

INFORME CASO PERUANO

# 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





Mujeres y minería del futuro: primer diagnóstico sobre la situación de la mujer en la industria minera en el Perú, enfocado en mediana y gran minería.

©PNUD, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2022

Todos los derechos reservados

### **Elaboración:**

Giannina Vaccaro, responsable del estudio

César Contreras, asistente de investigación

### **Supervisión general:**

PNUD Perú

### **Revisión técnica:**

Graciela Arrieta - Presidenta. Women in Mining Perú

Ege Tekinbas – Gender equality senior policy advisor. IGF

Isabelle Ramdoo – Deputy director. IGF

Daniel Sánchez – Coordinador de proyecto. PNUD Perú

Doris Huando – Especialista de proyecto. PNUD Perú

Lorena Tamayo – Asistente de proyecto. PNUD Perú

### **Desarrollo editorial:**

Coordinación editorial: Andrés Espinoza – PNUD

Corrección y edición de estilo con enfoque de género: Ernesto Cuba

Diagramación e infografías: Franco Rucabado

Fotos: WIM Perú

### **Editado por:**

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

Av. Jorge Chávez 275. Miraflores. Lima-Perú

Publicación digital: Primera edición, setiembre del 2022

La información de esta publicación puede ser reproducida de forma parcial en cualquier medio citando la fuente, sugerida de la siguiente manera:

Vaccaro, G (2022). "Mujeres y minería del futuro: primer diagnóstico sobre la situación de la mujer en la industria minera en el Perú, enfocado en mediana y gran minería". Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en Perú.

Este documento fue publicado en asociación con el Foro Intergubernamental sobre Minería, Minerales, Metales y Desarrollo Sostenible (IGF), International Women in Mining (IWIM) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y con el acompañamiento técnico del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Este diagnóstico constituye la base y primera etapa de un proyecto global más grande titulado "**Mujeres y la Minería del Futuro**", que se realiza en más de 10 países.

# PRÓLOGO

La verdadera riqueza de una nación está en su gente, y cada nueva crisis nos recuerda que, si no resolvemos las trabas impuestas a las personas y, en consecuencia, a sus talentos, oportunidades y esperanzas, el bienestar de todos y todas peligra.

Según el Índice Global de la Brecha de Género del Foro Económico Mundial, el Perú tiene una brecha de desigualdad de género del 71.4%, cifra que nos sitúa en el puesto 66 en el mundo. Esta realidad nos invita a debatir las tendencias de desarrollo en todos los sectores, incluida su eficiencia y sostenibilidad, y cómo estas están combatiendo la exclusión estructural de las mujeres y qué políticas con perspectiva de género se están implementando.

El sector privado es clave en la misión de revertir de manera conjunta las amplias brechas de desigualdad de género. La presencia de las mujeres en la minería peruana aún no es alentadora, ya que en los últimos diez años apenas han representado el 6% del total. Sin embargo, el reto de elevar su nivel de participación laboral es también una valiosa oportunidad para la rentabilidad del sector minero.

En ese sentido, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y Women in Mining Perú (WiM PERÚ)<sup>1</sup> han realizado un trabajo colaborativo para el “Primer diagnóstico sobre la situación de la mujer en la industria minera en el Perú, enfocado en mediana y gran minería”. El informe visibiliza data cuantitativa y cualitativa que asegurará una mejor aproximación y enfoque de estrategias de intervención para coadyuvar al crecimiento en la participación laboral de las mujeres mineras del presente y futuro. De esta manera, este es un primer paso para la reversión de las tendencias negativas, el cierre de brechas en el país y el cumplimiento del ODS 5.

Sin más, extendemos un especial agradecimiento a Giannina Vaccaro, quien asumió la dirección de investigación con pulcritud y minuciosidad, y también a las empresas aliadas a WiM PERÚ que contribuyeron con la información clave para el presente estudio.

Alcanzaremos un mundo pacífico, próspero y sostenible si valoramos la igualdad de género como un derecho fundamental con el que hombres y mujeres disfrutan de las mismas oportunidades, para que nadie se quede atrás.

Setiembre, 2022

Graciela Arrieta Guevara  
Presidenta del Consejo Directivo  
WiM PERÚ

Bettina Woll  
Representante Residente  
PNUD PERÚ

---

<sup>1</sup> Women in Mining Perú (WiM PERÚ) es una asociación sin fines de lucro que promueve la visibilidad de las mujeres en la industria minera y fomenta un mayor involucramiento de la mujer en esta importante actividad estratégica para la economía nacional que constituye una importante fuente de generación de empleo.

# RESUMEN EJECUTIVO

El sector minero, a diferencia de otros sectores, es un sector altamente masculinizado y con retos importantes para la igualdad de género. La presencia de sesgos y prejuicios tradicionalmente arraigados (como el machismo y la percepción de roles de género marcados en la división de tareas en el trabajo y el hogar) limitan la participación de mujeres en la industria. Además, la carencia de mujeres en carreras de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas y las características estructurales en el empleo minero (como los turnos rotativos) limitan la oferta laboral femenina y su retención. Sin embargo, a pesar de su importancia, a la fecha no existe un estudio que haya documentado la situación de las mujeres al interior de la industria minera en el Perú.

Esta investigación constituye la base y la primera etapa de un proyecto más grande titulado “Mujeres y la Mina del Futuro” y documenta el primer diagnóstico sobre la situación de la mujer en la industria minera (principalmente en la mediana y gran minería) en el país. Este estudio tiene dos objetivos: (1) proporcionar una visión general del mercado laboral minero en el Perú y (2) realizar un análisis descriptivo de los datos revisados que identifiquen las diferencias de género en el mercado laboral en la industria minera en el Perú. Con el fin de cumplir estos objetivos, este informe desarrolla un análisis situacional de la mujer en el mercado laboral minero y, con el uso de múltiples bases de datos (SIBE, PRONABEC; SIAF, MINEM, ILOSTAT)<sup>2</sup> y entrevistas cualitativas, analiza la composición del empleo minero, enfatizando los principales retos para la equidad de género en el Perú. Además, este informe describe las normas principales del sector minero y algunas prácticas privadas orientadas a superar las barreras que enfrentan las mujeres en la industria. Finalmente, concluye con algunas recomendaciones y directrices de política.

En general, la participación laboral femenina en el sector minero peruano ha permanecido relativamente constante: alrededor del 6% en el periodo 2010-2019.

---

<sup>2</sup> Sistema de Procesamiento y Generación de Información de Universidades para el Informe Bienal de Universidades (SIBE), Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo (PRONABEC), Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF) del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), Informes de Empleo Minero del Ministerio de Energía y Minas (Informes MINEM), ILOSTAT de la Organización Internacional del Trabajo (ILOSTAT).

Las mujeres están principalmente empleadas en cargos administrativos en la industria. Este estudio enfatiza, en primer lugar, la vinculación entre la carente oferta laboral femenina (mujeres de la PEA) y el reducido número de mujeres graduadas en carreras vinculadas a la minería (30% mujeres, vs. 70% hombres, aproximadamente). En segundo lugar, en el mismo periodo, se observa la carencia de mujeres en posiciones gerenciales y de operación. Las mujeres ocupadas en cargos gerenciales, administrativos, operaciones generales y como personal de planta han presentado una participación promedio de 11%, 22%, 5% y 4%, respectivamente. En tercer lugar, el estudio muestra la reducida participación laboral femenina en empresas contratistas (4% en promedio) debido a que las empresas contratistas, en su mayoría, realizan trabajos operativos.

Este documento propone cinco recomendaciones y sugerencias de políticas para incrementar la participación laboral femenina en el sector: (i) proveer incentivos claros para incrementar la inclusión de mujeres en carreras masculinizadas, (ii) mejorar los procesos de selección y reclutamiento, (iii) facilitar la flexibilidad laboral, (iv) mejorar la transparencia en la información en el empleo para potencializar su seguimiento y (v) lograr mayor articulación entre los distintos agentes de la sociedad civil, de la academia, así como del sector público y privado. Para lograr la implementación de estas políticas, finalmente, se sugiere formular objetivos específicos y delimitados en términos de equidad de género en el sector, que no solo establezcan la factibilidad de sus logros, sino también su seguimiento. Además, luego de este informe de diagnóstico, se recomienda la elaboración de una agenda de investigación que plantee las pautas para el estudio de los principales retos en términos de equidad de género en el sector, que son resaltados en este informe, así como la elaboración y sistematización de una base de datos que permita evaluar el impacto de la participación femenina en la industria.

# CONTENIDO

<b>1.</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>9</b>
<b>2.</b>	<b>ANÁLISIS SITUACIONAL DE LAS MUJERES</b>	<b>12</b>
2.1.	La equidad de género en el mercado laboral	<b>13</b>
2.2.	Situación de las mujeres en el contexto minero	<b>16</b>
2.3.	Importancia del análisis en el contexto actual de pandemia covid-19	<b>20</b>
<b>3.</b>	<b>CONTEXTO NORMATIVO Y REGULATORIO EN EL PAÍS</b>	<b>22</b>
3.1.	Nivel nacional	<b>23</b>
3.2.	Sector minero	<b>28</b>
<b>4.</b>	<b>BUENAS PRÁCTICAS DEL SECTOR PRIVADO PARA SUPERAR BARRERAS QUE ENFRENTAN LAS MUJERES</b>	<b>31</b>
<b>5.</b>	<b>BASES DE DATOS</b>	<b>35</b>
5.1.	Bases de acceso público	<b>36</b>
5.2.	Bases de acceso privado	<b>38</b>
<b>6.</b>	<b>ANÁLISIS DE DATOS Y RESULTADOS</b>	<b>40</b>
6.1.	Indicadores de oferta educativa	<b>41</b>
6.2.	Indicadores de situación del empleo en el sector de la gran minería	<b>42</b>
6.3.	Indicadores de políticas gubernamentales y gastos en educación i+d	<b>24 51</b>
<b>7.</b>	<b>PROPUESTA DE RECOMENDACIONES Y DIRECTRICES DE POLÍTICAS PARA MEJORAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SECTOR MINERO</b>	<b>55</b>
7.1.	Proveer incentivos claros para incrementar la inclusión de mujeres en carreras masculinizadas	<b>56</b>
7.2.	Mejorar los procesos de selección y reclutamiento	<b>57</b>
7.3.	Brindar mayor flexibilidad laboral y apoyo para madres y padres del sector	<b>58</b>
7.4.	Mejorar la transparencia en la información para potencializar el seguimiento que	

	garantice la equidad de género en el sector	<b>59</b>
7.5.	Lograr mayor articulación entre agentes de la sociedad civil, academia, sector público y privado	<b>61</b>
7.5.1	Promover normas específicas de equidad de género para el sector minero	<b>61</b>
7.5.2.	Crear lineamientos para empresas sobre equidad de género	<b>61</b>
7.5.3.	Fortalecer esfuerzos para combatir el hostigamiento y acoso sexual	<b>62</b>
7.5.4.	Fortalecer la integración de la unidad minera con las comunidades locales	<b>63</b>
7.5.5	Articular los esfuerzos realizados, difundir los resultados y establecer líneas de acción futuras	<b>63</b>
<b>8.</b>	<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>64</b>
<b>ANEXO 1.</b>	<b>Sistematización de base de datos disponibles e indicadores relevantes</b>	<b>71</b>



**CAPÍTULO 1.**  
*INTRODUCCIÓN*

# INTRODUCCIÓN

El sector minero, a diferencia de otros sectores, es un sector altamente masculinizado y con retos importantes para la igualdad de género. En el Perú, la participación laboral femenina (PLF) en el sector es muy pequeña (alrededor de 6%), heterogénea al interior de la industria y se ha mantenido estable en la última década. Las mujeres están mayormente representadas en cargos administrativos (21.9%) y, en menor medida, en cargos gerenciales (11.6%) y en trabajos de operaciones generales y en personal de planta (4% y 3.6% respectivamente) (MINEM, 2020). Además de la falta de representación de mujeres en el sector minero, en este sector existe una brecha salarial promedio bruta importante (6%), la cual equivale a 4053 PEN (aproximadamente 1100 USD) en el 2019 (MINEM, 2020). La brecha salarial bruta es mayor si consideramos la fuerza laboral en ocupaciones específicas. Por ejemplo, en cargos gerenciales (22%), personal administrativo (13%), personal de planta (11%) y operadores (34%) (MINEM 2020).

A pesar de su importancia, a la fecha no existe estudio alguno que haya documentado la situación de las mujeres al interior de la industria minera en el Perú. Nuestro estudio se enmarca en un proyecto más grande titulado “Mujeres y la Mina del Futuro”, el cual tiene por objetivo establecer una línea base que describa el perfil existente de las mujeres empleadas en la minería a gran escala y su cadena de suministro. Este proyecto global incluye tres fases: (a) La primera busca proporcionar un informe descriptivo sobre la metodología y recopilación de los datos necesarios y desglosados por género al interior de la industria minera. (b) La segunda fase busca determinar los cambios en las estructuras ocupacionales y habilidades requeridas en la industria minera en el contexto actual, caracterizado por la presencia de nuevas tecnologías y transición energética. (c) La tercera tiene por objetivo brindar un análisis conjunto sobre la participación de las mujeres en las cadenas de suministro, teniendo en cuenta su naturaleza cambiante.

Esta investigación constituye la base y la primera etapa en la ejecución del alcance global del proyecto. Este primer estudio busca cumplir con dos objetivos específicos: (1) proporcionar una visión general y un mapeo de la disponibilidad de fuentes de datos

## → 1.INTRODUCCIÓN

actuales (públicos y privados) existentes, enfocándose en la descripción de datos conjuntos y representativos del mercado laboral disponibles en el Perú y (2) proporcionar un análisis descriptivo de los datos revisados, con el fin de determinar si existen diferencias de género en el mercado laboral en la industria minera en el Perú.

La primera sección de este documento describe la situación de las mujeres en la industria minera en el país. En la segunda sección, se presenta el análisis situacional de las mujeres, el cual se divide en tres partes: (i) equidad de género en el mercado laboral, (ii) situación de las mujeres en el contexto minero e (iii) importancia del análisis en el contexto actual de la pandemia de la COVID-19. La tercera sección describe el contexto normativo y regulatorio en el país y detalla principalmente las leyes que promueven la equidad de género en la industria. En la cuarta sección, se describen algunas prácticas empresariales exitosas desarrolladas para superar las barreras que las mujeres enfrentan en el sector. La sección cinco describe las bases de datos. La sección seis analiza y discute los resultados. Finalmente, la sección siete plantea un conjunto de recomendaciones y directrices de política para mejorar la participación de las mujeres en el sector.



# CAPÍTULO 2.

## *ANÁLISIS SITUACIONAL DE LAS MUJERES*



# ANÁLISIS SITUACIONAL DE LAS MUJERES

## 2.1. LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL

El mundo ha notado una mayor participación de las mujeres en la vida laboral en los últimos años. De hecho, entre el 2000 y el 2014 en el Perú, la PLF se incrementó de 58% a 68%, uno de los niveles de PLF más altos de Latinoamérica.<sup>3</sup> En el ámbito educativo, actualmente las mujeres alcanzan niveles de educación superior similar al de los hombres y tienen mayores probabilidades de graduarse de una institución de educación superior (Ryan & Bauman, 2016). Utilizando cifras del INEI (2015), en el Perú la tasa de inscripción en la universidad de las mujeres es mayor a la de los hombres (43% vs. 34%, respectivamente); además, más mujeres que hombres se gradúan de la universidad (33% vs. 30%) y son más mujeres egresadas las que obtienen un título profesional (49.7% vs. 36.4%). Sin embargo, a pesar de la mejora en la igualdad de género en los logros educativos y del crecimiento económico que ha tenido el país en las dos últimas décadas, siguen existiendo retos importantes para lograr una igualdad de género en el mercado laboral.

En primer lugar, existe una falta de representación de las mujeres en carreras más remuneradas. Las mujeres enfrentan dificultades para progresar en la carrera profesional y en términos de equidad salarial. En el Perú, solo un tercio de todas las mujeres graduadas de programas de educación superior son graduadas de programas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (“STEM” por sus siglas en inglés). La falta de representación de mujeres en carreras STEM tiene consecuencias importantes en el mercado laboral. Los datos de ILOSTAT en 69 países en el 2020 muestran que solo el 38% de la fuerza laboral que trabaja en ocupaciones STEM son mujeres. Al analizar la transición de la universidad al mercado laboral, Sassler et al. (2017) encontraron que las mujeres en carreras STEM

---

<sup>3</sup> A pesar de este incremento sustantivo, en los últimos años se ha notado una ligera reducción en la PLF llegando en el 2018 a niveles de 64% y de 80.7% en el caso de participación laboral masculina (INEI, 2019).

tenían menor probabilidad de encontrar un trabajo STEM que sus pares masculinos (41% vs. 53%). Más aún, estas diferencias de género se agudizan en especialidades STEM tales como ciencias naturales. A diferencia de los hombres, quienes no presentan diferencias en la probabilidad de ser contratados según el tipo de carrera STEM, las mujeres que estudiaron ingeniería tienen 5.6 más probabilidades de encontrar un trabajo STEM que las mujeres que estudiaron ciencias naturales (Sassler, et al., 2017). Además, Glass, Sassler, Levitte y Micheltmore (2013) encontraron que las mujeres en trabajos STEM tienen mayores probabilidades de dejar el empleo que aquellas no empleadas en trabajos STEM.

En segundo lugar, hay una carencia de representación de mujeres en posiciones de liderazgo o la presencia de “techos o plataformas de cristal”, que impide a las mujeres tener posiciones dirigentes (Smith, Caputi, & Crittenden, 2012). Este reto no solo está presente en el Perú, sino que constituye una de las preocupaciones más importantes en términos de equidad de género en el mundo. Utilizando datos sobre personas empleadas y empleadoras en empresas danesas, Smith, et al. (2012) —quienes empezaron a llamar la atención sobre este problema— muestran la presencia de una brecha salarial de género inexplicada dentro de sus altas direcciones (top executives) de alrededor de 30%. Este problema es mucho más grave en Latinoamérica. De hecho, el Perú está en la cola de la lista: solo el 7% de directorios de empresas privadas están integrados por mujeres y solo el 17% de las gerencias de empresas medianas y grandes están a cargo de mujeres (Spencer Stuart, 2017).

En tercer lugar, las brechas salariales de género son significativas. La brecha salarial de género en el 2018 ha sido de 25% en los países de ingresos altos, 19% en países de ingresos medio altos, 15% en países de ingresos medio-bajos y 27% en los países de ingresos bajos (ILO, 2019<sup>a</sup>). Esto ha motivado a instituciones como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD), la Organización Internacional del Trabajo (ILO) y ONU Mujeres a establecer la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial. A pesar de que la brecha salarial de género se ha reducido ligeramente en los países de América del Sur, de 27.2% en el 2005 a 21.4% en el 2015 (ILO, 2019<sup>b</sup>); en un estudio reciente, Vaccaro, Basurto, Beltrán y Montoya (2022) encontraron que la brecha salarial bruta por hora entre mujeres y hombres en el Perú ha permanecido estable en los últimos 20 años, alcanzando niveles de alrededor de 25%. La brecha salarial bruta es un indicador importante que mide la diferencia salarial promedio entre mujeres y hombres. Las diferencias salariales de género podrían ser explicadas por factores objetivos tales como años de educación, experiencia, ocupación,

años en la empresa, etc., así como factores inobservables (por ejemplo, habilidades, capacidad de negociación, discriminación, etc.). Los estudios técnicos buscan no solo cuantificar el tamaño de las brechas salariales brutas, sino también, sobre todo, el tamaño de las brechas inexplicadas de salarios. Como su nombre lo indica, la brecha “inexplicada” de salarios es entendida como aquella diferencia salarial que no puede ser explicada por factores observables. Cuantificar el tamaño tanto de la brecha bruta de salarios y de la brecha inexplicada es vital para entender la presencia/ausencia de comportamientos discriminatorios al interior de las empresas. Desafortunadamente, a la fecha no existen indicadores públicos que permitan cuantificar estas brechas específicas en el sector minero en el Perú.

Además de los retos globales para lograr la equidad de género, el Perú tiene otros desafíos específicos importantes. La economía peruana está caracterizada por su alto grado de informalidad (que constituye alrededor del 76.8% en el 2021 según los datos de la ENAHO). Esta situación de precariedad del mercado laboral pone a las peruanas en una condición de particular vulnerabilidad. Del total de personas dedicadas al trabajo informal en el Perú, la mayoría son mujeres. Según los datos de la ENAHO (2019), el 70% de los hombres y casi el 76% de las mujeres en el Perú tienen un empleo informal. Además, las diferencias de género en el mercado laboral peruano se enfatizan debido a la presencia de sesgos importantes por parte de los entes empleadores en las contrataciones de personal femenino. Este sesgo en las contrataciones podría verse explicado debido a la presencia de prejuicios inconscientes y mentalidad machista de la sociedad peruana, así como a la “discriminación estadística”.<sup>4</sup>

La presencia de sesgos y prejuicios machistas son especialmente importantes en sectores masculinizados tales como la industria de la construcción, los hidrocarburos y la minería (ILO, 2021). Miró-Quesada y Ñopo (2022) y Vaccaro, et al. (2022) muestran que, en general, las mujeres tienen (en promedio) niveles de experiencia relativamente menores que sus pares masculinos. Usualmente, ante escenarios adversos en el ámbito laboral, las mujeres en el mercado laboral tienen mayores posibilidades de ausentarse y retirarse del trabajo que los hombres. Utilizando datos recientes (ENAHO, 2019), estos estudios enfatizan

---

4 La “discriminación estadística” se produce cuando los agentes económicos (por ejemplo, los empleadores) realizan inferencias sobre la productividad de sus trabajadores basándose en información imperfecta sobre la productividad del grupo de individuos al que pertenecen. Según este enfoque, a pesar de no existir prejuicios y garantizarse la racionalidad de los agentes, el trato desigual en las contrataciones, ascensos y remuneración salarial se explicaría debido a inferencias erróneas por parte de los empleadores sobre la productividad de los trabajadores.

la menor participación laboral femenina respecto de la masculina (65% vs. 81% en la PEA peruana). Las entrevistas cualitativas realizadas como parte de este estudio han mostrado que el sector minero en el Perú no es ajeno a este problema. De hecho, uno de los retos más importantes que enfrentan las minas de gran escala en el Perú consiste en la retención de personal femenino luego del alumbramiento. La menor acumulación de experiencia femenina en el mercado laboral peruano y/o minero no es un fenómeno aislado. Kleven, Landais, & Søgaaard (2019) muestran con datos daneses que, en promedio, las mujeres reducen dramáticamente las horas trabajadas y el porcentaje de participación laboral tras su primer parto (alrededor de 0,02 puntos porcentuales).

## 2.2 SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL CONTEXTO MINERO

Entre los años 2007 y 2017, el Perú ha registrado un mayor aumento de la PLF en el sector inmobiliario (13%) y suministros básicos como electricidad y agua (11%) (ver Figura 1).<sup>5</sup> Sin embargo, aún existen sectores rezagados, tales como el sector de explotación de minas y canteras, donde solo se ha registrado un aumento de la PLF de 4 puntos porcentuales entre el 2007 y el 2017 (Censos de Población y Vivienda; 2007, 2017). La reducida participación de las mujeres en el sector podría reforzar un sector altamente masculinizado. Además, la presencia de problemas estructurales, tales como los sesgos discriminatorios, el machismo y la percepción de roles de género marcados en la división de tareas en el trabajo y el hogar, podrían ser amplificadas particularmente con el inicio de la maternidad (ILO, 2018).

**FIGURA 1. PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA SEGÚN SECTORES ECONÓMICOS (2007 Y 2017)**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos en los Censos de Población y Vivienda 2007 y 2017.

<sup>5</sup> Las diferencias en las cifras reportadas por el MINEM y el Censo de Población y Vivienda son distintas porque consideran muestras poblacionales diferentes. La primera está centrada en reportar estadísticas relativas al sector minero específicamente y en algunos casos a la grande y pequeña minería, mientras que la segunda (como la incluida en la Figura 1) incluye información de la industria minera y canteras en su conjunto.

## → 2. ANÁLISIS SITUACIONAL DE LAS MUJERES

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 (ILO, 2021). Debido a factores asociados a la naturaleza del trabajo minero, principalmente en el socavón; el trabajo minero ha sido tipificado como intrínsecamente masculino (Benya, 2017). Además, los sesgos y prejuicios tradicionales en el sector minero han concebido la presencia de mujeres en las minas como antinatural. La presencia de las mujeres ha sido asociada con desastres y accidentes ocasionados en las minas (Castilhos & Castro, 2006; Perks & Schulz, 2020). La literatura ha caracterizado el trabajo minero como “hipermasculino” no solo por la necesidad de fuerza y resiliencia que quienes trabajan deben tener para extraer mineral, sino además por la mayor participación de fuerza laboral masculina en el sector. 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 minera.

Los estereotipos tradicionales han excluido la fuerza laboral femenina del trabajo en el socavón. De hecho, comparada con la fuerza laboral masculina, la fuerza laboral femenina en la industria minera ha sido considerada como menos importante para su producción. Sin embargo, a pesar de que el sector minero permanece masculinizado, una proporción creciente de mujeres trabaja en el sector. A nivel mundial, en el 2019, la PLF representó 11% del total de trabajadores del sector, 1 punto porcentual más que el porcentaje de hace 9 años (ILO, 2020). Sin embargo, la PLF en el sector minero está concentrada en ciertas ocupaciones. Por ejemplo, en el sector minero en Canadá en el 2018, las mujeres estuvieron concentradas en trabajos de asistencia administrativa (97%), apoyo de oficina general (80%) y recursos humanos (65%) (WIM Canadá, 2018). Más aún, las ingenieras alcanzaron 14% del total, pero su representación es mínima en posiciones de supervisión y trabajo subterráneo (4% y 2%, respectivamente) (WIM Canadá, 2018). En los puestos gerenciales, las mujeres continúan siendo minoría. En las 500 empresas mineras más grandes del mundo, solo el 7% de las direcciones son presididas por mujeres y solo 7 CEO son mujeres (PWC y WIM, 2014). En Sudáfrica, en la gran minería las mujeres ocupan el 20% de los cargos gerenciales y tienen menor representación en cargos de operación de máquinas (8%) (IGF, 2021a). Estas proporciones varían ligeramente según la fase de actividad minera. Así, por ejemplo, en la fase de exploración, las mujeres tienen mayor representación en cargos administrativos (14%), mientras que, en las fases de explotación y construcción, las mujeres alcanzan 33% en cargos de operación de maquinarias (IGF, 2021a).

El estudio de la situación de la mujer en la industria minera en el mundo se ha centrado principalmente en el análisis de casos de mujeres trabajadoras en cargos no gerenciales. Benya (2016), quien analiza el perfil laboral de las mujeres mineras en una localidad minera en Sudáfrica, encuentra diferencias en las percepciones de género entre quienes trabajaban en la superficie y en el socavón. Generalmente las normas sociales en la superficie de la mina son distintas a las normas que supervisan el trabajo en los túneles. La fuerza laboral en el socavón ha sido tradicionalmente percibida como fuerza laboral productora y extractora, con necesidad de fuerza física, cuyo personal es amante del riesgo y, por naturaleza, insensible a preocupaciones y emociones. Por ello, ha sido usualmente atribuida a los hombres (Benya, 2016). Al mismo tiempo, Stefoni (2005), quien analiza el rol de las supervisoras en la mina El Teniente en Chile, encuentra que el ambiente altamente masculinizado promueve la adopción de tres roles que pueden ser adaptados dependiendo del contexto: (i) “mujer en mina”, que se asocia a una percepción tradicional de los roles de género en la empresa, es decir, los hombres realizan actividades productivas, mientras que las mujeres trabajan en áreas no productivas como ocupaciones administrativas; (ii) “mujer hija-madre-hermana en la empresa”, entendido por el rol de la mujer como “hija preferida del jefe”, “hermana de los compañeros de trabajo” o “madre de los trabajadores a su cargo”; y (iii) mujer trabajadora inteligente”, que enfatiza la conducta de las mujeres para usar sus habilidades profesionales para interactuar en la empresa y usualmente hace referencia a las mujeres que buscan ascender laboralmente por méritos propios. En el 2004, la fuerza laboral femenina en esta mina representó solo el 0.3% del total de personal supervisor y el 8% del personal total.

El análisis académico de la situación de las mujeres en el sector ha sido complementado por análisis descriptivos sobre las características laborales de las mujeres en la minería y sectores relacionados. Hace unos años, instituciones como el Foro Intergubernamental sobre Minería, Minerales, Metales y Desarrollo Sostenible (IGF), Women In Mining (WIM), la Organización Internacional del Trabajo (ILO) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) han implementado un proyecto internacional conjunto “Women and the Mine of the Future” (‘Mujeres y la Mina del Futuro’), el cual busca establecer una línea base de las trabajadoras en la gran minería y sus cadenas de suministro. Este proyecto promueve el análisis del desempeño de la fuerza laboral femenina en países donde la industria minera lidera las exportaciones, tales como Australia, Brasil, Chile y Sudáfrica. Otros estudios individuales realizados por estas y otras instituciones han complementado el análisis. Por ejemplo, IGF (2021 a, b) muestra que las mujeres no solo

## → 2. ANÁLISIS SITUACIONAL DE LAS MUJERES

tienen retos importantes en el sector minero a gran escala, sino también en el proceso de formación de capital humano en las carreras de ingeniería y relacionadas a la minería. Asimismo, los estudios analizados evidencian limitaciones constantes para el estudio de género en la industria minera, como la falta de acceso a la información y la escasa desagregación de la información por género.

Adicionalmente, existen otros factores que limitan la participación laboral de las mujeres en la industria. Botha (2016) analiza cómo el acoso sexual laboral puede afectar el rendimiento de las trabajadoras en tres minas de Sudáfrica. Esta autora encuentra que la mayoría del personal era consciente de las políticas antiacoso de las empresas; sin embargo, estas políticas no eran explicadas a todo el personal y el personal de menor rango como, por ejemplo, el que estaba a cargo de la operación de máquinas era el menos informado. Asimismo, los procedimientos de denuncia de acoso sexual eran conocidos por el personal, pero las mujeres preferían no denunciar por temor a perder sus trabajos. Por último, en algunas ocasiones (como en el trabajo nocturno o en los transportes de personal en elevadores), se ha mostrado mayor inseguridad de las mujeres y mayor número de casos de acoso sexual. Recientemente, en el Perú, el acoso sexual en las minas ha sido resaltado en el informe presentado por la empresa minera Río Tinto, que publicó los resultados de una evaluación externa sobre la cultura laboral en la empresa (Elizabeth Broderick et Co., 2022). Según este estudio, de 10 303 personas encuestadas, 1444 reportaron haber sufrido acoso sexual en los últimos 5 años. Asimismo, el 30% de todas las encuestadas reportó haber sufrido acoso sexual, siendo las mujeres de 25 a 34 años y aquellas que trabajan en minas de cobre las más violentadas.

A pesar de la limitada participación femenina en el sector minero, la presencia de las mujeres en este sector significa una oportunidad para la minería a gran escala. De un lado, Stefanovic y Alvayay (2016) señalan que la presencia de mujeres en la empresa minera genera mayores ventajas comparativas y un impacto positivo en la productividad de las empresas. De otro lado, Valencia-Rojas (2018) enfatiza los beneficios de la PLF en el mejor cuidado de activos de la empresa. Estos estudios enfatizan también los beneficios de la formación de equipos mixtos y la participación de mujeres en posiciones de liderazgo en la toma de decisiones de la empresa. En el XIV Congreso Internacional de la Minería en Santiago de Chile, se señaló que un 30% de la PLF puede aumentar la rentabilidad de la empresa minera hasta en 15%. Más aún, este porcentaje puede ser mayor si se incorporan

más mujeres en ocupaciones de alta dirección. Los beneficios sobre la mayor PLF en la empresa no son exclusivos al sector minero. Lagarde (2016) encuentra que una mujer más en cargos gerenciales aumenta entre 8 y 13 puntos porcentuales el rendimiento de los activos de la empresa. Más aún, empresas con 25% de mujeres en puestos de gerencia obtuvieron 22.8% de retornos promedios anualizados, mientras que compañías con más de 50% de participación femenina obtuvieron 28.7% de retornos promedios anualizados (Dawson, Kersley, & Natella, 2016).

En el Perú no existen muchos estudios que hayan analizado la situación de las trabajadoras en la gran minería. La mayoría de los estudios han analizado transversalmente los efectos de la minería sobre las mujeres y sus comunidades. Es más, los resultados sobre el mayor empoderamiento económico femenino y el fomento de la sustitución laboral entre mujeres y hombres no han sido concluyentes. A la fecha, no existen estudios que hayan analizado la situación de las mujeres al interior de la empresa minera. Manrique y Sanborn (2021) realizaron una recopilación de estudios que han analizado la actividad minera en el Perú y encontraron que, por lo general, estos se han centrado en el análisis de los efectos locales en el bienestar de las comunidades aledañas. A pesar de que aún existen grandes retos para mejorar la transparencia en la información sobre la situación de las mujeres en el sector minero, el número de estudios de género en el sector en el Perú ha aumentado significativamente desde el 2000. Antes del 2000, existían menos de 10 estudios anuales y a partir del 2010 se registran alrededor de 75 estudios de género aproximadamente. Estos estudios, sin embargo, se han centrado principalmente en áreas temáticas vinculadas a la resolución de conflictos locales y sociedad (26%), economía y desarrollo (18%), y medio ambiente y salud (14%).

Este estudio contribuye al análisis de género en el sector minero a gran escala en el Perú, describiendo el perfil de sus trabajadoras y destacando sus principales retos y desafíos.

### **2.3 IMPORTANCIA DEL ANÁLISIS EN EL CONTEXTO ACTUAL DE PANDEMIA COVID-19**

La pandemia de la COVID-19 ha afectado no solo la salud de miles de peruanos, sino también ha tenido consecuencias negativas en los mercados laborales del país. En el Perú,

las estrictas medidas adoptadas durante el primer trimestre del 2020, tales como la suspensión de actividades económicas no esenciales y la inmovilización social obligatoria, implementadas para contener la propagación de contagios por la COVID-19 tuvieron como efecto la contracción en 11.1% del PBI en dicho año. La actividad minera en el Perú no ha estado ajena a esta recesión económica. Según el MINEM (2021), durante la cuarentena obligatoria — es decir, el primer semestre del 2020— la producción cuprífera nacional se redujo significativamente, registrando una caída interanual de 26.6%, es decir, de 154 miles de Toneladas Métricas Finas (TMF) en marzo a 128 miles TMF en mayo del mismo año.

Sin embargo, el sector minero ha sido una pieza clave en la recuperación económica durante el año 2021. Entre junio del 2020 y junio del 2021, el empleo aumentó en un 46.1% (MINEM, 2021).<sup>6</sup> Lograr una reactivación sostenida en el sector requiere, además, el establecimiento de medidas concretas que logren incentivar los proyectos de exploración y de desarrollo para los próximos años (Adrianzén, 2021). Narrea (2018) enfatiza que, a fin de lograr un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, es crucial promover políticas orientadas al desarrollo de actividades productivas y a la creación de puestos laborales de pleno empleo.

Los efectos de las medidas de confinamiento debido a la pandemia de la COVID-19 en el empleo en el Perú aún no son del todo claros. Estudios preliminares como Vaccaro y Paredes (2022) encuentran que las medidas de cuarentena han afectado de manera heterogénea el empleo de las mujeres en el Perú. Como era esperado, las horas de trabajo esencial y remoto han aumentado. Sin embargo, este incremento ha estado liderado por el trabajo masculino. Sin embargo, el impacto de la COVID-19 en los ratios de participación femenina en el sector no es concluyente. Información recogida en algunas entrevistas realizadas al personal de recursos humanos de empresas mineras en el marco de este estudio revelan que, en algunos casos, la situación de confinamiento en el hogar habría sensibilizado al personal masculino con respecto a la carga de trabajo en el hogar y el cuidado de las personas dependientes. Esta percepción cualitativa podría revelar que el mayor tiempo compartido en el hogar podría generar el inicio de un cambio de mentalidad en la percepción de los roles de género en uno de los sectores económicos con mayores limitaciones en términos de equidad de género. Al mismo tiempo, respuestas obtenidas en otras entrevistas (en el marco de este estudio) han sugerido que la pandemia y las medidas de confinamiento han incrementado la carga del hogar de las trabajadoras y potencialmente han hecho más difícil su inserción y retención laboral en el sector.

---

<sup>6</sup> A la fecha no se ha encontrado información desagregada por género.

# CAPÍTULO 3.

## CONTEXTO NORMATIVO Y REGULATORIO EN EL PAÍS

# Contexto normativo y regulatorio en el país

Uno de los mayores retos para lograr la equidad de género consiste en la implementación de instituciones y de un marco regulatorio objetivo que la garantice. En esta sección, resaltamos algunas normas del marco legal sobre la equidad de género en el Perú.

## 3.1. NIVEL NACIONAL

El marco regulatorio sobre la equidad de género en el Perú tiene su base en la Constitución Política, en particular, en los siguientes artículos: Art. 2 inciso 2, Art. 26 y Art. 191. Asimismo, tiene como precedente la Ley N.º 28983 Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Son varias las normas que regulan la equidad de género en el Perú. En esta investigación resaltamos las más importantes y sugerimos algunas políticas que permitirían complementar su implementación, particularmente al interior de las empresas. Estas normas son agrupadas en cuatro grupos: (a) participación política, (b) violencia y acoso, (c) promoción del trabajo de las mujeres como madres y (d) discriminación laboral.

### (a) Participación política

Ley N.º 26859, Ley Orgánica de Elecciones (artículo 116), Ley N.º 26864, Ley de Elecciones Municipales (artículo 10), Ley N.º 27683, Ley de Elecciones Regionales (artículo 12) y Ley N.º 28094, Ley de Organizaciones Políticas (artículo 26). Este conjunto de leyes hace referencia a la participación política de las mujeres, las cuales buscan garantizar la existencia de, al menos, un 30% de mujeres u hombres en las listas de candidaturas al Congreso, para regidoras/es municipales, regionales y en elecciones internas de organizaciones políticas. Sin embargo, esta acción afirmativa que busca incrementar la equidad de género en el número de personas en el servicio público no necesariamente garantiza la calidad de quienes ocupan las candidaturas.

## **(b) Violencia y acoso**

### **(b1) Mujeres:**

El Decreto Legislativo N.º 635, aprueba el Código Penal (artículo 323 – delito de discriminación), modificado por el Decreto Legislativo N.º 1323 y el Decreto Legislativo N.º 1410, Decreto Legislativo que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al código penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.

De forma preventiva existe la Ley N.º 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual y la Ley N.º 30314, Ley para prevenir y sancionar el acoso sexual en espacios públicos. Ambas leyes estipulan sanciones y acciones preventivas para afrontar el hostigamiento sexual en relaciones de autoridad en los ámbitos laborales, educativos, policiales y militares y otras instancias no reguladas por el derecho laboral. Esta regulación es particularmente importante en el contexto minero (Elizabeth Broderick et Co., 2022).

Para complementar estas regulaciones, se sugiere realizar análisis periódicos exhaustivos que revisen los problemas al interior de las minas, así como la supervisión periódica de la implementación de políticas específicas que eviten el acoso y la violencia sexual en el socavón y en la superficie del campamento minero.

### **(b2) Niñas, niños y adolescentes:**

El Decreto Legislativo N.º 1408, Decreto Legislativo para el Fortalecimiento y la Prevención de la Violencia en las Familias, modificado por Decreto Legislativo N.º 1443 y la Ley N.º 30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo familiar. Esta ley sanciona la violencia contra las mujeres, en especial hacia niñas y adultas mayores en el ámbito público y privado. Esta ley busca que los intereses y necesidades de los integrantes del hogar sean considerados en la toma de decisiones equitativas. Para potenciar el impacto de esta regulación en el ámbito laboral minero, podrían implementarse capacitaciones sobre la presencia de violencia y agresión sexual y los mecanismos para su denuncia.

En el ámbito educativo también se han estipulado normas como la Ley N.º 29944, Ley de Reforma Magisterial y su Reglamento, las cuales regulan los procesos administrativos disciplinarios contra el personal educativo reportado por violencia sexual hacia estudiantes. El Decreto Supremo N.º 004-2018-MINEDU, Lineamientos para la Gestión de la Convivencia Escolar, la Prevención y la Atención de la Violencia contra Niñas, Niños y Adolescentes y la Ley N.º 30403, Ley que Prohíbe el Uso del Castigo Físico y Humillante contra los Niños, Niñas y Adolescentes. Ambas leyes establecen directrices para afrontar la violencia contra estudiantes y fortalecer el desarrollo integral. Asimismo, se establece la Resolución Ministerial N.º 428-2018-MINEDU, que aprueba la Norma Técnica denominada “Disposiciones para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual en centros de educación técnico-productiva e institutos y escuelas de educación superior”. Esta ley principalmente sanciona acciones de hostigamiento sexual en centros de educación superior.

### **(c) Promoción del trabajo de la participación laboral de las madres**

Ley N.º 29896, Ley que establece la Implementación de Lactarios en las Instituciones del Sector Público y del Sector Privado y Promueve la Lactancia Materna. Esta ley establece la obligatoriedad y presencia de lactarios en todas las instituciones del sector público y del sector privado donde trabajen 20 ó más mujeres en edad fértil. Esta acción es indispensable para aumentar la productividad de las mujeres luego del alumbramiento, pero se sugiere complementarla con la implementación de otros servicios como guarderías o asistencia médica ambulatoria con el fin de promover la participación femenina de las madres de hijos pequeños. Además, es importante concientizar a las madres y trabajadoras del sector sobre el uso de estos servicios.

Ley N.º 30367, Ley que Protege a la Madre Trabajadora contra el Despido Arbitrario y Prolonga su Periodo de Descanso. Esta ley protege a las mujeres de que sean despedidas por razones de embarazo, alumbramiento y sus consecuencias, o lactancia. Asimismo, extiende el descanso para madres hasta 49 días antes y después del nacimiento. Si bien la extensión en el periodo de maternidad podría tener efectos positivos en el desarrollo infantil (Chaparro, Sojourner, & Wiswall, 2020), también son destacables sus efectos adversos en la acumulación de capital humano (Kleven, et al., 2019). Algunas empresas del sector en el Perú complementan la licencia de maternidad (usualmente de 3 meses) con un periodo de licencia con goce de haber por un periodo de hasta máximo 6 meses.

Ley N.º 30807, Ley que modifica la Ley N.º 29409, Ley que Concede el Derecho de Licencia por Paternidad a los Trabajadores de la Actividad Pública y Privada. Esta ley establece una licencia de paternidad de al menos 10 días calendario consecutivos. Algunas empresas del sector actualmente proporcionan incrementos en la licencia de paternidad y otras debaten el incremento de la licencia por paternidad (a un mes) para que también los padres puedan involucrarse en el cuidado de las niñas y los niños y para que quienes los emplean sean conscientes de la carencia de personal masculino por motivos de paternidad (según entrevistas realizadas a personal de empresas mineras). Políticas similares podrían implementarse en otras empresas. Además, estas políticas podrían complementarse, en caso sea posible, con la implementación de teletrabajo del personal masculino a fin de lograr mayor participación y concientización de los padres en las tareas del cuidado de las hijas y los hijos en casa.

Decreto Supremo N.º 002-2007-MIMDES dispone la implementación y funcionamiento de servicios de cuidado diurno a través de las Cunas o Wawa-Wasi Institucional en las Entidades de la Administración Pública. Esta ley decreta la implementación y funcionamiento de servicios de cuidado diurno en los establecimientos públicos (Ley N.º 27444 – Ley de Procedimiento Administrativo General), en cuyas sedes laboren y/o presenten servicios más de 50 mujeres en edad fértil y/o donde el personal requiera del servicio de cuidado diurno para sus hijas e hijos, en un número no menor de 16 niñas y niños desde los 3 meses de edad. Esta medida podría reforzarse con la implementación de bonos adicionales por parentalidad por parte de la empresa que subsidien la contratación de servicios alternativos para el cuidado de niñas y niños de modo que incentive la retención del personal luego del periodo de maternidad/paternidad.

#### **(d) Discriminación laboral**

Ley N.º 26772, que dispone que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no contengan requisitos que discriminatorios, ni anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato. Esta ley sanciona la discriminación y el trato diferenciado por raza, sexo, religión, opinión, origen, social, condición económica, estado civil, edad o cualquier otra índole. Se podría complementar esta acción mediante la implementación de procesos de contrataciones objetivos tales como requerimientos de “CV ciegos”, los cuales ocultan el género o raza de quien postula.

### → 3. CONTEXTO NORMATIVO Y REGULATORIO EN EL PAÍS

Ley N.º 30709, Ley que Prohíbe la Discriminación Salarial entre Varones y Mujeres. Esta ley tiene por objetivo garantizar la igualdad de remuneraciones en los trabajos que sean idénticos para mujeres y hombres. A pesar del avance en el marco regulatorio en temas salariales, aún es difícil identificar y garantizar la reducción de las brechas salariales de género. Se sugiere la implementación de políticas objetivas (tales como *Logib.ch*) que identifiquen claramente el tamaño de las brechas salariales inexplicadas por factores objetivos.<sup>7</sup>

Por último, el Perú ha firmado convenios internacionales para promover la igualdad de género entre mujeres y hombres. A fin de ilustrarlos, estos se resumen a continuación en la Tabla 1.

**TABLA 1. CONVENIOS INTERNACIONALES SUSCRITOS POR EL PERÚ EN MATERIA DE EQUIDAD DE GÉNERO**

Año	Convenio
1951	Convenio N.º 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), referido a la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor.
1952	Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer
1958	Convenio N.º 111 de la OIT, referido a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación.
1967	Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer
1979	Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
1994	Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará)
1995	Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer
2007	Consenso de Quito. Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe
2010	Consenso de Brasilia. Undécima Conferencia Regional sobre la Mujer en América Latina y El Caribe
2016	Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030
2022	Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 2019

Elaboración: Propia. Fuente: Plataforma virtual del Congreso de la República del Perú y normas actuales.

<sup>7</sup> <https://www.ebg.admin.ch/ebg/en/home/services/logib-triage.html>

## 3.2 SECTOR MINERO

A pesar de los múltiples retos para lograr la igualdad de género en la minería a gran escala, las regulaciones gubernamentales específicas al sector minero son limitadas. Son cinco las principales instituciones que promueven actualmente la equidad de género en el sector en el Perú: (a) MINEM, (b) WIM PERÚ, (c) WAAIME PERÚ, (d) el Centro Tecnológico Minero (CETEMIN) y (e) el Instituto de Ingenieros de Minas del Perú (IIMP).

### (a) Ministerio de Energía y Minas

Una de las instituciones que busca promover la equidad de género en el mercado laboral minero es el Comité para la Igualdad de Género del MINEM creado mediante [RM N.º 394-2017-MEM/DM](#) y modificado mediante [RM 020-2019-MEM/OGPP-OPPIC](#). Éste tiene por finalidad la adecuación e implementación de acciones relacionadas al [DS N.º 005-2017-MIMP](#) “Creación de un Mecanismo para la Igualdad de Género en las Entidades del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales” y [DS N.º 008-2019-MIMP](#) “Política Nacional de Igualdad de Género”. Entre las principales acciones implementadas desde el 2019 se encuentran las siguientes: (i) aprobación del Reglamento Interno del Comité para la Igualdad de Género del MINEM, (ii) presentación de resultados del diagnóstico institucional de género del sector minero energético, (iii) formulación de una política de igualdad de género en el MINEM, (iv) elaboración de una guía para el uso del lenguaje inclusivo y (v) conformación de una nueva directiva contra el hostigamiento sexual.

Además, en el 2018 se creó el Programa de Mujeres Líderes Emergentes del Sector Minero Energético. Este programa busca visibilizar y desarrollar las habilidades de liderazgo de las mujeres del sector minero y abrir áreas de colaboración con otras entidades públicas y privadas. Para ello, el MINEM ha realizado dos intervenciones: (1) La realización de capacitaciones en dos módulos con 6 meses de duración total. En esta intervención, participaron 29 mujeres de entidades públicas y privadas relacionadas a sectores extractivos. El cumplimiento de los objetivos de la primera iniciativa generó la continuidad del programa y la realización de una segunda intervención. (2) Implementación de capacitaciones entre octubre del 2019 y setiembre del 2020. Estas capacitaciones incluyeron la ejecución de 3 módulos con temas vinculados al desarrollo de valores y propósitos, autoconocimiento, liderazgo situacional y de equipos, coaching individual, comunicación de alto impacto, resiliencia y confianza.

Adicionalmente, durante el 2019 el MINEM impulsó el Proyecto Piloto Mujeres Mágicas en una comunidad local de Cusco con la finalidad de empoderar a las mujeres que viven en las zonas de influencia minera. Durante el 2020, se continuó con este proyecto en comunidades locales de Moquegua, Áncash, Apurímac, Arequipa, Cajamarca y La Libertad. El desarrollo de estas intervenciones ha promovido la incorporación de más mujeres no necesariamente vinculadas al sector minero a gran escala, sino al sector minero en general.

### **(b) Women In Mining Perú (WIM Perú)**

[WIM Perú](#) fue creada en septiembre del 2016 y es actualmente la organización que lidera la promoción de la equidad de género en el sector minero peruano. Actualmente, WIM Perú está presente en 11 regiones del Perú y tiene 1500 asociadas a nivel nacional. WIM Perú busca “poner en relieve la participación de las mujeres en el sector minero peruano, promoviendo su crecimiento personal profesional y generando una mayor participación en diversos campos de la minería a todo nivel”. (WIM Perú, 2022: 1). Según el Plan General WIM Perú (2022), sus principales acciones son las siguientes: (i) La búsqueda del incremento de la participación de las mujeres mediante actividades que motiven la atracción y retención del talento femenino (Plan de Acción 2030 y Sello WIM Perú, implementación del Programa KALLPA WARMI - Programa Becarias WIM PERU, enlace activo en la Bolsa de Trabajo y Capacitaciones para eliminación de sesgos inconscientes). (ii) Cerrar brechas educativas a través de la implementación de grupos especializados de trabajo técnico (GREATT), capítulos estudiantiles que promuevan espacios de crecimiento personal y profesional de estudiantes mujeres de carreras afines a la minería, implementación de programas piloto STEM en escuelas, asignación de becas WIM Perú y alianzas académicas nacionales e internacionales. (iii) Mejorar la visibilidad, liderazgo y fortalecimiento de capacidades de las mujeres en el sector a través de programas de mentoría, corresponsales y la implementación de programas tales como “Mineras del bicentenario”, “Comunidad WIM Perú - Juntas Conectando”, campaña de mujeres en la reactivación económica, y lista de ejecutivas. Finalmente, (iv) promover las buenas prácticas corporativas de diversidad e inclusión en las empresas del sector, así como el interés e involucramiento de los hombres en estas actividades (Aliados “He for She”, programas de sensibilización contra el acoso, participación en congresos internacionales, etc.).

#### **(c) WAAIME Perú**

[WAAIME Perú](#) busca ser una comunidad de mujeres con el objetivo de promover liderazgos inclusivos en el sector minero. Para ello brinda principalmente becas a estudiantes para realizar estudios en coaching, habilidades sociales, trabajo de campo, cursos de especialización e idiomas. Se financian carreras específicas tales como ingeniería de minas, ingeniería metalúrgica, ingeniería geológica, ingeniería de petróleo y gas, ingeniería eléctrica e ingeniería de medio ambiente.

#### **(d) Centro Tecnológico Minero (CETEMIN)**

[CETEMIN](#) ha lanzado el programa “Talento Mujer Minera” con la finalidad de empoderar a las mujeres laboralmente buscando ofrecer acceso a educación técnica de calidad. El programa tiene por objetivo aumentar la participación laboral de mujeres en áreas de mantenimiento de equipo pesado, mantenimiento eléctrico e instrumentación, explotación de minas, geología y exploración, procesos metalúrgicos y químicos, y otros trabajos operativos.

#### **(e) Instituto de Ingenieros de Minas del Perú (IIMP)**

El [IIMP](#) está comprometido con la equidad de género en el sector minero. Entre sus acciones se encuentran: (i) la conformación del Comité Contra el Hostigamiento Sexual en el 2020, (ii) la suscripción del convenio con WIM Perú con la finalidad de promover la participación y desarrollo de las mujeres en el sector minero, (iii) la promoción de espacios como los “Jueves Mineros” para visibilizar la importancia de las mujeres en la minería, y (iv) la promoción de concursos como Onza de Plata y Onza de Oro para estudiantes, donde se ha enfatizado una perspectiva inclusiva y responsable de la minería en el Perú.

# **CAPÍTULO 4.**

*BUENAS PRÁCTICAS DEL  
SECTOR PRIVADO PARA  
SUPERAR BARRERAS  
QUE ENFRENTAN LAS  
MUJERES*

# **BUENAS PRÁCTICAS DEL SECTOR PRIVADO PARA SUPERAR BARRERAS QUE ENFRENTAN LAS MUJERES**

A nivel internacional, diversas empresas mineras han realizado actividades privadas con la finalidad de promover la igualdad de género en el sector. La Tabla 2 muestra algunas prácticas empresariales correspondientes a 11 empresas ordenadas alfabéticamente. En general, la mayoría de las empresas cuenta con comités de igualdad de género o áreas que priorizan la igualdad de oportunidades entre los diversos grupos humanos de una misma empresa. Los objetivos empresariales en materia de igualdad de género han estado orientados a sensibilizar al personal del sector sobre la presencia de sesgos discriminatorios a través de capacitaciones o talleres, presentaciones, etc. Otras iniciativas empresariales han buscado el empoderamiento de grupos minoritarios (como las trabajadoras) a fin de aumentar su oferta y retención laboral. Además, algunas empresas han empezado a implementar contrataciones que incluyan procesos como CV ciegos y cuotas de género con el fin de minimizar sesgos inconscientes y discriminatorios que excluyan a ciertos grupos humanos. Finalmente, se han implementado programas de extensión y desarrollo social a través de capacitaciones de mujeres en zonas de influencia minera a fin de contratarlas en trabajos operativos. Las empresas tienen como prioridad reducir la discriminación de género y garantizar los derechos laborales de cualquier trabajadora o trabajador.

#### 4. BUENAS PRÁCTICAS DEL SECTOR PRIVADO PARA SUPERAR BARRERAS QUE ENFRENTAN LAS MUJERES ←

**TABLA 2. ACTIVIDADES DE EMPRESAS MINERAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO**

Empresa	Objetivo	Caso
AngloGold Ashanti Limited	Establecer una política de igualdad de género	En el 2015 elaboró una política con la finalidad de promover estrategias de igualdad de género en procesos de reclutamiento, pagos de salarios, prácticas amicales, comunicación, monitoreo y evaluación. <i>Fuente: AngloGold Ashanti</i>
BHP Group Limited	Paridad de género en el empleo en el 2025	En el 2016 la PLF alcanzó el 16%. Ante esto se propuso aumentar el empleo de la mujer en 3% cada año. <i>Fuente: BHP Group Limited</i>
CODELCO y Antofagasta PLC	Reducir las barreras que enfrentan las mujeres en el campo laboral	En el 2017 y 2018 se realizó un diagnóstico de las barreras que enfrentan las mujeres en la minería. Seguidamente se empezó a promover estrategias para reducir las barreras anteriormente halladas. <i>Fuente: Antofagasta</i>
Companhia Vale do Rio Doce (Vale)	Sensibilizar personal en inclusión y diversidad	Se realizaron dos campañas en el 2016. La primera duró 9 semanas y se trataron temas de racismo, género, discapacidad, orientación sexual y nacionalidad. La segunda campaña buscó fomentar la postulación de personas discapacitadas. <i>Fuente: Vale</i>
Companhia Vale do Rio Doce (Vale)	Sensibilizar personal en inclusión y diversidad	Se realizaron dos campañas en el 2016. La primera duró 9 semanas y se trataron temas de racismo, género, discapacidad, orientación sexual y nacionalidad. La segunda campaña buscó fomentar la postulación de personas discapacitadas. <i>Fuente: Vale</i>
Compañía Minera Antamina S.A.	Promover estrategias de igualdad de género	En el 2020, fue la primera empresa minera en el Perú en ser considerada como "Empresa Segura, libre de violencia y discriminación hacia la mujer 2020" según el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Otras medidas fueron la implementación de un comité de diversidad e inclusión, CV ciegos, programas de capacitación para mujeres rurales. <i>Fuente: Antamina</i>
Corporación Nacional de Cobre de Chile (CODELCO)	Promover estrategias de igualdad de género	En el 2015 se creó la Dirección Corporativa de Diversidad de Género, Líderes de Diversidad de Género e implementación de Mesas de Género en los centros de operaciones. <i>Fuente: CODELCO</i>

→ 4. BUENAS PRÁCTICAS DEL SECTOR PRIVADO PARA SUPERAR BARRERAS QUE ENFRENTAN LAS MUJERES

Empresa	Objetivo	Caso
Evraz PLC	Proteger a las poblaciones vulnerables	Otorga beneficios al personal vulnerable como padres o madres solteras, personas cuyos cónyuges estén jubilados, entre otros. <i>Fuente: Evraz</i>
Fortescue Metals Group	Establecer una política contra la violencia familiar y doméstica	A partir del 2018, se otorga mayor flexibilidad al personal para que puedan tener mayor tiempo en asuntos de seguridad personal, familiar o asistir a la corte, comisaría o similares. <i>Fuente: Fortescue</i>
Gold Fields La Cima	Establecer acciones a favor de las mujeres	Entre las acciones más resaltantes, se encuentra: (i) horarios flexibles y beneficios especiales para familias, (ii) programa de liderazgo y mentoría para mujeres, (iii) capacitaciones en técnicas disruptivas de innovación, (iv) taller de sesgos inconscientes como la Campaña #RompamosSesgos para erradicar estereotipos y (v) el Programa de Becas para Nuestras Comunidades. <i>Fuente: Gold Fields La Cima</i>
Newmont Mining Corporation	Promover estrategias de igualdad de género	En el 2013, inició la estrategia "Inclusion and Diversity Journey", la cual involucra un conjunto de acciones para abordar la igualdad de género desde diversas perspectivas como lograr paridad de género en puestos de Alta Dirección al 2030 o implementar medidas cuantitativas para medir la inclusión "Paradigm for Parity". <i>Fuente: Newmont</i>
Orano S. A.	Promover estrategias de igualdad de género	A partir del 2019, se empezaron a realizar acciones a favor de la igualdad de género como mayor flexibilidad laboral para mujeres embarazadas y también para personas que han tenido un hijo/a. Asimismo, respecto a la igualdad de ingresos en la jubilación, se otorga el mismo nivel de pensiones a madres que pidieron licencias o padres que trabajaron parcialmente respecto a personas que no han sido madres o padres. <i>Fuente: Orano</i>

Elaboración: Propia. Fuente: RMI (2020) y páginas web oficiales de las empresas.

# CAPÍTULO 5.

## *BASES DE DATOS*

# BASES DE DATOS

En esta sección se emplean las bases de datos provenientes principalmente del Ministerio de Energía y Minas (MINEM) y se hace un análisis preliminar de los datos. Este informe describe la composición laboral del sector y analiza particularmente el perfil de las trabajadoras en la industria minera a gran escala en el Perú. Las bases de datos utilizadas han sido divididas en dos grupos importantes:

## 5.1 BASES DE ACCESO PÚBLICO

En este informe se muestra información recogida de cinco bases de datos con acceso público:

**5.1.1.** *Sistema de Procesamiento y Generación de Información de Universidades para el Informe Bienal de Universidades (SIBE) de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU):* El SIBE es una plataforma virtual que contiene principalmente información sobre universidades e instituciones técnicas. En particular, cuenta con información sobre el número de personas egresadas, graduadas, ingresantes, matriculadas, postulantes, con segunda especialidad y tituladas. Esta información puede ser desagregada según tipo de gestión, institución educativa, clasificación de programas y sexo de las personas. Esta base de datos es de acceso público. URL: <https://www.sunedu.gob.pe/sibe/>

**5.1.2.** *Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo (PRONABEC):* El PRONABEC es la entidad gubernamental encargada de la promoción de la educación mediante el otorgamiento de becas y créditos educativos a personas con escasos recursos económicos. Contiene información sobre las personas que han recibido becas como edad, género, tipo de beca y área de estudio. Esta base de datos se adquiere mediante solicitud al MINEDU. URL: <https://www.gob.pe/pronabec>

**5.1.3. Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF) del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF):** El SIAF es una plataforma virtual que recopila información sobre los presupuestos de las entidades públicas como ministerios, universidades, institutos, entre otros. Estas instituciones están obligadas a reportar los gastos realizados en cada año fiscal. La información se encuentra disponible cada mes desde 1999. Es posible identificar el gasto público según proyectos de inversión y actividades, la fuente de financiamiento y el porcentaje de uso del gasto público en cada año fiscal. Esta base de datos es de acceso público. URL: <https://apps5.mineco.gob.pe/transparencia/Navegador/default.aspx>

**5.1.4. Informes de Empleo Minero del Ministerio de Energía y Minas (Informes MINEM):** A partir del 2019 se publican los Informes MINEM con una frecuencia anual, donde se muestran características del personal del sector minero peruano. Contiene información sobre empleo según lugar de origen, función laboral, rangos etarios, tamaño de unidad minera y tipo de empresa empleadora. Asimismo, cuenta con una sección que permite analizar las características laborales de mujeres y hombres. URL: [https://www.minem.gob.pe/\\_publicaSector.php?idSector=1](https://www.minem.gob.pe/_publicaSector.php?idSector=1)

**5.1.5. Estadísticas de la Organización Internacional del Trabajo (ILOSTAT):** Es una plataforma virtual que contiene información sobre el mercado laboral de una elevada cantidad de países en distintos periodos de tiempo. Por lo general, ILOSTAT utiliza información recogida en las encuestas nacionales de hogares como, por ejemplo, la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) elaborada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática peruano. URL: <https://ilostat.ilo.org/es/data/>.

Estas bases de datos no proporcionan información individual del personal, pero brindan información agregada (en algunos casos a longitudinal) a nivel nacional. La información proveniente de estas bases de datos ha permitido construir seis indicadores relevantes: (i) lista de carreras asociadas al sector minero a gran escala desagregadas según universidades, institutos públicos/privados, (ii) oferta de posgrado para las carreras del inciso (i), (iii) número de estudiantes mujeres y hombres en las carreras mencionadas en el inciso (i), (iv) número de estudiantes mujeres y hombres que ingresan y egresan de las carreras mencionadas en el inciso (i), (v) gasto público en becas y (vi) gasto público en investigación y desarrollo (I+D). Estos indicadores proporcionan información importante para calcular la

oferta de las personas que estudian y egresan de las universidades e instituciones técnicas, así como el gasto público en educación e I+D.<sup>8</sup>

## 5.2 BASES DE ACCESO PRIVADO

Este segundo grupo de información utiliza dos fuentes de datos importantes: (i) la Declaración Estadística Mensual (ESTAMIN) del MINEM<sup>9</sup> y (ii) la información proporcionada por las empresas mineras.

Los datos del MINEM son importantes porque recogen información de todas las unidades mineras a gran escala. Sin embargo, la información disponible solo desagrega la información a nivel empresarial y no permite un análisis individual del personal. El acceso a esta información es posible bajo expresa solicitud.

**5.2.1. Declaración Estadística Mensual (ESTAMIN):** Es recopilada por la Dirección General de Minería del MINEM y también está dirigido a Titulares de Actividad Minera como la Declaración Anual Consolidada (DAC). La información proporcionada por el MINEM contiene información básica sobre titulares y concesionarios mineros, número de obreros/os y empleadas/os, producción minera (cantidad y leyes), mineral, ubicación geográfica de donde se extraen los minerales, destino del recurso minero, información sobre seguridad, incidentes y accidentes, incapacitación por incidentes y accidentes, enfermedades profesionales u ocupacionales, e indicadores de desempeño. Esta fuente de información ha sido adquirida mediante solicitud expresa al MINEM en el marco de este estudio.

**5.2.2. Bases de datos proporcionadas por las empresas (EM).** Debido a la baja tasa de respuesta sobre la información cuantitativa solicitada a las empresas privadas y para evitar inferencias no representativas del sector, este documento solo analiza información cualitativa. La información cualitativa recogida en entrevistas ha sido incorporada a lo largo de este informe de manera anonimizada para garantizar la confidencialidad de las respuestas. Este documento incorpora información

---

<sup>8</sup> Sin embargo, debido a la agregación de la información administrativa disponible para la minería a gran escala del MINEM, no ha sido posible construir indicadores sobre: el mercado laboral (ocupación laboral, subactividad económica y salarios) según características de la fuerza laboral, ni indicadores desagregados según tipo de mineral.

<sup>9</sup> El MINEM cuenta con otras fuentes de información como la Declaración Anual Consolidada (DAC), la cual tiene mayor riqueza informativa que el ESTAMIN; sin embargo, el marco legal no permite utilizar los datos.

recogida en 5 entrevistas semiestructuradas a representantes de las Oficinas de Recursos Humanos y de Diversidad e Inclusión de las empresas mineras. Además, se ha conversado con representantes mujeres de oficinas de cargos directivos o gerenciales en empresas mineras de gran escala a fin de conocer las experiencias de las mujeres líderes empresariales y rastrear su inserción en las empresas mineras, así como los diversos obstáculos y oportunidades que han enfrentado. El análisis de esta información cualitativa se ha incorporado en la descripción sobre el marco normativo y las prácticas empresariales descritas en las secciones 3 y 4, y se ha utilizado para el diseño de las recomendaciones y directrices de políticas.



**CAPÍTULO 6.**  
*ANÁLISIS DE DATOS  
Y RESULTADOS*



# ANÁLISIS DE DATOS Y RESULTADOS

En esta sección se presentan los datos desagregados por género según el perfil del personal de la minería a gran escala, poniendo especial atención a la relación entre las principales variables del mercado de trabajo y el perfil de las mujeres en la minería. Es pertinente mencionar que el cálculo desagregado por género y categorías de empleo ha explotado a profundidad las bases de datos proporcionadas (véase Anexo 1).

Los resultados presentados a continuación han sido agrupados en tres grandes categorías: (1) Indicadores de oferta educativa, (2) Indicadores de situación de empleo, (3) Indicadores de políticas gubernamentales y gasto en investigación y desarrollo (I+D). Debido a la falta de disponibilidad de datos, no ha sido posible incluir información sobre nivel de habilidad, edad, tipo de contrato y operación minera por falta de información pública disponible para esta investigación. Finalmente, debido a que la clasificación presupuestal del gasto del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) no considera un rubro específico en el gasto de carreras y ocupaciones STEM, no se reporta tampoco información sobre gasto público en STEM. A fin de aproximar este gasto se han utilizado indicadores sobre el gasto gubernamental en I+D.

## 6.1 INDICADORES DE OFERTA EDUCATIVA

Según IGF (2021b), las carreras universitarias vinculadas al sector minero a gran escala ("carreras mineras") del Perú son las de 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, así como otro tipo de ingenierías. En la Tabla 3 se muestra el porcentaje total de las personas que se han matriculado, ingresado/postulado y egresado de las carreras anteriormente mencionadas en el Perú, desagregado por género. La información reportada desagrega la información según

nivel educativo (posgrado y pregrado) y tipo de institución educativa (pública y privada). Resulta importante resaltar que, a pesar de que el ratio de postulantes/ingresantes en estas carreras es similar para mujeres y hombres independientemente del nivel e institución educativa, solo el 30% de quienes se han matriculado y egresado en estas “carreras mineras” son mujeres. Además, esta proporción se mantiene a nivel de pregrado y es independiente del tipo de institución educativa.

**TABLA 3. ESTUDIANTES EN CARRERAS UNIVERSITARIAS EN EL SECTOR MINERO A GRAN ESCALA DEL PERÚ, 2016**

NIVEL	MATRICULADA/O		INGRESANTE / POSTULANTE		EGRESADA/O	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
<b>Posgrado</b>						
Público	30%	70%	96%	96%	30%	70%
Privado	31%	69%	89%	86%	36%	64%
<b>Pregrado</b>						
Público	26%	74%	18%	18%	28%	72%
Privado	30%	70%	73%	80%	32%	68%

Elaboración: Propia. Fuente: SIBE SUNEDU.

## 6.2 INDICADORES DE SITUACIÓN DEL EMPLEO EN EL SECTOR DE LA GRAN MINERÍA

### Minería en general

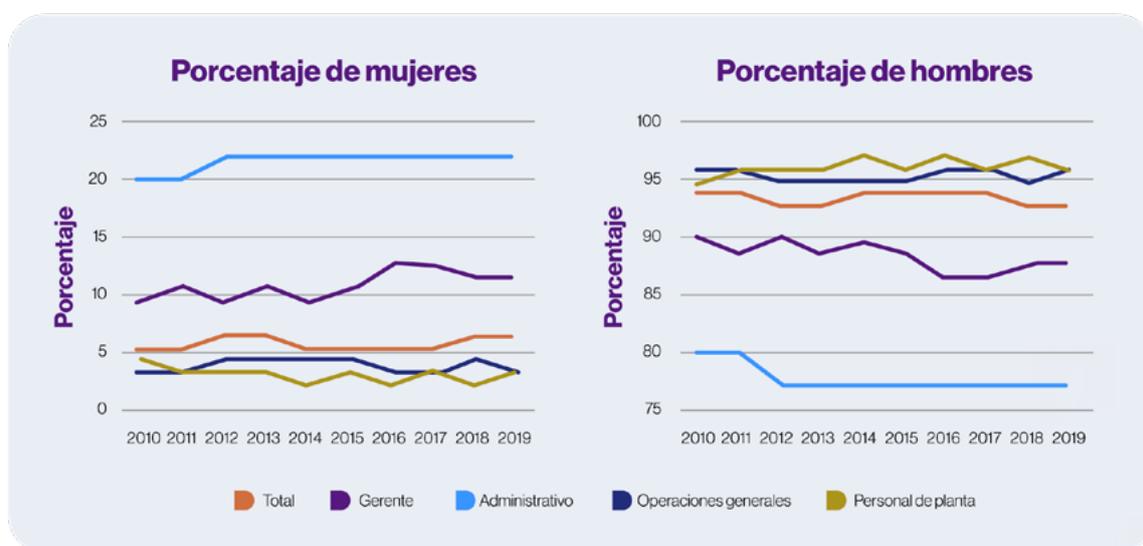
La participación laboral de las mujeres en el sector minero peruano (en general) ha permanecido relativamente constante: alrededor del 6% en el periodo 2010-2019 (véase Figura 2). Al mismo tiempo, la participación femenina según posición jerárquica dentro del sector no ha cambiado mucho. Las mujeres ocupadas en cargos gerenciales, administrativos, operaciones generales y personal de planta han presentado una participación promedio de 11%, 22%, 5% y 4%, respectivamente.

Alternativamente, y en forma complementaria, la Figura 3 muestra la participación laboral de las mujeres en el sector minero peruano según ocupaciones en el 2019. Por

lo general, las mujeres tienen una participación laboral menor a 25%, con excepción de posiciones en ocupaciones de servicios, donde la totalidad del personal son mujeres. Según datos de ILOSTAT (2020), las mujeres son más representativas en este sector, pues comprende personal en ocupaciones tales como ventas, cocina, hoteles, tiendas, cuidado y protección.

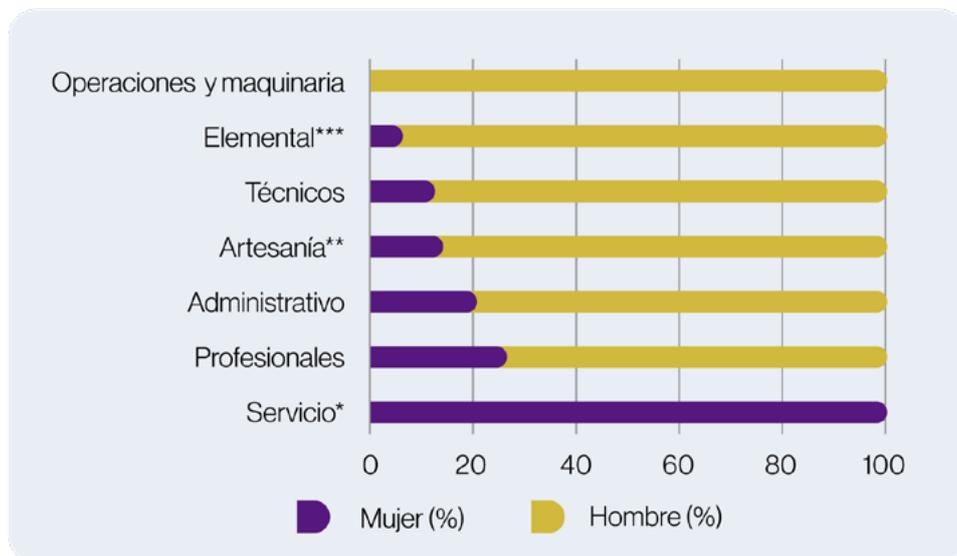
Tal y como se mencionó en la sección 5, es preciso notar que los datos utilizados en los informes mineros producidos por MINEM incluyen información de todo el sector minero y no solo a la gran y mediana minería. Los datos proporcionados por ILOSTAT utilizan como fuente de información las Encuestas Nacionales de Hogares (ENAH), las cuales recogen información representativa de toda la economía peruana y no son exclusivos del sector minero. Estas precisiones servirán para interpretar con exactitud y cautela la información abajo presentada.

**FIGURA 2. PORCENTAJE DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE MUJERES Y HOMBRES EN EL SECTOR MINERO PERUANO SEGÚN CARGOS**



Fuente: Elaboración propia a partir de los informes del MINEM.

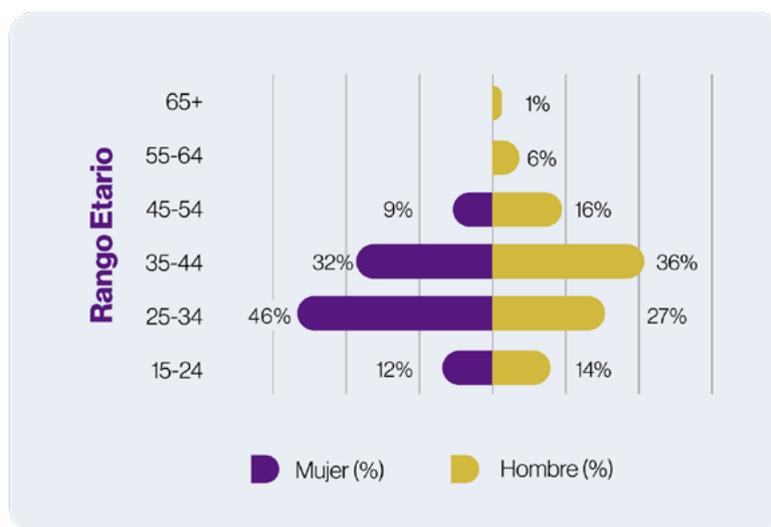
**FIGURA 3. DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL EN EL SECTOR MINERO PERUANO SEGÚN GÉNERO Y OCUPACIONES EN EL 2019**



\*Ventas, cocina, hoteles, tiendas, cuidado y protección. \*\*Construcción, pintura, electricidad, procesamiento de alimentos, similares. \*\*\*Limpieza, agricultura y preparación de alimentos." por \*\*Ventas, cocina, hoteles, tiendas, cuidado y protección. \*\*Construcción, pintura, electricidad, procesamiento de alimentos, similares. \*\*\*Limpieza, agricultura y preparación de alimentos.  
Elaboración: Propia. Fuente: ILOSTAT (ILO, 2020).

En términos etarios, según ILOSTAT (ILO, 2020), en el 2019, alrededor del 50% (46 754) de hombres en el sector minero tenían entre 25 y 34 años, mientras que 60% (14 584) de las mujeres tenían entre 25 y 44 años (ver Figura 4).

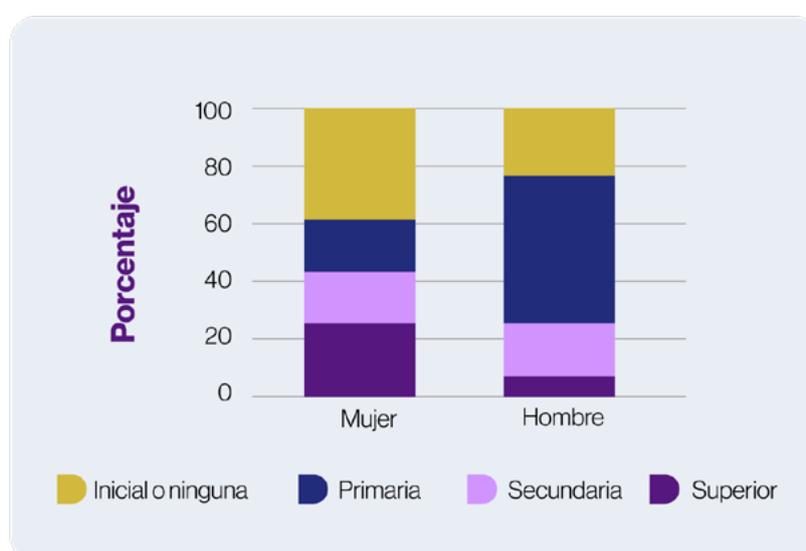
**FIGURA 4. DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL EN EL SECTOR MINERO PERUANO SEGÚN GÉNERO Y RANGO DE EDAD EN EL 2019**



Los porcentajes han sido calculados de modo tal que la suma de los porcentajes etarios equivalga al 100% de las mujeres y los hombres en distintos rangos de edad.  
Elaboración: Propia. Fuente: ILOSTAT (ILO, 2020).

En términos educativos, utilizando datos del 2019, la Figura 5 muestra la distribución de trabajadoras y trabajadores según nivel educativo. En ella se observa mayor proporción de varones del sector minero peruano con educación secundaria (53%). Las trabajadoras, en cambio, tienen un nivel educativo más heterogéneo. Alrededor de la tercera parte de mujeres (39% o 7560) tiene educación superior. Además, casi un total de 40% de ellas tiene educación inicial (24% o 4711) y secundaria (17% o 3309). Muy pocos trabajadores tienen tan solo educación inicial (5% o 9246) y la mayoría de ellos tiene educación secundaria (53% o 91992) (véase Figura 5).

**FIGURA 5. DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL EN EL SECTOR MINERO PERUANO SEGÚN GÉNERO Y NIVEL EDUCATIVO EN EL 2019**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de ILOSTAT.

A diferencia de la participación laboral, la brecha salarial de género para el sector minero peruano ha variado considerablemente entre el 2018 y el 2019, alcanzando niveles agregados de 18% y 6% respectivamente (véase Figura 6 y Tabla 4). Esta variación ha sido más importante en los cargos de operaciones gerenciales, donde se observa una caída de la brecha salarial de 47% en el 2018 a 34% en el 2019. En otras ocupaciones como cargos gerenciales, administrativos y personal de planta, la brecha salarial se ha mantenido en promedio en 24%, 12% y 11%, respectivamente. Sin embargo, se sugiere ser cautos en las inferencias realizadas con esta información porque podría estar sesgada debido al número de observaciones salariales reportadas.

**FIGURA 6. BRECHA SALARIAL BRUTA DE GÉNERO EN EL SECTOR MINERO PERUANO SEGÚN CARGOS ENTRE EL 2018 Y EL 2019**



Fuente: Elaboración propia a partir de informes del MINEM.

**TABLA 4. SALARIO PROMEDIO, DIFERENCIA Y BRECHA SALARIAL EN EL SECTOR MINERO PERUANO**

CARGO	SALARIO PROMEDIO (PEN)		DIFERENCIA SALARIAL (HOMBRE - MUJER)	BRECHA SALARIAL BRUTA
	Mujeres	Hombres		
<b>Total</b>				
2018	46 500	56 500	10 000	17.7 %
2019	59 358	63 411	4 053	6.4 %
<b>Gerencial</b>				
2018	199 087	270 083	70 996	26.3 %
2019	228 514	292 914	64 400	22.0 %
<b>Administrativo</b>				
2018	57 995	64 776	6 781	10.5 %
2019	67 497	77 767	10 270	13.2 %
<b>Operaciones generales</b>				
2018	24 632	46 911	22 279	47.5 %
2019	33 709	51 425	17 716	34.5 %
<b>Personal de planta</b>				
2018	55 408	61 953	6 545	11.3 %
2019	61 339	69 131	7 792	10.6 %

Elaboración: Propia. Fuente: Informes del MINEM.

## Minería a gran escala

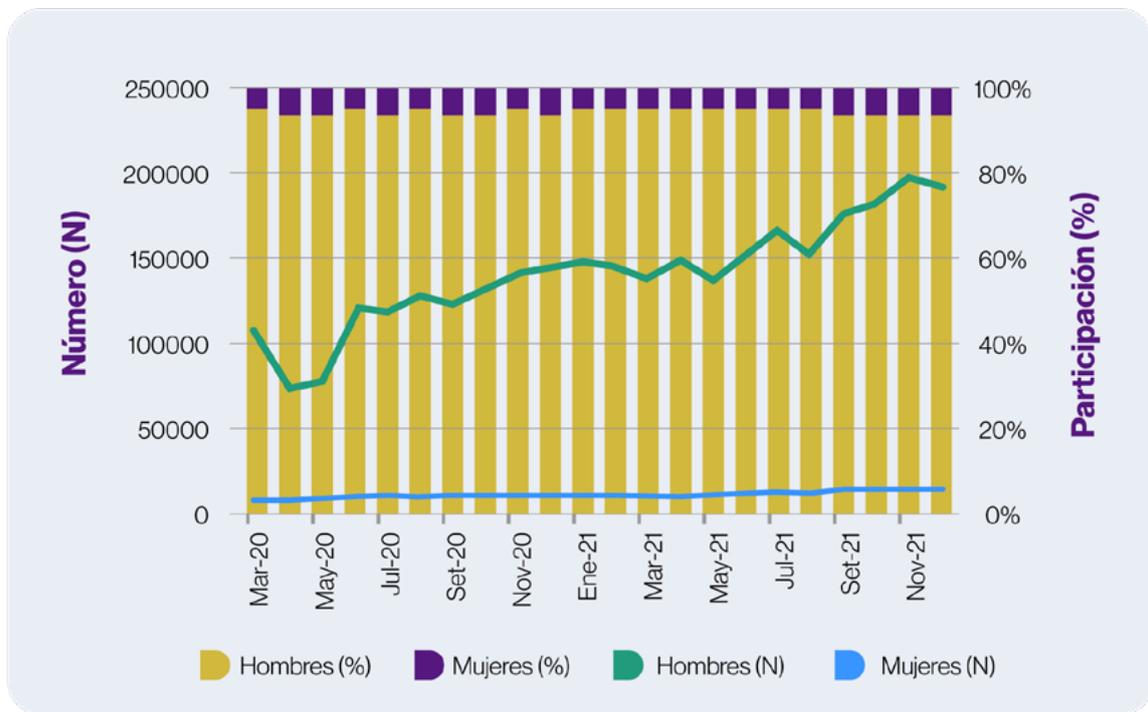
La Tabla 5 y Figura 7 muestran la participación laboral de las mujeres en el empleo total de la gran minería entre marzo del 2020 y diciembre del 2021. En promedio, el 6% son mujeres. Esta proporción se ha mantenido constante después del inicio de las políticas del gobierno para enfrentar la pandemia del COVID-19 a partir de marzo de 2020. Los valores absolutos indican una reducción del empleo en abril y mayo del 2020, lo cual es coherente con la dinámica del empleo a nivel nacional en el sector minero (INEI 2022). Asimismo, a fines del 2020, el empleo empezó a estabilizarse, consistentemente con la tendencia actual del empleo en otros sectores, tales como construcción y pesca desde setiembre de 2020. La población ocupada del sector minero en el 2021 respecto al 2019 se ha reducido en 3.4%, pero registró un incremento considerable de 35.4% respecto al 2020 (INEI, 2022).

**TABLA 5. NIVEL Y PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN LABORAL DE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO TOTAL EN LA MINERÍA A GRAN ESCALA**

Mes	Total*	Mujeres		Hombres	
		N	%	N	%
Mar-20	111 659	6431	6%	105 228	94%
Abr-20	79 199	5754	7%	73 445	93%
May-20	82 500	5772	7%	76 728	93%
Jun-20	127 616	7714	6%	119 902	94%
Jul-20	125 836	8888	7%	116 948	93%
Ago-20	133 470	7657	6%	125 813	94%
Set-20	131 271	8888	7%	122 383	93%
Oct-20	139 177	8925	6%	130 252	94%
Nov-20	148 102	8925	6%	139 177	94%
Dic-20	153 228	9742	6%	143 486	94%
Ene-21	155 158	9687	6%	145 473	94%
Feb-21	153 887	9575	6%	144 312	94%
Mar-21	143 869	7954	6%	135 915	94%
Abr-21	156 944	9014	6%	147 930	94%
May-21	142 735	8021	6%	134 714	94%
Jun-21	160 874	9274	6%	151 600	94%
Jul-21	176 903	11 139	6%	165 764	94%
Ago-21	159 949	9702	6%	150 247	94%
Set-21	186 607	12 090	7%	174 517	94%
Oct-21	193 518	12 874	7%	180 644	93%
Nov-21	209 717	13 682	7%	196 035	93%
Dic-21	204 608	13 531	7%	191 077	93%

Notas: \*A partir del 2009 las categorías Mediana y Gran Minería se combinan para catalogarse como Régimen General. El total considera empresas que pertenecen al Régimen General, es decir, mediana y gran minería. Asimismo, no se diferencia entre empresas titulares y conexas.  
Elaboración: Propia. Fuente: ESTAMIN del MINEM

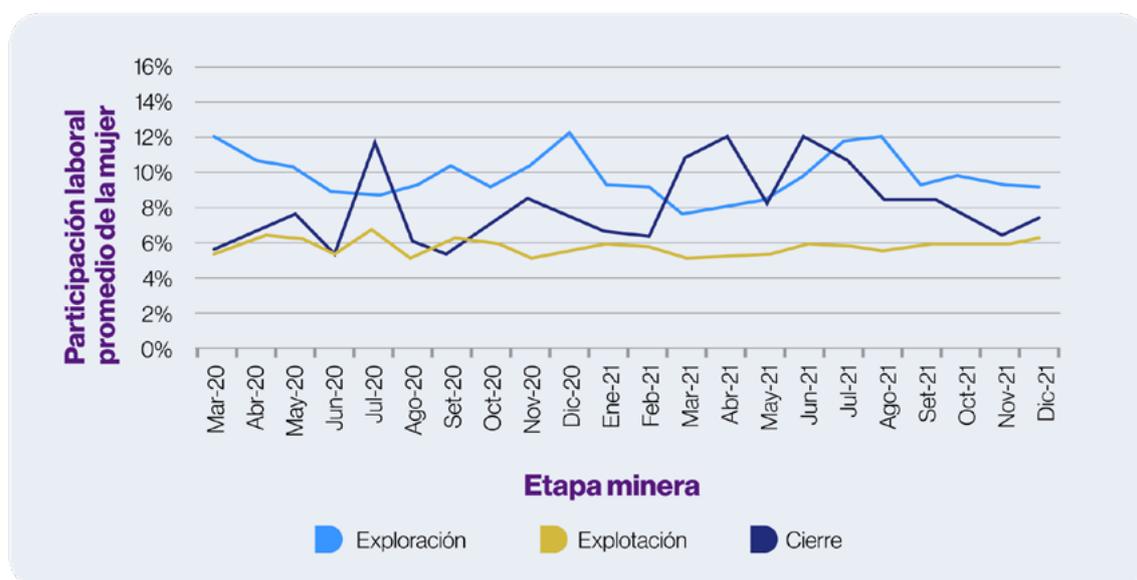
**FIGURA 7. EVOLUCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA Y MASCULINA EN EL EMPLEO TOTAL EN LA MINERÍA A GRAN ESCALA**



Notas: Figura realizada con datos reportados en la Tabla 5.  
 Elaboración: Propia.  
 Fuente: ESTAMIN.

La Figura 8 muestra la participación laboral de las mujeres según etapa de actividad minera. Por lo general, se muestra una mayor participación en la etapa de exploración (10% en promedio) y menor participación en la etapa de explotación (6% en promedio). En contraste, se muestra una tendencia creciente en la etapa de cierre, de 5% a inicios del 2020 hasta alcanzar 11% en el 2021. A pesar de no tener datos estadísticos que expliquen la mayor PLF en la etapa de cierre, entrevistas con expertos del sector sugieren que esta tendencia se debe a la mayor presencia de personal femenino en carreras vinculadas a las ingenierías ambientales, quienes trabajan principalmente en la evaluación de impacto en las comunidades luego de la actividad minera.

**FIGURA 8. PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN LA MINERÍA A GRAN ESCALA SEGÚN ETAPA DE ACTIVIDAD MINERA**



Elaboración: Propia. Fuente: ESTAMIN.

La Tabla 6 muestra la participación laboral de las mujeres según etapa de actividad minera y procedencia utilizando valores promedios en 2020 y 2021. El personal femenino se concentra en la etapa de explotación, y la etapa de exploración. La proporción de mujeres varía según su procedencia: (i) *local*, cuando la trabajadora está en el distrito de la unidad minera; (ii) *regional* (no local) si ella proviene de la región de la unidad minera, pero no del mismo distrito; (iii) proveniente de *otra región* cuando la trabajadora proviene de una región distinta a la unidad minera; y (iv) *extranjera* cuando es de otro país.

En la etapa de exploración y explotación, 5 de cada 10 mujeres proviene de otra región, mientras que en la etapa de cierre 9 de cada 10 mujeres provienen de otra región. La mayor proporción de mujeres locales en la etapa de explotación podría explicarse debido a las características del trabajo y los requerimientos de capital humano de la fuerza laboral femenina local en dicha etapa. La etapa de explotación emplea principalmente fuerza laboral para trabajos operativos que no requieren conocimientos técnicos profesionales y que podrían ser proporcionados por la fuerza laboral que reside cerca de los campamentos mineros. La concentración de fuerza laboral femenina proveniente de otra región en la etapa de cierre podría explicarse debido a que esta etapa concentra principalmente la incorporación de profesiones relacionadas al cuidado del medio ambiente. Carreras

profesionales de este tipo son usualmente aprendidas en universidades e institutos ubicados en las zonas urbanas y no necesariamente cercanas a los campamentos mineros.

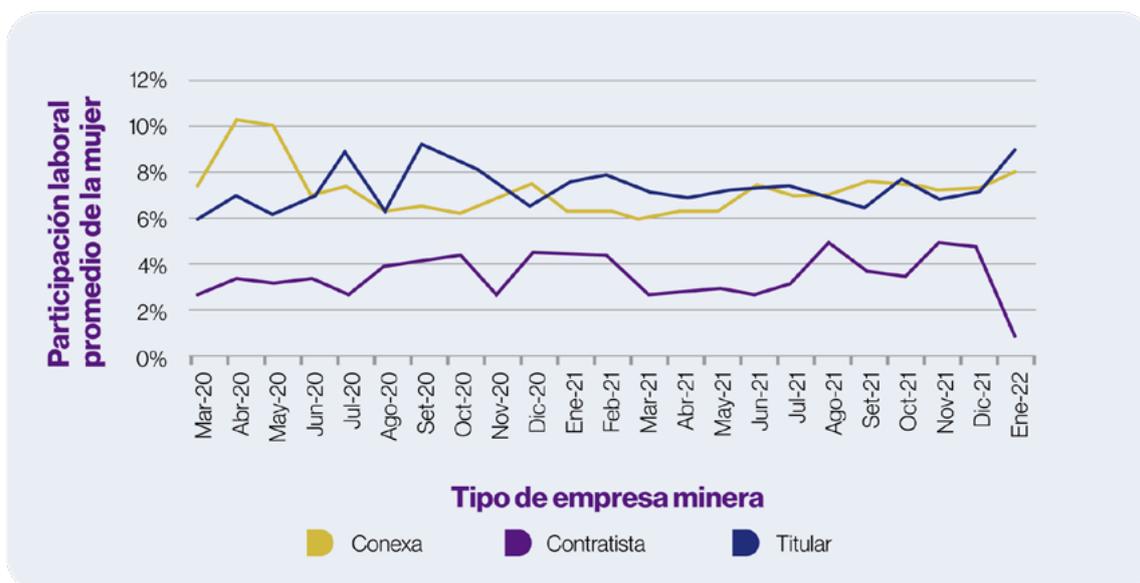
**TABLA 6. DISTRIBUCIÓN DE LAS MUJERES (EN NIVELES Y PORCENTAJE) EN LA MINERÍA A GRAN ESCALA SEGÚN ETAPA DE ACTIVIDAD MINERA Y PROCEDENCIA**

ETAPA	Total		Local		Región no local		Otra región		Extranjera	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Exploración</b>										
2018	1688	100%	223	13%	534	32%	919	54%	12	1%
2019	2089	100%	276	13%	610	29%	1190	57%	14	1%
<b>Explotación</b>										
2018	6146	100%	1705	28%	1642	27%	2730	44%	70	1%
2019	8787	100%	2096	24%	2381	27%	4218	48%	92	1%
<b>Cierre</b>										
2018	36	100%	1	2%	4	12%	30	85%	1	1%
2019	58	100%	2	3%	4	8%	51	88%	1	1%

Nota: Es preciso destacar que la fase de exploración también involucra cateo y prospección, y la fase de explotación también involucra beneficio, labor general, transporte minero y comercialización. N se refiere a la suma de trabajadoras en el año entre los meses de marzo y diciembre. No se considera los meses de enero y febrero debido a inconsistencias en la información reportada del ESTAMIN. El porcentaje mensual (%) ha sido calculado como la suma total de trabajadoras entre marzo y diciembre dividida entre 10 meses para uniformizar la información.

Elaboración: Propia. Fuente: ESTAMIN del MINEM.

La Figura 9 permite visualizar la participación laboral de la mujer según tres tipos de empresas: (i) conexas, (ii) contratista y (iii) titular. El primero hace referencia a actividades no mineras que están relacionadas con la minería como transporte, mientras que el segundo puede realizar actividades mineras y no mineras. Las empresas titulares tienen similares porcentajes de participación laboral femenina que las empresas conexas, aproximadamente 7% en marzo del 2020 y enero del 2022. La menor participación se encuentra en las empresas contratistas, que fueron alrededor de 4% en el mismo periodo. Este menor porcentaje de PLF podría ser explicado debido a que las empresas contratistas generalmente realizan proyectos de construcción, donde las mujeres presentan una reducida participación laboral.

**FIGURA 9. PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN LA MINERÍA A GRAN ESCALA SEGÚN TIPO DE EMPRESA**

Nota: El Decreto Supremo N 024-2016-EM menciona que las actividades conexas son construcciones civiles, montajes mecánicos y eléctricos, instalaciones anexas o complementarias, tanques de almacenamiento, tuberías en general, generadores eléctricos, sistemas de transporte que no son concesionados, uso de maquinaria, equipo y accesorios, mantenimiento mecánico, eléctrico, comedores, hoteles, campamentos, servicios médicos, vigilancia, construcciones y otros tipos de prestación de servicios. Las empresas contratistas pueden ser (i) empresa contratista minera y (ii) empresa contratista de actividades conexas. La primera hace referencia a "toda persona jurídica que, por contrato, ejecuta una obra o presta servicio a los titulares de actividades mineras, en las actividades de exploración, desarrollo, explotación y/o beneficio, y que ostenta la calificación como tal emitida por la Dirección General de Minería del Ministerio de Energía y Minas". La empresa contratista de actividades conexas equivale a toda persona natural o jurídica que realiza actividades auxiliares o complementarias a la actividad minera por encargo del titular de actividad minera.

Elaboración: Propia. Fuente: ESTAMIN.

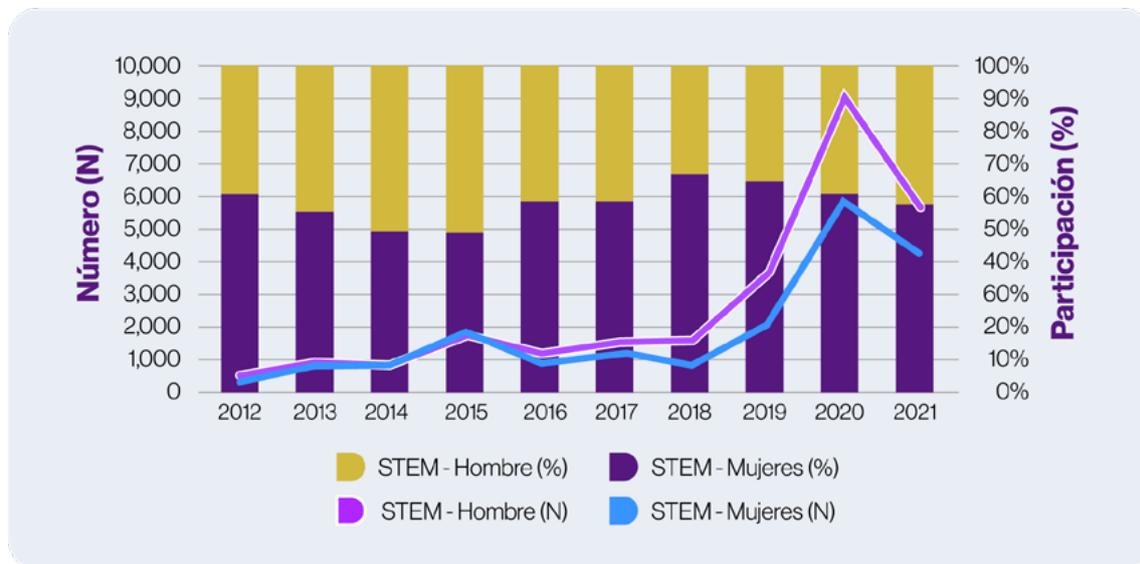
### 6.3 INDICADORES DE POLÍTICAS GUBERNAMENTALES Y GASTOS EN EDUCACIÓN I+D

Es preciso resaltar que el problema de la inequidad de género, especialmente en el sector minero, no es solo el resultado de la escasa oferta laboral y carencia de mujeres en carreras STEM. El pequeño porcentaje de mujeres en el sector (6%) sería el resultado de factores de oferta y demanda en el mercado laboral. La falta de mujeres en el sector se explica debido a la carencia de mujeres en carreras STEM, pero también debido al entorno masculinizado, características estructurales laborales desafiantes (turnos rotativos, en socavón, etc.) en particular para las mujeres con hijas/os y con importantes prejuicios machistas. Los indicadores presentados en esta sección muestran solo una parte (aunque importante) de la historia.

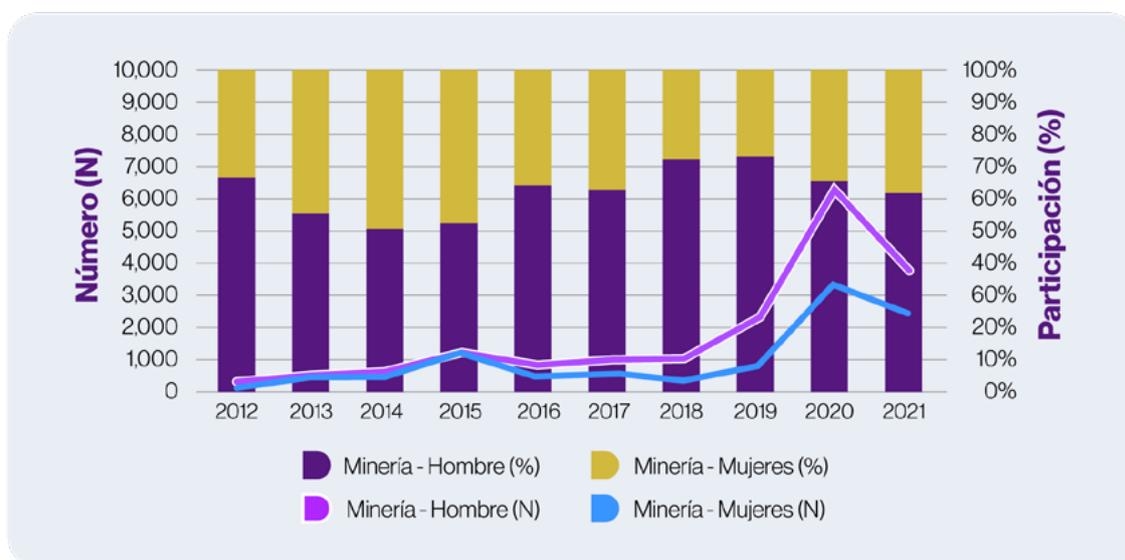
La Figura 10 muestra el número de becas asignadas por el Estado peruano según género. En el panel A se muestran el número de becas en carreras STEM, mientras que en el panel B, el número de becas en “carreras mineras”. En estos paneles se observa que el número de becarios en carreras STEM ha aumentado ampliamente desde el 2018, que fueron, en promedio, 1169 hombres y 922 mujeres entre el 2012 y el 2018, y 6092 hombres y 4033 mujeres entre el 2019 y el 2021. En menor magnitud, los becarios de carreras relacionadas a la minería han sido, en promedio, 818 hombres y 571 mujeres entre el 2012 y el 2018 y 4,099 hombres y 2,243 mujeres en 2019-2021. La diferencia en estos periodos podría ser atribuida principalmente a la creación de la Beca Continuidad de Estudios en el 2020, que tuvo por objetivo atender a estudiantes cuyos estudios fueron afectados por la pandemia. En promedio, entre el 2012 y el 2021, de 10 becarios en carreras STEM o “carreras mineras”, 4 son mujeres. Cabe mencionar que no existen cuotas de género para las becas consideradas en la Figura 10. Excepcionalmente, el MINEDU ha implementado la Beca Mujeres en Ciencia Pregrado en 2021, la cual busca fomentar el ingreso y permanencia de más mujeres a carreras STEM.

FIGURA 10. BECAS ASIGNADAS POR EL ESTADO PERUANO SEGÚN GÉNERO

## PANEL A: CARRERAS STEM



## PANEL B: CARRERAS RELACIONADAS A LA MINERÍA



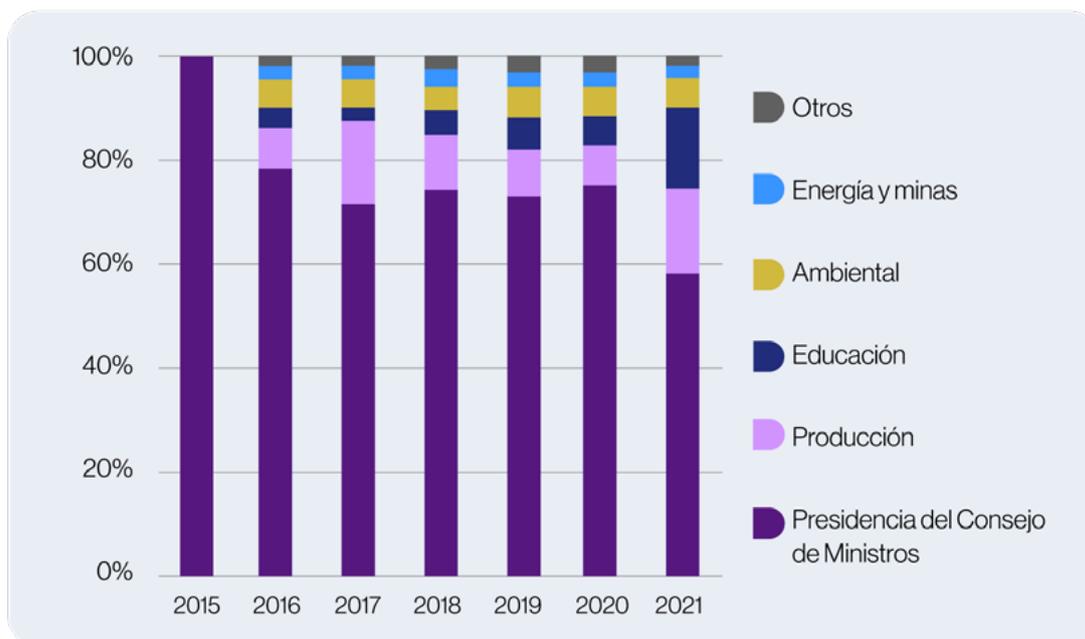
Nota: Se consideran Beca 18, Beca Continuidad de Estudios, Beca de Traslado, Beca Excelencia Académica para hijos de docentes, Beca Generación del Bicentenario, Beca Mujeres en la Ciencia Pregrado, Beca Permanencia, Beca Talento Escolar.

Elaboración: Propia. Fuente: PRONABEC, MINEDU.

En el 2016, el gasto del Gobierno en I+D ascendió a 159 000 000 PEN y en el 2019 se incrementó a 325 631 777 PEN. Producto de las políticas para enfrentar la pandemia, con respecto al 2019, el presupuesto público se redujo en 5% (308 249 031 PEN) en el 2020

y 67% (106 424 615 PEN) en el 2021. La Presidencia del Consejo de Ministros (PCM) es la entidad gubernamental que ejecuta mayor proporción del gasto en I+D (véase Figura 11). Seguidamente, los sectores que asignan mayor gasto en I+D son los sectores de Producción y Educación. El sector de Energía y Minas tiene un nivel reducido, que fue de 9 614 661 PEN, en promedio, entre el 2016 y el 2021 y que representa solo el 3% del gasto total en I+D.

**FIGURA 11. GASTO TOTAL DEL GOBIERNO EN INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y DESARROLLO (I+D) SEGÚN SECTORES**



Nota: Valores reales a precios del 2021. Otros hacen referencia a los sectores de Agrario y Riego, Defensa y Salud.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de SIAF y MEF.

# **CAPÍTULO 7.**

*PROPUESTA DE  
RECOMENDACIONES  
Y DIRECTRICES DE  
POLÍTICAS PARA MEJORAR  
LA PARTICIPACIÓN DE LAS  
MUJERES EN EL SECTOR MINERO*

# PROPUESTA DE RECOMENDACIONES Y DIRECTRICES DE POLÍTICAS PARA MEJORAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SECTOR MINERO

Luego de haber analizado la situación de las mujeres en la economía y en el sector minero en el Perú, así como la información pública disponible e información cualitativa recogidas en las entrevistas, a continuación, se presentan algunas recomendaciones y sugerencias de políticas para incrementar la PLF en el sector.

## **7.1 PROVEER INCENTIVOS CLAROS PARA INCREMENTAR LA INCLUSIÓN DE MUJERES EN CARRERAS MASCULINIZADAS**

La limitada PLF en el sector se asocia al reducido número de mujeres en carreras universitarias y técnicas ligadas a la minería, así como los escasos estímulos para atraer personal femenino a áreas de ciencia y tecnología, el ambiente masculinizado, los prejuicios y los estereotipos machistas, entre otros. Por tanto, es indispensable continuar brindando incentivos para el inicio y continuación de estudios en áreas relacionadas a la minería (tales como las realizadas por CETEMIN o WAAIME Perú) y/o implementar programas privados que permitan capacitar a más mujeres en profesiones importantes para el sector.

Si bien el reclutamiento de mujeres en sectores de ciencia y tecnología no es fácil, tampoco lo es su retención. Lagesen, et al. (2021) discuten uno de los resultados de un proyecto noruego de largo alcance ("Proyecto Ada"). Este proyecto busca aumentar la incorporación y retención de mujeres en programas de ciencias e ingeniería, tales como carreras de matemáticas, informática, cibernética y robótica, diseño electrónico e innovación, tecnología computacional y tecnología de comunicaciones en las universidades más importantes de Noruega. Los resultados del estudio mencionado muestran que para lograr la inclusión y retención de mujeres en este tipo de programas educativos se necesitan emplear esfuerzos sustanciales y sostenidos en el tiempo.

## **7.2 MEJORAR LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO**

La información recogida en algunas entrevistas al personal de recursos humanos de las empresas del sector sugiere la implementación de procesos de reclutamiento laboral en etapas diferenciadas. Una primera etapa consistiría en incrementar el alcance de las convocatorias de selección y aumentar la postulación de candidatas/os calificadas/os para las distintas posiciones. La segunda fase podría consistir en la asignación de cuotas de género en los procesos de reclutamiento de modo que incluyan siempre la elección de pares de género (al menos una mujer y un hombre) en cada terna de selección.

Al mismo tiempo, es preciso tener en cuenta las disyuntivas que podrían presentarse con la adopción de cuotas de género. La literatura empírica presenta evidencia mixta sobre los resultados con respecto a la inclusión de cuotas de género en la selección de personal. Por un lado, los estudios han demostrado las ventajas de la diversidad en la composición del personal y la inclusión de mujeres en el sector. Además, la incorporación de cuotas de género podría incentivar a más mujeres a trabajar en industrias masculinizadas (Bertrand, Black, Jensen, & Lleras-Muney, 2019). Sin embargo, al mismo tiempo, la inclusión de cuotas de género podría mermar el reclutamiento de personal calificado y estigmatizar como no competente el trabajo de mujeres efectivamente capaces (ILO, 2021).

### 7.3 BRINDAR MAYOR FLEXIBILIDAD LABORAL Y APOYO PARA MADRES Y PADRES DEL SECTOR

Uno de los principales problemas importantes del sector minero en términos de equidad de género consiste en la dificultad para lograr retener el talento femenino luego del alumbramiento. Si bien este problema no es ajeno a otras industrias (por ejemplo, Kleven, Landais, & Sjøgaard, (2019) han mostrado la importante reducción de horas de trabajo del personal femenino después del primer parto); las dificultades para la retención de personal femenino en el sector minero parecen ser más apremiantes. No solo la naturaleza de trabajo y los turnos rotativos que implica el trabajo en el campamento minero podrían ser factores importantes asociados a la reducción de la participación laboral de las madres del sector, sino además la mentalidad machista y los roles de género de un sector altamente masculinizado podrían desmotivar la permanencia y el retorno del personal femenino a la mina luego del alumbramiento.

El potencial sesgo en contra de la contratación de personal femenino en edad de procreación está presente en los distintos sectores económicos, así como la percepción de que contratar personal femenino (en lugar de masculino) en edad de maternidad genera un costo adicional. Desde este punto de vista, la empresa pagaría licencias de maternidad y además incurriría en pérdidas asociadas a la falta de uso de habilidades aprendidas en programas de entrenamiento y capacitación, ya que las trabajadoras se ausentan o dejan la empresa por el tiempo de maternidad. Al mismo tiempo, los padres no sufren este sesgo, pues no tienen derecho a ausentarse el mismo periodo de tiempo antes/después del alumbramiento. A diferencia de las madres, quienes tienen derecho a una licencia de maternidad de un total de 98 días (pre y post natal)<sup>10</sup>, la Ley N.º 30807 establecida en julio del 2018 en el Perú, amplió el plazo de licencia de paternidad de 4 a 10 días consecutivos (Sección 3.1).

La legislación peruana reconoce estos potenciales sesgos en las contrataciones de mujeres que pueden enfrentar las empresas y hace un esfuerzo por sancionar malas prácticas como, por ejemplo, la prohibición de conductas discriminatorias de género y

<sup>10</sup> Según la Ley N.º 26644, es derecho de la trabajadora gestante gozar de 45 días de descanso pre-natal y 45 días de descanso post-natal. Además, el goce de descanso pre- natal podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado por el post-natal a decisión de la trabajadora gestante.

la sanción de despidos por motivos relacionados al embarazo (Sección 3.1). En el sector minero, existen retos específicos relacionados en su mayoría a las características de los centros de trabajo, los cuales muchas veces están alejados de los servicios básicos que una madre o una criatura recién nacida requieren. La reducción de estos sesgos discriminatorios y el incremento de contrataciones de mujeres en edad reproductiva requiere el desarrollo de un plan integral antes, durante y después del embarazo. En primer lugar, es necesario eliminar los prejuicios y conductas discriminatorias en contra de la contratación de mujeres en edad fértil. La ausencia de licencias de paternidad podría crear incentivos perversos para disminuir la contratación de personal femenino en edad reproductiva. Se propone la equiparación de las licencias de maternidad y paternidad, y/o la implementación de licencias de parentalidad compartidas. Varios países en el mundo ya aplican licencias de paternidad extendidas.<sup>11</sup> En segundo lugar, durante el embarazo, es pertinente el establecimiento de facilidades para la continuación del trabajo de mujeres embarazadas. Ejemplos y testimonios exitosos de GoldFields (2022) sostienen que sí ha sido posible para algunas madres gestantes realizar trabajos de campo durante el embarazo gracias a la ayuda integral de la empresa. En tercer lugar, después del embarazo, se recomienda el desarrollo de incentivos para que las mujeres retornen a trabajar asegurando que sus hijas e hijos se desarrollen adecuadamente. Así, por ejemplo, para los trabajos que no se realizan en los campamentos mineros podría establecerse la implementación de guarderías cercanas a los centros de labores y/o la asignación de bonos o incentivos para la contratación de servicios de cuidado de niñas y niños.

## **7.4 MEJORAR LA TRANSPARENCIA EN LA INFORMACIÓN PARA POTENCIALIZAR EL SEGUIMIENTO QUE GARANTICE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR**

El MINEM recopila información de las empresas mineras a través del ESTAMIN y la DAC con el fin de monitorear el empleo en el sector minero. A diferencia de otros sectores, estos instrumentos de recopilación de datos representan pasos agigantados y recogen información importante sobre el empleo del sector. Sin embargo, las diferencias en la

---

<sup>11</sup> Véase el caso de países como Finlandia —igualdad en la asignación de licencias de parentalidad independientemente si es madre o padre (Reforma Finlandesa 2020)—, Suecia —los padres tienen derecho a 90 días de licencia de paternidad (Licencia de Paternidad Sueca)—, Islandia —los padres pueden compartir hasta 12 meses de licencia de parentalidad después del nacimiento de la niña o del niño (Licencia de Paternidad – Cooperación Noruega)—, Noruega —padres pueden tomar hasta 10 semanas de licencia de paternidad dependiendo del salario de la esposa (Foreldrepenget)—, Alemania —la madre y el padre pueden tomar licencia de parentalidad con goce de haber de hasta 14 meses siempre que la responsabilidad sea compartida entre la madre y el padre (Elternzeit)—.

periodicidad de la información reportada, así como las distintas imposiciones y obligaciones legales para el reporte y su acceso presentan retos importantes para el análisis de la información particularmente relevante para los estudios de género.

Por un lado, el ESTAMIN es una declaración voluntaria que realizan las empresas mineras al MINEM de manera mensual sobre la situación de la empresa de manera agregada. La falta de obligatoriedad en la fecha de reporte y la falta de supervisión en la información reportada puede generar tres problemas: (i) las empresas pueden declarar la información meses después de haber sido solicitada y, en consecuencia, dificultar el análisis de los datos; (ii) la generación de inconsistencias en la información reportada; y (iii) las dificultades para implementar análisis desagregados de género antes del 2020. Para reducir estos problemas y mejorar el análisis de esta información se recomienda promover la importancia del ESTAMIN en las empresas mineras con la finalidad de aumentar el número de declaraciones, así como automatizar el reporte de información que minimice los costos administrativos.<sup>12</sup>

Por otro lado, la DAC –a diferencia del ESTAMIN– consiste en una declaración jurada anual obligatoria que titulares de las empresas mineras deben realizar. La DAC contiene información bastante detallada que no es reportada en el ESTAMIN (es decir, salarios de personal, ocupación laboral, nivel de educación, edad, entre otros). No obstante, el marco legal peruano prohíbe su acceso y reproducción por lo que no es posible acceder a estos datos. Para potencializar el análisis de esta información se recomienda flexibilizar el acceso a esta información de manera anonimizada, de modo que sea posible el análisis de los datos garantizando a la vez la privacidad en la información de la empresa y su personal. Adicionalmente, podría flexibilizarse el acceso a la información mediante la provisión de muestras representativas de modo que sea posible el análisis de la información.

Finalmente, se propone potencializar el reporte de información individual al interior de las empresas mineras. Usualmente las planillas de recursos humanos recogen características laborales del personal. Se propone realizar la elaboración de análisis laborales periódicos que permitan el monitoreo y reducción de brechas de género, así como el seguimiento y análisis de la PLF y la equidad salarial al interior de las empresas. Además, el

---

<sup>12</sup> A pesar de existir información desagregada por género en el ESTAMIN (MINEM), las regulaciones y bases legales han limitado el acceso para el análisis de este estudio.

análisis de información empresarial detallada del personal en las empresas mineras permitiría realizar análisis de impacto de los programas implementados en materia de equidad de género al interior de las minas y empresas subsidiarias.

## **7.5 LOGRAR MAYOR ARTICULACIÓN ENTRE AGENTES DE LA SOCIEDAD CIVIL, ACADEMIA, SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO**

La promoción de la equidad de género requiere de la articulación y compromiso de distintos actores. Con la finalidad de impulsar la participación de las mujeres en la gran y mediana minería, se necesita realizar acciones integrales que incluyan a la sociedad civil, la academia y los sectores público y privado. A continuación, presentamos algunas reflexiones finales que sugieren su integración.

### **7.5.1 Promover normas específicas de equidad de género para el sector minero**

La legislación peruana regula la equidad de género en general pero no presenta especificaciones que apliquen de manera particular al sector minero. Debido a las características específicas del sector y su dinámica laboral particular, es preciso desarrollar políticas alternativas que consideren sus retos específicos. Así mismo, es preciso contextualizar las regulaciones según el tipo de trabajo (en la superficie vs. trabajo subterráneo) y tomar en cuenta las diferencias en las características del personal en las distintas etapas de operación.

### **7.5.2 Crear lineamientos para empresas sobre equidad de género**

Se recomienda desarrollar lineamientos objetivos con condiciones detalladas que ayuden a las empresas a direccionar esfuerzos y lograr expandir las oportunidades de las mujeres en el sector minero. Por ejemplo, algunas empresas han apuntado a reducir la marcada diferencia que existe en la PLF, logrando 28% de PLF en comparación con el sector minero peruano. Al mismo tiempo, otras empresas han buscado posicionarse en términos de equidad de género y han logrado ser reconocidas por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) como empresas libres de violencia hacia las mujeres. Ambos ejemplos revelan el interés de las empresas del sector en promover la equidad de género y el diseño de objetivos claros para lograrlo. Para mejorar la equidad de género en el sector minero

peruano, se sugiere la implementación de dos estrategias específicas: (i) identificar ejemplos idóneos de empresas mineras en Perú que hayan logrado obtener resultados importantes en términos de equidad de género y (ii) proponer el establecimiento de objetivos claros y lineamientos estándares para todas las empresas mineras del sector. Por ejemplo, establecer lineamientos específicos en materia de reclutamiento y estructura salarial definidas incluso antes del reclutamiento de nuevo personal. Según información reportada en las entrevistas realizadas, estas acciones permitirían contrarrestar estereotipos y/o prejuicios durante el proceso de selección de personal.

### **7.5.3 Fortalecer esfuerzos para combatir el hostigamiento y acoso sexual**

El hostigamiento y acoso sexual son problemas estructurales presentes en diversos ámbitos en la sociedad peruana y en el contexto minero. Un primer paso para reducirlos ha sido la creación del Comité para la Igualdad de Género. Sin embargo, es necesario aumentar los esfuerzos por erradicarlos. Se sugiere, por ejemplo, la creación de oficinas de monitoreo y seguimiento que permitan informar activamente sobre los tipos de violencia y las protecciones que recibirán las denunciadas, así como el establecimiento de asistencia legal y psicológica a las personas violentadas para que puedan continuar desenvolviéndose en el ambiente laboral.

En este contexto, la relación entre las empresas conexas y contratistas requiere especial reflexión. El contrato que realizan las empresas mineras con las empresas contratistas no siempre incluye la promoción de la equidad de género. Las empresas contratistas y conexas son empleadas para realizar trabajos específicos, por lo que el alineamiento entre los objetivos de género no es claro. Sin embargo, es pertinente el diseño de acciones conjuntas que garanticen la equidad de género y que involucren a todo el personal del sector. Al mismo tiempo, se sugiere la implementación de acciones que no desvirtúen la naturaleza del contrato, pero planteen la realización de capacitaciones de sensibilización y asesoramiento en casos de violencia, discriminación, así como abuso laboral a todo el personal en general. Finalmente, se sugiere el establecimiento de políticas estrictas que sancionen las conductas de hostigamiento y acoso sexual por parte de trabajadores de las minas y sus contratistas.

#### **7.5.4 Fortalecer la integración de la unidad minera con las comunidades locales**

Las unidades mineras mayormente se encuentran en lugares cercanos a centros poblados rurales. La inserción de la gran minería en estos ámbitos genera usualmente distorsiones en el estilo de vida de la comunidad local. Para generar mayores puestos de empleo e incorporación de la fuerza laboral femenina se propone enfatizar la capacitación y reclutamiento de mujeres para realizar trabajos técnicos. Además de aumentar la participación laboral, podría promoverse el empoderamiento de las mujeres locales. Información recogida en las entrevistas realizadas al personal de empresas mineras revela que estas iniciativas son cada vez más frecuentes en las empresas mineras que apuntan a aumentar el bien de la comunidad minera y local.

#### **7.5.5 Articular los esfuerzos realizados, difundir los resultados y establecer líneas de acción futuras**

Finalmente, se propone promover la comunicación y difusión de este informe. El conocimiento y comprensión del diagnóstico presentado en este estudio será una herramienta vital para los agentes del sector y de la sociedad civil. A fin de articular de mejor manera lo documentado en este informe de diagnóstico y diseñar la línea de acción futura que permita incrementar la igualdad de género en la industria, así como garantizar su seguimiento, se recomienda la elaboración de una agenda de investigación que identifique y delimite el estudio de los principales retos en términos de equidad de género en el sector que fueron resaltados en este informe. Además, se recomienda la elaboración y sistematización de una base de datos que recoja información empresarial y permita evaluar el impacto de la participación femenina en la industria.



**CAPÍTULO 8** ■  
*BIBLIOGRAFÍA*



# BIBLIOGRAFÍA

Adrianzén, G. (2021, 27 de diciembre). El sector minero como fuente de crecimiento de la economía 2021. Diario Gestión. <https://gestion.pe/opinion/el-sector-minero-como-fuente-de-crecimiento-de-la-economia-en-el-2021-noticia/>

Benya, A. (2016). Women in mining: Occupational culture and gendered identities in the making. [Tesis doctoral inédita]. . University of Witwatersrand.

Benya, A. (2017). Going underground in South African platinum mines to explore women miners' experiences. *Gender & Development*, 25(3), 509–22. <https://doi.org/10.1080/13552074.2017.1379775>

Bertrand, M., Black, S. E., Jensen, S., & Lleras-Muney, A. (2019). Breaking the glass ceiling? The effect of board quotas on female labour market outcomes in Norway. *The Review of Economics Studies*, 86(1), 191-239. <https://doi.org/10.1093/restud/rdy032>

Botha, D. (2016). Women in mining still exploited and sexually harassed. *SA Journal of Human Resource Management*, 14(1), 1-12. <http://dx.doi.org/10.4102/sajhrm.v14i1.753>

Castilhos, Z. C. & Castro, N. F. (2006). Mulheres na mineração: Restitutio quae sera tamen. En Z. C. Castilhos, M. H. Machado Rocha Lima, & N. Fernández Castro (Orgs.), *Gênero e trabalho infantil na pequena mineração: Brasil, Peru, Argentina, Bolívia* (pp. 41-64). CETEM/CNP,

Chaparro, J., Sojourner, A. & Wiswall, M. (2020). Early childhood care and cognitive development. Working Paper No. 26813. NBER Working Paper Series. . National Bureau of Economic Research. <http://www.nber.org/papers/w26813>

Dawson, J., Kersley, R. & Natella, S. (2016). The CS Gender 3000: The reward for change. Credit Suisse Research Institute.

Elizabeth Broderick et Co. (2022). Report into workplace culture at Rio Tinto. <https://www.riotinto.com/-/media/Content/Documents/Sustainability/People/RT-Everyday-respect-report.pdf>

ENAHO (2019). Encuesta Nacional de Hogares del Instituto Nacional de Estadística e Informática. (Acceso: 12/03/2022) <http://inei.inei.gob.pe/microdatos/>

Glass, J. L., Sassler, S., Levitte, Y. & Michelmore, K. (2013). What's So Special about STEM? A Comparison of women's retention in STEM and professional occupations. *Social Forces*, 92(2), 723-756. <https://doi.org/10.1093/sf/sot092>

GoldFields (2022, 31 de marzo). Especial Día de la Mujer #Rompiendo Sesgos. Informativo Express Perú. Informativo especial marzo. Año 4.

IGF (2021a). A gendered analysis of employment and skills in the large-scale mining sector in South Africa. Intergovernmental Forum on Mining, Minerals, Metals and Sustainable Development.

IGF (2021b). Mujeres y la minería del futuro: Un análisis con perspectiva de género de la empleabilidad y competencias en el sector minero a gran escala. Intergovernmental Forum on Mining, Minerals, Metals and Sustainable Development.

ILO (2021). Women in mining Towards gender equality. ILO.

ILO (2020). ILOSTAT. <https://ilostat.ilo.org/es/data/>

ILO (2019a). Women in business and management: The business case for change. ILO. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_700953.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_700953.pdf)

ILO (2019b). La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina. En el camino hacia la igualdad salarial. Geneva: ILO.

ILO (2018). La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer? InfoStories. ILO. <https://ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#intro>

INEI (2022, 1 de marzo). Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a nivel nacional. Informe técnico. INEI. <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/01-informe-tecnico-empleo-nacional-oct-nov-dic-2021.pdf>

INEI (2019). Perú: Brechas de género 2019. Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres. INEI. <https://www.gob.pe/institucion/inei/informes-publicaciones/2947246-peru-brechas-de-genero-2021-avances-hacia-la-igualdad-de-mujeres-y-hombres>

INEI (2015). Perú: Brechas de género 2015. Avances hacia la igualdad entre mujeres y hombres. INEI. [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1309/Libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1309/Libro.pdf)

Kleven, H., Landais, C., & Søgaaard, J. E. (2019). Children and gender inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), 181-209. <https://doi.org/10.1257/app.20180010>

Lagarde, C. (2016). Un imperativo mundial Empoderar a las mujeres es crucial para la economía y la población de todos los países. Fondo Monetario Internacional. *Finanzas & Desarrollo*, 4-5.

Lagesen, V. A., Pettersen, I. & Berg, L. (2021). Inclusion of women to ICT engineering – lessons learned. *European Journal of Engineering Education*, 47(3), 467-482. <https://doi.org/10.1080/03043797.2021.1983774>

Manrique, H. & Sanborn, C. A. (2021). La minería en el Perú: balance y perspectivas de cinco décadas de investigación. Universidad del Pacífico.

MINEM (2021). Balance del sector minero al primer semestre de 2021. Resultados positivos en producción, inversión y empleo. *Boletín Estadístico Minero*, 6. <https://cdn.www.gob.pe/>

uploads/document/file/2068281/BEM%2006-2021.pdf.pdf

MINEM (2020). Informe de empleo minero 2020. Panorama y tendencias en el Perú. MINEM. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1535230/EMPLEO2020.pdf>

MINEM (2019). Informe de empleo minero 2019. Panorama y tendencias en el Perú. MINEM. <https://www.minem.gob.pe/minem/archivos/file/Mineria/PUBLICACIONES/LIBROS/EMPLEO2019.pdf>

Miró-Quesada, J. & Ñopo, H. (2022). Ser mujer en el Perú. Dónde estamos y a dónde vamos. Editorial Planeta Perú.

Narrea, O. (2018). Agenda 2030. La minería como motor de desarrollo económico para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 8, 9, 12 y 17. CIES.

Perks, R. & Schulz, K. (2020). Gender in oil, gas and mining: An overview of the global state-of-play. *The Extractive Industries and Society*, 7, 380-388. <https://doi.org/10.1016/j.exis.2020.04.010>

PWC & WIM (2014). Mining for talent 2014: A review of women on boards in the mining industry. PWC y WIM. <https://internationalwim.org/wp-content/uploads/2020/12/mining-for-talent-2014-research-report.pdf>

Ryan, C. L., & Bauman, K. (2016). Educational Attainment in the United States: 2015. Current Population Reports. U.S. Census Bureau.

Sassler, S., Glass, J., Levitte, Y., & Michelmore, K. M. (2017). The missing women in STEM? Assessing gender differentials in the factors associated with transition to first jobs. *Social Science Research*, 63, 192-208. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2016.09.014>

Smith, P., Caputi, P., & Crittenden, N. (2012). How are women's glass ceiling beliefs related to career success? *Career Development International*, 17(5), 458-474. <http://dx.doi.org/10.1108/13620431211269702>

Spencer Stuart (2017). 2016 Perú Board Index. Spencer Stuart Lima. [https://www.spencerstuart.com/~media/pdf%20files/research%20and%20insight%20pdfs/biperu\\_17.pdf](https://www.spencerstuart.com/~media/pdf%20files/research%20and%20insight%20pdfs/biperu_17.pdf)

Stefanovic, A. F., & Alvayay, M. S. (2016). Las mujeres en el sector minero de Chile: Propuestas para políticas públicas de igualdad. CEPAL. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/40405>

Stefoni, M. (2005). Supervisoras de El Teniente: Mujeres en mundos masculinos. [Tesis de maestría inédita]. Universidad de Chile.

Vaccaro, G., Basurto, M. P., Beltrán, A. & Montoya, M. (2022). The gender wage gap in Peru: Drivers, evolution, and heterogeneities. *Social Inclusion*, 10(1), 19-34. <https://doi.org/10.17645/si.v10i1.4757>

Vaccaro, G. & Paredes, T. (2022). COVID-19 and gender differences in the labor market: Evidence from the Peruvian economy. Mimeo.

Valencia-Rojas, R. A. (2018). Aumento de la participación femenina en la minería del cobre: Estrategias de optimización. [Tesis de maestría inédita]. Universidad Técnica Federico Santa María.

WIM (2018, octubre). Canadian Mining Labour Market Intelligence. HR Data Miner, 2.. <https://mihr.ca/wp-content/uploads/2020/03/HR-Data-Miner-2-Women-in-Mining-EN.pdf>

WIM PERÚ (2020). Plan General WIM Perú. Elaborado por Graciela Arrieta. [Documento no público].

## LINKS Y REFERENCIAS ELECTRÓNICAS MENCIONADOS EN EL DOCUMENTO

### BASES DE ACCESO PÚBLICO

<https://www.sunedu.gob.pe/sibe/>

<https://www.gob.pe/pronabec>

<https://apps5.mineco.gob.pe/transparencia/Navegador/default.aspx>

[https://www.minem.gob.pe/\\_publicaSector.php?idSector=1](https://www.minem.gob.pe/_publicaSector.php?idSector=1)

<https://ilostat.ilo.org/es/data/>

### LEYES Y NORMAS

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-dispone-la-creacion-de-un-mecanismo-para-decreto-supremo-n-005-2017-mimp-1546316-4/>

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/crean-el-comite-para-la-igualdad-de-genero-del-ministerio-de-resolucion-ministerial-no-394-2017-memdm-1570171-1/>

<https://www.gob.pe/institucion/mimp/normas-legales/271118-008-2019-mimp>

### PRACTICAS EMPRESARIALES

<https://wimperu.org/>

<https://www.waimeperu.com/>

<https://www.cetemin.edu.pe/>

<https://iimp.org.pe/>

### LOIGB.CH

<https://www.ebg.admin.ch/ebg/en/home/services/logib-triage.html>

## ANEXO 1. SISTEMATIZACIÓN DE BASE DE DATOS DISPONIBLES E INDICADORES RELEVANTES

Área	Indicador		Fuente	Nota
	Nombre	Definición		
1. Mapeo de las ocupaciones mineras en el sector de la minería a gran escala	Matriculadas/os	Proporción de matriculadas y matriculados con respecto al total de personas matriculadas.	SIBE SUNEDU 2016	Solo se consideran carreras universitarias que se relacionan con la minería según la literatura internacional.
	Ingresante / Postulante	Razón entre ingresantes sobre postulantes para mujeres y hombres por separado.	SIBE SUNEDU 2016	
	Egresada/o	Proporción de egresadas y egresados con respecto al total de personas egresadas.	SIBE SUNEDU 2016	
2. Situación de empleo en el sector de la minería a gran escala	Participación laboral en el sector minero peruano	Proporción de mujeres y hombres con respecto al total de personas que trabajan en el sector minero peruano según ocupaciones	Informes MINEM 2010-2019	Información administrativa
		Proporción de mujeres y hombres con respecto al total de personas que trabajan en el sector minero peruano según rangos de edad	ILOSTAT 2019	Son estimaciones utilizando la Encuesta Nacional de Hogares.
		Proporción de mujeres y hombres con respecto al total de personas que trabajan en el sector minero peruano según rangos de edad	ILOSTAT 2019	Son estimaciones utilizando la Encuesta Nacional de Hogares.
	Brecha de género en el sector minero peruano	Brecha de género en el sector minero peruano según ocupaciones	Informes MINEM 2010-2019	Información administrativa
	Participación laboral	Proporción de mujeres y hombres con respecto al total de personas que trabajan en el régimen general	ESTAMIN MINEM 2020-2021	A partir del 2009, las categorías Mediana y Gran Minería se combinan para catalogarse como Régimen General.
	Participación laboral según etapa de actividad minera	Proporción de mujeres y hombres con respecto al total de personas que trabajan en el régimen general en fase de exploración, explotación y cierre.	ESTAMIN MINEM 2020-2021	La fase de exploración también involucra cateo y prospección, y la fase de explotación también involucra beneficio, labor general, transporte minero, comercialización.
	Participación laboral según etapa de actividad minera y procedencia	Proporción de mujeres y hombres con respecto al total de personas que trabajan en el régimen general según fase de actividad minera (exploración, explotación y cierre) y procedencia (local, región y otro país).	ESTAMIN MINEM 2020-2021	Local hace referencia al personal que vivía en áreas aledañas a la mina, mientras que regional al personal que vivía en otra región donde se encuentra la mina.
	Participación laboral según tipo de empresa	Proporción de mujeres y hombres con respecto al total de personas que trabajan en el régimen general en empresa conexas, contratista y titular.	ESTAMIN MINEM 2020-2021	Las empresas conexas hacen referencia a actividades no mineras que están relacionadas con la minería como transporte, mientras que las empresas contratistas pueden realizar actividades mineras y no mineras.

3. Educación y habilidades de la fuerza laboral minera	Becas STEMt	Proporción de becarias y becarios en carreras STEM con respecto al total de personas becarias.	PRONABEC MINEDU 2012-2021	Se consideran Beca 18, Beca Continuidad de Estudios, Beca de Traslado, Beca Excelencia Académica para hijos de docentes, Beca Generación del Bicentenario, Beca Mujeres en la Ciencia Pregrado, Beca Permanencia, Beca Talento Escolar.
	Becas Minería	Proporción de becarias y becarios en carreras relacionadas a la minería respecto al total de personas becarias.	PRONABEC MINEDU 2012-2021	
	Gasto en I+D	Proporción del gasto del Gobierno en I+D según sector.	SIAF MEF 2015-2021	Valores reales a precios del 2021

Nota: Propuesta de indicadores elaborados a partir del Anexo A del TdR de este estudio.

# WIMA Women in Mining PERÚ



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.