeres (1 729 registros) y el 65.16% son hombres (3 234 registros).

Figura N° 03: Registro especial de comercializadores y procesadores de oro por sexo



Fuente: RECPO, diciembre 2023

VI. Objetivo del Plan de Género

Incorporar el enfoque de género en los procesos de planificación, implementación, seguimiento y evaluación de las acciones orientadas a la pequeña minería y minería artesanal, desde el Estado para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular, de las mujeres dedicadas a dichas actividades.

Cabe señalar que el Plan de Género para la Pequeña Minería y Minería Artesanal 2023-2025 se encuentra alineado con los lineamientos estratégicos institucionales contenidos en el Plan Estratégico Institucional 2020-2026- PEI ampliado del MINEM, aprobado por la Resolución Ministerial N° 187-2023-MINEM-DM, el cual cuenta con la Acción Estratégica Institucional AEI.06.07 "Transversalización del enfoque de Género de manera integral en la entidad".

VII. Ejes y actividades del Plan de Género

Las actividades del Plan de Género han sido agrupadas en tres ejes, cada uno de los cuales considera objetivos y tareas específicas. Dichos ejes, en la práctica complementarios, procuran cubrir aspectos elementales para la inserción del enfoque de género en: la Sensibilización y fortalecimiento de capacidades desde el enfoque de género a los/as actores/as vinculados/as a la pequeña minería y minería artesanal; Producción de información, gestión del conocimiento desde un enfoque de género en la pequeña minería y minería artesanal; y, Fortalecimiento de la participación de las mujeres organizadas de la pequeña minería y minería artesanal, en iniciativas promovidas por el Estado y la Cooperación Internacional para la mejora de las condiciones de su actividad económica/productiva que redunden en su calidad de vida, los cuales se detallan a continuación:

Eje 1: Sensibilización y fortalecimiento de capacidades desde el enfoque de género a los/as actores/as vinculados/as a la pequeña minería y minería artesanal.

- a) Desarrollar capacidades y competencias en el equipo técnico de la DGFM así como de las Direcciones y Gerencias de Energía y Minas (DREM/GREM) a nivel nacional, respecto a la importancia de transversalizar el enfoque de género en el accionar vinculado al proceso de formalización e iniciativas para la Pequeña Minería y Minería Artesanal:
 - i. Facilitar información y sensibilizar a los/as profesionales que integran la DGFM en coordinación con el MIMP en el marco del Mecanismo de Igualdad de Género del MIMEN.

- ii. Brindar asistencia al personal de las DREM/GREM, para el desarrollo de sus funciones, en la elaboración de materiales, así como en las capacitaciones que se lleven a cabo, tomando en cuenta información desagregada por sexo, considerando la participación de las mujeres.
- b) Desarrollar capacidades en mineros, mineras y seleccionadoras/es de oro:
- i. Talleres de capacitación para seleccionadoras manuales de oro, en coordinación con entidades competentes, en temas de comercialización, seguridad y salud ocupacional, acceso a programas sociales y fortalecimiento de capacidades para la mejora de sus emprendimientos económicos y calidad de vida.
 - ii. Talleres para el fortalecimiento de capacidades a las integrantes de la Red Nacional de Mujeres de la MAPE, así como otras redes y asociaciones de mujeres a nivel nacional de la pequeña minería y minería artesanal, respecto a aspectos técnicos y legales del proceso de formalización minera.
 - iii. Talleres de capacitación en coordinación con entidades de la cooperación y la academia sobre tecnologías limpias dirigidos a la Red Nacional de Mujeres de la MAPE, así como otras redes y asociaciones de mujeres a nivel nacional de la pequeña minería y minería artesanal.
 - iv. Talleres para bases mineras, asociaciones y gremios con la participación de mujeres y hombres, para la sensibilización desde un enfoque de género en coordinación con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.
- c) Incorporar el enfoque de género en las acciones de comunicación, capacitación y asistencia desarrolladas por la DGFM:
- i. Procurar el equilibrio en la participación de hombres y mujeres, en las capacitaciones y asistencia brindada por la DGFM a las organizaciones y bases mineras.
 - ii. Promover el uso de lenguaje inclusivo e imágenes que visibilicen la presencia de mujeres y hombres en la pequeña minería y minería artesanal.
 - iii. Promover la incorporación de enfoque de género en los materiales producidos por la DGFM.

Eje 2: Producción de información, gestión del conocimiento²⁷ respecto a la pequeña minería y minería artesanal desde un enfoque de género.

- a) Visibilizar la situación de mujeres y hombres en la pequeña minería y minería artesanal, mineros/as en vías de formalización, mineros/as formales, selección manual de oro, comercializadores/as y procesadores/as de oro, y su importancia para la economía familiar y desarrollo local.
- i. Desarrollar diagnósticos específicos sobre las seleccionadoras manuales de oro en Puno y de manera progresiva a nivel nacional en el marco del

²⁷ “La gestión del conocimiento implica la transferencia del conocimiento y el desarrollo de competencias necesarias al interior de las instituciones para compartirlo y utilizarlo entre sus miembros, así como para valorarlo y asimilarlo” (MINAGRI 2021).

- DS018-2018-MINEM, respecto a su participación en el ciclo de producción del oro en la pequeña minería y minería artesanal, obstáculos y oportunidades.
- ii. Recopilar, producir y analizar información desagregada por sexo, procurando considerar otras categorías como edad, nivel educativo, autoidentificación étnica, área geográfica, discapacidad, respecto a la situación de las mujeres y hombres que participan en la pequeña minería y minería artesanal, administrados/as del REINFO, RECPO, así como de los mineros/as formalizados/as, y actividades complementarias: padrón de terceras personas naturales y seleccionadoras de oro.
 - iii. Recopilar y difundir estudios de casos que resalten la situación, los conocimientos, la experiencia y buenas prácticas de las mujeres en la MAPE a nivel nacional, considerando los diferentes tipos de minería.
 - iv. Recoger el uso de los conocimientos tradicionales y prácticas consuetudinarias en lo referente a la pequeña minería y minería artesanal.
 - v. Identificar las brechas existentes entre hombres y mujeres respecto al nivel de acceso y control de recursos económicos y financieros, acceso a tecnología y participación en la toma de decisiones en las operaciones mineras artesanales o actividades complementarias.
 - vi. Formular indicadores de género referentes a la información administrada por la DGFM.
- b) Promover o incentivar la incorporación del enfoque de género en la formalización minera y la sostenibilidad de dicho proceso.
- i. Recopilar estudios de caso y prácticas relacionadas a mujeres mineras que han obtenido su formalización.
 - ii. Promover el intercambio de experiencias, buenas prácticas y generar lecciones aprendidas.
 - iii. Generar incentivos entre la pequeña minería y minería artesanal formalizada para el mayor acceso de mujeres trabajadoras.
- c) Promover la incorporación de enfoque de género en lineamientos, manuales, protocolos y guías de pequeña minería y minería artesanal.

Eje 3: Fortalecimiento de la participación de las mujeres organizadas de la Pequeña Minería y Minería Artesanal en iniciativas promovidas por el Estado y la Cooperación Internacional para la mejora de las condiciones de su actividad económica/productiva que redunden en su calidad de vida.

- a) Fortalecer las iniciativas de asociatividad de mujeres vinculadas a la Pequeña Minería y Minería Artesanal a nivel nacional.
- i. Realizar un mapeo para identificar a las mujeres líderes mineras y seleccionadoras, comercializadoras y procesadoras de oro que intervienen en los espacios de diálogo con mineros/as, dirigentes y bases mineras.

- ii. Promover la participación de las mujeres en los grupos interesados directos a los que se consulte respecto a proyectos de ley, mejoras normativas y otras mejoras orientada a la pequeña minería y minería artesanal.
 - iii. Fortalecer la Red Nacional de Mujeres de la MAPE, la Red Regional de Mujeres de Madre de Dios, así como otras redes y asociaciones de mujeres a nivel nacional de la pequeña minería y minería artesanal, brindando acompañamiento y asistencia en lo que respecta a la formalización y la sostenibilidad de dicho proceso.
- b) Articulación con otras entidades del Estado y la Cooperación para la incorporación de la problemática y propuestas de las mujeres de la pequeña minería y minería artesanal en programas, planes e iniciativas para el acceso a oportunidades y mejoras de su calidad de vida.
 - i. Promover la articulación multisectorial con entidades competentes en materia de pequeña minería y minería artesanal en coordinación con el Mecanismo de Igualdad de Género del MINEM.
 - ii. Promover talleres de capacitación con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Ministerio de Desarrollo e Inclusión, Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria y otras entidades competentes, sobre comercialización, desarrollo económico, atención de la problemática de la violencia contra las mujeres, acceso a la salud, acceso a programas sociales, entre otros temas para el fortalecimiento integral de las mujeres de la pequeña minería y minería artesanal.
 - iii. Involucrar a la cooperación internacional en el apoyo a la asociatividad de mujeres de la Pequeña Minería y Minería Artesanal y el fortalecimiento de capacidades en temas de derechos de las mujeres, empoderamiento, fortalecimiento organizativo, mejoras en la extracción y procesamiento del mineral, a través talleres, pasantías, intercambio de experiencias. Asimismo, en el uso de tecnologías limpias alternativas al uso de mercurio, salvaguardas sociales y ambientales, el acceso y relacionamiento con el mercado a nivel nacional e internacional, y el reposicionamiento de la imagen de la pequeña minería y minería artesanal sostenible y responsable diferenciándola de la minería ilegal.

VIII. Estrategias

- a) Diagnósticos con enfoques de género e interculturalidad.
- b) Fortalecimiento de capacidades, al personal a cargo de la DGFM, DREM/GREM a nivel nacional.
- c) Estrategia comunicacional, publicaciones, instrumentos comunicacionales con uso del lenguaje inclusivo.
- d) Lineamientos, manuales. protocolos y guías de pequeña minería y minería artesanal.
- e) Articulación con entidades competentes del Estado y la Cooperación para la ejecución de las actividades planteadas.

IX. Plan de Trabajo y cronograma de actividades 2023 - 2024

PLAN DE TRABAJO Y CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN DE GÉNERO PARA LA PEQUEÑA MINERÍA Y MINERÍA ARTESANAL

Dirección General de Formalización Minera diciembre 2023 – diciembre 2024

| Actividad | Plazo | Entidades |
|--|-------------------------------|------------------------------|
| 1. Elaboración del Plan de Género para la pequeña minería y minería artesanal. | | |
| -Diseño del Plan de Género en el marco de la Política Nacional de la MAPE | 2022 – 2023 | MINEM |
| -Asistencia técnica del MIMP | 2022 - 2023 | MIMP |
| - Reunión protocolar para la presentación y sostenibilidad del plan de género para la MAPE en alianza MINEM – MIMP – COOPERACIÓN, como parte del MECANISMO PARA LA IGUALDAD. | 2022 | MINEM MIMP COOPERACIÓN |
| - Reunión de coordinación con OGPP MINEM. | 2022 | MINEM |
| - Elaboración de informe y remisión del Plan de Género al MIMP para opinión técnica. | 2022 | MINEM MIMP |
| -Aprobación con RM. | 2022 - 2023 diciembre 2023 | MINEM MINEM |
| 2. Sensibilización y capacitación al equipo DGFM, DREM/GREM y entidades competentes | | |
| - Identificación de brechas de género al interior del MINEM y en el sector MAPE como paso previo a la sensibilización (cómo se expresa el problema de género) | Enero – marzo 2024 | MIMP |
| - Ficha de recojo de recojo de información y presentación de información al equipo DGFM | Enero -2024 | MIMP |
| - Taller interno (dos jornadas) | Febrero – marzo 2024 | MIMP |
| - Taller para las DREM/GREM y entidades competentes | febrero – marzo 2024 | MINEM/MIMP / COOPERACIÓN |

| | | |
|--|---|--|
| <p>3. Sensibilización y capacitación a mineros/as, administrados/as del REINFO, RECPO y Padrón de Seleccionadoras Manuales de Oro de Puno</p> <p>-Talleres de capacitación para seleccionadoras manuales de oro de Puno.</p> <p>- Talleres de capacitación para integrantes de la Red de Mujeres de la MAPE de Madre de Dios, Red Nacional de Mujeres MAPE.</p> | <p>febrero - diciembre 2024</p> <p>marzo 2024 abril 2024 junio 2024 agosto 2024</p> | <p>MINEM COOPERACIÓN /</p> <p>MINEM COOPERACIÓN /</p> |
| <p>4. Incorporar el enfoque de género en los instrumentos de planificación e intervención producidas por la DGFM</p> <p>- Proceso de elaboración de la Política Nacional de la Pequeña Minería y Minería Artesanal-Elaboración de materiales amigables sobre la Política Nacional MAPE con enfoque de género.</p> <p>- Desarrollo de guías sobre el proceso de formalización minera con enfoque de género.</p> <p>-Implementación de medidas ambientales y uso de tecnologías limpias y el desarrollo empresarial.</p> | <p>febrero – marzo 2024</p> <p>febrero – diciembre 2024</p> <p>febrero – diciembre 2024</p> | <p>MINEM COOPERACIÓN</p> <p>MINEM/MIMP COOPERACIÓN</p> <p>MINEM/ COOPERACIÓN</p> |
| <p>5. Información socioeconómica y desagregada por sexo y diagnóstico sobre la situación de la mujer en la MAPE</p> <p>-Coordinaciones/Convenio con RENIEC/SUNAT para contar con información diferenciada por sexo del REINFO.</p> <p>-Diseño y publicaciones de estudios (coordinación con la cooperación)</p> | <p>enero – marzo 2024</p> <p>febrero – junio 2024</p> | <p>RENIEC SUNAT</p> <p>MINEM COOPERACIÓN</p> |
| <p>6. Iniciativas de gestión para promover la participación y el empoderamiento de las mujeres que integran el REINFO, RECPO y las seleccionadoras manuales de oro.</p> <p>- Capacitación y asistencia técnica la Red Nacional de Mujeres de la MAPE.</p> | <p>Febrero – diciembre 2024</p> <p>Febrero – diciembre 2024</p> | <p>MINEM COOPERACIÓN</p> |

| | | | |
|---|--------------------------|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Asistencia técnica a la Red Regional de Mujeres de la MAPE de Madre de Dios, en el marco de la Hoja de Ruta. - Taller sobre normativa y aspectos técnicos de formalización minera para la Junta Directiva de la Red Nacional de Mujeres de la MAPE y Red de Mujeres MAPE de Madre de Dios. - Realizar un mapeo con el propósito de identificar a las mujeres que intervienen en los espacios de diálogo con mineros/as, dirigentes y bases mineras. - Actualización del padrón de seleccionadoras/es de oro de Puno - Plan de asistencia técnica para las seleccionadoras manuales de oro de Puno (incluyendo temas de comercialización, reducción de retención entre otros) considerando progresivamente a otras regiones a nivel nacional. - Propuesta normativa para ampliar el empadronamiento de seleccionadoras manuales a nivel nacional e implementación de nuevo empadronamiento. | Febrero – diciembre 2024 | MINEM COOPERACIÓN MIMP MINEM | - |
| | Febrero – agosto 2024 | COOPERACIÓN | |
| | febrero – abril 2024 | COOPERACIÓN MINEM/ COOPERACIÓN MINEM/ COOPERACIÓN | |
| | marzo 2024 | MINEM/ COOPERACIÓN | |
| | Marzo – diciembre 2024 | MIMP / MTPE /MIDIS /SUNAT | |
| | 2024 | MINEM/ MEF/SUNAT | |
| <p>7. Difundir la situación/participación de las mujeres en la MAPE</p> <ul style="list-style-type: none"> - Producción de materiales e instrumentos de gestión con enfoque de género. - Enfoque de género en campañas de difusión. - Recolección de testimonios de mujeres en el sector MAPE (mujeres inscritas en el REINFO y Seleccionadoras manuales de oro). - Encuentro Nacional de Mujeres de la MAPE para el fortalecimiento de la Red Nacional de Mujeres de la MAPE. Y Evento internacional “Mujeres de Oro: Las mujeres en la pequeña minería y minería artesanal” en el marco del Día Internacional de la Mujer. | Febrero – julio 2024 | MINEM MIMP | |
| | Febrero – diciembre 2024 | MINEM COOPERACIÓN | |
| | febrero 2024 | MINEM COOPERACIÓN | |
| | marzo 2024* | MINEM COOPERACIÓN MIMP | |

* Por confirmar.

X. Seguimiento y Evaluación.

Las acciones de seguimiento y evaluación del Plan de Género para la Pequeña Minería y Minería Artesanal 2023-2025 serán lideradas por la Dirección General de Formalización Minera.

Asimismo, que para el seguimiento y evaluación se considerarán los informes de actividades de los responsables de las actividades señaladas en el Plan de trabajo y cronograma de actividades.

XI. Responsabilidad.

La responsabilidad en la implementación y monitoreo del presente Plan estará a cargo del Equipo de Articulación Regional de la Dirección General de Formalización Minera, así como las acciones de coordinación con la cooperación y otras entidades del Estado que ello conlleve.

XII. Bibliografía

- Glosario de términos para la transversalización del enfoque de género. MIMP. Lima, 2019.
- Lineamientos para la Transversalización del Enfoque de Género en la Gestión Pública. MIMP. Lima, 2021.
- Pallaqueras: Entre Piedras y Oro. Red Social. Solidaridad. Lima, 2017.
- Plan Nacional de Igualdad de Género. MIMP. Lima, 2012.
- Política Nacional Multisectorial de la Pequeña Minería y Minería Artesanal. MINEM. Lima, 2022.
- Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural. MINCUL. Lima, 2015.
- Política Nacional de Igualdad de Género. MIMP. Lima, 2019.
- Protocolo Intersectorial para la Participación del Estado peruano ante los Sistemas de Protección Internacional de Derechos Humanos. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Lima, 2020.