

# MUJERES & *MINERÍA DEL FUTURO*

Primer diagnóstico sobre la situación de la mujer en la industria  
minera en el Perú, enfocado en mediana y gran minería

**Resumen ejecutivo**





# OBJETIVOS

## *DEL ESTUDIO:*

1.

Proporcionar una visión general del mercado laboral minero en el Perú.

2.

Realizar un análisis descriptivo sobre las diferencias de género en el mercado laboral en la industria minera a gran escala en el Perú.



# Desafíos globales para *la equidad de género en la minería del futuro*

El sector minero, a diferencia de otros sectores, enfrenta retos importantes para la igualdad de género.

→ En 2019, **la participación laboral de la mujer en la industria minera en el mundo ha sido 11%**; menor que en otras industrias a nivel mundial.<sup>1</sup>

El problema no solo radica en la empleabilidad de las mujeres dentro del sector, sino también en la falta de estímulos para fomentar graduadas en carreras asociadas a la minería.

→ **Sólo un tercio de todas las mujeres con educación superior** son graduadas de programas STEM.<sup>2</sup>



<sup>1</sup> ILO, 2020

<sup>2</sup> STEM es el acrónimo de los términos en inglés Science, Technology, Engineering and Mathematics

# Perú: características del sector minero *en equidad de género*

La historia de las mujeres en el sector minero está ligada a la percepción e influencia de roles e identidades femeninas y masculinas en países y comunidades mineras.<sup>3</sup>

Para lograr la equidad de género hay que entender las características importantes del sector:



## Sector intrínsecamente masculino

Debido a factores asociados a la naturaleza del trabajo minero, principalmente en socavón, el trabajo minero ha sido tipificado como intrínsecamente masculino.



## Sesgos y prejuicios tradicionales

Se ha concebido la presencia de mujeres en las minas como antinatural y asociada con desastres y accidentes ocasionados en las minas. Esta concepción de roles, sesgos y prejuicios ha marcado la división del trabajo en el sector y ha (de)limitado la progresión en la carrera de las mujeres en la industria.



## Participación Laboral de la Mujer *concentrada en ciertas ocupaciones*

En el Perú, las mujeres ocupadas en cargos gerenciales, administrativos, operaciones generales y personal de planta han presentado una participación promedio de 11%, 22%, 5% y 4%, respectivamente.<sup>4</sup>

<sup>3</sup>ILO, 2021

<sup>4</sup>MINEM





## Minoría de mujeres en puestos gerenciales

En las 500 empresas mineras más grandes del mundo, sólo el 7% de las direcciones son presididas por mujeres y sólo 7 CEO son mujeres.<sup>5</sup>



## El acoso sexual afecta el rendimiento

Según un estudio reciente, el 30% de las mujeres encuestadas reportó haber sufrido acoso sexual, siendo las mujeres de 25 a 34 años aquellas que trabajan en minas de cobre las más violentadas.<sup>6</sup>

- **A pesar de la limitada participación femenina en el sector minero,** la presencia de las mujeres en el sector es una oportunidad.



*Un 30% de participación laboral femenina puede aumentar la rentabilidad de la empresa minera hasta en 15%.<sup>7</sup>*



<sup>5</sup> PWC y WIM, 2014

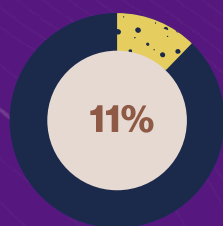
<sup>6</sup> Elizabeth Broderick et Co, 2022

<sup>7</sup> (XIV Congreso Internacional de la Minería en Santiago de Chile)

# RESULTADOS

## Participación laboral de la mujer según cargos

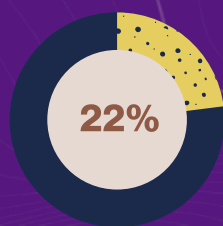
En promedio, solo el 6 % de los trabajadores en el sector minero en el Perú son mujeres. Esta proporción se ha mantenido constante desde el inicio de la pandemia COVID-19.



### Gerencia

Promedio **MUJER**: 11%

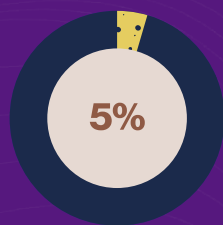
Promedio **HOMBRE**: 89%



### Administración

Promedio **MUJER**: 22%

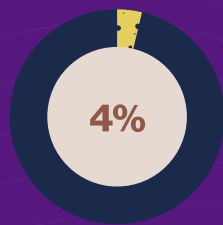
Promedio **HOMBRE**: 78%



### Operaciones Generales

Promedio **MUJER**: 5%

Promedio **HOMBRE**: 95%



### Personal de Planta

Promedio **MUJER**: 4%

Promedio **HOMBRE**: 96%



**6% es la brecha salarial bruta entre hombres y mujeres en la minería.**

Las mujeres ganan 4000 soles menos que sus pares varones en promedio anual.

Fuente: Informes MINEM. Elaboración propia. Hace referencia al sector minero peruano durante el periodo 2010-2019.



# Participación laboral de la mujer en la minería a gran escala según etapa minera

Exploración



10%

Explotación



6%

Cierre



6%

Hay una mayor participación laboral femenina en la etapa de exploración (10% en promedio), menor en la explotación (6% en promedio) y una tendencia creciente en la etapa de cierre (6% a inicios del 2020, 12% en julio del 2021).<sup>8</sup>

<sup>8</sup> ESTAMIN, MINEM. Elaboración propia

# Participación laboral de la mujer en la minería a gran escala según tipo de empresa



*Titular 7%*



*Contratista 4%*



*Conexa promedio 7%*



La menor participación laboral de la mujer se encuentra en las empresas contratistas, alrededor de 4% entre marzo 2020 y enero 2022. Este menor porcentaje de participación laboral de la mujer podría ser explicado debido a que las empresas contratistas generalmente realizan proyectos de construcción, donde las mujeres presentan una reducida participación laboral.<sup>9</sup>

<sup>9</sup> ESTAMIN, MINEM. Elaboración propia





# La educación *es clave*

**Sólo el 30% de matriculados y egresados de “carreras mineras”<sup>10</sup> en el nivel de pregrado son mujeres.<sup>11</sup>**

Además, en promedio, entre el 2012 y el 2021, **de 10 becarios en carreras STEM o “carreras mineras”, 4 son mujeres.<sup>12</sup>**

Para equiparar esta cifra, es necesario fomentar la inclusión de mujeres en carreras científicas.

<sup>10</sup> Según IGF (2021b), las carreras universitarias vinculadas al sector minero a gran escala (“carreras mineras”) del Perú son: ciencias puras, ciencias físicas y químicas, ingeniería de la construcción sanitaria y arquitectura, ingeniería de sistemas y telecomunicaciones, ingeniería industrial y producción, ingeniería industrial y construcción, otras ingenierías

<sup>11</sup> SIBE SUNEDU

<sup>12</sup> PRONABEC MINEDU. Elaboración propia



# RECOMENDACIONES:



**1.** Proporcionar una visión general del mercado laboral minero en el Perú.



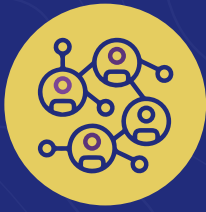
**2.** Realizar un análisis descriptivo sobre las diferencias de género en el mercado laboral en la industria minera a gran escala en el Perú.



**3.** Brindar mayor flexibilidad laboral y apoyo para madres y padres del sector. Diseñar políticas focalizadas en la retención de mujeres después de la maternidad.



**4.** Mejorar la transparencia de la información del sector para posibilitar el diseño de propuestas por la equidad de género más pertinentes, óptimas y objetivas.



## 5.


Lograr mayor articulación entre agentes de la sociedad civil, academia, sector público y privado.

- Promover normas específicas de equidad de género para el sector minero.
- Crear lineamientos empresariales
- Fortalecer esfuerzos para combatir el hostigamiento y acoso sexual.
- Fortalecer la integración minera con las comunidades.
- Articular esfuerzos, difundir los resultados y establecer líneas de acción futuras.
- Promover el financiamiento (becas, incentivos, programa de prácticas profesionales) para facilitar el acceso de mujeres en carreras relacionadas al sector minero.



# WIMA Women in Mining PERÚ



 Descarga el informe completo escaneando este QR.



Este documento fue publicado en el marco del Programa de Gobernanza Ambiental (EGP) para la Gestión Sostenible de los Recursos Naturales, ejecutado conjuntamente por la Agencia Sueca de Protección Ambiental (SEPA) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), y financiado por la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo (Sida).

Las opiniones, análisis y recomendaciones de política contenidas en esta publicación no reflejan necesariamente las opiniones del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, su Consejo Ejecutivo o cualquiera de los Estados Miembros de las Naciones Unidas.

Copyright © PNUD Agosto 2022.

Todos los derechos reservados.