

ESTUDIO DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO SOBRE LA MINERÍA AURÍFERA ARTESANAL Y DE PEQUEÑA ESCALA EN EL PERÚ

Los puntos de vista expresados en esta publicación corresponden a sus autores y no reflejan necesariamente las opiniones o políticas del PNUD y agencias asociadas.

Estudio desde una perspectiva de género sobre la minería aurífera artesanal y de pequeña escala en el Perú

©Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

Esta es una obra colectiva.

Basado en la consultoría realizada por ABR Grupo Consultor y Asociados para el PNUD.

Supervisión general: Ministerio del Ambiente y proyecto planetGOLD Perú

Revisión técnica: Proyecto planetGOLD Perú

Revisión editorial, diseño y diagramación: Lluvia Editores

Fotografías: PNUD Perú

Editado por:

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
Av. Jorge Chávez 275. Miraflores
Lima-Perú

Publicación electrónica: 1a. edición – julio 2022

La información de esta publicación puede ser reproducida de forma parcial en cualquier medio, citando la fuente.

Este documento ha sido elaborado y publicado en el marco de la iniciativa global planetGOLD, financiada por el Fondo Mundial para el Medio Ambiente (GEF) y liderada por el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA). En el Perú es ejecutada por el Ministerio del Ambiente (Minam), en alianza con el Ministerio de Energía y Minas (Minem), y con la asistencia técnica del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

Para más información visita planetgold.org/es/peru o escríbenos a peru@planetgold.org

Índice

1.	RESUMEN EJECUTIVO	6
2.	MARCO TEÓRICO	8
3.	ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS QUE INTEGRAN EL ENFOQUE DE GÉNERO Y CÓMO IMPACTAN E INCORPORAN A LAS MUJERES EN EL SECTOR DE LA MAPE.	12
4.	METODOLOGÍA	21
4.1.	Criterios metodológicos generales incorporados al Estudio	22
4.2.	Diseño de los instrumentos metodológicos	23
4.2.1.	Diseño metodológico de las encuestas	23
4.2.2.	Diseño metodológico de las entrevistas a profundidad	26
4.2.3.	Diseño metodológico de los grupos focales o sesiones de debate	29
4.2.4.	Diseño metodológico de las historias de vida	31
4.2.5.	Desarrollo del trabajo de campo	32
5.	PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	34
5.1.	Caracterización social	35
5.2.	Caracterización del sistema laboral	38
5.3.	Caracterización de los liderazgos	46
5.4.	Acceso financiero	48
5.5.	Acceso a servicios de salud	52
5.6.	Conocimiento sobre la exposición al mercurio	54
5.7.	Conocimientos sobre salud sexual reproductiva y acceso a medios de protección frente a la violencia	56
5.8.	Estereotipos de género	63
6.	RECOMENDACIONES PARA EL DISEÑO DE UN PLAN DE ACCIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO	65
	CONCLUSIONES	70
	RECOMENDACIONES	71
	BIBLIOGRAFÍA	72

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1:	Distribución de la muestra para las encuestas	25
Tabla N° 2:	Distribución de la muestra de entrevistas a profundidad	28
Tabla N° 3:	Distribución de la muestra para las sesiones grupales	30
Tabla N° 4:	Muestra para el recojo de historias de vida de lideresas y líderes	32
Tabla N° 5:	Resumen de la caracterización social	35
Tabla N° 6:	Acceso a servicios básicos en Arequipa, Piura y Puno	36
Tabla N° 7:	Nivel de pobreza económica en Arequipa, Piura y Puno	37
Tabla N° 8:	Número de mujeres y hombres que trabajan en la MAPE	39
Tabla N° 9:	Caracterización de liderazgos de las mujeres y hombres de la MAPE	46
Tabla N° 10:	Acceso a establecimientos de salud en Arequipa, Piura y Puno	53
Tabla N° 11:	Casos de violencia registrados por los CEM en Arequipa, Piura y Puno	58
Tabla N° 12:	Estereotipos de género sobre las mujeres en la MAPE	63
Tabla N° 13:	Intervención a nivel nacional	67
Tabla N° 14:	Intervención a nivel regional	68
Tabla N° 15:	Intervención a nivel local	69

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1:	¿Cuánto tiempo lleva trabajando en minería?	38
Gráfico N° 2:	¿Usted dispone de contrato laboral?	40
Gráfico N° 3:	¿Usted considera que cuenta con suficiente protección personal para no sufrir accidentes?	41
Gráfico N° 4:	Modalidades del trabajo de selección mineral	43
Gráfico N° 5:	¿Cuánto dura su jornada laboral?	44
Gráfico N° 6:	¿Usted dispone de tiempo libre NO laboral?	44
Gráfico N° 7:	Realiza tareas domésticas y de cuidado	45
Gráfico N° 8:	Provee el sustento del hogar	45
Gráfico N° 9:	¿Ha solicitado alguna vez algún tipo de préstamo o financiamiento?	48
Gráfico N° 10:	¿Usted demanda algún tipo de préstamo o financiamiento?	49
Gráfico N° 11:	¿Qué tipo de negocios le gustaría emprender?	50
Gráfico N° 12:	¿Cómo califica su salud actual?	52
Gráfico N° 13:	Si usted se enferma, ¿a qué lugar acude para atenderse?	53
Gráfico N° 14:	¿Usted cuenta con suficiente capacitación o información sobre los riesgos del uso del mercurio?	54
Gráfico N° 15:	¿Usted se siente expuesta/o a los riesgos por el uso del mercurio?	55
Gráfico N° 16:	¿Conoce sobre las tecnologías libres de mercurio aplicadas a la actividad minera?	55
Gráfico N° 17:	¿Usted ha recibido capacitaciones sobre el uso o la implementación de tecnologías libres de mercurio?	56
Gráfico N° 18:	¿Ha sido afectado/a por algún caso de violencia en su hogar?	58
Gráfico N° 19:	¿Ha sido testigo o conoce de algún caso de acoso en su labor?	59
Gráfico N° 20:	¿Conoces el Centro de Emergencia Mujer más cercano?	61
Gráfico N° 21:	Interés por recibir información o capacitación sobre los mecanismos de protección contra la violencia y discriminación	61
Gráfico N° 22:	Uso de programas de planificación familiar	62
Gráfico N° 23:	Uso de servicios de consejería en salud sexual	62
Gráfico N° 24:	Matriz de niveles de intervención para el Plan de Acción con Enfoque de Género	66

ANEXO

Acrónimos y siglas

Asbanc	Asociación de Bancos del Perú
CEM	Centro Emergencia Mujer
COFIDE	Corporación Financiera de Desarrollo
Conami	Confederación Nacional de Mineros Artesanales y Pequeños Productores Mineros del Perú
COOPAC	Cooperativa de Ahorro y Crédito
DIRESA	Dirección Regional de Salud
DREM	Dirección Regional de Energía y Minas
DEMUNA	Defensoría Municipal del Niño, Niña y Adolescente
Edpyme	Entidad de Desarrollo para la Pequeña y Microempresa
EESS	Establecimientos de salud
ENDES	Encuesta Demográfica y de Salud Familiar
EPP	Equipos de Protección Personal
FEPCMAC	Federación Peruana de Cajas Municipales de Ahorro y Crédito
FinTechs	Tecnología financiera
GREM	Gerencia Regional de Energía y Minas
INEI	Instituto Nacional de Estadística e Informática
MAPE	Minería artesanal y de pequeña escala
Midis	Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social
MIMP	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
Minam	Ministerio del Ambiente
Minem	Ministerio de Energía y Minas
Minsa	Ministerio de Salud
MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
PNIG	Política Nacional de Igualdad de Género
PRIDER	Programa Inclusivo de Desarrollo Empresarial Rural
RAE	Real Academia Española
RECPO	Registro Especial de Comercializadores y Procesadores de Oro
Reinfo	Registro Integral de Formalización Minera
RENIPRES	Registro Nacional de Establecimientos de Salud
RUC	Registro Único de Contribuyentes
Sonamipe	Sociedad Nacional de Minería en Pequeña Escala
UNICA	Uniones de Crédito y Ahorro

1

Resumen ejecutivo

El estudio analiza la situación de los hombres y las mujeres que trabajan en la Minería Artesanal y de Pequeña Escala (MAPE) de oro en el Perú, bajo tres perfiles: hombres y mujeres en la MAPE -socios/as, cargos directivos, consultores/as, trabajadores/as dentro de la operación minera- y mujeres seleccionadoras de mineral -más conocidas como "pallaqueras". Para este fin, se analizaron las características socioeconómicas respecto a la labor minera, así como también las visiones y percepciones sobre las relaciones de género de las personas que trabajan en la MAPE en las regiones de Arequipa (Cháparra, Huanuhuanu, Yanaquihua), Puno (Ananea), Piura (Suyo, Paimas, Sapillica), Ayacucho, Madre de Dios, La Libertad (Trujillo), Ica (Nazca) y Ancash.

Los instrumentos metodológicos utilizados tienen un enfoque descriptivo, analítico, cualitativo participativo y de sondeo rápido; el trabajo de campo consistió en la visita a los distritos seleccionados para la aplicación de encuestas, entrevistas semiestructuradas, grupos focales e historias de vida, desarrollándose un total de 854 encuestas, 42 entrevistas, 3 grupos focales y 12 historias de vida en las regiones de intervención del proyecto planetGOLD Perú y otros.

El presente documento reúne los hallazgos del **"Diagnóstico y Desarrollo de un Plan de Acción con Enfoque de Género en el sector de la Minería Artesanal y de Pequeña Escala MAPE"**, dentro del marco de estudio realizado por ABR Grupo Consultor y Asociados durante el año 2021, por encargo del proyecto planetGOLD Perú, cuya área de intervención abarca las regiones de Arequipa (Cháparra, Huanuhuanu, Mollehuaca), Puno (Ananea) y Piura (Suyo, Paimas, Sapillica). Adicionalmente se incorporó al estudio una muestra menor de las MAPE de Ayacucho, Madre de Dios, Ica (Nazca), Ancash, Cusco y Apurímac.



Entre los principales hallazgos se identifica la limitada participación y presencia de las mujeres en la toma de decisiones y ejercicio de la actividad minera, siendo los siguientes los efectos más relevantes en la relación del trabajo de la mujer en el sector MAPE: (i) Menor acceso a puestos de trabajo donde se desarrollen sus competencias y no sigan modelos de cuidado y subordinación; (ii) doble jornada de trabajo de las mujeres, expresada en horas dedicadas a sus funciones en la labor minera, así como en el cuidado de sus hogares, percibiéndose menores ganancias y nulo reconocimiento por su esfuerzo; (iii) desigualdad de oportunidades en el trabajo y acceso a puestos de trabajo en el sector formalizado de la MAPE, lo que perjudica a su autonomía económica y a tener condiciones seguras para el desarrollo del trabajo, y (iv), el trabajo del pallaqueo subordinado al trabajo del titular del proyecto, con un pago que no corresponde al valor del mineral ni a las horas trabajadas. Tanto mujeres como hombres desconocen sobre el impacto del mercurio en su salud y en el medio ambiente, contándose únicamente con información básica que no les permite ser conscientes del riesgo al que están expuestos, a pesar de emplearlo como parte de sus labores ignorando, además, sobre tecnologías limpias o iniciativas que promuevan su reducción.

La formalización de la MAPE es un aspecto clave para las mujeres y hombres que trabajan en el sector, percibiéndose que el Estado -desde las instituciones responsables para su implementación, a nivel regional y nacional- no brinda la asistencia técnica necesaria para que puedan acceder a un modelo formal que les permita desarrollar su negocio. Sumado a ello, la actividad de selección de mineral sigue siendo no reconocida en la normativa nacional para la MAPE, salvo en Puno (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), donde se estableció, mediante el Decreto Supremo N°018 -2018 EM, con el propósito de regularizar la actividad de selección de oro, a través de la inscripción en un padrón de Terceras Personas Naturales y Seleccionadores Manuales de Oro.

En materia de brechas de género, las mujeres -mayoritariamente las mujeres pallaqueras- tienen limitado acceso al crédito de la banca formal y a educación financiera, y un reducido acceso a otras fuentes de financiamiento. Por otro lado, manifiestan un limitado acceso a la información sobre temas de salud y desarrollo de capacidades, y persiste aún la desconfianza a las ONG u organizaciones ajenas al lugar, porque no se sienten beneficiadas con los proyectos de emprendimientos que pudieran tener.

A partir del diagnóstico, también se indagó sobre los efectos de la pandemia por COVID-19, cuyos impactos afectaron en mayor medida a los grupos de mujeres, especialmente a las pallaqueras, quienes vieron afectada su economía familiar al dejar de trabajar, así como en la reducción de los niveles de producción, sumándose a esto el incremento de inversión de tiempo en el hogar por el necesario cuidado de sus familias.

La violencia de género es uno de los problemas que más afecta a las mujeres de la MAPE, está presente tanto en el espacio familiar como laboral. Este último aspecto, no es abordado en las empresas, a pesar de que existen algunos casos, el acoso y hostigamiento son considerados como parte del trabajo o recae en la responsabilidad de la mujer al "provocar" u optar por trabajar en una empresa con hombres. Sobre los estereotipos más recurrentes y comunes en las regiones investigadas, encontramos que estos forman parte significativa de la percepción de los mineros, resaltando los mensajes y/o afirmaciones siguientes:

"Las mujeres en la mina pueden distraer a los hombres", "las mujeres son más ordenadas y mejores administradoras", "las mujeres son más detallistas que los hombres en el trabajo", "la mujer no tiene la misma autoridad que un hombre para dirigir a un equipo de trabajo", "el cuidado de los hijos e hijas impide a las mujeres concentrarse en el trabajo" y "trabajar en la mina tiene un riesgo alto para las mujeres y no lo soportan".

La información sobre la participación de la mujer en la MAPE peruana es muy escasa. Si bien el Ministerio de Energía y Minas de Perú, a través de la Dirección de Formalización Minera, viene incluyendo cifras sobre la participación de la mujer en la minería, todavía la data es muy genérica, no muy cercana y poco detallada sobre la inclusión de las mujeres en la MAPE, no incluye variables de género, como la violencia y la discriminación y mucho menos de diversidad sexual. La transformación de imaginarios y estereotipos sobre el trabajo en minería, donde se reproducen la violencia y segregación de las mujeres, debe contemplar políticas, normas y acciones integrales para disminuir estas lógicas sexistas, que ayuden a superar las brechas de género.

Finalmente, el Estudio concluye con el Diseño de un Plan de Acción con Enfoque de Género, el cual propone una estrategia multi-stakeholder a nivel nacional, regional y local y considerando tanto a los actores interesados e involucrados en el sector como aquellos que podrían influir en su desempeño.

2

Marco Teórico

En el Perú persisten una serie de factores que limitan la inserción de las mujeres en el mercado laboral, siendo la mujer rural aquella que posee mayores barreras para competir en los mercados productivos en igualdad de condiciones que los hombres. Las limitaciones para la mujer se presentan en diferentes grados en todos los países de Latinoamérica, siendo los principales factores para tomar en consideración: el débil acceso a los recursos productivos, a la información, y por último la prevalencia de los estereotipos género.

Durante la década de los 90, con la publicación de los Informes de Desarrollo Humano del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD, se estableció un nuevo paradigma para el desarrollo: la expansión de las libertades del individuo, aquellas que definen las capacidades y aptitudes necesarias para alcanzar una vida óptima; en este marco, el **enfoque de género** se instauró para posibilitar una mejor relación entre hombres y mujeres, otorgándoles igualdad de condiciones de participación y empoderamiento, precisándose que para llegar a ello, se requerirá una mirada interseccional.

La necesidad de incorporar estrategias de género en la MAPE busca el reconocimiento, en igualdad de condiciones, de hombres y mujeres como agentes para el desarrollo. Del mismo modo, las políticas y estrategias que lleguen a ser implementadas deben asumir las necesidades específicas y objetivos diferenciados de ambos actores.

En ese sentido, **el enfoque de género conduce a establecer una dinámica de equidad y solidaridad entre hombres y mujeres, asegurando las mismas oportunidades en los niveles de decisión, el acceso a los recursos y sus beneficios, reduciendo la brecha económica y social entre ambos, permitiendo mejorar las relaciones que mantengan en sus organizaciones mineras, comunidad y ámbito familiar.**



El diagnóstico socio económico con enfoque de género desarrollado por el proyecto planetGOLD Perú busca aportar información contextualizada sobre los grupos participantes del Proyecto, bajo la premisa de identificar las desigualdades entre géneros, siendo necesario comprender las dinámicas entre ambos y exponer las brechas que se reproducen en estos entornos.

Asimismo, si bien es cierto que el estudio está dirigido a hombres y mujeres, es necesario indagar en información puntual sobre las necesidades, afectaciones diferenciadas y el **rol de la mujer en la MAPE**, tomando en consideración que la actividad minera mantiene una cultura altamente patriarcal y limita el posicionamiento de la mujer en términos económicos, políticos o sociales.

En ese sentido, las categorías de análisis y conceptos que haremos referencia en el presente estudio serán las siguientes:

1. Patriarcado

El concepto de patriarcado históricamente ha recibido definiciones, siempre concordando en que representa **uno de los mecanismos de poder más antiguos, definido por el dominio del hombre sobre la mujer (Facio y Fries, 2005)**; progresivamente, el patriarcado se ha ido visualizando no solo como un ejercicio de poder a nivel interpersonal, dado que se ha ido extendiendo hacia la sociedad en general y con ello se ha consolidado su institucionalización a través del desarrollo de políticas, roles de género, acceso a recursos, entre otros.

El patriarcado representa el poder que ejercen los hombres sobre las instituciones de la sociedad, limitando el acceso y desarrollo de las mujeres (Facio y Fries, 2005); siendo las instituciones aquellas estructuras de la sociedad política y civil que han ido fortaleciendo consensos sociales, económicos, culturales y/o políticos que expresan que las mujeres están subordinadas a los hombres. En ese marco, **la institucionalización del patriarcado ha ido escalando a medida que se ha ido fortaleciendo la concepción de superioridad del hombre frente a la mujer en las sociedades, entornos familiares y el Estado, “las tres entidades que desde el patriarcado se interrelacionan” (Hierro 2020, p. 42).**

La MAPE reúne las condiciones para el desenvolvimiento de una cultura patriarcal en tanto se ha masculinizado el trabajo minero y -de acuerdo con los hallazgos del diagnóstico- se ha ubicado a las mujeres principalmente en actividades de subordinación dentro de la operación minera y en el caso particular de las pallaqueras, de dependencia exclusiva de la organización minera para desarrollar su actividad de selección manual de oro. Asimismo, los espacios de participación de las mujeres son limitados, permitiendo que las decisiones sobre el desarrollo de la actividad minera caigan principalmente en los hombres, dejando a un lado las demandas específicas de los grupos de mujeres, sesgando así sus oportunidades de crecimiento.

2. Brechas de Género

Con brechas de género se hace referencia a **las distancias y/o barreras que existen entre hombres y mujeres en términos de acceso a recursos y servicios, participación y condiciones de involucramiento en espacios económicos, políticos y sociales, así como oportunidades y beneficios de desarrollo para concretar una vida plena**. Según el Informe Global de la Brecha de Género publicado por el Foro Económico Mundial - 2020, el Perú tiene una brecha de desigualdad de género del 71.4%, situándose en el puesto 66 en el mundo, asimismo, según el último registro de 2019, el Perú marcó 0,3859¹ en el índice de igualdad de género (IDG), herramienta diseñada por el PNUD, que engloba las dimensiones de salud reproductiva, empoderamiento y mercado laboral; cabe destacar que los valores pueden aludir a pérdidas combinadas en las dimensiones dado que éstas son complementarias entre sí, por ejemplo, el débil acceso a oportunidades laborales puede estar asociado a las condiciones que aumentan la mortalidad materna.

(1) La interpretación del IDG primero es considerar que el marcador oscila entre 0: no se identifica desigualdad en las dimensiones señaladas a 1: hay desigualdad completa

En el caso de la MAPE, si bien la mujer minera puede alcanzar posiciones de liderazgo e involucrarse activamente en la organización minera, así como las pallaqueras logran organizarse bajo asociaciones con el propósito de acceder a nuevas oportunidades de desarrollo y de visibilización, aún persisten factores culturales, técnicos e inclusive políticos que hacen notoria la brecha que se da en sus dinámicas laborales y limitan su posicionamiento en el sector. En este marco, **el trabajo de empoderamiento es una de las herramientas que se emplea frente a estos escenarios, en el cual las brechas de género mantienen una situación de desventaja de la mujer;** con empoderamiento nos referimos a potenciar las capacidades -en este caso- de las mujeres, así como sus niveles de agencia; para establecer una ruta coherente de empoderamiento, debemos evaluar las relaciones de poder y los recursos disponibles para los grupos de mujeres, precisamente evaluar los procesos de toma y ejecución de decisiones (agencia), determinar los recursos que facilitarán la participación de las mujeres, y por último, entender las repercusiones del involucramiento progresivo de las mujeres, considerando que el empoderamiento se ejerce en poblaciones vulnerables bajo estructuras de poder que las oprimen, tales como situaciones de discriminación, machismo y violencia, principalmente.

Al hablar de **empoderamiento nos referimos también a cambiar conductas, procesos que pueden tomar generaciones en tanto se trata de modificar patrones de una sociedad y dichos comportamientos toman tiempo en acentuarse en las relaciones entre hombres y mujeres;** a pesar de que los cambios sean a largo plazo, es necesario tomar acción dado que las desigualdades se fortalecen y se heredan hacia las siguientes generaciones, por lo cual **se requiere enfrentar varios desafíos.** En base a lo establecido por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) sobre la incorporación de elementos de análisis con enfoque de género para el involucramiento de la mujer en los sectores productivos de los espacios rurales, se destacan los siguientes desafíos:

- Acceso a niveles de decisión; los estudios muestran que las mujeres no participan en decisiones que las involucran, asimismo, las mujeres rurales tienden a concentrarse en los más bajos niveles jerárquicos de sus organizaciones, por lo cual toda estrategia de desarrollo deberá considerar qué mecanismos contribuirían a que las mujeres logren empoderarse y puedan liderar los espacios de toma de decisión.
- Acceso a los recursos productivos; se hace referencia a la necesidad de facilitar los accesos a tecnologías, recursos y servicios como condición necesaria para la reducción de la desigualdad entre hombres y mujeres en el marco de sus actividades económicas.
- Acceso a la información; usualmente se suele tener información “neutra” sobre los/as beneficiarios/as y participantes de los proyectos, y en muchos casos las estrategias de desarrollo fracasan por no haber considerado la situación diferenciada y las demandas específicas de hombres y mujeres.
- Restricciones estructurales; es una constante que, en la división del trabajo que se hace al interior de la unidad productiva familiar, son las mujeres las que se encargan exclusivamente de las labores domésticas o de acompañamiento a sus parejas, es decir, del trabajo no asalariado, lo cual suele ser la principal limitación para involucrarse en actividades económicas remuneradas. Estas restricciones están basadas en roles de género arraigados en la cultura, los cuales a su vez limitan la participación de las mujeres en los ámbitos laborales, sociales y políticos.
- Acceso al empleo; si bien las mujeres se han ido incorporado masivamente al mercado de trabajo y participan con mayor frecuencia en las labores asalariadas, esto se ha dado en condiciones distintas a las de los hombres; estudios muestran que a ellas les cuesta más acceder a un empleo y que enfrentan mayores obstáculos para ascender debido a la discriminación de género.
- Acceso a la capacitación; el acceso a programas de capacitación para el trabajo en actividades rentables es aún más excluyente, limitando el desarrollo competitivo de las mujeres. Asimismo, no necesariamente los programas de capacitación incluyen contenidos que respondan a las demandas de hombres y mujeres de manera equitativa o inclusive consideren los horarios o disponibilidad de los participantes.

3. Roles de Género

El concepto de sexo se refiere a las características biológicas de los seres humanos que los define como hombre o mujer, mientras que **el género representa las ideas y atributos, marcados por la diferencia sexual, que han sido construidos por cada sociedad y en determinados momentos históricos**; en base a estos conceptos nace lo que se entiende por masculino y femenino, y como ello repercute en las conductas, expectativas y valoración de hombres y mujeres.

A pesar de que cada sociedad, cultura o grupo étnico asigna particularidades a la construcción de los roles de género, una característica que persiste es la **división sexual del trabajo**, que explica que al ser las mujeres quienes pueden traer hijos/as, se les asigna el rol de cuidado doméstico, ello en contraparte con lo masculino, este último asociado a que tiene más condiciones para desenvolverse e involucrarse en la sociedad. **El trabajo productivo como reproductivo alientan el desarrollo de la economía y de la sociedad, sin embargo, el reconocimiento y la distribución de actividades depende mucho de los roles de género asignados, sobre todo dentro de los espacios rurales.** Por ejemplo, como trabajo reproductivo están las dinámicas familiares, principalmente, mientras que en el trabajo productivo está el comercio y demás actividades que garanticen la supervivencia como bienestar; usualmente lo reproductivo está sujeto al rol de la mujer, liberando al hombre para que realice exclusivamente el trabajo productivo (Babb, 2019). Muy a pesar del involucramiento de las mujeres en las actividades remuneradas, esta sigue siendo relegada de los espacios productivos y muchas expresan que su trabajo es de acompañamiento a sus esposos o parejas, nuevamente perpetuando la invisibilidad de liderazgos y capacidad de agencia de la mujer.

Esta **dicotomía sobre lo masculino y femenino limita las potencialidades de crecimiento de las personas**, dado que motiva a creer que las diferencias biológicas influyen en las capacidades de las personas, generándose -por ejemplo- situaciones de represión y crítica hacia la contribución de las mujeres en espacios políticos, laborales, religiosos, entre otros, y/o estableciéndose grandes expectativas respecto al rol que ejercen los hombres, desestimando sus deseos y/o intereses.

La diferenciación de los roles de género se visibiliza aún más en las actividades económicas, dada la división sexual del trabajo; en el presente estudio de la MAPE se han establecido tres perfiles (mujeres mineras, mineros y seleccionadoras manuales de oro conocidas como pallaqueras), de los cuales se ha podido identificar que no necesariamente cumplen roles en sus labores, comunidades o familia de manera equitativa. Si bien es cierto **el crecimiento económico de un determinado sector como la MAPE usualmente está asociado al trabajo remunerado, también es necesario visibilizar las labores de cuidado y trabajo doméstico, dado que tanto la convivencia de las actividades con ingresos económicos con aquellas asociadas al hogar contribuye al bienestar social y tejido comunitario.** Según Babb (2019), por ejemplo, se observa la cercanía del trabajo de comercialización con la naturaleza del trabajo doméstico de la mujer rural, esto a raíz de la flexibilidad en la disposición del tiempo, dado que el comercio y negociación puede ir acompañado de otras responsabilidades tales como el cuidado del hogar, de los niños y las niñas, entre otros. **Tanto el comercio como las labores domésticas se convierten en fuerzas de trabajo que permiten la reproducción de una serie de condiciones para la unidad productiva familiar, y con ello, de la sociedad.**

Finalmente, los roles de género no son necesariamente elecciones conscientes, por el contrario, surgen desde la colectividad y se construyen como tal, siendo transmitidos y reformulados a través de cada generación; a pesar de que desde el nacimiento somos tratados y estimulados en base a los roles asignados según el sexo, **es posible que a través del contacto con otras sociedades o culturas o mediante el acceso a nueva información, lleguemos a replantear nuestras ideas sobre lo femenino y masculino, rompiendo las estructuras inicialmente impuestas.**

3

Análisis de las políticas públicas que integran el enfoque de género y cómo impactan e incorporan a las mujeres del sector de la MAPE

El enfoque de género en las políticas públicas representa los esfuerzos efectivos puestos en marcha en los ámbitos concretos, hacia la igualdad de condiciones y oportunidades tanto para hombres como mujeres. Dichos cambios sustanciales en el caso del Perú están reflejados en su Política Nacional de Igualdad de Género (Decreto Supremo N°018-2019-MIMP), que busca reducir al 2030 la discriminación estructural que afecta a las mujeres en las distintas esferas de la vida pública y privada. Precisamente, la orientación de la Política Nacional apunta hacia una justicia de género que busca reparar las desventajas históricas y subordinación que ocupan las mujeres, en ese sentido, se destacan las metas hacia el 2030 de: incrementar la participación política de las mujeres, disminuir los casos de violencia contra la mujer, reducir la tasa de embarazo infantil e implementar un sistema nacional de cuidado, principalmente.



Así, incorporar el enfoque de género en las políticas públicas que impactan en el sector de la MAPE, implica la necesidad de modificar las normas vigentes, así como la cultura institucional que refuerzan las condiciones que permiten la subordinación de las mujeres. Exige también promover la participación de las mujeres en cargos de toma de decisiones o de conducción de procesos productivos de la MAPE, revirtiendo prejuicios o falsos estereotipos que cuestionan la mano de obra calificada de las mujeres en la minería.

3.1. Alcances de la Política Nacional de Igualdad de Género hacia el sector de la MAPE

La Política Nacional de Igualdad de Género aborda factores causales y efectos de la discriminación sectorial; y busca reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres.

El enfoque de género propone que tanto hombres como mujeres tengan las mismas condiciones, o posibilidades para ejercer sus derechos y ampliar sus capacidades u oportunidades de desarrollo. El Perú ha experimentado un crecimiento económico que le ha permitido mejorar la calidad de vida y las oportunidades de sus habitantes, sin embargo, la persistencia de múltiples desigualdades entre mujeres y hombres, constituyen el urgente desafío para el desarrollo sostenible; mucho más en el sector de la MAPE donde las brechas de género, sociales y económicas coexisten, expresándose en situaciones adversas de la vida cotidiana.

En ese sentido, es necesario entender el alcance multisectorial de la Política hacia el sector de la MAPE, delimitando las variables de análisis que han sido priorizadas durante el diagnóstico; a continuación, se presentan tres líneas de acción de la Política que guardan relevancia con el presente estudio:

i. Política Nacional de Igualdad de Género se hace cargo de las causas de la discriminación estructural contra las mujeres, construyendo indicadores que permitan vigilancia social y monitoreo institucional del Estado peruano.

Desde la Política Nacional de Igualdad de Género se registra un avance al poner en blanco y negro los indicadores que hacen posible visibilizar la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios que privilegian lo masculino sobre lo femenino. Dichos indicadores están organizados en componentes que deberán orientar la formulación de los planes y estrategias de acción con enfoque de género dirigidos al sector de la MAPE, tal como a continuación se exponen.

1. Asignación desigual de roles (productivos a los hombres y reproductivos a las mujeres).
Indicador 1: Desigual organización social del cuidado.
Indicador 2: Distribución desigual del uso del tiempo.
2. Normas y cultura institucional que refuerzan la situación de inferioridad o subordinación de las mujeres.
Indicador 1: Nivel de transversalización del enfoque de género en las instituciones públicas.
Indicador 2: Invisibilización de la discriminación estructural contra las mujeres en procesos de generación de conocimiento e información estadística.
3. Patrones socioculturales discriminatorios (roles, espacios, atributos) que privilegian lo masculino sobre lo femenino.
Indicador 1: Reproducción de estereotipos a través de la formación educativa.
Indicador 2: Nivel de tolerancia de la sociedad a la violencia y la desigualdad.
Indicador 3: Percepción de la desigualdad y la discriminación en los ámbitos públicos y privado.
Indicador 4: Refuerzo de los estereotipos a través de los medios de comunicación.

ii. Política Nacional de Igualdad de Género propone consensuar un diagnóstico situacional de partida, señalando los efectos de la discriminación estructural contra las mujeres.

Mediante la Política Nacional de Igualdad de Género resulta importante realizar el diagnóstico actualizado de la situación nacional de la discriminación contra la mujer a partir del análisis del ejercicio de sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales, culturales, sexuales y reproductivos. Por ello, es indispensable que esta tarea de diagnóstico en la MAPE sea participativa y cuente con una adecuación intercultural acorde a las diversas realidades de la producción minera. Estos son los criterios de análisis del diagnóstico a ser aplicado en el sector de la MAPE, considerando el enfoque de género:

1. Vulneración del derecho a una vida libre de violencia.
2. Vulneración de los derechos a la salud sexual y reproductiva.
3. Vulneración del derecho al acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones.
4. Vulneración de los derechos económicos y sociales:
 - Desigualdad educativa.
 - Desigualdad económica (laboral y productiva) de las mujeres.
 - Desigualdad en el acceso, el control y el uso de las tecnologías de información y comunicación.

iii. Política Nacional de Igualdad de Género representa un instrumento para planificar los cambios y llegar a la situación futura deseada en el sector de la MAPE; de tal modo que las mujeres sean protagonistas de su bienestar y del ejercicio de sus derechos.

Así como la situación futura deseada en el marco de la Política Nacional de Igualdad de Género está enunciada que al 2030 se reducirá la discriminación estructural que afecta a las mujeres en el Estado peruano, es necesario formular una visión de cambios con enfoque de género para el sector de la MAPE según realidades diferenciadas de las regiones evaluadas, concordando metas e indicadores.

A nivel nacional, la Política Nacional de Igualdad de Género - PNIG ha previsto los siguientes indicadores respecto a la situación de futuro, a modo de metas porcentuales:

1. La reducción a 36,8% de la tolerancia social hacia la violencia contra las mujeres.
2. La incorporación del enfoque de género en la gestión institucional del 100% de los ministerios.
3. La reducción a 2,4% del porcentaje de mujeres víctimas de violencia física y/o sexual, en relaciones de pareja, en los últimos 12 meses.
4. El incremento de las mujeres congresistas a 40% y de las mujeres alcaldesas a 20%.
5. El aumento de la tasa de paridad de los ingresos de mujeres y hombres al 86,8%.

3.2. Análisis de la normatividad vigente en el sector de la MAPE desde una perspectiva de género.

Con el fin de promover una aplicación efectiva y estratégica de la normativa hacia la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres involucrados en la minería; desde un enfoque de género se puede distinguir dos vertientes del conjunto de normas vigentes o marco legal que regula al sector de la MAPE.

i. Normatividad general aplicable a la MAPE con enfoque de género.

Nos referimos a las leyes nacionales, decretos legislativos, resoluciones ministeriales y demás, que están bajo la rectoría de los otros sectores del Estado, diferentes al del Ministerio de Energía y Minas que directamente atiende a la MAPE, tales como el Ministerio de la Mujer y Población Vulnerable (MIMP), Ministerio de Inclusión Social (MIDIS) u otros competentes.

ii. Normatividad específica aplicable a la MAPE con enfoque de género.

Nos referimos a las leyes nacionales, decretos legislativos, resoluciones, reglamentos y demás, que están bajo la rectoría del Ministerio de Energía y Minas (MINEM), autoridad especializada para la MAPE en coordinación directa con los Gobiernos Regionales dentro del proceso de descentralización del Estado peruano.

A continuación, se hará el análisis desde una perspectiva de género de cada instrumento legal, poniendo énfasis en las medidas y estrategias más adecuadas para el cierre de brechas y empoderamiento de las mujeres involucradas en actividades de la MAPE.

3.2.1 Normatividad general aplicable a la MAPE con enfoque de género.

a) Ley N° 28983 de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, (LIO). Publicada el 12 de marzo del 2007.

Es la primera ley con enfoque de género que establece el rol del Estado de promover y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; adoptando las medidas necesarias para erradicar todas las formas de discriminación, así como medidas de acción positiva de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres. Respecto a su aplicación efectiva para el sector de la MAPE, es necesario priorizar los siguientes objetivos estratégicos:

- Promover la participación económica, social y política de las mujeres rurales, indígenas, amazónicas y afroperuanas, así como su integración en los espacios de decisión de las organizaciones comunitarias, asociativas, de producción y otras, garantizando su acceso a una remuneración justa, indemnizaciones, beneficios laborales y de seguridad social, de acuerdo con la ley, en igualdad de condiciones con los hombres.
- Garantizar el derecho a un trabajo productivo, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, incorporando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, entre mujeres y hombres, en el acceso al empleo, en la formación, promoción y condiciones de trabajo, y en idéntica remuneración por trabajo de igual valor. Se incluye entre los derechos laborales la protección frente al hostigamiento sexual y la armonización de las responsabilidades familiares laborales.
- Promover la formalización de trabajadores/as de la economía informal en las zonas urbanas y rurales. Habiendo transcurrido casi 14 años de la promulgación de esta ley, se advierte que aún está pendiente su implementación transversal e intersectorial, desde el Estado peruano.

b) Ley N° 30709. Prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres. Publicada el 26 de diciembre del 2017.

Se establece la determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igual sueldo por igual trabajo. Guarda concordancia con el mandato constitucional de igualdad de oportunidades sin discriminación en las relaciones laborales, así como del lineamiento de idéntico ingreso por trabajo de igual valor, previsto en la Ley 28983 de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Si bien se registran ligeros avances respecto al acceso de derechos básicos como la salud y educación; aún persisten las brechas de desigualdades remunerativas entre hombres y mujeres en todo nivel, sea en cargos gerenciales hasta en labores de agricultura, comercio, etcétera. DDe acuerdo a la estadística nacional del INEI (2019), la mayoría de las mujeres que trabajan en el Perú crean su propio empleo (37,6%) o son trabajadoras familiares no remuneradas (15,3%), lo cual les genera menores ingresos o simplemente no llegan a percibirlos. La realidad del sector de la MAPE no es ajena a ello, la desigualdad remunerativa se evidencia aún más en las mujeres seleccionadoras de oro, quienes crean su propio trabajo, como mecanismo de subsistencia.

c) Ley N° 27942. Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Publicada el 26 de febrero del 2003. Con su correspondiente Reglamento promulgado como DECRETO SUPREMO N° 010-2003-MIMDES, expedido el 25 de noviembre del 2003.

Esta ley y su reglamento, es aplicable a situaciones de hostigamiento sexual producidas en el marco de una relación laboral, educativa o formativa, pública o privada, militar o policial, o a cualquier otro tipo de relación de sujeción, sin importar el régimen contractual, fórmula legal o lugar de ocurrencia de los hechos.

Por lo tanto, es menester la existencia de condiciones objetivas para ejercer este mecanismo de protección en los ámbitos de conglomerados mineros distantes de las entidades competentes para el registro de las denuncias por hostigamiento sexual. A pesar de que se identifican ocurrencias en el sector de la MAPE, generalmente quedan en silencio y sin atención en las denuncias; por ello, es difícil determinar su magnitud, así como apreciar la voluntad de respuesta para confrontarlos y sancionarlos desde los directivos a cargo de las empresas u organizaciones mineras. En ese sentido, un punto de la agenda pendiente es la capacitación en el ejercicio de los derechos laborales, así como la implementación de mecanismos ágiles y confidenciales para prevenir al mismo tiempo que sancionar los casos de hostigamiento sexual con arreglo a ley.

d) Decreto Legislativo N° 1323. Fortalece la lucha contra el feminicidio, la violencia familiar y la violencia de género. Publicada el 2015.

Según el Ministerio de las Poblaciones Vulnerables, para el año 2018, el número de víctimas por feminicidios fue de 150; alcanzando una tasa de 0.9 muertes por cada 100 mil mujeres. Además, estas cifras del 2018 indican que el 30.7 % de las mujeres en edad fértil, sufrieron violencia física por parte de su pareja en algún momento de su vida; al mismo tiempo, se reconoce que la afectación es al 31.1% de las mujeres del área urbana y al 29.4 % del área rural, de tal modo que el número de casos registrado es muy parecido para la ciudad o el campo.

La violencia en todas sus dimensiones es una grave problemática existente en las diversas regiones del Perú y en todo estrato económico social sin distinciones; por lo que esta ley que establece la política pública para revertirla exige la acción concertada y multisectorial, sobre todo en las áreas rurales de los conglomerados mineros, ya que las mujeres no saben cómo acceder al sistema de protección, menos aún tienen cercanía geográfica para buscar respaldo.

e) Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP. Dispone la creación de un mecanismo para la Igualdad de Género en las entidades del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales.

Este instrumento legal de corte operativo orienta a las entidades públicas del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales, hacia la creación de una comisión, comité o grupo de trabajo para la igualdad de género. Así establece la aplicación efectiva del enfoque de género como una herramienta de análisis que permite mirar la realidad, identificando 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. De esta manera, los funcionarios públicos, conocerán y explicarán las causas, así como formularán las medidas más convenientes -políticas, mecanismos, acciones afirmativas, normas, etc. - que contribuyan a superar las brechas sociales de género.

En cumplimiento con este Decreto Supremo, los Gobiernos Regionales de Arequipa, Piura y Puno, cada uno por separado, han creado Grupos de Trabajo para transversalizar el enfoque de género, mediante sendas Ordenanzas Regionales y otros instrumentos de gestión, tal como se explica más adelante:

Respecto al Gobierno Regional de Puno, mediante la Ordenanza Regional N° 011 -2017-GR PUNO-CRP, dispone institucionalizar y aprobar los lineamientos técnicos para transversalizar el enfoque de género en las políticas y gestión institucional del Gobierno Regional de Puno en todas sus áreas, órganos desconcentrados y unidades ejecutoras. Así se formula en calidad de estrategia de género, para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio pleno de sus derechos con igualdad de oportunidades.

En cuanto al Gobierno Regional de Arequipa, a través de la Resolución Ejecutiva Regional N° 584-2017-GRA/GR, emitida el 15 de noviembre de 2017, dispuso aprobar la Directiva N° 009-201-GRA/OPDI, denominada “Lineamientos para incorporar el enfoque de género”, focalizándose en las Oficinas de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Arequipa.

Por último, el Gobierno Regional de Piura mediante Resolución Ejecutiva N° 666-2015, inicia el proceso de creación de un mecanismo para igualdad de género, constituyéndose la Comisión Técnica Regional de Transversalización del Enfoque de Género de Piura. Entre las acciones inmediatas, dispuso que cada Gerencia y Dirección Regional conforme un equipo técnico reconocido mediante resolución, de preferencia integrada por profesionales o servidores de planta relacionados al tema, respetando la cuota de género, la participación de hombres y mujeres. Asimismo, se pide a los funcionarios informar sobre las acciones realizadas en el marco de las recomendaciones dadas por el Consejo Regional por la Igualdad de Género, en aras de reducir las brechas y transversalizar el enfoque de género en la región Piura.

f) Ley N° 31168. Promueve el empoderamiento de las mujeres rurales e indígenas. Publicada el 15 de abril del 2021.

Esta norma tiene por objetivo fortalecer el empoderamiento, la igualdad de oportunidades y el desarrollo integral de las mujeres rurales e indígenas, potenciando su autonomía económica, cultural, social, mediante la capacitación y el financiamiento productivo. Uno de sus principales aportes es determinar la definición de lo que se entiende por mujeres rurales, como aquellas que, residiendo en zonas rurales, realizan actividades relacionadas directa o indirectamente con la productividad y sustentabilidad rural, incluso si dicha actividad no es reconocida por los sistemas de información y medición del Estado o no es remunerada.

Otro alcance favorable de la presente ley, hacia las mujeres del sector de la MAPE, es que su implementación incluye un programa de capacitación técnico-productiva y financiera; así prevé desarrollar programas específicos sobre planes de negocio, proyectos productivos, asistencia técnica y manejo de tecnologías agrícolas, dirigidos específicamente a las mujeres rurales e indígenas. Además, se establece la creación de un denominado “Fondo de Emprendimiento de la Mujer Rural e Indígena”, orientado a financiar emprendimientos productivos desarrollados por mujeres rurales e indígenas.

En tal sentido, las mujeres seleccionadoras manuales de oro o pallaqueras de la MAPE están comprendidas en el marco de esta ley; el cual representa una oportunidad para favorecer a estos grupos de mujeres en iniciativas de asociación para los emprendimientos económicos, que les permita salir de la situación crítica provocada por la pandemia del COVID-19.

3.2.2 Normatividad específica aplicable a la MAPE con enfoque de género.

En este acápite se aborda las normas legales propias del ámbito del sector minero y energético del Estado peruano, que en el caso de la MAPE se concentra en el proceso paulatino de formalización.

a) **Resolución Ministerial N° 394-2017-MEM/DM, recompuesta por la Resolución Ministerial N° 091-2019-MEM/DM. Creación del Comité para la Igualdad de Género del Ministerio de Energía y Minas.**

Dicha Resolución Ministerial actualizada el 2019, incorpora a la Dirección General de Formalización Minera en el Comité para la Igualdad de Género del Ministerio de Energía y Minas, de esta manera, se prevé incorporar el enfoque de género en el proceso de planificación e implementación de actividades, así como en la determinación de prioridades de trabajo, dirigidas a los hombres y mujeres que participan de los procesos de formalización de la pequeña minería y minería artesanal.

Por ello, resulta necesario el reconocimiento de las mujeres que realizan labores en estos sectores, brindándoles la visibilidad necesaria, tal como se inició con el mecanismo emprendido en el “Padrón de Terceras Personas Naturales y Seleccionadores Manuales de Oro”, que se implementó con el Decreto Supremo N° 018-2018-EM (en modificación de DS N° 027-2012-EM, donde se dictan normas complementarias al DL N° 1105 para la comercialización de oro).

b) **Marco legal vigente y aplicable al sector de la MAPE en el proceso de formalización**

El mandato clave es identificar las brechas de género como estrategia medular para la formulación de planes y estrategias de acción que promuevan igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres involucradas en el sector, por lo cual es indispensable no perder de vista el siguiente marco legal vigente y aplicable al sector de la MAPE en el proceso de formalización, dado que son la base referencial para la intervención del Comité para la Igualdad de Género del Ministerio de Energía y Minas;

- Ley 27651: Ley de Formalización y Promoción de la Pequeña Minería Artesanal. Publicado el 2001.
- Decreto Supremo N° 013-2002-EM: Aprueba el reglamento de la Ley de Formalización y Promoción de la Pequeña Minería Artesanal. Publicado el 21 de abril de 2002.
- Decreto Legislativo N° 1293: Declara de interés nacional, la formalización de las actividades de la pequeña minería y minería artesanal. Publicado el 29 de diciembre del 2016.
- Decreto Legislativo N° 1336: Establece disposiciones para el proceso de formalización Minera Integral. Publicado el 5 de enero del 2017.
- Decreto Supremo N° 005-2017-EM: Establece disposiciones complementarias para el ejercicio del derecho de preferencia. Publicado el 4 de febrero del 2017.
- Decreto Supremo N° 018-2017-EM: Establece disposiciones para la simplificación de requisitos y la obtención de incentivos económicos en el marco del proceso de formalización Minera Integral. Publicado el 31 de mayo del 2017.
- Decreto Supremo N° 038-2017-EM: Disposiciones para la formulación del instrumento de gestión ambiental, hacia la formalización de actividades de pequeña minería y minería artesanal. Publicado el 27 de octubre del 2017.
- Resolución Ministerial N° 473-2017-MEM-DM: Aprueba formatos con el contenido detallado del aspecto correctivo y preventivo del Instrumento de Gestión Ambiental para la Formalización Minera - IGAFOM, así como del catálogo de medidas ambientales.
- Resolución de Superintendencia N° 013-2017-SUNAT: Establece la forma de proporcionar información para el Registro integral de Formalización Minera.
- Resolución Jefatural N° 035-2018-ANA: Aprueba formatos para el procedimiento de evaluación del Instrumento de Gestión Ambiental para la Formalización Minera - IGAFOM.

Respecto a transversalizar el enfoque de género, con énfasis en el desarrollo de la mujer, se establecen algunas recomendaciones:

1. Otorgar visibilidad y protagonismo a las mujeres en la cadena de valor del oro.

No solamente es necesario ordenar y unificar el marco legal vigente correspondiente al sector de la MAPE; sino revisarlo en su integridad para considerar a todos los actores o protagonistas que participan en los distintos puntos de la cadena de valor del oro.

Para ello, lo más adecuado es incorporar el enfoque de género de modo transversal, atendiendo las necesidades, aportes y potencialidades diferenciadas de las mujeres y de los hombres, según los distintos contextos locales donde se realizan actividades de la MAPE; de tal modo que la normatividad legal vigente cubra todas las realidades y la regulación del Estado sea efectiva hacia el desarrollo sostenible. En este sentido, una medida pertinente sería dar continuidad a lo previsto en la Resolución Ministerial N° 091-2019-MEM/DM que posibilitó la creación del Comité para la Igualdad de Género del Ministerio de Energía y Minas, mediante la instalación de sendas Mesas Técnicas en cada Gobierno Regional, que trabajen la formulación de iniciativas de ajuste normativo para el sector de la MAPE con aplicación transversal del enfoque de género.

2. Adoptar un enfoque multiactor con el propósito de articular esfuerzos para acelerar el proceso completo de formalización en el sector de la MAPE

Si bien es cierto que, la reglamentación vigente de la MAPE ha contribuido a reducir la “minería ilegal” en el Perú; al mismo tiempo, no dejan de aparecer nuevos distritos y zonas, donde este tipo de minería sigue proliferando y abarcando inclusive un mayor número de hombres y mujeres. Actualmente, aún sigue abierto el Registro Integral de Formalización Minera (REINFO), de tal modo que estas personas, naturales o jurídicas, puedan desarrollar actividades mineras, comprometiéndose a culminar el proceso de formalización minera integral.

Frente a ello, es sugerente concluir con un proceso de formalización real y voluntario, aplicando un enfoque multi actor que facilite posibilidades de fortalecimiento a la estructura institucional para respaldar la competitividad de la MAPE, abarcando los aspectos asociados al desarrollo de la infraestructura, educación, tecnología, financiamiento, relaciones laborales, el medio ambiente y el desarrollo regional.

Entre los principales agentes o actores de estas políticas y que pueden trabajar de manera articulada o generando alianzas favorables a la MAPE, están los organismos competentes del Estado, las cámaras empresariales, las organizaciones gremiales, las universidades, los centros de investigación y capacitación, así como los organismos nacionales e internacionales de cooperación técnica y financiera, entre otros. Las ventajas de aplicación de este enfoque multiactor, serían las siguientes:

- Presencia y cercanía articulada en zonas mineras; una presencia conjunta y articulada del Estado con otros actores sería ventajoso para conectarse con las necesidades diferenciadas de las comunidades mineras del Perú y también aplicando el enfoque de género de manera concreta, según las expectativas y aportes de hombres y mujeres de la MAPE en sus propios contextos locales.
- Impacto en la vida cotidiana de los conglomerados mineros, involucrando al liderazgo local con énfasis en el protagonismo de las mujeres; un enfoque multiactor aplicado en un trabajo conjunto de promoción del proceso de formalización se haría con la participación de una variedad de actores involucrados en el sector de la MAPE. Con ello nos referimos a representantes de la sociedad civil, de los gremios empresariales, cámaras de comercio, entidades de financiamiento crediticio, empresas de servicios mineros y organismos de los ministerios o sectores del Estado peruano (Ministerio de Energía y Minas, Ministerio de Economía y Finanzas, Ministerio de Producción, Ministerio de la Mujer, Ministerio del Ambiente, Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, SUNAT). De esta manera, se podrían concertar metas concretas de llegada a los ámbitos locales de los conglomerados MAPE, mediante un trabajo cooperativo y articulador de sinergias que priorice acciones de educación y orientación ciudadana hacia la formalización integral; incluyendo a los líderes comunitarios, especialmente mujeres lideresas motivadas a favor de la salud preventiva, recuperación ambiental y cuidado del entorno.
- El enfoque multiactor tiene la virtud de trabajar en situaciones puntuales y atendiendo demandas específicas, a diferencia del nivel macro donde el Estado asume un marco legal y políticas públicas generales. Por ello, la necesidad de conformar equipos regionales de actores aliados para atender el avance del proceso de formalización del sector de la MAPE, facilitando la solución de desencuentros, dudas legales y otras problemáticas particulares, según la realidad diferenciada de los contextos locales de la MAPE.

3. Prever un modelo de supervisión de parte del Estado en colaboración con actores regionales; con el objetivo de promover el ingreso efectivo de las mujeres al proceso de formalización de la MAPE y su posicionamiento, hacia mejores oportunidades de desarrollo humano sostenible.

El ajuste normativo del reglamento de la Ley de Formalización y Promoción de la Pequeña Minería y Artesanal no solamente debe promover el ingreso formal o declarativo de las mujeres; tiene que estar acompañado de herramientas legales y mecanismos sencillos desde el inicio, para que puedan cumplir los trámites y requisitos, sin que sean perturbadas o persuadidas a no hacerlo. Aún más, proveerlas de asistencia técnica y calificación en su desarrollo personal y empresarial. En este supuesto, nos referimos a mujeres socias o titulares que tienen dificultades para la inscripción como también a aquellas ya inscritas, pero que necesitan una mayor especialización para lograr mayor rentabilidad o que sean calificadas como sujetos de crédito en el sistema financiero formal.

Otro supuesto, es en relación a las mujeres profesionales (ingenieras, administradoras, enfermeras, etcétera) que participan de la cadena productiva de la MAPE, en cuanto a promocionar cambios favorables en las condiciones de trabajo con arreglo a sus necesidades específicas: servicios higiénicos principalmente, cumplimiento de los protocolos de salud y seguridad ocupacional, así como de preservar un clima laboral libre de acosos y violencia. Es relevante esta orientación en la norma, no solo para los campamentos mineros, sino también para los espacios de productividad minera o de provisión de servicios conexos donde las mujeres desenvuelven sus actividades.

4. Progresiva absorción formalizada de las mujeres seleccionadoras al proceso productivo de la MAPE, siendo consideradas dentro del marco legal vigente, bajo enfoques de derechos y de igualdad de género

Las mujeres seleccionadoras o pallaqueras son conscientes de que sus actividades son marginales, de gran esfuerzo y de horizonte corto porque la naturaleza de su actividad es una opción netamente de sobrevivencia; en este marco, no anhelan que esta actividad sea ejercida por sus hijas, de tal modo que están en la búsqueda constante de otras alternativas para generar ingresos.

Se vuelve necesario que el ajuste del marco legal vigente para la MAPE considere el mejoramiento de las condiciones precarias y de insalubridad en las que actualmente realizan sus labores las mujeres pallaqueras; asimismo, es recomendable la previsión de medidas viables de transformación laboral o el desarrollo de actividades complementarias para mujeres pallaqueras, respaldadas con estudios de mercado, desde un rol promotor del desarrollo competitivo de los gobiernos regionales en concertación con los gobiernos locales.

Un caso ejemplar es de las mujeres seleccionadoras de Cuatro Horas, quienes lograron la puesta en marcha de un programa de transformación laboral, que les ha permitido ingresar al rubro de la confección a través de la conformación una empresa, la cual se convirtió en una segunda alternativa de trabajo, en los periodos del año en el que no pueden acceder a la zona minera. Asimismo, existen buenas prácticas en otros países mineros, donde las mujeres pallaqueras acceden a puestos laborales dentro de las minas, sin ningún tipo de impedimento, ya sea operando maquinaria o realizando extracción; un ejemplo cercano se da en Bolivia, donde se observan numerosos casos de mujeres seleccionadoras (barranquilleras) asimiladas a la minería, realizando trabajos de metalmecánica u operando equipos; asimismo, en Bolivia las mujeres barranquilleras se han organizado con otras mujeres del sector MAPE para conformar la Red Nacional de Mujeres Mineras (RNMM), espacio donde se han establecido agendas para ejercer un cambio en el sector minero, capacitándose para involucrarse en espacios políticos y hacer valer sus derechos en términos de protección, acceso a servicios de salud, espacios de denuncia, mejoramiento de los servicios educativos, entre otros.

4

Metodología

La metodología de trabajo de campo del presente estudio se fundamenta en la aplicación articulada de cuatro instrumentos de recojo de información mixta (tanto de orden cualitativo como cuantitativo), los cuales han posibilitado acceder directamente y con fiabilidad hacia fuentes primarias de las mujeres y hombres pertenecientes al sector productivo y de servicios de la Minería Artesanal y de Escala Pequeña (MAPE).

Se han recuperado sus percepciones, expectativas, posiciones y situaciones diferenciadas en sus propios espacios de vida cotidiana laboral y familiar, tomando como referencia situacional el ejercicio de los derechos básicos y ejes de desarrollo humano sostenible: salud, educación y empleo, así como sus visionarios y demandas en un horizonte de por lo menos 5 años en el futuro.

Los siguientes instrumentos de investigación social y económica, fueron formulados en adecuación a las distintas realidades locales de intervención del proyecto PlanetGOLD Perú (Puno, Arequipa y Piura), considerando las dificultades propias de la coyuntura tanto de la pandemia del COVID-19, como del proceso electoral presidencial y congresal 2021, que han limitado los encuentros presenciales.



- A.** Encuestas o sondeos de opinión para mujeres y hombres del sector de la MAPE: de manera segmentada y por separado, previstas así para facilitar la formulación de preguntas acordes a la participación diferenciada por género en la actividad minera, así como por la redistribución de roles domésticos en los ámbitos familiares.
- B.** Entrevistas a profundidad: igualmente, los cuestionarios fueron estructurados según una tipología diferenciada de hombres y mujeres que intervienen en el sector productivo y de servicios de la MAPE, a fin de ahondar más en puntos clave de percepción o “conciencia de género”, respecto a las brechas o problemáticas más graves del país, tales como la violencia contra la mujer, embarazos adolescentes, cáncer al cuello uterino, etcétera.
- C.** Grupos focales o sesiones de debate (focus group): solo para mujeres y, de manera similar, exclusivamente para hombres, con el propósito de propiciar ruedas de diálogo e intercambio de opiniones con relación a temas centrales de las relaciones de género en la actividad de la minería misma, así como en los hogares.
- D.** Historias de vida: instrumento muy sensible, directo y de carácter testimonial de primera fuente, que permite conocer a profundidad las vivencias humanas individuales, habiendo diseñado pautas diferenciadas para recoger los relatos de mujeres y hombres sobresalientes en muestra pequeña pero representativa en cuanto a las capacidades de liderazgo y presencia en el sector de la MAPE.

4.1. Criterios metodológicos generales incorporados al estudio.

Los siguientes criterios orientaron la aplicación de los instrumentos cuidando su convergencia y consistencia en la indagación efectuada durante el trabajo de campo, de tal manera que el diagnóstico social y económico del sector de la MAPE con perspectiva de género, recoja la pluralidad de percepciones y en distintas aristas complementarias de las situaciones de vida de los hombres y mujeres que constituyen el público objetivo de interés del estudio.

- A.** Enfoque relacional de género: Implica el planteamiento de situaciones de vida, temas de debate y de las problemáticas o brechas de género, motivando la reflexión, toma de posición y el planteamiento de alternativas de solución de los participantes hombres y mujeres del sector de la MAPE, de tal modo que se hagan visibles las percepciones y expectativas respecto a la igualdad de derechos y oportunidades de hombres y mujeres, a partir de hechos y casos concretos vividos o atestiguados.
- B.** Construcción de la línea base del proyecto planetGOLD Perú con data testimonial, complementaria a la data estadística e institucional: Se trata de generar data básica y referencial del sector MAPE para respaldar el inicio de su caracterización social y económica con enfoque de género, pero, no solamente de las cifras “en frío” sino de los relatos de vida y casos concretos referidos por los participantes, hombres y mujeres.

Asimismo, bajo este criterio metodológico general, se previó identificar las situaciones concretas de desigualdad y brechas de género que han afectado y siguen afectando a hombres y mujeres involucrados en las actividades mineras artesanales y de pequeña escala.

- C.** Recopilación textual de los sentidos que construyen sobre los conceptos básicos del enfoque de género: No solamente se orientó a indagar sobre los significados que manejan cotidianamente los hombres y mujeres participantes de la MAPE, respecto al enfoque de género, sino también a reconocer los principales argumentos y posiciones de mujeres y hombres implicados en el sector de la MAPE, sobre temas capitales de los derechos, brechas y mecanismos de protección con enfoque de género que se asumen en la vida cotidiana familiar, laboral y pública.
- D.** Motivación de la reflexión, compromisos y protagonismo en las posibilidades de fortalecer la igualdad de derechos y oportunidades de hombres y mujeres de la MAPE: Se orientó a recoger las percepciones, expectativas de cambio e iniciativas para revertir las principales brechas de género que perviven en la actividad productiva del sector de la MAPE, expresadas por los y las mismas participantes en la aplicación de los instrumentos de investigación de campo.

4.2. Diseño de los instrumentos metodológicos

4.2.1. Diseño metodológico de las encuestas

Las encuestas fueron diseñadas con un carácter sectorial y de manera diferenciada tanto para hombres como para mujeres por separado, previéndose sean aplicadas a quienes intervienen en cualquier punto de la cadena productiva y de valor del sector de la MAPE.

De esta manera, se consideraron las variables de: género, edad, ocupación y roles concretos, así como sus propias valoraciones, actitudes y buenas prácticas en torno a la igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

Segmentos de públicos objetivos mujeres participantes en la encuesta:

- A.** Mujeres que tienen cargos directivos en las organizaciones de la MAPE, son socias de las entidades mineras y ejercen liderazgos o tienen cargos de dirección en los campamentos mineros.
- B.** Mujeres que trabajan en los campamentos mineros de las organizaciones MAPE que son prioritarias en la intervención del proyecto planetGOLD Perú.
- C.** Mujeres mineras denominadas pallaqueras, que trabajan en las laderas de las minas, buscando restos de mineral desechado por los mineros como desmonte.
- D.** Mujeres profesionales y consultoras, que prestan servicios y asistencia técnica en los campamentos de la MAPE, ubicados en las zonas de intervención del proyecto planetGOLD Perú.

Segmentos de públicos objetivos hombres participantes en la encuesta:

- A.** Hombres que desempeñan cargos directivos en las organizaciones de la MAPE, así como gerentes o que tienen cargos de dirección en los campamentos mineros.
- B.** Hombres que trabajan en los campamentos mineros de las organizaciones MAPE que son prioritarias en la intervención del proyecto planetGOLD Perú.
- C.** Hombres profesionales y consultores, que prestan servicios y asistencia técnica en los campamentos de la MAPE, ubicados en las zonas de intervención del proyecto planetGOLD Perú.



TEMARIO :

¿Qué puntos del diagnóstico absuelve? ¿Qué contribuciones se esperan para la formulación del plan de acción?

La aplicación del instrumento de encuestas estuvo orientado a recoger información primaria en los públicos objetivos previstos, cubriendo los siguientes ejes de indagación temática con enfoque de género y que corresponden a los términos de referencia del servicio solicitado para el proyecto planetGOLD Perú.

- A.** Caracterización social de las mujeres y hombres involucrados en el sector de la MAPE. Procedencia, identidad, nivel educativo, tenencias y servicios que disponen en la vivienda; integrantes, carga y tipo de familia; nivel de conectividad y accesibilidad a los servicios del Estado en la coyuntura de la emergencia sanitaria.
- B.** Caracterización económica de las mujeres y hombres involucrados en el sector de la MAPE. Identificación de pertenencia a minería artesanal o a pequeña escala, ocupación o actividad que desempeña diariamente dentro de la cadena productiva de la MAPE, responsabilidades concretas que asume en la actividad productiva de la MAPE, valoración de su trabajo en términos simbólicos, remuneración o ingresos mensuales que percibe, visión y expectativas individuales y/o familiares de desarrollo económico en la MAPE o fuera del sector. Situación económica actual frente a la pandemia del COVID-19.
- C.** Situaciones concretas e iniciativas de cambio en el ejercicio cotidiano de los derechos a la salud, educación y uso del tiempo libre, desde un enfoque de género basado en la efectividad de políticas públicas y gestión por resultados favorables a ciudadanos. Situación en salud, educación y recreación, junto a sus percepciones de bienestar en el contexto de la pandemia, además de las expectativas e iniciativas que tienen para acceder a capacitaciones, cuidado de la salud y actividades recreativas.
- D.** Situaciones reales y propuestas de mejoramiento en el acceso a los servicios de protección de las mujeres contra la violencia de género, trata de personas y acoso en todas sus modalidades, además de levantar los casos concretos de discriminación a los sectores vulnerables.
- E.** Conocimiento, actitudes y buenas prácticas en torno a los riesgos del uso del mercurio en las actividades de la MAPE.

Muestra para la aplicación de las encuestas

Se tomó en cuenta la presencia mayoritaria de hombres en el sector de la minería, respecto al de las mujeres, en una relación aproximada de 80% a 20%; por tanto, el esfuerzo se concentraría en captar la participación de casi el total de mujeres involucradas en la cadena productiva de la MAPE, incluyendo a las pallaqueras, tratando de equiparar la muestra a nivel cuantitativo.

Además, la previsión del trabajo de campo estuvo marcada por el limitado horario disponible para la aplicación de las encuestas en un contexto de repliegue, debido a la emergencia sanitaria nacional, festividades y al proceso de elecciones generales en el Perú.

Tabla N° 1:
Distribución de la muestra para las encuestas

Región	Distrito / Localidad	Encuestas Sectorial MAPE			Total
		Encuestas			
		Pallaqueras	Mujeres de la Unidad Minera	Hombres de la Unidad Minera	
Arequipa	Cháparra	33	-	-	33
	Huanuuanu	20	35	27	82
	Yanaquihua, otros	70	30	67	167
Piura	Suyo	9	-	23	32
	Sapillica	-	3	12	15
Puno	Ananea	-	47	89	136
	Rinconada, otros	44	4	19	67
Subtotal		176	119	237	532
Ayacucho	Relave, San Luis, Otoca, otros	65	33	69	167
Madre De Dios	Puquiri, Laberinto	-	11	34	45
Nazca	Tulin	20	-	18	38
Ancash	Huarmey	-	3	1	4
Cusco	Colquemarca	10	4	24	38
Apurímac	Aymares, otros	10	8	12	30
Subtotal		105	59	158	322
Total		281	178	395	854

4.2.2. Diseño metodológico de las entrevistas a profundidad

Las entrevistas a profundidad fueron diseñadas por su gran ventaja en el sentido cualitativo de la formulación del diagnóstico con enfoque de género, ya que permiten recopilar una gran cantidad de información particular sobre el comportamiento, actitud y percepción de los hombres y mujeres, con la cual, posteriormente, se podrían apreciar tendencias colectivas de los hombres y mujeres participantes en el estudio.

Mediante la aplicación de cuestionarios con preguntas estructuradas, abiertas y de carácter cualitativo, hacia una muestra representativa de hombres y mujeres del sector, se planificó recoger de primera fuente elementos de línea base del proyecto planetGOLD Perú bajo una perspectiva de género, así como las lógicas y expectativas individuales de mejoramiento en los ejes básicos del desarrollo humano: salud, educación y trabajo.

Se estimó obtener un primer mapeo o radiografía de los argumentos contruidos y posiciones tomadas frente al enfoque y brechas concretas de género, tanto en las relaciones laborales como en los espacios familiares, organizativos o públicos de las mujeres y hombres involucrados en las actividades del sector de la MAPE, considerando un contexto nacional de elecciones presidenciales y la coyuntura mundial, marcada por la pandemia del COVID-19.

Segmentos de públicos objetivos participantes de las entrevistas a profundidad:

Se detallan los segmentos de públicos objetivos participantes de las entrevistas a profundidad, aunque no todos están directamente ligados al sector de la MAPE (de algún modo inciden con los roles que desempeñan o no en la ejecución de las normas o políticas públicas), y también fue de interés acceder a los actores municipales, actores de los Gobiernos Regionales y funcionarios del Centro Emergencia Mujer (CEM), respecto al avance de la implementación de las políticas públicas de género, con énfasis en la prevención y tratamiento de la violencia de género:

- A.** Mujeres que tienen cargos directivos en las organizaciones de la MAPE, son socias de las entidades mineras y ejercen liderazgos o tienen cargos de dirección en los campamentos mineros.
- B.** Mujeres con liderazgo que son mineras denominadas pallaqueras, que trabajan en las laderas de las minas buscando restos de mineral desechado por los mineros como desmonte.
- C.** Hombres que desempeñan cargos directivos en las organizaciones de la MAPE, gerentes u otros cargos de dirección en los campamentos mineros.
- D.** Profesionales independientes y consultores de ONG, hombres y mujeres, que prestan servicios y asistencia técnica en los campamentos de la MAPE en las zonas de intervención del proyecto planetGOLD Perú.
- E.** Autoridades locales (alcaldes o regidores) y funcionarios municipales responsables de las Gerencias de Desarrollo Social y DEMUNA.
- F.** Autoridades regionales de la Dirección o Gerencia Regional de Energía y Minas (DREM / GREM), competentes en las políticas de formalización que incluyen el enfoque de género.
- G.** Funcionarios responsables y promotores de los Centro Emergencia Mujer en funcionamiento en los distritos de intervención o ámbitos de interés del proyecto planetGOLD Perú.

Para cada uno de los segmentos se diseñó pautas de las entrevistas a profundidad, un cuestionario de preguntas estructurado según los ítems de interés para el diagnóstico de la MAPE desde una perspectiva de género.



TEMARIO :

¿Qué puntos del diagnóstico absuelven las entrevistas a profundidad? ¿Qué contribuciones se esperan para la formulación del plan de acción?

La aplicación del instrumento entrevistas a profundidad estuvo orientado al recojo de información primaria en los públicos objetivos previstos, cubriendo los siguientes ejes de indagación temática desde un enfoque relacional de género:

- A.** Caracterización económica de las mujeres y hombres involucrados en el sector de la MAPE. Identificación de pertenencia a minería artesanal o a pequeña escala, ocupación o actividad que desempeña diariamente dentro de la cadena productiva de la MAPE, responsabilidades concretas que asume en la actividad productiva de la MAPE, valoración de su trabajo en términos simbólicos, remuneración o ingresos mensuales que percibe, visión y expectativas individuales o familiares de desarrollo económico en la MAPE o fuera del sector. Visión de desarrollo a mediano plazo con las necesidades de capacitación y asistencia técnica requeridas bajo enfoques de género y desarrollo sostenible.
- B.** Caracterización social de las mujeres y hombres involucrados en el sector de la MAPE. Situaciones concretas e iniciativas de cambio en el ejercicio cotidiano de los derechos a la salud, educación y uso del tiempo libre, desde un enfoque de género basado en la efectividad de políticas públicas y gestión por resultados favorables a ciudadanos.
- C.** Agenda básica de desarrollo social en ciernes, con enfoque de género hacia la igualdad de derechos de hombres y mujeres en la MAPE: eliminación de las brechas de salud, educación y empleo.
- D.** Condiciones laborales en las organizaciones de la MAPE, tanto para hombres como para mujeres. Acondicionamiento de los servicios en campamentos mineros, medidas concretas de seguridad y salud ocupacional para hombres y mujeres.
- E.** Situación especial de las mujeres pallaqueras: condiciones laborales cotidianas, organizaciones diferenciadas según grado y avance diferenciado, integración con otras labores de sobrevivencia familiar, valor agregado de madres solteras y resilientes.
- F.** Situaciones reales y propuestas de mejoramiento en el acceso a los servicios de protección de las mujeres de la MAPE contra la violencia de género, trata de personas y acoso en todas sus modalidades, así como discriminación y maltrato a la población vulnerable.
- G.** Conocimiento, actitudes y buenas prácticas en torno a los riesgos del uso del mercurio en las actividades de la MAPE. Necesidades para iniciar el proceso de reducción y eliminación del uso del mercurio, según posición en la cadena productiva y grado de exposición diferenciado.
- H.** Situaciones concretas e iniciativas de cambio sobre la toma de decisiones en los campamentos mineros y en la comunidad, así como sobre los liderazgos femeninos y la participación política o ciudadana de las mujeres que trabajan en la MAPE. Autoevaluación del desarrollo personal (autoestima, empoderamiento) y expresión de compromisos hacia la igualdad de género en el sector de la MAPE.
- I.** Capacidades de organización y actitudes de acceso a cargos de dirección por parte de las mujeres de la MAPE.
- J.** Accesibilidad a los créditos y sistemas financieros. Expresión de las necesidades de promoción del desarrollo como agentes económicos a mujeres y hombres, según ubicación en la cadena productiva de la MAPE.

- K.** Accesibilidad a la comercialización y precios justos. Expresión de las necesidades de promoción de la competitividad de mujeres y hombres según ubicación en la cadena productiva de la MAPE.
- L.** Conocimiento y sugerencias de ajuste de la normatividad orientada al sector de la MAPE hacia la igualdad de género.
- M.** Situación y expectativas individuales o colectivas de mujeres y hombres (diferenciadas), para revertir los efectos negativos de la pandemia en el sector de la MAPE.
- N.** Adicionalmente, se contempló pedir a cada entrevistado o entrevistada el llenado de una encuesta rápida de roles en el hogar y uso del tiempo, previa explicación sencilla y formato simplificado.

Muestra para la aplicación de las entrevistas a profundidad en el sector de la MAPE.

Tabla N° 2:
Distribución de la muestra de entrevistas a profundidad

Región	Distrito / Localidad	Entrevistas a Profundidad para Actores Involucrados			Total
		Pallaqueras	Mujeres de la Unidad Minera	Hombres de la Unidad Minera	
Arequipa	Cháparra	1	-	-	1
	Huanuuanu	2	1	2	5
	Yanaquihua, otros	5	3	-	8
Piura	Paimas	-	-	-	0
	Suyo	-	-	1	1
	Sapillica	-	-	-	0
Puno	Ananea	7	5	4	16
	Otros	-	-	-	0
Subtotal		15	9	7	31
Ayacucho	Relave, San Luis, Oтока, otros	2	-	1	3
Madre De Dios	Puquiri, Laberinto	-	2	4	6
Nazca	Tulin	1	-	-	1
Ancash	Huarmey	-	-	-	0
Cusco	Colquemarka	-	-	-	0
Apurímac	Aymares, otros	-	-	1	1
Subtotal		3	2	6	11
Total		18	11	13	42

4.2.3. Diseño metodológico de los grupos focales o sesiones de debate

El grupo focal da la posibilidad de generar espacios de debate entre actores diversos de una localidad o especialidad temática, de tal modo que permite recoger la pluralidad de las posturas, aportes y propuestas, propiciando consensos mínimos o acuerdos básicos hacia la formulación de un plan de acción o diseño de algún producto que exprese sentidos e intereses compartidos.

Para el caso del presente estudio con enfoque de género, se estimó conveniente aplicar sesiones de grupo focal para hombres y mujeres por separado, con el propósito de que los participantes establezcan un clima de confianza y expresen sus opiniones e iniciativas de manera clara y directa.

Los objetivos que guiaron la realización de los grupos focales fueron dos:

- A.** Recoger y sistematizar las opiniones, posiciones y argumentos de los participantes,, respecto a las principales brechas de género persistentes en las actividades del sector de la MAPE.
- B.** Motivar el diálogo, debate e intercambio de alternativas de solución, orientadas a que hombres y mujeres del sector de la MAPE mejoren su calidad de vida y ejerzan sus derechos en igualdad de condiciones.

Segmentos de públicos objetivos de hombres participantes de los grupos focales:

Se estimó que en cada grupo focal de hombres, en los distritos de Ananea, Cháparra, Huanuhuanu, Suyo, Sapillica y Paimas, participarían un mínimo de 4 personas y un máximo de 5, involucrando a:

- A.** Mineros individuales destacados y líderes de las comunidades mineras.
- B.** Gerentes, socios o personal directivo de las organizaciones de la MAPE, cooperativas, empresas, asociaciones, etc.
- C.** Hombres profesionales que brindan servicios de asistencia técnica a las organizaciones de la MAPE.
- D.** Autoridades locales –alcaldes, regidores- y funcionarios municipales de las gerencias o áreas de desarrollo social.
- E.** Hombres responsables o promotores de los Centros de Emergencia Mujer, que estén en funcionamiento en los distritos.

Segmentos de públicos objetivos de mujeres participantes de los grupos focales:

De manera similar, se estimó que en cada grupo focal de mujeres en los distritos de Ananea, Cháparra, Huanuhuanu, Suyo, Sapillica y Paimas participarían un mínimo de 4 personas y un máximo de 5, involucrando a las siguientes:

- A.** Mujeres pallaqueras con perfiles de liderazgo.
- B.** Mujeres que son socias u ocupan cargos directivos en organizaciones de la MAPE: cooperativas, empresas, asociaciones, etc.
- C.** Mujeres profesionales que brindan servicios de asistencia técnica a las organizaciones de la MAPE.
- D.** Mujeres que son regidoras y funcionarias municipales de las gerencias o áreas de desarrollo social.
- E.** Mujeres responsables o promotoras de los Centros de Emergencia Mujer, que estén en funcionamiento en los distritos.



TEMARIO :

¿Qué puntos del diagnóstico absuelven los grupos focales? ¿Qué contribuciones se esperan para la formulación del plan de acción?

Se planteó una distinción metodológica con criterios de género, dando más tiempo de realización para las mujeres -previsto en hora y media-, mientras que para los hombres solo una hora, de tal modo que los puntos temáticos prioritarios fueron los de mayor polémica o los que necesitan ser abordados desde distintas miradas para un mayor enriquecimiento de los hechos, consecuencias e iniciativas de solución.

En el contexto difícil ocasionado por la pandemia del COVID-19, se vio por conveniente realizar las sesiones de grupo focal de manera combinada entre lo presencial y virtual, según las posibilidades de las y los participantes, sin afectar sus tiempos laborales, y evitando traslados y riesgos de contagio por las reuniones.

Muestra para la aplicación de las sesiones de grupos focales en el sector de la MAPE.

Tabla N° 3:
Distribución de la muestra para las sesiones grupales

Región	Distrito / Localidad	Grupos Focales Para Actores Involucrados		Total
		Mujeres De La Unidad Minera	Hombres De La Unidad Minera	
Arequipa	Cháparra	-	-	0
	Huanuhuanu	-	-	0
	Yanaquihua, otros	-	-	0
Piura	Paimas	-	-	0
	Suyo	-	-	0
	Sapillica	-	-	0
Puno	Ananea	1	1	2
	Otros	-	-	0
Subtotal		1	1	2
Ayacucho	Relave, San Luis, Oтока, otros	1	-	1
Madre De Dios	Puquiri, Laberinto	-	-	0
Nazca	Tulin	-	-	0
Ancash	Huarmey	-	-	0
Cusco	Colquemarca	-	-	0
Apurímac	Aymares, otros	-	-	0
Subtotal		1	0	1
Total		2	1	3

4.2.4. Diseño metodológico de las historias de vida

El instrumento de historia de vida se integró al presente estudio por su carácter netamente testimonial de primera fuente, que permite conocer a profundidad las vivencias humanas individuales abordando, al mismo tiempo, y desde la cotidianeidad, las temáticas de interés desde una perspectiva de género.

Inicialmente se trazó que la herramienta se aplique exclusivamente a mujeres selectas que pertenecen al sector de la MAPE, sobre todo a aquellas con actitudes de resiliencia y de liderazgo sobresaliente, incluyendo a quienes se dedican a las actividades de selección de mineral.

Sin embargo, posteriormente se evaluó la importancia de recoger también historias de vida de un selecto y reducido número de hombres que tienen gran trayectoria y visible liderazgo en el sector de la MAPE, con el propósito de efectuar un análisis cruzado y comparativo con los relatos de las mujeres, ubicando hitos claves de la vida que muestren sus respectivos ejercicios de roles y derechos en los ejes de desarrollo humano sostenible: salud, educación y trabajo, bajo una perspectiva de género.

Se diseñó una metodología de aplicación de las historias de vida, que consistió en una conversación que resume capítulos de la vida de la persona desde su niñez hasta la edad presente, esbozando una visión de futuro a 10 años en escenario probable y deseado dentro del sector de la MAPE u otro, según su vocación de liderazgo en perspectiva. Se consideró que la conversación estuviera acompañada de un formato amigable, que permitiera hacer anotaciones rápidas de los datos importantes, aunque la riqueza testimonial sería enteramente grabada en audio para registrar directamente los conocimientos y percepciones de su propia situación como mujeres u hombres dedicado a la minería artesanal o pequeña minería.

Asimismo, se quedó en buscar el acompañamiento visual con fotografías de cada etapa de las vidas relatadas por las mujeres y los hombres seleccionados.

Objetivos que guiaron la realización de las historias de vida:

- A.** Reconocer las dinámicas individuales dentro de las colectivas, comprendiendo las interacciones y relaciones que tejen y movilizan a las mujeres, así como a los hombres, para vencer las adversidades a lo largo de sus vidas, así como los mecanismos y salidas que construyen.
- B.** Sistematizar los hitos claves en la historia de resiliencia y éxito de las mujeres y hombres con trayectoria de liderazgo (sea inicial, intermedio o consolidado) dentro del sector de la MAPE, de tal manera que los hallazgos sean incorporados en la formulación del plan de acción.

Muestra para el recojo de las historias de vida de las lideresas y líderes del sector de la MAPE.

Tabla N° 4:
Muestra para el recojo de historias de vida de lideresas y líderes

Región	Distrito / Localidad	Historias De Vida			Total
		Para Pallaqueras Aplicadas	De Mujeres Aplicadas	De Hombres Aplicadas	
Arequipa	Cháparra	1	-	-	1
	Huanuhuanu	-	-	-	0
	Yanaquihua, otros	2	1	-	3
Piura	Paimas	-	-	-	0
	Suyo	-	-	-	0
	Sapillica	-	-	-	0
Puno	Ananea	-	2	-	2
	Otros	-	3	-	3
Subtotal		3	6	0	9
Ayacucho	Relave, San Luis, Oтока, otros	1	-	1	2
Madre De Dios	Puquiri, Laberinto	-	1	-	1
Nazca	Tulin	-	-	-	0
Ancash	Huarmey	-	-	-	0
Cusco	Colquamarca	-	-	-	0
Apurímac	Aymares, otros	-	-	-	0
Subtotal		1	1	1	3
Total		4	7	1	12

4.2.5. Desarrollo del trabajo de campo.

El trabajo de campo, casi de manera simultánea entre el 30 de marzo y el 16 de abril de 2021 en los ámbitos de intervención prioritaria del proyecto planetGOLD Perú, ubicados en las Regiones Puno, Arequipa y Piura, aplicando los instrumentos de recojo de información primaria ya diseñados, formulados y validados previamente. Al mismo tiempo, se hizo una extensión del trabajo de investigación de campo hacia otras localidades que tienen conglomerados de MAPE y son de interés para enriquecer el levantamiento del diagnóstico con enfoque de género, las cuales están ubicadas en otras 7 Regiones del Perú: Ancash, Apurímac, Ayacucho, Madre de Dios, Ica, La Libertad, y Lima Provincias.

En el período de aplicación del trabajo de campo en todos los distritos y comunidades seleccionadas se afrontaron condiciones limitativas y adversas según las coyunturas sociopolíticas y fechas conmemorativas que se presentaron (previstas inicialmente, pero no en su real dimensión) y que afectaron el cumplimiento de la muestra estimada, así como el traslado de los materiales para su procesamiento, análisis y levantamiento de los hallazgos del diagnóstico. Veamos las siguientes:

- A.** Celebración de la Semana Santa, del 1 al 4 de abril del 2021. Siendo una conmemoración religiosa anual e importante, es parte de la tradición del sector de la MAPE paralizar las labores a fin de que los trabajadores retornen a sus hogares; por ello, la mayoría de personas que residen en otras zonas, no se encontraban en los campamentos mineros. En esas fechas se pudo hacer el recojo de la información de mujeres pallaqueras que viven en las comunidades mineras, así como de algunos líderes de la MAPE que son moradores habituales.
- B.** Realización del proceso electoral nacional el domingo 11 de abril de 2021. De manera similar, muchos trabajadores y trabajadoras de la MAPE se tuvieron que trasladar a sus distritos de votación, disminuyendo las posibilidades de aplicar los instrumentos no solamente en la fecha central de la jornada electoral sino también en los días previo y posterior a esa fecha.
- C.** Agudización de las medidas sanitarias frente al COVID-19 en regiones de riesgo extremo. Estas afectaron directamente las posibilidades de desplazamiento rápido de los equipos operativos del trabajo de investigación de campo, y retrasó el envío postal de las encuestas aplicadas.

Estas medidas sanitarias de carácter prohibitivo para el trabajo minero, también han condicionado la ausencia por migración de numerosas mujeres pallaqueras hacia otras localidades en búsqueda de oportunidades de generación de ingresos, ya que los responsables de los campamentos o concesiones mineras no permiten que se hagan las actividades de selección del mineral, por contravenir los protocolos bajo vigilancia del Ministerio de Energía y Minas.

Sin embargo, los equipos ejecutores del trabajo de campo pudieron adecuarse a estos condicionamientos difíciles (aunque disminuyendo las cuotas en la toma de muestras diseñadas y demorando más tiempo de lo planificado), apelando a las relaciones de confianza construidas previamente en dichas localidades, según sus experiencias de conocimiento de las rutinas cotidianas de mujeres y hombres, así como a la franca disposición de escuchar las sugerencias y recomendaciones de los actores involucrados en el sector de la MAPE, no solamente para levantar el diagnóstico, sino para llevar a cabo el proyecto planetGOLD Perú con apertura hacia sus expectativas y demandas concretas.

Respecto a la encuesta, y por los ítems que abarcó, fue extensa y su aplicación individual tomó como mínimo media hora, tiempo muy escaso para los trabajadores de las MAPE. Las personas participantes -sobre todo las mujeres-, comentaron que los temas abordados les parecían interesantes y en su mayoría tuvieron la suficiente confianza para responder sobre los casos de acoso, discriminación y violencia contra la mujer en los campamentos mineros.

Las entrevistas a profundidad también fueron extensas y requirieron de un tiempo promedio de una hora para realizarlas. Un gran obstáculo (además del recortado tiempo disponible de los actores de la MAPE) fue la desconfianza y cierto hartazgo en conceder entrevistas, no solamente a las ONG, también a distintas entidades públicas. Expresaron que lo veían como pérdida de tiempo, ya que generalmente no retornan para compartir los resultados y menos para aplicar los proyectos. La realización de los grupos focales significó aún más dificultades en términos operativos, tanto para confirmar a los participantes como para coordinar los enlaces para la reunión utilizando medios digitales.

Finalmente, en el registro de historias de vida también hubo dificultades en cuanto a la localización de los líderes y lideresas referenciales del sector de la MAPE; no obstante, se ha encontrado mucha riqueza testimonial, al haberse generado espacios de confianza, posibilitando una perspectiva a futuro de 10 años para recoger las expectativas de crecimiento en liderazgo y productividad minera.

5

Presentación de resultados

En esta sección, se comparten los principales hallazgos a escala nacional en base a las evidencias recogidas en los ámbitos donde se aplicó el estudio de campo, atendiendo los ítems abordados desde un enfoque de género: Arequipa, Piura, Puno (se harán algunas precisiones respecto a estos ámbitos) y otras regiones que tienen fuerte presencia de los conglomerados de la MAPE, tales como Ayacucho, Ica (Nazca) y Madre de Dios, lo que permitirá orientar estratégicamente la formulación de un Plan de Acción efectivo para promover la igualdad de derechos y oportunidades de hombres y mujeres.



5.1. Caracterización social

La siguiente tabla resume los hallazgos de las encuestas en materia de caracterización social.

Tabla N° 5:
Resumen de la caracterización social

	Mujeres seleccionadoras de mineral (Pallaqueras)		Mujeres en la Unidad Minera		Hombres en la Unidad Minera	
Edad	18 a 30 años	32%	18 a 30 años	37%	18 a 30 años	31%
	30 a 40 años	37%	30 a 40 años	25%	30 a 40 años	24%
	40 a 50 años	20%	40 a 50 años	26%	40 a 50 años	25%
	50 a 60 años	9%	50 a 60 años	6%	50 a 60 años	13%
	Mayor de 60 años	2%	Mayor de 60 años	6%	Mayor de 60 años	7%
Nivel Educativo	No sabe leer ni escribir	1%	No sabe leer ni escribir	1%	Primaria completa	10%
	Primaria completa	19%	Primaria completa	7%	Primaria incompleta	6%
	Primaria incompleta	11%	Primaria incompleta	3%	Secundaria completa	41%
	Secundaria completa	34%	Secundaria completa	35%	Secundaria incompleta	16%
	Secundaria incompleta	19%	Secundaria incompleta	14%	Sin instrucción	2%
	Sin instrucción	2%	Sin instrucción	4%	Superior completa	12%
	Superior completa	4%	Superior completa	24%	Superior incompleta	4%
	Superior incompleta	4%	Superior incompleta	7%	Técnica completa	5%
	Técnica completa	3%	Técnica completa	4%	Técnica incompleta	4%
	Técnica incompleta	3%	Técnica incompleta	1%		
Idioma	Solo castellano	38%	Solo castellano	47%	Solo castellano	53%
	Castellano y quechua	52%	Castellano y quechua	40%	Castellano y quechua	42%
	Castellano y aimara	5%	Castellano y aimara	7%	Castellano y aimara	3%
	Solo quechua o aimara	5%	Solo quechua o aimara	6%	Solo quechua o aimara	2%
Estado Civil	Casada	8%	Casada	15%	Casado	20%
	Conviviente	52%	Conviviente	31%	Conviviente	37%
	Divorciada	1%	Divorciada	3%	Divorciado	2%
	Soltera	29%	Soltera	42%	Soltero	34%
	Viuda	7%	Viuda	5%	Viudo	2%
	No responde	3%	No responde	4%	No responde	5%
Servicios Básicos (respuesta múltiple)	Luz	93%	Luz	96%	Luz	92%
	Agua	45%	Agua	67%	Agua	65%
	Desagüe	21%	Desagüe	51%	Desagüe	45%
	Internet	5%	Internet	25%	Internet	17%
	Cable	0%	Cable	1%	Cable	2%
Vivienda	Alquilada	41%	Alquilada	33%	Alquilada	23%
	Propia (por compra)	46%	Propia (por compra)	42%	Propia (por compra)	49%
	Propia (por herencia)	9%	Propia (por herencia)	19%	Propia (por herencia)	20%
	Otra	4%	Otra	6%	Otra	8%
Origen	Arequipa	20%	Arequipa	5%	Arequipa	12%
	Ayacucho	14%	Ayacucho	13%	Ayacucho	10%
	Cusco	16%	Cusco	10%	Cusco	11%
	Ica	2%	Ica	5%	Ica	6%
	Piura	3%	Piura	1%	Piura	7%
	Puno	33%	Puno	51%	Puno	36%
	Otros	12%	Otros	15%	Otros	18%
Tipo de Familia	Familia extendida	10%	Familia extendida	16%	Familia extendida	14%
	Familia monoparental	25%	Familia monoparental	13%	Familia monoparental	5%
	Familia nuclear	57%	Familia nuclear	62%	Familia nuclear	66%
	Pareja sin hijos	0%	Pareja sin hijos	1%	Pareja sin hijos	1%
	Vive solo(a)	2%	Vive solo(a)	4%	Vive solo(a)	5%
	Otros	6%	Otros	4%	Otros	9%
Efectos de la pandemia (respuesta múltiple)	En la salud con hospitalización	19%	En la salud con hospitalización	15%	En la salud con hospitalización	14%
	En la salud sin hospitalización	3%	En la salud sin hospitalización	4%	En la salud sin hospitalización	3%
	En los ingresos económicos	85%	En los ingresos económicos	74%	En los ingresos económicos	82%
	En los estudios	18%	En los estudios	34%	En los estudios	22%
	En la integración familia	10%	En la integración familiar	13%	En la integración familiar	13%
	Otros	1%	Otros	2%	Otros	1%

Respecto a los grupos de edades, las pallaqueras se concentran entre los rangos de 30 a 40 años mientras que para el caso de mujeres y hombres que trabajan en la unidad minera, se hace referencia a un grupo más joven, entre el rango de 18 a 30 años.

En cuanto al nivel educativo, persisten brechas muy marcadas en el acceso a la educación básica regular; si bien los segmentos poblacionales seleccionados presentan una educación secundaria completa, se observa que son las pallaqueras quienes en menor proporción han alcanzado algún tipo de educación superior y/o técnica. Durante el proceso de entrevistas a las seleccionadoras, se destacó la insatisfacción generalizada respecto a la instrucción educativa que han alcanzado, inclusive -a pesar de sus limitados tiempos entre el trabajo y la labor del hogar- aún aspiran a llevar cursos de emprendimiento y diversificación de sus ingresos mediante planes de negocio exitosos según las demandas del mercado local específico.

Sobre los idiomas, el castellano predomina tanto en mujeres como hombres que trabajan en la unidad minera, mientras que en el caso de las pallaqueras aún se conserva el quechua como lengua originaria; particularmente, en el caso de Arequipa aún se preserva la lengua materna quechua en los hombres y mujeres de la MAPE, mientras que en Puno se destacan el quechua y el aimara; por último, en Piura solo predomina el castellano. La convivencia es el estado civil predominante para el caso de pallaqueras como mineros, y en el caso de las mujeres que trabajan en la unidad minera, predomina el estado de soltería. La proporción de personas encuestadas que figura como casada/o es reducido y aún más para los casos de divorcio y viudez.

Respecto a las brechas sobre el acceso a servicios básicos, son las pallaqueras quienes carecen en mayor medida de servicios de agua y desagüe respecto a las mujeres y hombres que trabajan en la unidad minera; asimismo, en la mayoría de los hogares de las pallaqueras encuestadas se encuentran graves dificultades para el acceso a servicios de internet: mientras que el 17% de hombres y 25% de mujeres MAPE cuentan con internet, solo el 5% de mujeres seleccionadoras de mineral tiene este servicio.

En cuanto al acceso de vivienda, para el caso de las pallaqueras las proporciones son equilibradas respecto a alquilar y contar con una casa propia; en cuanto a las mujeres y hombres en la unidad minera, la mayor proporción manifiesta contar con casa propia, seguido por optar el servicio de alquiler y luego contar con una propiedad por herencia. Los niveles de acceso a una vivienda deben ser contrastados con la data referida a los accesos a servicios básicos, y a su vez entender las condiciones que conforman el entorno de estas poblaciones del sector MAPE.

En la data extraída del reporte oficial del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social se aprecia con mayor perspectiva cómo las encuestas tomadas coinciden con las condiciones en las que vive la población de los ámbitos del proyecto planetGOLD Perú. Entre los hallazgos más resaltantes está la muy baja conectividad de internet en Cháparra, Sapillica y Ananea, ligeramente mejor en Paimas, Suyo y Huanuhuanu; sobre el acceso a saneamiento, los distritos de Suyo, Sapillica y Ananea son los más deficitarios.

Tabla N° 6:
Acceso a servicios básicos en Arequipa, Piura y Puno

Región	Distrito	Población con agua vía red pública %	Población con electricidad %	Población con saneamiento vía red pública y pozo séptico %	Población con telefonía %	Internet %
Arequipa	Cháparra	65	89	58	95	3
	Huanuhuanu	92	92	40	93	19
Piura	Paimas	84	87	36	36	10
	Suyo	86	82	18	18	10
	Sapillica	41	60	8	8	4
Puno	Ananea	21	75	24	86	5

Nota: Data extraída del reporte oficial del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS).

Asimismo, las zonas de intervención del proyecto planetGOLD Perú se encuentran ubicadas entre las más pobres a nivel nacional, situándose como municipios rurales y no pertenecientes a ciudades principales, con menos del 35% de población urbana: nos referimos a Paimas, Suyo y Sapillica en Piura, así como a Huanuhuanu y Cháparra en Arequipa. Respecto a los porcentajes de población en situación de pobreza, llama la atención el distrito de Sapillica (Piura), donde un significativo 62% de su población afronta situaciones adversas en los medios de vida; en general las localidades de la región Piura figuran con los más altos porcentajes de pobreza.

Tabla N° 7:
Nivel de pobreza económica en Arequipa, Piura y Puno

REGIÓN	AREQUIPA		PIURA			PUNO
Distrito	Cháparra	Huanuhuanu	Paimas	Suyo	Sapillica	Ananea
% POBREZA	11.2%	14.3%	44%	36%	61.9%	15.5%

Nota: Data extraída del reporte oficial del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social.

Diversos tipos de familia coexisten en el sector de la MAPE, predominando en los tres grupos poblacionales el tipo de familia nuclear (padre, madre e hijos/as), revirtiendo así la hegemonía tradicional de la familia extendida, conformada por un número grande de parientes en el hogar, sean abuelos, tíos, sobrinos, etc. A nivel nacional, un porcentaje significativo de pallaqueras mantiene familias monoparentales, siendo ellas las únicas proveedoras de sus hogares; en las entrevistas e historias de vida realizadas, las pallaqueras confirmaron la tendencia nacional: durante la pandemia ha habido un incremento de jefas del hogar, explicando ellas que se han incrementado las labores de cuidado a sus familiares, junto con los gastos, y con ello, la necesidad de aumentar sus ingresos en un escenario de paralización de actividades mineras a raíz de la pandemia.

En términos de ingresos económicos, la pandemia por COVID-19 impactó hombres (82%) y mujeres mineras (74%), pero en mayor proporción a las pallaqueras (85%), quienes, además, vieron limitadas sus posibilidades de trabajar en la labor minera, no solo por la decisión de varios operadores mineros de detener la actividad de selección de mineral en sus concesiones, sino también porque se incrementó la inversión del tiempo de las mujeres pallaqueras en sus hogares, dirigido al cuidado de sus familias, a la atención frente a la enfermedad y al acompañamiento en la educación virtual de sus hijos/as, responsabilidades multiplicadas que mayormente no se ejercen de forma equitativa con el resto de proveedores del hogar y/o familiares.



Caso Asociación de Seleccionadoras de Cuatro Horas

“Las señoras pallaqueras del sector de MACDESA-CUATRO HORAS, indican que hace más de 1 año, desde el inicio de la pandemia del COVID19, no trabajan hasta la fecha de abril del 2021. La empresa MACDESA -que sigue en total funcionamiento- por prevención de riesgo de contagio, no permite el ingreso de las señoras, ya que la restricción es por evitar el contagio del COVID-19, motivo por el cual la mayoría de los miembros de la organización de las pallaqueras Cuatro Horas han tenido que movilizarse a otros lugares en busca de oportunidades de trabajo, ya sea pallaqueando en otros distritos o inclusive migrando a otras regiones para buscar nuevas oportunidades de trabajo.

La presidenta de la organización de las pallaqueras de Cuatro Horas, María Reyes, manifiesta que sigue solicitando a la empresa MACDESA la incorporación de las señoras mineras, gestión que viene realizando con los nuevos directivos de MACDESA (año 2021) para que vuelvan a trabajar como antes, estando de acuerdo con seguir y cumplir con los protocolos de seguridad que la empresa demande y ellas seguir los mismos”.

Pallaquera de la asociación de Cuatro Horas (Arequipa)

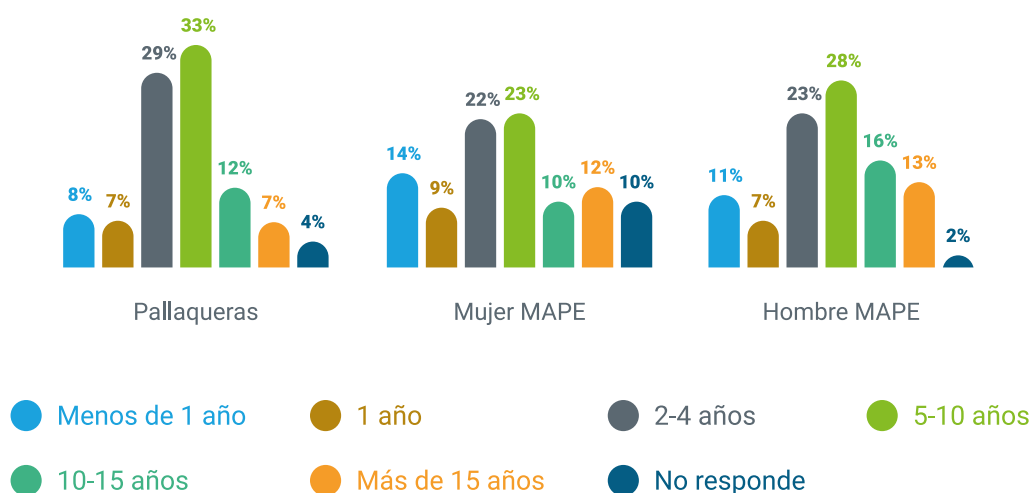
5.2. Caracterización del sistema laboral

De acuerdo con el Informe de Empleo Minero (Minem, 2020), durante el 2019 las operaciones mineras correspondientes al Régimen General (Gran minería, mayor nivel de infraestructura y tecnología) representaron el 90.2% de la totalidad de empleos directos originados por la minería; en el caso de la pequeña minería, caracterizada por la extracción de oro y minerales no metálicos, concentró el 9.6% de empleos directos, mientras que la Minería Artesanal, representó el 0.2% restante. Si observamos el empleo minero desde la participación de géneros, se identifica que en el Régimen General la participación de mujeres es de solo un 6.5%, en el caso de la pequeña minería las mujeres conforman un 11.4% de la masa laboral y en la minería artesanal, un 7.6% de participación les corresponde a las mujeres. En ese sentido, se evidencia que la participación de las mujeres es significativamente inferior con relación a sus compañeros mineros; frente a ello es necesario evaluar las condiciones laborales que enfrentan tanto hombres y mujeres del sector y entender el desenvolvimiento de su actividad como los roles asumidos.

Aquellas personas que se dedican a trabajar en la labor minera mantienen una dedicación exclusiva a la operación minera, especialmente los trabajadores mineros, quienes programan períodos de trabajo dentro de la empresa; entre los motivos por integrarse al sector MAPE destacan dos razones: la posibilidad de generar un ingreso sostenido y también ser parte de un sector que forma parte de su tradición familiar. No necesariamente la labor minera es continua para cada trabajador/a; desde las entrevistas, las seleccionadoras manuales de oro han expresado que cada año la labor del pallaqueo se vuelve más escasa y con la coyuntura de pandemia la actividad ha sido restringida por períodos largos, en ese sentido, se han visto en la obligación de buscar fuentes complementarias de ingresos.

Los tiempos de permanencia en la actividad minera son casi similares para hombres y mujeres en periodos que abarcan entre 5 a 10 años. A diferencia de las mujeres y hombres que trabajan dentro de las operaciones mineras, se observa que una menor proporción de pallaqueras se dedica más de 10 años a la labor minera, esto en razón de la naturaleza informal de su actividad, que limita su crecimiento en el sector, lo cual finalmente también restringe su crecimiento económico.

GRÁFICO N°1
¿Cuánto tiempo lleva trabajando en minería?



Con el Decreto Supremo N°018 – 2018 EM se inició un primer esfuerzo en el reconocimiento de la actividad de selección manual de oro; se estableció el Padrón de Terceras Personas Naturales y Seleccionadores Manuales de Oro, dirigido a las zonas de La Rinconada y Cerro Lunar, del distrito de Ananea, así como las provincias de San Antonio de Putina, Sandía y Carabaya, en la Región Puno. El empadronamiento supone un reconocimiento y registro de las seleccionadoras manuales de oro, así como también se menciona que todo comercializador y procesador de oro inscrito en el Registro Especial de Comercializadores y Procesadores de Oro (Recpo) podrá adquirir el oro de toda aquella persona que se encuentre inscrita en el padrón, lo cual motivaría un espacio más accesible y de buena convivencia entre las pallaqueras y los compradores de oro. En base a las entrevistas a mujeres seleccionadoras de Puno, algunas aún desconocen sobre el empadronamiento y aquellas que sí tienen conocimiento mencionan que queda la tarea pendiente de comunicar la funcionalidad del empadronamiento, así como también vigilar su cumplimiento. Al respecto, en el siguiente cuadro (actualizado hasta enero 2021), y considerando que el padrón de terceras personas naturales y seleccionadoras manuales de oro no ha sido actualizado, se contabilizan 11,753 empadronados, de los cuales solo el 24.16% son mujeres -aproximadamente 2,840 pallaqueras-, una cifra que no necesariamente refleja el total de seleccionadoras en la Región.

Tabla N° 8:
Número de mujeres y hombres que trabajan en la MAPE

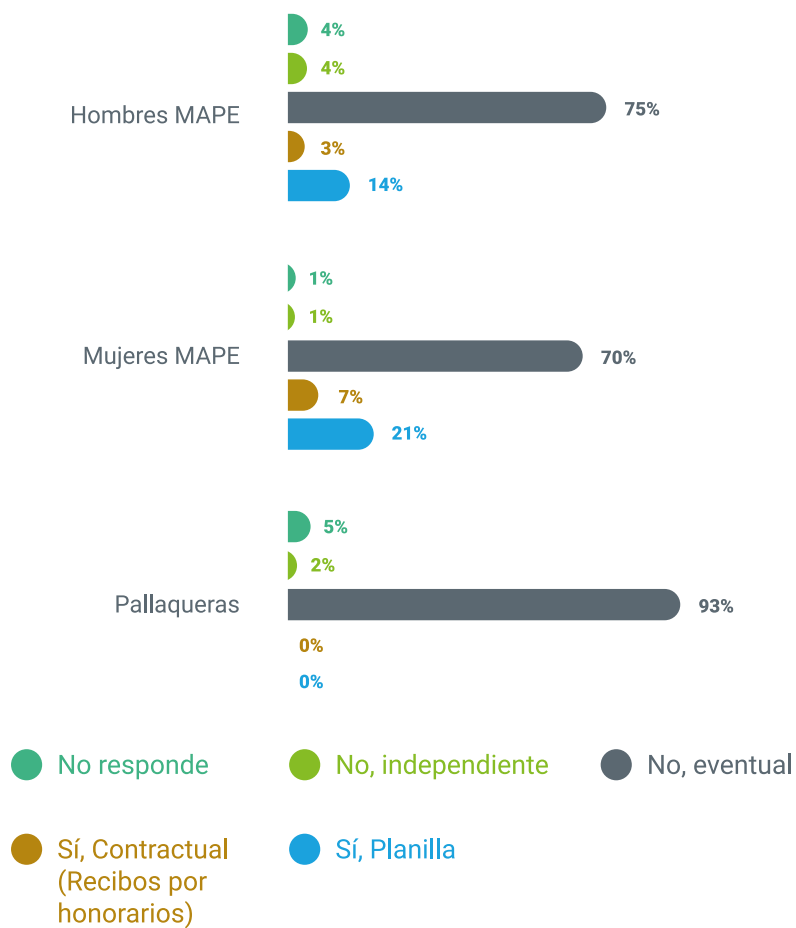
	REINFO (MAPE)	Registro de Comercializadores y Procesadores de Oro – Recpo (MAPE)	Padrón de Terceras Personas Naturales y Seleccionadoras Manuales de Oro
Total	70,042	8,802	11,753
Mujeres	21.9%	26.8%	24.16%
Hombres	78.1%	73.2%	75.84%

Nota: Elaboración propia con data extraída de los registros del Ministerio de Energía y Minas (a enero del 2021).

La informalidad no es solo característica del trabajo de selección de mineral. Dentro de las operaciones mineras, la labor de mujeres y hombres está caracterizada mayoritariamente por la eventualidad o bajo la modalidad de locación de servicios y, en menor proporción, trabajan bajo el esquema de planilla o emiten recibos por honorarios. De acuerdo con las encuestas, el 75% de mineros no dispone de contrato laboral y menciona que su trabajo es eventual frente a un 14% que sí está en planilla; en el caso de las mujeres que trabajan en la unidad minera, el 70% no cuenta con contrato laboral y trabaja eventualmente, frente a un 21% que sí labora bajo la modalidad de planilla.

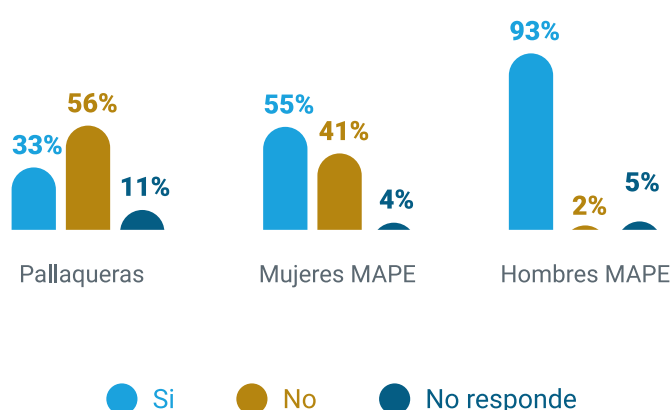
GRÁFICO N°2

¿Usted dispone de contrato laboral?



Dado el riesgo que involucra la actividad minera, respecto a la percepción sobre si se cuenta o no con la suficiente protección personal para no sufrir accidentes, son las pallaqueras quienes, mayoritariamente con un 56%, expresan que no cuentan con los implementos necesarios para ejercer sin riesgo su labor dentro de la operación minera, frente al 55% de mujeres dentro de la operación minera que expresa que sí tienen suficiente equipamiento, en tanto los hombres, con un 93.7%, mencionan que cuentan con los equipos necesarios, mostrándose una brecha significativa sobre la percepción de seguridad para no sufrir accidentes dentro de la operación minera.

GRÁFICO N°3
¿Usted considera que cuenta con suficiente protección personal para no sufrir accidentes?



En cuanto a los roles dentro de la labor minera, a partir de las entrevistas y grupos focales realizados, la percepción es que los hombres mineros están anclados en roles y cargos con mayor actividad y contribución a la empresa minera, mientras que las mujeres aún mantienen roles de subordinación. En el caso de las pallaqueras, se evidencia una doble dependencia, al depender de la autorización del titular de la concesión minera donde realizan su trabajo de selección del mineral, y luego, en el proceso de comercialización del mineral, al obtener usualmente menores precios por gramo de oro en el mercado.

Sistema laboral de las pallaqueras:

El trabajo de las mujeres dentro del sector minero en condición de pallaqueras es precario y muy dependiente del propietario o concesionario de la organización minera, ya que laboran dentro de la operación minera (siempre y cuando se lo permitan), pero no forman parte del personal de la empresa. En muchos casos venden su producción a la misma empresa minera que las acoge; en otros casos, utilizan el mercurio y venden su producción ya procesada a un tercero, así como tienen la opción de ofrecerla a los procesadores, quienes no siempre les pagan el precio justo.

Es importante mencionar que, debido al riesgo que presenta la actividad del pallaqueo (actividad realizada al aire libre seleccionando el mineral de los desechos de material de las minas, con riesgo a sufrir accidentes graves) muchas operaciones de la MAPE se limitan a contar con sus servicios (permitirles pallaquear) evitando asumir una responsabilidad sobre ellas como trabajadoras.

Las pallaqueras se ubican en las laderas de las bocaminas o lugares donde permanecen los desechos del mineral, por lo tanto, sus labores son netamente manuales; con herramientas sencillas rompen las piedras en busca de minerales, van juntando y seleccionando material y pueden extraer considerable cantidad de oro después de su procesamiento. Por otro lado, las mujeres pallaqueras trabajan expuestas al sol, a la lluvia y en condiciones poco seguras; aún más, existe el riesgo de accidentarse por la topografía del lugar o de enfermarse por el contacto con el mercurio. Bajo este contexto, no todas las mujeres pallaqueras disponen de los elementos necesarios mínimos para realizar el tipo de trabajo minero que efectúan, como son los Equipos de Protección personal (EPP); de esta manera, se vuelve riesgosa a largo plazo la continua exposición a los metales tóxicos que generan enfermedades pulmonares, visuales y hasta silicosis.

Habitualmente, las mujeres pallaqueras trabajan hasta reunir en promedio una tonelada del material seleccionado, el cual es llenado en sacos para su traslado; posteriormente, el contenido de oro pasa por un análisis usualmente superficial para determinar su grado de pureza y cuántos gramos contiene. Tras la entrega del material a algún concesionario o a la planta de procesamiento cercano, las mujeres reciben en promedio entre 60% y 70% del valor del oro, ya que la diferencia es el descuento por la maquila (costo del proceso de fundición o refinación al que debe someterse el concentrado para obtener el metal y que se descuenta del valor de la amalgama de oro del concentrado).

Para reconocer con mayor detalle la ubicación y condiciones laborales de las mujeres pallaqueras en la cadena de valor de la MAPE, es necesario revisar los aspectos medulares del procesamiento individual de lo seleccionado, de tal modo que se puede evidenciar que la cadena logística y productiva del oro es más extensa, habiendo recogido los aportes del trabajo femenino esforzado:

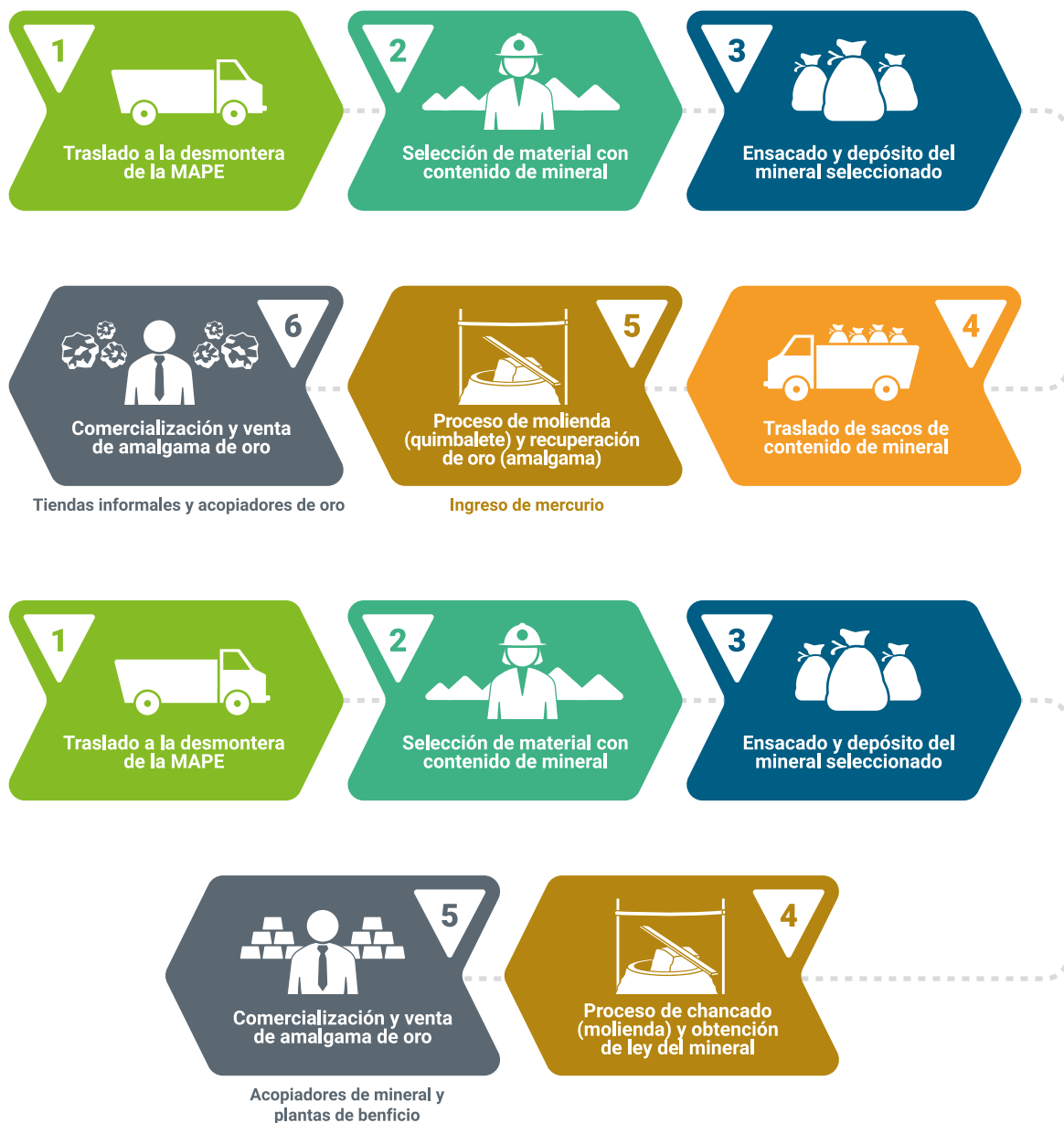
- A. Cantidad del material:** las mujeres pallaqueras no necesariamente esperan llegar a una tonelada para iniciar el procesamiento de lo seleccionado; lo hacen cuando tienen una cantidad considerable, que puede ser menos de una tonelada.
- B. Transporte del material:** las mujeres pallaqueras alquilan transporte para llevar los materiales hasta las procesadoras, donde serán trabajados para obtener el oro.

Aunque se debe mencionar que, alternativamente, muchas mujeres pallaqueras utilizan individualmente el mercurio en el proceso de extracción del oro de las piedras (luego de ser molidas). Así logran recuperar el oro del sedimento rocoso, poniendo en riesgo su propia salud y también el ambiente por los residuos que emanan.

- C. Pago que perciben:** respecto al pago que reciben en el proceso individual, se presentan dos aspectos discutibles, por las siguientes razones: el pago que obtienen por el mineral puede llegar a ser un 50% del total del valor comercial; es frecuente que las mujeres pallaqueras asuman que, con este proceso, los compradores obtienen mayores ganancias. Asimismo, varias asociaciones de mujeres pallaqueras dudan de lo retribuido por las plantas de procesamiento o concesionarias, de tal modo que el valor que les pagan es menor a lo real.

A continuación, se presentan dos modalidades del trabajo de selección mineral, ambas rutas diferenciadas en el proceso de beneficio y comercialización:

GRÁFICO N°4
Modalidades del trabajo de selección mineral

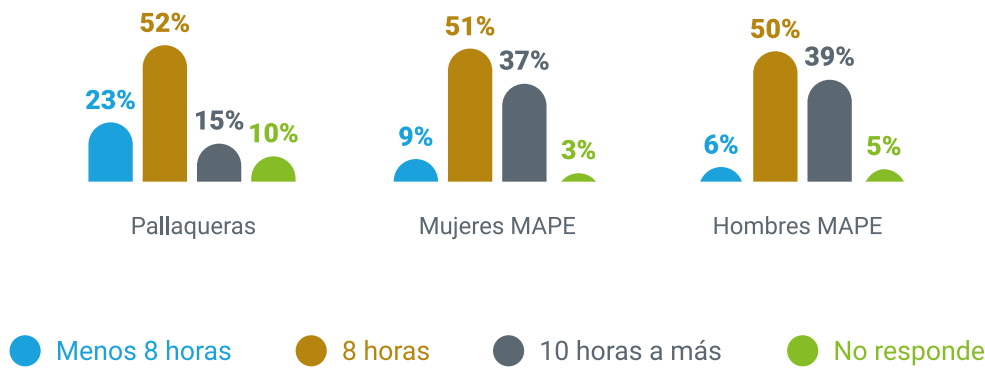


Sistema laboral de las pallaqueras:

Dentro de la operación minera se observan puestos asignados a las mujeres que solamente son vistos como provisión pasiva de servicios de cuidado y atención -una suerte de reproducción de sus roles domésticos asignados tradicionalmente-, sin tener en cuenta sus necesidades y aspiraciones de mayor calificación en el trabajo. Tal es la situación de las mujeres que se dedican a la cocina en los campamentos mineros, identificándose que se sienten aisladas y sin motivaciones para acceder a capacitaciones que les permita mejorar el servicio de alimentación a su cargo, siendo este servicio muy importante para la salud y bienestar de todos los trabajadores; a su vez, el puesto de encargada de cocina en un campamento minero tiene menos retribución económica, a pesar de que las mujeres trabajan más de 12 horas, en promedio de, 4:00 a.m. a 8:00 p.m.

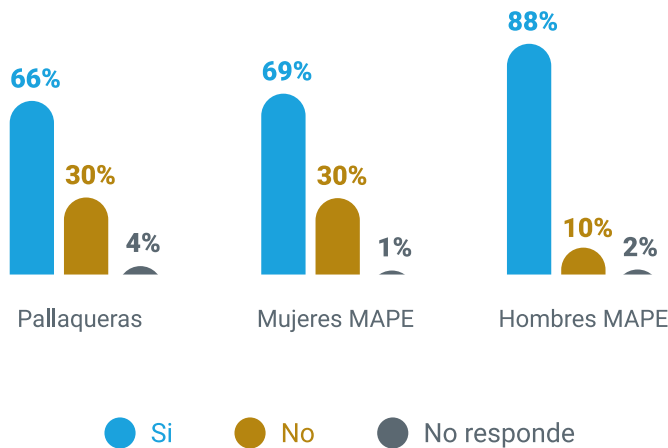
Respecto al uso del tiempo, hombres y mujeres que trabajan dentro de la unidad minera, así como las seleccionadoras de mineral, explican mayoritariamente que tienen jornadas de 8 horas, aunque dentro de la operación minera se pueden dar jornadas de 10 horas a más, por la naturaleza del contrato minero.

GRÁFICO N°5
¿Cuánto dura su jornada laboral?



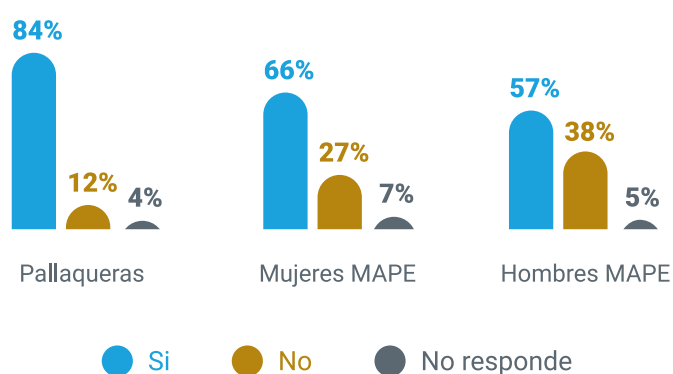
Al referirnos al uso del tiempo desde un enfoque de género, se busca explicar cómo hombres y mujeres distribuyen sus tiempos tanto para actividades productivas (generadoras de ingresos) como aquellas que contribuyan a su desarrollo personal y/o contribuyan a las dinámicas de cuidado (doméstico, hijos/as, familia, comunidad). De los hombres y mujeres encuestados/as, mayoritariamente explican que sí cuentan con tiempo libre, sin embargo, la disposición de sus horas no es igual en hombres como en mujeres.

GRÁFICO N°6
¿Usted dispone de tiempo libre NO laboral?



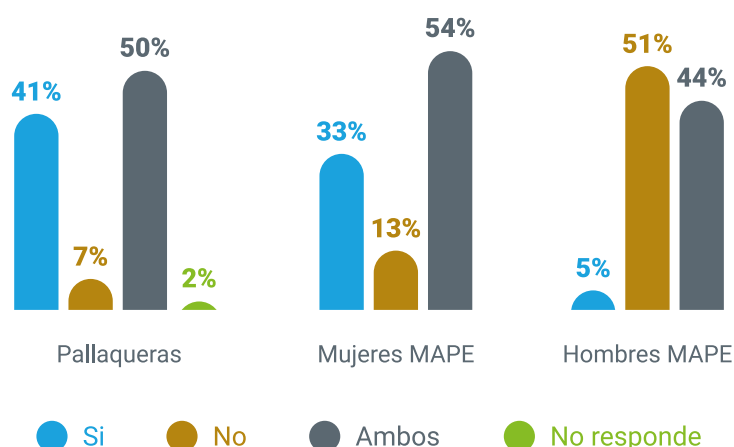
En las entrevistas, los hombres mencionan el uso de su tiempo libre para actividades recreativas o de ocio (jugar fútbol, reunirse con amigos y familiares), mientras que para el caso de mujeres (pallaqueras o aquellas que trabajan dentro de la operación minera), estas se dedican al cuidado del hogar y recientemente, a raíz de la pandemia, a un mayor cuidado de familiares enfermos por COVID-19; siendo más estrictos sobre el detalle del uso del tiempo, son las pallaqueras las que deben desarrollar nuevas actividades generadoras de ingresos en los períodos donde su actividad minera es paralizada, tales como agricultura (Piura) y ganadería (Puno). Precisamente al preguntar sobre la realización de tareas domésticas y de cuidado, son las pallaqueras quienes, en un 84%, explican que son las responsables, mientras que en el caso de las mujeres que trabajan en una empresa minera solo el 66% respondió que se dedica a las tareas del hogar; en el caso de los mineros, se observa una proporción menor en comparación con los grupos de mujeres: solo un 57% ejecuta las labores tanto domésticas como de cuidado.

GRÁFICO N°7
Realiza tareas domésticas y de cuidado



En ese contexto, la percepción sobre la provisión del sustento del hogar es diferenciada en tanto puede ser vista desde la generación de ingresos, también se debe considerar el tiempo dedicado al cuidado de familiares y mantenimiento de la vivienda, actividades no remuneradas pero que son de naturaleza reproductiva, contribuyendo al desarrollo social y comunitario; en ese sentido, los grupos de mujeres encuestados mayoritariamente coinciden en que hombre y mujer en conjunto contribuyen al sustento del hogar. Asimismo, y en una proporción de 41% -para el caso de pallaqueras- y de 33% de mujeres que trabajan dentro de la operación minera consideran que es la mujer la principal proveedora del hogar.

GRÁFICO N°8
Provee el sustento del hogar



5.3. Caracterización de los liderazgos

El presente acápite se basa en los instrumentos de entrevistas, historias de vida y grupos focales empleados durante el trabajo en campo; el cuadro a continuación sistematiza los principales problemas en la construcción de liderazgos de la muestra de hombres y mujeres del sector MAPE:

Tabla N° 9:
Caracterización de liderazgos de las mujeres y hombres de la MAPE

Mujeres seleccionadoras de mineral (Pallaqueras)	Mujeres en la Unidad Minera	Hombres en la Unidad Minera
<ul style="list-style-type: none"> • Débil gestión organizacional de las asociaciones de pallaqueras. • Cuestionamientos hacia las directivas de algunas asociaciones. • Débil confianza al exponer ideas para el desarrollo de la asociación. • Alto interés por participar en el debate público, pero consideran que no cuentan con las herramientas necesarias. • Débiles capacidades de diálogo para concretar acuerdos con operadores mineros. • Tensiones entre familiares y las socias de la organización. • Escasos conocimientos sobre qué hacer frente a casos de violencia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Persiste el temor de presentar sus iniciativas/ propuestas frente a la posibilidad de perder sus cargos o confrontar a sus jefes. • Pocos espacios de intercambio de propuestas técnicas o diálogo por lo que no suelen tener momentos para expresarse con confianza. • Débil manejo comunicacional para llegar a los niveles directivos/ gerenciales. • Bajas capacidades en el manejo de los procesos de formalización y actualización de buenas prácticas en la MAPE como sus compañeros mineros. 	<ul style="list-style-type: none"> • Débil manejo de los procesos de formalización minera. • Bajos niveles de interrelación con el gobierno local y regional para atender demandas de su comunidad (carreteras, agua potable, saneamiento). • Perciben vacíos y limitantes en el actual proceso de formalización minera, para lo cual se requiere actuar como un gremio consolidado. • Reconocimiento de la labor de la mujer minera y las seleccionadoras manuales de oro. • Requieren de mayor manejo en tecnologías libres de mercurio.

Cada segmento poblacional identificado cuenta con una perspectiva única de cómo concretar sus liderazgos; al comparar los 3 perfiles se observan distintos niveles de maduración y desarrollo de capacidades dentro del sector MAPE expresado en las barreras que requieren enfrentar, tal es el caso de las pallaqueras, quienes aún necesitan fortalecer sus bases asociativas y desarrollar capacidades de diálogo como de concertación desde sus asociaciones con los operadores mineros, asimismo, evidencian una problemática social que se ha ido agudizando en pandemia: casos de violencia contra la mujer y qué hacer frente a ello.

Para el caso de las pallaqueras, la asociatividad ha representado un espacio de generación de confianza frente a la precariedad del trabajo de selección de minerales; alrededor de cada asociación de pallaqueras se generan expectativas de mejorar sus actividades económicas y progresivamente se van empoderando a través de sus lideresas o en el cumplimiento de metas como colectivo.

Adicionalmente, según lo expresado en las entrevistas, las asociaciones no solo les permiten compartir temas relacionados a la MAPE, también se conversa sobre otros aspectos como temas de salud, algunos casos de violencia, urgencias de la comunidad, principalmente; finalmente, las asociaciones son redes solidarias que -en el caso de las pallaqueras- constituyen un primer paso hacia nuevas oportunidades para ejercer liderazgos, a modo gremial y reivindicativo. El avance de las asociaciones de pallaqueras ha significado que instancias como la Confederación Nacional de Mineros Artesanales y Pequeños Productores Mineros del Perú –Conami, y la Sociedad Nacional de Minería en Pequeña Escala–Sonamipe, vayan incorporándolas en su agenda y visibilizando la situación de las seleccionadoras manuales de oro hacia el resto del sector de la MAPE.

De acuerdo con los testimonios de las pallaqueras, se ha visto generalmente que las asociaciones inician con entusiasmo el proceso de inscripción en los Registros Públicos, es decir, han aprendido a asumir el aspecto legal y de formalización de organizaciones, bajo el soporte técnico de especialistas en el sector. Sin embargo, con el paso del tiempo muchas permanecen inactivas, debido a que no hay continuidad en la gestión por inasistencia de las participantes, conflictos internos entre las asociadas, falta de capacitación o a raíz del debilitamiento de los liderazgos de quienes asumen la directiva de cada asociación. En ese sentido, persiste aún una débil capacidad de gestión organizacional que limita la posibilidad de sostener las asociaciones a futuro.

¿Qué significa ser una lideresa en la MAPE?

- Tener carácter, saber escuchar, tener empatía y la confianza que generan a sus compañeras y empresas mineras, son algunas de las cualidades que presentan como lideresas; hacer respetar sus opiniones y no dejarse callar es lo que afirman hacer frente a una toma de decisiones.
- La asociatividad, el principal logro como lideresas en el sector MAPE, la creación y organización en grupos de trabajo les permitió pallaquear en distintas zonas, teniendo un buen resultado debido al compañerismo y trabajo en equipo.
- Formar parte de organizaciones mineras formales, les ha permitido ser escuchadas y aportar a la mejora de leyes para la MAPE; como lideresa es uno de los mayores logros que pueden tener.
- Educarse, educar a sus hijos, mantener a sus familias y tener un hogar, son los principales logros, que obtuvieron gracias a su trabajo en la MAPE. Es importante destacar que en uno de los casos lograron crear una pequeña empresa de confección,.

Sistematización de testimonios recogidos de mujeres mineras y pallaqueras de Arequipa.

En cuanto a las mujeres que trabajan en la unidad minera, mayoritariamente no llegan a ocupar cargos de dirección, ni a desempeñarse en funciones vinculadas a la operación y producción minera, por ejemplo, asumir cargos de jefatura de operaciones. A pesar del progresivo aumento de su participación, las mujeres manifiestan que cuentan con una limitada presencia en los procesos de toma de decisiones dentro de sus organizaciones mineras; ello no es solo por la falta de espacios de integración o comunicación, también por sus débiles capacidades de diálogo, frente al temor de contradecir a sus superiores o perder sus puestos de trabajo; por otro lado, no es una práctica generalizada en las organizaciones minera el contar con estatutos, reglamentos o políticas con enfoque de género que precisamente permitan promover el involucramiento de las mujeres, por ejemplo, desarrollar capacitaciones o brindar asistencia técnica en temas prioritarias para ellas, instaurar comités de mujeres socias y trabajadoras de la empresa minera, o también involucrarlas en los procesos de mejoramiento de la empresa minera: soporte en la formalización, asistencia técnica en nuevas tecnologías e implementación de buenas prácticas en la MAPE.

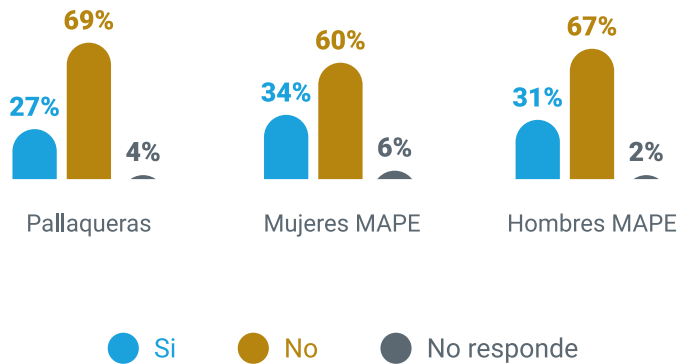
Respecto a los mineros, sus áreas críticas están vinculadas a fortalecer aspectos técnicos y de formalización en la empresa minera, así como también influir en el desarrollo comunitario de los distritos mineros, lo cual demuestra un nivel significativo de certeza sobre sus bases organizacionales, a diferencia de los grupos de mujeres de la MAPE.

Las prioridades de los mineros no están vinculadas necesariamente a brechas de género, entendiéndose que, en la división estructural de relaciones de poder, son ellos quienes se sienten más cómodos en las dinámicas sociales frente a las mujeres que aun luchan por posicionarse y contar con capacidad de agencia; en ese sentido, la solidaridad entre géneros significará otorgarle oportunidades a las mujeres en el sector, identificando espacios en común de diálogo así como involucrándolas en los procesos técnicos y productivos.

5.4. Acceso financiero

A partir de las encuestas realizadas, se evidencia que los actores del sector MAPE -hombres y mujeres- no cuentan mayoritariamente con experiencia crediticia como resultado de que aún varios conglomerados mineros son informales, viendo lejanas sus posibilidades de ingresar a un sistema bancario regulado, ya sea como persona individual -no contar con un respaldo documentario o contractual de sus ingresos- o jurídica, dado que se requiere documentación que valide la autorización de inicio de actividades de la operación minera, acreditándola como formal. En ese sentido, se destaca que el 60% de mujeres que trabajan dentro de una operación minera, 76% de mineros y el 69% de pallaqueras no ha solicitado ningún tipo de préstamo o financiamiento.

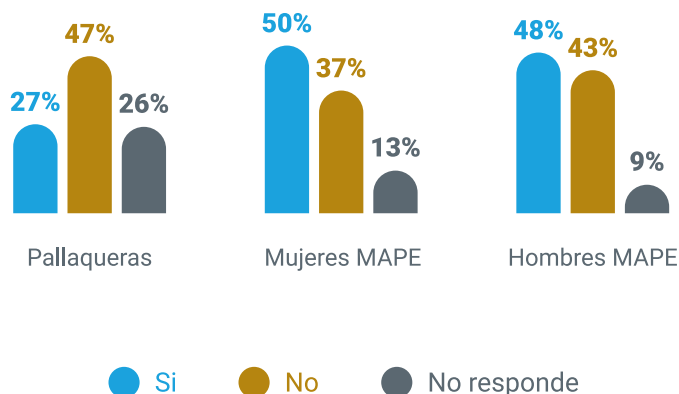
GRÁFICO N°9
¿Ha solicitado alguna vez algún tipo de préstamo o financiamiento?



La inclusión financiera de las operaciones mineras dependerá de resolver varios aspectos contables, tributarios, rendimientos financieros, así como cumplir los procesos de formalización, principalmente; pero en el caso de las seleccionadoras de mineral, dado que la actividad aún no es reconocida como formal a nivel nacional, se generan mayores barreras en las solicitudes de crédito, en tanto no emiten comprobantes de pago o no cuentan con documentos que respalden su actividad económica. Al consultar a las pallaqueras su visión hacia el futuro a 10 años, no tienen claridad sobre el desarrollo de su labor minera a raíz de la inestabilidad de su actividad, reforzada aún más por la pandemia, donde se ha visto la paralización del pallaqueo por decisión de los operadores mineros.

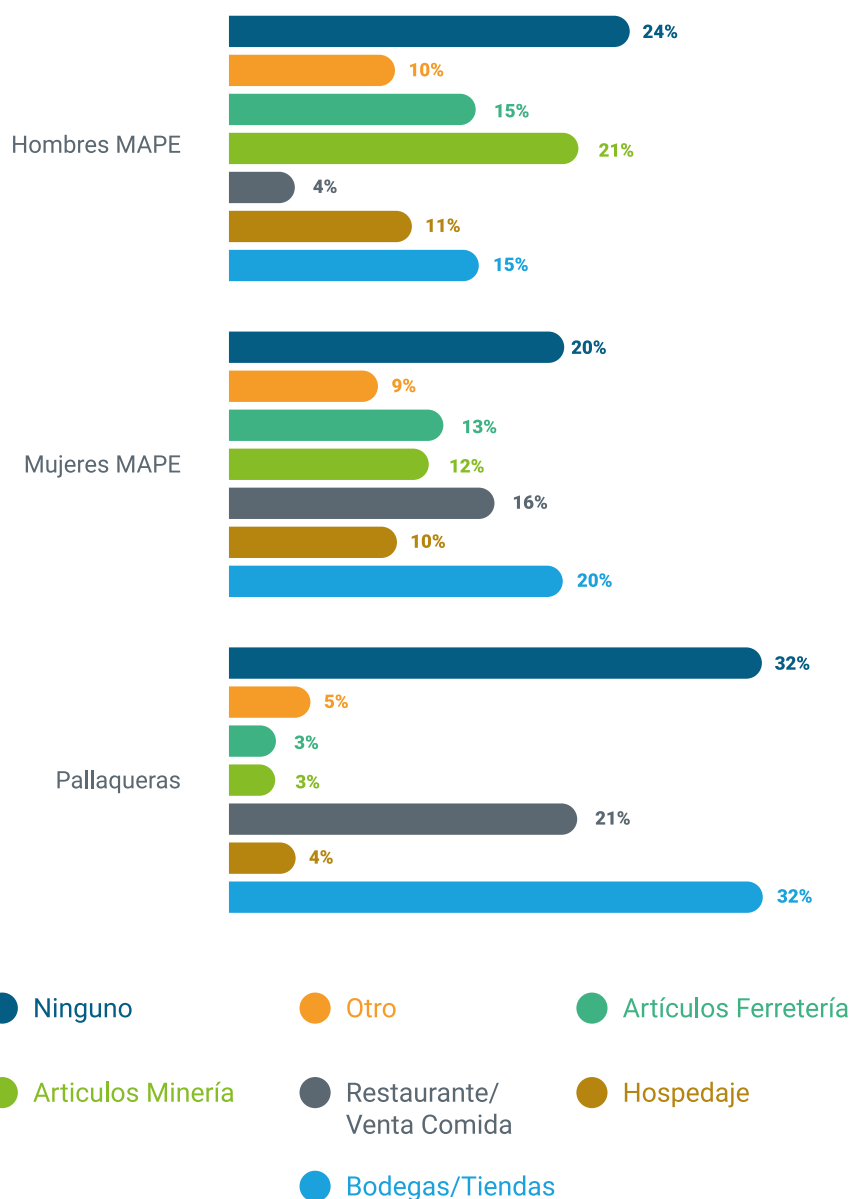
En ese sentido, la expectativa de las pallaqueras en solicitar algún tipo de financiamiento o préstamo es baja, en tanto no tengan conocimiento sobre en qué invertir para mejorar su modelo de negocio, ello evidenciado en los resultados de las encuestas, donde solo el 27% de pallaqueras demanda algún tipo de préstamo, frente a un 47% que no demanda ningún tipo de financiamiento. A diferencia de la situación de las seleccionadoras, un 50% de mujeres que trabajan en las operaciones mineras y un 48% de hombres demandan algún tipo de financiamiento, respondiendo dichos contrastes entre los segmentos poblacionales a una brecha de educación financiera que les permita mapear oportunidades de crecimiento económico, así como también se evidencia el desbalance de capacidades y oportunidades en la cadena de valor de la MAPE.

GRÁFICO N°10
¿Usted demanda algún tipo de préstamo o financiamiento?



Las expectativas de emprendimiento están asociadas a la visión del negocio minero a futuro, así como también en las capacidades financieras desarrolladas para determinar qué negocios serían exitosos en sus distritos mineros; en base a los resultados de la encuesta, las pallaqueras en un 32% no conocían o no mencionaron ningún tipo de negocio que desearan emprender; también un 32% respondió sobre la posibilidad de abrir una bodega/tienda como un negocio ideal que pueda ser compatible a sus responsabilidades en el hogar, y un 21% de pallaqueras respondió que les gustaría emprender negocios relacionados a la venta de comida. La situación de las pallaqueras es similar al perfil de las mujeres que trabajan en las organizaciones mineras, un 20% de estas no conocía o no mencionaron ningún tipo de negocio que desearan emprender, un 20% respondió sobre la posibilidad de emprender una bodega/tienda y un 16% emprendería negocios de venta de comida/restaurante; en el caso de los mineros, el 24% desconocía o no mencionó qué negocio podría emprender, mientras que un 21% mencionó su interés en la venta de artículos de minería y un 15% en la venta de artículos de ferretería, actividades que irían más articuladas a su experiencia en el sector MAPE.

GRÁFICO N°11
¿Qué tipo de negocios le gustaría emprender?



En la actualidad, las cajas rurales y municipales manejan casi el total de la demanda de créditos rurales, encontrándose en ese entorno los hombres y mujeres de la MAPE, sobre todo quienes tienen organizaciones formalizadas o en proceso con inscripción vigente en el Registro Integral de Formalización Minera (Reinfo). La tenencia de documentos, tales como facturas o boletas, les permitiría demostrar ingresos mensuales, al igual que disponer de un Registro Único de Contribuyentes (RUC) vigente y habido, uno de los primeros requisitos para la formalización; también sería indispensable tener un sistema contable, que en gran medida les favorecería para que sean evaluados positivamente y poder acceder a créditos financieros del sistema formal.

Sin embargo, este panorama favorable cambia con la percepción e imagen extendida de que el financiamiento de la MAPE implica grandes riesgos: tanto la corrupción como el lavado de activos; frente a dicha situación, una proporción de hombres y mujeres que se dedican al sector MAPE opta por solicitar créditos financieros, demostrando que se dedican a otras actividades en el sector rural, tales como ganadería o agricultura, a fin de ser favorecidos con los préstamos.

Como se ha mencionado, los escenarios de acceso financiero son más limitados para el caso de las pallaqueras, y en general, la atención de financiamiento dirigido a la mujer rural aún presenta barreras en tanto se deben trabajar productos financieros a medida de sus perfiles financieros; al respecto, se detallan algunos casos y oportunidades de articulación a mecanismos financieros con enfoque de género:

- A. Caja Municipal de Ahorro y Crédito - CMAC Arequipa – Producto Supérate Mujer:** Se puede acceder solo con la firma y documentos que sustenten sus ingresos, como pequeños negocios como bodegas, p.e., que pueden ser beneficiadas con créditos a tasas preferenciales, en cuotas que se puedan acomodar al monto del ingreso percibido.
- B. Financiera Confianza – Producto Palabra de Mujer:** crédito grupal destinado a mujeres de sectores vulnerables de una misma localidad, permitiéndoles avalarse mutuamente, de tal modo que se genere una cultura de compromiso de pago, para financiar sus pequeños negocios o futuros emprendimientos.

Los créditos se otorgan de manera cooperativa, a grupos de mujeres entre 12 a 25 miembros, así, la financiera Confianza las acompaña desde el inicio, capacitándolas con temas de educación financiera, gestión de negocios y aspectos productivos o de familia.

- C. Financiera Credinka – Producto CREDIWARMi:** no solo busca la inclusión financiera de los pobladores de bajos recursos, sino también apoya el crecimiento y el empoderamiento de la mujer, a través del crédito Mujer “CREDIWARMi”, un producto que se enfoca en la inclusión de las mujeres rurales emprendedoras al sistema financiero formal, ofreciéndoles préstamos con tasas accesibles.

Además, en coordinación con las organizaciones sociales de mujeres de Arequipa, Puno, Huancayo y Cusco, les brinda capacitaciones de educación financiera básica, que son impartidas por su equipo de Facilitadoras Rurales; así promocionan sus productos de inclusión financiera al sector femenino de ámbitos rurales.

- D. Programa Inclusivo de Desarrollo Empresarial Rural – Prider, producto Uniones de Crédito y Ahorro (UNICA):** Prider, de la Corporación Financiera de Desarrollo (COFIDE), fomenta la alfabetización financiera en las zonas rurales y periurbanas del Perú a través de su producto denominado “Uniones de Crédito y Ahorro – UNICA”.

El Programa Inclusivo de Desarrollo Empresarial Rural tiene dos componentes: (i) La generación de tejido social y alfabetización financiera y (ii) el desarrollo productivo articulado al mercado. En el segundo componente, la célula del programa son las UNICA, que vienen a ser organizaciones sociales de base, formadas por un grupo de personas (de 10 a 30) unidas sobre la base de la confianza y de manera voluntaria; generan fondos comunitarios a partir de sus excedentes para luego utilizarlos en sus actividades productivas.

De esta manera, las UNICA son instituciones de ahorro y crédito que han permitido a las personas más vulnerables tener algún tipo de acceso a servicios financieros. Desde sus inicios en el año 2005 se han constituido 1,395 organizaciones que han ayudado directamente a unas 18,750 personas, aproximadamente, al 2020.

A nivel nacional, las UNICA de COFIDE se han implementado en Ayacucho, Cajamarca, Ica, Lambayeque, Loreto, Piura, Apurímac, La Libertad, Huancavelica y Puno, a través de alianzas estratégicas con entidades de cooperación internacional y otras involucradas en la gestión del desarrollo regional.

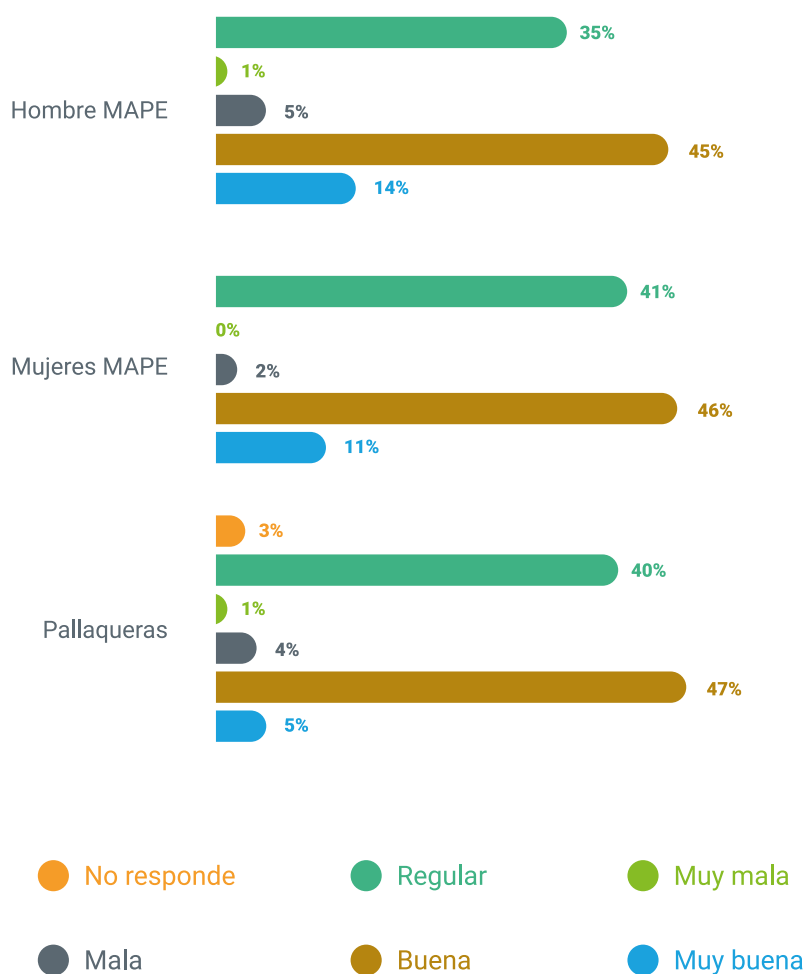
Después de 15 años, se realizó un estudio de impacto de estos grupos de ahorro y crédito que se basan en el desarrollo de la asociatividad y fortalecimiento del tejido comunitario, llegando a comprobarse que en las zonas rurales donde se llevaron a cabo las experiencias, se redujo la vulnerabilidad económica de las familias frente a eventos no previstos y se empoderó a las mujeres participantes.

Una de las conclusiones principales del estudio es que las UNICA se han convertido en un importante instrumento de empoderamiento de la mujer, no solo porque dos de cada tres asociados son mujeres, sino porque el ahorro generado en estos grupos permite que las mujeres asociadas incrementen su participación laboral, sobre todo en actividades del campo: cultivos orgánicos, crianza de animales menores, etc.

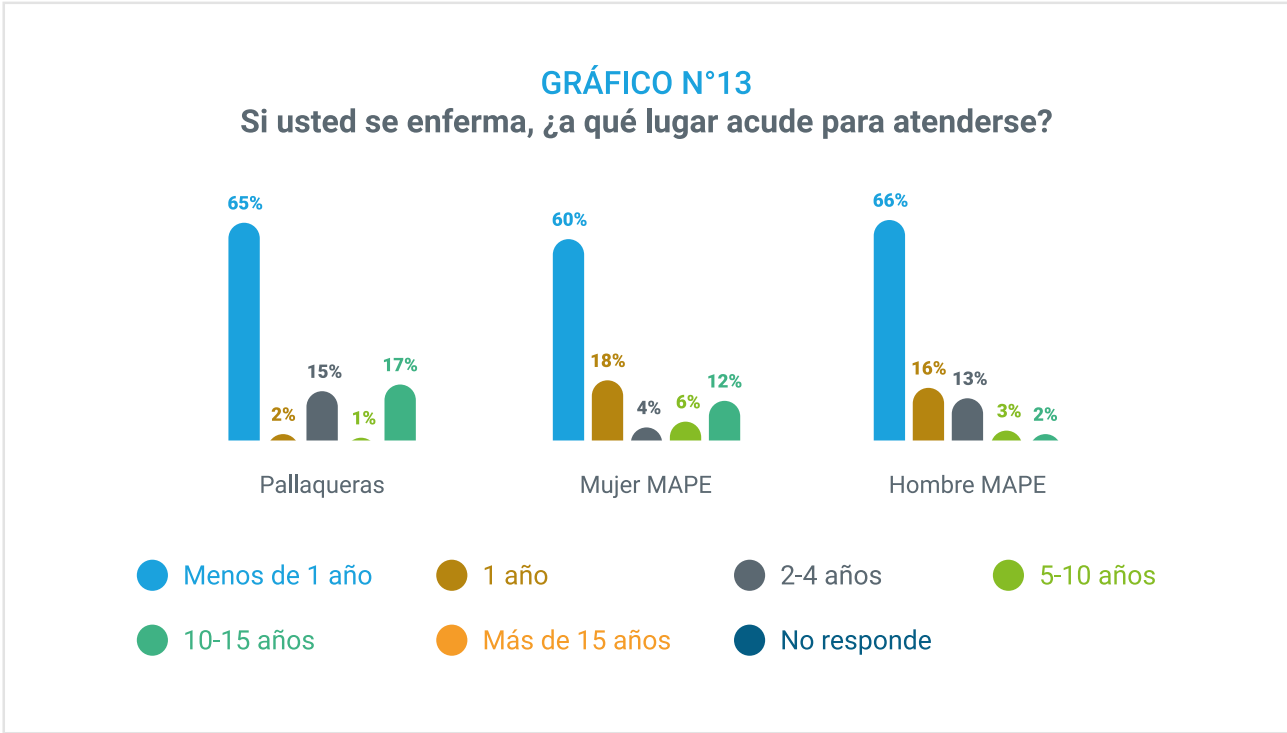
5.5. Acceso a servicios de salud

Respecto a los hallazgos sobre el acceso a servicios de salud, los/as encuestados/as fueron consultados/as sobre como calificaban su estado de salud actual, resultando que la mayor proporción de hombres y mujeres del sector MAPE percibe su salud entre buena y regular. Observando el detalle, las pallaqueras en un 47% calificaron su salud como buena, un 40% como regular y solo un 5% como muy buena; en el caso de las mujeres que trabajan para las empresas mineras, un 46% percibe su salud como buena, un 41% como regular y un 11% como muy buena, mientras que los mineros en un 45% definen su salud como buena, un 35% como regular y un 14% se percibe con muy buena salud. Los resultados deben ser también observados desde los grupos de edades encuestados: mayoritariamente adultos/as jóvenes en el caso de hombres y mujeres que trabajan en la organización minera, a diferencia de las pallaqueras, donde el mayor grupo encuestado se ubicó entre los 30 – 40 años; asimismo, la autocalificación de la salud también parte del acceso a chequeos preventivos, considerando inclusive la necesidad de asistir a consultas médicas periódicas, dada la exposición al mercurio de la población minera, sin embargo, esto no es un hábito común en la población minera.

GRÁFICO N°12
¿Cómo califica su salud actual?



En el ejercicio cotidiano de la salud, tanto hombres y mujeres del sector MAPE acuden mayoritariamente a los Centros de Salud público cuando se enferman; asimismo, se destaca que aún se preservan algunas costumbres, tales como recurrir a la medicina natural, en un 15% en el caso de las mujeres pallaqueras y en un 13% en el caso de los mineros, seguido de un 4% por parte de las mujeres que trabajan en la operación minera.



El acceso a una salud de calidad, para atención de enfermedades, emergencias, urgencias y consultas ambulatorias, depende de la disponibilidad de establecimientos de salud; de acuerdo con el Registro Nacional de Establecimientos de Salud del Ministerio de Salud, en los distritos de intervención del proyecto existe un total de 26 establecimientos, de los cuales 21 son Puestos de Salud de Atención Básica, usualmente desabastecidos, donde no se ha establecido programas de salud preventiva y tampoco se ha sensibilizado sobre el riesgo del uso de mercurio u otros metales pesados que implican un riesgo en la afectación de la salud de poblaciones mineras.

Tabla N° 10:
Acceso a establecimientos de salud en Arequipa, Piura y Puno

Región	Distrito	Establecimientos de Salud				Total
		Con categoría 11	Con categoría 12	Con categoría 13	Con categoría 14	
Arequipa	Cháparra	1	1	-	-	2
	Huanuhuanu	-	2	-	-	2
Piura	Paimas	3	-	-	1	4
	Suyo	3	7	1	-	11
	Sapillica	3	-	1	-	4
Puno	Ananea	-	1	1	1	3
Total		10	11	3	2	26

Nota 1: Data obtenida del Registro Nacional de Establecimientos de Salud – RENIPRES MINSA – 2020.
 Nota 2: Categorías de EESS: I1-I2: Puesto de Salud / Categorías de EESS: I3-I4: Centro de Salud / Categorías de EESS: II-1 – III-3: Hospital / Categoría de EESS: III-2: Institutos especializados.

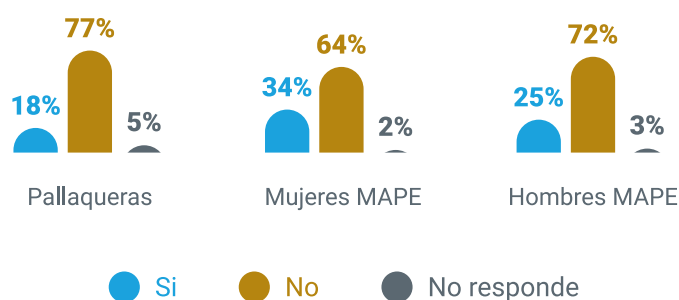
5.6. Conocimiento sobre la exposición al mercurio

De acuerdo con la Guía de práctica clínica para el diagnóstico y tratamiento de la intoxicación por mercurio (RM N° 757 - 2013/ MINSA), el mercurio es un metal pesado cuya manipulación puede generar niveles de intoxicación en la salud y con ello, alterar química y fisiológicamente al cuerpo humano, según los niveles de exposición. El mercurio puede ingresar al organismo vía inhalatoria, oral o dérmica, siendo la primera el tipo de intoxicación más común en el ámbito ocupacional y en posibles situaciones de derrames. En base a lo establecido por el MINSA existen diversos factores de riesgos, siendo los más recurrentes aquellos asociados al medio ambiente:

- Ingesta de agua contaminada por afluentes de minería informal o residuos hospitalarios.
- Residir cerca a fuentes de exposición de mercurio, tales como empresas mineras o donde se explote el oro.
- Consumo de alimentos contaminados con metilmercurio.

Dado que la actividad del sector MAPE está vinculada aún con el uso de mercurio, es necesario indagar sobre los niveles de percepción y conocimiento de la población minera frente al uso del metal pesado; precisamente, respecto a los riesgos del uso de mercurio en la MAPE, sobre si los/as encuestados/as cuentan con suficiente información, mayoritariamente respondieron que la información recibida es insuficiente: un 77% de pallaqueras, un 64% de mujeres que trabajan en organizaciones mineras y un 72% de mineros consideran que no conocen lo suficiente o no cuentan con los medios de información sobre los riesgos del uso del mercurio en la salud y el ambiente.

GRÁFICO N°14
¿Usted cuenta con suficiente capacitación o información sobre los riesgos del uso del mercurio?



Para tener certeza sobre la exposición al mercurio se requieren una serie de exámenes toxicológicos, priorizándose dos:

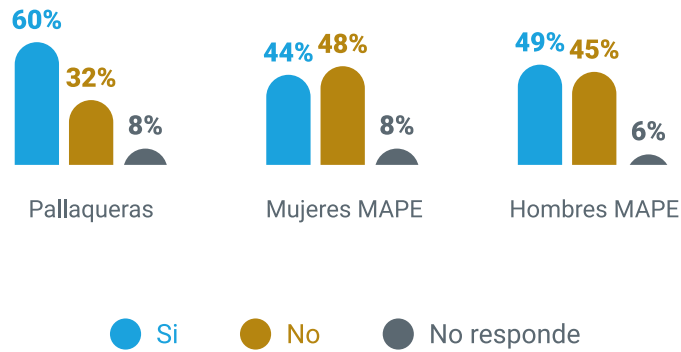
- Indicadores biológicos de exposición, cuya prueba es de orina; el laboratorio referencial a nivel nacional está en el Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Ambiente para la Salud (CENSOPAS) del Instituto Nacional de Salud (INS) que determina el mercurio en orina en 24 horas.
- Examen del cabello, que podrá ser empleado en potenciales casos de exposición crónica, pero no como examen rutinario dada la posible contaminación ambiental que incidiría en falsos positivos.

Por otro lado, para determinar el impacto del mercurio en el organismo se requieren procedimientos médicos regulados y estandarizados, considerándose las pruebas básicas de hematología (hemogramas completos), electrolitos séricos y gases arteriales (revisión de grado de deshidratación y problemas gastrointestinales) y pruebas de función renal.

Los/as encuestados/as no especificaron haber pasado por evaluaciones para medir los niveles de mercurio en su cuerpo, así como tampoco haberse sometido a exámenes rigurosos para evaluar su estado de salud respecto a un posible caso de intoxicación de mercurio, en ese sentido, se midió sus percepciones en base a la exposición en su labor minera; las respuestas son diferentes entre segmentos poblacionales: en el caso de las pallaqueras, un significativo 60% se siente expuesta al mercurio y un 32% percibe que no lo está, frente a un 44% de mujeres que trabajan en organizaciones mineras que sí se siente expuesta al uso de mercurio y un 48% que considera que no percibe el riesgo de exposición, y en el caso de los mineros, un 49% responde que sí se siente expuesto a los riesgos del mercurio y un 45% que no lo está.

GRÁFICO N°15

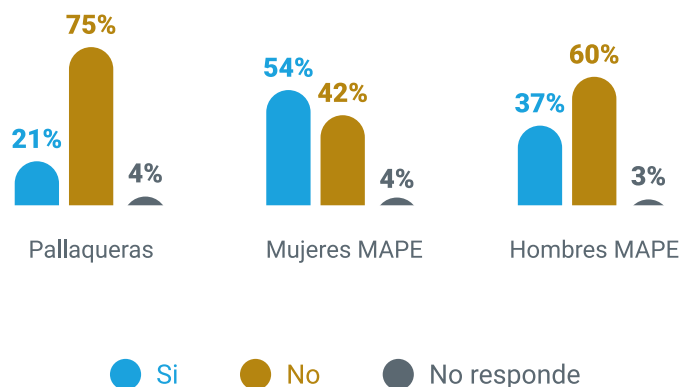
¿Usted se siente expuesta/o a los riesgos por el uso del mercurio?



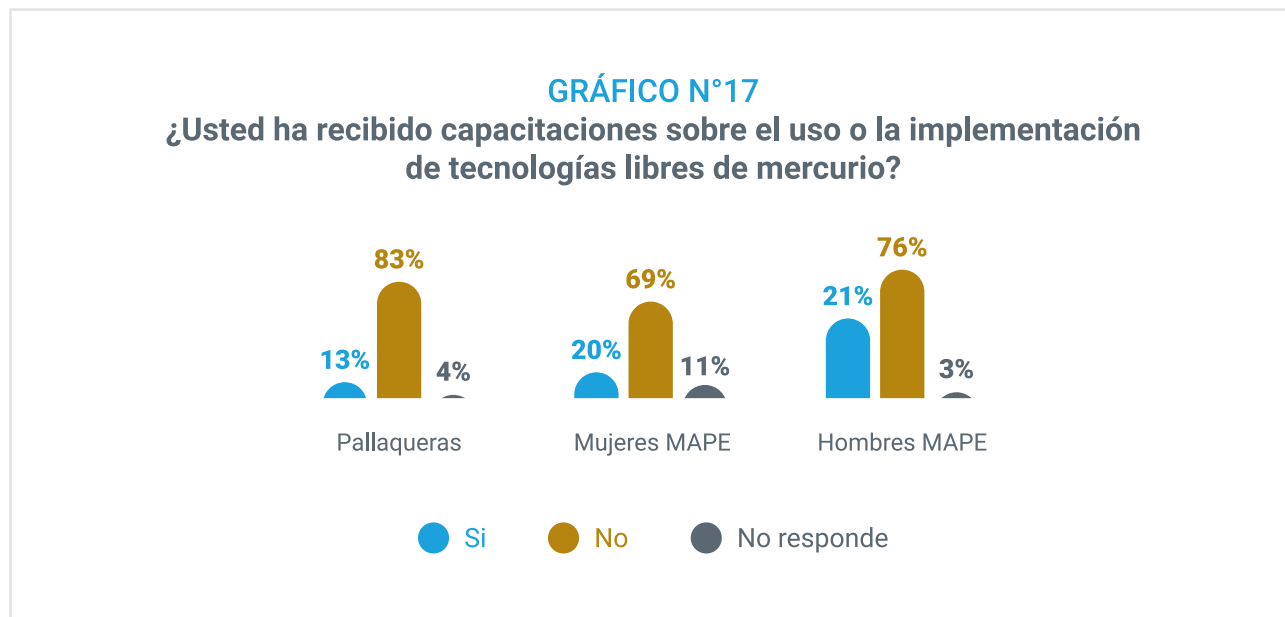
La escasa información sobre el impacto del mercurio y la débil sensibilización sobre cómo enfrentar el problema, ha limitado la búsqueda de soluciones hacia buenas prácticas que promuevan su reducción y/o eliminación; al consultar a los/as encuestados/as sobre si tenían conocimiento sobre tecnologías libres de mercurio aplicadas en la actividad minera, un 75% de pallaqueras y un 60% de mineros respondieron que no contaban con información al respecto, a diferencia del grupo de mujeres que trabaja dentro de una organización minera, quienes mayoritariamente, en un 54%, respondieron que sí conocían sobre dichas tecnologías.

GRÁFICO N°16

¿Conoce sobre las tecnologías libres de mercurio aplicadas a la actividad minera?



Respecto a si han recibido capacitaciones sobre el uso o implementación de tecnologías libres de mercurio, las pallaqueras en un 83% mencionaron que no habían asistido a ningún tipo de capacitación que aborde esos temas, un 69% de mujeres que trabajan en una empresa minera también concluyeron que no recibieron capacitación al respecto y un 76% de los mineros informó lo mismo.



5.7. Conocimientos sobre salud sexual reproductiva y acceso a medios de protección frente a la violencia

El término “violencia” se refiere a todo tipo de agresión sexual, física y psicológica, y representa una de las problemáticas que más afecta a las mujeres a nivel nacional; para el caso de los ámbitos de intervención del proyecto, según datos de la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar - ENDES (2018) del INEI, los casos de violencia física, psicológica y sexual alcanzaron en Puno un 57.6% de la población; en Arequipa, un 66.3%; y en Piura, un 76.9%, indicadores significativos y que se agudizan principalmente en las zonas rurales, donde predomina una estructura patriarcal de roles.

Según ONU MUJERES², aproximadamente el 35% de las mujeres en todo el mundo han sufrido violencia física y/o sexual, ya sea de parte de sus parejas o de personas ajenas a su vida privada; a nivel nacional; esta estadística se contrarresta, al contar con evidencia a nivel nacional de que cerca del 70% de mujeres han experimentado algún tipo de violencia por parte de su pareja o en el entorno más cercano. En el 2014, nuestro país fue el tercero en América del Sur –después de Argentina y Ecuador- respecto a feminicidios, identificándose 90 casos reportados, según el Observatorio de Igualdad de Género en América Latina y el Caribe. En el 2016 la situación empeoró, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables registró 124 feminicidios y 258 intentos de feminicidio, a su vez, atendió más de 70 510 casos de violencia psicológica, física y sexual contra mujeres y niñas³; hacia el 2017, la estadística no varió significativamente, reportándose 121 feminicidios y 247 tentativas de feminicidio, asimismo, se registró más de 17 000 denuncias de violencia en el primer trimestre del año⁴. Para el año 2020, la situación de confinamiento social a raíz de la pandemia por COVID-19 significó un aumento de casos, de acuerdo con la Defensoría del Pueblo, se registró 132 feminicidios, 204 tentativas y adicionalmente ocurrieron 50 muertes violentas de mujeres que aún son objeto de investigación⁵.

(2) Fuente: <http://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>

(3) Fuente: <http://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-39712349>

(4) Fuente: Boletín estadístico CEM Año 2017 - resumen estadístico de casos de feminicidio y tentativa de feminicidio atendidos por los Centros Emergencia Mujer.

(5) Fuente: <https://www.gob.pe/institucion/defensoria-del-pueblo/noticias/322749-defensoria-del-pueblo-se-registraron-132-feminicidios-en-el-2020>

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables como institución pública responsable de promover políticas y programas a favor de todo grupo de poblaciones que no cuente con las capacidades y/o posibilidades para ejercer sus derechos y libertades como individuos, cuenta con dos objetivos estratégicos⁶:

1. Garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres y poblaciones vulnerables y 2. proteger a las mujeres y poblaciones vulnerables en situación de riesgo y desprotección, en ese sentido, identificando que la violencia es un problema profundo y que ha ido evolucionando rápidamente en incidencias, principalmente la violencia contra la mujer, en abril de 2001 se constituyó el Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual (PNCVFS), cuyo propósito es formular, diseñar, promover y ejecutar planes, proyectos y programas de prevención y atención, además de promover acciones de protección y recuperación frente a la violencia familiar y sexual; así como la generación del conocimiento de la problemática y la promoción de relaciones democráticas entre varones y mujeres⁷.

Bajo el marco normativo y desde el soporte brindado por la articulación de sectores, se establecieron 6 instrumentos de protección y atención⁸, siendo uno de ellos, el Centro de Emergencia Mujer (CEM). Los servicios que brindan los CEM a nivel nacional, se encuentran diferenciados en 4 formas de atención: 1. atención 7x24; 2. atención en centros de salud; 3. atención en comisarías; y, 4). regular (con atención de 8 horas diarias). El objetivo de cada CEM se encuentra alineado al objetivo del Programa, sin embargo, como unidad de atención y en el marco de lo señalado en la Guía de Atención Integral de CEM, se puede considerar como su principal objetivo brindar atención especializada, integral y multidisciplinaria a las mujeres e integrantes del grupo familiar afectados por hechos de violencia familiar.

En términos de levantamiento de información sobre casos de violencia de género, difícilmente será evidenciado a través de encuestas e inclusive solo en algunas entrevistas o historias de vida se ha expresado el peligro que perciben las mujeres en sus espacios tanto familiares como laborales. En ese sentido, es necesario analizar los resultados de las encuestas en contraste con lo revelado en las entrevistas, así como en los registros nacionales de atenciones por los Centros de Emergencia Mujer.

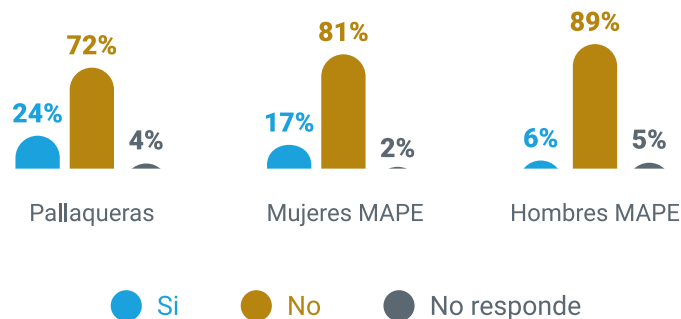
Frente a la pregunta sobre si las personas encuestadas han sido afectadas por algún caso de violencia en su hogar, mayoritariamente se respondió que no se había atravesado dicha situación, probablemente esa respuesta en parte está evidenciada por el tratamiento promedio que se le da a los casos de violencia, esto es, desde el ámbito privado y de manera confidencial; sin embargo, es necesario observar que un 24% de pallaqueras, un 17% de mujeres que trabajan dentro de la empresa minera y un 6% de mineros han sido afectados por situaciones de violencia.

(6) Tomado de Matriz de Objetivos Estratégicos y Sectores del MIMP (2017)

(7) Página web PNCVFS - <https://www.mimp.gob.pe/contigo/contenidos/pncontigo-articulos.php?codigo=1>

(8) Los Servicios del Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual son: Línea 100, Centro de Emergencia Mujer – CEM, Servicio de Atención Urgente – SAU, Centro de Atención Institucional – CAI, Hogares de Refugio y Chat 100.

GRÁFICO N°18
¿Ha sido afectado/a por algún caso de violencia en su hogar?



Al verificar el registro de casos de personas atendidas en los CEM por violencia de género y familiar durante el año 2020 en los ámbitos de intervención del proyecto, se puede identificar una alta incidencia de casos reportados, principalmente por mujeres; por ejemplo, en el CEM de la Comisaría Sectorial Rural de Camaná se reportaron 401 casos, esto es, aproximadamente un caso de violencia por día. Situación similar se presenta en el CEM Comisaría Sectorial de Ayabaca, donde se reportaron 204 casos, de los cuales 177 fueron denuncias realizadas por mujeres; en el caso del CEM de San Antonio de Putina, se detectaron 112 casos en el 2020, aproximadamente 1 caso reportado cada 3 días.

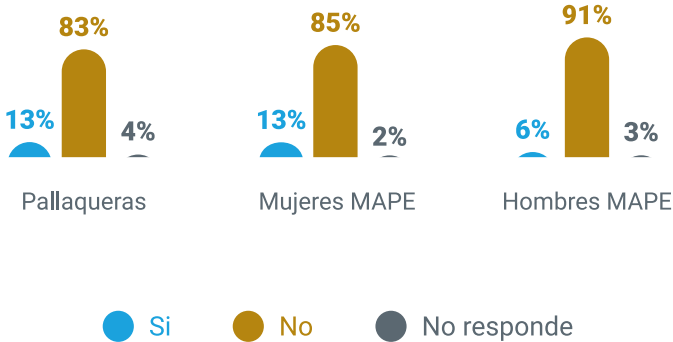
Tabla N° 11:
Casos de violencia registrados por los CEM en Arequipa, Piura y Puno

Región	Provincia	CEM	Casos de personas atendidas en los CEM por violencia de género y familiar en ámbitos de intervención del proyecto PlanetGOLD					
			Total	Sexo		Grupos de Edad		
				Mujeres	Hombres	0 - 17 años	18 - 59 años	60 a más años
Arequipa	Camaná	Camaná	283	242	41	75	184	24
	Camaná	Comisaría Sectorial Rural Camaná	401	334	67	102	264	35
	Caravelí	Caravelí	105	100	5	23	74	8
Piura	Ayabaca	Comisaría Sectorial Ayabaca	204	177	27	69	123	12
	Ayabaca	Suyo	159	147	12	52	101	6
Puno	San Antonio De Putina	San Antonio De Putina	112	103	9	26	82	4

Nota: Data extraída de los registros de casos atendidos en los CEM- Programa Aurora del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) de 2020.

La violencia no solo se manifiesta dentro de los hogares, también se han observado casos de acoso y hostigamiento en los ámbitos de la labor minera, los cuales no necesariamente son evidenciados o sancionados, esto, a partir de la creencia de mantener los casos en el ámbito privado para no generar conflictos en las relaciones laborales o de convivencia en la labor minera. Bajo ese marco, al momento de preguntar sobre si ha sido testigo de algún caso de acoso en su labor minera, un 13% de pallaqueras, 13% de mujeres que trabajan dentro de la unidad minera y 6% de mineros respondieron que sí conocían o habían presenciado algún caso de acoso en su labor.

GRÁFICO N°19
¿Ha sido testigo o conoce de algún caso de acoso en su labor?



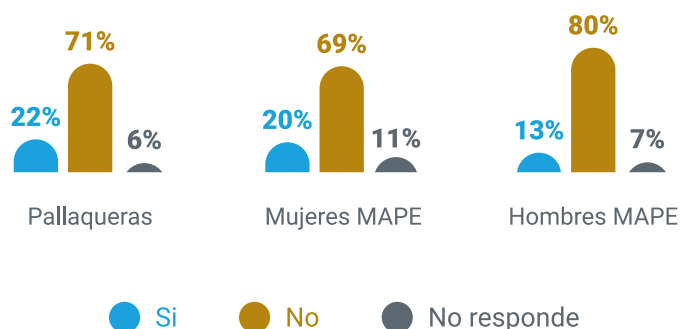
Servicio de salud y casos de violencia en Ananea (Puno)

- Existe una mala atención en los centros de salud cercanos a las zonas de trabajo, la falta de profesionales y medicamentos, desmotivan a las mujeres (en su mayoría pallaqueras) decidan no realizarse consultas y chequeos preventivos en estos centros, empleando la medicina natural para su autocuidado y curación de enfermedades. A diferencia de aquellas mujeres líderes, que trabajan en empresas mineras, que afirman recibir buenas atenciones en los tópicos de sus operaciones.
- Es necesario diferenciar las necesidades de mujeres y hombres en materia de salud. Físicamente las mujeres están propensas a contraer más enfermedades, y el ser madres, les hace necesitar más atenciones en los centros de salud.
- Las mujeres y hombres entrevistados, en su mayoría afirman no acudir a los servicios de información sobre salud sexual, reproductiva y planificación familiar.
- La consideración de servicios higiénicos diferenciados para mujeres y varones es una de las necesidades principales de las mujeres del sector MAPE; es importante resaltar que, a diferencia de las mujeres pallaqueras (ellas no poseen servicios higiénicos y menos aún adecuados, trabajando en muchos casos a la intemperie), las mujeres que trabajan en una empresa minera logran acceder a servicios higiénicos pero que no cubren las necesidades básicas de una mujer, siendo en ocasiones de uso común entre varones y mujeres.
- Las lideresas en su mayoría consideran que se enfrentan a problemas como la violencia física familiar, el acoso sexual, la anemia e infecciones urinarias; reconocen que se encuentran en un sector donde no son consideradas para recibir apoyo por parte del Estado y donde la mayoría de los niños tiene anemia. Afirman también haber escuchado sobre casos de violencia sexual en la zona, pocos en el trabajo mismo, pero en algunos casos afirman haber enfrentado el acoso mediante denuncias.
- La violencia familiar y maltrato físico es uno de los problemas que más se presenta en el sector; varias de las mujeres lideresas entrevistadas afirman haber escuchado de los maltratos físicos a las que son sometidas sus compañeras por parte de sus parejas sentimentales, resaltando el machismo en el que viven y la falta de conocimiento de los derechos de la mujer.
- No descartan la existencia de violencia en los centros de trabajo, reconocen que son víctimas de discriminación al escuchar que son menospreciadas por no trabajar igual que los hombres. Esta discriminación se presenta también cuando se realizan quejas o los reclamos respectivos ante los superiores (profesionales), quienes tienen un actuar que es poco considerado, realizando solo un llamado de atención a los culpables.
- La accesibilidad a canales de denuncia de violencia sexual, psicológica y física hacia la mujer es limitada, casi nula, la lejanía de las zonas donde laboran y viven, la poca información que tienen sobre sus derechos y sobre las entidades que tiene el Estado para la protección de la mujer contra la violencia, hace que los abusos de las que son víctimas no sean denunciados en su mayoría. Algunas lideresas mencionan que en las zonas donde laboran existen los jueces de paz, pero necesitan más servicios adecuados para las mujeres en materia de ayuda y atención.

Sistematización de testimonios recogidos de hombres y mujeres de la MAPE en Puno.

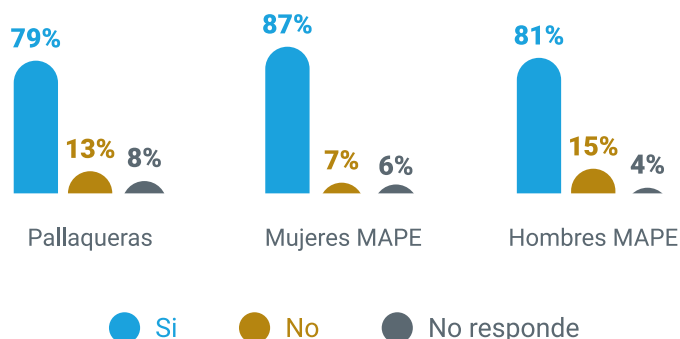
Solo en el primer trimestre del 2021, los Centros de Emergencia Mujer atendieron 3,763 casos de violencia contra la mujer o integrantes del grupo familiar, mientras que durante el año 2020 se reportó un total de 11,229 casos atendidos a nivel nacional. En cuanto al conocimiento y acceso a los mecanismos de protección contra la violencia de género y discriminación hacia la población vulnerable en la MAPE, la accesibilidad a canales de denuncia de violencia sexual, psicológica y física hacia la mujer es limitada, reportándose en las entrevistas que son muy pocas las veces que reciben información al respecto, a pesar de que la evidencia demuestra que por lo menos existe un CEM en cada ámbito de intervención del proyecto. En ese contexto, los/as encuestados manifestaron mayoritariamente que desconocían de algún CEM cercano, esto es, un 71% de pallaqueras, 69% de mujeres que trabajan en la organización minera y 80% de mineros.

GRÁFICO N°20
¿Conoces el Centro de Emergencia Mujer más cercano?



Entre los/as encuestados mayoritariamente hay interés de recibir información y capacitarse, en hacer valer sus derechos, defenderse y protegerse frente a cualquier caso de violencia y discriminación; en ese sentido, el 79% de pallaqueras, el 87% de mujeres que trabajan en una organización minera y el 81% de mineros muestra disposición de ser parte de talleres o recibir información necesaria para el ejercicio de sus derechos de protección.

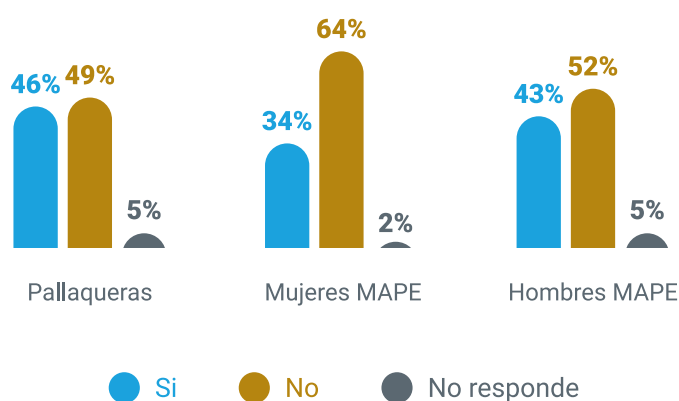
GRÁFICO N°21
Interés por recibir información o capacitación sobre los mecanismos e protección contra la violencia y discriminación



En el Perú persisten normas y prácticas discriminatorias sobre las esferas de la sexualidad y la reproducción que afectan la vida de las mujeres, exponiéndolas a graves riesgos, daños y desventajas, (Centro Legal para Derechos Reproductivos y Políticas Públicas, 1989). El acceso y uso de métodos anticonceptivos está asociado al nivel educativo principalmente de las mujeres; en este sentido, el desconocimiento sobre los servicios de salud sexual y reproductiva así como las ventajas de los métodos modernos de planificación familiar, se convierte en una brecha de género que enfrentan la mayoría de las personas analfabetas. De acuerdo a la estadística nacional (INEI, 2019), se advierte que más del 50% de mujeres en edad fértil y que tienen pareja, de Piura y de Arequipa, usan métodos modernos de planificación familiar; mientras que en Puno solo el 32.8% de las mujeres en las mismas condiciones, usan este tipo de método.

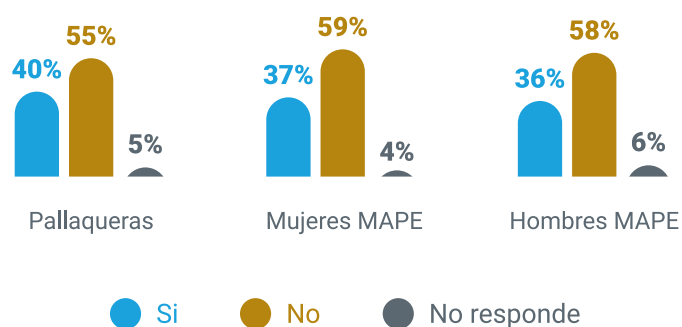
Respecto a la consejería en salud sexual como mecanismo de empoderamiento para ejercer decisiones autónomas sobre salud sexual reproductiva y familiar, el 46% de pallaqueras manifestó que ha atendido a programas de planificación familiar frente a un 49% que no ha hecho uso de dichos programas; en el caso de las mujeres que trabajan en organizaciones mineras, un 64% no ha sido parte de los programas de planificación familiar, frente a un 34% que sí ha hecho uso de dichos programas; en el caso de los mineros, un 52% no ha atendido a los programas de planificación, mientras que un 43% sí fue parte de ellos.

GRÁFICO N°22
Uso de programas de planificación familiar



Indicadores similares se expresan respecto al uso de servicios de consejería en salud sexual: del total de pallaqueras encuestadas, el 55% no ha recibido información y/o asistencia en consejería sobre salud sexual; situación similar es para el caso de hombres (58%) y mujeres (59%) que trabajan dentro de la organización minera.

GRÁFICO N°23
Uso de servicios de consejería en salud sexual



5.8. Estereotipos de género

Los estereotipos son las creencias u opiniones sobre las representaciones que se construyen de grupos específicos, en este caso, los roles que hombres y mujeres deberían ejercer en el sector minero, los cuales revelan brechas de género que llegan a condicionar la participación de la mujer en la cadena de valor de la MAPE. Al respecto, los estereotipos de género representan restricciones estructurales sociales que ubican los roles de mujeres y hombres en contraposición, y a su vez se establece una jerarquía, donde los comportamientos asociados a lo masculino usualmente son más valorados o reconocidos que aquellas conductas vinculadas a lo femenino; asimismo, los estereotipos llegan a determinar una serie de pautas de comportamiento, cuyo cumplimiento evitará que su entorno más cercano -o la sociedad en general- juzgue o discrimine al otro.

Como el resto de las brechas de género, la incidencia de los estereotipos es generacional, se van adjudicando nuevos roles a hombres y a mujeres, y en muchos casos se acentúan las percepciones y comportamientos que delimitan las relaciones entre géneros. Los estereotipos son adquiridos y se desenvuelven naturalmente en las dinámicas del día a día, por lo cual, para evaluar qué estereotipos manejan los mineros respecto a los roles de mujeres y hombres, durante las encuestas se trabajaron una serie de afirmaciones para medir su conformidad o disconformidad respecto a lo presentado, obteniéndose los siguientes resultados:

Tabla N° 12:
Estereotipos de género sobre las mujeres en la MAPE

	Hombre		
	Si	No	No responde
La minería es una actividad sobre todo para hombres.	41%	58%	1%
Las mujeres tienen que ocuparse solamente de sus hogares.	36%	58%	6%
Los hombres piensan mejor y son más inteligentes.	12%	81%	7%
Las mujeres no tienen suficiente fuerza para trabajar en la minería.	47%	46%	7%
Las mujeres son más ordenadas y mejores administradoras.	72%	23%	5%
Las mujeres tienen más inasistencias al trabajo que los hombres.	14%	79%	7%
Es mejor trabajar o contratar mujeres que no sean bonitas.	18%	73%	9%
Las mujeres bonitas son menos inteligentes.	13%	78%	9%
Las mujeres en la mina pueden distraer a los hombres.	59%	35%	6%
Las mujeres son más detallistas que los hombres en el trabajo.	62%	29%	9%
La mujer no tiene la misma autoridad que un hombre para dirigir a un equipo de trabajo.	29%	63%	8%
El cuidado de los hijos e hijas impide a las mujeres concentrarse en el trabajo.	53%	39%	8%
Si una mujer entra a una mina, se puede perder la veta.	19%	71%	10%
Las mujeres traen mala suerte en las minas.	15%	73%	12%
Trabajar en la mina tiene un riesgo alto para las mujeres y no lo soportan.	47%	44%	9%
La minería es un trabajo riesgoso, puede que en el futuro las mujeres no puedan tener hijos.	35%	50%	15%

Se destacan algunos indicadores, por ejemplo, el 59% de mineros considera que las mujeres en la mina pueden representar una distracción al resto de hombres, lo cual minimiza el rol y aporte de las mujeres en la actividad minera, facilitando la cosificación de su persona. Por otro lado, el 53% de hombres considera que el cuidado de hijas e hijos impide que las mujeres se concentren en el trabajo, una percepción que constantemente condiciona la empleabilidad y contratación de mujeres que son madres, y que revela también como las dinámicas de cuidado no son valoradas en tanto son consideradas como un ejercicio complementario y no como una contribución al fortalecimiento de la dinámica familiar.

Un resultado significativo es que el 47% de mineros menciona estar de acuerdo en que el trabajo en la mina representa un alto riesgo para las mujeres y que no lo podrían soportar, lo cual evidencia un estereotipo común no solo en los espacios rurales, también urbanos, el de considerar a la mujer como un sujeto débil y por lo cual se le suele asignar roles de subordinación dentro de la labor minera; lo cual es también argumentado en el ejercicio de percepciones, dado que los mineros están de acuerdo en un 62% que las mujeres son más ordenadas y detallistas, atribuyéndoles nuevamente labores administrativas o de oficios en la unidad minera, en tanto no estén involucradas con las actividades que requieren mayor fuerza física.

6

Recomendaciones para el diseño de un plan de acción con enfoque de género



El Plan de Acción con Enfoque de Género recoge los resultados del diagnóstico respecto a los roles de hombres y mujeres en la MAPE, cómo se interrelacionan y las brechas que se identifican; y propone una estrategia multi-stakeholder que involucra a los 3 niveles de gobernanza: nacional, regional y local y considerando tanto a los actores interesados e involucrados en el sector como aquellos que podrían influir en su desempeño. En ese sentido, el plan busca equilibrar las oportunidades y participación de hombres y mujeres en la MAPE, poniendo énfasis en una serie de actividades que permite generar condiciones para el desarrollo de las mujeres en la MAPE y de esta manera reducir su situación de desventaja.

Gráfico N° 24:
Matriz de niveles de intervención para el Plan de Acción con Enfoque de Género

La siguiente matriz propone objetivos estratégicos de acuerdo con 3 niveles de intervención (grado de incidencia para la planificación de las actividades de género).

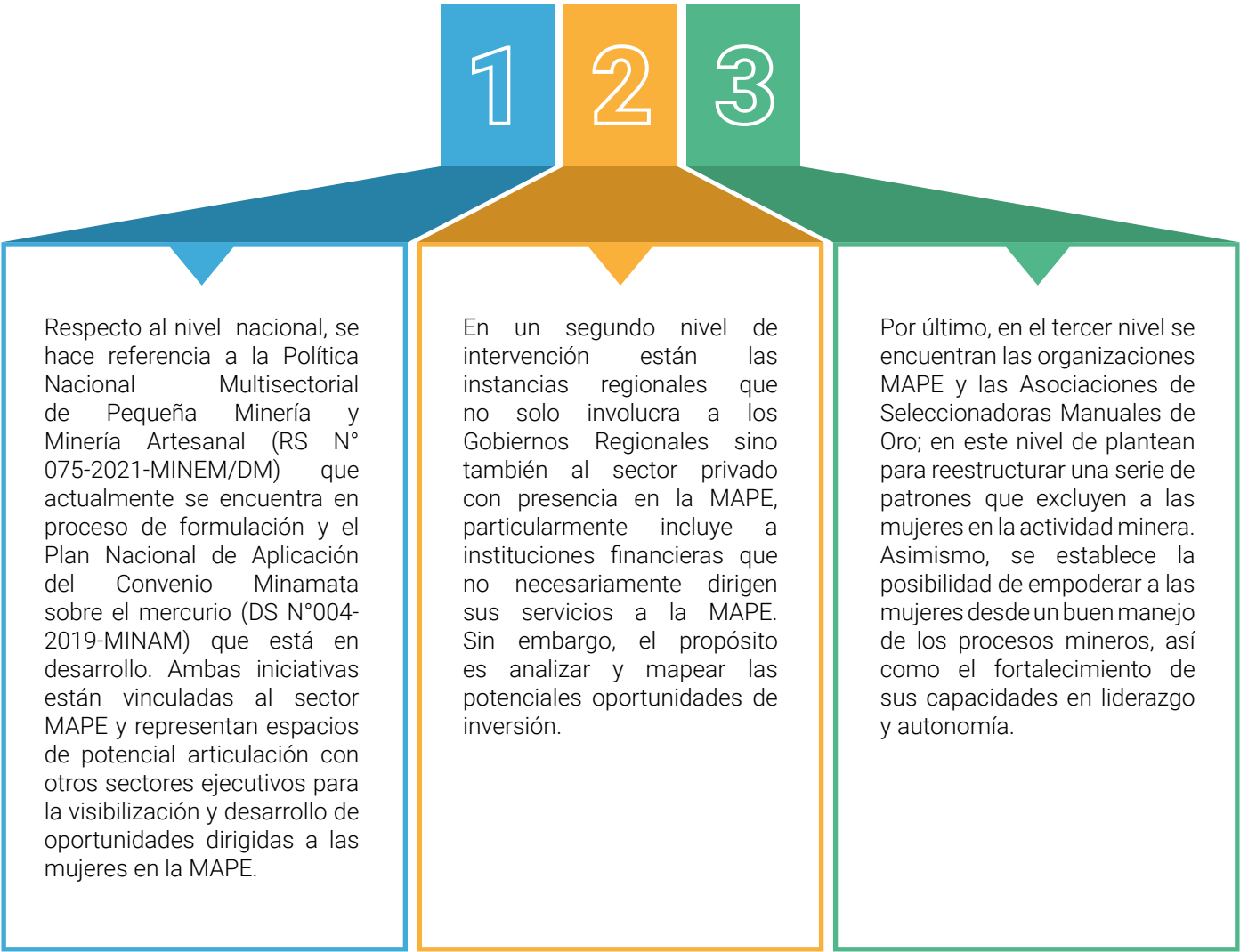


Tabla N° 13: Intervención a nivel nacional

Objetivo Estratégico	Resultados	Acciones	Actores Involucrados
OE1. Promover la equidad de género y participación de las mujeres en el marco de la Política Nacional Multisectorial de Pequeña Minería y Minería Artesanal (RS N° 075-2021-MINEM/DM)	R1. Proceso de formalización de la MAPE con perspectiva e indicadores de género, incorporando acciones hacia la visibilización de la participación de mujeres en la cadena de valor.	<p>1.1 Impulsar mesas técnicas regionales multisectoriales, que a través de reuniones periódicas evalúen los aspectos de género en la MAPE</p> <p>1.2 Generar la ampliación del alcance del Padrón de Terceras Personas Naturales y Seleccionadores Manuales de Oro (DS 018 – 2018 EM) a otras regiones con presencia de seleccionadoras.</p> <p>1.3 Desarrollar un registro o base de datos que rastree la producción de las seleccionadoras manuales de oro a nivel nacional y que esté articulado a actores estratégicos (Asbanc, FEPCMAC, MIDIS, Minsa, MIMP, Mintra, MTPE)</p> <p>1.4 Promover la participación articulada con sectores ejecutivos: 1) MIMP: desarrollo de una estrategia de género que tome consideraciones sobre la realidad socioeconómica de hombres y mujeres en la MAPE. 2) MIDIS: implementación de servicios de Cuna Más⁹ en las localidades cercanas a los centros mineros. 3) MINSA-DIRESA: centros de salud brinden charlas sobre los impactos y riesgos de exposición al mercurio en las gestantes, niños/as y mujeres que trabajan en la selección manual de oro.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Minem • MIMP • MIDIS
	R2. Promover, conformar y asistir técnicamente la creación de un gremio o asociación nacional de mujeres mineras de la MAPE con el propósito de que intercambien experiencias, conocimientos y contribuyan en incidir políticamente sobre los principales aspectos que las afectan (formalización de las seleccionadoras manuales de oro, desarrollo de capacidades, exposición a metales pesados, entre otros).	<p>2.1 Promover la constitución legal y/o fortalecimiento de las asociaciones de seleccionadoras manuales de oro.</p> <p>2.2 Desarrollar un Programa Integral de Talleres en Gestión Organizacional dirigido a las asociaciones de seleccionadoras manuales de oro a través de módulos como: 1) liderazgo, 2) seguridad en la actividad de selección manual de oro, 3) administración de la asociación y 4) asesoría para la toma de acuerdos y priorización de iniciativas.</p> <p>2.3 Implementar la constitución legal de la red de mujeres mineras a nivel nacional.</p> <p>2.4 Establecer un comité de gestión para la red de mujeres mineras, conformado por especialistas y lideresas de la MAPE, con el propósito de priorizar temas de mayor incidencia.</p>	
OE2. Impulsar la perspectiva de género en el marco de la implementación del Plan Nacional de Aplicación del Convenio Minamata sobre el mercurio (DS N°004-2019-MINAM) relacionado a la MAPE.	R3. Reconocimiento de la participación de la mujer en la cadena de valor de la MAPE y las oportunidades para la reducción del uso del mercurio en el sector.	<p>3.1 Incorporar grupos organizados de mujeres mineras o asociaciones de seleccionadoras manuales de oro a la estrategia de sensibilización sobre los usos del mercurio en la MAPE.</p> <p>3.2 Incorporar metas de participación en las charlas y programas educativos preventivos para la MAPE, desagregadas por sexo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Minam • Minsa

(9) El Programa Nacional Cuna Más tiene como objetivo mejorar el desarrollo infantil de niñas y niños menores de 36 meses de edad, en localidades en situación de pobreza y pobreza extrema.

Tabla N° 14: Intervención a nivel regional

Objetivo Estratégico	Resultados	Acciones	Actores Involucrados
OE3. Promover el acceso al crédito, financiamiento y educación financiera de las mujeres de la MAPE y seleccionadoras manuales de oro.	R4. Programa de Educación Financiera Integral adaptado a las demandas diferenciadas de mujeres y hombres de la MAPE.	4.1 Programa Integral de Educación Financiera, tomando en cuenta los módulos de aprendizaje: 1) ahorro y gestión de los ingresos familiares, 2) administración de los ingresos para la actividad de minería artesanal, 3) identificación de oportunidades de negocio complementarias y 4) desarrollo de planes de negocio.	<ul style="list-style-type: none"> Instituciones Financieras COOPAC Edpyme Fintechs Organizaciones que brinden servicios financieros y no financieros adaptados al desarrollo rural
	R5. Acceso de información de las entidades financieras para la atención del sector MAPE.	5.1 Forjar alianzas con entidades de financiamiento y crédito no tradicionales, como cooperativas de ahorro y crédito y <i>fintechs</i> . 5.2 Desarrollar un programa de sensibilización y capacitación dirigido a las instituciones financieras con el propósito de presentar información de valor financiero respecto a la MAPE, así como sus oportunidades de inversión	
	R6. Mecanismos/ instrumentos financieros adaptados al perfil de organizaciones MAPE y grupos organizados de mujeres seleccionadoras manuales de oro	6.1 Establecer alianzas con programas o incubadoras empresariales para promover emprendimientos de grupos organizados de mujeres mineras y seleccionadoras manuales de oro. 6.2 Desarrollar mecanismos alternativos de autofinanciamiento dirigido a las seleccionadoras manuales de mineral y mujeres sin acceso a crédito mediante la conformación de grupos solidarios de ahorro o bancos comunales	
OE4. Sensibilizar sobre los riesgos del uso del mercurio y promover el acceso a soluciones tecnológicas libres de mercurio.	R7. Organizaciones MAPE y Asociaciones de Seleccionadoras Manuales de Oro informadas sobre los riesgos e impactos del mercurio en la salud humana para identificar tecnologías libres de mercurio asociadas a su actividad minera.	7.1 Elaborar y difundir material informativo sobre el Convenio de Minamata, los impactos del mercurio en la salud humana y los riesgos en mujeres, gestantes y niños/as. 7.2 Desarrollar campañas informativas en centros mineros sobre el uso de tecnologías limpias y la oferta disponible para su adquisición.	<ul style="list-style-type: none"> Diresa DREM/GREM
	R8. Estrategia de salud regional (por encargo de la DIRESA) incluye situación actual del uso de mercurio en la MAPE y desarrolla un plan de capacitación que apunte a la detección y control de potenciales casos de exposición al mercurio.	8.1 Crear un programa de capacitación dirigido al personal de los centros de salud (a nivel regional) sobre los impactos y riesgos del uso del mercurio. 8.2 Implementar una estrategia de toma de muestras y evaluaciones médicas periódicas a poblaciones potencialmente expuestas al mercurio.	
OE5. Promover una MAPE libre de violencia contra las mujeres o el grupo familiar.	R9. Organizaciones MAPE cuentan con mecanismos internos de denuncia de todo tipo de violencia contra la mujer o el grupo familiar	9.1 Promover la incorporación de lineamientos de prevención y sanción de la violencia de género (como hostigamiento sexual laboral) en los estatutos y reglamentos de las organizaciones MAPE. 9.2 Identificar operadores y coordinar mecanismos de articulación de los servicios de atención y prevención de la violencia contra las mujeres del Programa Aurora del MIMP en los centros mineros. Difusión de material informativo sobre los servicios del Programa Aurora (línea 100, etc.) en centros laborales de la MAPE.	<ul style="list-style-type: none"> MIMP, Programa Aurora CEM
	R10. Centros de Emergencia Mujer (CEM) sensibilizados sobre la situación de violencia en la MAPE y capacitados para el desarrollo de estrategias de comunicación y prevención dirigidas a la MAPE.	10.1 Desarrollar un programa de capacitación dirigida a los CEM sobre la situación de violencia en la MAPE. 10.2 Promover el fortalecimiento de las estrategias comunitarias de prevención y comunicación de los CEM con el propósito de atender y alcanzar a la población minera. 10.3 Implementar talleres sobre la violencia contra la mujer y los grupos familiares en los centros mineros.	

Tabla N° 15: Intervención a nivel local

Objetivo Estratégico	Resultados	Acciones	Actores Involucrados
OE6. Promover condiciones y lineamientos para la equidad entre hombres y mujeres dentro de la MAPE formalizada y en proceso de formalización.	R11. Organizaciones MAPE cuentan con lineamientos y políticas de equidad de género.	<p>11.1 Brindar asesoría técnica para el diseño de lineamientos de equidad de género en los Estatutos de la MAPE, aprobados en asamblea.</p> <p>11.2 Asistencia técnica para la modificación, actualización y registro en Registros Públicos de los Estatutos con lineamientos de equidad de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Organizaciones MAPE • Asociaciones de seleccionadoras manuales de oro • Actores/ organizaciones con presencia en el sector para facilitar asistencia técnica, especializados en temas de género y ruralidad.
	R12. Organizaciones MAPE sensibilizadas sobre el impacto de los estereotipos de género y discriminación hacia las mujeres.	12.1 Desarrollar talleres de fortalecimiento organizacional que aborden la equidad de género y los impactos de las desigualdades de género en el acceso y control de los recursos dentro de la MAPE.	
OE7. Fortalecer los liderazgos de las mujeres en la MAPE.	R13. Mujeres de la MAPE y seleccionadoras manuales afianzan sus liderazgos y reconocen medios de empoderamiento.	13.1 Implementar programa de liderazgo de mujeres en la MAPE y seleccionadoras manuales de mineral que aborden temas sobre: emprendimiento, salud ocupacional, comercialización, trabajo en equipo, equidad de género y empoderamiento, procesamiento y uso de tecnologías limpias.	
	R14. Organizaciones MAPE cuentan con espacios donde se integran a las mujeres con voz y voto sobre las actividades en la operación minera.	<p>14.1 Desarrollar el establecimiento de cuotas de género en los espacios de decisión de la organización MAPE, tales como asambleas, directorios, entre otros.</p> <p>14.2 Promover la conformación de comités de mujeres con el objetivo de activar el diálogo entre socias y mujeres que trabajan en la operación minera respecto a temas que no solo deriven de la propia actividad minera, sino también otros aspectos sociales o comunitarios que afecten el desempeño del trabajo minero.</p>	
OE8. Desarrollar buenas prácticas en la selección de oro en los aspectos técnicos, comerciales y de negociación.	R15. Mujeres seleccionadoras manuales de oro se encuentran capacitadas y manejan estándares de seguridad dentro de su actividad minera.	15.1 Analizar los puntos críticos del modelo de negocio de la selección manual de oro	
		<p>15.2 Brindar soporte técnico para la estandarización de buenas prácticas en la selección manual de oro.</p> <p>15.3 Otorgar equipos de protección personal.</p> <p>15.4 Ofrecer asesoría para concretar acuerdos con plantas de beneficio libres de mercurio, para la mejora del proceso de beneficio en la cadena de valor de selección manual de oro.</p>	

Conclusiones

- En la minería artesanal y pequeña minería (MAPE) de oro persisten una serie de desigualdades entre **hombres y mujeres** que repercuten en sus posibilidades de desarrollo a nivel individual, familiar y laboral.
- Siendo la informalidad laboral una característica predominante del sector de la MAPE, el estudio demuestra que el **79% de hombres y mujeres no poseen un contrato laboral** (93% pallaqueras, 70% mujeres mineras y 75% mineros) y solo el 18% se encuentra en planilla. Las pallaqueras no cuentan con ningún tipo de contrato laboral y por consiguiente no tienen derechos laborales.
- La actividad de **selección manual de oro conocida como “pallaqueo”** solo está **reconocida** en la región **Puno** donde se creó el Padrón de Terceras Personas Naturales y Seleccionadores Manuales de Oro que contabiliza 11,753 empadronados, de los cuales solo el **24.16% son mujeres** -aproximadamente 2,840 pallaqueras- una cifra que no necesariamente refleja el total de seleccionadoras de la región. De acuerdo al estudio, el **100% de las pallaqueras encuestadas desconocen sobre el empadronamiento o su propósito**.
- El estudio reveló que la actividad de selección manual de oro o **pallaqueo se practica también en otras regiones** como Arequipa, Ayacucho, Piura, La Libertad, Ica y Apurímac y que es importante que el Decreto Supremo N°018 – 2018 EM sea **ampliado** a estas regiones para **reconocer y visibilizar la actividad económica del pallaqueo** como parte de la cadena de valor del oro.
- Respecto a los roles dentro de la organización minera, se evidencia que los **mineros tienen roles y cargos con mayor actividad y jerarquía en la organización minera**, mientras que las **mujeres mineras** aún ejercen **labores de subordinación**, lo cual condiciona sus capacidades de ejercer liderazgos o involucrarse en los procesos de la organización.
- Para el caso de la **actividad de selección manual de oro -realizada generalmente por mujeres-** se evidencia **una doble dependencia**: i) dependen de la autorización del titular de la concesión minera o del operador minero donde realizan el trabajo de selección del mineral y ii) dependen del comercializador de oro quien fija las condiciones de compra en función del precio internacional del oro y la calidad del producto. En ese marco, las pallaqueras no solo se desenvuelven en la precariedad y riesgos de la propia actividad minera, sino que también ven limitadas sus posibilidades de decisión o negociación, y con ello, sus oportunidades de generar mayores ingresos.
- **Los mineros (57%) a diferencia de las mujeres mineras (66%) y pallaqueras (84%) tienen menor responsabilidad para la realización de tareas domésticas y de cuidado de familiares enfermos**, situación que se acentuó a raíz de la pandemia generada por el COVID-19. Asimismo, los mineros de la MAPE disponen de mayor tiempo libre fuera de la jornada de trabajo, que dedican a actividades recreativas o de ocio.
- **Los niveles de liderazgo en el sector de la MAPE dependen del nivel de desarrollo o maduración de las propias organizaciones o asociaciones de mineros**, no obstante, las pallaqueras al encontrarse en el eslabón más precario de la cadena de valor del oro enfrentan desafíos de asociatividad y construcción de liderazgos. Para el caso de las mujeres mineras, a pesar de compartir espacios con sus compañeros mineros, aún enfrentan temores en dar su voz y voto, principal limitante para desarrollarse de manera competitiva dentro de la empresa minera.
- El **65% de hombres y mujeres en la MAPE** (60% mujeres mineras, 67% mineros y 69% pallaqueras) **no han solicitado créditos formales** debido a que perciben que **no cumplirían con las exigencias de las entidades financieras** que solicitan evidencia contable de sus ingresos o la documentación que los/as acredite como formales.
- La débil expectativa de crecimiento de la actividad de selección manual de oro y la limitada visión sobre oportunidades de inversión en sus localidades, ha contribuido a que **solo el 27% de pallaqueras demande algún tipo de préstamo o financiamiento; sin embargo, un 50% de mujeres mineras y 48% de mineros sí demandan financiamiento en tanto han logrado mapear mejores oportunidades para sus negocios mineros**.

- **El 71% de hombres y mujeres de la MAPE** (77% pallaqueras, 64% mujeres mineras y 72% mineros) **consideran que no cuentan con información sobre el impacto real del mercurio en la salud y el ambiente**, y mencionan que desean obtener más información.
- **El 51% de hombres y mujeres de la MAPE** (60% pallaqueras, 44% mujeres mineras y 49% mineros) **perciben que están expuestos a las emisiones y liberaciones de mercurio como resultado de las actividades mineras artesanales**. La encuesta también reveló que nunca habían tenido algún tipo de evaluación clínica para constatar el nivel de mercurio en su organismo.
- Aunque la MAPE no es ajena a los casos de violencia contra la mujer o los integrantes del grupo familiar, **el 73% de hombres y mujeres de la MAPE** ((71% pallaqueras, 69% mujeres mineras y 80% mineros) **desconocen la ubicación y la funcionalidad de los Centros de Emergencia Mujer en sus localidades**, así como el procedimiento a seguir en caso de ser víctimas de algún tipo de violencia.
- El **82% de hombres y mujeres de la MAPE** (79% pallaqueras, 87% mujeres mineras y 81% mineros) **muestra una alta disposición para asistir a talleres** o recibir información para ejercer su **derecho de protección contra la violencia familiar**.
- En cuanto a los estereotipos de género en la MAPE, el estudio demuestra que aún el **sistema patriarcal es dominante**, minimizándose el rol y contribución de las mujeres en la actividad minera. El estudio revela que, para el **59% de mineros, las mujeres en la mina pueden representar una distracción al resto de hombres y el 53% de hombres, considera que el cuidado de los hijos impide que las mujeres se concentren en el trabajo**, una percepción que constantemente condiciona la empleabilidad y contratación de mujeres que son madres. Por último, para el **47% de mineros, el trabajo de mina representa gran esfuerzo físico y alto riesgo para las mujeres por lo que ellas no lo podrían soportar**, lo que evidencia un estereotipo común entre espacios rurales y urbanos, el de considerar a la mujer como un sujeto débil y por lo cual se le suele asignar roles de subordinación.

Recomendaciones

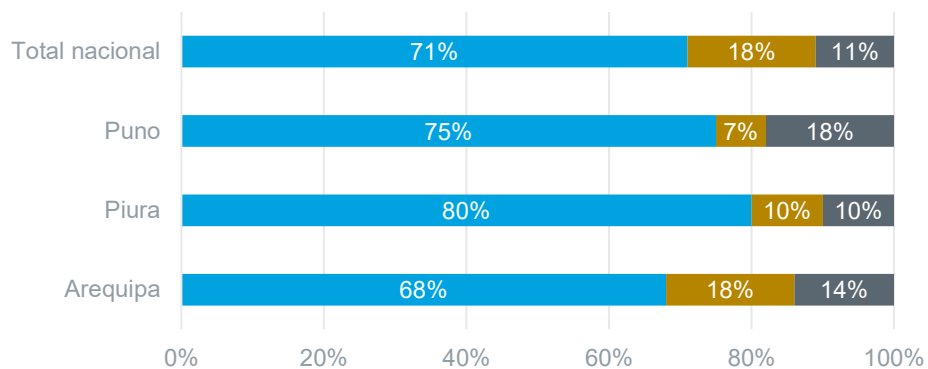
- Implementar un Plan de Acción con Enfoque de Género en la MAPE que permita el acceso equitativo a mejores condiciones socioeconómicas a hombres y mujeres de la MAPE.
- Involucrar a los 3 niveles de gobernanza: nacional, regional y local, con el propósito de articular esfuerzos desde el sector público y privado para atender una serie de brechas que permitan equilibrar la balanza de oportunidades y participación de hombres y mujeres en la MAPE.
- Desarrollar acciones concretas enfocadas en las mujeres, facilitándoles condiciones y oportunidades para reducir su situación de desventaja con mayor énfasis en las seleccionadoras manuales de oro.

Caracterización laboral

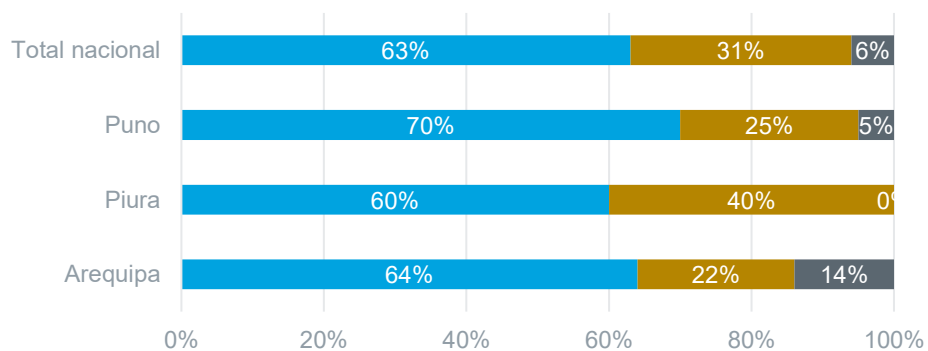
La minería es el único trabajo que realiza

■ Sí ■ No ■ No responde

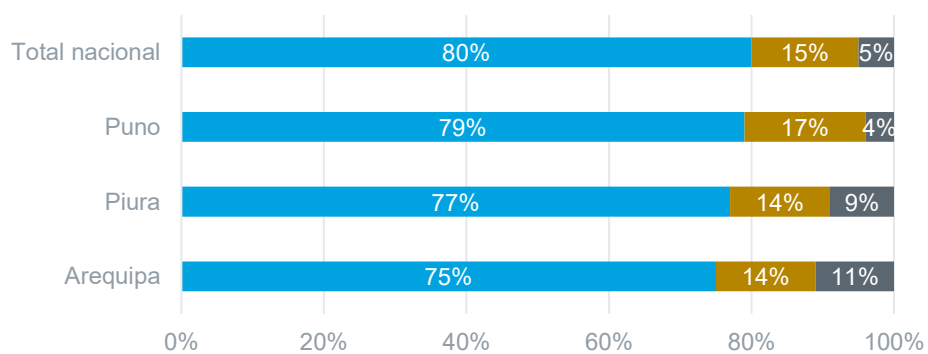
Pallaqueras



Mujeres mineras



Mineros

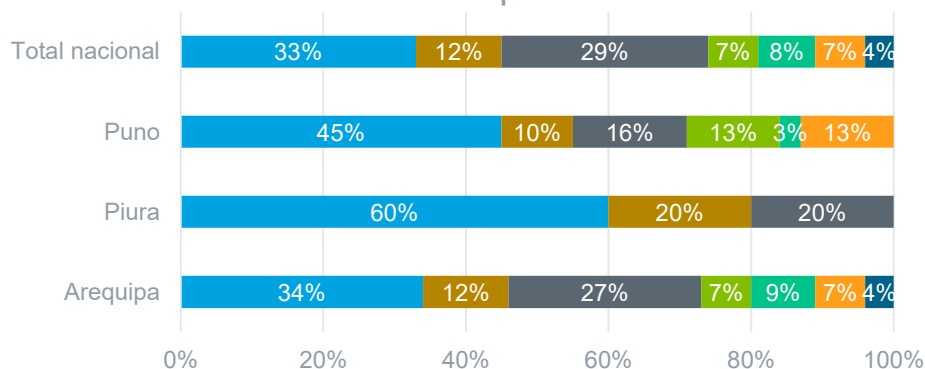


Caracterización laboral

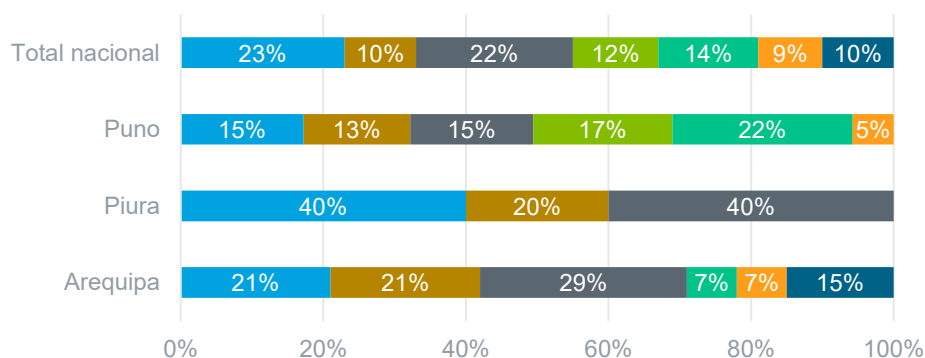
Tiempo que lleva trabajando en la minería

- Entre cinco a diez años
- Entre diez y quince años
- Entre dos a cuatro años
- Más de quince años
- Menos de un año
- Un año
- No responde

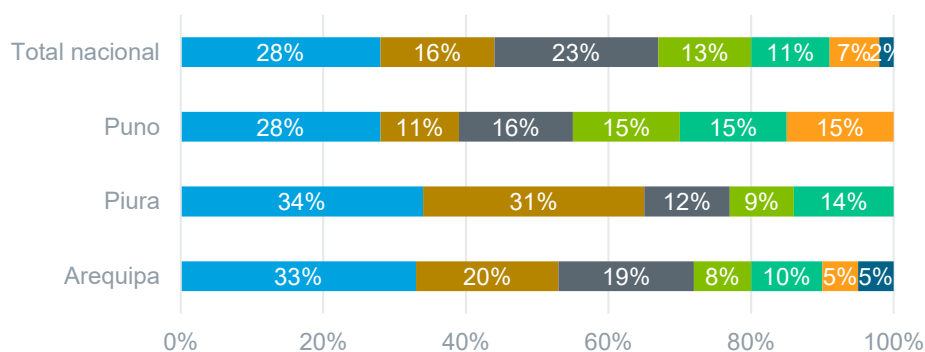
Pallaqueras



Mujeres mineras



Mineros

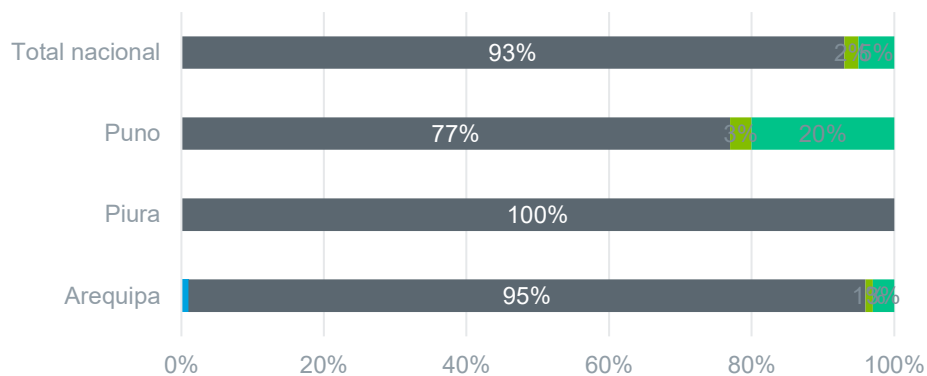


Caracterización laboral

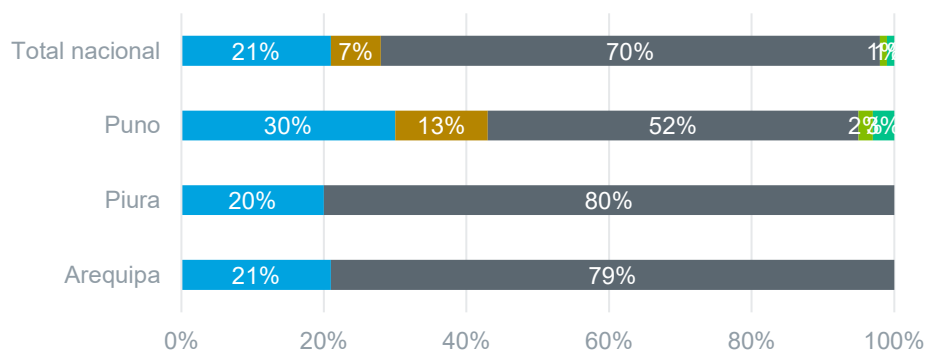
Dispone de contrato de trabajo

- Sí, planilla
- No, eventual
- No responde
- Sí, contractual RH
- No, independiente

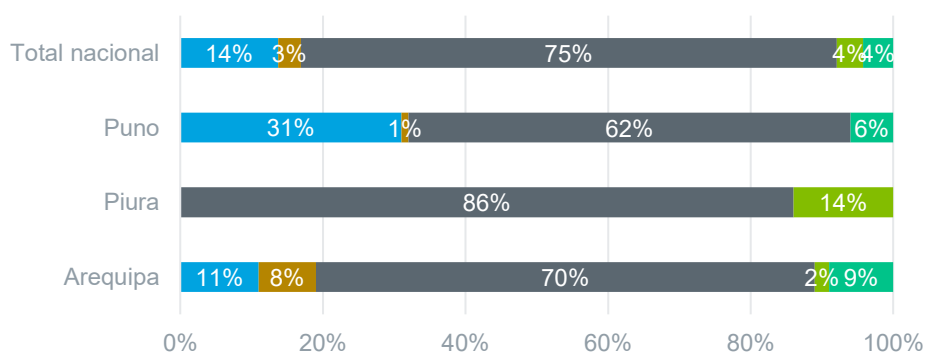
Pallaqueras



Mujeres mineras



Mineros

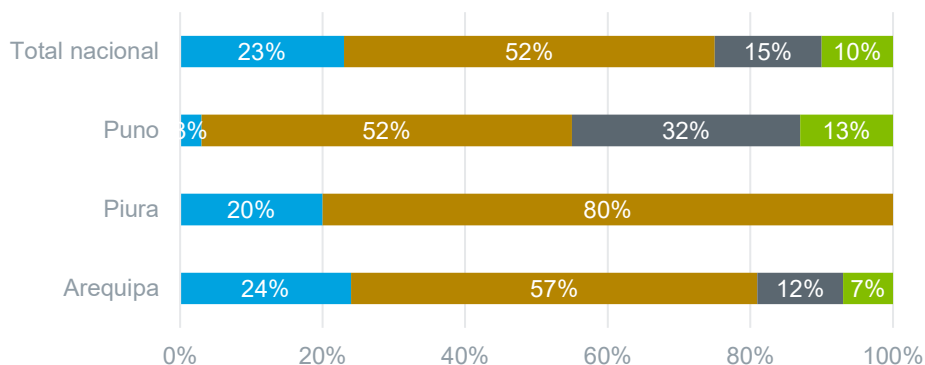


Caracterización laboral

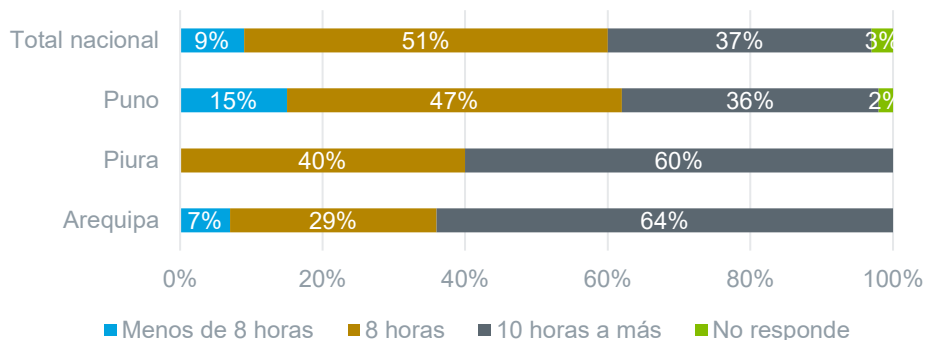
Jornada laboral

■ Menos de 8 horas ■ 8 horas ■ 10 horas a más ■ No responde

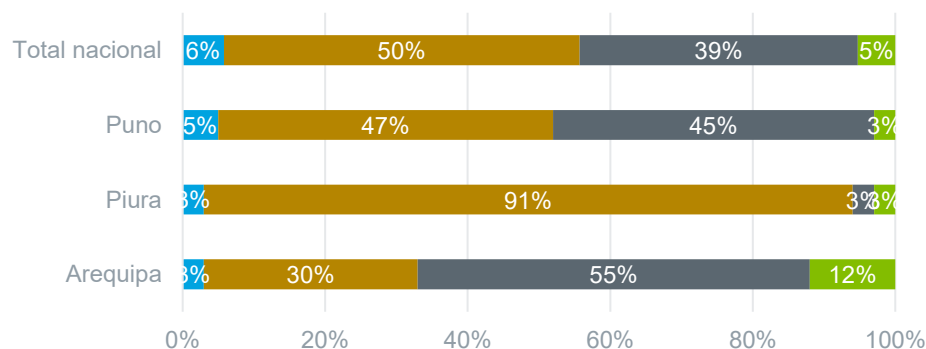
Pallaqueras



Mujeres mineras



Mineros

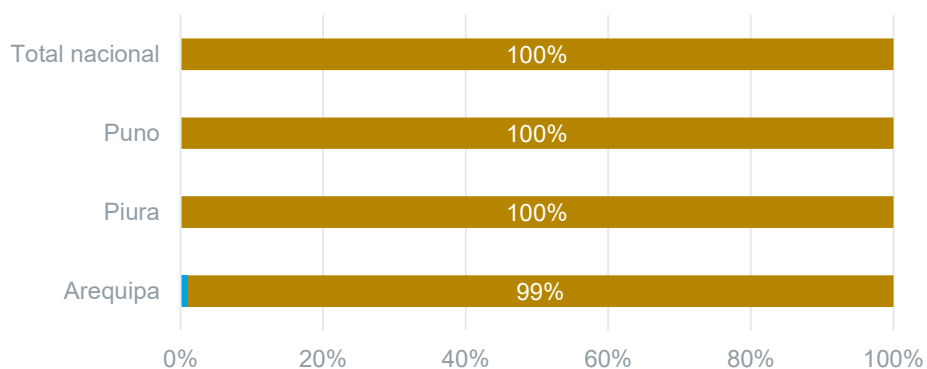


Caracterización laboral

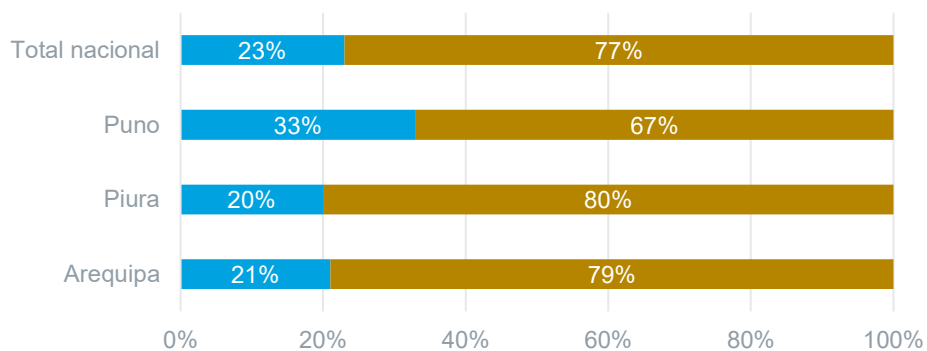
Dispone de beneficios laborales

■ Sí ■ No

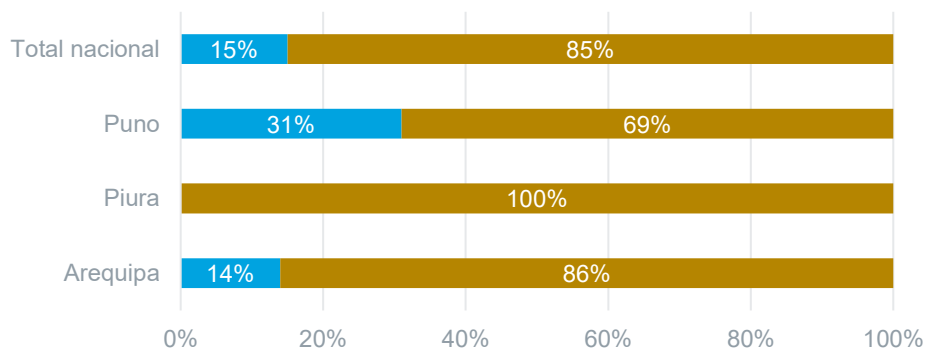
Pallaqueras



Mujeres mineras



Mineros

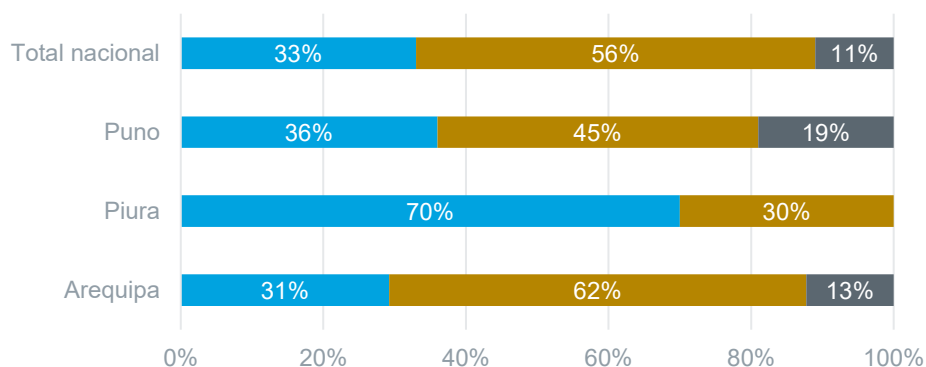


Caracterización laboral

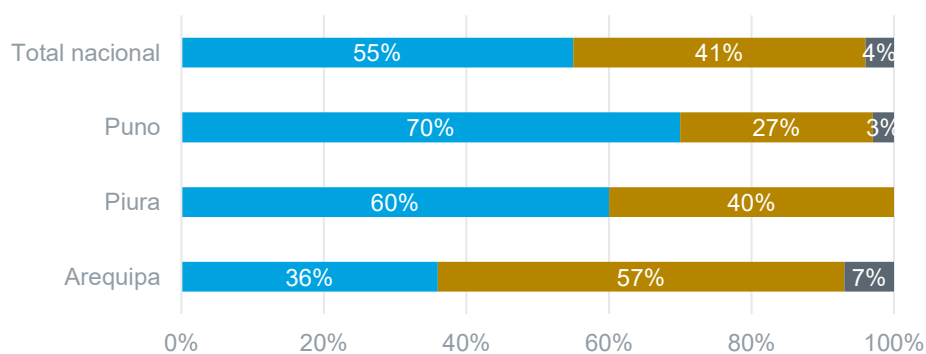
Dispone de EPP para sus labores

■ Sí ■ No ■ No responde

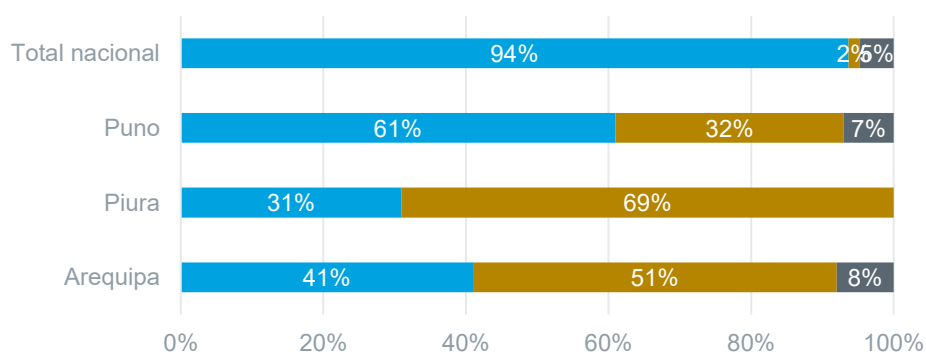
Pallaqueras



Mujeres mineras



Mineros

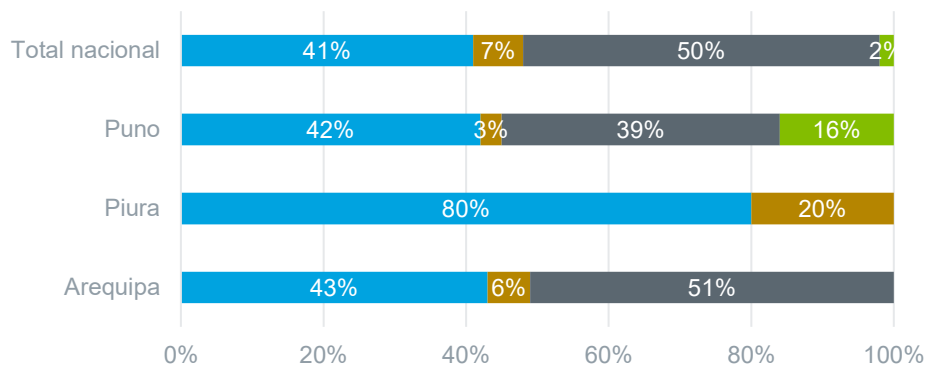


Ámbito familiar y riesgo de exposición frente al mercurio

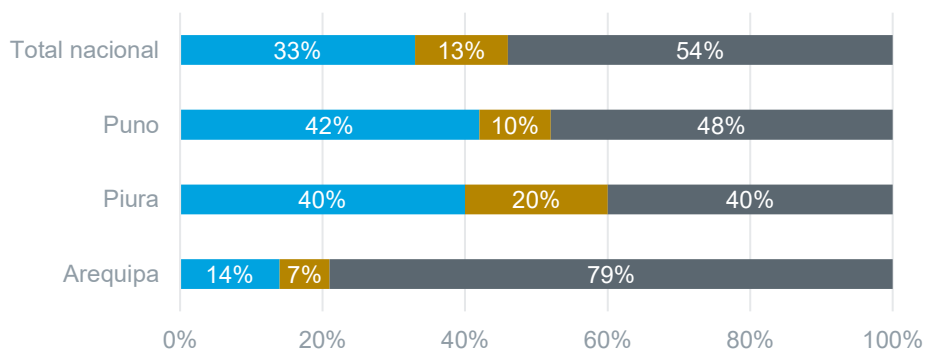
Ingresos familiares según sexo

■ Mujer ■ Hombre ■ Ambos ■ No responde

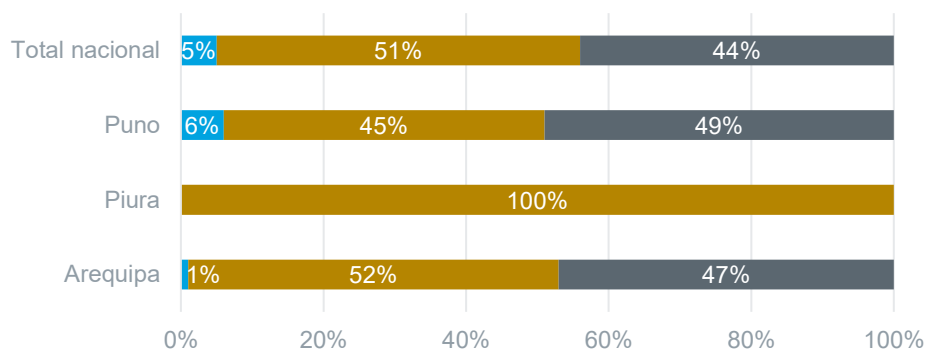
Pallaqueras



Mujeres mineras



Mineros

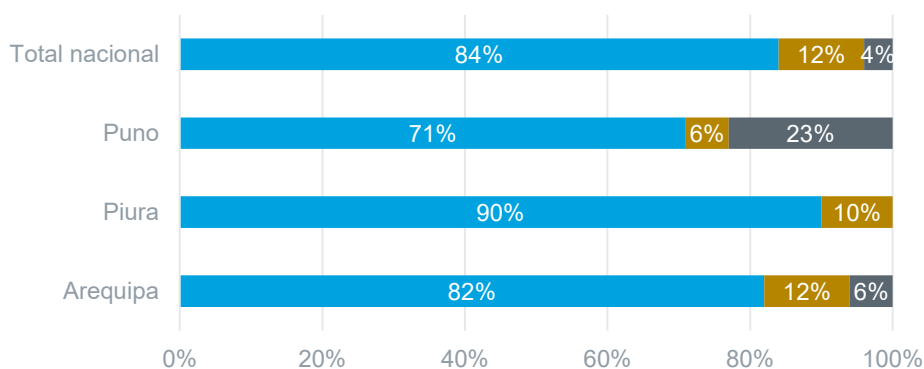


Ámbito familiar y riesgo de exposición frente al mercurio

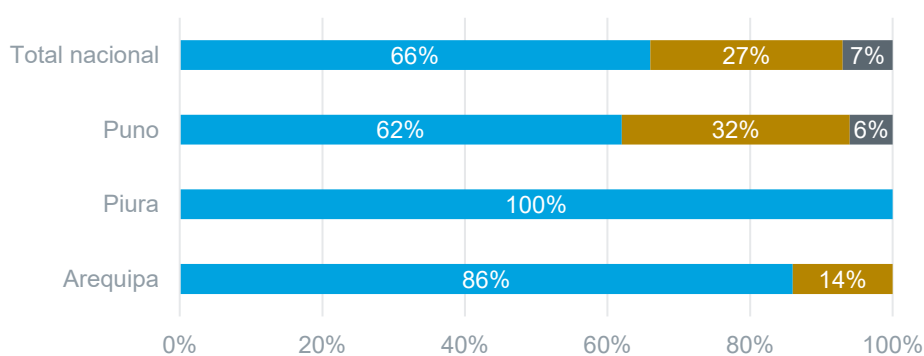
Realiza tareas domesticas

■ Sí ■ No ■ No responde

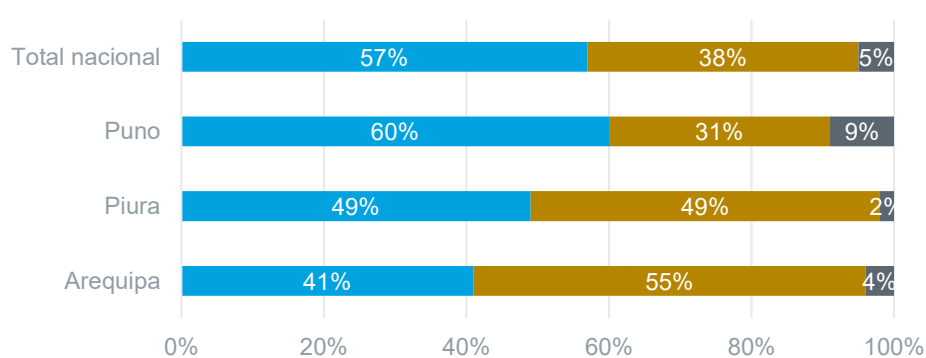
Pallaqueras



Mujeres mineras



Mineros

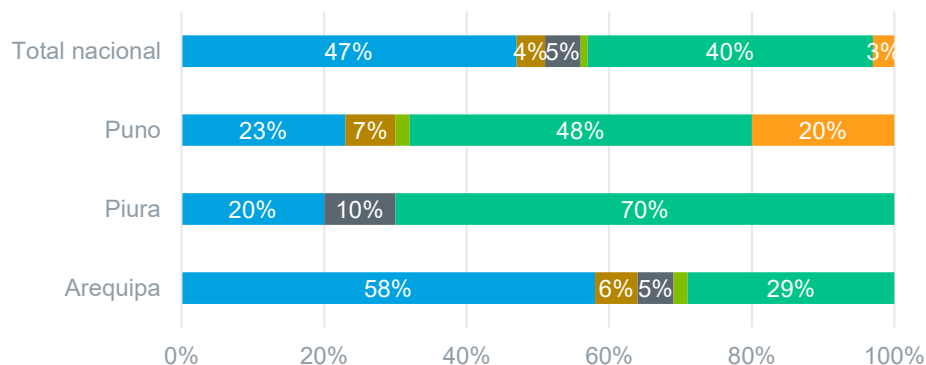


Ámbito familiar y riesgo de exposición frente al mercurio

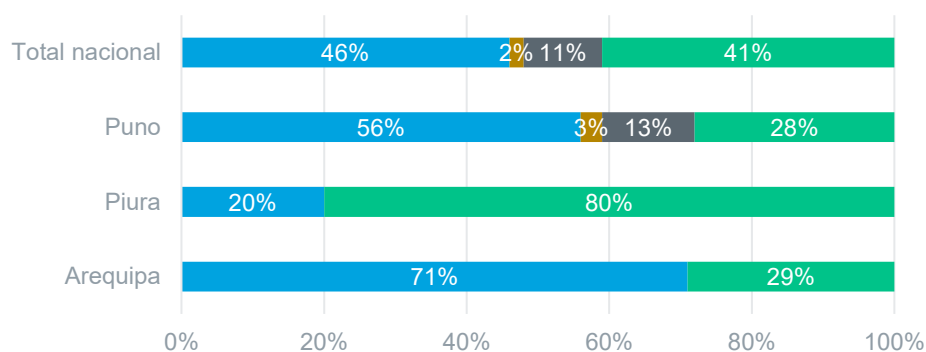
Autocalificación sobre el estado de salud

■ Buena ■ Mala ■ Muy buena ■ Muy mala ■ Regular ■ No responde

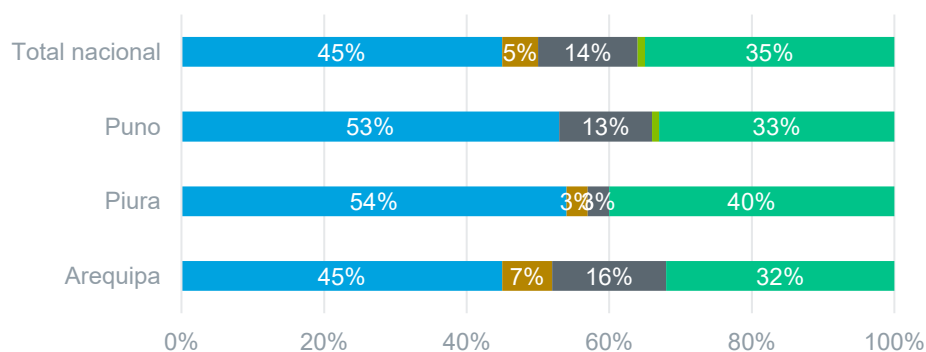
Pallaqueras



Mujeres mineras



Mineros

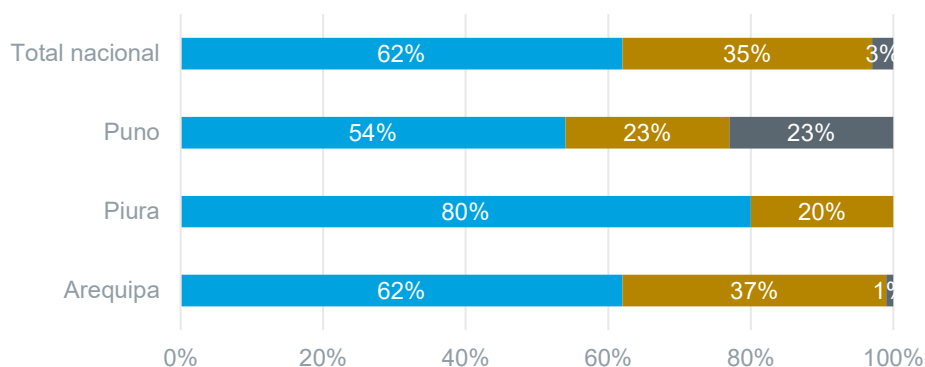


Ámbito familiar y riesgo de exposición frente al mercurio

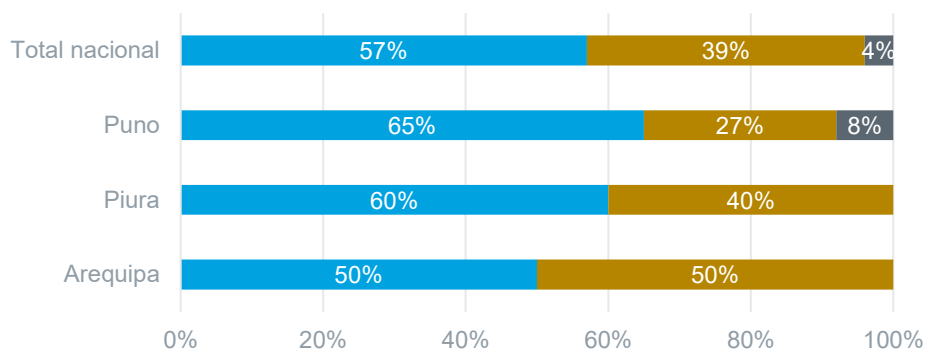
Conoce los riesgos de trabajar con mercurio

■ Sí ■ No ■ No responde

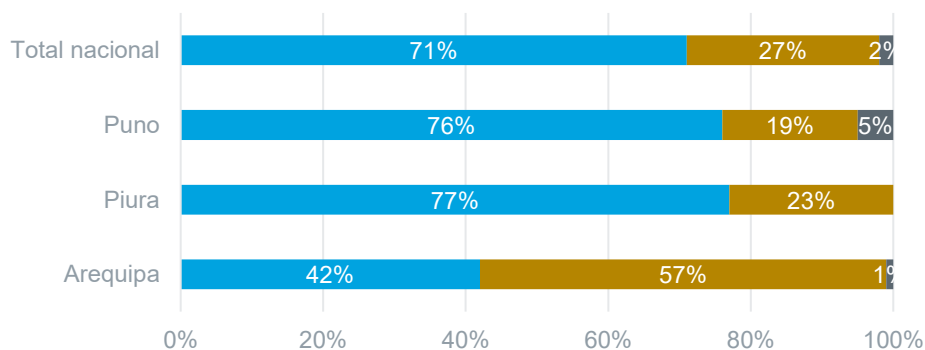
Pallaqueras



Mujeres mineras



Mineros

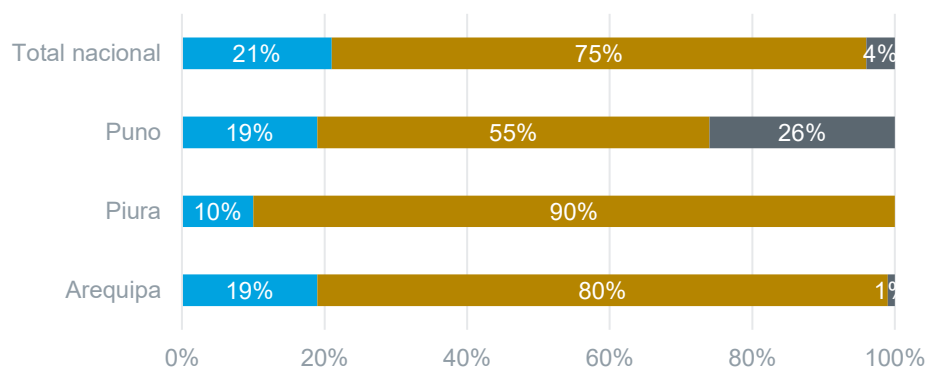


Ámbito familiar y riesgo de exposición frente al mercurio

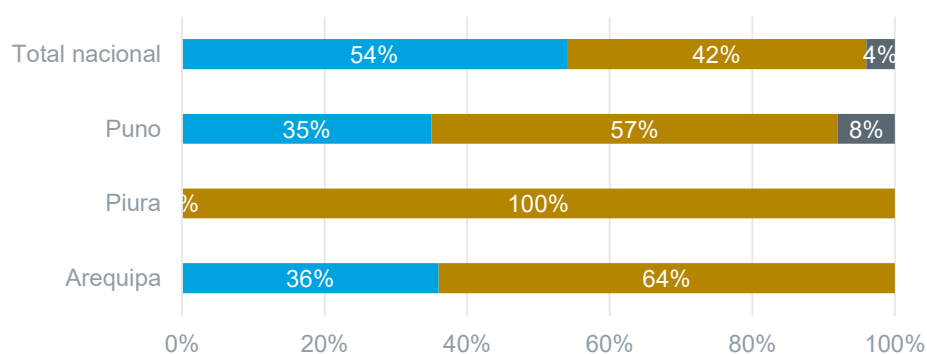
Conoce sobre tecnologías libres de mercurio

■ Sí ■ No ■ No responde

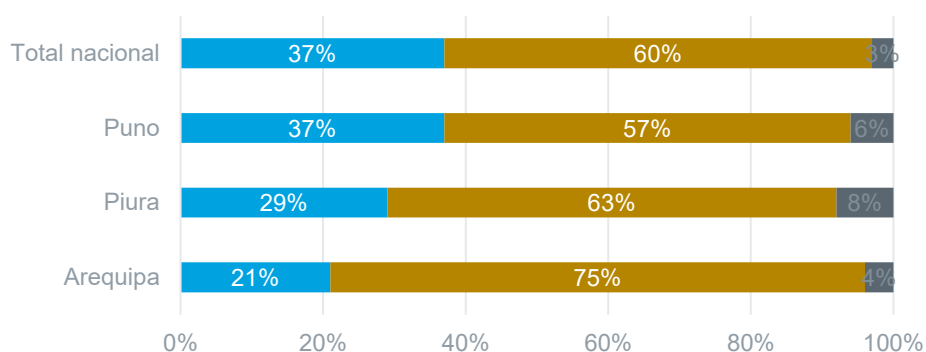
Pallaqueras



Mujeres mineras



Mineros

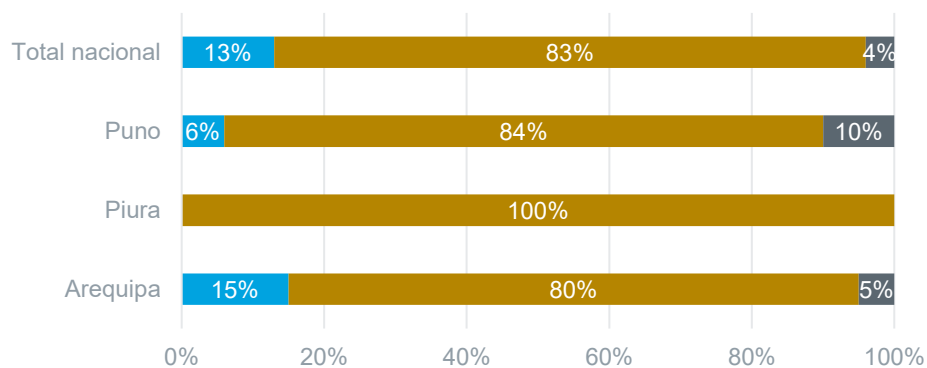


Situación frente a la violencia de género

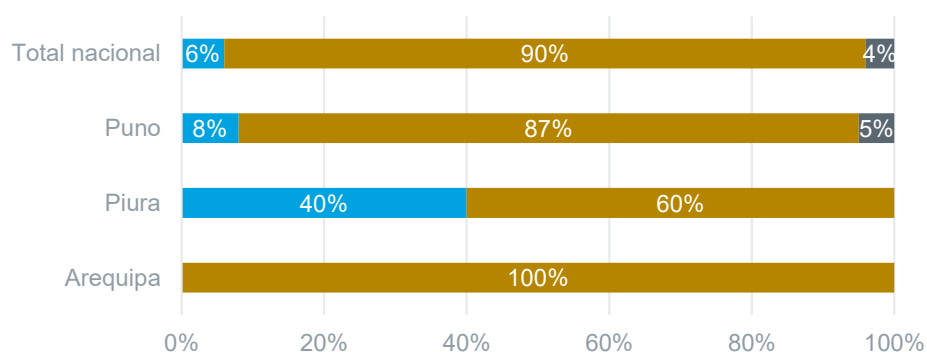
Conoce o ha sido testigo de algún caso de acoso laboral

■ Sí ■ No ■ No responde

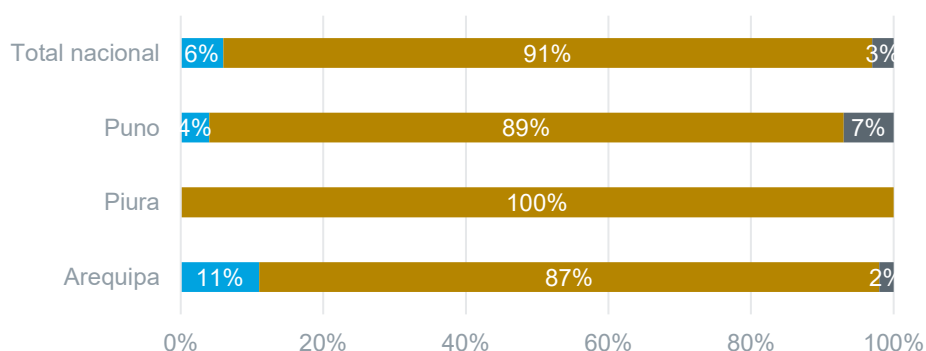
Pallaqueras



Mujeres mineras



Mineros

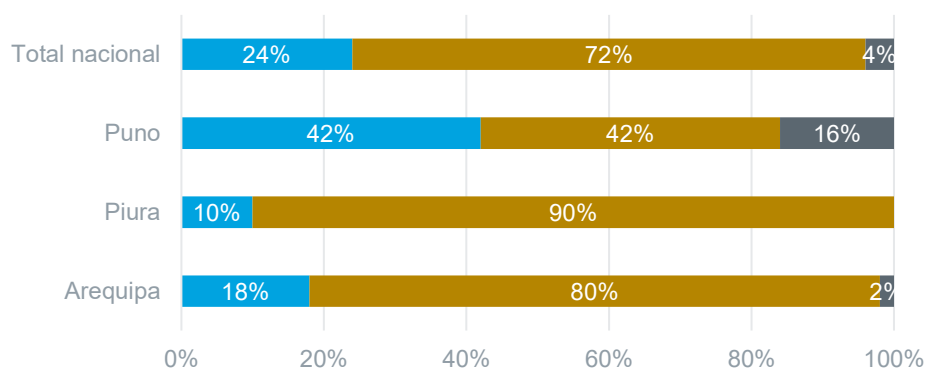


Situación frente a la violencia de género

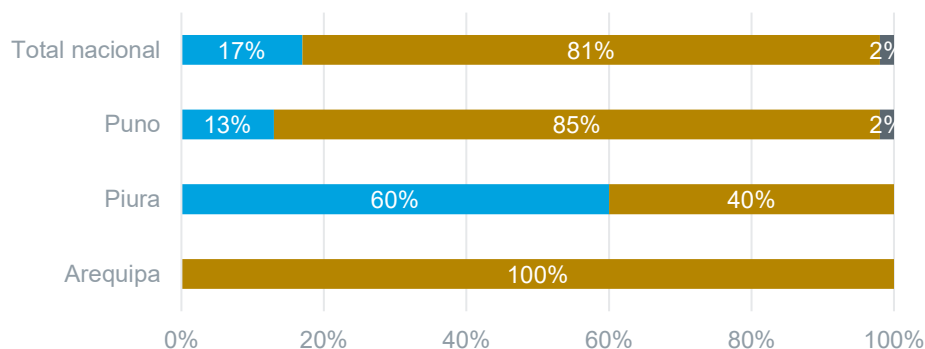
Ha sido afectado/a por algún caso de violencia en su hogar

■ Sí ■ No ■ No responde

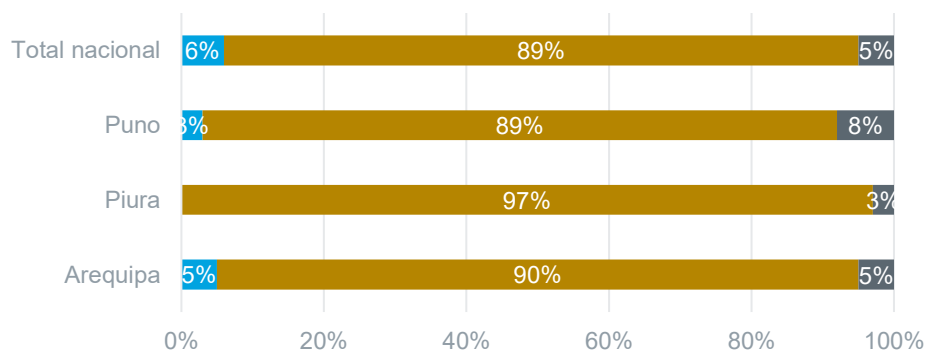
Pallaqueras



Mujeres mineras



Mineros

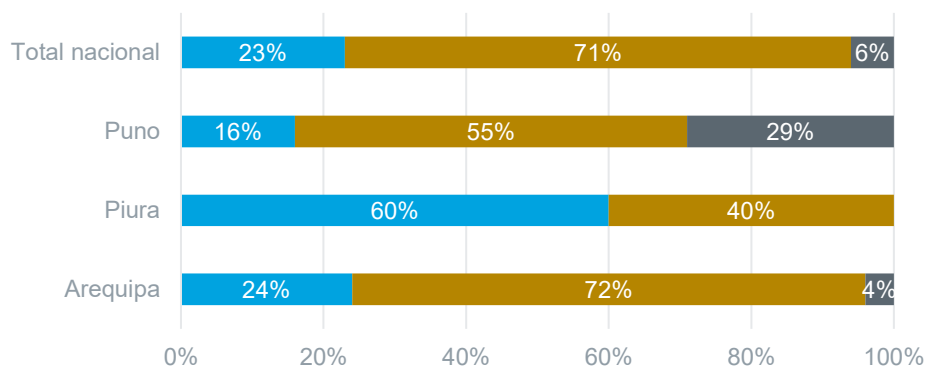


Situación frente a la violencia de género

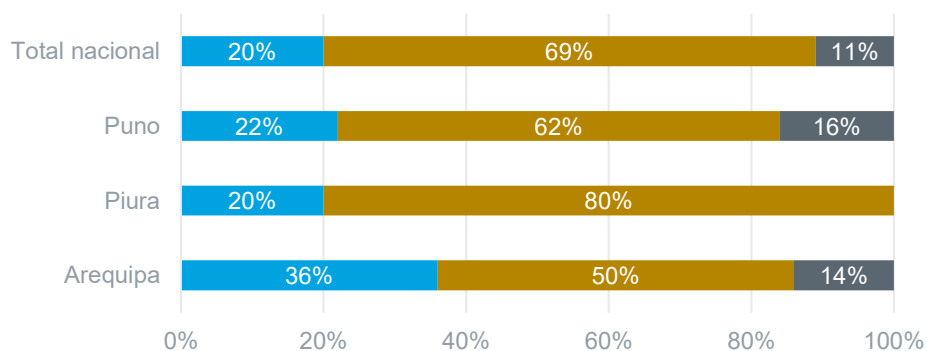
Conoce el Centro de Emergencia Mujer (CEM) más cercano

■ Sí ■ No ■ No responde

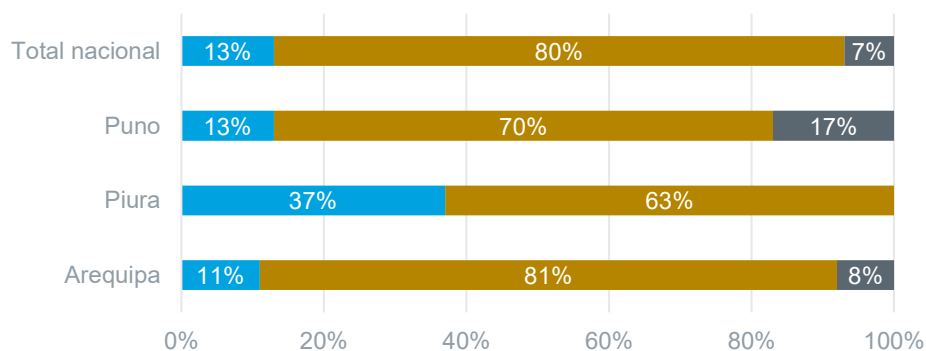
Pallaqueras



Mujeres mineras



Mineros

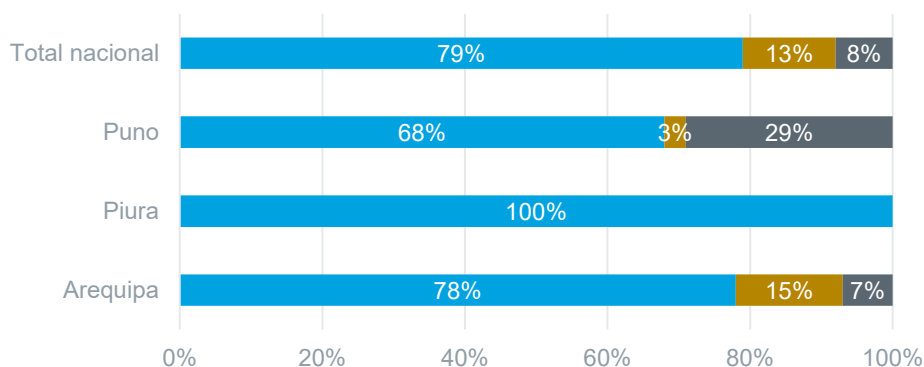


Situación frente a la violencia de género

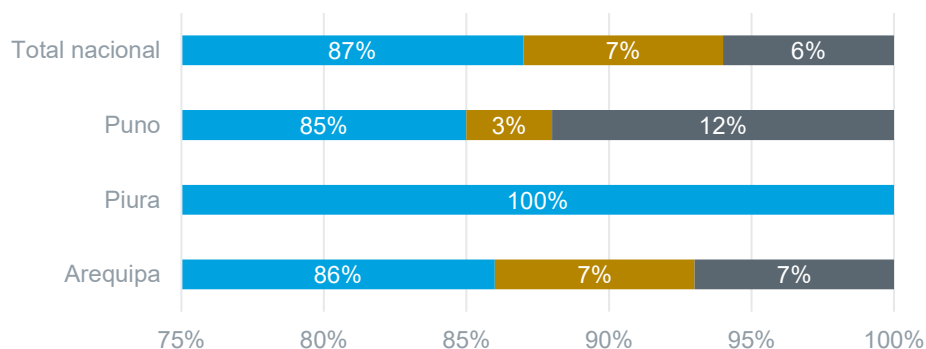
Interés en recibir información y capacitación para afrontar la violencia y discriminación

■ Sí ■ No ■ No responde

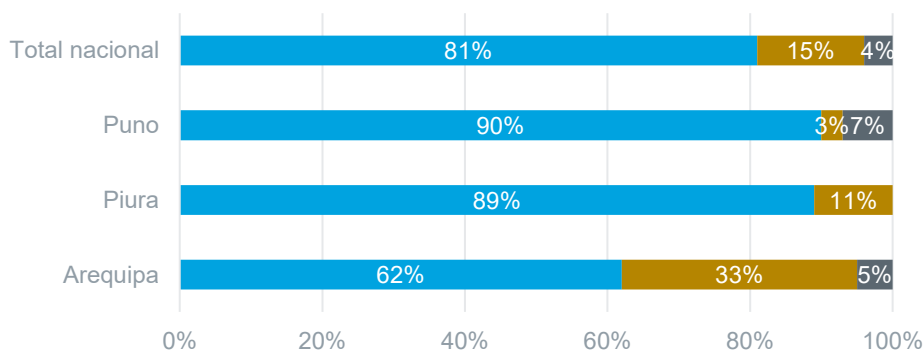
Pallaqueras



Mujeres mineras



Mineros



BIBLIOGRAFÍA

- Alliance for Responsible Mining (2020). *Reactivación económica en el contexto de la COVID-19, el desarrollo sostenible y la minería artesanal y de pequeña escala*.
- Aranibar, A. M. (2008). *Mujeres de Oro: ¿Quiénes son?* Bolivia.
- Arriaran, G.; Gálvez, S. (2017). *Espacios de frontera y excepción: encuentros entre los servicios y las necesidades de salud de las mujeres de La Pampa*. Perú.
- Barbieri, T. D. (1993). *Sobre la categoría género: una introducción teórico metodológica*. *Debates en Sociología*, 145-169.
- Barrantes, C., & Escalante, G. (2019). *Madre de Dios, la ruta del oro. Entre el cielo y el infierno. Estudio sobre la trata de adolescentes con fines de explotación sexual*.
- Boesten, J. (2018). Introducción. *En Desigualdades Interseccionales: Mujeres y Política social en el Perú 1990 - 2000* (pp. 21-47). Lima: Instituto de Estudios Peruanos (IEP).
- Brack, A., Ipenza, C., Álvarez, & Sotero. (2011). *Minería aurífera y contaminación con mercurio. Una bomba de tiempo*. Perú.
- CARE (s.f.). *Marco Político Estratégico del Programa de Igualdad de Género*.
- Caritas Madre de Dios, Conservación Internacional Perú & CooperAccion (2009). *Estudio diagnóstico de la actividad minera artesanal en Madre de Dios*.
- CENTRUM PUCP (2021). *Gestión y distribución del tiempo de las mujeres y hombres en el Perú: informe técnico 2020*. Lima. Obtenido de <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/175322>
- CEPAL (2020). *Enfoque territorial y análisis dinámico de la ruralidad: alcances y límites para el diseño de políticas de desarrollo rural innovadoras en América Latina y el Caribe*.
- CEPAL (2021). *La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad*. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46633/5/S2000740_es.pdf
- CEPAL (2021). *La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad*. Obtenido de <https://crm.cepal.org/civicism/mailling/view?reset=1&id=1055>
- CEPAL (s.f.). *Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe*.
- Diario Oficial El Peruano (2020). *D.S. N° 002.2020. Plan Estratégico multisectorial de Igualdad de Género de la Política nacional de igualdad*.
- Echave, D. (2016). *La minería ilegal en el Perú. Entre la informalidad y el delito*. Nueva Sociedad N° 263.
- Facio y Fries (2005). *Feminismo, género y patriarcado*. Obtenido de www.derecho.uba.ar/publicaciones/rev_academia/revistas/06/feminismo-genero-y-patriarcado.pdf
- GRADE (2020). *Transversalización del enfoque de género en organizaciones y proyectos sociales: definiciones y orientaciones básicas*. Obtenido de www.grade.org.pe
- Grupo Propuesta Ciudadana (2017). *Demanda de Servicios del Estado: ¿Una oportunidad para las ONGD?* Obtenido de <http://propuestaciudadana.org.pe/wp-content/uploads/2018/07/Estudio-demanda-servicios-SP-y-ONGD-1.pdf>
- Hierro, G. (2014). *Ética y feminismo*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- INEI (2018) *Empoderar para incluir: análisis de las múltiples dimensiones y factores asociados al empoderamiento de las mujeres en el Perú a partir del uso de una aproximación de metodologías mixtas*. Obtenido de www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/investigaciones/empoderamiento-de-las-mujeres.pdf
- INEI (2019). *Perú: Brechas de Género, 2019. Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres*. Obtenido de www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1716/Libro.pdf
- Instituto Nacional de las Mujeres (2007). *El impacto de los estereotipos y los roles de género en México*. Obtenido de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100893.pdf

- London S., Formichella M. (2006). *El concepto de desarrollo de Sen y su vinculación con la Educación*. Economía y Sociedad Vol. 11 Núm. 17 Pág. 1-0
- MIMP (2012). *Plan Nacional de Igualdad de Género 2012 - 2017*. Perú.
- MIMP (2014). *Conceptos fundamentales para la transversalización del enfoque de género*. Obtenido de www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dcteg/Folleto-Conceptos-Fundamentales.pdf
- MIMP (2016). *Plan Nacional contra la violencia de género 2016 - 2021*. Perú.
- MIMP (2017). *Conceptos fundamentales sobre el enfoque de género para abordar políticas públicas*. Obtenido de www.gob.pe/institucion/mimp/informes-publicaciones/196756-conceptos-fundamentales-sobre-el-enfoque-de-genero-para-abordar-politicas-publicas
- MIMP (s.f.). *Estrategias para implementar políticas públicas de igualdad de oportunidades y equidad de género en los gobiernos locales*. Obtenido de www.mimp.gob.pe/webs/mimp/sispod/pdf/107.pdf
- MIMP (2014). *Política de transversalización del enfoque de género*. Obtenido de www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dcteg/Transversalizacion-enfoque-de-genero-%20MIMP-DGTEG.pdf
- Ministerio de Energía y Minas (2020). *Informe de Empleo Minero*.
- Mosquera, C. (2006). *El desafío de la formalización en la minería artesanal y de pequeña escala. Análisis de las experiencias en Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú*. (1ra. Ed.). CooperAcción.
- OMS (2017). *La minería aurífera artesanal o de pequeña escala y la salud*. Obtenido de www.paho.org/es/documentos/mineria-aurifera-artesanal-pequena-escala-salud-2017
- ONU Mujeres (2015). *Enfoque territorial para el empoderamiento de las mujeres rurales en América Latina*. Obtenido de www.rimisp.org/wp-content/files_mf/1464971135LibroALCdigital2016.pdf
- ONU Mujeres (s.f.). *Empoderamiento económico de las mujeres*. Obtenido de <https://lac.unwomen.org/es>
- Orihuela, J., Hinojosa L., Huaroto C., Pérez C. (2017). *Los costos de la contaminación minera: género, bienestar e instituciones*. Obtenido de <https://cies.org.pe/es/investigaciones/los-costos-de-la-contaminacion-minera-genero-bienestar-e-instituciones>. PUCP
- Orozco, Ana M. (2016). *Reporte de Diagnóstico: Género y Trabajo Infantil en la Minería de Oro Artesanal y de Pequeña Escala. Proyecto: Plan Nacional de Acción sobre Mercurio en el sector de la Minería Artesanal y de Pequeña Escala en el Perú*. Lima. Lima.
- PIM (2020). *Se inicia la campaña para frenar el Covid-19 en la minería artesanal y de pequeña escala*. Perú.
- PNUD Perú (2012). *Estrategia de igualdad de género PNUD Perú*. Obtenido de www.pe.undp.org/content/peru/es/home/library/womens_empowerment/EstrategiaGenero.html
- PNUD Perú (2020). *La MAPE en tiempos de COVID-19 ¿Cómo reactivar la minería artesanal y de pequeña escala en el Perú?* Lima.
- PNUD Perú (2021). *La voluntad de oro de las mujeres mineras de Sudamérica*.
- PNUD San Salvador (2007). *Género, Derecho y Desarrollo Humano*.
- Rico, M. (2009). *Lideresas para el Perú: Memorias de una Experiencia. Programa de Formación de Mujeres Líderes y Regionales*. Lima: Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán.
- Solidaridad (2017). *Pallaqueras entre piedras y oro, diagnóstico participativo de las regiones de Arequipa, Ayacucho y Puno*. Perú.
- Solidaridad (2021). *Mujeres mineras en pandemia: un vistazo a uno de los eslabones más vulnerables en la cadena de oro*.
- USAID (2021). *Género y minería aluvial: Mujeres mineras de Madre de Dios*.



@planetGOLD.Latam



@planetGOLD_PE



planetGOLD Perú



planetGOLD



Financiado por:



Liderado por:



Implementado por:



En alianza con:

