



Equidad de género en la minería

Manual de buenas prácticas



El presente documento ha sido elaborado por las asociadas de:

Grupo Especializado
de Trabajo Técnico de
Igualdad de Género

de la asociación
Women in
Mining Perú

Todo su contenido constituye una creación original protegida por el Decreto Legislativo N° 822, Ley sobre el Derecho de Autor, y demás normas complementarias vigentes en el ordenamiento jurídico peruano.

En virtud de dicha legislación, los derechos de propiedad intelectual sobre este documento pertenecen exclusivamente a WIM Perú, quedando expresamente prohibida su reproducción, distribución, comunicación pública, transformación o cualquier otro uso total o parcial de los ítems citados, sin la autorización previa, expresa y por escrito de los titulares de los derechos.

Correo electrónico: contacto@wimperu.org

Equidad de género en la minería | Manual de buenas prácticas.

Primera edición, Lima, abril de 2026
WOMEN IN MINING PERÚ - WIM PERÚ
Jr. Vía Láctea Nro. 136 (Casa 7)

Líder de GreaTT de Igualdad de Género:
Lita Calenzani Ramirez

Coordinación general:
Rosana Madrid Montoro

Elaboración y revisión de contenido:

Rosana Madrid Montoro
Tabata Dulce Vivanco del Castillo
Alejandra M. Lavado Coronado
Jeny Aguilar Cuizano
Kerstin Boitano Boitano
Abigail Rojas Ojeda
Rosa Sardón Panta
Magali Candía Alvarado
Paola Vera Zúñiga
Thalia Simich Padilla
Monica Caipe Arellano
Veronica Valderrama Garibaldi
Cristina I. León Morales

Santiago de Surco, Lima - Perú
www.wimperu.org
Telf. +51 948 593 035

Revisión General:
Líder de GreaTT
Milagros Sarmiento Zavala

Presidenta WIM Perú:
Nahil Hirsh

Diseño y diagramación:
Balún Comunica

Contenido

09 Presentación.

11 Introducción.

13 Resumen ejecutivo.

15 Capítulo I

Autoevaluación de la empresa sobre cumplimiento de buenas prácticas corporativas en equidad de género.

21 Capítulo II

Equidad y objetivos de desarrollo sostenible en el sector minero.

27 Capítulo III

Marco normativo internacional y nacional.

35 Capítulo IV

Políticas y criterios en la contratación de personal.

41 Capítulo V

Instrumentos de gestión.

51 Capítulo VI

Directivas internas de prevención y sanción al hostigamiento sexual laboral.

59 Capítulo VII

Planificación y cumplimiento de políticas de equidad de género.

63 Capítulo VIII

Trabajo con y hacia la comunidad.

68 Glosario.

70 Conclusiones.

72 Bibliografía.

74 Autoras.



Presentación

Desde Women in Mining Perú, presentamos el “Manual de Buenas Prácticas en Equidad de Género en la Minería”, el cual constituye una guía estratégica diseñada para fomentar la equidad de género y la inclusión dentro del sector minero peruano. El documento detalla un marco integral que abarca desde la autoevaluación corporativa y el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible hasta protocolos específicos para prevenir el hostigamiento sexual laboral.

A través de directrices claras, promueve procesos de contratación imparciales y el establecimiento de metas medibles para incrementar la presencia femenina en roles de liderazgo y operativos. Además, integra un análisis del marco normativo nacional e internacional para asegurar que las empresas adopten prácticas laborales justas y seguras.

El texto resalta la importancia de la planificación estratégica y el trabajo conjunto con las comunidades para erradicar brechas sociales y económicas.

Finalmente, se presentan casos de éxito de diversas compañías mineras que sirven como modelo par la implementación efectiva de estas políticas de diversidad.

La equidad de género no es un ‘tema de mujeres’. Es un compromiso de cada uno de nosotros para liberar a nuestra organización de prejuicios obsoletos. Les invito a que dejemos de ver la diversidad como un desafío y comencemos a verla como nuestra mayor ventaja competitiva.

Vivimos en un mundo diverso, y nuestra empresa debe ser el reflejo de esa realidad. Implementar equidad significa entender que el talento no tiene género. Cuando eliminamos las barreras que históricamente han frenado a las mujeres, no solo ganan ellas; ganamos todos. Ganamos en rentabilidad, ganamos en retención de talento y ganamos en la capacidad de resolver problemas desde ángulos que antes no podíamos ver.

Hagamos que la excelencia sea nuestro estándar y la equidad nuestra bandera. Esperamos que este documento ayude a empresas y personas, en ese sentido.

Muchas gracias.

Nahil Hirsh
Presidenta del Consejo Directivo WIM PERÚ





Introducción

Desde los inicios de WIM PERÚ se gestaron muchas ideas en torno a la equidad e igualdad de género, creando canales y herramientas que visibilizaran nuestro trabajo como organización de mujeres del sector minero, con la única finalidad de apoyar a nuestras asociadas a posicionarse y mantenerse en la actividad minera e invitar a otras mujeres a formar parte de él, en un clima laboral adecuado: desde una maquinaria pesada a 4 000 m.s.n.m. hasta una silla de directorio. Este trabajo lo realizamos con mucha dedicación desde la Comunidad WIM PERÚ.

Es para mí una gran satisfacción haber trabajado con mujeres que aportan desinteresadamente, detrás de cámaras, conformando un equipo homogéneo: algunas con una trayectoria y experiencia inigualables, y otras con toda la dedicación y conocimientos sobre el tema. Algunas ya se apartaron por diversos motivos, pero igualmente dejaron su legado compartiendo sus conocimientos. Para todas ellas, mi gratitud, admiración y respeto eterno.

Como fundadora de WIM PERÚ y líder del Grupo

de Igualdad de Género, es un honor presentar, a través de nuestra actual presidenta, señora Nahil Hirsh, el Manual de Buenas Prácticas Corporativas en Equidad de Género en el Sector Minero (MBP), documento elaborado en base a la legislación vigente peruana, modelos de países con mayor porcentaje de igualdad de género en empresas mineras e industrias extractivas, políticas internas de empresas mineras del Perú y el aporte de aliados de WIM PERÚ que han cumplido con los estándares en esta materia.

Nuestros objetivos se han basado en promover y apoyar la cultura de igualdad y equidad de género en empresas del sector minero, para mejorar y/o ampliar normativas, que apoyen como una guía a sus programas internos.

Este manual es el comienzo de muchos formatos que se realicen en el futuro y que irán ampliándose y mejorando estándares a favor de la minería y otros sectores económicos.

Lita Calenzani Ramirez
#ComunidadWIMPerúEnAcción

Resumen ejecutivo

El presente Manual de Buenas Prácticas Corporativas en Equidad de Género en el Sector Minero ofrece una guía práctica para que las empresas del sector promuevan la igualdad de oportunidades y un entorno laboral justo e inclusivo. Está orientado a facilitar la implementación de políticas y acciones que fortalezcan la equidad de género y el desarrollo sostenible.

Está dirigido a empresas mineras, colaboradores, reguladores y demás actores interesados. Su fin es ser un instrumento de referencia para avanzar hacia entornos laborales inclusivos y contribuir al desarrollo sostenible del sector y la sociedad.

En los capítulos I, II y III se abordan temas referidos a la Autoevaluación, Equidad y Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en el Sector Minero y el Marco Normativo Internacional y Nacional, estableciendo la importancia de que las empresas realicen evaluaciones internas periódicas para identificar el estado de la equidad en cultura organizacional, prácticas diarias y relación con la comunidad. Se relaciona la equidad de género con la agenda global de desarrollo sostenible, señalando áreas clave para su integración en el sector minero y además contiene un resumen de la normativa vigente que respalda la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a nivel nacional e internacional y su aplicación en la minería.

En los capítulos IV, V y VI se abordan las Políticas

y Criterios en la Contratación de Personal, Instrumentos de Gestión y Directivas Internas de Prevención y Sanción al Hostigamiento Sexual Laboral, proporcionando orientaciones para asegurar procesos de reclutamiento inclusivos y libres de discriminación de género, los métodos para detectar brechas, capacitar con enfoque de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y establecer acciones preventivas y correctivas y se define protocolos para prevenir, denunciar y atender casos de hostigamiento sexual en el ámbito laboral.

Los capítulos VII y VIII proporcionan contenido sobre Planificación y Cumplimiento de Políticas de Equidad de Género, Trabajo con y hacia la Comunidad y una Guía de Definiciones, enfatizando la planificación estratégica con metas concretas para cerrar brechas y promover el compromiso organizacional, destacando la importancia del vínculo con la comunidad para construir una cultura de equidad e inclusión.

Finalmente, se incluye términos clave para facilitar la comprensión y aplicación del manual.

Este documento reafirma la necesidad de políticas claras, actualización normativa, procesos justos de contratación, canales efectivos de denuncia y la integración de los ODS para fortalecer la equidad en el sector minero.

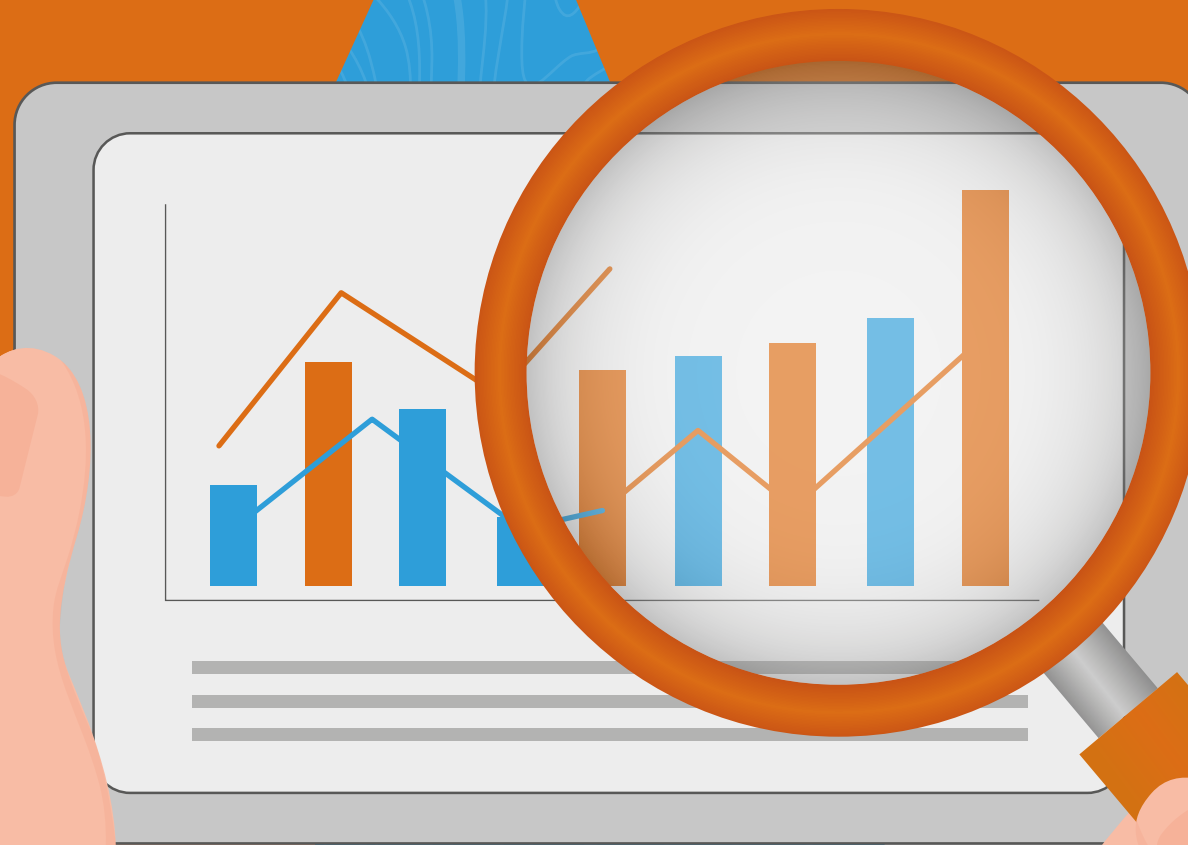
Rosana Madrid Montoro.



Capítulo I

Autoevaluación de la empresa sobre cumplimiento de buenas prácticas corporativas en equidad de género.

Autoras: Rosana Madrid Montoro y Tabata Vivanco del Castillo.



La autoevaluación constituye un proceso indispensable que las empresas deben implementar para asegurar:

Dicho proceso implica la revisión interna y sistemática, de manera periódica, de las políticas, procedimientos y prácticas vinculadas a la equidad de género, con el propósito de identificar áreas susceptibles de mejora y fortalezas, así como para adoptar las acciones correctivas y preventivas correspondientes.

De igual modo, a través de esta autoevaluación, las empresas del sector minero establecen una línea de base o punto inicial en tres dimensiones fundamentales:

- I. Cultura organizacional
- II. Práctica cotidiana
- III. Trabajo con la comunidad

Estas dimensiones resultan esenciales para alcanzar la equidad, la inclusión y el desarrollo con igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. La línea base permite a las organizaciones evaluar su desempeño general en cada una de estas dimensiones, lo que facilita el diseño e implementación de acciones estratégicas de corto, mediano y largo plazo, orientadas a la gestión efectiva de los asuntos relacionados con la igualdad de género.



Objetivos específicos:

- Establecer una línea base que permita medir avances.
- Fomentar la institucionalización del enfoque de equidad de género en la minería.
- Generar evidencia que oriente planes de acción diferenciados.

Recomendaciones para su aplicación:

- Debe ser liderado por el área de Gestión Humana (Recursos Humanos), en coordinación con otras áreas estratégicas y con participación activa de líderes de la compañía, como reflejo del compromiso de la alta dirección.
- Puede realizarse de forma anual, en el marco del proceso de mejora continua.
- Se sugiere la participación de actores diversos.

¿Cómo hacerlo?

Para llevar a cabo la Autoevaluación a modo de recomendación las empresas deberán implementar instrumentos que establezcan las (3) dimensiones fundamentales: cultura organizacional, práctica cotidiana y trabajo con la comunidad.

Criterios de auto evaluación: Escala de valoración (por cada criterio).

- 0** No existe avance.
- 1** En diseño.
- 2** Diseñado, pero no implementado.
- 3** Recién implementado.
- 4** Implementación avanzada.

I. Cultura organizacional

Criterios	No existe avance (0 pts.)	En proceso de diseño (1 pts.)	Diseñado, pero no implementado (2 pts.)	Recién implementado (3 pts.)	Nivel avanzado de implementación (4 pts.)	Puntaje
1. Instrumentos de gestión definen como importante la equidad entre mujeres y hombres y prohíben explícitamente la discriminación.						
2. Instrumentos de gestión que rechazan prácticas discriminatorias y violentas contra las mujeres en los diferentes espacios y grupos de interés con los que interactúa.						
3. Política de personal incluye criterios de no discriminación contra las mujeres en la contratación de personal.						
4. Código de ética vigente y difundido, el cual rechaza la violencia contra la mujer en cualquiera de sus formas.						
5. Directiva interna de prevención y sanción al hostigamiento sexual vigente y difundida.						
6. Compromiso del Directorio, Gerente General y la Jefatura de Recursos Humanos, en la lucha contra la discriminación hacia las mujeres.						

II. Práctica cotidiana

Criterios	No existe avance (0 pto.)	En proceso de diseño (1 pto.)	Diseñado, pero no implementado (2 ptos.)	Recién implementado (3 ptos.)	Nivel avanzado de implementación (4 ptos.)	Puntaje
1. Difunde e informa sostenidamente sobre los derechos de las mujeres en el ámbito laboral.						
2. Promueve procesos de capacitación interna sobre la no discriminación contra la mujer.						
3. Implementa medidas para cumplimiento estricto de la legislación en materia de maternidad, paternidad, lactancia y guardería.						
4. Personal capacitado en el área social orienta y deriva adecuadamente los casos de violencia o discriminación que pueda estar afectando a la mujer trabajadora.						
5. Existe investigación, seguimiento y eventual sanción, según corresponda, a las denuncias y casos identificados sobre hostigamiento sexual y discriminación.						

III. Trabajo con la comunidad

Criterios	No existe avance (0 pto.)	En proceso de diseño (1 pto.)	Diseñado, pero no implementado (2 ptos.)	Recién implementado (3 ptos.)	Nivel avanzado de implementación (4 ptos.)	Puntaje
1. Se desarrollan proyectos de prevención de discriminación contra la mujer.						
2. La política de marketing responsable de la empresa rechaza el uso de publicidad sexista, así como las prácticas discriminatorias.						
3. La empresa difunde mensajes de prevención de la discriminación y de igualdad entre mujeres y hombres.						
4. La empresa apoya y financia a instituciones de la sociedad civil o del Estado en la ejecución de proyectos, programas de prevención y/o erradicación de la violencia contra la mujer.						



El contenido de la autoevaluación debe incluir criterios detallados y evidencias documentales que sustenten la valoración asignada.

Este documento constituye una guía interna que puede ser complementada con información relevante según el contexto de cada compañía, y debe orientar los esfuerzos de mejora continua.

Una vez concluida la autoevaluación, se sugiere:



Consolidar los hallazgos en un informe ejecutivo.



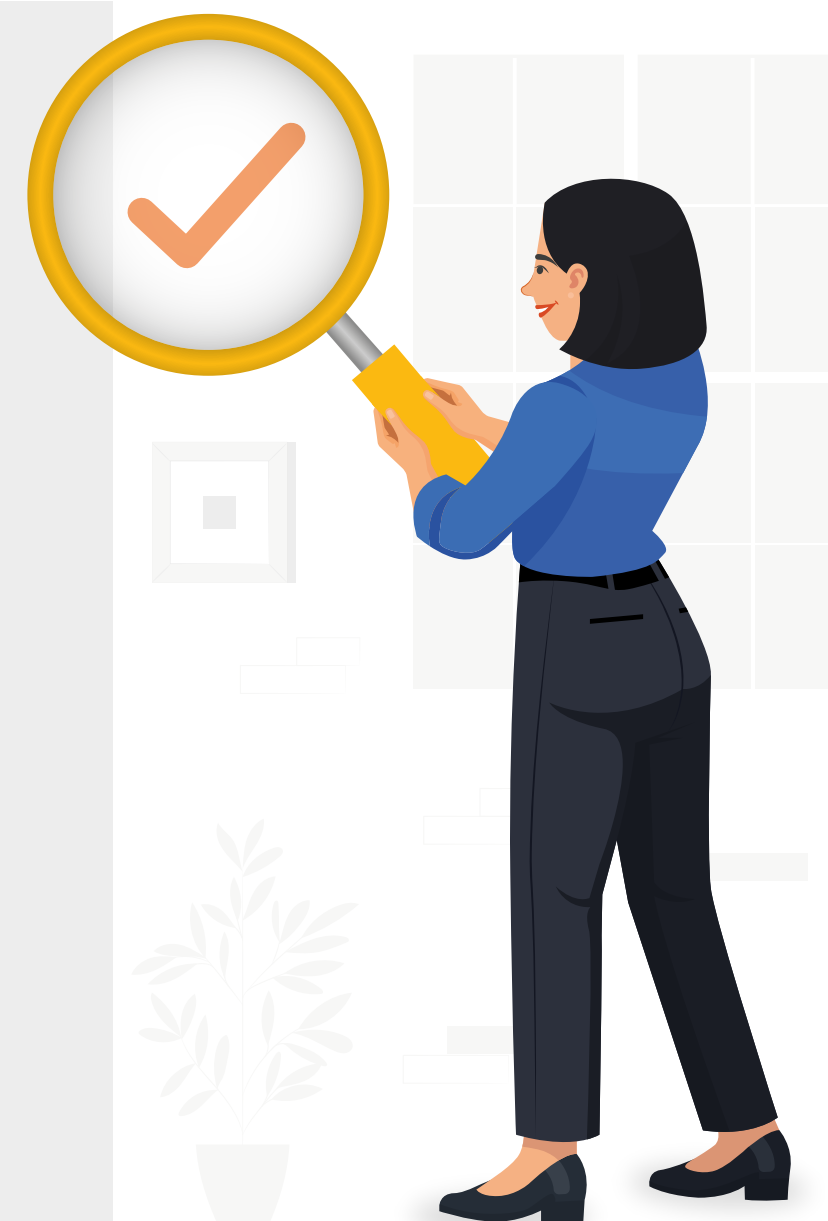
Definir acciones de mejora priorizadas.



Asignar responsables.



Establecer mecanismos de seguimiento institucional.





Capítulo II

Equidad y objetivos de desarrollo sostenible en el sector minero.

Autoras: Alejandra Lavado Coronado y Jeny Aguilar Cuizano.

En el ámbito del sector minero, la equidad de género adquiere una dimensión con un componente estratégico

que incluye la **sostenibilidad** como principal pilar, **capacidad de recuperación y competitividad entre las empresas mineras**. Finalmente, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los cuales fueron establecidos por la comunidad internacional, dan a la sociedad un **marco integral** para abordar este desafío.

01 Políticas y compromisos institucionales

La primera dimensión está orientada a todas aquellas políticas y compromisos institucionales en la que se va a propugnar **el desarrollo, implementación y difusión interna** orientada para apoyar la equidad de género en todos los niveles de la organización, con el objetivo de lograr **resultados identificables y medibles**, un ejemplo de ello es la existencia de una mayor representación de mujeres en puestos de toma de decisiones y especializados.



04 Salud y seguridad

Teniendo en cuenta las dimensiones previamente señaladas, se considera como cuarto pilar la salud y seguridad, la cual debe verse reflejada en la **política interna** de las organizaciones, además de garantizar su adecuada difusión y aplicación para proteger la **integridad de sus trabajadores**.



02 Cultura organizacional inclusiva

La segunda dimensión que consideramos relevante es tener una cultura organizacional inclusiva esto implica la promoción de un entorno que tenga **consciencia de la diversidad** y se fomenta constantemente un lugar de trabajo **seguro y respetuoso**, brindando además a los trabajadores formación con relación a los ámbitos inclusivos sobre diversidad en el lugar de trabajo.



→ En ese contexto, se considera relevante particularmente el:



...para ser incluido dentro de las políticas y prácticas del sector minero, a través de una **estrategia integrada** que tenga por meta conectar múltiples dimensiones.

03 Reclutamiento y desarrollo

Asimismo, en una tercera dimensión hemos considerado tomar en cuenta los aspectos relacionados al reclutamiento y desarrollo profesional que estos se brinden de forma imparcial y se refuercen a través de **mentorías, actividades de liderazgo y entrenamiento técnico**.



05 Educación y capacitación

La quinta dimensión aborda lo que es educación y capacitación, ello implica que las organizaciones puedan brindar **oportunidades de educación y capacitación** que **impulsen la igualdad de participación y el empoderamiento de las mujeres en la industria minera**. Un ejemplo



de ello es el ofrecimiento de becas e instituir programas de capacitación técnica para mujeres jóvenes que expresen interés en trabajar en minería y asociarse con instituciones académicas locales para fomentar la participación femenina en la industria científico-técnica.



06

Participación de las comunidades locales

En la sexta dimensión se considera promover activamente la participación de las comunidades locales cercanas de donde se desarrollan las operaciones, principalmente a las mujeres, para que tengan una **voz activa vinculada a la toma de decisiones en beneficio de sus comunidades**.

En esta dimensión otro objetivo es:

➔ Alcanzar el establecimiento de los mecanismos de consulta y participación

que garanticen la **representación natural de las mujeres** en las decisiones de los proyectos mineros y sus beneficios comunitarios.



Fuera de las operaciones directas, las empresas mineras también deben considerar su impacto en las comunidades locales por ello se debe considerar integrar los ODS para **desarrollar programas que empoderen a las mujeres en estas comunidades, facilitando su participación en la toma de decisiones y apoyando iniciativas económicas lideradas por mujeres**. Esto no solo mejora las relaciones comunitarias, sino que también contribuye al desarrollo sostenible a nivel local.

Además, se busca:

➔ Implementar programas de empoderamiento económico

para la mujer en las **comunidades mineras** tales como cooperativas, emprendimiento, entre otras.

07

Supervisión y evaluación

En la séptima dimensión se considera la relevancia de la supervisión y evaluación, ambas con una frecuencia constante, en ese sentido, se puede considerar el **configurar sistemas de monitoreo y evaluación para medir el progreso en el logro de los objetivos de equidad de género** y, si es necesario, adaptarse a las estrategias.

Además de implementar sistemas de seguimiento para medir la participación de mujeres en diferentes niveles de la empresa y en proyectos comunitarios. Asimismo, se recomienda realizar evaluaciones periódicas de clima laboral y satisfacción de empleados para identificar y abordar posibles desafíos relacionados con la equidad de género.



08

Alianzas estratégicas

Como octava y final dimensión tenemos a las alianzas estratégicas, el colaborar con organizaciones multi-sectoriales locales e internacionales enfocadas en género y desarrollo sostenible para **aprender y compartir las mejores prácticas y recursos**. Mantener la participación en iniciativas industriales o multi-sectoriales que puedan **contribuir a la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres en la minería**.

➔ En marco a esta necesidad de alianzas y colaboraciones se debe considerar la **integración de otros ODS relevantes para la minería** que fortalecerán aún más esta misión, entre ellos tenemos a:



ODS 8
TRABAJO DECENTE Y
CRECIMIENTO ECONÓMICO

➔ Es un pilar indispensable para la industria minera debido a la **necesidad de garantizar oportunidades de trabajo justo**, seguro para los trabajadores y, específicamente, **promover la equidad de género en la capacidad operativa**.



ODS 10
REDUCCIÓN DE
DESIGUALDADES

➔ Se centra en abordar las **disparidades económicas, sociales y políticas**, promoviendo políticas empresariales que **fomenten la inclusión social y económica** de todos los grupos, incluidas las mujeres.



La situación en la minería no está exenta de desafíos. La resistencia cultural, los estereotipos arraigados y la falta de datos desagregados por género son barreras comunes que las empresas enfrentan al intentar integrar los ODS en la equidad de género. Para superar estos desafíos, se requiere un **compromiso continuo** desde todos los niveles de la organización, así como **colaboración con socios externos y partes interesadas para compartir mejores prácticas y estrategias efectivas**, es por ello que el presente MBP es necesario para ofrecer alternativas de oportunidades de mejora en el sector.

El presente MBP plantea una hoja de ruta para que las compañías mineras sean a los **modelos de desarrollo de reconocimiento de equidad de género como un imperativo estratégico**.

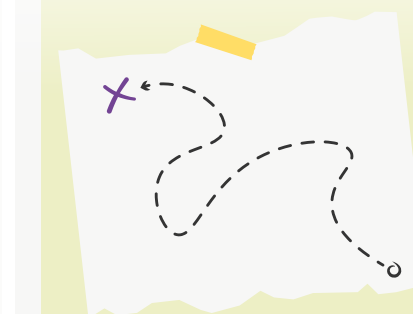
Este enfoque **NO** solo:

➔ **Reduce riesgos reputacionales y operativos.**

Sino que **fortalece** la:

➔ **Estabilidad de la organización.**

Y contribuye al potencial más **honesto, seguro y creativo de la innovación y el desarrollo sostenible**.



Capítulo III

Marco normativo internacional
y nacional.

Autora: Kerstin Boitano Boitano.



La introducción de roles poco tradicionales en el desarrollo integral de la mujer ha significado desafíos de toda índole y cambios visibles en las legislaciones de todo el mundo, así como en los entornos en los que hoy en día participa activamente.



→ Hitos y sucesos que han marcado, inspirado y gestado un marco normativo denso, en atención de las nuevas exigencias sociales, con miras al compromiso y...

cumplimiento de la agenda de género al **2030**

sabiendo que, la participación femenina actual representa el




Marco Internacional

1791 Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadanía - Francia / Olympe de Gouges .	1893 Sufragio femenino - Nueva Zelanda .	1906 Sufragio femenino - Finlandia .	1908 Se instauró el 8 de Marzo, como suceso histórico. Incendio de fábrica en Nueva York, donde 129 mujeres murieron en huelga exigiendo mejores condiciones.	1910 Propuesta de creación del Día Internacional de la Mujer en la Segunda Conferencia Internacional de Mujeres Socialistas en Copenhague, Dinamarca; por Clara Zetkin .	1913 Primera celebración del Día Internacional de la Mujer, en un marco de protestas rusas.	1927 Sufragio femenino Uruguay: Paulina Luisi .	1929 Sufragio femenino Ecuador: Matilde Hidalgo de Pöcel .
1932 Sufragio femenino Brazil: Bertha Lutz	1947 Sufragio femenino México: Elvira Carrillo / Argentina: Eva Duarte de Perón .	1955 Sufragio femenino Perú: María Jesús Alvarado / Adela Montesinos .	1975 ONU oficializó el 8 de Marzo como "Día Internacional de la Mujer" Proclamó como el "Año Internacional de la Mujer".	1977 ONU adoptó por Resolución de Asamblea General "Día de la Naciones Unidas para los derechos de la mujer y la paz Internacional".	1995 ONU - AGENDA DE GÉNERO: Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer - Beijing.	2024 La Organización Internacional de Normalización ISO emite UNE-ISO 53800, sobre igualdad de género.	

Fuente: Compilación original de la autora del capítulo / Kerstin Boitano Boitano.

Marco Nacional

1933 → Constitución Política del Perú. <hr/> Mujeres alfabetizadas con voto municipal.	1936 → D.L. 17838 - Modif. 188 Código Civil 1936. <hr/> Incluye intervención de la mujer en actos de disposición y gravamen.	1955 → Ley N°12391 - Modif. 84 y 86 Constitución política del Perú. <hr/> Derecho a elegir y ser elegidas.	1979 → Constitución Política del Perú. <hr/> Igualdad entre hombres y mujeres.	1984 → Código Civil <hr/> Regula rol de la mujer en el sistema patrimonial.	1993 → Ley N°26260 <hr/> Protección de la Mujer Frente a la Violencia Familiar.	1997 → Sistema de cuotas <hr/> Promover la participación de la mujer dentro de la esfera política 25%	2000 → Ley N° 27387 <hr/> Participación 30%, ampliando a elecciones a alcaldía, regidurías y gob. reg.
2003 → Ley N° 27942 <hr/> Prevención y sanción del hostigamiento Sexual.	2007 → Ley N° 28983 <hr/> Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	2012 → Ley N° 29896 <hr/> Implementación de lactarios en instituciones del sector púb. y priv.	2013 → Ley N° 30068 <hr/> Femicidio.	2015 → Ley N° 30314 <hr/> Prevenir y Sancionar el Acoso en Espacios Públicos.	2015 → Ley N° 30364 <hr/> Prevenir, sancionar y erradicar la violencia de la mujer y las integrantes del grupo familiar.	2017 → Ley N° 30709 <hr/> Prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.	2018 → Supremo N° 056-2018-PCM <hr/> Ejes y lineamientos prioritarios de gobierno 2021.
2018 → Ministerio de la mujer y Poblaciones Vulnerables / Resolución Ministerial 184-2011 <hr/> Sello "Empresa Segura, Libre de Violencia y Discriminación Contra la Mujer":	2019 → Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP <hr/> Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG), identificando problemas públicos en la "discriminación estructural contra mujeres"	2019 → Resolución Suprema 024-2019-EF <hr/> Programa Presupuestal Orientada a Resultados (PPoR) de Reducción de la Violencia contra las Mujeres (RVCM).	2020 → Ley N° 31030 - Modif. 116 de la Ley N°26859 <hr/> Garantiza la paridad y alternancia en las listas para el Congreso	2025 Ley N° 32535 Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres <hr/> Sustituye el "Enfoque de Género" por "Igualdad de Oportunidades" para buscar el equilibrio entre hombres y mujeres.			

Fuente: Compilación original de la autora del capítulo / Kerstin Boitano Boitano.

Debiendo enfatizar que la Política Nacional de Igualdad de Género aprobada por **Decreto Supremo N°. 008-2019-MIMP** no solo representó la primera política multisectorial nacional sino un avance en **abordar las políticas públicas para la igualdad de género desde el punto de vista público** identificando sus causas y sus efectos, por lo que establece:

- ➔ **20 Lineamientos**
- ➔ **50 Servicios organizados**

con el propósito de alcanzar...

➔ **06 Objetivos estratégicos:**

- 01** Reducir la violencia hacia las mujeres.
- 02** Garantizar el ejercicio de los derechos a la salud sexual y reproductiva de las mujeres.
- 03** Garantizar el acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisión.
- 04** Garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres.
- 05** Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres.
- 06** Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población.

Consolidando el compromiso del Estado Peruano en el impulso de la equidad. Motivo por el cual el **Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - MIMP** participa desde el 2019 con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico - OCDE en el proyecto “Mejor participación salarial, mejores normas y mejores perspectivas para el futuro del trabajo de las mujeres en Latinoamérica”.

Con este marco, son diversas las empresas mineras que han virado a la promoción de medidas y procedimientos que fomenten el óptimo desarrollo de la mujer, en todos los espacios de sus organizaciones.

Con una **política inclusiva** que invita a la:

Participación

Integración

Crecimiento

Sin discriminación.

Siendo los **lactarios** una de las primeras medidas implementadas dentro del marco legal propicio, teniendo como pioneros en ello a la empresa Codelco, seguida por Raura, Chinalco, Las Bambas, entre otras según el informe de lactarios 2023 del MIMP.

Así como BHP, misma que además hubiera alcanzado a diciembre 2023 el



de representación femenina en todas sus operaciones en el país vecino de Chile.

Como hemos visto, el Perú cuenta con leyes y políticas para impulsar la promoción de igualdad de género, con un:

➔ **Enfoque a la erradicación de las brechas discriminatorias existentes**

en correlato al derecho constitucional de igualdad consagrado en el numeral 2 del artículo 2 de nuestra Carta Magna.

A este optimista contexto normativo, se suman iniciativas y organizaciones diversas; así como la elaboración y reciente publicación de la Norma ISO 53800 sobre igualdad de género; que plantea directrices para:

➔ **La implementación de la igualdad:**

Así como:

➔ **El propio empoderamiento de las mujeres en las diversas organizaciones**

como **paso clave** para impulsar el necesario cambio.

En definitiva, resultan evidentes los avances logrados en materia legislativa; no obstante, persisten los:

Retos

y

Dificultades

que el propio entorno plantea en la adaptación de nuevos tratamientos que permitan una introducción equitativa a las múltiples actividades y oportunidades que la sociedad plantea.

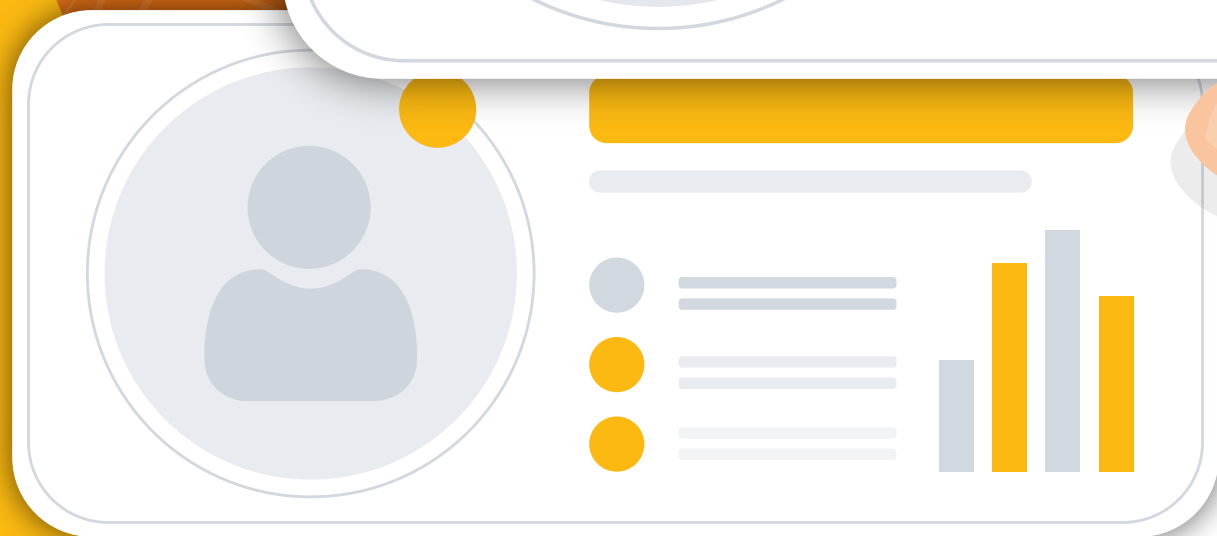
Donde la mujer pueda practicar un ejercicio ciudadano pleno.



Capítulo IV

Políticas y criterios en la contratación de personal.

Autoras: Abigail Rivas Ojeda y Rosa Sardón Panta.



La presente política será aplicable a todo el personal que labora en el centro de trabajo.

En virtud de esta política, queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia o segregación por parte de las autoridades hacia el personal, así como entre el personal mismo, en materia de género y sexo.



Género

Grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendido este desde un punto de vista **sociocultural en lugar de exclusivamente biológico**.



Política

Conjunto de orientaciones o directrices que rigen la **actuación de una persona o entidad** en un asunto o campo determinado.



Violencia

Cualquier acción u omisión que cause **daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual, muerte, privación o mal desarrollo** con una intención de restringir y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.



Sexo

Conjunto de diferencias **biológicas, anatómicas y fisiológicas** de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres. Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endocrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.

¿Cómo hacerlo?

Para asegurar la no discriminación contra las mujeres durante los procesos de selección y contratación, las empresas en el sector aplican las siguientes medidas:

01 Contar con una política de no discriminación y/o de inclusión y diversidad de género, que haya sido difundida a todo el personal de la organización (propio y contratistas).

03 Establecer y mantener un comité de inclusión y diversidad, bajo el marco de la política mencionada en el punto 01.

04 Establecer metas claras de representatividad de mujeres en la organización y en posiciones de liderazgo, y asegurar que los procesos de reclutamiento incluyan lineamientos, acciones específicas y tasa de contratación para alcanzar estas metas. Se recomienda que el estado y monitoreo de las metas y acciones debe ser reportado al comité.

02 Capacitar a todo el personal (propio y contratista) sobre la política mencionada en el punto 01 y su aplicabilidad. Asegurarse de que esta forme parte de la inducción de todo trabajador nuevo, y que se realicen sesiones de reforzamiento por lo menos con frecuencia anual.

También se recomienda que los líderes de cada área departamento realicen sesiones de reforzamiento en conceptos de...

➔ **No discriminación, inclusión y diversidad.**

Los objetivos que la compañía desea alcanzar, y los comportamientos no aceptados por la misma, realizando la importancia y beneficios de contar con grupos y equipos diversos tales como lograr que la organización sea más...

➔ **Productiva, innovadora y adaptable.**

05 Contar con una política y/o procedimiento de reclutamiento, que esté alineado a la política mencionada en el punto 01; estableciendo reglas y controles auditables para asegurar la no discriminación de la mujer durante un proceso de contratación.

06 Debe existir un sistema y herramienta donde se registren los criterios de decisión, la calificación de los candidatos, las apreciaciones de cada entrevistador sobre cada candidato, y la decisión, para asegurar así la trazabilidad y objetividad durante el proceso de selección y contratación, y que el proceso pueda estar sujeto a futuras auditorías.

07 Asegurar que los requisitos del rol estén correctamente redactados y sean imparciales.

09 Cualquier caso de discriminación hacia la mujer durante un proceso de reclutamiento, debe ser informado y escalado al comité. Para ello deben existir canales de comunicación claros y que preserven la confidencialidad del denunciante, en caso este así lo prefiera.

08 Los paneles de entrevista deben ser diversos, para asegurar que se adopte la diversidad de pensamiento, experiencia y mentalidad. Al menos uno de los entrevistadores debe ser mujer.

10 Asegurar que la gama de candidatos a elegir sea la más amplia y diversa posible del grupo de talentos, lo cual es muy relevante en países con grupos subrepresentados como el Perú. Para ello, la empresa debe:

- i** Realizar labores de mapeo de talento (interno y externo).
- ii** Desarrollar programas de capacitación y empoderamiento de la mujer dentro y fuera de la organización.

Para alimentar la base de datos de candidatos con alternativas femeninas para futuros procesos de reclutamiento.

11 Asegurar un sistema de mediciones periódicas del rendimiento de las políticas, medidas o programas implementados; así como, encuestas de percepción al personal.

12 Adaptar o proveer espacios eficientes en función de las diversas necesidades de cada género, en el recinto de labores. Procurando el óptimo desarrollo personal como de las tareas asignadas.

13 Algunas empresas aplican otras buenas prácticas como la del CV a ciegas donde el género del candidato no se especifica o asegurar que una persona de la terna sea mujer, entre otras.



Casos prácticos

01 Gold Fields Perú

Enfoque integral

Promueve una cultura inclusiva, equitativa y libre de violencia.

Alianzas estratégicas

Colabora con Fundación Descúbreme para implementar diagnósticos, capacitaciones y procesos inclusivos.

Reconocimientos

Ha sido premiada como “Empresa Integradora” por su inclusión de mujeres y personas vulnerables en minería.

02 Anglo American

Política global

Aplica en todas sus operaciones, incluyendo exploración, producción y cierre de minas.

Inclusión en Quellaveco

24.5% de mujeres en la planilla, **38.2%** en liderazgo, muy por encima del promedio nacional.

Programas destacados

Entrenamiento en camiones mineros para mujeres, equipos liderados por mujeres en perforación y voladura.

Compromiso institucional

Promueve espacios libres de acoso y violencia, con enfoque en equidad y respeto.

Mayor información



Medidas concretas:

Igualdad salarial, retorno post-maternidad, campañas contra el acoso sexual, y seguimiento trimestral de indicadores de diversidad.

Mayor información



03 Antamina

Política clara

Reconoce y valora las diferencias (género, edad, cultura, discapacidad, etc.).

Comités activos

Comité de Diversidad e Inclusión y Comité frente al Hostigamiento Sexual Laboral.

Herramientas aplicadas

“Blind CV”, Programa de Sesgos Inconscientes, Mujeres Líderes.

Impacto comunitario

Promueve la participación política y económica de mujeres en comunidades de influencia.

Mayor información



04 Komatsu-Mitsui (KMMP)

Policía estructurada

Se basa en **6 pilares**: equidad de género, ambiente libre de acoso, comunicación inclusiva, conciliación vida-trabajo, igualdad de oportunidades y respeto a las diferencias.

Programas innovadores

“CEO por un día” y “Talento Warmi” para empoderar mujeres en roles operativos.

Marco legal

Cumple con leyes peruanas sobre hostigamiento, discapacidad y equidad salarial.

Mayor información



05 Fundación Adecco

Enfoque evolutivo

Transición de igualdad hacia equidad, reconociendo necesidades individuales.

Planes de igualdad

Diagnóstico, auditoría retributiva y registro formal obligatorio en empresas de más de **50 trabajadores**.

Distintivo DIE

Reconocimiento por excelencia en políticas de igualdad, formando parte de una red colaborativa.

Mayor información



06 COFIDE

Principios rectores

Igualdad, equidad, no discriminación, respeto a la diversidad y transversalidad.

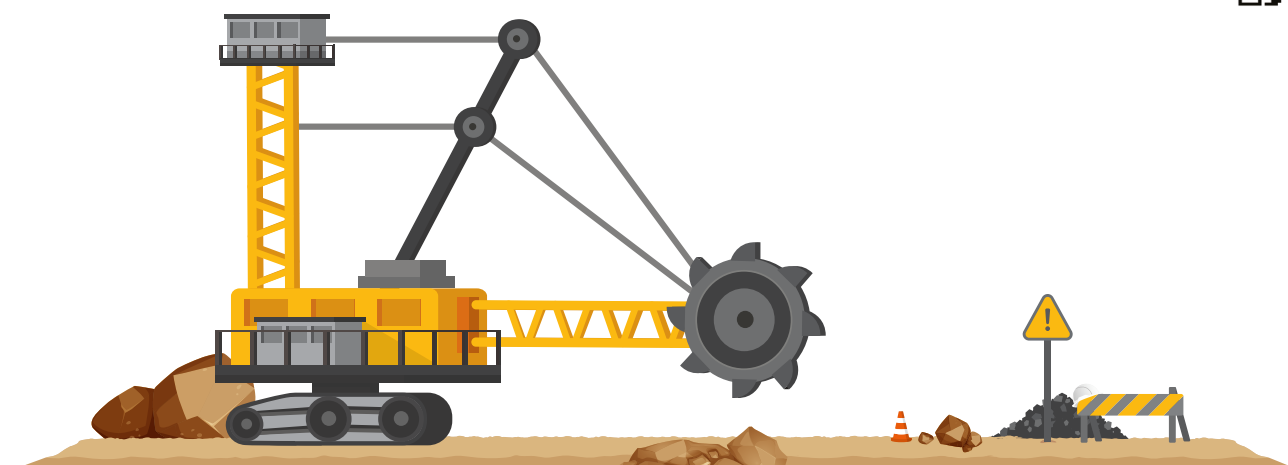
Aplicación operativa

En productos, servicios y relaciones laborales.

Comité de Equidad de Género

Liderado por gerentes, promueve la integración del enfoque de género en toda la organización.

Mayor información



Capítulo V

Instrumentos de gestión.

Autoras: Magali Candia Alvarado y Paola Vera Zúñiga.



Las empresas cuentan con procesos que son una oportunidad para consolidar una gestión inclusiva y que promueva la igualdad de oportunidades, equidad de género, respeto a la diversidad e inclusión plena y efectiva.



Podemos destacar:

01 Identificación de brechas para el fortalecimiento de condiciones de inclusión de mujeres en el sector

Es relevante contar con un informe de diagnóstico sobre los puntos donde existen:

- Brechas en la organización.
- Áreas que tienen menor participación de mujeres y las razones de dicha situación.
- Evaluación de posibles brechas salariales y realizar las correcciones necesarias.
- Asegurar que se brinda igual remuneración por igual valor, sesgos o estereotipos de género existentes.
- Evaluar si existe incidencia de casos de violencia de género.

Entre otros aspectos que permitan tener claridad en las brechas y necesidades a atender para incrementar la participación de la mujer en minería.

Nuestro sector tiene sistemas de trabajo complejos, por ello es relevante conocer la actual situación de necesidad de mejorar la **corresponsabilidad entre mujeres y hombres** en el trabajo doméstico no remunerado y el cuidado de los hijos e hijas, evaluando necesidades de fomento de equidad de las responsabilidades familiares.

Con base en estos resultados del diagnóstico, se debe diseñar un **Plan de intervención con acciones específicas** para:

Eliminar las desigualdades y brechas detectadas.

Entendiendo que su ejecución debe tener una **mirada transversal** en todas las áreas de la organización. Este plan debe contar con un **presupuesto específico**, tener **indicadores y metas medibles** para su seguimiento y evaluación.

02 Establecer metas con aplicación transversal en la organización

Para abordar de manera efectiva las brechas de género en la minería, es necesario asignar **metas de corto, mediano y largo plazo** respecto a la participación de mujeres en la industria, basadas en un análisis riguroso de las áreas críticas. Para ello, es importante desarrollar una:

Estrategia de Seguimiento y Evaluación de las acciones identificadas.

Que contenga información clara sobre los responsables, los plazos y los recursos necesarios para llevarlas a cabo; así mismo, para asegurar el éxito de estas metas, es recomendable que se evalúe su cumplimiento, no solo a nivel de la empresa en su conjunto, sino también a **nivel individual**, considerando su contribución de las personas a los resultados esperados, para ello, se pueden incluir **indicadores de equidad de género** en las evaluaciones de desempeño.

Entre las metas específicas que se pueden establecer se encuentran:

→ El incremento del porcentaje de mujeres en la empresa.

Incluyendo en cargos directivos y la incorporación de mujeres de las comunidades del entorno.

También se pueden establecer metas relacionadas a la línea de carrera:

→ Incremento de postulantes mujeres que ingresan a la terna de evaluación.

→ Resultado de las capacitaciones.

→ Atención de denuncias, quejas o reclamos.

Y acciones implementadas para frenar cualquier tipo de violencia de género, hostigamiento sexual, discriminación u otros.

Muchas empresas han implementado sus **Comités de Diversidad e inclusión**, o de Derechos Humanos, comprometidos con el logro de resultados, generando iniciativas que permitan abordar las necesidades y brindando monitoreo al Plan de intervención.



03 Procesos de reclutamiento de personal

Estos procesos son una oportunidad para abordar la brecha de participación de mujeres en minería, por tanto, debe estar claramente instaurado los principios de:



Igualdad de oportunidades.



Eliminación de sesgos y estereotipos de género.



La evaluación conforme a los requisitos del puesto y competencias.

Es importante el compromiso y comprensión de que existe una brecha que abordar, que las posiciones son para las personas y no para los géneros, por tanto, las convocatorias y selección de personal deben tener un enfoque diverso, sin discriminación por género, orientación sexual e identidad de género.

Además de
Velar porque la difusión sea accesible para todas.

04 Capacitación con enfoque de género, sensibilización y línea de carrera

Podemos mencionar diferentes aspectos y tipos de capacitación relevantes. La capacitación respecto al compromiso por la igualdad de oportunidades, equidad de género, diversidad e inclusión, que conlleva la sensibilización de la importancia de abordar las brechas, eliminar sesgos y estereotipos de género y la responsabilidad de todas las personas de sumar a los resultados.

Para ello brinda buenos resultados incluir estos aspectos en las inducciones de personal nuevo (incluidos contratistas), entrenamientos específicos a todo nivel en la organización en:



Diversidad e inclusión.

Un liderazgo visible en la promoción del respeto mutuo.

La inclusión de la mujer en minería.

Hablar claramente con metas específicas y alcanzables.

La capacitación técnica y de competencias es crucial para el desarrollo profesional y laboral de las personas.

Sin embargo, es fundamental implementar un proceso formativo sin ningún tipo de discriminación, que incorpore una:



Perspectiva de equidad de género.

Con el fin de fortalecer las capacidades de las personas, se debe implementar una estrategia que promueva la igualdad de:



Oportunidades y la inclusión.

El equipo de reclutamiento debe estar capacitado y comprometido con la igualdad de oportunidades,

tener claridad en las preguntas a realizar a los entrevistados para no caer en sesgos ni comentarios discriminatorios, contar con **criterios de evaluación sin sesgos de género**; ha sido muy útil también tener equipos de reclutamiento diversos, uso de **CVs ciegos** y/o asegurar que la terna esté conformada con la presencia de una representante mujer.

Sabemos que hay posiciones en las que es difícil conseguir postulantes mujeres, eso representa una:

Oportunidad de formación para la empresa.



Por tanto, es recomendable contar con un informe que identifique las **necesidades de formación de las mujeres en su diversidad**, incluyendo temáticas para subsanar debilidades y áreas de interés. De esta manera, se podrá lograr un acceso justo y equitativo a la formación para la mejora de competencias laborales, lo que a su vez contribuirá a tener profesionales cada vez más **competentes y comprometidos** que sumen a los resultados de la empresa.

Para atraer, desarrollar y retener trabajadores(as) talentosos(as) y diversos, es necesario implementar:

Programas de línea de carrera

con enfoque de género que promuevan el ascenso y la permanencia de los trabajadores y no tenga sesgos frente a las mujeres.

Se recomienda establecer una **metodología de análisis por competencias (conducta, experiencia, capacidad)** para cada función y puesto, con el objetivo de garantizar que los perfiles y propósitos de cada rol sean cubiertos de manera adecuada y que promueva la **equidad de género** y tenga en cuenta a los **grupos en situación de vulnerabilidad** por su:

Sexo	Estado civil
Raza	Género
Nacionalidad	Procedencia
Identidad de género	
Orientación sexual	

Asimismo, se debe capturar **evidencia de liderazgo femenino** en áreas de la empresa donde los roles históricamente han sido ocupados por hombres, para fomentar la **diversidad y la inclusión**. Con estas medidas, se puede lograr un **proceso de ascenso** y permanencia justo y equitativo, que promueva la diversidad y la inclusión en la empresa.

Formar talento femenino para minería es fundamental, por ello es importante incluir el enfoque de género en los Programas existentes de prácticas, de becarios u otros que permitan la formación de mujeres con interés y potencial para incursionar en minería, estableciendo **cuotas de participación femenina** como meta.

05 Mecanismos de atención y prevención

Es crucial que se tomen medidas para **prevenir el hostigamiento sexual** en el lugar de trabajo, y que se establezcan **canales de atención** efectivos que garanticen la adecuada:

- ➔ Investigación
- ➔ Tratamiento
- ➔ Corrección
- ➔ Sanción

de cualquier hecho de hostigamiento sexual.



Además, es fundamental contar con **mecanismos de atención para quejas y reclamos** de cualquier tipo, que permitan expresar sus preocupaciones de manera segura y confidencial. Para ello, es importante difundir ampliamente la política y el procedimiento para la atención de quejas o denuncias, que incluya información clara sobre:

Lo que se considera **hostigamiento sexual**.

Las posibles **sanciones aplicables**.

Los pasos que se seguirán en caso de que se presente una **queja o denuncia**.

Al establecer un entorno seguro y respetuoso en el lugar de trabajo, se promueve la igualdad de oportunidades para todos y se fomenta una cultura de respeto y tolerancia, creando un:

- ▶ **Ambiente de trabajo saludable y productivo para todos.**

Es una **responsabilidad ética primordial** que se tomen medidas efectivas para promover **vida libre de violencia** al interior y exterior de la organización, es fundamental atender todos los casos de violencia de género dentro de la organización y proporcionar a:

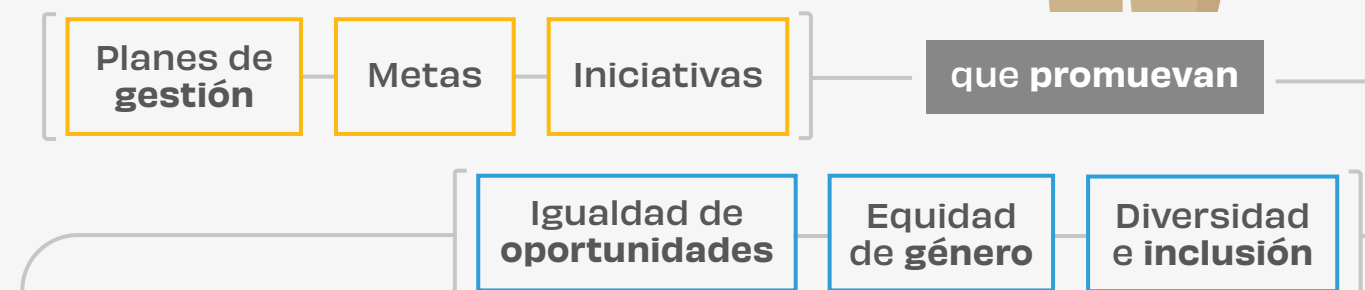
Las víctimas de **violencia de género** los **servicios integrales de atención y protección**.

- ➔ **Garantizando confidencialidad y brindando soporte para un adecuado proceso de **retorno laboral**.**

Existen importantes casos de empresas que además de abordar las situaciones que se presenten en su organización, implementan también programas específicos para insertar al ámbito laboral a **mujeres víctimas de violencia y apoyar su inserción**.

06 Extensión del compromiso a socios estratégicos

Todos sumamos al cierre de brechas, por tanto, es fundamental llevar a cabo procesos de **debida diligencia** para garantizar que trabajemos con socios estratégicos que no ejerzan discriminación de género ni de ningún tipo. Además, es recomendable que se impulse a los socios estratégicos de la empresa a implementar:



con el fin de que definan y plasman claramente sus objetivos e iniciativas en estas áreas. De esta manera, podemos asegurarnos de que todos los involucrados en nuestro negocio se adhieran a los **valores de igualdad y justicia**.



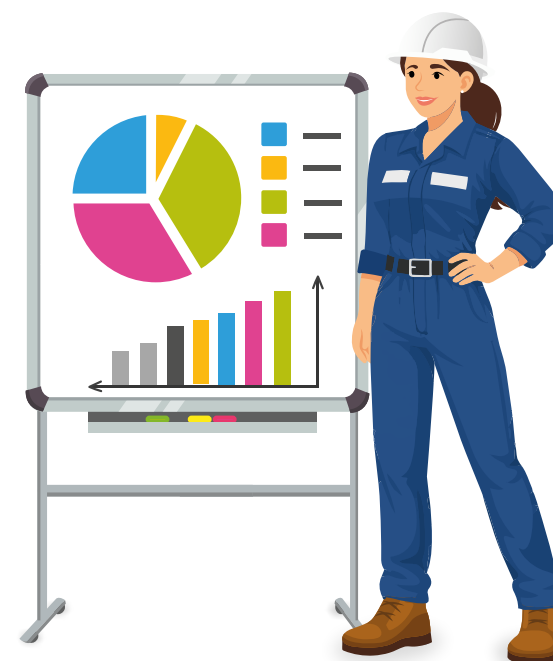
07 Talleres con comunidades

Es importante que se incluya el **enfoque de género y prevención de violencia** en las comunidades con quienes interactuamos, esto a través de una...

Propuesta integral

adaptada a cada contexto social que incluye:

- ▶ **Programas.**
- ▶ **Proyectos.**
- ▶ **Estrategias.**
- ▶ **Intervenciones comunitarias según cada contexto social.**



Se recomienda que las iniciativas con comunidades se diseñen con una **perspectiva de género** que busque fomentar la igualdad de oportunidades y eliminar la discriminación de género, así sensibilizar a la comunidad sobre la importancia del respeto a los **derechos humanos** de las personas, en especial de aquellas que se encuentran en situación de vulnerabilidad y contribuir al **cierre de brechas existentes**.

08

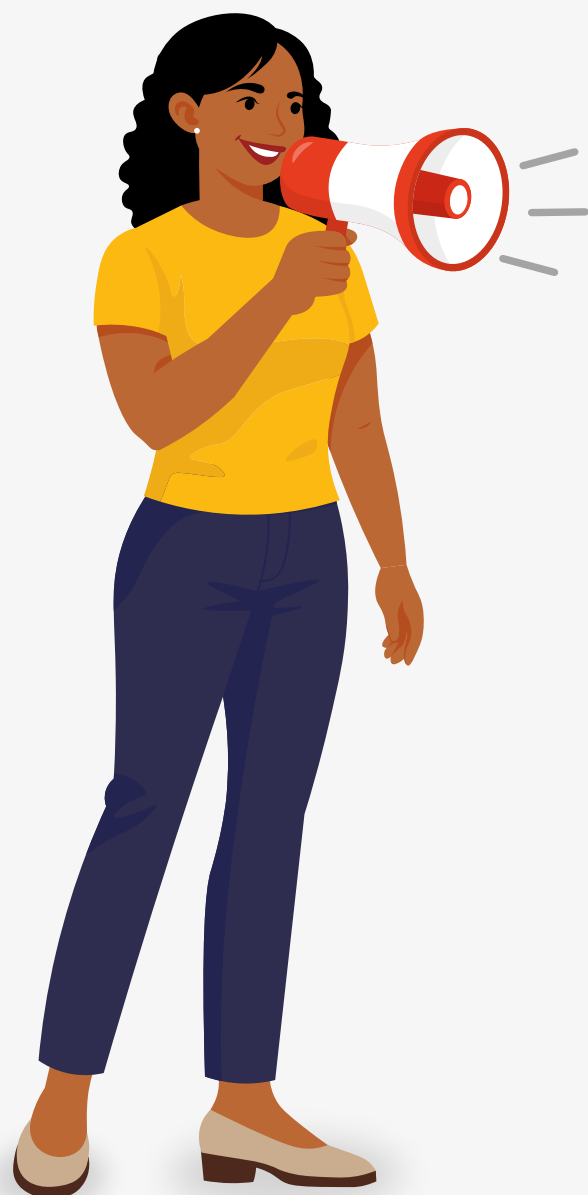
Comunicación con enfoque de género, diversidad e inclusión

La comunicación promoviendo la **equidad de género**, el respeto a la diversidad e inclusión es fundamental para el logro de objetivos, es recomendable que la empresa cuente con una:

Estrategia comunicacional

► con alcance interno y externo.

Que permita dar a conocer su compromiso y plan de acción específico para lograr los resultados.



Todas las empresas cuentan con espacios de comunicación existentes, los cuales pueden contribuir al:

- ➔ Cierre de brechas.
- ➔ Eliminación de sesgos.
- ➔ Prevención de violencia.
- ➔ Fomento de la participación de la mujer en minería.

Se debe considerar desde incluir imágenes de mujeres en las convocatorias de personal hasta realizar campañas específicas.

Toma importante relevancia el **visibilizar el rol de la mujer** en la empresa, familia y sociedad, hay que destacar historias que inspiren y reflejan la contribución de la mujer en el sector, destacar logros alcanzados para contribuir a eliminar sesgos o estereotipos y motivar a más mujeres a ingresar al sector.



09

Gestión de la maternidad

La maternidad es una etapa crucial en la vida familiar en la que las mujeres embarazadas merecen un **trato justo y equitativo**. La maternidad debe ser vista como un regalo de la vida y no como un obstáculo para el trabajo. En el sector minero, las condiciones de trabajo pueden ser complicadas para las mujeres embarazadas. Por lo tanto, es esencial entender las **necesidades específicas de las trabajadoras gestantes** y proporcionarles el apoyo necesario para llevar a cabo su embarazo sin afectar su salud ni su desempeño laboral. Es de gran importancia que se **adapten y flexibilicen los horarios de trabajo** para las trabajadoras en:

Periodo de gestación y lactancia.

Por ejemplo:

- **Modificando los horarios de trabajo, evitando el trabajo nocturno y permitiendo tiempo para los controles médicos relacionados con su embarazo.**

Estas medidas pueden ser implementadas por la empresa en función de su situación particular y diagnóstico organizacional.

Además, es fundamental garantizar que se otorguen **licencias de maternidad y paternidad adecuadas**. En este sentido, muchas empresas han implementado mejoras significativas que superan los estándares legales, lo cual tiene un impacto positivo en:



- **La retención del personal.**
- **El clima laboral.**
- **La productividad de los trabajadores involucrados.**



Sin duda, **se evidencia un progresivo avance** en la empatía de las organizaciones hacia el rol que desempeña la mujer en la minería, incorporando nuevas medidas a favor de la participación de la mujer, gestionando programas que aportan al clima laboral interno y productividad, especialmente en la etapa de maternidad yendo más allá de la normativa establecida por ley. Ejemplo de ello, representan los:

— **Días y/o licencias adicionales por maternidad.**

— **Horarios flexibles y trabajo remoto/híbrido**

— **Licencias parentales extendidas, etc.**

Lo anteriormente indicado, fortalece y agrega valor reputacional a las empresas del sector, permitiendo la retención del talento y el cumplimiento de sus políticas de igualdad de oportunidades, diversidad e inclusión.

Capítulo VI

Directivas internas de prevención y sanción al hostigamiento sexual laboral.

Autora: Thalía Simich Padilla.



El hostigamiento sexual en el ámbito laboral constituye una manifestación de violencia de género, caracterizada por comportamientos, comentarios, actitudes o insinuaciones de naturaleza sexual o sexista no deseadas, que pueden generar en la persona afectada sentimientos de humillación, incomodidad o intimidación (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], 2025).

Si bien el hostigamiento sexual afecta en mayor medida a las mujeres, **es importante reconocer que cualquier persona puede ser víctima**, independientemente de su edad, sexo, orientación sexual, identidad de género o apariencia física. Esta forma de violencia se manifiesta a través de conductas, palabras o gestos de connotación sexual o sexista no deseados, que buscan o tienen como efecto generar un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar la actividad o situación laboral de la persona afectada.

Algunos ejemplos de conductas que pueden ser consideradas como hostigamiento sexual, son los siguientes:

- 01** Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual no deseadas.
- 02** Uso de términos de connotación sexual o sexista, insinuaciones sexuales, gestos obscenos o exhibición de imágenes de contenido sexual.
- 03** Promesas de beneficios a cambio de favores sexuales.
- 04** Amenazas mediante las cuales se exija una conducta sexual no deseada.
- 05** Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas anteriormente.

Estos actos no solo afectan a las víctimas directamente, sino que también degradan el clima laboral, disminuyen la productividad y afectan la reputación de las empresas (MTPE, 2025).

El MTPE (2025)



Por su parte, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) ha registrado:

4 005

casos de acoso sexual laboral entre 2019 y mediados de 2024.

De los cuales el **91%** de las víctimas fueron mujeres (Manzaneda Cipriani, 2024).

En nuestro país, la **Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley N° 27942** y su **Reglamento, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP**, son herramientas



clave para **prevenir y sancionar el hostigamiento sexual** que se presenta en el marco de una relación laboral pública o privada, o de cualquier otro tipo de relación de sujeción, sin importar el régimen contractual, fórmula legal o lugar de ocurrencia de los hechos.

Adicionalmente, es importante tener en cuenta que en estos casos no se requiere **acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta** para que sea considerado **hostigamiento sexual**. Este puede darse entre trabajadores que tienen una relación laboral jerárquica o entre aquellas personas con cargos del mismo nivel jerárquico.

Asimismo, puede ocurrir entre trabajadores que se encuentran destacados o desplazados en una empresa con la cual no tienen vínculo contractual directo o agentes de dicha empresa. De igual modo, puede cometerse entre trabajadores que prestan servicios en un mismo espacio físico pero cuyo empleador es distinto.

Para efectos del presente manual, los dispositivos normativos señalados establecen las **medidas mínimas de prevención y sanción** que las empresas y organizaciones deben implementar a fin de **hacerle frente y erradicar aquellas conductas** que califiquen como hostigamiento sexual en el lugar de trabajo a fin de **garantizar que todas y todos se desenvuelven en entornos laborales seguros**.

Entre las referidas medidas se incluye la elaboración de un reglamento de prevención frente al hostigamiento sexual laboral y la conformación de un Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual. Este comité debe estar integrado por cuatro personas y cumplir con el principio de doble paridad: paridad de género, es decir, al menos dos mujeres y dos hombres; y paridad de representación, es decir, al menos dos representantes del empleador y dos de los trabajadores.



(Hurtado Banchero, 023).

Además, los integrantes del comité deben contar con **formación en materia de género y derechos humanos**. También se debe implementar **canales accesibles para la recepción de denuncias**, establecer un **procedimiento claro de investigación y sanción**, y capacitar de manera periódica al personal mediante **cursos o campañas de sensibilización**.

En línea con lo anterior, a continuación, se presenta el **esquema general del proceso de investigación ante un caso de hostigamiento sexual laboral**, de conformidad con la normativa vigente:



Es importante tener en cuenta que en todos los casos de hostigamiento sexual se debe manejar la información con responsabilidad. Durante el proceso, se debe evitar divulgar datos o detalles que puedan poner en riesgo la **integridad o la privacidad de las partes involucradas**.

Del mismo modo, las empresas deben ofrecer **apoyo integral a las víctimas de hostigamiento sexual**, lo que incluye brindar acceso a **servicios de asesoría psicológica, orientación legal y, de ser necesario, medidas de protección laboral**, como la reubicación temporal o permanente dentro de la organización.

➔ **Además, se debe asegurar que las víctimas no sufran represalias por haber denunciado, y se deben implementar mecanismos para monitorear su bienestar durante y después del proceso.**

Sin perjuicio de lo anterior, se debe tener presente que la **identificación y reconocimiento del hostigamiento sexual** suele verse obstaculizado por la presencia de **mitos basados en sesgos, prejuicios y estereotipos arraigados en la sociedad**.

Asimismo, tales creencias limitantes suelen: **Naturalizar la violencia y responsabilizar a la víctima en lugar de a la persona agresora.**

La prevalencia de estos mitos y otros similares impide la detección e incluso la denuncia del hostigamiento sexual y puede provocar un **tratamiento inadecuado** de aquellas que sí logran ser formuladas. Por ello, es necesario implementar **medidas preventivas como la capacitación y sensibilización continua del personal**, incluidos los niveles gerenciales y directivos, con el fin de **desnaturalizar estas conductas**.

De acuerdo a lo señalado por el Presidente de la Cuarta Sala Constitucional Transitoria de la Corte Suprema (Poder Judicial, 2024) los trabajadores que denuncian hostigamiento laboral, ya sea ante el Poder Judicial o en sede administrativa como el:



...no pueden ser despedidos por ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva. En caso de despido, este se consideraría **nulo** y podría ordenarse la **reposición del trabajador**. Si, en cambio, el trabajador decide renunciar como consecuencia del hostigamiento, no procede la reposición, pero sí puede solicitar una **indemnización equivalente a una remuneración y media por cada año de servicio, hasta un máximo de doce sueldos**.



Casos prácticos:

A continuación, se presentan las principales medidas y buenas prácticas implementadas por las empresas aliadas de WIM Perú, que fueron reportadas voluntariamente al año 2024:

01 Alpayana S.A.:

Realiza **evaluaciones anuales** confidenciales para detectar riesgos de hostigamiento sexual y mejorar su prevención, pudiendo integrarlas en las encuestas de clima laboral. Asimismo, brinda **capacitación obligatoria** a todo el personal al inicio de su relación con la organización y ofrece **formación especializada** anual al Comité de Intervención sobre el manejo de denuncias y atención a víctimas. Finalmente, la compañía difunde activamente información sobre canales de queja, procedimientos y sanciones, garantizando un ambiente de trabajo digno, armonioso y libre de discriminación de género a través de diversos medios de comunicación interna.

02 Bechtel Perú S.R.L.:

Cuenta con **directrices de Prevención y Sanción al hostigamiento sexual** debidamente escrituradas mediante procedimientos y puestas a disposición de los y las colaboradores/as en la página web de la organización. Asimismo, de manera mensual se realiza una **capacitación sobre la detección, prevención y detención de estas conductas** con el objetivo de llegar al 100% de las y los colaboradores de la compañía.

05 Hatch Asociados S.A.:

Cuenta con una **política global y una política nacional** para prevenir el maltrato, el acoso sexual y laboral, así como con un **Procedimiento de Investigación y Sanción frente a casos de Hostigamiento Sexual**. Estas políticas y el Procedimiento se entregan a cada empleado durante el proceso de inducción al inicio de su empleo. Además, se brinda capacitación al personal a través de cursos específicos. Como ejemplo, en el año 2023 se implementó a nivel global el curso obligatorio **“Prevención de la discriminación y el acoso”**, el cual se impartió a todos los niveles de la organización. Este curso tenía como objetivo explicar los **comportamientos esperados para crear un entorno de trabajo libre de discriminación y acoso**.

07 Hochschild Mining Perú S.A.:

Cuentan con una **Política de Prevención de Hostigamiento Sexual Laboral**. En cumplimiento de la misma, cada dos (02) meses envían un correo electrónico a los colaboradores de la organización que contenga recordatorios o información relacionada a las conductas que constituyen acoso sexual laboral. Adicionalmente, la totalidad del personal ha sido capacitado y cuenta con la información adecuada para entender cuáles son las conductas que no están permitidas. Finalmente, hace 3 años se realizó una medición a través de la **metodología ELSA (Espacios Laborales Sin Acoso)**.

03 Compañía Minera Antapaccay S.A.:

Cuenta con directivas para **prevenir y sancionar el hostigamiento sexual**, establecidas en sus normas operativas de **prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual**, la cual se difunde a través de capacitaciones, talleres e inducciones de carácter obligatorio en materia de **Prevención del Hostigamiento Sexual** dirigidas a todo su personal.

06 Hernández & Cía Abogados S.C.R.L.:

Cuenta con una política y un procedimiento de **prevención y sanción contra actos de hostigamiento sexual**, la cual se encuentra vigente y ha sido difundida a través de **correos electrónicos, intranet, inducciones y capacitaciones internas**.

08 Minera Barrick Perú S.A.:

Cuenta con una **Directiva para la prevención de actos de hostigamiento** en diferentes ámbitos de la labor, fomentando la unión, la comunicación y la empatía entre los trabajos que se vienen realizando. Esta Directiva está vigente desde el año 2020 y en la actualidad es difundida a todo nivel ya que contamos con un **comité el cual promueve la prevención de este tipo de conductas**.

04 Compañía Minera Zafranal S.A.C.:

Las directivas internas se encuentran resumidas en la **Política de Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual**, la cual establece una **postura de tolerancia cero** hacia este tipo de comportamientos dentro de la empresa. Esta política es difundida y entregada a todos los empleados, y se encuentra en vigencia. Además, se llevan a cabo **capacitaciones tanto para los nuevos empleados como dos veces al año para todo el personal**, abordando el tema del hostigamiento sexual. Adicionalmente, se han establecido canales de denuncia que garantizan el anonimato de los denunciantes en caso de que lo consideren necesario. La empresa cuenta con un **Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual en el trabajo**, encargado de llevar a cabo investigaciones y proponer las medidas de protección correspondientes. Además, las denuncias son revisadas por el **Comité de Ética de la Compañía**.

09 Volcán Compañía Minera S.A.C.:

Cuenta con un **Comité Contra el Hostigamiento Sexual Laboral** conformado por colaboradores y representantes de la Compañía. Asimismo, se ha creado y difundido la **Política de Intervención frente al Hostigamiento** y se ha determinado el **procedimiento de atención ante la ocurrencia de algún caso de hostigamiento sexual**.

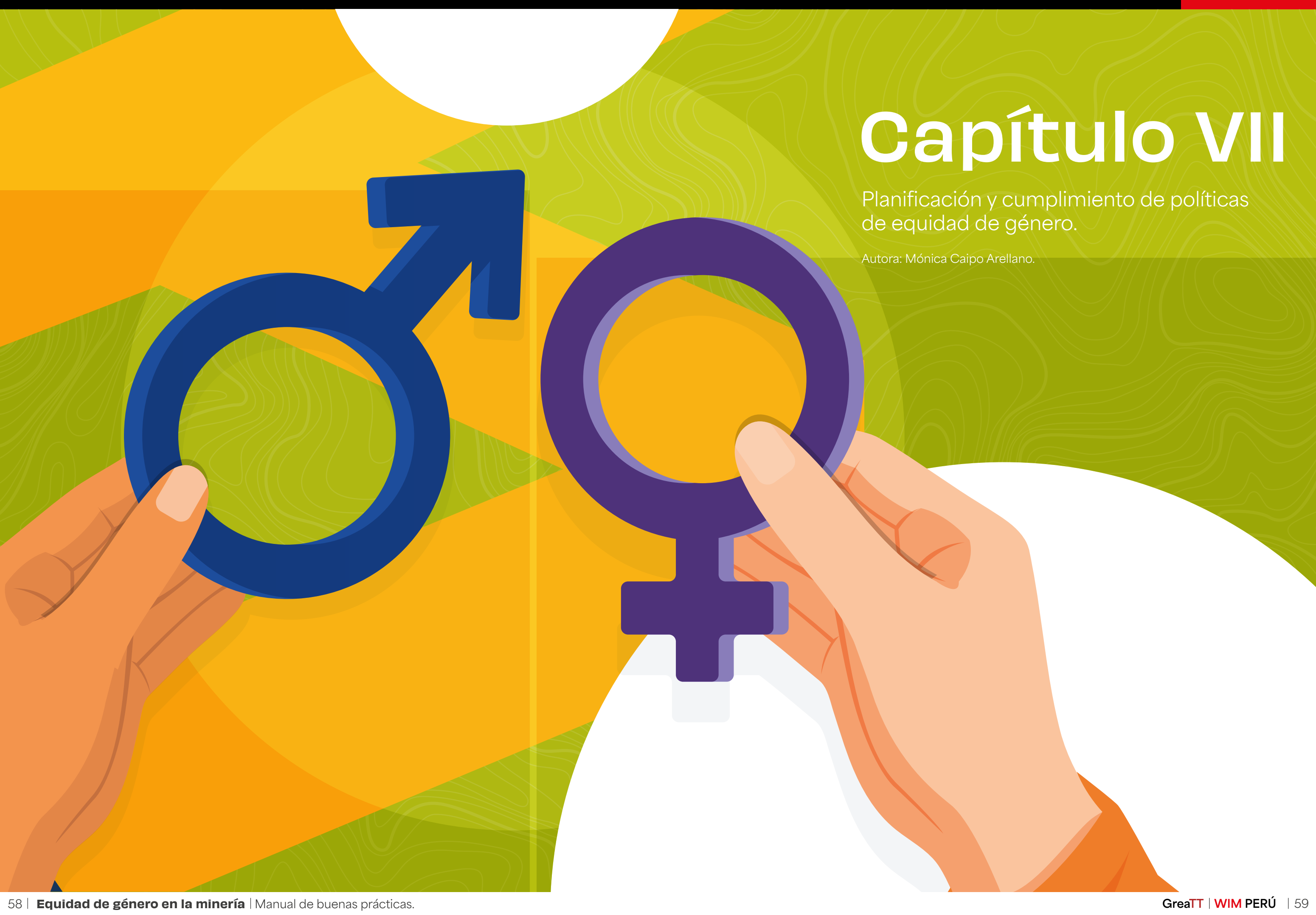
→ El **hostigamiento sexual laboral** constituye una **vulneración a los derechos fundamentales de las y los trabajadoras** y representa un riesgo para la **integridad, el clima organizacional y la productividad** en sectores estratégicos como la minería, donde persisten brechas estructurales de género. Su prevención y sanción requieren no solo del cumplimiento normativo establecido en la **Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su reglamento**, sino también de la adopción de **políticas internas claras, mecanismos eficaces de denuncia y respuesta**, y procesos continuos de capacitación que permitan identificar conductas inapropiadas y desarticular estereotipos que perpetúan la tolerancia a estas formas de violencia.



Capítulo VII

Planificación y cumplimiento de políticas de equidad de género.

Autora: Mónica Caipo Arellano.



Cuando escuchamos la palabra planificación se nos viene a la mente una serie de pasos para alcanzar un objetivo y lograr una meta

pero cuando adicionamos el elemento de la **igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres** a este medio, alcanzarla se convierte en un **objetivo estratégico**, debiendo considerar la equidad de género e igualdad de oportunidades en cada una de las etapas de la planificación, convirtiéndose en un **elemento vital de nuestra gestión**.



La planificación en el marco de la equidad de género implica usar **estrategias que promuevan equiparar la participación de hombres y mujeres** en todos los ámbitos de la sociedad. Esto incluye la actividad minera, identificando, previniendo y corrigiendo las **desigualdades existentes**, teniendo presente que las empresas que apuestan por la equidad generan en la sociedad confianza y son sostenibles.

El cambio comienza con un **compromiso firme del liderazgo**, la incorporación de indicadores de equidad de género para la **gestión y el desempeño** de los líderes nos ayudará a mover la aguja. Por ejemplo, **Gold Fields Cerro Corona** integró metas de género en su plan de sostenibilidad

Elevando la **participación femenina** a:



y capacitando al:



de su personal en prevención de **acoso sexual laboral**.

Es fundamental que cada organización elabore un **diagnóstico serio** que contemple las **brechas de género** respecto a la equidad de género, pues sin esta no hay planificación efectiva. Este diagnóstico debe estar orientado a lo que resalta con mayor facilidad: remuneraciones, ascensos, contratación y hasta el clima organizacional.

Luego, podemos establecer **metas claras y medibles** como disminuir brechas salariales, incrementar la cantidad de mujeres en puestos de liderazgo o asegurar **ambientes libres de acoso**, solo por mencionar algunas. Por ejemplo, **Hochschild Mining** implementó el programa “**Future Women Scholarship**” para identificar y cerrar brechas en talento técnico femenino, fortaleciendo la empleabilidad de mujeres en operaciones mineras.

Una mención especial respecto al **ambiente laboral libre de acoso**, ya que es necesario la creación de **Protocolos contra el Acoso y la Discriminación de género** con formación obligatoria para todo el personal. Un ejemplo claro es el de **Pan American Silver y Gold Fields** quienes diseñaron campañas internas y protocolos muy robustos contra el acoso sexual laboral, además brindan **apoyo psicológico y legal**.

Todo proceso de planificación requiere contar con recursos, establecer un **sistema de monitoreo, evaluación y responsables de seguimiento**. Además, estos indicadores deben ser revisados para hacer **ajustes razonables oportunamente**.

Por ejemplo, revisar la variación del **porcentaje de mujeres**:

- ➔ **Contratadas y promovidas.**
- ➔ **En puestos de liderazgo.**
- ➔ **Brecha salarial promedio.**

Komatsu-Mitsui Maquinarias Perú es un ejemplo claro, la empresa incluyó **indicadores de diversidad en la evaluación de liderazgo** y ganó el **Sello PERUMIN a la Excelencia en Equidad de Género (2023)**.



Parte clave del seguimiento es establecer en las organizaciones un **comité encargado de liderar y rendir cuentas a la Gerencia General**, el cual deberá estar conformado por un **equipo multidisciplinario** y debe capacitarse tal como los demás comités regidos por ley (Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comité de intervención Frente al Hostigamiento Sexual, etc). Por ejemplo, **Gold Fields** conformó su **Comité de Diversidad e Inclusión** el cual es el encargado de validar los planes y monitorear el cumplimiento de compromisos en Diversidad e Inclusión.

Como organización debemos tener claro que al querer hacer el **enfoque de género parte de nuestra estrategia**, iniciaremos con lo primero:

- 01 **El compromiso y la visibilidad de nuestra intención.**
- 02 **La revisión de las oportunidades de mejora.**
- 03 **La asignación de recursos.**

Estableciendo los objetivos conjuntos y siendo flexibles para una mejora constante.

Capítulo VIII

Planificación y cumplimiento de políticas de equidad de género.

Autora: Verónica Valderrama Garibaldi.



Sobre el trabajo multiactor para promover un entorno laboral inclusivo y contribuir al desarrollo sostenible de las comunidades.

Para la sostenibilidad de una cultura de diversidad e inclusión es fundamental una fuerza conjunta que potencie los esfuerzos de diversos sectores con el fin de **compartir conocimiento, transmitir sensibilidades y generar acción**, en un sector, como el minero, donde:

La participación femenina mundial llega a:



y en nuestro país a:



donde, además, la resistencia masculina y la resistencia en las comunidades es aún mayor, en comparación con otras industrias. La participación de las mujeres en la industria minera es esencial no solo desde una perspectiva de justicia y derechos humanos, sino también para **impulsar el desarrollo sostenible y el crecimiento económico**.

Sin embargo, persisten desafíos significativos en cuanto a la igualdad de oportunidades, la representación y la seguridad de las mujeres en este sector. En este contexto, resulta crucial explorar y promover buenas prácticas para trabajar con y hacia la comunidad con mujeres en la industria minera, con el objetivo de crear un **entorno inclusivo, equitativo y próspero para todas las personas involucradas**.



Es por ello que, en línea con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**, es importante consolidar los esfuerzos para garantizar la equidad de género, dentro y fuera de una organización, en una estrategia corporativa que tenga como foco dos condiciones sumamente importantes para la implementación de una corriente de equidad de género: **la sensibilidad por la equidad y ambientes libres de violencia**.

Para construir esta corriente es importante incorporar:

➔ El modelo Multi-Actor

enfoque utilizado para la búsqueda de la sostenibilidad de las comunidades con grupos interesados en resolver un problema de forma constructiva. Es decir, el sector público, la empresa privada y otros actores complementan sus esfuerzos y se involucran en el **co-diseño de acciones que contribuyan al desarrollo sostenible**.

El desafío está en contar con aliados con los que se trabaje bajo este enfoque, de manera **continua, colaborativa e innovadora**, alineados al cumplimiento del ODS 17, y comprometidos a largo plazo para lograr resultados significativos con un impacto multilateral. De esta manera podremos extender las iniciativas con otras organizaciones para construir en conjunto una **sociedad más segura y equitativa**.

¿Cómo hacerlo?

Se describen las buenas prácticas implementadas para trabajar con la comunidad y fomentar la equidad de género en el sector minero. Según la revista Forbes, **la diversidad e inclusión es esencial en las empresas**, ya que brinda un equilibrio saludable en el trato de las personas y tiene un **impacto positivo en las empresas a largo plazo**. Por ello, es importante.

01 Según la revista Forbes, la diversidad e inclusión es esencial en las empresas, ya que brinda un equilibrio saludable en el trato de las personas y tiene un impacto positivo en las empresas a largo plazo. Por ello, es fundamental claros en materia de equidad de género, en los cuales la empresa minera debe demostrar su compromiso con la igualdad de oportunidades, el respeto y la no discriminación en su relacionamiento con las comunidades.

02 Programas de educación y sensibilización tanto para los empleados de la empresa como para la comunidad, donde se aborden temas de equidad de género, estereotipos, violencia de género y promoción de la participación de las mujeres en la industria minera.

03 Realizar alianzas con las empresas contratistas para crear una cultura compartida de equidad de género y tolerancia cero a la violencia considerando la alta participación de personal de comunidad en las empresas contratistas. Se pueden generar compromisos, espacios de diálogo y compartir buenas prácticas para promover espacios de trabajo respetuosos y seguros para todos y todas. Es importante visibilizar y reconocer el compromiso de las empresas para generar este cambio cultural.

04 Identificar actores y organizaciones claves en la comunidad y aprovechar los vínculos existentes para conectarlos y realizar acciones en conjunto que aborden las necesidades y problemáticas identificadas.

05 Mantener un diálogo abierto y transparente con la comunidad. Escuchar las necesidades y preocupaciones de las mujeres en la comunidad e involucrarse en la toma de decisiones.

06 Establecer un enfoque de género como parte del estudio de impacto ambiental y los planes de desarrollo social y relaciones comunitarias. Esto permite asegurar la participación de las mujeres en el proceso, considerando las realidades específicas y situaciones que viven las mujeres en determinada comunidad. Asimismo, es importante conocer las relaciones de poder, las dinámicas sociales, la distribución del trabajo y roles en la esfera pública y privada.

07 Implementar programas de desarrollo comunitario que promuevan la inclusión de las mujeres. Estos programas pueden incluir proyectos de empoderamiento económico, acceso a servicios básicos, educación y salud.

08 Establecer mecanismos de monitoreo y rendición de cuentas para evaluar el progreso en materia de equidad de género y garantizar el cumplimiento de las políticas y compromisos establecidos.



Casos prácticos

En el sector minero en Perú, se han implementado **acciones significativas** para trabajar con y hacia la comunidad, promoviendo la equidad de género. Estas acciones incluyen:

→ **La realización de consultas y diálogos con la comunidad para comprender sus necesidades y preocupaciones.**

Así como:

→ **La participación de mujeres en la toma de decisiones.**

→ **Se han establecido alianzas y colaboraciones**

con organizaciones locales y gubernamentales para desarrollar proyectos conjuntos que beneficien a la comunidad y promuevan la equidad de género.

Además:

→ **Se han impulsado programas de desarrollo socioeconómico**

con organizaciones locales y gubernamentales para desarrollar proyectos conjuntos que beneficien a la comunidad y promuevan la equidad de género.

Estas acciones han contribuido a fortalecer los lazos entre la industria minera y la comunidad, generando un impacto positivo en el desarrollo sostenible y el bienestar de las mujeres y sus familias.

A continuación, presentamos ejemplos concretos de trabajo multi-actor en beneficio de la equidad de género en el sector, implementados en la empresa minera Gold Fields:

Caso	Actores involucrados	Beneficiarios	Impacto
Pacto #BastaYa: Trabajo con nuestras empresas contratistas para crear una cultura compartida de prevención hacia la violencia, compartiendo información sobre el hostigamiento sexual y estableciendo acciones de prevención de violencia que van más allá de las exigencias de la Ley.	Empresas contratistas, sponsors de empresas contratistas y líderes y colaboradores de Gold Fields.	Personal de contratistas de Gold Fields y gente de las comunidades (ya que en las empresas contratistas contamos con personal que proviene de las comunidades aledañas).	20 contratistas que trabajan con Gold Fields firmaron el Pacto #BastaYa , asegurando el cumplimiento de la Ley de Prevención del Hostigamiento Sexual y actividades como capacitación al 100% de su personal, campañas comunicacionales, diagnósticos, canal de denuncias, y Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual.
Programa Radial “Saber Para Sanar”: Especialistas en salud física y mental comparten información sobre distintos temas de salud, incluyendo temas asociados a la equidad de género, diversidad e inclusión, violencia de género y bienestar integral de las personas, dirigido a las comunidades.	Gold Fields, especialistas de la salud, productora radial, miembros de la comunidad.	Personas de la provincia de Hualgayoc.	Más de 30 mil oyentes de las comunidades cuentan con información de empoderamiento femenino, diversidad e inclusión para disminuir la violencia y prevención de hostigamiento.
En 2019 suscribimos el marco con el MIMP para la implementación del Plan Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual en Hualgayoc, mediante el cual trabajamos de manera articulada junto a el Centro de Emergencia Mujer Hualgayoc.	Gold Fields, Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Centro Emergencia Mujer, policía Nacional, líderes y medios de comunicación locales	Mujeres de la provincia de Hualgayoc.	Se realizaron campañas informativas, radiales y participaciones del CEM que sensibilizan en la tolerancia hacia la violencia en la comunidad de Hualgayoc y los canales de ayuda del Estado. De acuerdo con las estadísticas brindadas por el CEM, las denuncias reportadas del 2020 al 2021 incrementaron en un 96%.
Talleres de Sostenibilidad en la comunidad enfocados en distintas temáticas que impacten en el bienestar integral de las personas dictados por el personal de la empresa y aliados estratégicos. Se abordan los criterios ESG (medio ambiente, social y gobernanza) en los cuales se ha incluido temáticas como autoestima, empoderamiento femenino, equidad, empleabilidad.	Personal de Gold Fields, aliados estratégicos y autoridades de las instituciones.	Estudiantes, padres y madres, y asociaciones femeninas de la comunidad.	Durante 2022 +108 niños, +120 jóvenes y profesores recibieron talleres sobre habilidades STEM, temas de autoestima, y empleabilidad. Y durante 2023 se han ejecutado 2 talleres impactando a 50 madres de familia de las asociaciones de mujeres de Hualgayoc sobre temas de empoderamiento femenino.
Auspiciamos la Guía práctica para denunciar actos de violencia contra la mujer en Perú, diseñada por la consultora GenderLab.	Consultora GenderLab, Gold Fields, empresas e instituciones auspiciadoras y colaboradoras.	Ciudadanos del Perú	La Guía se publicó a nivel nacional en diversos medios como redes, televisión y radio y es un documento informativo diseñado para acompañar en la denuncia a mujeres que han experimentado violencia, responde a dudas y explica los derechos que tienen las mujeres que denuncian (traducido a lengua de señas, Quechua y Aymara).

El trabajar en colaboración con la comunidad y promover la equidad de género y el desarrollo sostenible, contribuye a construir una industria minera más equitativa, responsable y sostenible. Este enfoque es una estrategia que fortalece a las empresas, asegurando su éxito a largo plazo en el contexto dinámico y globalizado de la industria minera.

01 Análisis de brecha de género.

Es necesario que las empresas mineras no sólo establezcan políticas claras de equidad de género, sino que también las promuevan activamente a través de un entorno de trabajo en el que las mujeres y hombres tengan la oportunidad de desarrollarse profesionalmente.

02 Buen Gobierno Corporativo.

Se refiere al conjunto de principios y normas que regulan el diseño, integración y funcionamiento de los órganos de gobierno de la empresa, como son los tres poderes dentro de una organización: los Accionistas, Directorio y la Alta Administración. Provee incentivos para proteger los intereses de la compañía y los accionistas, monitorear la creación de valor y el uso eficiente de los recursos brindando transparencia de información.

03 Buenas prácticas corporativas.

Se refiere al conjunto de principios y normas que regulan el diseño, integración y funcionamiento de los órganos de gobierno de la empresa, como son los tres poderes dentro de una organización: los Accionistas, Directorio y la Alta Administración. Provee incentivos para proteger los intereses de la compañía y los accionistas, monitorear la creación de valor y el uso eficiente de los recursos brindando transparencia de información.

04 Políticas corporativas.

Son el conjunto de normas internas que se diseñan para regular y delimitar las reglas de conducta dentro de una organización. Describen las responsabilidades de la empresa, así como de los empleados en todos los niveles jerárquicos.

05 Género.

Se refiere a las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que se atribuye a esas diferencias biológicas.

06 Igualdad.

Trato dado a todas las personas por igual: cada persona o grupo de personas recibe los mismos recursos y oportunidades y se consideran iguales en estatus.

07 Equidad.

Significa que todas las personas tengan condiciones equivalentes y similares. Es la búsqueda constante de una sociedad para superar las disparidades que limitan su desarrollo. Se basa en valores éticos y los principios que como personas asumimos para valorar nuestra vida y la de otras personas.

08 Equidad de género.

Referido a brindar a las mujeres y hombres las mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato, sin dejar a un lado las particularidades de cada uno(a) de ellos (as), que permitan y garanticen el acceso a los derechos que tienen como ciudadanos(as).

09 Empoderamiento de la mujer.

Promoción de la capacidad de las mujeres para la toma de decisiones, acceder a recursos y ejercer control sobre sus vidas profesionales y personales.

10 Entrenamiento en diversidad.

Capacitaciones para sensibilizar sobre la importancia de la diversidad y la no discriminación de género.

11 Informe de equidad de género.

Documento que presenta datos y avances en la implementación de políticas de equidad de género en la empresa.

12 Liderazgo inclusivo.

Fomento de líderes que valoran y promueven la diversidad de género y crean un ambiente de trabajo inclusivo.

13 Prácticas discriminatorias contra las mujeres.

Referido a brindar a las mujeres y hombres las mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato, sin dejar a un lado las particularidades de cada uno(a) de ellos (as), que permitan y garanticen el acceso a los derechos que tienen como ciudadanos(as).

14 Prevención y sanción al hostigamiento sexual.

Referido a brindar a las mujeres y hombres las mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato, sin dejar a un lado las particularidades de cada uno(a) de ellos (as), que permitan y garanticen el acceso a los derechos que tienen como ciudadanos(as).

15 Responsabilidad Social Empresarial.

Se basa en la gestión socialmente responsable y ética de las organizaciones, cumpliendo ya no sólo las obligaciones legales vigentes, sino también integrando voluntariamente en la gestión, estrategia y políticas las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos.

16 Trabajo con comunidad.

Identificación de los stakeholders de las organizaciones, a quienes se dirige la planificación y desarrollo de determinadas acciones para intervenir, mantener o mejorar las condiciones en determinados ámbitos establecidos por la organización en conjunto con las personas de su campo de intervención.



Conclusiones

Con relación al análisis realizado en base a las experiencias y doctrina expuestas en este manual para avanzar hacia prácticas más inclusivas y equitativas en las empresas del sector:

01 Es necesario que las empresas mineras no sólo establezcan políticas claras de equidad de género, sino que también las promuevan activamente a través de un entorno de trabajo en el que las mujeres y hombres tengan la oportunidad de desarrollarse profesionalmente.

02 La relevancia sobre la difusión y concientización sobre los valores de equidad de género deben ser constantes y alcanzar a todos los miembros de la organización, incluyendo contratistas, para asegurar una cultura empresarial respetuosa. Para ello se considera necesaria la capacitación regular sobre políticas de no discriminación y diversidad de género a fin de cultivar una comprensión profunda y la aplicación práctica de estos principios en todas las funciones laborales.

03 El compromiso activo de los líderes en la promoción de la equidad de género fortalece el mensaje organizacional y asegura que las políticas se implementen efectivamente en todos los niveles de la empresa.

04 Debido a los constantes cambios normativos, es necesario mantener una actualización constante de los procesos y documentos internos.

05 Garantizar que los procesos de reclutamiento sean imparciales y transparentes ayuda a eliminar sesgos de género y promueve la contratación basada en el mérito y la competencia. Además, mantener registros detallados y transparentes de los procesos de selección y contratación asegura que todas las decisiones estén fundamentadas en criterios objetivos y promueve la confianza entre los trabajadores.

06 Establecer canales accesibles de denuncia y fomentar una cultura receptiva es indispensable para que los trabajadores se sientan seguros al denunciar cualquier forma de hostigamiento sexual laboral, acoso laboral o discriminación basada en género.

07 La integración efectiva de los ODS en las prácticas empresariales del sector minero no solo es necesaria para cumplir con responsabilidades sociales y ambientales, sino también para fomentar entornos laborales más inclusivos y equitativos. Adoptar un enfoque multifacético que abarque desde políticas internas hasta colaboraciones comunitarias fortalecerá no solo la posición de las empresas en términos de sostenibilidad, sino también su capacidad para generar impactos positivos duraderos en las comunidades donde operan.

08 Este manual promueve la construcción de valor institucional para las compañías mineras mediante la integración de principios de igualdad de género, desarrollo sostenible y participación activa de las mujeres. Este enfoque fortalece la reputación corporativa, genera beneficios tangibles para las comunidades locales y contribuye a la expansión de derechos y oportunidades en el sector.



Bibliografía

- Andrades, N., Palacio, A., & Blanco, A. (2019). Empoderamiento femenino e igualdad de género en las organizaciones. *Liderazgo Estratégico*, 9(1), 140-148.
- Constitución Política del Perú.
- Correa, M. E. (2019). Mejores prácticas de diversidad e inclusión en las empresas B de América Latina.
- Cuenca, L., Navarro-Astor, E., Alemany, M. M. E., & Boza, A. (2017). Áreas clave para la alineación de la agilidad y resiliencia con la perspectiva de género en las organizaciones. *Dirección y Organización*.
- Dirección de promoción minera. (2020). Informe Empleo Minero 2020. Perú: Ministerio de Energía y Minas.
- Sanabria, V. R., & Mestre, G. D. V. (2020). LAS ESTRATEGIAS DE NEGOCIOS RSE COMO HERRAMIENTA PARA SUPERAR LA PANDEMIA DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN. In IX CV Congreso de Cs Económicas. Congreso de Administración del Centro de la Rep. VI Encuentro Internacional de Administración del Centro de la Rep. Las Ciencias Económicas en Tiempos de Crisis. IAPCS UNVM.
- Bautista A., R., Ménard (2011). Proyecto de Reforma del Sector de Recursos Minerales del Perú.
- La Publicidad, Y. O. S. E. N. E. L. C. Y. (s/f). CONTRA LA DISCRIMINACIÓN POR IDENTIDAD DE GÉNERO. Gob.pe. Recuperado el 02 de abril de 2023.
- Edmund, C. (2023, marzo 6). Día Internacional de la Mujer: ¿Cuál es la diferencia entre equidad e igualdad? *Foro Económico Mundial*.
- CIDH. (s/f). Gob.mx. Recuperado el 03 de abril de 2023.
- Hidalgo, L. (2020, noviembre 12). Gobierno Corporativo: ¿Por qué es un pilar fundamental para el crecimiento y la gestión de riesgos en una organización? *EY*.
- DocuSign, C. (2022, septiembre 15). Conoce qué son las políticas de una empresa y algunos ejemplos. *DocuSign*.
- Hurtado Banchero, A. P. (2023, 14 de junio). Por qué debo capacitar al Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual laboral. *ELSA Blog*. Recuperado el 06 de julio de 2025.
- Manzaneda Cipriani, Z. (2024, 9 de junio). El acoso sexual laboral, una problemática que sigue incrementándose en el Perú. *Infobae*. Recuperado el 06 de julio de 2025.
- Martínez, M. F., Martínez, J., & Calzado, V. (2006). La competencia cultural como referente de la diversidad humana en la prestación de servicios y la intervención social. *Psychosocial Intervention*, 15(3), 331-350.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2025, 3 de junio). ¡No calles! El hostigamiento sexual laboral es delito. Gobierno del Perú. Recuperado el 06 de julio de 2025.
- Poder Judicial. (2024, 27 de junio). Poder Judicial: Trabajador que presenta demanda de hostigamiento laboral no va a perder su empleo. Gobierno del Perú. Recuperado el 06 de julio de 2025.
- López-Bassols, V., Grazi, M., Guillard, C., & Salazar, M. (2018). Las brechas de género en ciencia, tecnología e innovación en América Latina y el Caribe. Resultados de una recolección piloto y propuesta metodológica para la medición.
- Guía para incorporar el enfoque de género en la planificación de políticas sociales; 2016.
- Cómo planificar un proyecto desde la perspectiva de género - Murgibe - Consultoría en Igualdad de Oportunidades (Pág. 29 y 30)
- International Finance Corporation (IFC). (2019). Good Practice Handbook: Indigenous Peoples and Mining. Washington, D.C.: International Finance Corporation.
- International Council on Mining and Metals (ICMM). (2019). Good Practice Guide: Indigenous Peoples and Mining. London: International Council on Mining and Metals.
- Women in Mining (WIM) Global. (2017). Mining for Talent: A Study of Women on Boards in the Mining Industry. London: Women in Mining (WIM) Global.
- Hilson, G. (Ed.). (2019). *Small-Scale Mining, Rural Subsistence and Poverty in West Africa*. Routledge.
- Lahiri-Dutt, K., & Macintyre, M. (Eds.). (2018). *Gendering the Field: Towards Sustainable Livelihoods for Mining Communities*. ANU Press.
- Agencia Peruana de Cooperación Internacional (APCI). (2017). *Las Alianzas Multiactor de cooperación internacional*. Perú: Biblioteca Nacional del Perú.
- Miller, B. (2022). Ocho razones por las que la diversidad y la inclusión son esenciales para el éxito empresarial. *Revista Forbes*. Recuperado.
- Sainz Barajas, Ma. T. de la L., Chiñas Valencia, J. J., & Aguirre Alemán, M. G. (2022). RSE y ODS como herramientas del crecimiento empresarial en pymes lideradas por mujeres en Coatzacoalcos, México. *Vinculatégica*, 8(1), 19-27.
- Viale, C., & De la Puente, L. (2019). Objetivos de desarrollo sostenible, igualdad de género e industrias extractivas en Bolivia, Colombia, Chile, Ecuador y Perú. *Natural Resource Governance Institute*, 1(1), 1-76.
- United Nations Development Programme (UNDP). (2016). *Gender Equality in the Extractive Industries: Policy Toolkit*. New York: United Nations Development Programme.

Conoce al equipo de autoras



Lita Calenzani Ramirez

Founder & Past President de WIM Perú 2017-2019, con 36 años de experiencia en el sector minero, especialista en Negocios Internacionales. En el año 2016, recibió el encargo de Internacional Women in Mining UK de formar WIM Perú. Actualmente lidera el Grupo de Trabajo Técnico de Igualdad y Equidad de Género de WIM Perú.

Rosana Madrid Montoro

Abogada, Magister en Corporate Compliance. Regulatory Compliance and U.S. Law por Fordham University School of Law. Compliance Officer Senior Certificada WCA, Máster en Sostenibilidad y Economía Circular. Directora y Asesora Alta Dirección Sector Público. Docente Universitaria de pre y posgrado.



Tabata Vivanco del Castillo

Abogada, Magister por George Washington University. Árbitra y adjudicadora en Junta de Resolución de Disputas. Secretaria General del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social. Ha sido Presidenta de Directorio CORPAC, Presidenta Ejecutiva PROINVERSION, Viceministra de Políticas del MIDIS.

Alejandra Lavado Coronado

Abogada, magíster en Gestión y Políticas Públicas por la Universidad de San Martín de Porres. Con experiencia en gestión legal corporativa, contratación y cumplimiento normativo. Supervisora de Asuntos Legales en SAPET DEVELOPMENT PERÚ INC. Sucursal Perú.



Jeny Aguilar Cuizano

Abogada. Magister en Corporate Compliance y Gestión Pública, Compliance Officer Senior Certificada Internacionalmente por la World Compliance Association y especialista en políticas de integridad y Sistema de Gestión Antisoborno ISO 37001.

Kerstin Boitano Boitano

Abogada, compliance, adjudicadora. Estudios de maestría en la Universidad de Valencia de España. Especializada en Derecho Tributario. Diplomada en Derecho Minero, Responsabilidad Social y Políticas Públicas. Con más de 15 años en el sector construcción.



Abigail Rivas Ojeda

Abogada por la Universidad Autónoma del Perú. Especialista en derecho minero con amplia experiencia asesorando empresas del sector. Cursa la Maestría en Derecho Empresarial en la Universidad San Ignacio de Loyola.

Rosa Sardón Panta

Ingeniera industrial por la Universidad Nacional de San Agustín. Cuenta con amplia experiencia en finanzas corporativas y proyectos mineros. Actualmente es Gerente de Finanzas Comerciales en Anglo American.



Magali Candia Alvarado

Trabajadora Social, magíster en Gerencia Social por la Pontificia Universidad Católica del Perú, Desarrollo Organizacional por la Universidad del Pacífico y MBA por Centrum PUCP. Es Superintendente de Derechos Humanos en Compañía Minera Antapaccay.

Thalia Simich Padilla

Abogada, magíster en Administración Pública por Syracuse University. Especialista en gestión de proyectos y aprobaciones gubernamentales. Es Oficial de Salvaguarda en Deportes UPC y Directora de Alianzas de la Asociación Sinkumunchis.



Mónica Caipo Arellano

Trabajadora Social, con especialización en Recursos Humanos, Responsabilidad Social y Salud Ocupacional.

Verónica Valderrama Garibaldi

Psicóloga por la UNIFE, Coach integral (ACC) y magister en Responsabilidad Social Corporativa y Liderazgo Sostenible por OBS Business School. Con especializaciones en Liderazgo Estratégico por la Universidad de Oxford; diversidad por la Universidad de Kellogg; e Inteligencia Emocional por la Universidad de Harvard.



Cristina León Morales

Licenciada en Trabajo Social. Graduada en MBA por Centrum. Especialista en gestión de personas, calidad de vida y en temas sobre diversidad, inclusión y equidad.

Agradecimiento especial

Desde **WIM PERÚ** expresamos el más profundo reconocimiento a **nuestros aliados institucionales** que, con su compromiso y apoyo constante, han inspirado la elaboración de este Manual de Buenas Prácticas en Equidad de Género en la Minería.

Las experiencias y acciones desarrolladas por nuestros aliados han servido como referencia valiosa para fortalecer la visión de un sector más inclusivo, justo y sostenible. Su aporte demuestra que la equidad de género no solo es posible, sino que constituye un motor de innovación y competitividad para la industria minera.

Una mención y especial agradecimiento a **Sociedad Minera Cerro Verde S.A.A.**, quien además forma parte de nuestras sedes descentralizadas en la zona sur del país, por su compromiso genuino con la equidad de género y su contribución constante al desarrollo y empoderamiento de sus colaboradoras.

Con gratitud sincera, destacamos que este manual es también fruto de la confianza y del camino compartido con nuestros aliados. Cada paso dado refleja la convicción de que juntos podemos construir un futuro más digno y lleno de oportunidades para todas las personas que forman parte de la minería.

Construyendo una Minería de Oportunidades

Este Manual de Buenas Prácticas (MBP) es la hoja de ruta estratégica para consolidar un sector minero equitativo, inclusivo y libre de discriminación. A través de lineamientos claros y herramientas de gestión, buscamos cerrar brechas de género y promover el liderazgo femenino como un pilar de sostenibilidad y competitividad.

Desde **WIM PERÚ**, reafirmamos nuestro compromiso de transformar la cultura organizacional y fortalecer el vínculo con las comunidades para garantizar entornos laborales seguros y con igualdad de oportunidades para todas y todos.