

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

Escuela de Posgrado



Sistematización y Caracterización de las Mujeres en la Mediana y Gran Minería del Perú

Trabajo de investigación para obtener el grado académico de Maestra
en Regulación, Gestión y Economía Minera que presenta:

Angela Karina Chávarri García

Asesor:

Nancy Emilia Fuk Reynoso

Lima, 2023


Informe de Similitud

Yo, Nancy Emilia Fuk Reynoso, docente de la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) de la tesis/el trabajo de investigación titulado *Sistematización y caracterización de las mujeres en la mediana y gran minería del Perú*, de la autora Angela Karina Chávarri García, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 22%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 04/05/2023.
- He revisado con detalle dicho reporte y la Tesis o Trabajo de Suficiencia Profesional, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha:

San Isidro, 15 de mayo de 2023

Apellidos y nombres de la asesora: Fuk Reynoso Nancy Emilia	
DNI: 25836770	Firma 
ORCID: 0000-0002-6795-1383	



DEDICATORIA

A mi madre, por su apoyo incondicional; la primera mujer minera que conocí.

El homenaje a las mineras pioneras.

A las mujeres de este apasionante sector; y, a todas aquellas jóvenes que vendrán.



AGRADECIMIENTO

El presente trabajo es el resultado de un largo camino de investigación que inició en el año 2019. Su desarrollo ha exigido no solo del normal proceso de estudio y conocimiento de un tema en específico; sino, además, ha requerido de la búsqueda del apoyo y colaboración externa para poder concretar uno de sus objetivos: la realización de una primera encuesta de mujeres en el sector minero (y de la industria extractiva en general).

El camino fue retador también por la poca bibliografía en el país sobre Mujeres Mineras de la mediana y gran minería en el país¹; y, por el obligado aprendizaje en la elaboración de una encuesta y el uso de herramientas que permitan probarla, ajustarla e implementarla de manera correcta a los distintos segmentos poblacionales².

Concluir la investigación y poder egresar de la Maestría de Regulación, Gestión y Economía Minera implica mucho más que persistir y concluir una meta académica; para mí es una reafirmación de vida, es resiliencia pura, es aprender a manejar los reveses³ y lo emocional para abstraerme de un contexto -por momentos- abrumador y cumplir con los mandatos del curso; es lograr concentrarme a pura fuerza de voluntad; y, por supuesto, marca el inicio del retorno de una pausa obligada.

Por tanto, me permito unas líneas para agradecer: a Dios, a mi pareja, familia y amigos, a mis profesores y personal académico en la Maestría; y, a todas las personas de buena voluntad que he conocido en el camino y me brindaron su desinteresado apoyo para poder concretar esta investigación.

¹ Solo el año pasado se emitió un primer trabajo específico sobre esta problemática. En la presente investigación mencionamos una publicación realizada por PNUD.

² En el punto 2.7.2 se detallan los tres segmentos: mujeres que aspiran a trabajar en la industria minera, mujeres activas en la industria minera y mujeres que trabajaron en ella.

³ En el camino perdí mi disco duro del ordenador y con ello lo avanzado en los ciclos anteriores; y fue volver a empezar.

RESUMEN

“Sin lugar a duda, la minería nos permite crecer, no solo materialmente sino moral y personalmente, porque nos compromete a explotar óptimamente nuestros recursos, utilizarlos, dirigirlos y crear mejores condiciones de vida para la población (...) hay que tener corazón para hacer minería.”

Jesús Arias Dávila

La investigación⁴ busca ser un aporte informativo y referente en el sector minero nacional. Aporte informativo porque no solo sistematiza la principal información proveniente desde el Estado vinculada al Objetivo de Desarrollo Sostenible #5 (en adelante ODS #5) en general y el sector minero nacional en particular; sino, también, de nuestro país vecino Chile. Y busca ser referente porque utiliza por primera vez, en las industrias extractivas del país, la herramienta encuesta para recabar información sobre la mujer a partir de ellas mismas. Además, a raíz de la sistematización realizada se comparte las páginas digitales y distinta información que podrá ser utilizada en nuevas y futuras investigaciones vinculadas al ODS #5; así también, en los anexos se comparte la matriz de la encuesta, la cual podrá ser utilizada como punto de partida para las nuevas investigaciones.

Entre las diecisiete conclusiones en el trabajo, destacan cuatro: 1. La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible generan la posibilidad de desarrollar nuevos temas vinculados con la industria minera nacional, 2. Existe la percepción que el sector minero es una industria masculinizada y se confirma cierta, 3. Promover la igualdad de la mujer es un requerimiento mundial y una necesidad nacional impostergable; y, 4. Más allá del compromiso estatal con la Agenda 2030, el ODS #5 es un derecho.

Palabras clave: derecho minero, mujer, Agenda 2030, Objetivo de Desarrollo Sostenible núm. 5, encuesta mujer y minería.

⁴ Finalizada en el año 2022.

ABSTRACT

*"Without a doubt, mining allows us to grow, not only materially but morally and personally, because it commits us to optimally exploit our resources, use them, manage them and create better living conditions for the population (...)
It needs to have a heart to do mining."
Jesús Arias Dávila*

Research seeks to be an informative contribution and a reference in the national mining sector. It is an informative contribution because it not only systematizes the main information from the State related to the Sustainable Development Goal #5 (hereinafter SDG #5) in general, and to the national mining sector in particular, but also from our neighboring country Chile. On the other hand, it seeks to be a reference because, for the first time, it uses the survey tool in the extractive industries of the country to collect information about women from the women themselves. In addition, following the systematization carried out, the websites and different information that may be used in new and future research linked to SDG #5 are shared; also, the survey matrix which may be used as a starting point for new research is shared in the appendices.

Among the seventeen conclusions drawn in the work, four stand out: 1. The 2030 Agenda and the Sustainable Development Goals generate the possibility of developing new topics linked to the national mining industry, 2. There is a perception that the mining sector is a masculinized industry and this is confirmed to be true, 3. Promoting women's equality is a global requirement and a national necessity that cannot be postponed; and 4. Beyond the state commitment to the 2030 Agenda, the SDG #5 is a right.

Keywords: mining law, women, Agenda 2030, Sustainable Development Goal #5, survey on women and mining.

ÍNDICE

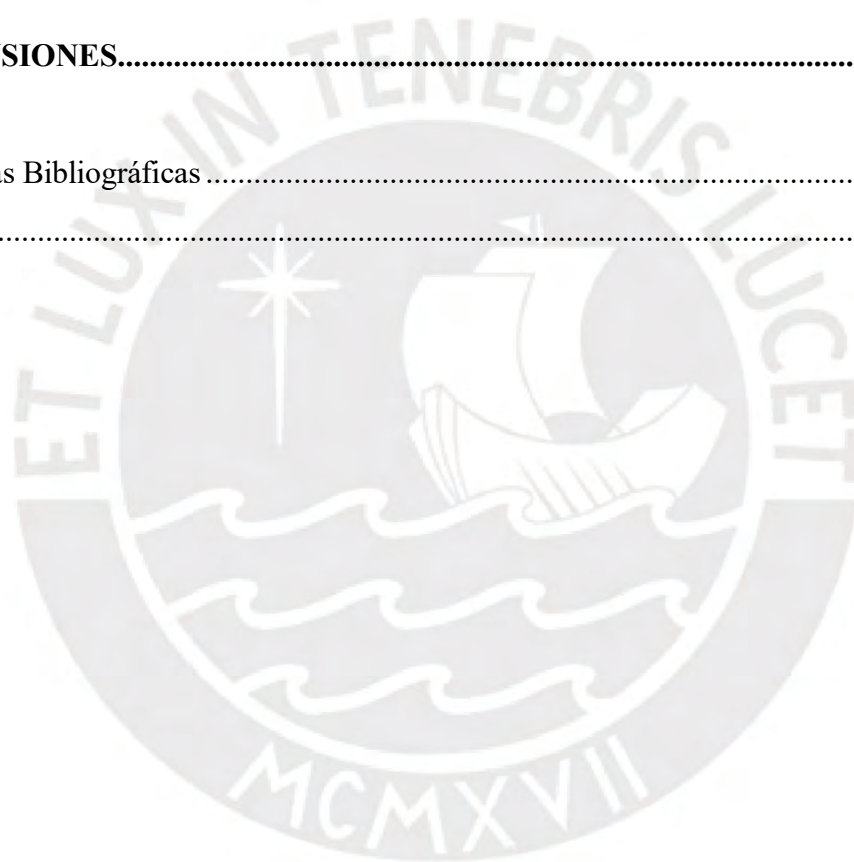
RESUMEN	4
ÍNDICE.....	6
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	9
1.1 Tema y Problema	12
1.2 Hipótesis de la investigación.....	12
1.3 Objetivos	13
1.4 Metodología y Campo Académico.....	14
CAPÍTULO II: REVISIÓN DEL CONTEXTO DEL ODS #5 EN EL PERÚ y CHILE; y, LA ELABORACIÓN DE LA ENCUESTA.....	16
2.1 Conceptos vinculados con el objeto de la investigación	16
2.1.1 Brecha de Genero	16
2.1.2 Conciliación de Vida Laboral, Personal y Familiar	16
2.1.3 Corresponsabilidad	17
2.1.4 Encuesta.....	18
2.1.5 Género	18
2.1.6 Igualdad de Género	19
2.1.7 Perspectivas de Género	20
2.2 PNUD y el ODS #5	20
2.2.1 Antecedentes: Mujer en la Agenda Internacional.....	21
2.2.2 La Agenda 2030, el ODS #5 y el Sello de Igualdad de Género	24
2.2.3 PNUD en el Perú	28
2.3 Perú y el ODS#5.....	29
2.3.1 Las mujeres en el Perú.....	29
2.3.2 Plan Nacional de Igualdad de Género y otros documentos vinculados.....	34
2.3.3 Principal Marco Normativo Nacional	36
2.4 La Industria Minera y el ODS#5	39

2.4.1 Plan Estratégico Sectorial Multianual y otro.....	40
2.4.2 Marco Normativo Sectorial	41
2.4.3 Publicaciones realizadas desde el MINEM	42
2.5 Principales instituciones vinculadas al sector minero y al ODS#5 en el Perú	45
2.5.1 OMA.....	45
2.5.2 WIM Perú.....	46
2.5.3 WOMENCEO Perú	48
2.6 Revisión del Contexto internacional: La Industria minera de Chile y el ODS#5 ..	48
2.6.1 Articulación del sector público minero con el ODS#5.....	49
2.6.2 Estudios de caracterización de la mujer minera chilena.....	50
2.6.3 La NCh3262 y el Sello “Iguala – Conciliación”	51
2.6.4 La Iniciativa de Paridad de Género de Chile.....	52
2.7 I Encuesta de Mujeres Mineras de Mediana y Gran Minería en el Perú.....	53
2.7.1 Elaboración de la Encuesta.....	53
2.7.2 El Cuestionario	55

CAPÍTULO III: ANÁLISIS DEL CONTEXTO REVISADO Y RESULTADOS DE LA ENCUESTA60

3.1 Análisis del Estudio del PNUD vinculado al ODS#5 y a la mediana y gran minería del Perú: Hallazgos y Conclusiones Principales	60
3.2 Análisis de la principal información oficial y la normativa del Perú vinculada al ODS#5: Hallazgos y Conclusiones Preliminares	61
3.3 Análisis de la principal información oficial y normativa del sector minero del Perú vinculada a la ODS#5: Hallazgos y Conclusiones Preliminares	61
3.4 Análisis de las principales asociaciones vinculadas al sector minero y al ODS#5 en el Perú: Hallazgos y Conclusiones Preliminares	62
3.4.1 OMA.....	62
3.4.2 WIN Perú.....	63
3.4.3 WOMENCEO Perú	63
3.5 Análisis de la actividad minera en Chile y el ODS#5: Hallazgos y Conclusiones Preliminares.....	64
3.5.1 Articulación del sector público minero con el ODS#5.....	64
3.5.2 Estudios de caracterización de la mujer minera chilena.....	65
3.5.3 La NCh3262 y el Sello “Iguala – Conciliación”	65

3.5.4 La Iniciativa de Paridad de Género.....	66
3.6 I Encuesta de Mujeres Mineras de Mediana y Gran Minería en el Perú.....	66
3.6.1 I Caracterización de las Mujeres Mineras	66
3.6.2 Principales Hallazgos	75
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN	80
4.1 Validación de hipótesis	80
4.2 Recomendaciones para lograr una actividad minera alineada al ODS#5.....	81
CONCLUSIONES.....	88
Referencias Bibliográficas	92
Anexos	98



CAPÍTULO I : INTRODUCCIÓN

“Gender equality is both a fundamental human right, and a solution to some of our greatest global challenges.”
Antonio Guterres⁵

Cuestiones preliminares

Resalto que, debido a que aún no existe un consenso académico mundial sobre el uso del lenguaje inclusivo y aún la Real Academia de la Lengua española utiliza el clásico “masculino genérico” en el plural, la autora del presente estudio optará por esto último buscando evitar la sobrecarga innecesaria de palabras.

De otro lado, Hernán Manrique y Cynthia A. Sanborn establecieron, en su libro “La minería en el Perú: balance y perspectivas de cinco décadas de investigación”, que según el análisis bibliométrico y bibliográfico realizado, entre los años 1971 y 2019, las áreas que presentan mayor producción académica en la industria minera nacional son (en orden descendiente): conflicto y sociedad; economía y desarrollo; medio ambiente y salud; empresas y RSE⁶, estado y gestión social; historia; Minería Artesanal e Informal – MAI; y, finalmente, “otros”. En el rubro “otros” están agrupados todos los demás vinculados a la industria minera, representando únicamente el 1.3 % del interés académico. (2021, pp. 15 - 17). En consecuencia, esta cifra simboliza la oportunidad de plantear y desarrollar nuevas áreas de investigación en la agenda minera nacional; y, también, destaca la necesidad de promover investigaciones en nuevas áreas temáticas como mujeres y minería.

La relevancia de la Industria Minera en el país

En la última edición del Boletín Minero del Ministerio de Energía y Minas, Boletín Estadístico Minero N° 12 – 2022, se destaca el aporte de la minería como motor de desarrollo nacional; solo entre enero y diciembre de este año se registra una

⁵ Traducción libre: La igualdad de género es tanto un derecho humano fundamental como una solución a algunos de nuestros mayores desafíos globales.

⁶ RSE por las siglas Responsabilidad Social Empresarial.

inversión acumulada de US\$ 5364 millones de dólares americanos, 311 unidades mineras en exploración, 678 unidades en explotación, 3,739 concesiones mineras otorgadas y 6,826 petitorios mineros solicitados. (2012, p3). Todas estas cifras se traducirán en recaudaciones en favor del Estado por concepto de pago de impuestos y contribuciones; y de ellos, un porcentaje legal se destinará para el financiamiento de los presupuestos de los gobiernos regionales y locales a través del concepto de canon y regalías, así como la distribución de los recursos generados por el pago anual correspondiente al Derecho de Vigencia y Penalidad. Esto sin mencionar las cadenas de valor y las cadenas de suministros que se generan en torno a una actividad minera, los puestos directos e indirectos que la industria requiere para desarrollarse, ni los diversos programas sociales realizados en las zonas de influencia social. Es más, si revisamos las exportaciones mineras (de ese año) las cifras confirman la relevancia de esta industria: el valor acumulado entre enero y noviembre de los productos mineros ascendió a US\$ 34, 027 millones de dólares americanos. (2022, p. 3)

En vista de lo anteriormente mencionado, las cifras demuestran el papel significativo de la actividad minera en la economía nacional y su contribución con el crecimiento económico del país. Ahora bien, esta relevancia debe estar intrínsecamente vinculada no sólo con la protección del medio ambiente y el desarrollo económico sino también con el bienestar humano. Y, es en este último punto donde se advierten nuevos retos y senderos.

Así las cosas, las comunidades campesinas y las poblaciones indígenas no serán - como en el pasado- el único foco de atención y cuidado del sector minero; hoy en día ha emergido una nueva variable: la variable mujer. Y esta variable mujer se ha visibilizado a partir del año 2015 con un compromiso global, establecido en la Asamblea de las Naciones Unidas, denominado Agenda 2030 y el ODS #5.

La Agenda 2030 busca alcanzar el desarrollo sostenible en nuestro planeta a través de diecisiete (17) objetivos que se promueven entre los países miembros de las Naciones Unidas. Uno de estos objetivos, es el ODS #5 que tiene como objetivo lograr que tanto hombres como mujeres disfruten de los mismos derechos y puedan

acceder a las mismas oportunidades sin que exista un trato discriminatorio en función al sexo de las personas.

En el sector minero nacional resalta la propuesta del colectivo “Grupo Visión Minera 2030” que presentó un documento de trabajo denominado “Visión de la Minera en el Perú al 2030”. El documento propuso cuatro directrices generales para que la industria minera logre estar alineada con los objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas. Este grupo de trabajo estuvo constituido por representantes del Estado, las empresas, la sociedad civil y la academia. (2019, pp. 1- 2). De manera posterior no se ha materializado ningún nuevo esfuerzo conjunto vinculado con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Tampoco el Estado ha realizado publicación alguna vinculada exclusivamente con estos temas.

Propósito del Trabajo

El presente trabajo se desarrolla con el propósito de contribuir al cumplimiento del compromiso asumido por el Estado respecto al ODS #5; específicamente al cumplimiento del ODS #5 desde el sector minero.

Para este fin, primero se realiza una sistematización de información⁷ de políticas, acciones y normativas vigentes que han sido desarrolladas tanto en el sector público (en general), como en el sector minero (en particular). Asimismo, se revisa el contexto internacional: el trabajo realizado para el cumplimiento del ODS #5 desde el sector público en la actividad minera de Chile⁸. Posteriormente, se realiza una primera caracterización⁹ de la mujer minera (en la mediana y gran minería).

Finalmente, tomando como referencia la sistematización de información y la primera caracterización de mujeres mineras, se identifica si las políticas, acciones y normativas estatales se encuentran alineadas con los requerimientos de las mujeres de la mediana y gran minería. Vale decir, si lo realizado por el Estado se orienta de

⁷ Sistematización de información: “La sistematización de información se refiere al ordenamiento y clasificación de todo tipo de datos e información, bajo determinados criterios, categorías, relaciones, etc. Su materialización más extendida es la creación de las bases de datos.” (FAO, 2004, p. 15)

⁸ Se elige Chile por su ubicación geopolítica y la relevancia de su industria minera en el contexto internacional.

⁹ Caracterización: “tipo de descripción cualitativa que puede recurrir a datos o a lo cuantitativo con el fin de profundizar el conocimiento sobre algo. (...) su fin es esencialmente descriptivo”. (Sánchez Upegui, 2011, p. 189)

forma adecuada hacia el logro del ODS #5 en el sector minero. Además, en base a los resultados obtenidos a lo largo de la sistematización y caracterización realizadas se plantean conclusiones y recomendaciones respecto al ODS #5 en el sector minero.

Limitaciones del trabajo. 1) El presente trabajo de investigación no aborda ni desarrolla los beneficios de la diversidad de género o la contribución de la inclusión de una política de diversidad en las instituciones¹⁰; pues, existiendo una profusa literatura académica que así lo demuestra y avala, no se requiere de mayor evidencia ni demostración. 2) Tampoco aborda las propuestas y actividades realizadas desde el sector privado hacia el logro del ODS #5 en la actividad minera. Solo nos referimos a las asociaciones sin fines de lucro vinculadas al sector minero, cuyo objetivo fundamental es social y no lucrativo.

Finalmente, se resalta que el uso de la encuesta, su elaboración y la caracterización son propuestas originales en el sector extractivo nacional (y, en particular en el sector minero); a la fecha, no existe en el país ningún estudio de mujeres en minería que lo haya propuesto o realizado.

1.1 Tema y Problema de la investigación

Tema: Las Mujeres de la Industria Minera del Perú, pertenecientes a la mediana y gran minería, y el compromiso estatal con el ODS #5.

Problema de investigación: A pesar de la importancia y rol preponderante del sector minero para el Perú y del compromiso del logro del ODS #5 para el 2030; a siete años del vencimiento del plazo, la industria minera sigue siendo percibida como un sector altamente masculinizado.

1.2 Hipótesis de la investigación

De acuerdo con el contexto descrito en el punto anterior, se considera necesario conocer cuál es la real situación de la mujer en la industria minera (de la mediana y

¹⁰ Sean éstas públicas o privadas.

gran minería)¹¹; y, también, identificar las propuestas y actividades estatales -con perspectiva de género- implementadas en el país (con especial énfasis en el sector minero). Asimismo, es necesario contar con una caracterización de la mujer minera (de la mediana y gran minería) que permita analizar la pertinencia e idoneidad de las propuestas y actividades estatales identificadas.

Con una sistematización de las propuestas, políticas y normativas estatales y sectoriales vinculadas con el ODS #5 podremos saber el contexto actual de las mujeres y los avances estatales realizados. Y, realizando una primera caracterización de la Mujer Minera de la mediana y gran minería (insumo a la fecha inexistente) podremos identificar las principales características de las mujeres de este sector. De forma tal que, al ponderar ambos insumos, podremos establecer si las acciones y propuestas estatales, implementadas y vinculadas con el sector minero y el ODS #5 se ajustan a las necesidades y requerimientos de las mujeres de este sector; y, en consecuencia, impactan positivamente en el logro del ODS#5. También podremos establecer recomendaciones.

A la fecha, no existe una caracterización de las mujeres mineras de la mediana y gran minería en el Perú. Lo que existe son datos estadísticos proporcionados por el Estado sobre la mujer en general y de alcance variado (por ejemplo: INEI¹²) e informes sobre la actividad laboral de la mujer en el sector minero proporcionados por el Ministerio de Energía y Minas (en adelante, MINEM). Y, además, posiblemente, estudios que analizan e integran esta data.

1.3 Objetivos

Principal:

El trabajo de investigación busca contribuir con el logro de la Agenda 2030 en el sector minero peruano, específicamente con el logro del ODS #5. Para ello se evalúa la pertinencia e idoneidad de las propuestas y actividades estatales vinculadas con la igualdad de género en el Perú y la industria minera.

Específicos:

¹¹ Su porcentaje de participación en la industria y toda información que nos ayude a dimensionar el contexto.

¹² INEI: Instituto Nacional de Estadística e Informática.

Los objetivos específicos son:

1. Sistematización de información de las principales políticas, normativa y acciones estatales y sectoriales vinculadas con el ODS #5 en la industria minera.
2. Identificar las principales acciones estatales vinculadas al ODS #5 y el sector minero en Chile.
3. Elaborar una nueva herramienta metodológica: “I Encuesta de Mujeres Mineras de la Mediana y Gran Minería del Perú”, que nos permita caracterizar a las mujeres mineras de la mediana y gran minería del Perú, saber su opinión acerca de la industria minera y conocer de sus experiencias preprofesionales y profesionales.
4. Proporcionar una “I Caracterización de la Mujer Minera de la Mediana y Gran Minería del Perú”, como resultado descriptivo de la aplicación de la encuesta. Vale decir, cuatro ejes:
 - i. Caracterizarlas por edad, lugar de procedencia, estado civil, carga familiar, estudios, hobbies, deportes, ente otros.
 - ii. Identificar cómo ha sido su experiencia en el ámbito preprofesional y profesional.
 - iii. Identificar cuál es su percepción y visión sobre la industria minera a la que pertenecen.
 - iv. Contar con breves relatos y experiencias vinculadas al sector minero (información cualitativa), que nos ayude a comprender mejor alguno de los puntos anteriores (i, ii o iii).
5. Identificar las oportunidades de mejora en comparación a los hallazgos encontrados y vinculados al ODS # 5 en la actividad minera de Chile.
6. Evaluar si las principales políticas, normativa y acciones del sector minero vinculadas con el ODS #5 (punto 1) se ajustan a las necesidades y requerimientos de las mujeres mineras (punto 4); e identificar oportunidades de mejora y recomendaciones.

1.4 Metodología y Campo Académico

Metodología:

Respecto a la sistematización de información, la metodología utilizada es cualitativa. Se realizó con un enfoque narrativo-descriptivo a fin de identificar y

registrar las principales políticas, acciones y normativa estatal (con énfasis en el sector minero) vinculada al logro del ODS#5.

De otro lado, en la caracterización, la metodología utilizada es cuantitativa y cualitativa aplicando una encuesta estructurada a una muestra representativa de mujeres de la industria minera de la mediana y gran minería (asociadas activas de WIMPerú), a fin de obtener información desde las propias protagonistas. La información recogida se traducirá en cifras y en recolección de experiencias.

Respecto de los cuatro primeros ejes de la encuesta señalados en los objetivos específicos (ítem 4 del punto anterior, 1.3), destacamos el trabajo realizado por la consultora Vantaz, sobre las mujeres mineras de Chile titulado “Análisis de Encuesta: II Estudio de Mujeres en la Minería”. Unos años antes, en el año 2018, la misma consultora realizó un primer estudio que “se posicionó como un marco referente de información para la caracterización de las mujeres que se encuentran en la industria minera”. (VANTAZ, 2020, p. 2)

Campo Académico:

En cuanto al campo académico, los temas a abordar serán los siguientes:

1. Agenda 2030 y el ODS #5.
2. Conceptos de género vinculados con el ODS #5.
3. Revisión y análisis de la principales políticas e información sectorial minera (y nacional en lo que resulte aplicable) vinculada con el ODS #5.
4. Revisión y análisis de la regulación sectorial minera (y nacional en lo que resulte aplicable) vinculada con el ODS #5.

CAPÍTULO II: REVISIÓN DEL CONTEXTO DEL ODS #5 EN EL PERÚ y CHILE; y, LA ELABORACIÓN DE LA ENCUESTA

2.1 Conceptos vinculados con el objeto de investigación

Previo al desarrollo de la investigación se desarrolla siete (7) conceptos fundamentales sobre los que gira y se fundamenta la investigación. Estos son en orden alfabético: género; conciliación de vida laboral, personal y familiar; corresponsabilidad; encuesta; género; igualdad de género; y, perspectiva de género.

A continuación, la explicación de cada uno.

2.1.1 Brechas de Género

Son las diferencias cuantitativas (o inequidades) existentes entre hombre y mujeres que ocasionan desigualdades y desventajas de un género frente a otro: en su mayoría mujeres en su comparación con los hombres. Por ejemplo: desventajas o dificultades en el acceso a puestos de trabajo, salarios y aumentos justos, promoción y desarrollo laboral en iguales condiciones, entre otros.

Según el Informe Global de Brecha de Género 2022¹³, la brecha global de género se ha cerrado en un 68.1%; y, se requerirán 132 años para cerrarlas y alcanzar la paridad total. (World Economic Forum, 2022, p.5)

A lo largo del trabajo podremos identificar las principales brechas de género que se presentan en la industria minera.

2.1.2 Conciliación de Vida Laboral, Personal y Familiar

Tanto mujeres como hombres debemos poder cumplir con las obligaciones laborales sin menoscabo del ámbito familiar y personal. Conciliar nos permite (sin distinción alguna) compatibilizar los gustos e intereses con las obligaciones.

¹³ Traducción libre del Global Gender Gap Report 2022.

Lograr la conciliación supone el compromiso no solo de las propias personas respecto a la mejora de la distribución de su tiempo y sus quehaceres; sino, además, supone el compromiso de las organizaciones (públicas o privadas) en la adopción de medidas laborales que permitan su logro. Algunos ejemplos son: flexibilizar la distribución del tiempo y el espacio asignado para el desempeño del trabajo, potenciar un óptimo clima laboral, entre otros.

Los beneficios de esta conciliación repercutirán en una mejora del rendimiento y producción del trabajador; y, por ende, en una reducción del absentismo, ya que el personal (hombres y mujeres) estará más motivado. De acuerdo con lo establecido en Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal en las Empresas, “diversos estudios han establecido que la productividad y los resultados de las empresas mejoran en la medida que su personal cuenta con espacios, tiempos y modalidades para desarrollar sus intereses personales.” (Faúndez, Peyrín y Weinstein, 2017, p 12).

En la línea de lograr el ODS #5 en el sector minero, es importante identificar si las mujeres mineras están pudiendo conciliar éstos tres aspectos o no; y si perciben -desde su experiencia- que los centros de trabajo propician este balance (que a la larga le permitirá mantenerse en el sector).

2.1.3 Corresponsabilidad

Es la distribución de responsabilidades, en igualdad de condiciones y de manera equitativa, entre hombres y mujeres. Implica lograr asumir compromisos y responsabilidades de manera equitativa y constante sin distinción debido al sexo. Un ejemplo de las responsabilidades aludidas: el cuidado de los hijos, de los padres, de suegros en la vejez, de los familiares adultos y enfermos; o, las labores domésticas.

Por tanto, la corresponsabilidad implica el reconocer que hombres y mujeres podemos llevar adelante diversos quehaceres sin distinción alguna; y, además, nos permite construir una mejor conciliación entre la vida personal, familiar y personal. La corresponsabilidad tiene indefectiblemente un punto de partida: reconocernos como iguales, sin prejuicios o estereotipos originados a partir del sexo de una persona.

Identificar quienes realizan las tareas y quehaceres del hogar ayudará a determinar cómo es la distribución de tiempo en la vida de las mujeres mineras del país.

2.1.4 Encuesta

Las encuestas nos resultan familiares, pues en alguna oportunidad todos hemos participado de ellas. A manera de ejemplo recordemos el año 2017, año en el cual se celebraron los Censos Nacionales 2017: XII de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas ente el 22 y 23 de octubre. De acuerdo con la publicación de resultados realizada por el INEI¹⁴ “los resultados obtenidos son relevantes para el país, por ser de gran utilidad para las instituciones públicas y privadas, investigadores, estudiantes y usuarios en general.” (2018, p.5). Vale decir, es reconocida la importancia de la encuesta como método de investigación.

En esa línea se encuentra Livio Grasso quien, en Encuestas: elementos para su diseño y análisis, reafirma su importancia metodológica y expone las bondades que otorga esta herramienta para la exploración y consecuente registro de información. Además, señala que si bien su uso está más ligado a estudios de marketing (comercial y político) su empleo también se desarrolla en otras áreas como como la sociología, la demografía, las ciencias económicas y las ciencias políticas por citar algunos ejemplos. (2006, p.13).

Sobre el tema mujer y minería, Vantaz Group¹⁵ ha realizado en Chile encuestas sobre distintos ejes y aspectos vinculados a esta temática. Sus informes de resultado han permitido a las instituciones vinculadas con el sector minero conocer y monitorear los avances del país vecino hacia los objetivos del 2030, e incluso plantearse otro con miras al 2050.

En conclusión, queda demostrada la viabilidad del uso de la encuesta como herramienta metodológica de investigación; y, por ende, la posibilidad de su uso para lograr caracterizar a la mujer minera de la mediana y gran minería.

2.1.5 Género

El género puede explicarse a partir del concepto sexo. El sexo está íntimamente vinculado con las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer presentes al

¹⁴ En Perú: resultados definitivos. TOMO I.

¹⁵ Para más información sobre los trabajos de Vantaz Group, recomiendo revisar la página web: <https://vantaz.com/>.

momento de nacer; en tanto, el género está vinculado a un concepto cultural: la sociedad establece determinados parámetros y conductas al hombre y a la mujer. Así, los conceptos género y sexo no son sinónimos (y no se deben usar de manera indistinta o aleatoria).

Volviendo al término género, podemos concluir que género es un concepto sociocultural (De Barbieri, 1993, pp. 155-156) pero también relacional, pues se presenta en relación hombre – mujer. En ese orden de ideas, Norma Fuller demuestra, estudiando a las mujeres de la baja Amazonía, la importancia e influencia del aspecto cultural en el género (2004, pp. 133-134). Por otro lado, Joan W. Scott resalta la correspondencia entre género y relaciones/estructuras sociopolíticas. (1996, pp. 35-36). Podemos decir entonces, revisada la literatura académica, que el género es el resultado y conjunción de diversos elementos que se construyen en sociedad; y, su impacto cultural en hombres y mujeres estará determinado según el tiempo y el contexto.

Tener claridad sobre el concepto género ayuda a comprender la necesidad de contar con diversa información que nos permita identificar y conocer cuál es la situación de la mujer minera en el Perú.

2.1.6 Igualdad de Género

Se da cuando hombre y mujeres tienen la misma condición y opciones de ejercer plenamente sus derechos, responsabilidades y oportunidades sin diferencia alguna. (UNESCO, s/determinar, p. 3). Por lo tanto, este concepto alude a la necesidad que los comportamientos, proyectos, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres sean considerados, valorados y apoyados del mismo modo, sin anteponerlos unos a otros por motivo de su sexo.

Consecuentemente, como su nombre lo dice promueve el trato igualitario de los seres humanos. De modo tal, que todos tengan las mismas opciones de desarrollar plenamente su potencial; y, también, de poder contribuir al desarrollo político, económico, social y cultural del mundo y, de beneficiarse de ello.

A la fecha ningún país ha logrado alcanzar plenamente este objetivo. Es por ello, por lo que, las Naciones Unidas lo fijó como un objetivo de desarrollo sostenible para el 2030.

2.1.7 Perspectiva de Género

En el periodo de sesiones del año 1997, el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (en adelante, NN.UU.) realizó un llamamiento general, a los Estados miembros, las organizaciones internacionales y órganos las Naciones Unidas para incorporar la perspectiva de género en todas las políticas y programas del sistema de las Naciones Unidas. Esto, con el único objetivo de realizar investigaciones y elaborar metodologías e instrumentos con miras a defender y promover la igualdad de género y el disfrute -por igual- de los derechos humanos en hombres y mujeres.

En esta línea, la Guía para la formación de Agentes de Igualdad elaborada por el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género¹⁶ (en adelante, SERNAM) refiere a la Perspectiva de Género como una estrategia que busca poner énfasis no solo en las diferencias existentes entre hombres y mujeres en un determinado contexto; sino, además, busca construir un futuro distinto desarrollando acciones transversales concretas que permitan identificar las desigualdades, analizarlas, estudiarlas, comprenderlas y brindar soluciones concretas. (2015, p.106).

Finalizo con unas palabras de Martha Lamas sobre la importancia de aplicar una perspectiva de género: “Lo más importante a comprender es que una perspectiva de género impacta a mujeres y a hombres, y beneficia al conjunto de la sociedad, al levantar obstáculos y discriminaciones, al establecer condiciones más equitativas para la participación de la mitad de la sociedad y al relevar a los hombres de muchos supuestos de género que son también un peso y una injusticia.” (1996, p.10)

A manera de ejemplo, desde una mirada organizacional, sería la decisión corporativa en establecer un determinado marco de política institucional, lineamientos o actuaciones en favor de la consecución de la igualdad de género. Y, desde una mirada estatal, serían las medidas y acciones concretas que busquen corregir situaciones que ponen a las mujeres en desventaja o desigualdad en relación con los hombres.

2.2 PNUD y el ODS #5

Con los conceptos claramente establecidos, empecemos revisando cómo llegamos al ODS #5 en el Perú.

¹⁶ Servicio público del país vecino de Chile.

El Programa de las Naciones Unidas¹⁷ (en adelante, PNUD) es una agencia internacional de las Naciones Unidas establecida a partir de la fusión del Programa Ampliado de Asistencia Técnica de las Naciones Unidas (1949) y el Fondo Especial de las Naciones Unidas (1958); y, de acuerdos en Asamblea General (1965). La agencia está orientada a promover el desarrollo internacional con el fin de erradicar la pobreza y reducir las desigualdades existentes. Actualmente tiene presencia en 170 países y territorios.

El ODS #5 es parte un conglomerado de Objetivos de Desarrollo Sostenible (o Sustainable Development Goals) adoptados voluntariamente por los países miembros.

La literatura indica que, en septiembre del 2015, los líderes mundiales adoptaron, en la Asamblea de las Naciones Unidas, la Agenda 2030 y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible. Compromiso internacional sin precedente alguno y con plazo de vigencia de quince años. La Agenda 2030 reconoce la importancia de tres ejes: lucha contra la pobreza, disminución de las desigualdades y cuidado del planeta.

2.2.1 Antecedentes: La Mujer la Agenda Internacional

De acuerdo con la revisión de tratados internacionales, a partir de los años 90 hay una clara tendencia mundial en asegurar la igualdad de derechos entre los hombres y las mujeres del mundo. Esta evolución e incorporación en la agenda internacional no es casualidad. Las sociedades han ido tomando conciencia que -históricamente- a la mujer se le asignó el espacio privado: el hogar, asociado a las tareas y actividades domésticas no remuneradas (esto es reproducción, cuidado de miembros del hogar y labores domésticas); y, al hombre se le asignó el espacio público: el trabajo a cambio de una remuneración. Esto generó inequidades políticas, educativas, financieras y de poder entre mujeres y hombres.

Teresita de Barbieri indica que, es a partir del cuestionamiento de este contexto (la subordinación de las mujeres frente a los hombres) que inicia la búsqueda por otorgarles mejores condiciones de vida en el ordenamiento social. Y, también, es este contexto el responsable del desarrollo de investigaciones sobre el funcionamiento de las sociedades

¹⁷ PNUD, en: <https://www.undp.org/es/sobre-nosotros>

y los roles otorgados al hombre y a la mujer; vale decir, del origen del concepto género. (1993, pp. 145 – 149)

En los tratados internacionales se puede apreciar una clara evolución y tendencia en favor del bienestar de la mujer y la posterior promoción de la igualdad de género. Se adjunta un cuadro resumen, de elaboración propia, en base a la revisión de documentos internacionales previos a la Agenda 21:

ANTECEDENTES: LA MUJER EN LA AGENDA INTERNACIONAL			
Año	Ciudad País	Principales conferencias: Documentos	Acuerdo vinculado a Género
1992	Río BRASIL	Conferencia de las Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo: Declaración de Río de Janeiro	Principio 20: Las mujeres desempeñan un papel fundamental en la ordenación del medio ambiente y en el desarrollo. Es, por tanto, imprescindible contar con su plena participación para lograr el desarrollo sostenible.
1993	Viena AUSTRIA	Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos: Declaración y Programa de Acción de Viena	18. Los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales. (...) La cuestión de los derechos humanos de la mujer debe formar parte integrante de las actividades de derechos humanos de las Naciones Unidas, en particular la promoción de todos los instrumentos de derechos humanos relacionados con la mujer. La Conferencia Mundial de Derechos Humanos insta a los gobiernos, las instituciones intergubernamentales y las organizaciones no gubernamentales a que intensifiquen sus esfuerzos en favor

			de la protección y promoción de los derechos humanos de la mujer y de la niña.
1994	El Cairo EGIPTO	Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo: Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo	Principio 4: (...) Los derechos humanos de la mujer y de las niñas y muchachas son parte inalienable, integral e indivisible de los derechos humanos universales . La plena participación de la mujer, en condiciones de igualdad, en la vida civil, cultural, económica, política y social a nivel nacional, regional e internacional y la erradicación de todas las formas de discriminación por motivos de sexo son objetivos prioritarios de la comunidad internacional ¹⁸
1995	Copenhague DINAMARCA	Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social: Declaración de Copenhague sobre Desarrollo Social y Programa de Acción de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social	7: Reconocemos, por consiguiente, que el desarrollo social es un elemento fundamental de las necesidades y aspiraciones de las personas del mundo entero y de las responsabilidades de los gobiernos y de todos los sectores de la sociedad civil. (...) Reconocemos que no se puede lograr un desarrollo social y económico sostenible sin la plena participación de la mujer y que la igualdad y la equidad entre la mujer y el hombre constituye una prioridad para la comunidad internacional y, como tal, debe ser un elemento fundamental del desarrollo económico y social. ¹⁹

¹⁸ El punto IV del programa desarrolla el tema "Igualdad y equidad entre los sexos y habilitación de la mujer ". Sin lugar a duda, este fue el punto de inflexión en que se colocó en la agenda internacional la problemática de género.

¹⁹ Esta cumbre marcó un hito importante en los acuerdos internacionales; pues, por primera vez, se puso al ser humano como centro y fundamento de las estrategias mundiales de desarrollo.

1995	Beijing CHINA	Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer: Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer	14: Los derechos de la mujer son derechos humanos. ²⁰
------	------------------	--	---

2.2.2 La Agenda 2030, el ODS #5 y el Sello de la Igualdad de Género

a) La Agenda 2030:

La Agenda 2030 consta de cinco ejes fundamentales con acciones concretas que promueve atender: a) las personas, asegurar la dignidad e igualdad de todos por igual; b) el planeta, su protección como eje fundamental que permita asegurar un entorno saludable; c) la prosperidad, transformar las economías a fin sean promovidas en armonía con el entorno y la naturaleza; d) la paz, propiciar sociedades y un contexto pacífico; y, e) las alianzas, generar una alianza mundial. Para lograr los cinco ejes de la Agenda 2030 se esbozaron 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (en adelante, ODS) que son los siguientes: 1. Fin a la pobreza, 2. Hambre Cero, 3. Salud y Bienestar, 4. Educación de Calidad, 5. Igualdad de Género, 6. Agua Limpia y Saneamiento, 7. Energía Asequible y No Contaminante, 8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico, 9. Industria, Innovación e Infraestructura, 10. Reducción de las Desigualdades, 11. Ciudades y Comunidades Sostenibles, 12. Producción y Consumo Responsables, 13. Acción por el Clima, 14. Vida Submarina, 15. Vida de Ecosistemas Terrestres, 16. Paz, Justicia e Instituciones Sólidas y 17. Alianzas para Lograr los Objetivos²¹.

La Nota de Prensa, de fecha 25 de septiembre de 2015, elaborada desde el Centro de Noticias ONU, emitió ese mismo día un comunicado dando cuenta del acuerdo.

²⁰ Esta cumbre consolida los primeros avances en materia de género, todo lo que se había venía gestando en años anteriores: se establece un programa de empoderamiento de la mujer y la ruta inicial hacia la igualdad de género.

²¹ Más información sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>

En él hizo de conocimiento público los símbolos que, en adelante, identificarían a cada uno de los ODS. Se adjunta los símbolos ²²:



b) El ODS #5:

Conforme lo explica ONU MUJERES en su página web ²³, el ODS #5 busca lograr la igualdad entre géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas del mundo; de modo tal, que, todas puedan gozar plenamente de los mismos derechos y oportunidades sin importar la procedencia (país), raza, ingresos, religión, edad o cualquier elemento diferenciador. A su vez, propone lograr que ninguna niña o mujer tendrá un trato discriminatorio en función a su sexo.

De otro lado, ONU MUJERES también explica que el ODS #5 está compuesto por nueve metas; las cuales plantean el reto de establecer acciones específicas para cada una de ellas. Las nueve metas específicas son:

- i) Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

²² El comunicado puede verse en el siguiente enlace: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>

²³ Mayor detalle del ODS #5 en el sitio web de ONU MUJERES: <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-5-gender-equality>

- ii) Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
- iii) Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.
- iv) Reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, así como mediante la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.
- v) Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública.
- vi) Garantizar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos, de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.
- vii) Empezar reformas que otorguen a las mujeres el derecho a los recursos económicos en condiciones de igualdad, así como el acceso a la propiedad y al control de las tierras y otros bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.
- viii) Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de la mujer.
- ix) Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a todos los niveles.

c) El Sello de Igualdad de Género

El camino hacia la igualdad de género requiere de un esfuerzo conjunto y no solo del Estado. Es por esta indubitable razón que el PNUD promueve un programa de certificación voluntaria para las empresas públicas y privadas denominado el Programa de Certificación de Sello de Igualdad de Género . El programa, gracias a diversos procedimientos establecidos, ayuda a identificar y eliminar prejuicios o

prácticas que pudieran crear barreras a la igualdad y fomenta un mercado de trabajo más igualitario e inclusivo.

Para obtener el sello, se propone revisar seis ejes: i) aumentar el respeto y reconocimiento del trabajo de las mujeres, ii) aumentar el número de mujeres en puestos de toma de decisiones y en cargos directivos, iii) aumentar y fortalecer los roles de las mujeres en los sectores más dinámicos de la economía, iv) eliminar la brecha salarial, v) crear e implementar políticas que mejoren el balance trabajo – vida y, vi) crear e implementar políticas para la prevención y sanción del acoso sexual en el trabajo.

El Informe de PNUD, denominado El Sello de Igualdad de Género: un Programa de Certificación para empresas públicas y privadas con poyado del PNUD, establece que “Cada vez más, las empresas en América Latina y el Caribe reconocen que la promoción de la igualdad de género es un buen negocio. Al mismo tiempo, un creciente número de empresas ven que el Sello de Igualdad de Género tiene un valor social agregado. Están siendo testigos de una amplia gama de beneficios, incluyendo un mejor ambiente de trabajo, mayor productividad y eficiencia y el mejoramiento de las relaciones entre los miembros del personal. Además, las empresas declaran que la adopción de medidas adoptadas en el marco del Sello se ha traducido en una reducción del ausentismo, atracción a una mayor diversidad de talento, y la promoción del aprendizaje organizacional. Adicional a esto, ganar el Sello representa una valiosa oportunidad para ser reconocidos por implementar buenas prácticas laborales, impulsando una imagen pública de la compañía y contribuyendo a su ventaja competitiva.” (s/determinar, p.5) (subrayado propio)

Finalmente, según la información publicada por la institución que administra y otorga el Sello de Igualdad de Género²⁴, desde el año 2015 a la fecha²⁵, trescientos cuarentaiocho (348) empresas de Latinoamérica y El Caribe obtuvieron la certificación; y de ellas, 32 empresas pertenecen al rubro “minas y canteras, electricidad, gas y suministro de agua”. A resaltar que solo 3 países

²⁴ Sitio web: <https://www.selloigualdadgenero.org/ges-empresas-certificadas/>

²⁵ Cierre de revisión: diciembre de 2022.

sudamericanos cuentan con empresas certificadas con Sello de Igualdad de Género: Chile, Colombia, y Uruguay. Perú no está en la lista.

2.2.3 PNUD en el Perú

El pasado mes de septiembre, PNUD presentó en el marco del último PERUMIN 35 Convención Minera²⁶ el libro: “Informe caso peruano: Mujer & Minería del Futuro, Primer diagnóstico sobre la situación de la mujer en la industria”, de Giannina Vaccaro.

El libro se realizó con el propósito de aportar información académica sobre las mujeres en el Perú. Para ello, visibiliza y analiza información vinculada al aspecto laboral de las mujeres mineras de la mediana y gran minería. Para tal fin, se recopila -principalmente- normativa e información elaborada por el MINEM y otras instituciones nacionales como el Ministerio de Economía y Finanzas - MEF, Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo - PRONABEC o la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - SUNEDU. También se recopila información internacional, como la emitida por la Organización Internacional del Trabajo - OIT.

Respecto al tema de estudio la autora menciona lo siguiente: “Este estudio contribuye al análisis de género en el sector minero a gran escala en el Perú, describiendo el perfil de sus trabajadoras y destacando sus principales retos y desafíos”. (Vaccaro, 2022, p. 20). Confirmando así el que el tema de estudio específico es el laboral. De otro lado, respecto de las limitantes del estudio, la autora enfatiza que las bases de datos e informes estadísticos revisados, principalmente del MINEM, no brindan información individual del personal. (Vaccaro, 2022, p.38).

Adicionalmente, respecto de investigaciones sobre mujeres en el sector minero, el trabajo indica que los estudios en el sector minero “se han centrado principalmente en áreas temáticas vinculadas a la resolución de conflictos locales y sociedad (26%), economía y desarrollo (18%), y medio ambiente y salud (14%)”. (Vaccaro, 2022, p. 20).

Finalmente, respecto de las conclusiones y recomendaciones del trabajo bajo análisis, se resaltan tres de las establecidas en el capítulo 7, al ser de interés para el presente trabajo

²⁶ PERUMIN es el mayor evento nacional vinculado con la industria minera. Se celebra en Arequipa cada dos años. Más información en: <https://perumin.com/perumin35/public/es>

de investigación: i) Proveer incentivos claros para incrementar la inclusión de mujeres en carreras masculinizadas; ii) Mejorar la transparencia en la información para potencializar el seguimiento que garantice la equidad de género en el sector; y, ii) Lograr mayor articulación entre agentes de la sociedad civil, academia, sector público y privado. (Vaccaro, 2022, pp. 56 - 64)

2.3 Perú y el ODS #5

Como revisamos líneas arriba, en el año 2015, la Organización de las Naciones Unidas aprobó la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, con la finalidad de establecer una ruta de acción inmediata para mejorar la calidad de vida de los seres humanos en todos los países del mundo.

Uno de los diecisiete (17) objetivos planteados en la Agenda 2030 fue la Igualdad de Género. El ODS #5, como mencionamos en el ítem 2.2.2, consiste en lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas del planeta. Para las Naciones Unidas, la igualdad de género además de ser un derecho fundamental es uno de los fundamentos necesarios para lograr el desarrollo sostenible²⁷.

Ante las brechas de género existentes y el compromiso de la Agenda 2030, el Perú implantó no sólo una Política Nacional de Igualdad de Género; además, incorporó normativa específica con el fin de atender los objetivos prioritarios que se establecieron en el país.

En esta sección revisaremos algunas cifras país relevantes para el estudio y lo implementado por el Estado.

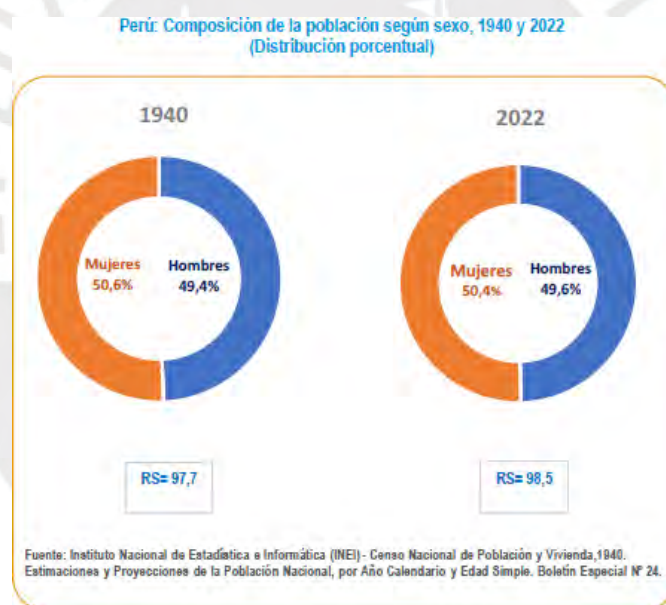
2.3.1 Las mujeres en el Perú

Empecemos por revisar cómo está la mujer según datos y cifras oficiales. El Perú se encuentra en el puesto 37 de 146 países incluidos en el Informe Global de Brecha de Género del año 2022 (World Economic Forum, 2022, p.15). Según este Informe Global, a comparación de los años anteriores, parecería que hay mejoras y que la situación de la mujer en el país se encuentra encaminada y comprometida con el ODS #5.

²⁷ El Informe Brundtland define al desarrollo sostenible como la óptima gestión de lograr satisfacer las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras en satisfacer sus propias necesidades.

Podemos revisar y corroborar esta tendencia gracias al Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI que este año ha publicado el informe “Perú: 50 años de cambios, desafíos y oportunidades poblacionales”; documento de valioso aporte para contextualizar la situación de la mujer en el país. A continuación, los resultados más resaltantes vinculados con la investigación.

- Respecto de la composición poblacional por sexo (hombres – mujeres). De acuerdo con los resultados expuestos en el informe, el país estaría conformado por 16 827,0 miles de habitantes mujeres y 16 596, 7 miles de habitantes hombres²⁸. Esto es equivalente a un 50,4% de mujeres y 49,6% de hombres, casi proporcionalmente iguales. Por lo tanto, cuando indicamos la relevancia del ODS#5 y el Perú, estamos enfocándonos en más de la mitad de la población de nuestro país (cifra muy importante).



- Respecto de las preferencias de profesiones por sexo (hombres – mujeres). De la gráfica adjunta²⁹ podemos advertir que carreras de alta demanda en la industria minera, como lo es la ingeniería en sus diversas especialidades, presenta un porcentaje marcadamente menor entre las mujeres. El 31.9% de hombres estudia

²⁸ Gráfica tomada de la pág. 39 de Perú: 50 años de cambios, desafíos y oportunidades poblacionales. INEI

²⁹ Tomada de la pág. 27 de Perú: 50 años de cambios, desafíos y oportunidades poblacionales. INEI

una carrera vinculada con ingeniería, industria y construcción; en tanto, solo el 11% de mujeres ingresa a ellas.



Se resalta que este resultado del INEI se encuentra vinculado con los resultados de una investigación de CENTRUM PUCP denominada “Factores que influyen en el ingreso, participación y desarrollo de las mujeres en carreras vinculadas a la ciencia, tecnología e innovación”. En él, las investigadoras concluyen que la poca representación femenina en carreras vinculadas a las ciencias es un fenómeno complejo y multicausal, originado en distintas etapas de la vida de las mujeres. Además, señalan que el cierre de esta brecha demanda de una temprana estimulación familiar; y, de esfuerzos y estrategias conjuntas (estado, empresas y sociedad civil) para promover el incremento de la participación femenina en carreras universitarias y en el óptimo desarrollo de las carreras profesionales (Avolio et al., 2018, pp.25 -26).

- Respecto a la fecundidad en las mujeres. De la gráfica adjunta³⁰ podemos advertir que la tasa global de fecundidad en nuestro país ha ido descendiendo hasta llegar a un promedio de dos hijos por mujer. Vale decir, estamos ante una tendencia cuantitativa nacional que no es propia de una industria o sector en particular. Es

³⁰ Tomada de la pág. 27 de Perú: 50 años de cambios, desafíos y oportunidades poblacionales

más, se calcula que en unos años el promedio país sea de un solo hijo, reduciéndose aún más las familias o mujeres que decidan voluntariamente no tener hijos.

Perú: Tasa global de fecundidad y nacimientos, 1950-2050

Quinquenio	Tasa global de fecundidad (Hijos por mujer)	Nacimientos anuales (en miles)
1950-1955	7,0	399
1970-1975	6,0	588
1990-1995	3,6	666
1995-2000	3,1	627
2000-2005	2,7	608
2005-2010	2,7	619
2010-2015	2,4	563
2015-2020	2,3	565
2020-2025	2,2	566
2030-2035	2,0	512
2040-2045	1,8	470
2045-2050	1,7	453

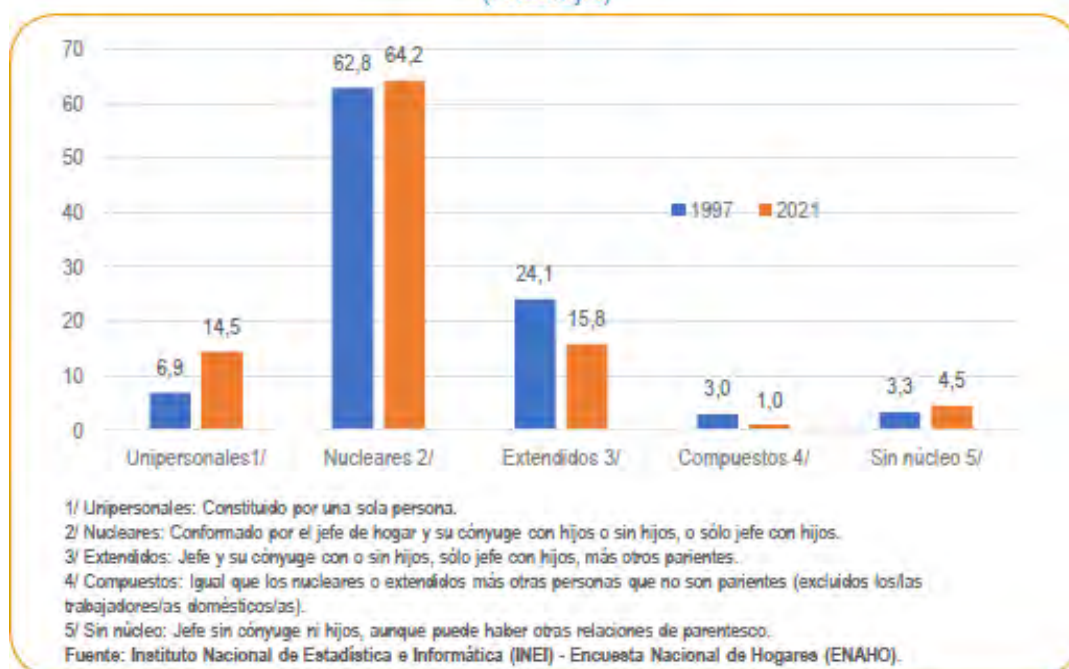
Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) - Perú: Estimaciones y Proyecciones de la Población Nacional, 1950-2070. Boletín de Análisis Demográfico N° 38.

- Respecto a la evolución de los hogares:

La composición de las familias y la concepción que tenemos de ellas está evolucionando, tanto a nivel mundial como en nuestro país. A continuación, data recogida por el INEI³¹ en un comparativo entre los años 1997 y 2021. Observamos que las familias nucleares continúan siendo las más representativas; no obstante, hay una tendencia de incremento en las unipersonales.

³¹ Tomada de la página 116 del Perú: 50 años de cambios, desafíos y oportunidades poblacionales

Perú: Tipo de hogares, 1997 y 2021
(Porcentajes)



- Respecto de la violencia ejercida contra la mujer:

Las cifras nos indican que una de cada dos mujeres peruanas, entre 15 y 49 años, han sufrido alguna forma de violencia. Los tipos de violencia que recoge la encuesta son tres: psicológica y/o verbal, física y sexual. De ahí la importancia que desde el Estado ponga énfasis en la prevención y lucha contra toda manifestación de violencia en la mujer. A continuación, la gráfica extraída del Informe del INEI³²:

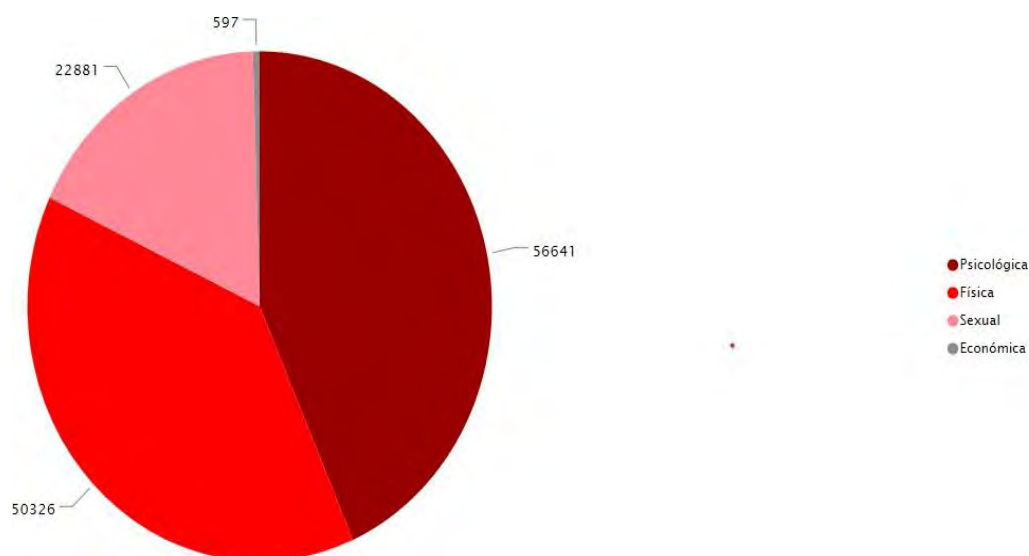
Perú: Mujeres de 15 a 49 años de edad que padecieron alguna forma de violencia ejercida por el esposo o compañero, 2009 - 2021
(Porcentaje)

Año	Total	Forma de violencia		
		Psicológica y/o verbal	Física	Sexual
2009	76,9	73,0	38,2	8,8
2010	75,8	72,1	37,7	8,6
2011	74,2	70,0	38,0	9,3
2012	74,1	70,6	36,4	8,7
2013	71,5	67,5	35,7	8,4
2014	72,4	69,4	32,3	7,9
2015	70,8	67,4	32,0	7,9
2016	68,2	64,2	31,7	6,6
2017	65,4	61,5	30,6	6,5
2018	63,2	58,9	30,7	6,8
2019	57,7	52,8	29,5	7,1
2020 a/	54,8	50,1	27,1	6,0
2021	54,9	50,8	26,7	5,9

a/ Resultados obtenidos de entrevista presencial.
 Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) - Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES).

³² Tomada de la página 154 de Perú: 50 años de cambios, desafíos y oportunidades poblacionales.

Asimismo, las cifras indicadas por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, al año 2022, señalaron que se atendieron: 56,641 casos de violencia psicológica contra la mujer; 50,326 casos de violencia física; 22,881 casos de violencia sexual y 597 casos de violencia económica.



Casos Atendidos en el Centro de Emergencia Mujer- estadísticas según tipo de violencia.
Fuente: <https://www.mimp.gob.pe/omep/estadisticas-atencion-a-la-violencia.php>

2.3.2 Plan Nacional de Igualdad de Género y otros documentos vinculados

La Política Nacional de Igualdad de Género – PNIG se estableció mediante Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP y busca generar condiciones de igualdad. Para ello se centró en seis objetivos prioritarios para alcanzarlos el 2030: i) reducir la violencia de género contra las mujeres (para tal efecto, se reconoce este tema como un problema nacional que requiere atención desde enfoques políticos, culturales y sociales); ii) garantizar el acceso de las mujeres a su salud sexual y reproductiva (por ejemplo: reducir el embarazo adolescente); iii) garantizar un mayor acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisión (promover la participación igualitaria de mujeres y hombres); iv) garantizar el ejercicio de derechos económicos y sociales (por ejemplo: asegurar el acceso a educación escolar y reducir la brecha de salarios); v) reducir aquellas barreras que obstaculizan la igualdad en los ámbitos públicos y

privados entre hombre y mujeres³³; y, vi) reducir la incidencia de ideas, estereotipos o patrones discriminatorios que fomentan la discriminación de género (este objetivo prioritario está enfocado a desterrar los patrones culturales que incidan o fomenten las brechas de género.

Posteriormente, mediante Decreto Supremo N° 002-2020-MIMP se aprueba el Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género – PEMIG que brinda herramientas de gestión para asegurar una óptima implementación del PNIG. Este documento prevé los servicios prioritarios y las entidades responsables con mayor detalle. No se prevé la participación del MINEM en algún servicio o actividad que contribuya al logro de la Política Nacional de Género.

Luego, mediante Resolución Ministerial N° 116-2021-MIMP, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables publica los “Lineamientos para la elaboración de los Protocolos o Normas Equivalentes de Implementación de los Servicios de la Política Nacional de Igualdad de Género -PNIG”, hoy en día en ejecución.

Finalmente, el pasado 28 de julio de 2022, se aprobó, mediante Decreto Supremo N° 095- 2022- PCM, el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional al 2050 elaborado por el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (en adelante, CEPLAN). En el punto 1, nombrado Visión del Perú al 2050, se propone que en la fecha indicada el país logre reducir -significativamente- las inequidades sociales y las diversas formas de discriminación; logrando así, igualdad de oportunidades para todos y un desarrollo inclusivo. (2022, p. 21).

En el mismo punto del documento resaltan objetivos estatales específicos que impactarán -de lograrlos- positivamente en la población femenina nacional. Por ejemplo, una educación pública que asegura la igualdad de oportunidades y la erradicación del analfabetismo; el fomento a la formación científica; el acceso a una óptima atención pública de salud; la convivencia pacífica y el desarrollo de mecanismos eficientes que reduzcan todos los tipos de violencia; y, el acceso a un empleo digno y reducción de la informalidad. (CEPAL, 2022, pp. 21 – 23)

³³ Revisado el PNIG, si bien se propone incorporar una perspectiva de género, no todas las instituciones públicas están convocadas a participar activamente en los seis objetivos priorizados; es el caso del MINEM.

2.3.3 Principal Marco Normativo Nacional

A continuación, presentamos las principales normas nacionales organizadas en orden cronológico (por año de publicación) y agrupadas de manera temática a manera de referencia³⁴:

- Principales normas vinculadas con el Derecho a la Igualdad y la No Discriminación:

PERÚ y LA IGUALDAD DE GÉNERO				
Bloque	Tema Desarrollado	Norma	Año De Publicación	Reglamento
I.	Derecho a la Igualdad y a la no Discriminación	Constitución Política del Perú (artículo 2º inciso 2 y artículo 26)	1993	No aplica
		Ley N° 28983, Ley de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres	2007	s/reglamento

El derecho a la igualdad de género tiene su fundamento en el inciso 2 del Artículo 2 de la Constitución Política del Perú que señala lo siguiente “Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole”. Este artículo se concuerda y armoniza con el artículo 26 de la Carta Magna que establece la igualdad de oportunidades y la irrenunciabilidad de los derechos en el ámbito laboral. De este modo, quedan establecidas tres características fundamentales en una relación laboral: la proscripción de la discriminación; la igualdad de oportunidades para todos los peruanos sin distinción de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole; y, el carácter irrenunciable del derecho a la igualdad.

De otro lado, la Ley N° 28983 busca fomentar el principio de igualdad y garantizar que todo ciudadano pueda ejercer sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, proscribiendo cualquier discriminación, exclusión o restricción a ellos. En esta línea, el Movimiento Manuela Ramos, a través de su publicación “Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. Ley 28983 comentada”, resalta

³⁴ Los cuadros organizados son de elaboración propia.

que la norma obliga al estado peruano en todos sus niveles de gobierno (nacional, regional y local) a adoptar medidas concretas para la lograr el derecho humano a la igualdad. Además, indica que la obligación estatal comprende el desarrollo de adecuados mecanismos de protección, la identificación de las instancias de denuncia, el establecimiento de sanción y la efectiva reparación frente a situaciones de vulneración de derechos. (Movimiento Manuela Ramos, 2007, p. 3)

- Principales normas vinculadas con los Derechos Económicos y Laborales:

PERÚ y LA IGUALDAD DE GÉNERO				
Bloque	Tema Desarrollado	Norma	Año De Publicación	Reglamento
II.	Derechos económicos y laborales	Ley N° 26772, disponen que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato.	1997	Decreto Supremo N° 002-98-TR
		Decreto Supremo N° 002-2007-MIMDES, Disponen la implementación y funcionamiento de servicios de cuidado diurno a través de las cunas o wawa wasi institucional en las entidades de la Administración Pública.	2007	s/reglamento
		Ley N° 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada (y modificatoria, Ley 30807)	2009	Decreto Supremo N° 014-2010-TR
		Ley N° 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna.	2012	Decreto Supremo N° 023-2021-MIMP
		Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.	2017	Decreto Supremo N° 002-2018-TR

- Principales normas vinculadas con el fin de Proscribir y eliminar la Violencia de Género:

PERÚ y LA IGUALDAD DE GÉNERO				
Bloque	Tema Desarrollado	Norma	Año De Publicación	Reglamento
III.	Violencia o Abuso de género	Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual.	2003	Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP
		Ley N° 29430 (Ley que modifica la Ley N° 27942)	2009	s/reglamento
		Ley N° 30314, Ley para prevenir y sancionar el acoso sexual en espacios públicos.	2015	s/ reglamento
		Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.	2015	Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP
		Decreto Legislativo N° 1408, Decreto Legislativo de fortalecimiento de las familias y prevención de la violencia (modificado por Decreto Legislativo N° 1443).	2018	s/reglamento
		Decreto Legislativo N° 1410, Decreto Legislativo que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al código penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.	2018	s/reglamento

Entre las normas que prohíben la violencia contra la mujer, tenemos la Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual, la cual tiene por objeto “prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación. Igualmente, cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo,

función, nivel remunerativo o análogo”. En ese sentido, la norma tiene como principal finalidad proscribir esta violencia contra la mujer e impedir que esta conducta negativa se naturalice en las relaciones cotidianas; y que la sociedad sea permisiva con este tipo de violencia. Entre los principales aportes resaltamos que se orienta a disponer de una adecuada y oportuna protección de las víctimas.

Respecto de la Ley N° 30314, Ley para prevenir y sancionar el acoso sexual en espacios públicos, se resalta la definición del concepto acoso sexual en espacios públicos; quedando establecida como “la conducta física o verbal de naturaleza o connotación sexual realizada por una o más personas en contra de otra u otras, quienes no desean o rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, sus derechos fundamentales (...), creando en ellas intimidación, hostilidad, degradación, humillación o un ambiente ofensivo en espacios públicos” . Asimismo, otro aporte importante de esta ley es la definición de sus elementos que lo configuran.

Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar y su reglamento, se circunscriben a un ámbito estrictamente privado y tiene por finalidad prevenir y sancionar las conductas y posibles consecuencias físicas y psicológicas de la violencia doméstica ejercida contra las mujeres.

Otras normas orientadas a la sanción de la violencia son el Decreto Legislativo N° 1408, Decreto Legislativo de fortalecimiento de las familias y prevención de la violencia; y, el Decreto Legislativo N° 1410, Decreto Legislativo que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al código penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.

2.4 La Industria Minera y el ODS #5

Hasta el punto anterior se revisó el contexto mundial y el contexto nacional. En el contexto mundial, se examinó la evolución de la incorporación del concepto en la agenda internacional hasta su inclusión directa en la Agenda 2030; y, en el contexto nacional, se identificaron las principales políticas estatales y normativa establecida con el objetivo de reducir las brechas e inequidades existentes en el país. Ahora, en este

punto, revisaremos cómo ha sido abordado el tema género en el sector minero y qué se ha implementado para el logro del ODS # 5 de manera directa o indirecta.

2.4.1 Plan Estratégico Sectorial Multianual y otro

El objetivo de este ítem es identificar la estrategia política vigente en sector Energético Minero, implementada en la actualidad y planificada para los próximos años. Para ello, identificamos y revisamos el Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) que rige e incluye a tres instituciones públicas: el MINEM, el INGEMMET y el IPEN. Además, revisamos la actual ejecución y desarrollo de esta estrategia en el MINEM, y su planificación en un futuro cercano. Para ello, identificamos y revisamos su Plan Estratégico Institucional (PEI) vigente.

Documentos aprobados, actualizaciones y ampliaciones de vigencia. Mediante Resolución Ministerial N° 533 -2016- MEM/DM, de fecha 20 de diciembre de 2016, se aprobó la actualización del Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2016 – 2021. Además, la misma norma aprobó el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2017 - 2019.

Posteriormente, la Resolución Ministerial N° 046 -2019- MEM/DM, de fecha 15 de febrero de 2019, aprobó el Plan Estratégico Institucional (PEI) correspondiente a un nuevo período: 2020 – 2022.

Luego, mediante Resolución Ministerial N° 098 -2019- MEM/DM, de fecha 29 de marzo de 2019, se aprobó la extensión del horizonte³⁵ del Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) para el período 2016 – 2022.

Finalmente, la Resolución Ministerial N° 163 -2020 – MINEM / DM, de fecha 25 de junio del 2020, aprobó la ampliación del horizonte del Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) para el período 2016 – 2025. Y, la misma resolución aprobó la ampliación del horizonte del Plan Estratégico Institucional (PEI) para el período 2020 – 2025. Por lo que, ambos documentos se encuentran en la actualidad planamente vigentes hasta el 2025.

³⁵ Entiéndase se extendió la vigencia.

Revisión de los documentos vigentes.

Revisado el PESEM vigente del sector estatal correspondiente a Energía y Minas, resalta que ninguno de sus cuatro (4) Objetivos Estratégicos Sectoriales ni las Acciones Estratégicas Sectoriales programadas para lograrlos se vinculan con el ODS # 5. Los objetivos son: i) incrementar el desarrollo económico del país mediante el aumento de la competitividad del Sector Minero -Energético; ii) disminuir el impacto ambiental de las operaciones minero-energéticas; iii) contribuir en el desarrollo humano y en las relaciones armoniosas de los actores del Sector Minero-Energético; y, iv) fortalecer la gobernanza y la modernización del Sector Minero-Energético. Por tanto, el PESEM vigente no contempla un enfoque con perspectiva de género.

En la misma línea, revisado el PEI del MINEM, ninguno de los siete (7) Objetivos Estratégicos Institucionales identificados se vincula con el ODS #5. Tampoco las acciones estratégicas instituciones programadas ni sus indicadores se vinculan con el ODS #5. Los siete (7) Objetivos Estratégicos Institucionales son: i) promover la competitividad y sostenibilidad de las inversiones minero energéticas en beneficio de la población, ii) impulsar la seguridad energética mediante el abastecimiento continuo, moderno y de calidad universal para la población, iii) asegurar la gestión ambiental responsable de los operadores en las actividades minero energéticas en beneficio de la población, iv) promover relaciones armoniosas y el acceso energético en beneficio de la población, v) fortalecer las capacidades de gestión en materia minero energética de los Gobiernos Regionales, vi) fortalecer la Gestión Institucional; y, vii) Implementar la Gestión de Riesgo de Desastres. El PEI vigente tampoco contempla un enfoque con perspectiva de género.

2.4.2 Marco Normativo Sectorial

El Decreto Supremo N° 005-2007-MIMP dispuso la creación de un mecanismo para la Igualdad de Género en todas las entidades del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales. En aplicación y estricto cumplimiento de esta disposición, mediante Resolución Ministerial N° 390 – 2019 -MINEM /DM, de fecha 9 de diciembre de 2019, se creó el Comité para la Igualdad de Género del Ministerio de Energía y Minas. El objetivo de este mecanismo es reducir las brechas de género existentes en las entidades públicas, identificar buenas prácticas institucionales y monitorear la implementación de

políticas, planes, programas y proyectos para la propiciar la igualdad de género en el sector.

Asimismo, como instrumento de gestión y en el marco del fortalecimiento de la política de igualdad de género del Ministerio de Energía y Minas, mediante Resolución Secretarial N° 021-2021.MINEM/SG de fecha 25 de mayo de 2021, se aprobó la “Guía de Lenguaje inclusivo del Ministerio de Energía y Minas”, con el objetivo de establecer lineamientos y pautas para el uso de lenguaje inclusivo en sus expresiones: escrita, oral y representada en todo tipo de documentos, tales como sus textos oficiales, dispositivos normativos y comunicados masivos.

2.4.3 Publicaciones realizadas desde el MINEM

La Dirección de Sostenibilidad y Articulación Minera (DSAM) de la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera (DGPSM) realiza periódicamente publicaciones vinculadas a las actividades que realiza el MINEM y a las obligaciones de los titulares mineros. A partir del año 2019, esta Dirección realizó tres (3) nuevas publicaciones que cuentan con un enfoque de género: Informe de Empleo Minero, Anuario de Programa de Integración Minera -PIM y Brochure PIM.

A continuación, un esquema realizado sobre las publicaciones realizadas por la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera a partir del año 2018, fecha de inicio de la investigación. En rojo las publicaciones que incluyen información estadística sobre mujeres o información relevante y vinculada con el ODS #5 en el sector minero:

PUBLICACIONES REALIZADAS POR LA DIRECCIÓN GENERAL DE PROMOCIÓN y SOSTENIBILIDAD MINERA				
Año	Anuario Minero	Informe de Empleo Minero	Anuario Programa de Integración Minera - PIM	Brochure PIM
2018	X			
2019	X	X		
2020	X	X	X	
2021	X		X	
2022				X

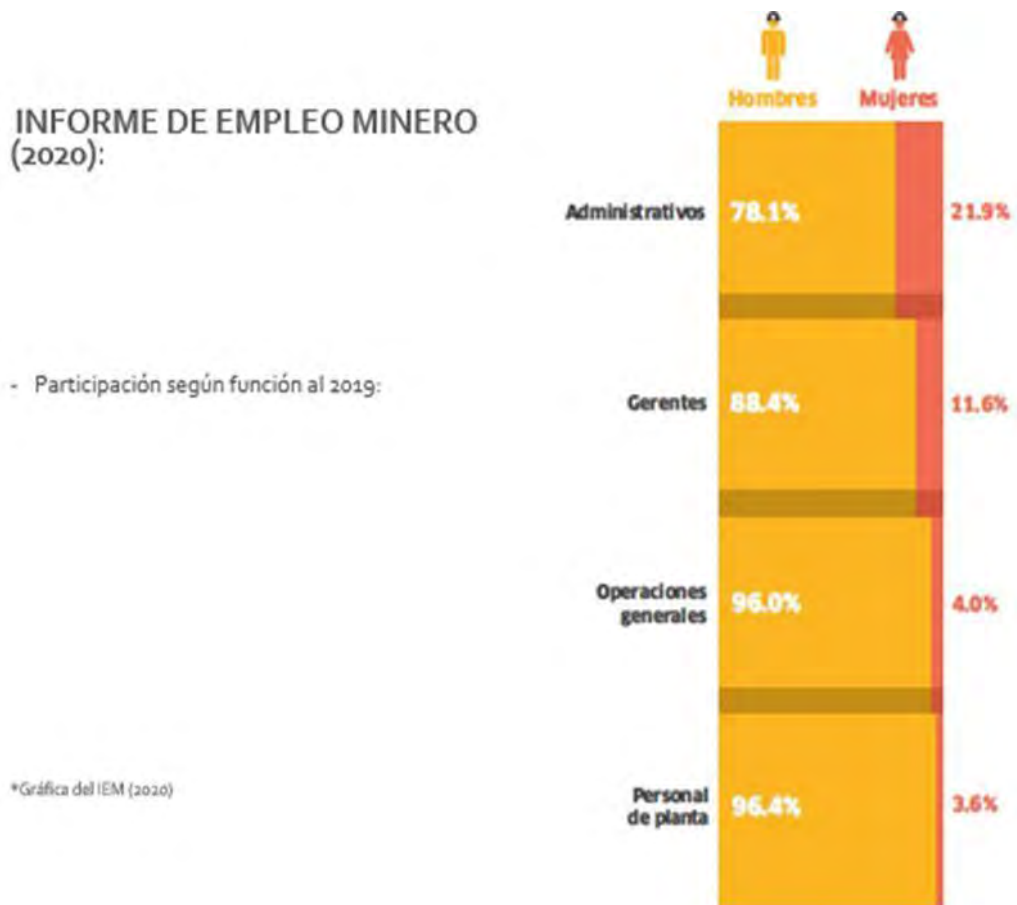
A resaltar que, el documento más destacado y novedoso de las tres nuevas publicaciones mencionadas fue el “Informe de Empleo Minero” (en adelante, IEM). La razón es que este documento, basado en el procesamiento de información otorgada por los propios titulares mineros en la Declaración Anual Consolidada (DAC), permitió visibilizar y dar a conocer las brechas existentes en el ámbito laboral. Posteriormente, en el año 2020, se publicó un segundo Informe de Empleo Minero. Lamentablemente, en los años posteriores no hubo continuidad. A la fecha de cierre de esta investigación, aún no se ha publicado una tercera entrega.

Tomando como referencia el último IEM, del año 2020, destacamos tres brechas de género existentes, detectadas y advertidas desde el propio MINEM:

- a. Porcentaje de participación de hombres y mujeres en la industria minera. La participación de mujeres en la industria minera, al año 2019, era del 6.6%; en tanto, la de los caballeros alcanzaba el 93.4%. Este porcentaje ampliamente mayoritario de hombres fue y se mantuvo en tendencia desde el año 2010. Se adjunta grafica del IEM 2020:

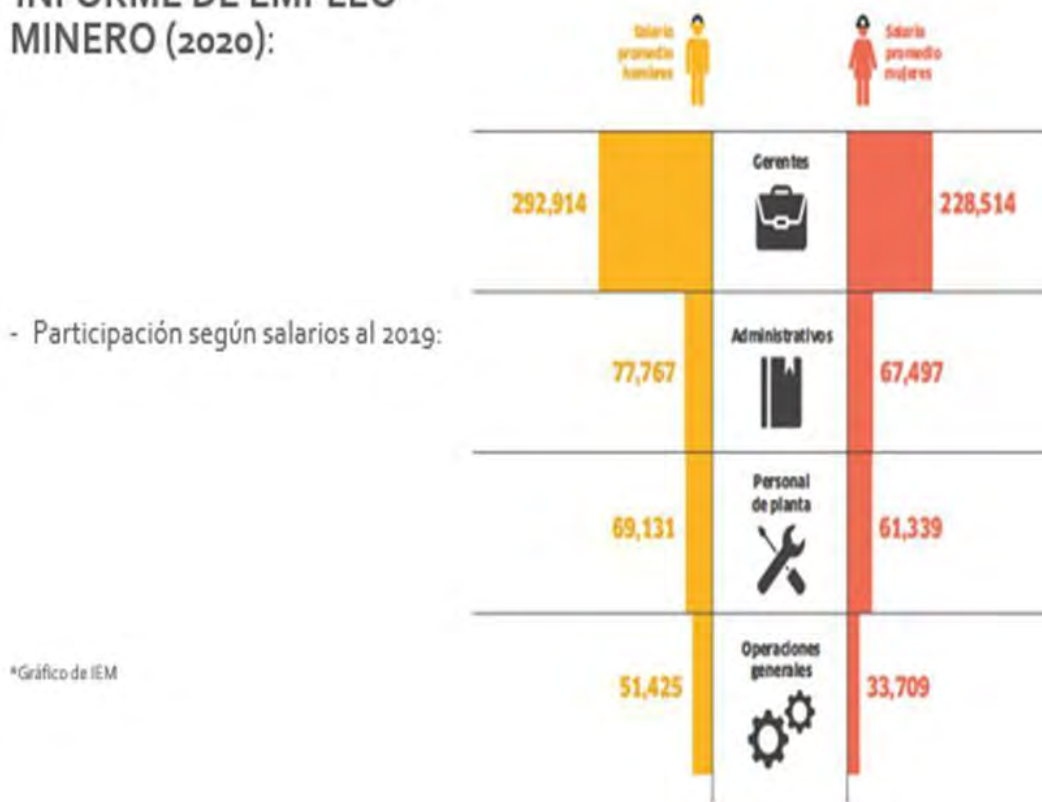


b. Distribución de la participación de hombres y mujeres según las funciones/cargos asignados. Al año 2019, solo un 11.6 % de mujeres en la industria minera tenían funciones gerenciales; los hombres, 88.4%. Esta información visibiliza una segunda brecha respecto por función. Ahora bien, si tenemos mayor participación (o ingresos) en la industria minera podremos tener mayor oportunidad de alcanzar los altos cargos. A continuación, la gráfica respectiva:



c. Comparativo de salarios entre hombres y mujeres. La tercera y última brecha detectada corresponde a las diferencias de salarios (brechas salariales) otorgadas realizando la misma función: los caballeros en todas las funciones siempre ganan más.

INFORME DE EMPLEO MINERO (2020):



A resaltar que, hoy en día, según las normas vigentes³⁶ y vinculadas con el ODS #5, no puede existir discriminación salarial.

2.5 Principales instituciones vinculadas al sector minero y al ODS#5 en el Perú

En el sector minero de la mediana y gran minería, resaltan tres (03) organizaciones: una (01) nacional y dos (02) extranjeras. A continuación, sus historias y objetivos para conocer su labor e identificar el porqué de su conexión con las mujeres mineras³⁷.

2.5.1 OMA

La Organización Mundial de Apoyo a la Educación - OMA es la única organización, de las tres revisadas, fundada en Perú. De acuerdo con la información proporcionada en su página web³⁸, OMA es “una asociación sin fines de lucro orientada a contribuir a la

³⁶ Ítem 2.3.3, Principal Marco Normativo Nacional.

³⁷ Para este punto se utilizó la información obtenida de las entrevistas realizadas a sus representantes y la información pública de obtenida de las páginas electrónicas institucionales (sitios web).

³⁸ Link de OMA: <http://www.omaperu.org/>

formación de profesionales íntegros y comprometidos con su país”. Por lo tanto, no es una asociación exclusiva del sector minero, aunque en la práctica sí.

a) Objetivos

Sobre los objetivos de OMA, podemos indicar que en líneas generales procuran contribuir con el desarrollo efectivo de competencias o habilidades blandas.

b) Actividades y Programas

OMA tiene en cartera nueve programas: Programa de Coaching, Mentoring, Curso de Quechua, Congreso OMA, Programa Mujeres Roca, Asociación OMA, Ponencias para Comunidad OMA, Voluntariado en Proyectos de Desarrollo Sostenible y Responsabilidad Social y Voluntariado de Comunidad OMA.

De lo revisado en las redes de OMA, de todos los programas, el que se encuentra más vinculado con el ODS #5 y el sector minero es Mujeres Roca. Este programa se desarrolla -en alianza estratégica con la Cámara de Comercio de Canadá- buscando promover la participación de la mujer en puestos ejecutivos en el sector minero -energético. Para acceder, las estudiantes que se encuentren cursando el último semestre académico³⁹ deben pasar por la etapa de convocatoria y selección a nivel nacional. Este programa comprende orientación profesional, talleres de empoderamiento, liderazgo, empleabilidad y desarrollo de carrera; y, también, sesiones de mentoring y una visita técnica. Este año el lema fue “Promoviendo un mayor protagonismo de la mujer en la actividad minera en el Perú.”

2.5.2 WIMPerú

De todas las asociaciones en el sector minero, ésta es la más especializada y vinculada a nuestro objeto de estudio: mujeres de la mediana y gran minería. WIMPERU es parte de toda una organización internacional que data del año 2007. A continuación, su historia.

Todo comenzó en el año 2,006 cuando Barbara Dischinger fundó, en el Reino Unido, Women in Minin UK (WIM UK⁴⁰). Su propósito fue promover el papel de la mujer en la industria minera, informando a los participantes y a los tomadores de decisiones sobre

³⁹ En alguna carrera vinculada con el sector minero o que tengan un interés académico en el sector (debidamente sustentado).

⁴⁰ Más información en sitio web: <https://www.womeninmining.org.uk/about/>

los desafíos y oportunidades que las mujeres encontraban al seguir carreras en el sector minero⁴¹. Posteriormente WIM fue ampliando sedes en diversos países del mundo hasta que, en el año 2016, nace WIMPerú⁴².

Cabe resaltar que también existe International Women in Mining (IWIM)⁴³, creada en el año 2007 con el fin de interconectar a las distintas organizaciones WIM mediante una plataforma digital. Además, de unir a las mujeres mineras donde no había organizaciones WIM. Hoy en día, IWIM tiene la misión de liderar el cambio global hacia el logro de la igualdad de género en la minería, apoya y es enlace entre todas las organizaciones WIM.

a) Objetivos

Según lo publicitado en su página web, el principal objetivo institucional es “poner en relieve la participación de las mujeres en el sector minero peruano, promoviendo su crecimiento personal y profesional y generando una mayor participación en diversos campos de la minería a todo nivel.” Es por esta razón que sus asociadas son mujeres estudiantes (de carreras profesionales o técnicas), mujeres profesionales/técnicas en actividad y mujeres técnicas/profesionales en pausa o situación de retiro.

b) Actividades y Programas

La organización trabaja sobre 6 ejes temáticos: descentralización, posicionamiento, empleabilidad, educación, visibilidad y buenas prácticas.

Entre los ejes temáticos resalta Embajadores He for She. Este es el programa más innovativo de WIMPerú. Busca generar conciencia, compromiso y apoyo de los hombres del sector minero con el logro del ODS#5 .

A resaltar que este programa no es original de la institución, la idea surge en ONU MUJERES buscando “acelerar el progreso hacia la igualdad de género”. Entre los partícipes de este proyecto están el Primer Ministro de Japón, SE Fumio Kishida, el Presidente Mundial de PwC International Limited, Bob Moritz, el Presidente de la

⁴¹ Traducción libre de la información obrante e la página web de WIM UK.

⁴² Más información en sitio web: <https://wimperu.org/>

⁴³ Más información en sitio web: <https://internationalwim.org/about-us/>

Federación Internacional de Tenis, David Haggerty entre otros⁴⁴. De este modo, esta iniciativa busca congregarse a todos, y nos da el mensaje de que juntos es como debemos trabajar por la igualdad de género.

2.5.3 WOMENCEO Perú

Según lo indicado en su página web⁴⁵, esta asociación internacional tiene sedes en España, México y Perú. Está dirigida a las mujeres en Directorios o de Alta Dirección y no es exclusiva del sector minero.

a) Objetivos

El principal objetivo de WOMENCEO Perú es potenciar el talento femenino, impulsando la mayor diversidad (mujeres y hombres) en los puestos de liderazgo de las empresas peruanas. Es la única asociación que tiene una meta aspiracional: 30% de mujeres en cargo de Directorio y Alta Dirección al 2030. La web hace hincapié en que la elección de ese número no fue al azar: la literatura especializada indica que es a partir de esa cifra cuando se percibe las bondades de la diversidad de género.

b) Actividades y Programas

La asociación desarrolla una línea formativa sobre herramientas de gestión empresarial, procurando incrementar en la participante su efectividad dentro de la organización; y, además, otorgar la posibilidad de gestionar una red de contactos entre ejecutivos pares de diversas organizaciones. Estas propuestas formativas las realiza en alianza con CENTRUM PUCP Business School⁴⁶, como socio estratégico. Sus cursos son: Women CEO Program, Women Development Program, Women In Public y Edex Women.

2.6 Revisión del contexto internacional: La industria minera de Chile y el ODS #5

Además de la sistematización de las políticas, normativa y data informativa vinculada al ODS #5 y al sector minero nacional; se buscó un referente en el plano internacional. Elegimos Chile por su ubicación geopolítica, por ser un país de tradición minera y por ser -al igual que Perú- un referente de productor minero a nivel internacional. A continuación, los principales temas de la minería chilena vinculados al ODS #5.

⁴⁴ Más información en sitio web de He for She: <https://www.heforshe.org/en/champions>

⁴⁵ Plataforma institucional: <https://cms.plataformadirectoresperu.com/>

⁴⁶ Para mayor información de los cursos: <https://centrum.pucp.edu.pe/>

2.6.1 Articulación del sector público minero con el ODS #5

La trascendencia y relevancia que Chile le otorga a la actividad minera hicieron que, en el año 1953, se cree el Ministerio de Minas, hoy Ministerio de Minería⁴⁷. Este Ministerio, según lo publicado en su página web, se encarga de “Diseñar, ejecutar y evaluar políticas públicas de minería, orientadas a elevar y difundir la contribución del sector minero al desarrollo nacional, fomentando la innovación, productividad y la sustentabilidad, a objeto de (SIC) aprovechar los recursos mineros disponibles en condiciones socialmente inclusivas”. Revisados sus objetivos estratégicos ministeriales destacamos el cuarto “Desarrollar una minería más sustentable ambientalmente e inclusiva socialmente”. (Subrayado propio). Siendo este, el punto de partida y vinculación con el ODS #5.

Respecto a la articulación del sector minero chileno en lo referente al ODS #5, en el libro “Las Mujeres en el sector minero de Chile: Propuestas para políticas públicas de igualdad”, se precisa que los esfuerzos por incrementar la presencia de las mujeres en la industria minera se encuentran coordinados y liderados por dos instituciones públicas: el Ministerio de Minería y, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. (Stefanovic y Saavedra, 2016, p.13).

Ambas instituciones lideran la Mesa Nacional Mujer y Minería⁴⁸. Este colectivo de asociación público – privado nace el 2018 y participan empresas mineras, proveedores de la industria y organizaciones de la sociedad. La pluralidad de participantes asegura la necesidad de un trabajo coordinado y estructurado hacia la consecución de los objetivos.

Finalmente, Chile también cuenta con una Política Nacional Minera al 2050. Este instrumento de gestión pública se generó con la idea de contar con una hoja de ruta propia del sector minero que pueda articular la coyuntura nacional con las urgencias de interés sectorial. Estuvo a cargo del Ministerio de Minería y contó con la colaboración del sector privado y la sociedad civil organizada. De este documento extraemos tres metas del sector minero chileno vinculadas al logro del ODS #5: i) META 20. Alcanzar una participación femenina en la industria del 20% al 2030 y del 35% al 2050; además, se comienza a medir la participación femenina en la mediana y pequeña minería; ii)

⁴⁷ Más información en: <https://www.minmineria.cl/?sobre-mineria=historia-del-ministerio-de-mineria>

⁴⁸ Más información sobre la Mesa Nacional Mujer y Minería en https://www.minmineria.cl/media/2021/12/Mesa_Mujer_Mineria_web_baja.pdf

META 21. Alcanzar una participación femenina en cargos directivos del 25% al 2030 y del 40% al 2050; además, se comienza a medir la participación femenina en la mediana y pequeña minería; y, iii) META 22. Contar con políticas de diversidad e inclusión, conciliación laboral, familiar y personal en el 100% de las empresas medianas y grandes del sector al 2030. (Ministerio de Minería, 2022, p.93 - 95).

2.6.2 Estudios de caracterización de la mujer minera chilena

De la literatura revisada, se resalta la investigación realizada por la consultora Vantaz⁴⁹ (con la colaboración de WIMChile) titulada Análisis de Encuesta: II Estudio de Mujeres en la Minería. Este estudio realizado en el año 2019 difiere de su primera versión (realizada en el año 2018) por los cambios metodológicos realizados: la incorporación de dos nuevos segmentos de mujeres. A diferencia del primer estudio, en el año 2019 se incorporan las mujeres que se encuentran estudiando carreras vinculadas al mundo minero; y, las mujeres que pertenecieron a él y que no están trabajando activamente. Esto, a decir de la consultora, les permite contar con una completa “radiografía de campo.” (Vantaz, 2019. p. 1)

De acuerdo con lo publicado en el Informe, de 2,192 socias activas en WIMChile, respondieron a la convocatoria 782; lo cual representó el 35.7% de participación en la encuesta. Con los datos obtenidos de las encuestas se realizó un análisis descriptivo de cada pregunta y con los resultados se construyó la caracterización de las mujeres chilenas en la industria minera.

La encuesta elaborada por Vantaz desarrolla cinco (5) ejes temáticos y cada uno de ellos tiene objetivos específicos. Los cinco ejes fueron: caracterización de la encuestada (edad, estado civil, zona de procedencia. Nivel educativo y área de estudio); y, los otros cuatro correspondieron a obtener información sobre labores en casa, ámbito laboral, visión del trabajo y visión de la industria. Con la suma e integración de toda la información obtenida, Vantaz logro alcanzar los objetivos trazados en su investigación: elaborar una caracterización de la mujer minera chilena.

⁴⁹ Más información de la consultora en: <https://vantaz.com/>

Este año Vantaz ha realizado un nuevo estudio denominado: “Estudio Mujer y Minería⁵⁰” en alianza con la Red de Ingenieras de Minas (RIM Chile) y Acción Empresas. En esta oportunidad el enfoque y la metodología fueron distintas. Lo que buscaba era identificar la opinión de hombres y mujeres sobre el proceso y condiciones de la mujer en la minería.

2.6.3 La NCh3262 y el Sello “Iguala – Conciliación”

América Latina tiene experiencia en Sistemas de Gestión de Igualdad de Género de Género⁵¹ (en adelante SGIG) y Chile no es la excepción.

Según lo indicado en la “Guía: Sistema de Gestión de la Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal en las organizaciones”, a partir de la norma NCh3262, publicada en el año 2012, el país de la estrella solitaria regula su “Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal” (SERNAM, 2023, p. 24). Además, esta norma es de carácter voluntario e implica una decisión corporativa en poner recursos humanos, financieros y logísticos en “pos del logro del objetivo de la igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal” (SERNAM, 2013, p.5). Por lo tanto, implica y manifiesta un compromiso mayor, por parte del gobierno corporativo, con sus trabajadores y el logro del ODS #5.

La NCh3262 tiene tres ejes principales: gestión de personas, infraestructura y ambiente de trabajo y posee la misma estructura y metodología de una norma ISO. De alguna manera, mediante la implementación de procedimientos y prácticas de gestión corporativa promueve la igualdad de género. Inicia con el compromiso de la Dirección y un documento de aplicación voluntaria; luego, continua con el diagnóstico situacional, la implementación o plan de acción (compuesta por procedimientos que deben cumplirse y documentarse mediante evidencia escrita); y, posteriormente, concluye con una evaluación interna (realizado por empresas auditoras especializadas). Las organizaciones que hayan implementado el Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, podrán optar por la certificación estatal.

⁵⁰ Referencias en: <https://vantaz.com/encuesta-mujer-y-mineria/>

⁵¹ Ejemplo de otros países son Brasil, Colombia, Uruguay y México.

Según lo revisado, obtenida la certificación, las organizaciones pueden solicitar al Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, a través del SERNAM, el “Sello Iguala – Conciliación”. Este Sello es básicamente de carácter promocional, constituyendo al portador de él en un promotor en el avance de equidad de género en Chile; y, puede ser usado en sus estrategias de comunicación. (SERNAM, 2013 p. 61 – 63)

Finalmente, resaltamos que, si bien Chile tiene su propio sello nacional denominado “Sello Iguala - Conciliación”; en el ámbito internacional, PNUD es una de las organizaciones que promueve su propia certificación voluntaria nombrada “Sello de Igualdad de Género⁵²”. Al cierre de la investigación, Chile cuenta con 36 empresas certificadas con Sellos de Igualdad de Género, entre ellas empresas del sector minero como CODELCO y Minera El Abra. Perú aún no tiene ninguna.

2.6.4 La Iniciativa de Paridad de Género en Chile

En la industria minera chilena se conjugan -paralelamente- distintas estrategias promovidas por el Estado para alcanzar el ODS # 5. En el ítem anterior revisamos el SGIG y el sello de certificación nacional “Iguala – Conciliación”; y, ahora revisaremos una herramienta desarrollada por el Estado chileno en alianza estratégica con organismos internacionales: la Iniciativa de Paridad de Género en Chile (IPG).

Las Iniciativas de Paridad de Género se crearon en el año 2012 como “un modelo de colaboración público – privada de alto nivel”. Su objetivo es contribuir con el incremento de la participación femenina en el ámbito laboral; y, de este modo reducir las brechas de género existentes en las oportunidades laborales y empoderamiento económico. (Iniciativa de Paridad de Género en Chile, 2016, p.2).

Actualmente, está presente en solo dos (2) países de América del Sur: Argentina y Chile; y, está en proceso de desarrollo en Perú y Ecuador⁵³.

La Iniciativa de Paridad de Género en Chile es una plataforma nacional, impulsada por Foro Económico Mundial, el Banco Interamericano de Desarrollo y, el Ministerio de la

⁵² Concepto desarrollado en el ítem 2.2.2. del presente trabajo.

⁵³ Más información: <https://www.iadb.org/es/gender-and-diversity/iniciativa-de-paridad-de-genero>

Mujer y la Equidad de Género. Dado el objetivo que propugna la IPG, la Mesa Nacional Mujer y Minería promueven el uso de esta herramienta entre los titulares mineros.

2.7 I Encuesta de Mujeres Mineras de Mediana y Gran Minería en el Perú

La I Encuesta de Mujeres pertenecientes a la Mediana y Gran Minería del Perú se realizó una vez constatada la falta de una caracterización, como herramienta metodológica que nos permita identificarlas y conocerlas; y así, tener un primer punto de partida (necesario) para la revisión de las políticas y normativa vinculada al logro del ODS #5 en la industria minera.

Cabe resaltar que, además de la revisión y aproximaciones realizadas en torno al ODS #5, y, a la revisión del contexto nacional y sectorial minero vinculado a ello; también se revisó la experiencia del sector minero chileno. El objetivo era conocer, aprender y detectar posibles insumos para la elaboración y desarrollo del balotario de la encuesta.

2.7.1 Elaboración de encuesta:

La encuesta se realizó tomando en cuenta las lecciones aprendidas del II Estudio de Mujeres Mineras realizado por Vantaz y, la información que se requería conocer en Perú. Así, se previeron cuatro (04) temas metodológicos y de diseño en la encuesta: a) segmentos de mujeres a tomar en cuenta, b) colaboración de WIMPerú para su aplicación, c) medio de realización de encuesta y d) porcentaje de participación de asociadas activas.

Respecto del primer punto, la encuesta incorpora a los tres segmentos: mujeres estudiantes de carreras o estudios técnicos vinculados a la industria minera, mujeres en actividad en la industria minera y también mujeres que estuvieron en actividad, pero al momento de la encuesta no. Para ello, la encuesta se estructuró de modo tal que cada segmento de mujeres tuvo acceso a determinadas preguntas específicas; y, en algunos casos, también hubo preguntas en común (de acceso a los tres segmentos). Mayor detalle de la encuesta y su vinculación con los segmentos en el punto siguiente 2.7.2.

Respecto del segundo punto, se contó con el apoyo de WIMPerú para la aplicación y validación de la encuesta.

Respecto del tercer punto, sobre la forma de realizar la encuesta, esta se realizó utilizando medios electrónicos y digitales. Como lo hiciera Vantaz, se enviaron correos electrónicos a todas las asociadas solicitando su apoyo y participación. También, se dejó el enlace de la encuesta en los grupos de chats internos exclusivos de asociadas activas⁵⁴. Paralelamente, en las redes de WIM Perú se realizó la convocatoria y publicidad respectiva.

Respecto al cuarto punto, porcentaje meta. Se tomó como referencia el porcentaje de asociadas activas al cual alcanzó Chile: 35.7%. (entre el 3 mayo y el 7 de julio de 2019). En la encuesta realizada se alcanzó un porcentaje de participación del 38.71% (entre el 17 de junio y el 6 de agosto de 2022).

Tomando en cuenta lo anterior se adjunta la Ficha de la Encuesta:

FICHA DE ENCUESTA	
Fecha de lanzamiento	17 de junio
Periodo para elaboración de Encuesta	Inicio: 17 de junio Fin: 6 de agosto 2022
Número de Preguntas	39
Elaboración de Encuesta y procesamiento de información	Ángela Chávarri
Registro académico	La Encuesta es la parte final del trabajo del Investigación (tesis de Magister) iniciado el 2018 en la PUC.
Colaboración y agradecimiento	Women in Mining Perú - WimPerú por su apoyo en la implementación de la encuesta (uso de plataforma y validación)
Plataforma utilizada	a. Elaborada en plataforma personal y entregada a WIM Perú para insertarla en su plataforma institucional (y archivo de información de asociadas) b. La autora mantiene el libre acceso a las respuestas y datos consignados por las asociadas para el monitoreo de avances y el procesamiento de datos.
Herramientas	Excel y Google Forms
Medios de Difusión	Plataformas de WIMPerú: Facebook, Instagram, LinkedIn, Telegram

⁵⁴ WhatsApp e Instagram.

Número de Asociadas activas a agosto 2022	819
Número de socias participantes	387
Porcentaje de participación	38.71%

2.7.2 El cuestionario

El cuestionario tiene en total treinta y nueve (39) preguntas y algunas de ellas subpreguntas. Las subpreguntas se justifican por ser temas que requieren mayor profundidad e información; por ejemplo: estudios, responsabilidades en casa, violencia de género, cargos y características del perfil del puesto. Para mayor detalle de cada pregunta, el cuestionario completo se encuentra adjunto al presente trabajo como Anexo 2.1 Balotario de Encuesta.

El cuestionario lo podemos dividir de dos maneras: según el segmento de mujer encuestada y según los temas de las preguntas.

a) Según el segmento de la mujer encuestada.

Las treinta y nueve (39) preguntas no estaban diseñadas para ser atendidas por todas participantes; pues, las participantes eran divididas por segmentos a partir de la pregunta 12 de la encuesta. En el esquema adjunto están identificadas las preguntas y los segmentos de las mujeres que las atienden:

Pregunta del Balotario	SEGMENTO I	SEGMENTO II	SEGMENTO III
	Mujeres estudiantes de carreras universitarias o estudios técnicos vinculados a la industria minera	Mujeres activas en la industria minera	Mujeres que trabajaron en la industria minera
1	x	x	x
2	x	x	x
3	x	x	x
4	x	x	x
5	x	x	x
6	x	x	x
7	x	x	x
8	x	x	x
9	x	x	x
10	x	x	x
11	x	x	x
12	x		

13	x		
14	x		
15	x		
16		x	x
17		x	
18		x	
19		x	
20		x	
21		x	
22		x	
23		x	
24		x	
25		x	
26		x	
27		x	
28		x	
29	x	x	
30	x	x	
31	x	x	
32	x	x	
33	x	x	
34	x	x	x
35	x	x	x
36	x	x	x
37	x	x	x
38	x	x	x
39	x	x	x

b) Según los temas de las preguntas.

Las 39 preguntas se agruparon en seis (06) bloques: I. Caracterización de encuestada, II. Responsabilidades en casa, III. Ámbito preprofesional y profesional, IV. Experiencia y Visión de la Industria Minera, V. Ámbito Personal; y, VI. Memoria Colectiva.

Las preguntas buscaban extraer información de las mujeres en la industria minera en distintas dimensiones: vida familiar, vida profesional y vida personal. Así también, poder contar con historias que nos permita tener más información para procesar los números y estadística obtenida⁵⁵.

A continuación, la justificación de cada bloque y su contenido. El primer bloque: *caracterización*, busca identificar información como edad, estado civil, zona de

⁵⁵ Los resultados estadísticos se encuentran anexados como punto 2.3 de los Anexos.

procedencia, máximo nivel de estudios alcanzado y áreas de estudio escogidas por parte de las mujeres mineras.

El segundo bloque: *responsabilidades en casa*, busca identificar el tipo de responsabilidades que las mujeres mineras tienen en su hogar: labores domésticas, cuidado de hijos o familiares y el apoyo con el que cuentan. De este modo, corroboramos si se practica la corresponsabilidad y con qué incidencia.

El tercer bloque: *ámbito preprofesional y profesional*, busca conocer cuáles son las principales características del ámbito preprofesional y profesional que encuentran las mujeres mineras. Así conoceremos cómo se realizan las prácticas y cómo se desarrollan las mujeres en un contexto laboral. También indagaremos sobre el tema de violencia de género.

Recordemos que el estado, en lo que a ODS #5 se refiere, ha desarrollado principalmente legislación a fin de disminuir la violencia de género y promover la igualdad en derechos laborales (no discriminación remunerativa, igualdad de trato y oportunidades, entre otros).

El cuarto bloque: *experiencia y visión de la industria*, se divide en dos grandes grupos. El primer grupo de preguntas, *experiencia en el sector minero*, congrega opiniones sobre la industria minera, será contestado solo por las practicantes y, por las mujeres activas en el sector minero al momento de la encuesta. De este modo tendremos una lectura actualizada, a partir de las declaraciones directas de las mujeres encuestadas. En tanto, el segundo bloque, *percepción del sector minero*, será atendido por todas las mujeres que participan de la encuesta al ser preguntas de opinión general.

El quinto bloque: *ámbito personal*, indaga sobre la vida personal de la mujer más allá de las obligaciones hogareñas. Indaga sobre los deportes que practican y los pasatiempos cultivados y vigentes.

Finalmente, el último bloque: *memoria colectiva* deja abierta la posibilidad a que cualquier mujer encuestada comparta alguna experiencia personal, historia vinculada al sector minero o algún tema no desarrollado en la encuesta. Este espacio servirá no solo

para tener mayores herramientas de análisis al momento de procesar los resultados sino también para contar con sugerencias de posibles ajustes o mejoras en una siguiente edición.

A continuación, la estructura de la encuesta esquematizada para mayor detalle y precisión:

ESTRUCTURA DE LA ENCUESTA			
Nº	Bloques	Temas	Sub-Temas
1	Bienvenida y registro		
2	I. CARACTERIZACIÓN	Edad	
3		Estado Civil	
4		Zona de Procedencia	
5		Máximo nivel educativo alcanzado	
6		Área de Estudio	
7	II. RESPONSABILIDADES EN CASA	Labores Domésticas	¿Responsabilidades compartidas?
8			¿Con quién?
9		Maternidad	¿hijos? / N° de hijos
10			¿Responsabilidades compartidas? / ¿Con quién?
11	Otras responsabilidades (familiares o terceras personas)	¿Con quién?	
12	III. ÁMBITO PREPROFESIONAL y PROFESIONAL	III.A	Modalidad
13		PRÁCTICAS	Centro de prácticas
14		Y OTRAS MODALIDADES FORMATIVAS	¿Violencia de género?
15			Tipo de Violencia identificado
16		III.B	¿Trabajando?
17			Modalidad contractual
18			Centro laboral
19			Años de experiencia en el sector minero
20			¿Línea de carrera en la actual empresa?
21			¿Violencia de género?
22			Cargo actual
23			Años en el cargo actual
24		CONTEXTOS LABORAL	Ingreso mensual promedio
25			Obtención del actual puesto de trabajo
26	Perfil del puesto: ¿Personal a cargo?		
27		Perfil del puesto: Presupuesto	

28			Perfil del puesto: Nivel de satisfacción
29	IV. EXPERIENCIA y VISIÓN DE LA INDUSTRIA MINERA	IV.A EXPERIENCIA EN EL SECTOR MINERO	Opinión sobre la influencia familiar en decidir ser parte del sector minero
30			Opinión sobre conciliación vida laboral, familiar y personal en el sector minero
31			Opinión sobre incremento de la participación femenina en el sector minero
32			Opinión sobre la posibilidad de una línea de carrera en el sector minero
33		Opinión sobre acciones que promuevan mayor inserción femenina	
34		IV.B PERCEPCIÓN DEL SECTOR MINERO	¿Por qué se elige ingresar a esta industria?
35			Beneficios
36			Desventajas
37	V. ÁMBITO PERSONAL	Deportes	
38		Hobby	
39	VI. MEMORIA COLECTIVA	El lugar de la memoria: experiencias dentro de la industria minera	

CAPÍTULO III: ANÁLISIS DEL CONTEXTO REVISADO y RESULTADOS DE LA ENCUESTA

Concluida la sistematización y realizada la encuesta, a continuación, se presentan los principales hallazgos de estas actividades. A resaltar que, se los hallazgos y conclusiones preliminares se muestran en el mismo orden en que fueron presentadas en el capítulo anterior.

3.1 Análisis del Estudio del PNUD vinculado al ODS #5 y a la mediana y gran minería del Perú: hallazgos y conclusiones preliminares

Revisado el estudio realizado por PNUD, para nuestro trabajo de investigación se destacan cuatro puntos:

- a. El libro no es una caracterización. Es una aproximación indirecta en el ámbito laboral, construida a partir de informes de distintas fuentes (incluso extranjeras) entre sí. Llama la atención que no se haya usado estadística proporcionada por el INEI; optando por utilizar distinta estadística de fuente indirecta.
- b. Mujeres en el sector minero no es un tema recurrentemente investigado. Esta información coincide con la conclusión de investigación realizada por Hernán Manrique y Cynthia A. Sanborn en su libro “La minería en el Perú: balance y perspectivas de cinco décadas de investigación”.
- c. La investigación al utilizar principalmente la fuente del MINEM solo tiene información de las trabajadoras. Con lo cual, dos poblaciones no reflejan la muestra: a) la población estudiante/practicantes y b) la población que en el momento de la declaración empresarial no está trabajando (sabático, retiro voluntario, jubilación, despido un otros).
- d. Coincidimos con tres de las recomendaciones dadas por PNUD:
 - Proveer incentivos claros para incrementar la inclusión de mujeres en carreras masculinizadas.
 - Mejorar la transparencia en la información para potencializar el seguimiento que garantice la equidad de género en el sector.
 - Lograr mayor articulación entre agentes de la sociedad civil, academia, sector público y privado.

3.2 Análisis de la principal información oficial y la normativa del Perú vinculada al ODS # 5: hallazgos y conclusiones preliminares

Respecto a la información y normativa nacional vinculada al tema de género, se debe indicar que esta ha sido más temática que estructurada. Y decimos esto pues, luego de la exhaustiva revisión realizada, concluimos que obedece a atender temas puntuales más que dictaminadas y organizadas en torno a los seis objetivos prioritarios establecidos en el PNIG en el año 2019.

De otro lado, los dos temas más desarrollados en la normativa nacional vinculados a temas de cierre de brechas e inequidades y protección de la mujer son: normas vinculadas con los Derechos Económicos y Laborales; y, Violencia de Género.

3.3 Análisis de la principal información y normativa del sector minero del Perú vinculada al ODS #5: hallazgos y conclusiones preliminares

Concluida la revisión de lo obrante en el sector minero vinculado al ODS #5 debemos indicar cuatro ideas fuerza:

- a) El MINEM no participa activa ni directamente en los programas nacionales que buscan promover el ODS #5; es más, en el Plan Nacional no se ha previsto su participación.
- b) El sector minero ha implementado acciones para sus trabajadoras directas; vale decir, para las mujeres que se encuentran bajo el ámbito del sector público.
- c) Se detectaron dos acciones concretas alineadas al ODS #5: uso del lenguaje inclusivo, impuesto desde el año 2021; y, publicaciones con un enfoque de género desde el 2019, gracias a las que podemos tomar conocimiento y visibilizar las brechas de género existentes en el sector.
- d) No hay desarrollo normativo ni políticas específicas encaminadas hacia el ODS #5. Vale decir, no se encontró una Hoja de Ruta claramente establecida con miras al año 2030; hay acciones aisladas. Tampoco hay propuestas para acciones conjuntas público – privadas. Así las cosas, tomando en cuenta que “nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda” y tampoco hay “acuerdos voluntarios público - privados” el sector privado queda en libertad de incorporar o no una perspectiva de género en su gobierno corporativo. Y al hacerlo, deberá plantear, planificar y desarrollar sus propias estrategias.

3.4 Análisis de las principales asociaciones vinculadas al sector minero y al ODS#5 en el Perú: hallazgos y conclusiones preliminares

Respecto a las tres asociaciones revisadas en el ítem 2.5, a continuación, un cuadro resumen elaborado en base al procesamiento de información realizada.

#	INSTITUCIÓN	SEGMENTO MUJER	OBJETIVO PREDOMINANTE
1	OMA	Estudiantes	Facilitar el ACCESO a la Industria Minera
2	WIMPerú	<input checked="" type="checkbox"/> Estudiantes <input checked="" type="checkbox"/> Técnicas y Profesionales en actividad <input checked="" type="checkbox"/> Técnicas y Profesionales en actividad en pausa o retiro	Facilitar el ACCESO / Acompañar durante el DESARROLLO PROFESIONAL en la Industria Minera
3	WOMENCEO	Profesionales en actividad o Profesionales en pausa o retiro	Promover lograr puestos LIDERAZGO en la Industria Minera

3.4.1 OMA

De lo revisado podemos concluir lo siguiente:

- OMA dirige su propósito a uno de los tres segmentos de mujeres mineras: las estudiantes, preparándolas para el acceso a un puesto de trabajo y poder forjarse una trayectoria en la industria minera.
- Los programas empoderan a las estudiantes principalmente con habilidades blandas e idiomas (como inglés o quechua), favoreciéndolos con nuevas herramientas y capacidades para el acceso a la industria minera, más allá del conocimiento técnico o profesional.
- Mujeres Roca es un programa líder en el sector minero y es el único -entre las asociaciones- que se desarrolla en alianza estratégica con Canadá⁵⁶ (país líder y referente en el sector minero). Esto realza la trascendencia de este Programa entre los estudiantes; por lo que, cada convocatoria congrega muchas solicitudes en las participantes.

⁵⁶ Mediante la Cámara de Comercio Perú – Canadá.

3.4.2 WIMPerú

De lo revisado podemos concluir lo siguiente:

- a) WIMPerú dirige su propósito a los tres segmentos de mujeres mineras: las estudiantes, las técnicas/ profesionales en actividad y las técnicas/ profesionales en pausa o situación de retiro.
- b) Mediante el voluntariado de sus propias asociadas y alianzas estratégicas con las empresas mineras del sector se promueven distintas actividades buscando prepararlas para acceder a un puesto de trabajo y poder forjarse una trayectoria en la industria minera. Los programas desarrollados empoderan a las estudiantes principalmente en temas técnicos y académicos (seminarios, cursos, charlas o becas); y, mediante eventos de integración (picnics, caminatas, visitas a museos u otros) o mentoring les otorga la posibilidad de crear o aumentar la red de contactos con otras mujeres en distintas posiciones y especialidades del sector.
- c) Embajadores He for She es el programa más innovativo de WIMPerú al integrar a los hombres para realizar un esfuerzo conjunto respecto del ODS #5. El seguimiento e impulso va más allá de un sector y una institución en particular, aunque aquí en el país solo se encuentre en el sector minero, gracias a WIMPerú.

3.4.3 WOMENCEO Perú

De lo revisado podemos concluir lo siguiente:

- a) WOMENCEO Perú dirige su propósito en uno de los tres segmentos de mujeres mineras: profesionales en actividad (no considera a las técnicas en actividad).
- b) Es la única asociación con metas cuantificables y evaluables: 30% de mujeres en puestos de Alta Dirección y Directorios al 2030. Por ese motivo, podemos concluir que su atención no está en el acceso; sino, en pasar los posibles techos de cristal (desarrollo profesional).
- c) Sus actividades se basan -principalmente- en líneas formativas en gestión desarrolladas estratégicamente con CENTRUM PUCP. Por tanto, es la única asociación cuyas líneas formativas tiene plan académico y se otorga certificación⁵⁷.

⁵⁷ La certificación la otorga CENTRUM PUCP.

Finalmente, de manera transversal podemos indicar que las tres asociaciones no solo impactan directamente en las asociadas (en su desarrollo personal y profesional), ayudan también en el gran objetivo que es impulsar el logro del ODS #5. Por tanto, el MINEM podría generar alianzas estratégicas con estas organizaciones.

3.5 Análisis de la actividad minera en Chile y el ODS#5: hallazgos y conclusiones preliminares

El desarrollo académico, político y normativo realizado por el país del Sur respecto del ODS #5, puede servir de guía y aprendizaje a nuestro país; sobre todo, si tomamos en cuenta el pasado común compartido y el liderazgo en la industria minera que ambos países representan. A continuación, las lecciones aprendidas sobre cada uno de los puntos revisados.

3.5.1 Articulación del sector público minero con el ODS#5

La propuesta chilena de contar con un Ministerio de Minería hace que los temas de este sector sean atendidos sin competir en relevancia ni urgencia con otros temas; como ocurre en el MINEM.

Respecto al ODS #5, hay una clara alineación de la política estatal central. Los temas de están siendo trabajados en conjunto entre el Ministerio de Minería y el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. Así mismo, mediante la Mesa Nacional Mujer y Minería esta articulación también se realiza con el sector privado; con ello se maximiza esfuerzos, recursos y gestiones articulados hacia el ODS #5.

Finalmente, mientras nosotros aún no contamos con metas claras, para poder mediar los avances e impactos de las políticas y normas vinculados al ODS #5 en el sector minero, Chile ya cuenta con objetivos claros al 2030 y al 2050; tanto en el acceso a la industria como en la participación en los puestos de liderazgo. Además, de fomentar la conciliación laboral, familiar y personal como políticas corporativas. Y es que para poder realizar estos objetivos ya han realizado estudios de diagnóstico y caracterizaciones previas.

3.5.2 Estudios de caracterización de la mujer minera chilena

El II Estudio de Mujeres en la Minería realizado por Vantaz más allá de la información proporcionada en su caracterización sobre mujeres mineras chilenas, nos deja importantes enseñanzas metodológicas para implementar en la caracterización de la mujer minera peruana. Esto se máxima aún más por ser un estudio realizado en un país fronterizo con semejanzas históricas y de relevancia minera en el contexto internacional.

Las anotaciones metodológicas que se concluyen para la realización de nuestra investigación son:

- a) La caracterización de mujeres mineras deberá tomar los tres segmentos previstos por Vantaz: estudiantes, técnicas/profesionales en actividad y técnicas profesionales sin actividad.
- b) Vantaz tuvo la colaboración de las asociadas de WIMChile para poder realizar la encuesta. Pues esta asociación agrupa a los tres segmentos. Por lo tanto, para nuestro estudio, existiendo su par en Perú (WIM Perú) lo oportuno fue contar con su colaboración para la implementación de la encuesta de la investigación.
- c) El porcentaje de participación ha sido utilizando el número de asociadas vigentes no totales; ello en razón que en estas organizaciones la cantidad de asociadas es mucho mayor a la cantidad de asociadas activas. Estas últimas se caracterizan por su involucramiento en los programas, actividades de voluntario y apoyo con los objetivos de la institución.
- d) El último estudio realizado por la consultora Vantaz está alineado a la literatura académica respecto de la necesidad del involucramiento masculino para lograr el objetivo del ODS #5. Así, por ejemplo, Michelle Sadler y otros en su libro Masculinidades y Políticas Públicas: Involucrando Hombres en la Equidad de Género, reflexionan y demuestran mediante distintos artículos académicos que los caballeros no son solo parte del problema (causantes de las inequidades de género) sino también parte de la solución (aliados de gran impacto).

3.5.3 La NCh3262 y el Sello “Iguala – Conciliación”

Mientras Chile y otros países en América Latina poseen un SGIG instalado hace tiempo atrás, Perú aún no. Deberíamos seguir el ejemplo de Chile y diseñar uno para Perú. Así también una certificación nacional en señal del compromiso del sector privado y la promoción de la igualdad de género.

A resaltar que el SGIG y el sello nacional no son exclusivos del sector minero, cualquier empresa o institución de cualquier sector puede aplicar a ellos en Chile. Lo que sucede es que el Ministerio de Minería lo promueve como parte de su estrategia para alcanzar las metas de su Política Nacional Minera con miras al 2030 y al 2050.

De otro lado, en vista que nuestro país aún no tiene un SGIG ni un sello nacional de certificación en Igualdad de Género, podría promover el Sello de Igualdad de Género del PNUD. Revisada su página web -hasta el cierre de esta investigación- ninguna empresa peruana está certificada por PNUD.

3.5.4 La Iniciativa de Paridad de Género en Chile

De lo revisado en la web del BID, la IPG no sólo está en Chile; también están en otros países de Latinoamérica como Argentina y Panamá. En Perú está en construcción⁵⁸.

3.6 Análisis de la I Encuesta de Mujeres Mineras de Mediana y Gran Minería en el Perú

3.6.1 I Caracterización de las Mujeres Mineras

Luego de la realización de la encuesta se procedió con la recopilación y el procesamiento de la información recibida de las trescientos ochenta y siete (387) voluntarias participantes. Los datos estadísticos se encuentran adjuntos al presente trabajo como Anexo 2.2 Datos Estadísticos del resultado de la aplicación de la Encuesta.

A continuación, presentamos los resultados de la encuesta: I Caracterización de las Mujeres Mineras de la Mediana y Gran Minería del Perú e información adicional obtenida, tomando en cuenta el orden y estructura de la encuesta.

- I. **CARACTERIZACIÓN:** Bloque respondido por mujeres de la mediana y gran minería, estudiantes de carreras universitarias o estudios técnicos vinculados a la

⁵⁸ Al cierre de la investigación no se ha podido encontrar más información sobre el desarrollo del IPIG de Perú.

industria minera, las que se encuentran activas y las que trabajaron en la industria minera.

- Edad. Las mujeres mineras de la mediana y gran minera se encuentran mayoritariamente (55%) entre los 18 a 29 años. Vale decir, que la mayor población es joven: y representan a las mujeres que aspiran a incorporarse en la industria minera o, están en sus inicios (desarrollándose dentro del sector).
- Estado Civil. Respecto al estado civil de las encuestadas, la gran mayoría es soltera (el 77%) y el menor porcentaje es viuda (solo el 0.5%).
- Zona de Procedencia. Las mujeres del sector minero proceden mayoritariamente de la Costa (49.4%) y de la Sierra (47.5%), y en mucho menor porcentaje de la Selva o del extranjero.
- Máximo nivel educativo alcanzado. Respecto al acceso a la educación, las mujeres mineras de la mediana y gran minería son en su gran mayoría universitarias. Así tenemos un 59.9% que declaró haber alcanzado un nivel universitario; en tanto, el menor porcentaje (2.1%) declaró haber alcanzado un nivel técnico.

A las mujeres que indicaron que su máximo nivel educativo eran estudios universitarios, se les consultó sobre su institución universitaria. El 52.2% señaló que estudió en una universidad pública; y, el 47.8% señaló en una privada.

- Área de Estudio. La gran mayoría (68.7%) cuenta con estudios vinculados a ingeniería. El área de estudio de menor porcentaje (0.8%) es Tecnología de la Información (TI).

II. RESPONSABILIDADES EN CASA: Bloque respondido por mujeres de la mediana y gran minería, estudiantes de carreras universitarias o estudios técnicos vinculados a la industria minera, las que se encuentran activas y las que trabajaron en la industria minera.

- Labores Domésticas. Respecto a las actividades en el hogar, la mayoría de encuestadas (54%) indicó que sí cuenta con apoyo en las labores domésticas.

A las mujeres que indicaron contar con apoyo en las labores domésticas se les consultó quién se les brindaba. El 64.1 % de las encuestadas mencionó que otros miembros de la familia como hermanos o hijos. La pareja alcanzó una segunda posición con el 16.3% ; y, en una posición y porcentaje similar (también segundo puesto con el 16.3%) está la trabajadora del hogar.

- Maternidad. El 76.2% de las encuestadas indicó no tener hijos. Se solicitó a las encuestadas compartir los motivos, y la respuesta mayoritaria fue que no era el momento. Quizá se deba a la edad, recordemos que la mayoría de encuestadas fluctúa entre los 18 a 29 años.

De otro lado, al porcentaje de encuestadas que indicaron tener hijos se les preguntó por el número de ellos. El 52.2% indicó que tenía solo uno.

Al mismo porcentaje de encuestadas que indicaron tener hijos, también se les preguntó si compartían la responsabilidad en sus cuidados y con quién. A la primera pregunta, la gran mayoría (91.3%) indicó que sí compartían esta responsabilidad. En cuanto a la pregunta, de con quién compartían el cuidado de sus hijos, la mayoría (45.9%) indicó que compartía el cuidado de sus hijos con su pareja. Por lo tanto, encontramos prácticas de corresponsabilidad en el cuidado de los niños.

- Otras responsabilidades. En cuanto al cuidado de persona distinta a su familia nuclear (por ejemplo: hijos, esposo), la mayoría de las mujeres encuestadas (66.4%) indicó que no estaban al cuidado de otros familiares. Las mujeres que respondieron afirmativamente indicaron que cuidaban a su mamá, papá o ambos.

III. AMBITO PREPROFESIONAL y PROFESIONAL

III.A PRÁCTICAS y OTRAS MODALIDADES FORMATIVAS. Bloque respondido solo por las mujeres de la mediana y gran minería, estudiantes de carreras universitarias o estudios técnicos vinculados a la industria minera (que realizan prácticas u otras modalidades formativas).

- Modalidad de prácticas. Del segmento mencionado, la mayoría (71%) indicó que realizaba prácticas distintas a las preprofesionales y a las profesionales; y que se encontraban dentro de lo que la regulación establece como Modalidades Formativas distintas a las anteriormente mencionadas.
- Centro de Prácticas. Las mujeres en este segmento se encontraban mayoritariamente (58.8%) realizando sus prácticas en las empresas mineras. El sector público vinculado con la industria minera era el lugar que menos acceso a prácticas brindó (8.4%).
- ¿Violencia de Género? A este segmento de encuestadas se les consultó si habían sido víctimas de algún tipo de violencia de género. El 67.2% contestó que no, en tanto un 32.8% indicó afirmativamente. A estas mujeres que respondieron “sí”, se les pidió precisar el tipo de violencia experimentada. En su mayoría las encuestadas señalaron haber sido víctimas de acoso y discriminación.

III.B RÉGIMEN y CONTEXTO LABORAL. Bloque respondido por las mujeres de la mediana y gran minería que se encuentran activas en la industria minera.

- Modalidad contractual. Las mujeres activas dentro de la industria minera cuentan en su mayoría (48.6%) con un contrato de trabajo a plazo indeterminado (quinta categoría); la minoría (0.9%) está bajo el régimen de contratación administrativa de servicios - CAS.

- Centro laboral. El 56.9% de las encuestadas respondió que se encontraba laborando en una empresa minera. Siendo las entidades públicas el menor receptor de trabajadoras mujeres, se encuentra con un 7.4% de porcentaje de encuestadas en este segmento.
- Años de experiencia cumplidos en el sector minero. Igual o menos de 20 años (vale decir: no mayor a 20 años) es el rango que mayor porcentaje alcanzó entre las encuestadas (33.9%).
- ¿Línea de carrera en la actual empresa? La mayoría (el 78.9%) respondió que sí desarrollaba o podría desarrollar una línea de carrera en su actual empresa.
- ¿Violencia de Género? El 67% de encuestadas en este bloque respondió que no había sido víctima de algún tipo de violencia de género y el 33% respondió afirmativamente. Y si bien el menor porcentaje señaló que sí había sido víctima de algún tipo de violencia de género, resalta el hecho que al solicitar se identifique el tipo de violencia una de las encuestadas indique que sufrió de abuso sexual.
- Cargo actual. El mayor porcentaje ostenta un cargo de mando medio: 48.6 % de encuestadas se posiciona como jefe, coordinador o supervisor; un 10.1% se desempeña en cargos gerenciales y solo un 5.5% se encuentra en los cargos más altos posibles: Gerente General, Director General, Presidente u otro cargo análogo. De otro lado, solo el 1.8 % es técnico operativo.
- Tiempo que se mantiene en el cargo actual. Las mujeres mineras activas indican llevar, mayoritariamente (45%) cuatro o menos años en el mismo cargo.
- Ingreso mensual promedio. El 62.4% de mujeres en la industria minera percibe una remuneración ubicada en un rango entre mayor de S/. 2,000 e igual o menor a S/. 10,000.

- Obtención del actual puesto de trabajo. La mayoría de las mujeres encuestadas (47.7%) indicó que logró su actual puesto de trabajo mediante un proceso de postulación estando fuera de la empresa.
- Perfil del puesto: ¿Personal a cargo? Sobre las características de su actual puesto de trabajo, el 59.6% de encuestadas cuenta con personal a cargo. A estas mismas mujeres se les consultó sobre el número de personas cargo y la mayoría (54.7%) reveló que contaban con cinco personas como miembros de su equipo.
- Perfil del puesto: Presupuesto. La mayoría simple de mujeres mineras encuestadas (50.5%) maneja presupuestos en su actual puerto de trabajo. Consultadas por el monto, se obtuvo que el mayor porcentaje de ellas (42.4%) tiene a cargo un presupuesto anual que supera los S/.100,00.
- Perfil del puesto: Nivel de satisfacción. Respecto a las expectativas laborales, el 71.6% de encuestadas indicó que su actual puesto de trabajo sí cumple con las expectativas que tenía: se puede mantener un balance de tiempo más allá del espacio laboral.

IV. EXPERIENCIA y VISIÓN DE LA INDUSTRIA MINERA.

IV.A DESDE LA EXPERIENCIA EN EL SECTOR MINERO. Bloque respondido por las mujeres de la mediana y gran minería, estudiantes de carreras universitarias o estudios técnicos vinculados a la industria minera (y realizan prácticas u otras modalidades formativas) y las que se encuentran activas.

- Opinión sobre la influencia familiar en decidir ser parte del sector minero. La mayoría de encuestadas (62.5%) indicó que consideraba que los padres o familiares impactan o influyen en el desarrollo de una carrera vinculada con el sector minero. Al momento de desarrollar la pregunta señalan que el apoyo emocional y consejos de la familia tiene un impacto positivo y fundamental en el inicio y durante experiencia laboral.

- Opinión sobre conciliación vida laboral, familiar y personal en el sector minero. La mayoría de encuestadas (85%) considera que sí es posible. Por lo que, ser parte de la industria minera es una experiencia positiva en el desarrollo humano.
- Opinión sobre incremento de la participación femenina en el sector minero. La mayoría de encuestadas en este bloque (33.8%) considera que se ha incrementado como resultado de los mejores niveles educativos que las mujeres han alcanzado. En menor porcentaje se considera que es el resultado de políticas corporativas (28.3%), siendo la de menor incidencia o impacto las políticas estatales (2.1%)
- Opinión sobre la posibilidad de una línea de carrera en el sector minero. El 50% de las encuestadas en este bloque indicó que el ámbito laboral está masculinizado y que la mujer aún está en proceso de lograr mayor cuota de participación.
- Opinión sobre acciones que promuevan mayor inserción femenina. El 51.2% de mujeres de este bloque fue de opinión que el sector privado minero debería desarrollar en alianza con el Estado un plan estratégico de igualdad de oportunidades a largo plazo.

IV.B PERCEPCIÓN DEL SECTOR MINERO. Bloque respondido por mujeres mineras, de la mediana y gran minería, estudiantes de carreras universitarias o estudios técnicos vinculados a la industria minera, las que se encuentran activas y las que trabajaron en la industria minera.

- ¿Por qué se elige ingresar a esta industria? Las mujeres mineras eligen ingresar a la actividad por un interés personal (81.1%). Cuando se solicita mayor precisión destacan la posibilidad de desarrollo académico y la retribución económica.
- Beneficios. La mayor alternativa elegida (46%) señaló que considera a la actividad minera como positiva en todos los aspectos; dejando atrás a

respuestas como desarrollo personal, desarrollo profesional y desarrollo familiar.

- Desventajas. La mayoría de encuestadas (61.2 %) resalta como principal desventaja el distanciamiento de la familia. Esto probablemente relacionado al sistema de rotación que se instaura en las unidades o campamentos mineros.

V. **ÁMBITO PERSONAL.** Bloque respondido por las mujeres de la mediana y gran minería, estudiantes de carreras universitarias o estudios técnicos vinculados a la industria minera, las que se encuentran activas y las que trabajaron en la industria minera.

- Deportes. La mayoría de encuestadas (57.6%) practica regularmente algún tipo de deporte. Solicitado mayor detalle en las respuestas el voleibol, es actualmente el más popular y el que congrega mayores adeptos. Las encuestadas que respondieron que no practicaban deportes justificaron por la falta de tiempo o mala organización.
- Pasatiempo. Una amplia mayoría (el 96.4%) indicó que sí practica habitualmente alguno; en tanto, solo el 3.6% indicó que no. Las encuestadas que respondieron que sí tenían un pasatiempo o afición, dieron como ejemplo mayoritario a la música (escucharla para distraerse, coleccionarla o para reforzar otro idioma); en tanto las que no tenían o desarrollaron uno lo justificaron por la falta de tiempo.

VI. **MEMORIA COLECTIVA.** Bloque respondido por las mujeres de la mediana y gran minería, estudiantes de carreras universitarias o estudios técnicos vinculados a la industria minera, las que se encuentran activas y las que trabajaron en la industria minera.

Este bloque fue atendido por 142 personas del universo total de mujeres participantes, una cifra equivalente al 36.69% de encuestadas.

De los distintos temas abordados resaltan dos con mayor incidencia: testimonios de vivencias vinculadas a desigualdades de género y testimonios de violencia de género en la industria minera. Estas historias no solo ratifican la importancia y necesidad de poner en la agenda minera nacional la necesidad de realizar investigaciones afines al tema “género”; sino, además, destaca la importancia de contar con espacios de escucha en cual la opinión, comentario o historia de una mujer pueda ser tomado en cuenta. A continuación, algunas historias y comentarios:

➤ Testimonios vinculados a desigualdad de género.

- “En las empresas que trabajé había desigualdad en las facilidades y remuneraciones en personas de diferente sexo en el mismo (SIC) puesto, se daba preferencia a los hombres, así no desempeñaran un mejor trabajo.”
- “No deberían discriminar a ninguna mujer solo por el hecho de ser mamá. una puede realizar las labores y por el hecho de ser madre nos esforzamos mucho más por nuestros hijos.”
- “Me parece un tema sensible el hecho de que haya muchas mujeres mineras que no decidan ser madres por el miedo a pausar su vida profesional y en algunos casos esto se haga realidad al final dando a elegir entre los hijos y la carrera profesional, me incluyo en este miedo colectivo.”
- “En el tiempo que llevo postulando y las posibles oportunidades que he tenido, no se han concretado, siempre han resultado "cerrándose"(SIC) debido a la falta de experiencia, falta de contactos o por el simple hecho de ser mujer y más aún cuando sí estaba dispuesta en trabajar en una mina subterránea. Aún existen fetiches, pero también deben dar oportunidades a bachilleres sin tener "vara", más aún a las mujeres porque incluso tenemos más valentía que los hombres. Ahora sigo intentando en obtener un puesto de trabajo, porque las mujeres nos caracterizamos por eso, ser constantes.”

➤ Testimonios vinculados con violencia de género requieren ser revisados de manera urgente e inmediata en el sector minero; con el fin de asegurar la prevención de delitos contra la violencia psicológica, física y/o sexual.

- “En mis primeras practicas pre profesionales (SIC) no me dejaron ingresar a mina, el ing. de seguridad se opuso (en pleno 2019) y dijo que la mina iba a

dejar de producir, se iba a derrumbar, etc. Así que hice trabajo de oficina por un mes y luego renuncié porque sentía que no estaba aprendiendo.”

- “Considero que dentro del ámbito laboral también muchas mujeres pasamos por caso de acoso laboral y es importante sumar ello, ya que muchas veces jóvenes no tienen el respaldo de otras mujeres cuando se encuentran en esa situación.”
- “Las mujeres somos regularmente maltratadas en este sector. El hostigamiento laboral y sexual que existe hacia nosotras es muy frecuente y denigrante.”
- “Una vez tuve que renunciar ante una potencial situación de abuso de poder (acoso) ante la extensión de mi contrato, a raíz de ello tomé conocimiento que muchas profesionales enfrentan situaciones de acoso laboral a cambio de continuidad laboral o ascensos, etc.”
- “No he tenido la vivencia de estar frente a un caso de discriminación hacia mi género por pertenecer a este sector, pero, el acoso siempre ha estado presente, tanto en la universidad como sé que pasará en el trabajo de alguna u otra manera. Lastimosamente es la realidad, pero, sé que no debo callar frente estas situaciones.”
- “Aún no trabajo en minería pero recuerdo claramente una situación que viví en el inicio de mi formación como ingeniera de minas, un docente de mi carrera al que le hice una consulta me vió (SIC) y me dijo "señorita, UD tiene cara más para otra carrera, gestión pública por ejemplo, no creo que llegue a más en minería (SIC) , ese terreno es muy tosco para UD" y sin más ha Sido una de mis más grandes motivaciones para demostrarle a personas como él que tu vocación no depende de un rostro, sino del impetu (SIC) que se le ponga.”
- “La experiencia más terrible sucedió en el trabajo enfocada a acoso, lo cual me hizo pensar si había elegido bien la carrera, aún así (SIC) seguí adelante.”

3.6.2 Principales hallazgos

De la I Caracterización de Mujeres Mineras líneas arriba desarrollada, extraemos cuatro (04) principales hallazgos siguiendo el orden en que aparecen según el cuestionario.

Estos son:

- a. Vinculada con las respuestas obtenidas a la pregunta 6: “Área de Estudio”, la cual fue atendida por las mujeres mineras, de la mediana y gran minería, estudiantes de carreras universitarias o estudios técnicos vinculados a la industria minera, las que se encuentran activas y las que trabajaron en la industria minera.**

Las mujeres mineras universitarias son mayoritariamente ingenieras y representaron el 68.7% del total de encuestadas. En consecuencia, siendo la carrera de ingeniería (según el informe “Perú: 50 años de cambios, desafíos y oportunidades poblacionales”) una profesión altamente masculinizada, no solo hay que proveer incentivos para potenciar la inclusión de mujeres en estas carreras (como indica PNUD en su “Informe caso peruano: Mujer & Minería del Futuro, Primer diagnóstico sobre la situación de la mujer en la industria”); sino que, también es necesario contar con acciones concretas para promover su ingreso al mercado laboral minero, así como la posibilidad de un óptimo desarrollo profesional y la previsión de mecanismos de retención del talento.

Por ser el grupo profesional más representativo (cantidad) en la industria minera, impactar positivamente sobre ellas ayudará a promover e incrementar una mayor presencia de mujeres en la industria minera. En el logro de este objetivo asociaciones como OMA, a través de su programa Mujeres Roca, y WIMPerú pueden ser importantes aliados del Estado.

- b. Vinculada con la respuesta obtenida a la pregunta 6: “¿Ha sido víctima de algún tipo de violencia de género durante sus prácticas?”, la cual fue atendida por las mujeres mineras, de la mediana y gran minería, estudiantes de carreras universitarias o estudios técnicos vinculados a la industria minera; y, con la pregunta 21: “¿Ha sido víctima de algún tipo de violencia de género en el ámbito laboral?”, la cual fue atendida por las mujeres mineras, de la mediana y gran minería, que se encuentran actualmente activas en la industria minera.**

Si bien en ambos segmentos la mayoría de las mujeres mineras (alrededor del 67%) indicó que no había sido víctima de algún tipo de violencia de género en el ámbito laboral, preocupa -sobremanera- el hecho que una encuestada del grupo “Mujeres actualmente activas” haya declarado que fue víctima de abuso sexual.

Si tomamos en cuenta que la Encuesta es una muestra representativa del íntegro de mujeres mineras que practican y laboran en la industria minera; este hecho debe ponernos en alerta para asegurar la integridad sexual, física y psicológica de todas las mujeres mineras, durante el desarrollo de la jornada laboral. Mas aun tratándose de jornadas laborales en zonas alejadas o inhóspitas como lo son los campamentos temporales de exploración o las unidades mineras de explotación.

Además de los resultados estadísticos de la encuesta, debemos tomar en cuenta los valiosos testimonios compartidos en el último bloque denominado Memoria Colectiva⁵⁹. En ellos se da cuenta que, la violencia de género ejercida contra las mujeres mineras es un tema actual que requiere inmediata atención no solo por parte del Estado sino también por parte de las propias empresas.

Conforme se revisó en el capítulo anterior⁶⁰, uno de los temas más desarrollados (y vinculados al ODS # 5) es el aspecto normativo vinculado con la violencia o abuso de género. No obstante, la sola emisión o producción normativa no es suficiente. Es necesario contar con el compromiso y tolerancia 0 del sector privado y de la propia ciudadanía (tanto hombres como mujeres), a fin de evitar cualquier actitud lesiva o contraria a las buenas costumbres y a un ambiente de camaradería laboral.

c. Vinculada con la respuesta obtenida a la pregunta 22: “¿Qué cargo desempeña actualmente?”, la cual fue atendida por el grupo de mujeres activas.

El resultado de la encuesta fue que solo 10.1% de las mujeres se desempeña en cargos gerenciales y -una cifra todavía menor- solo un 5.5% se encuentra en los cargos más altos posibles: Gerente General, Director General, Presidente u otro cargo análogo. Este resultado ponderado con la data estadística del Informe de Empleo Minero del año 2020 emitido por el MINEM (y revisado en el capítulo anterior), da cuenta que, en el año 2019 la situación era similar: el 11.6% de

⁵⁹ Algunos de ellos expuestos en el ítem anterior 3.6.1

⁶⁰ Ítem 2.3.3

trabajadoras mineras ostentaba cargos gerenciales. Por ese motivo, es posible que se haya encontrado una tendencia entre el 2019 y el 2022: se ha mantenido la cifra -ampliamente mayoritaria- de caballeros en cargos gerenciales.

Esta posible tendencia negativa respecto del empleo minero nos debe llamar a reflexión; quizá sea consecuencia de la falta de una Hoja de Ruta para alcanzar el ODS #5 desde el sector público minero. Tomemos como referencia a Chile, país que, desde el Ministerio de Minería, en alianza con el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, ha conformado la Mesa Nacional Mujer y Minería, a fin de articular y gestionar en conjunto actividades y metas vinculadas al logro del ODS #5.

Finalmente, respecto a lograr que más mujeres estén en altos cargos directivos, WOMENCEO es la única asociación que promueve que al 2030 exista un 30% de mujeres en puestos de Alta Dirección y Directorios. Por lo que, para atender este tema una alianza pública privada sería oportuno.

- d. Vinculada con la respuesta obtenida a la pregunta 32: “Sobre el desarrollo de una línea de carrera de las mujeres en el sector minero”, la cual fue atendida por las mujeres de la mediana y gran minería, estudiantes de carreras universitarias o estudios técnicos vinculados a la industria minera (que realizan prácticas u otras modalidades formativas) y las que se encuentran activas.**

El 50% de las encuestadas (el porcentaje mayor) declaró que percibe que el ámbito laboral minero está masculinizado y que la mujer aún está en proceso de lograr una mayor cuota de participación.

Esta percepción de las mujeres mineras se verifica como válida y correcta al complementarla con los datos estadísticos que se incluyen en el Informe de Empleo Minero del año 2020. Este informe resalta que, al año 2019 la participación masculina en el sector minero era igual al 93.4% de participación; siendo la participación de mujeres de tan solo 6.6%. Y, aunque la cifra mejoró en comparación los años anteriores (del 2010 al 2019) esta mejora todavía no es relevante ni significativa.

De otro lado, una posible consecuencia de esta percepción de “industria altamente masculinizada” y “que la mujer está aún en proceso de lograr una mayor cuota de participación” es el deseo de colaborar activamente en que ello suceda. Por ende, quizá, cada vez más mujeres se incorporan como nuevas asociadas a las asociaciones sin fines de lucro y realizan trabajo voluntario de concientización sobre las brechas existentes.



CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN

4.1. Validación de hipótesis

La hipótesis del presente trabajo fue que, haciendo una sistematización de las principales políticas, normativa y acciones estatales y sectoriales mineras vinculadas con el ODS #5 y, contando con una I Caracterización de la Mujer Minera de la Mediana y Gran Minería del Perú, se podría establecer si las acciones y propuestas estatales, implementadas y vinculadas con el sector minero y el ODS #5 se ajustan a las necesidades y requerimientos de las mujeres de este sector; y en consecuencia, impactan positivamente en el logro del ODS#5.

Lo implementado por el sector minero en relación con las mujeres mineras y al ODS #5, es mínimo. Su principal avance, fue la elaboración de un informe de empleo minero - IEM que inició en año 2019, pero luego de un segundo informe (emitido en el año 2020) el MINEM discontinuó su publicación. Por lo que, no es posible contar con data estadística laboral minera que permita establecer -de manera precisa e indubitable- el estado actual de las brechas de género identificadas en el año 2020. Esta información es útil para la identificación y visualización de avances respecto de la reducción de brechas existentes, pero no repercute o impacta directamente en la población femenina del sector minero ni en el logro del ODS #5.

Otra acción realizada desde el sector minero fue la creación del Comité para la Igualdad de Género del Ministerio de Energía y Minas, pero esta herramienta impacta únicamente a las mujeres miembros del sector público, las mujeres que trabajen en el MINEM o instituciones públicas vinculadas como el INGEMMET. Según los resultados de la I Caracterización de Mujeres Mineras de la Mediana y Gran Minería solo el 8.4% de las mujeres que realizan prácticas se encuentran en entidades públicas vinculadas al sector minero y, el 7.4% de las mujeres que trabajan lo hacen en entidades públicas vinculadas al sector minero. Por tanto, el impacto de este Comité es menor.

De otro lado, el MINEM aprobó, en el año 2021, la “Guía de Lenguaje inclusivo del Ministerio de Energía y Minas”, herramienta promovida desde el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables con el objetivo de “alcanzar la igualdad de género en el nivel

simbólico del lenguaje” y superar “el sexismo lingüístico.” Lo que busca esta herramienta es neutralizar el género, en otros casos visibilizar a hombres y mujeres por igual y lograr la identificación de cada persona. Esta herramienta es simbólica y no genera un impacto directo sobre las mujeres de la mediana y gran minería; incluso hoy su uso aún no es generalizado existiendo diversas posturas en la academia.

Más allá de estas propuestas sectoriales, se resalta el prolífico desarrollo normativo general estatal, que busca promover la igualdad de derechos laborales y económicos entre hombres y mujeres; y también, reducir la violencia o abuso de género. A manera de ejemplo, citamos la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres. Esta norma impacta favorable y directamente en nuestras mujeres mineras pues la información estadística minera del año 2020 visibilizó la existencia de brechas salariales.

De acuerdo con la sistematización y caracterización realizadas, el sector público minero cuenta con la oportunidad de realizar más actividades, generar nuevos recursos y herramientas para promover el ODS # 5. En el siguiente punto desarrollaremos las recomendaciones que hemos ido identificando según el avance de la investigación.

4.2 Recomendaciones para lograr una actividad minera alineada al ODS# 5

Las principales recomendaciones son:

4.2.1 La importancia de caracterizar a la mujer minera peruana.

Caracterizar es una potente herramienta metodológica que permite contar con una descripción actual y fidedigna de un objeto de estudio, en este caso de la Mujer Minera.

Caracterizar a la mujer minera es contar con información relevante que nos permitirá tomar mejores decisiones respecto a la urgencia y oportunidad de medidas, programas y proyectos. Es dotar de insumos (resultado de la encuesta) y de una herramienta perfectible (la propia encuesta) para el análisis, elaboración de nuevas propuestas y medición de resultados de las políticas, normas y actividades realizadas con ocasión del ODS# 5 en la industria minera. Es contribuir con nueva información.

4.2.2 La importancia hacer encuestas periódicas.

Si bien el presente estudio hace una I Caracterización de Mujeres Mineras en la Mediana y Gran Minería (al 2022); se recomienda realizar una nueva en un futuro próximo y darle continuidad en el tiempo.

Esta primera caracterización realizada mediante una encuesta permite sentar las bases para nuevas y posteriores encuestas; en la cual, se podría contar con mayor participación. Se recomienda encuestas masivas con participación de las empresas y con participación de los hombres, pues ellos son un elemento estratégico para la consecución del logro del ODS #5. Recordemos que, representan -según INEI- el 49.6 % de la población.

Desde ya propongo una mejora en la encuesta, en la primera parte de caracterización debería figurar una pregunta que involucre el manejo de idiomas. Ello en razón que la gran mayoría de inversionistas mineros provienen del extranjero y, en las ofertas de empleo muchas veces el inglés es un requisito obligatorio. También debería preguntarse por el francés y el portugués por la presencia de mineras canadienses y brasileras. Otro idioma que sugiero es quechua, muy apreciado en los perfiles de relacionista comunitario y gestión social en las zonas altoandinas. El idioma, como señala OMA, ayudará en el acceso y ascenso laboral.

4.2.3 Los hombres son parte de la solución no del problema.

Debemos fomentar la participación de los hombres en las investigaciones, actividades y capacitaciones vinculadas al ODS #5.

4.2.4 La importancia de tener espacios de “participación anónima y abierta” vinculados con temas de género.

La información obtenida del quinto bloque de la encuesta (Memoria Colectiva), es una muestra de la importancia y necesidad de contar con espacios donde las mujeres sean libres de expresar y compartir sus testimonios e inquietudes vinculados a temas de género. Representa la posibilidad de visibilizar historias que de otro modo se perderían en el tiempo o permanecerían silenciadas al no contar con este tipo de espacios.

Además, desde un punto de vista académico, aportan información cualitativa que enriquece y complementa la data cuantitativa.

4.2.5 La necesidad y oportunidad de realizar investigaciones vinculadas a temas de género en la industria minera.

Tomando en consideración: i) el plazo establecido para el cumplimiento de la Agenda 2030; ii) los hallazgos encontrados como resultados de la I Caracterización de las Mujeres de la Mediana y Gran Minería. (letra b y c del ítem 3.6.2); y, iii) los hallazgos encontrados como resultado del análisis de las principales políticas y normativa emitida por el subsector minero y, vinculada con el ODS #5, resulta imperativo establecer un Hoja de Ruta, Metas y Objetivos claramente establecidos con miras al año 2030 y al ODS #5. La falta de información sobre las acciones realizadas por otros países en atención a un mismo tema o, la falta de información cuantitativa o cualitativa sobre la caracterización, el contexto y las experiencias de las Mujeres Mineras de la Mediana y Gran minería dificulta la toma de conciencia sobre la importancia en atender estos temas.

De otro lado, los resultados de la investigación realizada por Hernán Manrique y Cynthia A. Sanborn (2021), respecto a la abundancia y escasez de producción académica vinculada a determinados temas del sector minero, son indicios también de áreas con poca especialización profesional. Género y Minería es uno de esos temas. Hay muchos temas aun por explorar.

4.2.6 Oportunidad presentada en carreras de ingeniería.

Conforme se desprende del Informe “Perú: 50 años de cambios, desafíos y oportunidades poblacionales” realizado por el INEI, las carreras de ingeniería, industria y construcción presentan el mayor desbalance de participación: una proporción del 11% de participación de la mujer y 31.9% de la participación del hombre. Así las cosas, es importante se impulse y motive que más mujeres participen de ellas.

Además de lo anteriormente mencionado, más allá de lograr el incremento de mujeres en carreras de ingeniería, es importante asegurarles el acceso a prácticas preprofesionales, a plazas de puestos de trabajo y a la posibilidad de un desarrollo laboral sin techos de cristal.

Una manera de lograrlo es que las empresas de la industria minera desarrollen buenos programas de retención de talento; de modo tal, que el desarrollo en el ámbito personal o familiar (por ejemplo, la maternidad o cuidado de los hijos) no desincentiven la permanencia en el sector minero.

Contrario a lo indicado a nivel país, la I Caracterización de las Mujeres de la Mediana y Gran Minería evidenció que la carrera universitaria más estudiada era la ingeniería; por lo tanto, se debería realizar acciones concretas dirigidas a ellas.

4.2.7 Los datos estadísticos con perspectiva de género deben tener continuidad.

Los datos estadísticos del “Informe Perú: 50 años de cambios, desafíos y oportunidades poblacionales” elaborado por el INEI resultó valiosísimo para identificar el contexto mujer en el país. Por tanto, estos trabajos de data estadística nacional deberían ser continuos no ser un hecho aislado.

De otro lado, los informes emitidos por la Dirección de Sostenibilidad y Articulación Minera (DSAM) mediante los Informe sobre empleo Minero, durante los años 2019 y 2020, fueron insumos valiosísimos para visibilizar en el sector y tomar conciencia de las brechas de género existentes. A la fecha se ha descontinuado su publicación. Lo óptimo sería que se retomen para poder verificar cómo van los avances respecto al ODS #5 en temas laborales de la industria minera.

4.2.8 Uso de los tres segmentos de mujeres mineras.

Los tres segmentos poblacionales en que se dividió la encuesta son: i) mujeres mineras, de la mediana y gran minería, estudiantes de carreras universitarias o estudios técnicos vinculados a la industria minera, ii) mujeres mineras, de la mediana y gran minería, que se encuentran profesionalmente activas y iii) mujeres mineras, de la mediana y gran minería, que trabajaron en la industria minera.

La lección que nos deja la caracterización de mujeres minera y el uso de la herramienta encuesta es que en el sector minero coexisten permanentemente estos tres segmentos. Por lo tanto, debemos trabajar el ODS #5 tomándolos en cuenta. A manera de ejemplo, no podemos lograr que más mujeres accedan a puestos gerenciales si primero no ensanchamos la base; vale decir, ampliamos el ingreso de más mujeres al sector minero. Y posteriormente al ingreso, requeriremos generar óptimas condiciones para que estas mujeres permanezcan (retención) y hagan carrera en el sector.

Planteados los segmentos en esta investigación, futuros estudios podrían ahondar en cada uno de ellos.

4.2.9 El desarrollo normativo es importante pero no basta; también es importante la capacitación.

Los resultados de la I Caracterización de Mujeres Mineras respecto a violencia de Género (específicamente la detección de un caso de abuso sexual) nos demostró que la sola producción legislativa no garantiza su óptima aplicación. Es necesario que el Estado mediante el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables retome la conducción de campañas y talleres educativos y de concientización sobre respeto e integridad, así como los aspectos legales y las consecuencias jurídicas del quebrantamiento del orden público.

Y , más allá de campañas sobre Violencia de Género, también es importante capacitación en estos temas de igualdad, equidad e inclusión de género con el fin de eliminar las barreras culturales personales⁶¹ que cada uno de nosotros tengamos aprendidas (desde en casa o en nuestro entorno social).

4.2.10 Fomentar desde el Estado alianzas estratégicas con las instituciones como PNUD; y, asociaciones como OMA, WIMPerú y WOMENCEO.

Respecto de la primera, alianzas con PNUD. Esta institución promueve campañas en atención al logro del ODS #5 como, por ejemplo, He For She, que actualmente lo desarrolla WIMPerú, pero corresponde a la ONU MUJERES.

⁶¹ Por ejemplo: Prejuicios, sesgos inconscientes, mitos y prejuicios, resistencia a cambios, entre otros.

Respecto de las segundas, alianzas estatales con asociaciones como OMA, WIMPerú y WOMENCEO. Por los distintos segmentos de mujeres mineras que agrupan, la cantidad de asociadas que representan y, los distintos objetivos y especialización que representan son un aliado estratégico para el Estado y en particular para el sector minero en el impulso del ODS #5. Por lo tanto, representan (las tres) un aliado estratégico para realizar acciones conjuntas o en colaboración maximizando las plataformas y redes, logística, conocimiento y objetivos de estas instituciones.

4.2.11 Importancia de la participación y compromiso del sector privado, más allá de las políticas y normas estatales.

Otro posible aliado estratégico es el sector privado. Hemos revisado como en Chile el sector privado es un aliado estratégico del sector minero: articulando o coordinado acciones conjuntas se hace más efectivo el uso de recursos humanos, financieros y logísticos. La Mesa Nacional Mujer y Minería en Chile es un claro ejemplo de ello. Tanto para la articulación estatal como para articulación necesaria con todos los actores involucrados.

De otro lado, también podemos recoger de Chile, la posibilidad de elaborar nuestro propio Sello Nacional vinculado con el ODS #5. Y si no hubiera recursos, podemos promover los Sellos de los organismos internacionales.

El Estado es el llamado a proponer, impulsar y motivar una suma de esfuerzos conjuntos. No hace mucho el colectivo “Grupo Visión Minera 2030” demostró que -de manera desinteresada- los profesionales comprometidos con el sector pueden sumar y unir esfuerzos para el desarrollo del sector minero. Quizá el ODS #5 sea el motivo idóneo para empezar a trabajar unidos.

4.2.12 Mas allá de las certificaciones institucionales externas, también hay la posibilidad de promover un Sistema de Gestión de Igualdad de Género y un Sello Nacional.

Tal y como viene ocurriendo en Latinoamérica y también Chile, Perú debería analizar las ventajas de establecer su propio Sistema de Gestión de Igualdad de Género - SGIG y además implementar un sello de certificación nacional.

Si bien la implementación demanda recursos humanos, económicos y logísticos, la literatura nos indica que favorece positivamente hacia los objetivos del ODS #5.

4.2.13 Plantear metas claras y cuantificables vinculadas al ODS #5.

Chile tiene contemplado en su Política Nacional Minera al 2050 no solo un porcentaje de acceso y participación femenina en la industria minera; sino, además, cuenta con un porcentaje de participación femenina en puestos de liderazgo. Esto le está permitiendo un óptimo seguimiento y monitoreo de avances; Perú también debería planteárselos.

4.2.14 Atención conjunta y coordinación permanente en las instituciones públicas para atender temas vinculados con el ODS #5.

Chile instauró desde el año 2018 la Mesa Nacional Mujer y Minería, la cual es liderada por dos instituciones públicas de manera conjunta: el Ministerio de Minería y, el Ministerio de la Mujer y la equidad de Género. De este modo el gobierno asegura un trabajo organizado y la optimización del uso de recursos humanos y financieros. A resaltar que también participan las empresas mineras, los proveedores de la industria y organizaciones de la sociedad. Perú podría adoptar una práctica similar.

4.2.15 La Iniciativa de Paridad de Género - IPIG de Perú.

De acuerdo con lo publicado por el BID, actualmente se está construyendo/desarrollando el IPIG de Perú. Saludamos esta decisión política de alianza estratégica con organismos internacionales para utilizar esta herramienta de colaboración público-privada

CONCLUSIONES

A continuación, las conclusiones más resaltantes del presente trabajo:

1. La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible generan la posibilidad de desarrollar nuevos temas vinculados con la industria minera nacional. Promover y ampliar los temas de las investigaciones académicas vinculadas con la industria minera permitirá una mejor comprensión del sector y, otorgará nuevas herramientas e información para el óptimo desarrollo la minería en el país.
2. Existe la percepción que el sector minero es una industria masculinizada y se confirma cierta. Revisados los Informes emitidos por el Ministerio de Energía y Minas (en adelante MINEM), éstos evidencian una mínima participación laboral femenina en el sector minero y, la existencia de brechas salariales entre los hombres y las mujeres que trabajan en un cargo similar en este sector. Por tanto, se visibiliza la necesidad de reducir y eliminar las brechas de género existentes para poder alcanzar el ODS #5.
3. Promover la igualdad de la mujer es un requerimiento mundial y una necesidad nacional impostergable. La Agenda 2030, los datos del INEI, las publicaciones de la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del MINEM y los resultados de la I Caracterización de Mujeres Mineras nos indican no solo que las mujeres son la población mayoritaria del país; sino, además, que se necesita y requiere de metas y actividades claras para el logro del ODS#5 en el país; y en particular, en la industria minera.
4. Más allá del compromiso estatal con la Agenda 2030, el ODS #5 es un derecho. Independientemente de un compromiso internacional voluntariamente asumido por el Estado, es su responsabilidad asegurar y promover la igualdad de género en el país.
5. Ruta hacia el cumplimiento del ODS #5 en el sector minero. Lo realizado a partir del sector público minero nos lleva a concluir que si bien hay evidencias de

avances; éstos no son suficientes. Parecería que no se le da la debida importancia o relevancia en el sector.

Los avances más significativos son las publicaciones de estadística laboral los años 2019 y 2020; es necesario retomar su continuidad.

6. “Grupo Visión Minería 2030” es referente que los peruanos podemos realizar procesos de diálogo y construir consensos. El primer y único trabajo coordinado entre todos los actores de un sector extractivo para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible al 2030 se realizó en el sector minero. Este espacio y convergencia de actores debería mantenerse de manera constante, a lo largo del tiempo, a fin de asegurar que los objetivos y políticas del Estado mantengan en prioridad la Agenda 2030 en el sector minero.
7. Necesidad de contar con una caracterización y encuestas temáticas específicas y con periodicidad. Queda demostrada la importancia de contar con una caracterización de la mujer minera y la utilidad de la herramienta encuestas. Contando con una primera caracterización y una propuesta de encuesta en esta investigación, sería oportuno seguir realizándolas a gran escala y de manera constante a fin de registrar las fluctuaciones de los resultados en un mediano y largo plazo.
8. Las instituciones sin fines de lucro representan posibles aliados estratégicos en la ruta hacia el logro del ODS #5: El estado debería tomar en consideración el trabajo que realizan las tres instituciones analizadas y coordinar actividades conjuntas en favor de las mujeres.
9. Participación de la población masculina. Sería oportuno contar con una encuesta mixta, a fin de conocer la visión de los hombres de respecto a las brechas aún existentes en el sector minero y su compromiso con la igualdad de género. La igualdad de género se logrará con la contribución tanto de hombres y mujeres.
10. Perú debería tomar en cuenta lo implementado en la industria minera de Chile y el ODS #5. Al igual que nuestro vecino país fronterizo, podría: i) Articular el sector

público en torno al ODS 5 (Ministerio de Minería, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género entre otras instituciones conforman la Mesa Nacional Mujer y Minería), ii) Promover estudios de caracterización de la mujer minera, iii) Establecer metas y objetivos directamente vinculados con el ODS #5 y iv) Normar y diseñar una certificación voluntaria empresarial para temas de género. Esto serviría no solo a empresas mineras sino a todas las industrias extractivas y no extractivas.

11. Las propuestas políticas y legislativas encaminadas hacia el ODS 5 deben de ir acompañadas del compromiso de la sociedad: todos debemos implicarnos. Para lograr alcanzar la meta de la igualdad de género no solo es requerido el compromiso del Estado (planificación de política nacional, propuestas normativas e implantación de programas), también se requiere del compromiso del sector privado (políticas corporativas en apuesta por la igualdad de género).

Adicionalmente, también se requiere de las familias, que son el primer centro de aprendizaje de valores y principios éticos. Por ejemplo, la corresponsabilidad de las labores en el hogar será aprendido desde la infancia por imitación de nuestros padres. Por tanto, cada uno de nosotros es también actor directo en este propósito y embajador en el propósito de cambiar la mentalidad y sembrar valores sociales.

12. Campañas educativas en casa y promovidas por el Estado. La corresponsabilidad en los ámbitos laboral, familiar y personal es esencial. Un ejemplo, la maternidad es un hecho biológico de procrear y amantar a un hijo, y es indiscutiblemente exclusivo de las mujeres; pero, el cuidado y educación del hijo a lo largo de su existencia puede ser realizado tanto por hombres como por mujeres. Entonces debemos ser conscientes respecto qué estamos educando en casa tanto con las palabras como con el ejemplo.

Concientizar respecto de este aspecto requiere de campañas educativas tanto en hombre como mujeres a fin de que las políticas y las normas encuentren sustento y eco en casa.

13. Igualdad de derechos. De la revisión normativa realizada, encontramos que hay evidencias de desarrollo normativo que busca equiparar los derechos económicos y

laborales entre hombre y mujer. La licencia de maternidad y paternidad. Es un claro ejemplo y permite establecer la corresponsabilidad en relación con el hijo y a conciliar la vida familiar.

14. Mujeres en sectores históricamente masculinizados. Los resultados de la encuesta nos demuestran que la mayoría de las profesionales estudiaron ingeniería. Una carrera de ciencias que, históricamente, la vinculamos más con los varones. Entonces, para adelante, el reto es no solo asegurar su incorporación al mercado laboral (más allá de las prácticas) sino también su posible desarrollo: carrera profesional y retención de talento.
15. El Lenguaje Inclusivo como elemento de apoyo hacia la igualdad de género. El MINEM ha incorporado el lenguaje inclusivo como elemento simbólico y de apoyo hacia el ODS #5.
16. Estudios desde el género masculino. Sería muy interesante que también se generen estudios del ODS #5 a partir del género masculino; ello con el fin de analizar en paralelo cómo ha influido las tendencias feministas en ellos: su percepción y adaptación a los cambios en las estructuras sociales.
17. El sector minero tiene la oportunidad de posicionarse como ejemplo en el impulso y compromiso con el ODS#5 en el país. En su oportunidad, el sector minero fue referente de desarrollo en políticas, normativa y gestión socioambiental; ahora, puede nuevamente serlo en temas vinculados con la igualdad de género.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bibliografía (Libros, Informes, Artículos, Guías):

- AVOLIO, Beatrice et all. (2018) Factores que Influyen en el Ingreso, Participación y Desarrollo de las Mujeres en Carreras Vinculadas a la Ciencia, Tecnología e Innovación en el Perú. CENTRUM PUCP.
- Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo. (1987). Nuestro Futuro Común. Recuperado a partir de: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N87/184/70/PDF/N8718470.pdf?OpenElement>
- De Barbieri, T. (1993) Sobre la categoría Género. Una introducción teórico - metodológica. Debates en Sociología, N° 18, 145 – 169.
- FAO (2011). Guía Metodológica de Sistematización.
- Faúndez, A., Peyrín, C, y Weinstein, M. (2017). Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal en las Empresas. SERNAM.
- Fuller, N. (2004). Contrastes regionales en las identidades de género en el Perú Urbano. El caso de las mujeres de la baja Amazonía. Anthropologica del Departamento de Ciencias Sociales, Vol.22 (Núm.22), 121-136. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/anthropologica/article/view/904>
- Grasso, L. (2006). Encuestas: elementos para su diseño y análisis.
- INEI (2018). Perú Resultados Definitivos. Tomo I.
- INEI. (2022). Perú: 50 años de cambios, desafíos y oportunidades poblacionales.
- Iniciativa de Paridad de Género Chile (2016). Documento Técnico.
- Manrique, H y Sanborn, C (2021). La minería en el Perú: balance y perspectivas de cinco décadas de investigación.
- Lamas, M. (1996). La perspectiva de género. La Tarea, Revista de Educación y Cultura. Recuperado a partir de: https://www.ses.unam.mx/curso2007/pdf/genero_perspectiva.pdf
- Ministerio de Minería. (2018). Mesa Nacional Mujer y Minería: 2018 -2021. Recuperado a partir de: https://www.minmineria.cl/media/2021/12/Mesa_Mujer_Mineria_web_baja.pdf

- Ministerio de Minería. (2022). Política Nacional Minera: Minería 2050. Recuperado a partir de: www.politicanacionalminera.cl/wp-content/uploads/2022/03/Mineria_2050-Politica_Nacional_Minera.pdf
- MINEM (2022). Boletín Estadístico Minero – N° 012 – 2022. Recuperado a partir de: www.minem.gob.pe/minem/archivos/file/Mineria/PUBLICACIONES/VARIABLES/2022/BEM12-2022.pdf
- MINEM (2020) Informe de Empleo Minero 2020. Recuperado a partir de: [https://www.minem.gob.pe/minem/archivos/file/Mineria/PUBLICACIONES/LIBROS/EMPLEO2020\(2\).pdf](https://www.minem.gob.pe/minem/archivos/file/Mineria/PUBLICACIONES/LIBROS/EMPLEO2020(2).pdf)
- Movimiento Manuela Ramos (2008) Ley de Igualdad de Oportunidades entre hombres y Mujeres: Ley 28983 comentada.
- PNUD. (s/determinar) . El Sello de Igualdad de Género, un Programa de Certificación para empresas públicas y privadas apoyado por el PNUD.
- Sánchez Upegui, A. (2011). Manual de redacción académica e investigativa: cómo escribir, evaluar y publicar artículos. Medellín: Católica del Norte Fundación Universitaria.
- SCOTT, J. W. (1996). El género: Una categoría útil para el análisis histórico. En: Lamas Marta Compiladora. El género: la construcción cultural de la diferencia sexual. PUEG, México. 265-302. Recuperado a partir de <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/scott.pdf>
- SERNAM (2013) Guía Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal en las Organizaciones.
- Stefanovic, A, y Saavedra M. (2016) Las Mujeres en el sector minero de Chile: Propuestas para políticas públicas de igualdad. CEPAL. Recuperado a partir de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40405/4/S1600926_es.pdf
- UNESCO. (s/determinar). Igualdad de Género. Recuperado a partir de: <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>
- Vaccaro, G (2022). Mujeres y minería del futuro: primer diagnóstico sobre la situación de la mujer en la industria minera en el Perú, enfocado en mediana y gran minería”. PNUD.
- Vantaz. (2019) Análisis de Encuesta: II Estudio de Mujeres en la Minería.

- GRUPO VISIÓN MINERA. (2019). Visión de la Minería en el Perú al 2030. Recuperado a partir de: <https://www.minem.gob.pe/publicacion.php?idSector=9&idPublicacion=583#:~:text=AI%202030%2C%20la%20miner%C3%ADa%20en,valoraci%C3%B3n%20de%20toda%20la%20sociedad>
- WORLD ECONOMIC FORUM. (2022). Global Gender Gap Report 2022. Recuperado a partir de: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf

Referencias Electrónicas (Enlaces Institucionales o Sitios Web utilizados):

- BID:
 - ✓ Apuntes sobre Iniciativa de Paridad de Género: <https://www.iadb.org/es/gender-and-diversity/iniciativa-de-paridad-de-genero>
 - ✓ Iniciativa de Paridad de Género de Chile: <https://iniciativaparidadgenerochile.minmujeryeg.gob.cl/>
- Ministerio de Minería (Chile) – Página institucional: <https://www.minmineria.cl/>
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) – Estadísticas del Centro de Emergencia Mujer: <https://www.mimp.gob.pe/omep/estadisticas-atencion-a-la-violencia.php>
- ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS:
 - ✓ Explicación de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>
 - ✓ Nota de Prensa de Asamblea General que adopta la Agenda 2030: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>
 - ✓ Resoluciones y decisiones del Consejo Económico y Social: período de sesiones de 1997: <https://digitallibrary.un.org/record/409819?ln=en#record-files-collapse-header>
- OMA – Página institucional: <http://www.omaperu.org/>
- ONU MUJERES:
 - ✓ Explicación del Objetivo de Desarrollo Sostenible #5: <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-5-gender-equality>

- ✓ Proyecto He for She: <https://www.heforshe.org/en/champions>
- PERUMIN – información sobre PERUMIN 35 (2022):
<https://perumin.com/perumin35/public/es>
- PNUD:
 - ✓ Página institucional: <https://www.undp.org/es/sobre-nosotros>
 - ✓ Empresas Certificadas en Sellos de Igualdad de Género:
<https://www.selloigualdadgenero.org/ges-empresas-certificadas/>
- SERNAM (Chile) – Página institucional: <https://www.sernameg.gob.cl/>
- VANTAZ GROUP – Página institucional: <https://vantaz.com/>
- WIM Perú:
 - ✓ IWIM – Página institucional: <https://internationalwim.org/about-us/>
 - ✓ WIMPerú - Página institucional: <https://wimperu.org/>
 - ✓ WIM UK – Página institucional: <https://www.womeninmining.org.uk/about/>
- WOMENCEO Perú
 - ✓ Página institucional: <https://cms.plataformadirectoresperu.com/>
 - ✓ Cursos en CENTRUM PUCP: <https://centrum.pucp.edu.pe/centrum/>

Referencias Normativas

- i. Principales Convenios Internacionales:
 - Declaración de Río de Janeiro -1992.
 - Declaración y Programa de Acción de Viena – 1993.
 - Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo – El Cairo 1994.
 - Declaración de Copenhague sobre Desarrollo Social y Programa de Acción de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social – Copenhague 1995.
 - Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer – Beijing 1995.
- ii. Principal Política Nacional vinculada con el ODS #5:
 - Decreto Supremo N° 095- 2022- PCM, Plan Estratégico de Desarrollo Nacional al 2050 (CEPLAN).
 - Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, Política Nacional de Igualdad de Género.
 - Decreto Supremo N° 002-2020- MIMP, Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género de la Política Nacional de Igualdad de Género.

- Resolución Ministerial N° 116-2021-MIMP, Lineamientos para la elaboración de los Protocolos o Normas Equivalentes de Implementación de los Servicios de la Política Nacional de Igualdad de Género -PNIG.

iii. Principal Normativa Nacional vinculada con el ODS #5:

- Normas vinculadas con el Derecho a la Igualdad y la No Discriminación:
 - ✓ Constitución Política del Perú (1993).
 - ✓ Ley N° 28983, Ley de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Normas vinculadas con los Derechos Económicos y Laborales:
 - ✓ Ley N° 26772, disponen que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato.
 - ✓ Decreto Supremo N° 002-2007-MIMDES, Disponen la implementación y funcionamiento de servicios de cuidado diurno a través de las cunas o wawa wasi institucional en las entidades de la Administración Pública.
 - ✓ Ley N° 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada; y, su modificatoria Ley 30807.
 - ✓ Ley N° 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna.
 - ✓ Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.
- Normas vinculadas con el fin de Proscribir y eliminar la Violencia de Género:
 - ✓ Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual; y su modificatoria Ley N° 29430.
 - ✓ Ley N° 30314, Ley para prevenir y sancionar el acoso sexual en espacios públicos.
 - ✓ Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
 - ✓ Decreto Legislativo N° 1408, Decreto Legislativo de fortalecimiento de las familias y prevención de la violencia (modificado por Decreto Legislativo N° 1443).

- ✓ Decreto Legislativo N° 1410, Decreto Legislativo que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al código penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.

iv. Principal Política y Normativa Sectorial vinculada al ODS #5:

- Principal Política Sectorial:

- ✓ Actualización Plan Estratégico Sectorial (PESEM) 2016 – 2012 del Sector Estatal de Energía y Minas. Recuperado de: https://www.minem.gob.pe/Transparencia/archivos/PESEM/PESEM_2016-2021-FP2.pdf
- ✓ Ampliación del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2020 - 2025 del Ministerio de Energía y Minas. Recuperado de: <http://www.minem.gob.pe/minem/archivos/AmpliacionPEI2020-2025-Visado.pdf>
- ✓ Resolución Ministerial N° 163-2020-MINEM /DM, Aprueba la ampliación del horizonte del Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) para el período 2016 – 2025. Así también, aprueba la ampliación del horizonte del Plan Estratégico Institucional (PEI) para el período 2020 – 2025.

- Principal Normativa:

- ✓ Resolución Ministerial N° 390 – 2019 -MINEM /DM, crea el Comité para la Igualdad de Género del Ministerio de Energía y Minas.
- ✓ Resolución Secretarial N° 021-2021.MINEM/SG, aprueba la Guía de Lenguaje inclusivo del Ministerio de Energía y Minas

ANEXOS

Vinculados con la Encuesta realizada:

1.1 Balotario de Encuesta

1.2 Datos Estadísticos del resultado de la aplicación de la Encuesta



1.1 BALOTARIO DE LA ENCUESTA

BLOQUE	PREGUNTAS	¿Es obligatoria?	ALTERNATIVAS DE RESPUESTAS						
I	CARACTERIZACIÓN DE ENCUESTADA								
0	Correo electrónico	SI							
1	Identificación de encuestada	SI	Deseo identificarme (continúa)	No deseo identificarme (pasa a pregunta 2)					
SP	En caso hay marcado "deseo identificarme": Identificación de persona encuestada	NO	Nombre completo	DNI					
2	Edad	SI	18 - 29	30 - 49	50 - 64	65 a más			
3	Estado Civil (RENIEC)	SI	Soltera	Casada	Divorciada	Viuda			
4	Zona de procedencia	SI	Costa	Sierra	Selva	Extranjera			
4.1	Especificar "provincia - departamento" en caso sea Perú o "país de procedencia" en caso sea extranjera	SI							
5	Máximo nivel educativo alcanzado	SI	Secundaria completa	Técnico	Universitario	Post- grado dentro del país	Post- grado fuera del país		
5.1	Indicar el nombre de la institución donde estudió el máximo nivel educativo alcanzado	SI							
5.2	Indicar si es institución	SI	Pública	Privada					
5.3	Indicar el título académico del máximo nivel educativo alcanzado (ejem: secundaria completa, bachiller, magíster, doctor u otro)	SI							
6	Área de estudio	SI	Ingeniería	Economía y Finanzas	Humanidades y Ciencias Sociales	Medicina	Tecnología de la Información (TI)	Derecho y Ciencias Políticas	Otra opción
6.1	En caso haya marcado "Otra opción", indicar el área de estudio	NO							
6.2	En caso tenga una especialidad dentro del área de estudio, indicarla (ejem: ingeniería ambiental, derecho minero)	NO							
II	RESPONSABILIDADES EN CASA								
7	¿Cuenta con apoyo en las labores domésticas?	SI	Sí	No					
8	¿Con quién comparte las responsabilidades del hogar?	SI	Pareja	Familia	Trabajadora del Hogar	Otra opción			
8.1	En caso haya marcado "Familia", ¿con quién? (ejemplo: mamá, hermana, hijos)	NO							
8.2	En caso haya marcado "Otra opción", ¿con quién?	NO							
9	¿Tiene Hijos?	SI	Si (pasa a pregunta 9.1)	No (pasa a pregunta 9.2)					
9.1	En caso haya marcado "No", agradeceríamos compartirnos el (los) motivo (s):	NO							
9.2	¿Cuántos hijos tiene?	NO	1	2	3	más de 3			
10	¿Comparte el cuidado de sus hijos?	SI	Sí	No					
10.1	En caso haya marcado "Sí", ¿con quién?	NO	Pareja	Familia	Trabajadora del Hogar/ Nana	Otra opción			
10.2	En caso haya marcado "Otra opción", ¿con quién?	NO							
11	¿Usted está al cuidado de persona distinta a sus hijos y/o esposo en su hogar (ejemplo: padres o algún otro familiar)?	SI	Sí	No					

11.1	En caso haya marcado "Sí", ¿de quién?	NO								
III										
ÁMBITO PRE -PROFESIONAL y PROFESIONAL										
III.A PRÁCTICAS Y OTRAS MODALIDADES FORMATIVAS										
12	¿Actualmente practica dentro del sector minero?	SI	Sí (continuar)	No (pasa a la pregunta 16)						
13	¿Bajo que modalidad te encuentras?	SI	Prácticas preprofesionales	Prácticas Profesionales	Otra modalidad formativa					
14	¿En dónde se encuentra practicando?	SI								
15	¿Ha sido víctima de algún tipo de violencia de género durante sus prácticas?	SI	Sí	No						
15.1	En caso haya marcado "Sí", ¿podría indicarnos de qué tipo? (en caso haya marcado "No", agradeceremos indicarlo nuevamente).	SI	(pasa a la pregunta 29)							
III.B RÉGIMEN LABORAL										
16	¿Actualmente trabajas dentro del sector minero?	SI	Sí (continuar)	No (pasa a pregunta 34)						
17	¿Bajo qué modalidad contractual te encuentras laborando?	SI	Honorarios Profesionales (4ta categoría)	Contrato a plazo determinado (5ta categoría)	Contrato a plazo indeterminado (5ta categoría)	Contratación Administrativa de Servicios - CAS	Otra opción			
17.1	En caso haya marcado "Otra opción", especificar	NO								
18	¿En dónde se encuentra laborando?	SI	Empresa Minera - EM	Terceros que brindan Servicios a EM (Por ejem: consultora ambiental, estudio jurídico)	Entidades Públicas vinculadas al sector minero					
19	¿Cuántos años de experiencia en el sector minero?	SI	Igual o menos de 1	Igual o menos de 4	Igual o menos 10	Igual o menos de 20	Más de 20			
20	En su actual empresa ¿desarrolla o podría desarrollar una línea de carrera?	SI	Si	No						
20.1	En caso haya marcado "No", compartanos brevemente el motivo	NO								
21	¿Ha sido víctima de algún tipo de violencia de género en el ámbito laboral?	SI	Sí	No						
21.1	En caso haya marcado "Sí", ¿podría indicarnos de qué tipo? (en caso haya marcado "No", agradeceremos indicarlo nuevamente)	NO								
CONTEXTO LABORAL- Caracterización										
22	¿Qué cargo desempeña actualmente?	SI	Técnica Operaria -TO	Profesional de apoyo - PA	Administrativo - A	Jefa/Coordinadora/Supervisora -JCS	Gerente / Director - GD	Gerente General / Director General / Presidente - GG/ DG/ P u otro		
22.1	Si marco TO, PA, A, JCS/C/S y G/D favor especificar	NO								
23	¿Cuántos años está en su actual cargo?	SI	de 1	Igual o menos de 4	Igual o menos 10	Igual o menos de 20	Más de 20			
24	¿Cuál es su actual ingreso mensual promedio (S./)?	SI	Igual o menor a S/. 2,000	Igual o menor a S/. 5,000	Igual o menor a S/. 10,000	Igual o menor a S/. 25,000	Más de S/. 25,000			
25	¿Cómo obtuvo su actual puesto de trabajo?	SI	Por promoción interna (línea de carrera)	Proceso de postulación (desde afuera)	Modalidad formativa y posterior contratación	Otra opción				
25.1	En caso haya marcado "Otra opción", especificar	NO								
26	¿Tiene personal a cargo?	SI	Sí	No						
26.1	En caso haya marcado "Sí", ¿cuántas personas?	SI	1 a 5	6 a 15	16 a 30	31 a 60	Más de 60			
27	¿Maneja presupuesto en su actual puesto de trabajo?	SI	Sí	No						

27.1	En caso haya marcado "Sí", marcar un monto aproximado anual y en soles:	NO	Menor o igual a S/. 1,000	Menor o igual a S/. 5,000	Menor o igual a S/. 10,000	Menor o igual a S/. 100,000	Más de S/. 100,000		
28	Sobre la relación entre sus expectativas laborales y su actual puesto de trabajo: ¿qué alternativa es la mejor?	SI	No cumple con las expectativas que tenía	Sí cumple con las expectativas que tenía					
28.1	Sustente brevemente su respuesta	NO							
IV	IV. EXPERIENCIA y VISIÓN DE LA INDUSTRIA MINERA								
	IV.A DESDE LA EXPERIENCIA EN LAS PRÁCTICAS Y EN EL CENTRO LABORAL								
29	¿Diría que los padres o familiares impactan o influyen en el desarrollo de una carrera vinculada al sector minero?	SI	Sí	No					
29.1	Sustente brevemente su respuesta	NO							
30	¿Considera que es posible compatibilizar ámbito personal, familiar y trabajo?	SI	Sí	No					
30.1	Sustente brevemente su respuesta	NO							
31	¿Cómo ve la participación femenina y su incremento en el sector minero?	SI	Lenta, producto de la existencia de barreras culturales (aún predomina ideas de los roles masculinos).	Se ha incrementado como resultado de los mejores niveles educativos que las mujeres han alcanzado.	Se ha incrementado como resultado de las políticas de gobierno corporativo (empresariales) que promueven la equidad de género.	Se ha incrementado como resultado de políticas gubernamentales (estatales) que promueven la equidad de género.	Otra opción.		
31.1	En caso haya marcado "Otra opción", especificar	NO							
32	Sobre el desarrollo de una línea de carrera de las mujeres en el sector minero, ¿qué opción diría es la más adecuada?:	SI	Este mercado exige las mismas condiciones y otorga las mismas posibilidades para ser promovida que otros mercados.	A comparación de otros sectores, es más exigente en las mujeres para conceder oportunidades.	Ámbito laboral masculinizado, la mujer aún está en proceso de lograr mayor cuota de participación.	Otra opción			
32.1	En caso haya marcado "Otra opción", especificar	NO							
33	¿Qué acciones debería realizar el propio sector minero (gremio nacional) para promover mayor inserción y desarrollo de la mujer?	SI	Desarrollar actividades de promoción cultural sobre temas género y empoderamiento femenino.	Desarrollar acciones a nivel de gobierno corporativo donde se prevea una cuota mínima de participación de las mujeres.	Desarrollar, en alianza con el Estado, un plan estratégico de igualdad de oportunidades a largo plazo, con el objetivo de incrementar la participación femenina en el sector minero.	Otra opción			
	IV.B VISIÓN DE LA INDUSTRIA MINERA								
34	¿Cuál considera es el principal motivo por el que eligió (o le gustaría) practicar/trabajar en el sector minero?	SI	Por interés personal	Por tradición familiar	Caso fortuito	Otra opción			
34.1	En caso haya marcado "Otra opción", especificar	NO							

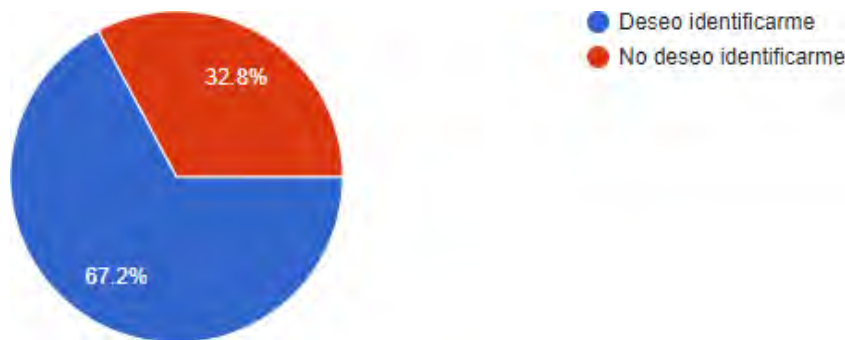
34.2	En caso haya marcado "Interés personal", especificar (ejem. retribución económica, prestigio y visibilidad, interés académico)	NO								
35	Sobre los beneficios de la industria minera, ¿cuál considera es la mejor opción?	SI	Desarrollo familiar	Desarrollo personal	Desarrollo profesional	Positivo en todos los aspectos	Otra opción			
35.1	Si marcó "Otra opción", especificar	NO								
36	¿Cuál considera es la principal desventaja en la industria minera?	SI	Distanciamiento de la familia	Distanciamiento de la pareja	Reducción de tiempo personal	No hay efectos negativos	Otra opción			
36.1	Si marcó "Otra opción", especificar	NO								
V	ÁMBITO PERSONAL									
37	¿Practica algún deporte?	SI	Sí	No						
37.1	En caso marcó "Sí", ¿cuál?:	NO								
37.2	En caso marcó "No", comentar	NO								
38	¿Tiene algún hobby?	SI	Sí	No						
38.1	En caso marcó "Sí", ¿cuál?:	NO								
38.2	En caso marcó "No", comentar	NO								
VI	MEMORIA COLECTIVA									
<p>Si tienes alguna experiencia que compartir vinculado a los temas materia de encuesta: mujer en el sector minero; este es tu espacio. Agradeceremos compartir tu vivencia/historia vinculándola con el número de pregunta de esta encuesta. Tu historia se sumará a las nuestras a fin de poder registrar nuestra memoria colectiva en el proceso de empoderamiento y desarrollo de la mujer minera en el Perú.</p>										

1.2 Datos Estadísticos del resultado de la aplicación de la Encuesta

OBJETIVO: BIENVENIDA Y REGISTRO

1. Bienvenida y registro

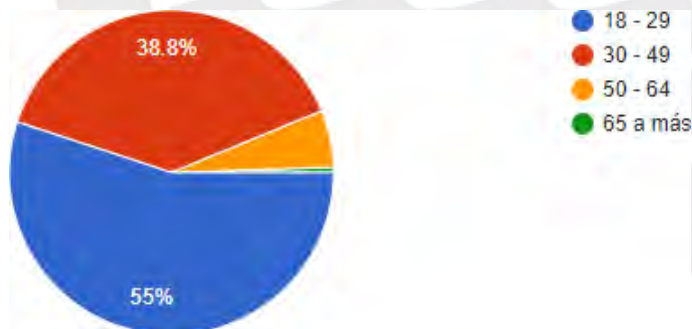
El mayor porcentaje de encuestadas quiso voluntariamente identificarse.



OBJETIVO: CARACTERIZACIÓN DE MUJERES MINERAS

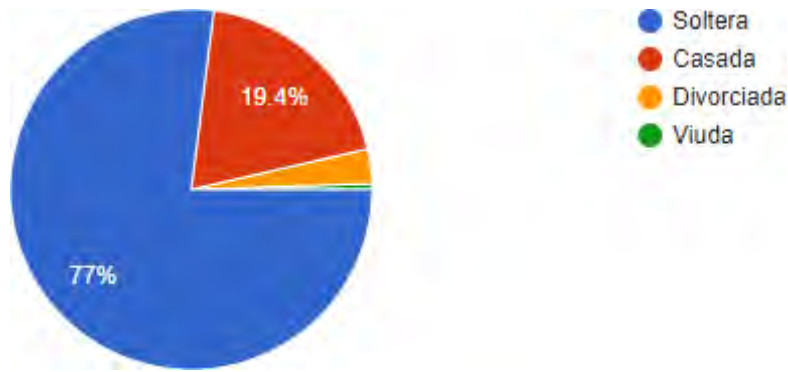
2. Edad

Con respecto a la pregunta número dos, el **55% de las encuestadas está entre los 18 y 29 años**, el 38.8% entre 30 y 49 años, el 5.7% entre 50 y 64 años y el 0.5% 65 años o más.



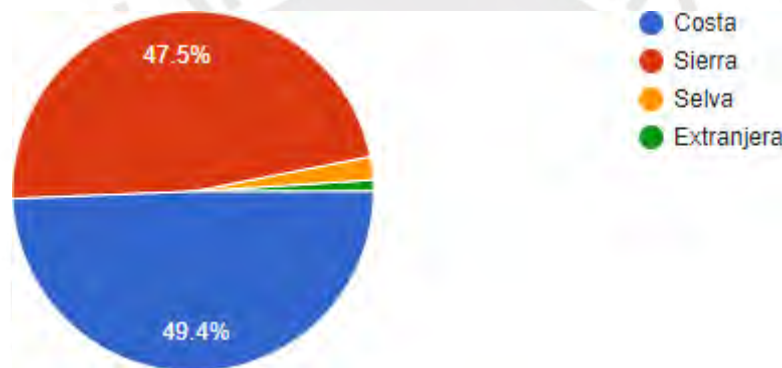
3. Estado Civil

Con respecto a la pregunta número tres, en cuanto al estado civil, el **77% de las encuestadas dijo ser soltera**, seguido del 19.4% casada, el 3.1% divorciada y el 0.5% viuda.



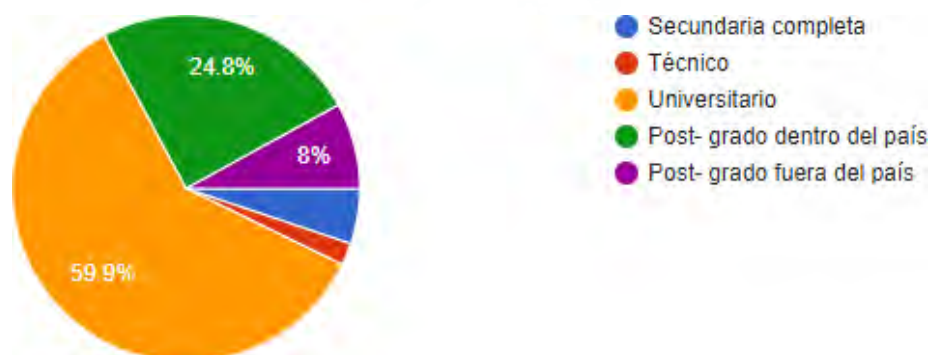
4. Zona de Procedencia

Los resultados obtenidos de la pregunta número cuatro, zona de procedencia, son los siguientes: **el 49.4% provenía de la Costa**, **el 47.5% de la Sierra**, el 2.1% eran extranjeras y el 1% de la Selva .



5. Máximo nivel educativo alcanzado

Las respuestas de la pregunta número cinco, sobre el máximo nivel educativo alcanzado, son: **el 59.9% dijo haber alcanzado un nivel universitario**, el 24.8% cuenta con un posgrado dentro del país, el 8% cuenta con un postgrado fuera del país, el 5.2% secundaria completa el 2.1% nivel técnico.

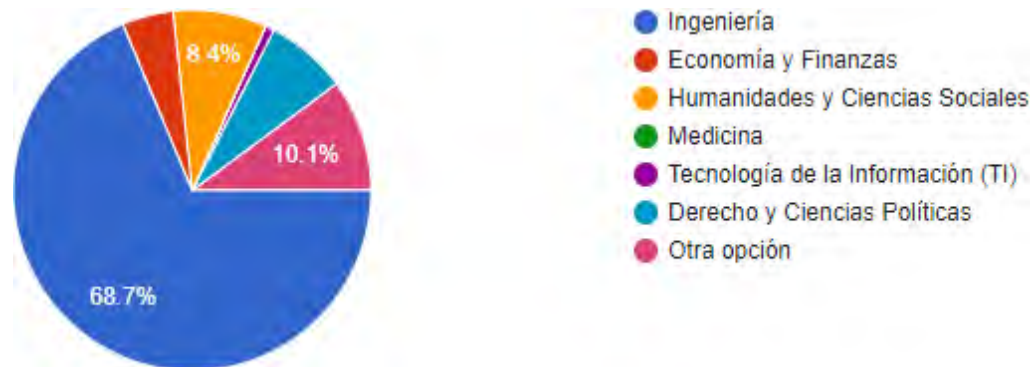


Sub-Pregunta:

- Respecto al tipo de universidad, las encuestadas indicaron en un **52.2% que fue universidad pública**, en tanto el 47.8% señaló universidad privada.

6. Área de Estudio

Sobre las áreas de estudio/oportunidad en el sector minero, los resultados fueron los siguientes: **68.7% ingeniería**, el 10.1% otra opción, el 8.4% humanidades y ciencias sociales, el 7.4% derecho y ciencias políticas, el 4.6% Economía y Finanzas y el 0.8% tecnología de la información.



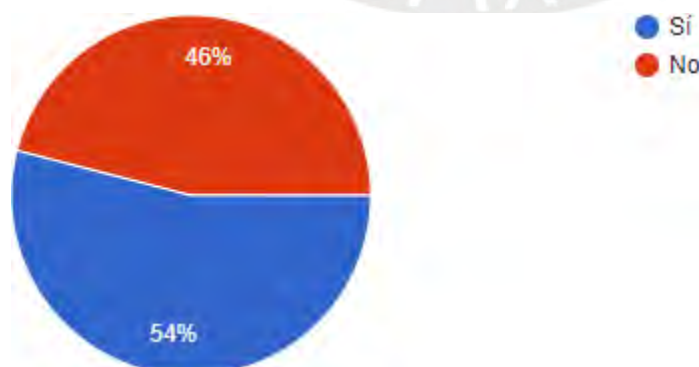
Sub-Pregunta:

- Las áreas de estudio que se encontraron en “otra opción” son administración, psicología, comunicación y marketing, negocios internacionales, gestión de proyectos, entre otros variados.

OBJETIVO: RESPONSABILIDADES EN CASA

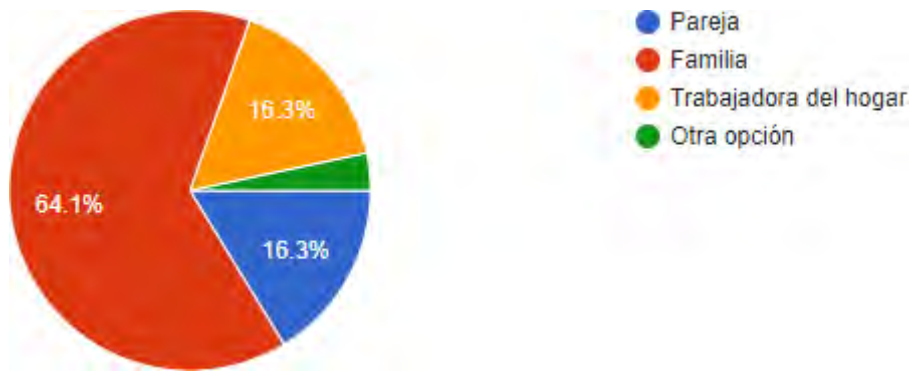
7. Labores domésticas

Iniciando con las Responsabilidades en Casa, la primera pregunta se refiere a las labores domésticas y si cuenta con apoyo. El resultado fue el siguiente: **el 54% respondió sí cuenta con apoyo en las labores domésticas** y el 46% indicó que no contaba con apoyo alguno.



8. Corresponsabilidades del hogar

Al porcentaje de encuestadas que sí contaban con apoyo en las labores domésticas, se les consultó con quién comparten las responsabilidades en casa. El resultado a continuación: **el 64.1% de las encuestas mencionó que, con la familia**, el 16.3% de las encuestadas indicó contar con apoyo de una trabajadora del hogar, otro similar porcentaje de encuestas (16.3%) indicó que compartía las responsabilidades del hogar con su pareja y un 3.3% indicó otra opción.

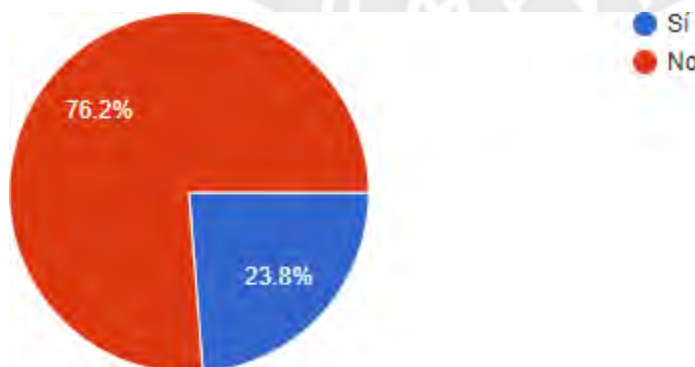


Sub-Preguntas:

- A las que respondieron “familia” se les pidió identificar al familiar. Por amplia mayoría, **el familiar que más repeticiones se observa es la madre**, seguido de hermanos y en menores cantidades papá y esposo.
- A las que respondieron “otra opción” también se les pidió precisión. **La mayoría señaló trabajadora del hogar y pareja.**

9. Hijos

En cuanto a la pregunta número nueve, si tiene hijos, **el 76.2% de las encuestas indicó no tener hijos** y el 23.8% de las encuestas respondió que si tenía hijos.

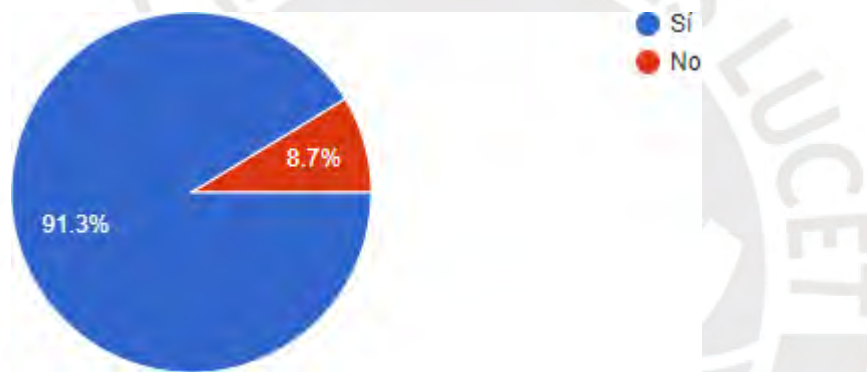


Sub-Preguntas:

- A las encuestadas que marcaron la opción “No” se les pidió compartir los motivos. En su mayoría, **podemos agrupar las respuestas dadas por las mujeres en lo siguiente: no es el momento.** Y así esta expresión puede englobar distintas frases de prioridades previas que señalan las encuestadas: terminar estudios, gozar de una estabilidad económica, de una estabilidad laboral o formar pareja.
- A las encuestadas que contestaron a esta pregunta de manera afirmativa se les preguntó cuántos hijos tenían. **El 52.2% indicó que tenía un hijo**, el 32.6% indicó que tenía dos hijos, el 13% indicó que tenía tres hijos y solo el 2.2% indicó que tenía más de tres hijos.

10. ¿Comparte el cuidado de sus hijos?

Con respecto a la pregunta número 10 se les consultó a las encuestadas si compartían el cuidado de sus hijos a lo que el **91.3% indicó que sí compartían el cuidado de sus hijos** y el 8.7% respondió que no compartía el cuidado de sus hijos.

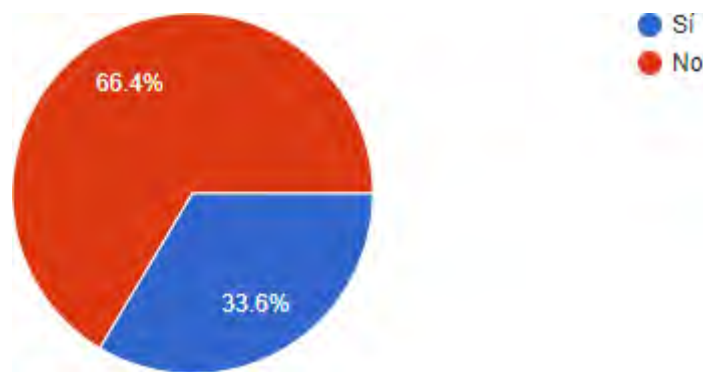


Sub-Preguntas:

- En cuanto a la pregunta de con quien compartía el cuidado de sus hijos, **el 45.9% indicó que compartía el cuidado de sus hijos con su pareja**, el 23.5% indicó que compartía el cuidado de sus hijos con su familia, otro un porcentaje similar (el 23.5%) indicó que compartió el cuidado de sus hijos con una trabajadora del hogar o nana y el 7.1% indicó otra opción.
- Al 7.1% de encuestadas que marcaron “Otra opción” se les solicitó especificar la persona. **La mayoría señaló con la abuela o que ya eran grandes (y no requerían cuidados).**

11. Cuidado de persona distinta a sus hijos y/o esposo en su hogar (ejemplo: padres o algún otro familiar)

Con respecto a la pregunta número 11 se les consultó, a las encuestadas, si estaban al cuidado de persona distinta a sus hijos y/o esposo en su hogar (por ejemplo, padres o algún otro familiar), a lo que las encuestadas respondieron en un **66.4% que no estaban al cuidado de persona distinta a sus hijos y/o su esposo** y el 33.6% indicó que sí estaban al cuidado de persona distinta a sus hijos y/o esposo.



Sub-Pregunta:

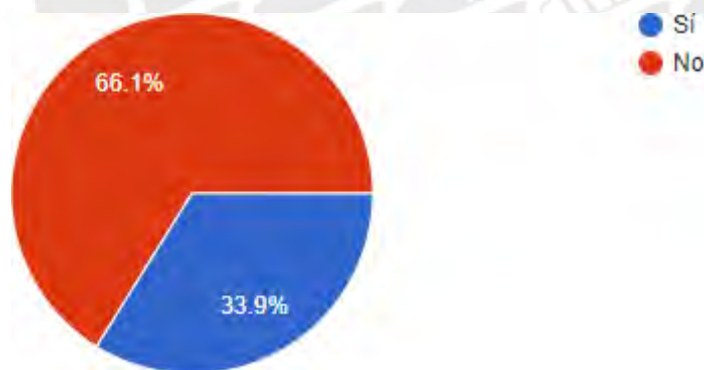
- Al 33.6% de encuestadas se les pidió identificar a la persona a quien cuidaban.
En su mayoría las encuestadas señalaron mamá, papá o ambos.

OBJETIVO: ÁMBITO PREPROFESIONAL y PROFESIONAL

- PRACTICAS y OTRAS MODALIDADES FORMATIVAS:

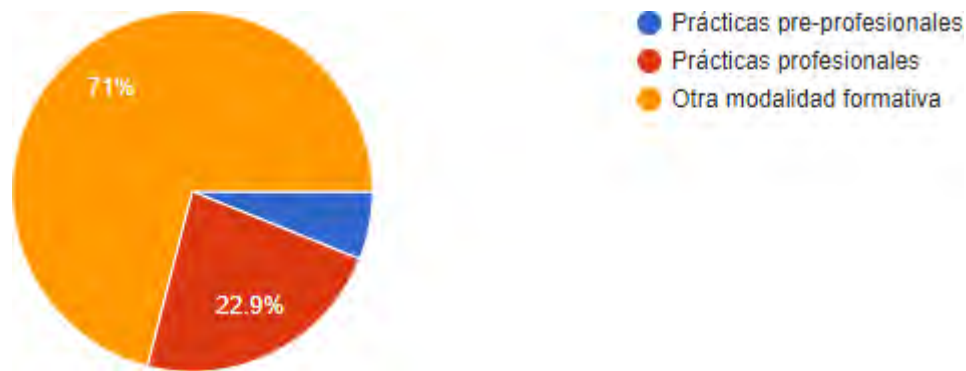
12. Práctica en el sector minero

Respecto a la pregunta número 12, se consultó a las encuestadas si actualmente ejercía alguna práctica dentro del sector minero a lo que las encuestas respondieron en un **66.1% que actualmente no ejercían práctica alguna dentro del sector minero** y un 33.9% indicó que si ejercían actualmente alguna práctica dentro del sector minero.



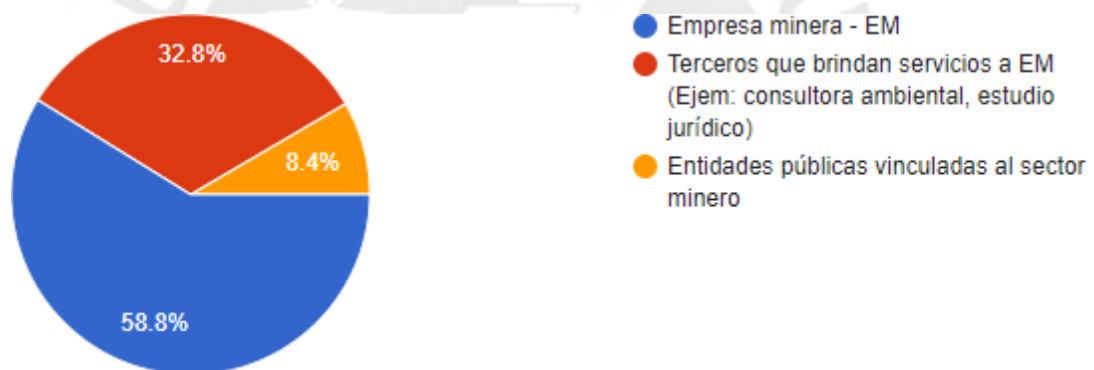
13. ¿Bajo qué modalidad te encuentras?

Participaron de la pregunta número 13 únicamente las encuestadas que respondieron de manera afirmativa a la pregunta número 12. A ellas se les consultó bajo qué modalidad se encontraban realizando esas prácticas (dentro del sector minero), a lo que un **71% indicó que realizaban otra modalidad formativa**, el 22.9% indicó que realizaban prácticas profesionales y el 6.1% indicó que se trataba de prácticas preprofesionales.



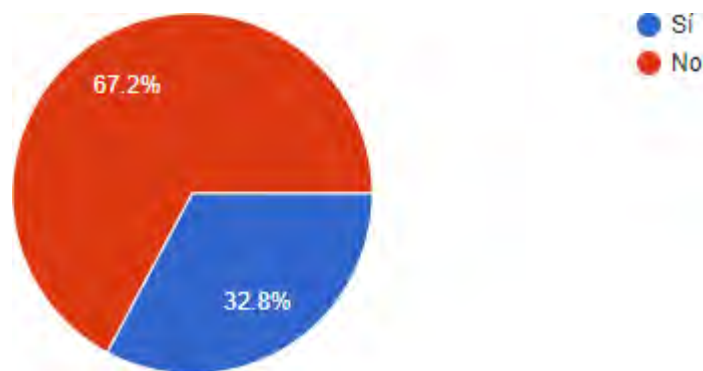
14. ¿En dónde se encuentra practicando?

Con respecto a la pregunta número 14, las encuestadas que indicaron que actualmente realizaban prácticas dentro del sector minero indicaron donde se encontraban practicando. **El 58.8% indicó que realizaban sus prácticas en empresas mineras**, 32.8% indicó que realizaban sus prácticas en empresas terceras que brindan servicios a empresas mineras (como por ejemplo consultores ambientales o estudios jurídicos) y el 8.4% indicó que realizaban sus prácticas en entidades públicas vinculadas al sector minero.



15. ¿Ha sido víctima de algún tipo de violencia de género durante sus prácticas?

En cuanto a la pregunta número 15 se les consultó a las encuestadas si habían sido víctimas de algún tipo de violencia de género durante sus prácticas. Indicaron en un **67.2% que no había sido víctimas de algún tipo de violencia de género durante sus prácticas** y un 32.8% indicó que si había sido víctima de algún tipo de violencia de género durante sus prácticas.



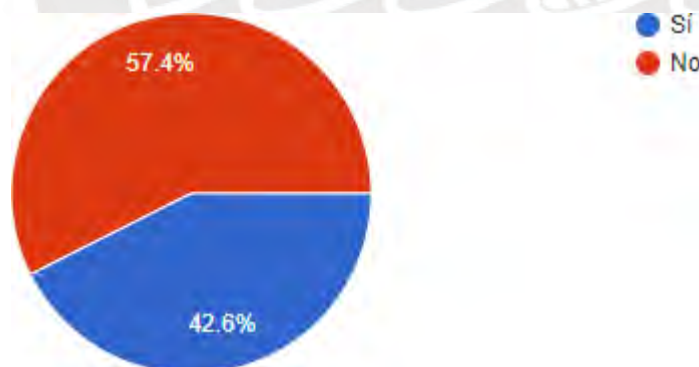
Sub-Pregunta:

- Al 32.8% de encuestadas que respondió afirmativamente haber sido víctima de casos de violencia de género, se les pidió precisar el tipo de violencia experimentada. En su mayoría **las encuestadas señalaron acoso y discriminación.**

- RÉGIMEN LABORAL / CONTEXTO LABORAL

16. ¿Actualmente trabajas dentro del sector minero?

En cuanto a la pregunta número 16, se les consultó a las encuestadas si actualmente trabajan dentro del sector minero y respondieron en un **57.4% que no trabajan actualmente dentro del sector minero** y un 42.6% indicó que actualmente si trabaja dentro del sector minero.



17. ¿Bajo qué modalidad contractual te encuentras trabajando?

Con respecto a la pregunta número 17, se consultó a las encuestadas bajo qué modalidad contractual se encuentran trabajando a lo que respondieron que un **48.6% cuenta con un contrato de trabajo a plazo indeterminado (quinta categoría)**, un 32.1% cuenta con contrato de trabajo a plazo determinado (también de quinta categoría), el 11% trabaja bajo la modalidad de honorarios profesionales (cuarta categoría), el 7.3% indicó otra opción y un 0.9% indicó estar bajo régimen de contratación administrativa de servicios - CAS.

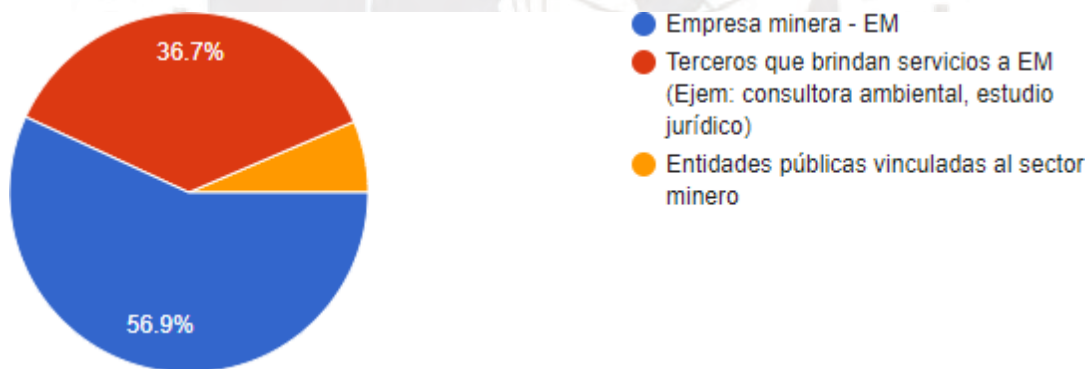


Sub-Pregunta:

- Al 7.3% de encuestadas se les pidió especificar a qué se referían con otra opción. Al respecto, las **encuestadas en su gran mayoría señalaron estar vinculadas como proveedor.**

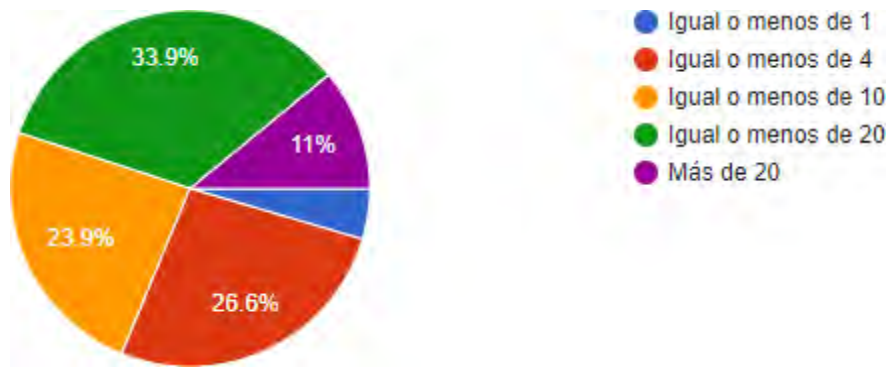
18. ¿En dónde se encuentra laborando?

Con respecto a la pregunta número 18 se les consultó a las encuestadas en donde se encontraban laborando. **El 56.9% respondió que se encontraba laborando en una empresa minera**, el 36.7% indicó que laboraba en empresas terceras que brindan servicios empresas mineras (como por ejemplo consultoras ambientales o estudios jurídicos) y el 7.4% en entidades públicas vinculadas al sector minero



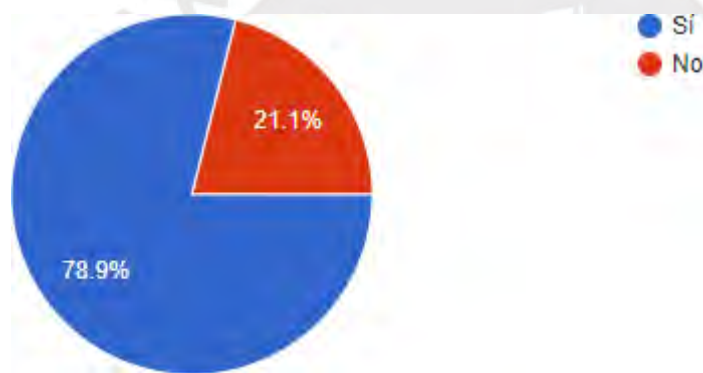
19. ¿Cuántos años de experiencia en el sector minero?

En cuanto a la Pregunta 19 se consultó, a las encuestadas, con cuantos años de experiencia cuenta en el sector minero. Las encuestadas respondieron en un **33.9% que contaban con una experiencia no mayor de 20 años en el sector minero**, el 26.6% de encuestadas indicó contar con experiencia no mayor a 4 años en el sector minero, el 23.9% de encuestadas indicó contar con una experiencia no mayor a 10 años en el sector minero, y el 11% indicó contar con más de 20 años de experiencia en el sector minero y el 4.6% indicó contar con experiencia no mayor a un año en el sector minero.



20. En su actual empresa, ¿desarrolla o podría desarrollar una línea de carrera?

Con respecto a la pregunta 20 se consultó a las encuestadas si en su actual empresa desarrollaban o podrían desarrollar una línea de carrera, a lo que el **78.9% respondió que sí desarrollaba o podría desarrollar una línea de carrera en su actual empresa** y el 21.1% indicó que no desarrollaba o no podría desarrollar una línea de carrera en su actual empresa.

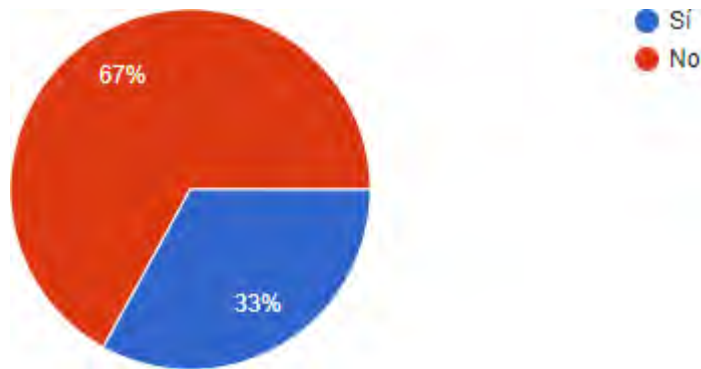


Sub-Pregunta:

- Al 21.1% de encuestadas se les pidió especificar cuál era el motivo por el cual no desarrollaban o no podrían desarrollar una línea de carrera en su actual empresa. Al respecto, las **encuestadas en su gran mayoría señalaron razones vinculadas a la estructura corporativa.**

21. ¿Ha sido víctima de algún tipo de violencia de género en el ámbito laboral?

En la pregunta número 21 se consultó a las encuestas si han sido víctimas de algún tipo de violencia de género en el ámbito laboral. Al respecto, **el 67% respondió que no había sido víctima de algún tipo de violencia de género en el ámbito laboral** y el 33% respondió que si había sido víctima de algún tipo de violencia de género en el ámbito laboral.

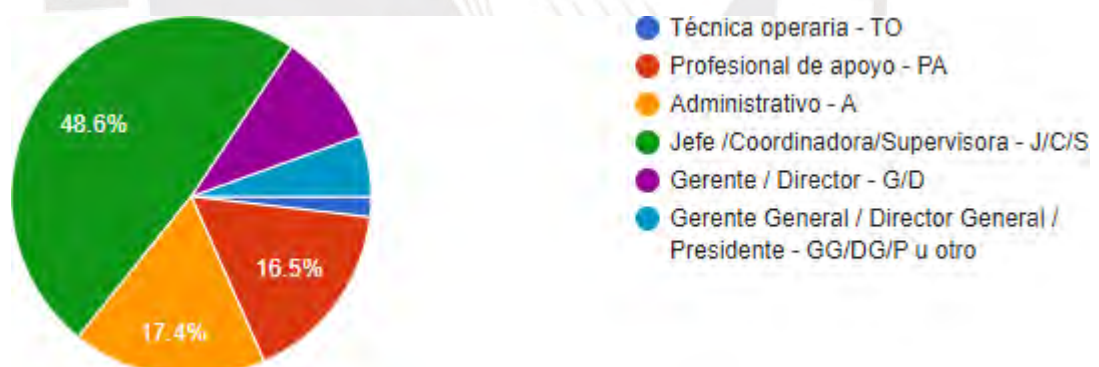


Sub-Pregunta:

- Al 33% de encuestadas se les pidió especificar cuál era el tipo de violencia de género que había sufrido en el ámbito laboral. Al respecto, las **encuestadas en su gran mayoría señalaron acoso y hostigamiento sexual. Preocupa sobremanera que una encuesta haya respondido que sufrió abuso sexual.**

22. ¿Qué cargo desempeña actualmente?

Se consultó a las encuestadas que cargo desempeñan actualmente y el **48.6%** indicó que desempeñaba el cargo de jefe coordinador o supervisor, seguido de un 17.4% que desempeñaba un cargo administrativo, un 16.5% que desempeñaba un cargo profesional de apoyo, un 10.1% que desempeñaba un cargo de gerente o director, un 5.5% eran Gerente General, Director General o Presidente y el 1.8% indicó desempeñar un cargo técnico operativo.



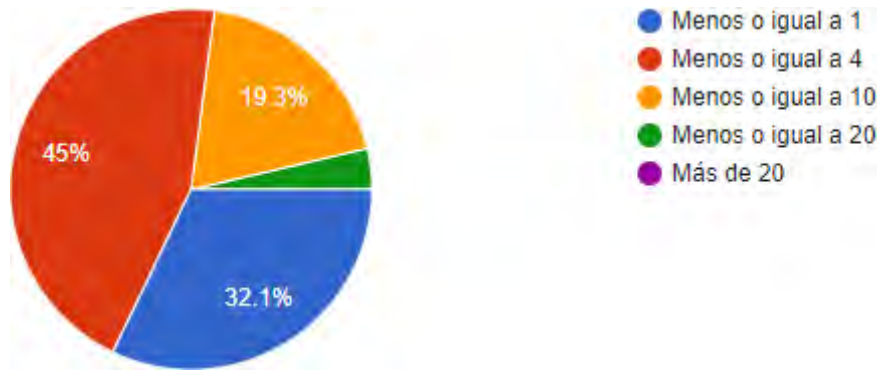
Sub-Pregunta:

- A todas las encuestadas menos al 5.5% que marcó Gerente General, Director General o Presidente, se les pidió especificar el puesto de trabajo. Al respecto, las **encuestadas identificaron diversos puestos sin que exista uno que sobresalga como mayoritario.**

23. ¿Cuántos años está en su actual cargo?

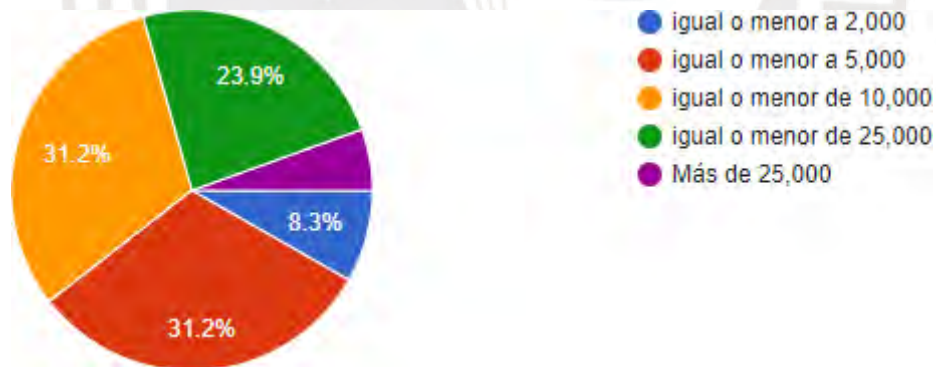
En la pregunta número 23 se le consultó las encuestadas por cuantos años venían ocupando en su cargo actual. El **45% respondió no tener más de cuatro años en su cargo actual**, el 32.1% indicó no tener más de un año en su cargo actual, el 19.3% indicó no tener más de 10 años en su cargo actual y el

3.7% indicó no contar con más de 20 años en su cargo actual. A resaltar que **ninguna de las encuestadas superaba los 20 años en su actual cargo.**



24. ¿Cuál es su actual ingreso mensual promedio (S/.)?

En la pregunta número 24 se le consultó a las encuestadas con respecto a cuál era su actual ingreso mensual promedio. **En el primer puesto se obtuvo un empate de salarios: un primer 31.2% indicó contar con un ingreso mensual máximo de S/.5000 y el otro 31.2% indicó contar con un ingreso mensual máximo de S/.10,000**, luego el 23.9% indicó contar con un ingreso mensual igual o menor de S/.25,000, el 8.3% indicó contar con un ingreso mensual máximo de S/.2000 y un 5.5% indicó contar con un ingreso mensual máximo de S/.25,000.



25. ¿Cómo logró su actual puesto de trabajo?

La pregunta número 25 buscó identificar cómo logró, la encuestada, su actual puesto de trabajo. **El 47.7% indicó que logró su actual puesto de trabajo mediante un proceso de postulación desde afuera**, 36.7% indicó que logró su actual puesto de trabajo por promoción interna (la línea de carrera), el 11.9% indicó otra opción y el 3.7% indicó que logró su actual puesto trabajo mediante modalidad formativa y posterior contratación.

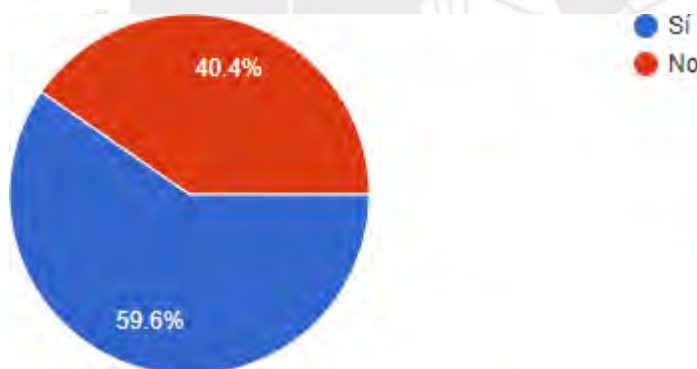


Sub-Pregunta:

- A las encuestadas que marcaron “Otra Opción” (11.9%) se les pidió especificar cuál era la otra opción. **La mayoría de encuestadas indicó por invitación directa.**

26. ¿Tiene personal a cargo?

En la pregunta número 26 se consultó a las encuestas si contaban con personal a cargo; a lo que respondieron en un **59.6% que si contaban con personal a cargo** y un 40.4% indicó no tener personal a cargo.

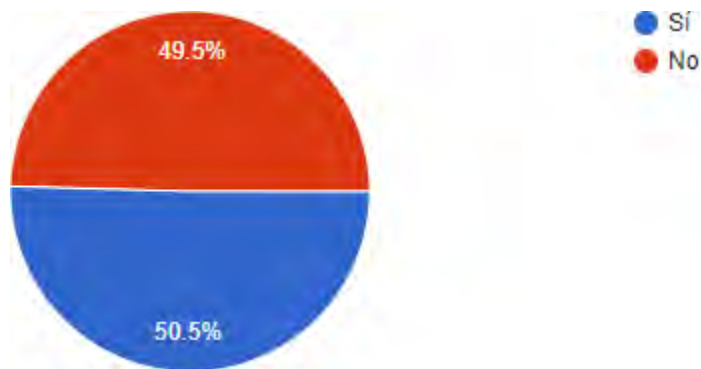


Sub-Pregunta:

- A las encuestadas que respondieron afirmativamente a la pregunta número 26 se consultó por el número de personas que tenían a su cargo. En su gran mayoría (54.7%) respondieron que tenían a cargo entre una a cinco personas.

27. ¿Maneja presupuesto en su actual puesto de trabajo?

En la pregunta número 27 se consultó si manejaban presupuesto en su actual puesto de trabajo, **Un 50.5% respondió que sí manejaba presupuestos en su actual puesto de trabajo** y un 49.5% respondió que no manejaban presupuesto en su actual puesto de trabajo.



Sub-Pregunta:

- A las encuestadas que respondieron afirmativamente la pregunta número 27 se les consultó cuál es el monto aproximado anual (y en soles) del presupuesto que manejan. La mayoría (un 42.4%) señaló que manejaban un presupuesto anual mayor a S/.100,000.

28. **Expectativas laborales y su actual puesto de trabajo**

Con respecto a la pregunta número 28, en cuanto a las expectativas laborales y su actual puesto de trabajo, **el 71.6% indicó que su actual puesto de trabajo si cumple con las expectativas que tenía** y el 28.4% indicó que su actual puesto de trabajo no cumple con las expectativas que tenía.



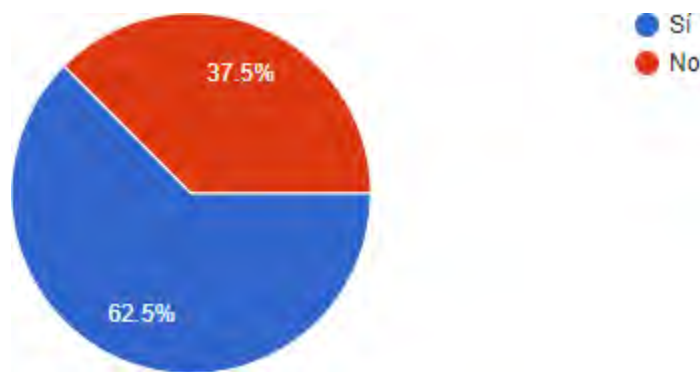
Sub-Pregunta:

- A las encuestadas se les solicitó que sustentaran su respuesta. **La mayoría de las respuestas afirmativas** se pueden agrupar en lo siguiente: **indicaron que les permite un balance (pueden tener tiempo para avanzar académicamente o invertirlo en tiempo personal)**. En tanto, **la mayoría de las respuestas negativas** se pueden agrupar de la siguiente manera: **indicaron sentir discriminación por edad -sexo**.

- DESDE LA EXPERIENCIA EN LAS PRÁCTICAS Y EN EL CENTRO LABORAL

29. ¿Diría que los padres o familiares impactan o influyen en el desarrollo de una carrera vinculada al sector minero?

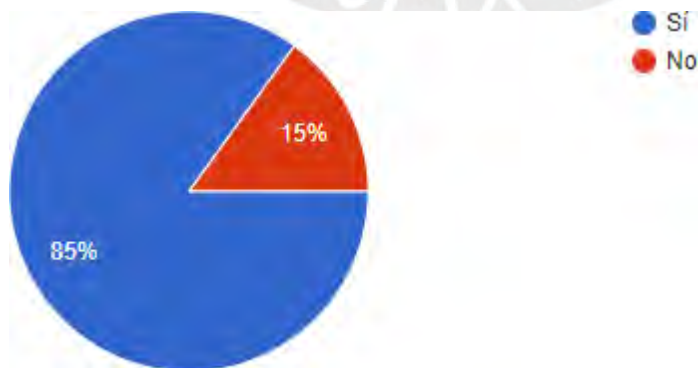
En la pregunta número 29 se consultó a las encuestadas si considera que los padres o familiares impactan o influyen en el desarrollo de una carrera vinculada al sector minero. **El 62.5% indicó que sí consideraba que los padres o familiares impactan o influyen en el desarrollo de una carrera vinculada con el sector minero;** en tanto, 37.5% indicó que no consideraba que los padres o familiares impactan o influyen en el desarrollo de una carrera vinculada al sector minero.



Sub-Pregunta:

- A las encuestadas se les solicitó que sustentaran su respuesta. **La mayoría de las respuestas afirmativas se pueden agrupar en lo siguiente: el apoyo emocional y consejos de la familia fue/es fundamental en el inicio y experiencia laboral familiar en el sector minero.**

30. ¿Considera posible compatibilizar ámbito personal, familiar y el trabajo? La pregunta número 30 consultó a las encuestadas si consideraba posible compatibilizar su tiempo en el ámbito personal, familiar y laboral, a lo que respondieron en un masivo 85% que sí y en un ínfimo 15% que no



Sub-Pregunta:

- A las encuestadas se les solicitó que sustentaran su respuesta. **La mayoría de las respuestas afirmativas se pueden agrupar en lo siguiente: se puede, siempre y cuando se practique la organización/planificación y se cuente con apoyo en casa.**

31. Participación femenina y su incremento en el sector minero

La pregunta número 31 consultó a las encuestadas como ven la participación femenina y su incremento en el sector minero. **El 33.8% indicó que se ha incrementado como resultado de los mejores niveles educativos que las mujeres han alcanzado**, el 32.1% indicó que la ve lenta producto de la existencia de barreras culturales (aún predominan las ideas de los roles masculinos), el 28.3% indicó que se ha incrementado como resultado de las políticas de gobierno corporativo (empresariales) que promueven la equidad de género, un 3.7% mencionó otra opción y el 2.1% indicó que se ha incrementado como resultado de políticas gubernamentales (estatales) que promueven la equidad de género.

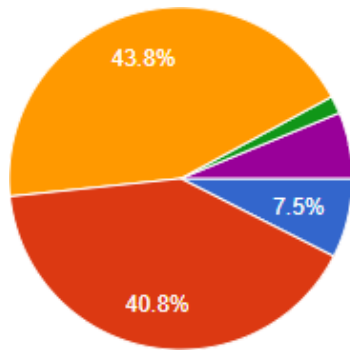


Sub-Pregunta:

- A las encuestadas que marcaron “Otra opción” (3.7%), se les solicitó que sustentaran su respuesta. **La mayoría de las respuestas afirmativas se pueden agrupar en lo siguiente: más de una opción mejores niveles educativos y políticas corporativas (tendencia).**

32. Línea de carrera de las mujeres en el sector minero

En la pregunta número 32, sobre el desarrollo de una línea de carrera de las mujeres en el sector minero, se les dio opciones múltiples y se les solicitó que eligieran la opción que consideraran más adecuada. **El 50% de las encuestadas indicó que el ámbito laboral está masculinizado y que la mujer aún está en proceso de lograr mayor cuota de participación**, el 40.8% indicó que a comparación de otros sectores es más exigente en las mujeres para conceder oportunidades, el 7.5% indicó que este mercado exige las mismas condiciones y otorga las mismas posibilidades para ser promovida que otros mercados, y el 1.7% mencionó otra opción.



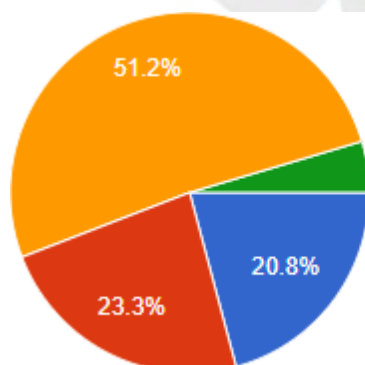
- Este mercado exige las mismas condiciones y otorga las mismas posibilidades para ser promovida que...
- A comparación de otros sectores, es más exigente en las mujeres para con...
- Ámbito laboral masculinizado, la mujer aún está en proceso de lograr mayor...
- Otra opción
- Ámbito laboral masculinizado, la mujer aún esta en proceso de lograr mayor...

Sub-Pregunta:

- A las encuestadas que marcaron “Otra opción” (1.7%), se les solicitó que sustentaran su respuesta. **Las respuestas fueron variadas sin tener alguna mayoría absoluta.**

33. Acciones que debería realizar el propio sector minero para promover mayor inserción y desarrollo de la mujer

En la pregunta número 33 se consultó a las encuestadas que acciones debería realizar el propio sector minero para promover mayor inserción y el desarrollo de la mujer. **La mayoría de las encuestadas, equivalente a un 51.2% respondió que el sector minero debería desarrollar en alianza con el Estado un plan estratégico de igualdad de oportunidades a largo plazo con el objetivo de incrementar la participación femenina en el sector minero,** el 23.3% indicó que se debería desarrollar acciones a nivel de gobierno corporativo donde se prevea una cuota mínima de participación de las mujeres, el 20.8% indicó que se debería desarrollar actividades de promoción cultural sobre temas de género y empoderamiento femenino y el 4.5% señaló otras opciones.



- Desarrollar actividades de promoción cultural sobre temas género y empoderamiento femenino.
- Desarrollar acciones a nivel de gobierno corporativo donde se prevea una cuota mínima de participación de las mujeres.
- Desarrollar, en alianza con el Estado, un plan estratégico de igualdad de oportunidades a largo plazo, con el ob...
- Otra opción

Sub-Pregunta:

- A las encuestadas que marcaron “Otra opción” (4.6%), se les solicitó que sustentaran su respuesta. **Las respuestas fueron multivariadas sin poder agruparlas u obtener alguna razón en particular.**

- VISIÓN DE LA INDUSTRIA MINERA

34. Principal motivo por el que eligió (o le gustaría) practicar/trabajar en el sector minero

En la pregunta número 34 se consultó a las encuestadas cual considera que es el principal motivo por el que eligió o le gustaría practicar o trabajar en el sector minero. **El 81.1% indicó que lo eligió por un interés personal**, el 8.5% indicó que lo eligió de manera casual o fortuita, el 6.7% marcó otra opción y el 3.6% indicó que lo eligió por tradición familiar.

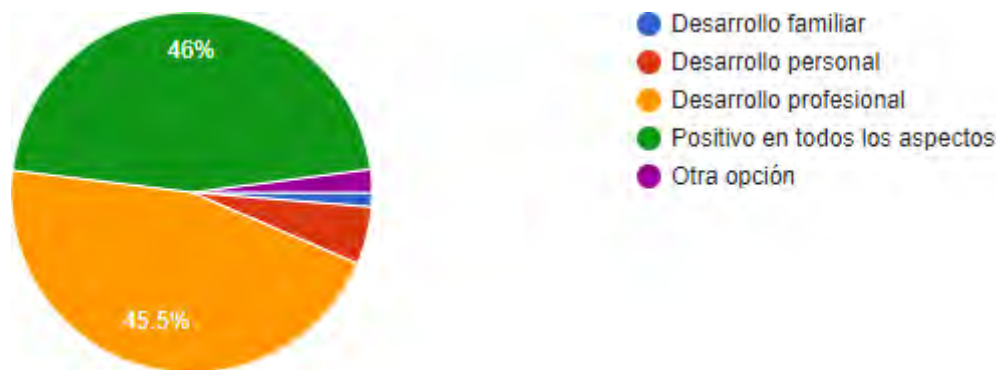


Sub-Preguntas:

- A las encuestadas que marcaron “Otra opción” (6.7%), se les solicitó que sustentaran su respuesta. **Las respuestas fueron variadas no pudiendo agrupar.**
- A las encuestadas que marcaron “Por interés personal” (81.1%), se les solicitó que sustentaran su respuesta. **Las respuestas fueron variadas pudiendo agruparlas, en su mayoría, de la siguiente manera: interés académico y/o retribución económica.**

35. Beneficios de la industria minera

En la pregunta número 35 se consultó a las encuestadas sobre los beneficios de la industria minera; para tal efecto, se dispusieron cuatro opciones con posibilidad de señalar “otra opción”. Los resultados fueron los siguientes: **el 46% indicó que es positivo en todos los aspectos**, el 45.5% indicó como mejor opción las posibilidades de desarrollo profesional, el 5.2% indicó como mejor opción las posibilidades de desarrollo personal, el 2.1% mencionó “otra opción” y el 1.3% indicó como mejor opción las posibilidades de desarrollo familiar.

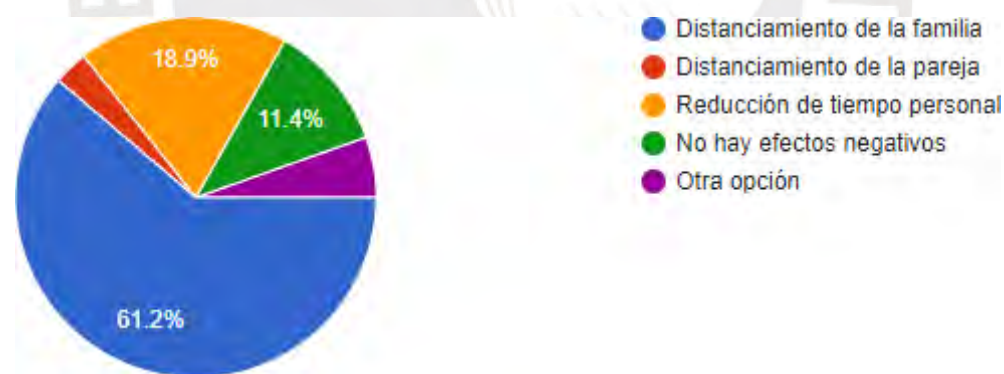


Sub-Pregunta:

- A las encuestadas que marcaron “Otra opción” (2.1%), se les solicitó que sustentaran su respuesta. Entre las respuestas dadas por las asociadas destaca, por amplia mayoría, **el factor económico como principal ventaja: la remuneración o el desarrollo económico obtenido.**

36. Principal desventaja en la industria minera

En la pregunta número 36 se consultó a las encuestadas cual consideraban es la principal desventaja en la industria minera. Al respecto, los resultados fueron los siguientes: **el 61.2% indicó que el distanciamiento de la familia era una de las principales desventajas**, el 18.9% optó por la reducción de tiempo personal, el 11.4% mencionó que no hay efectos negativos, el 5.4% mencionó otra opción y el 3.1% mencionó la distancia de la pareja.



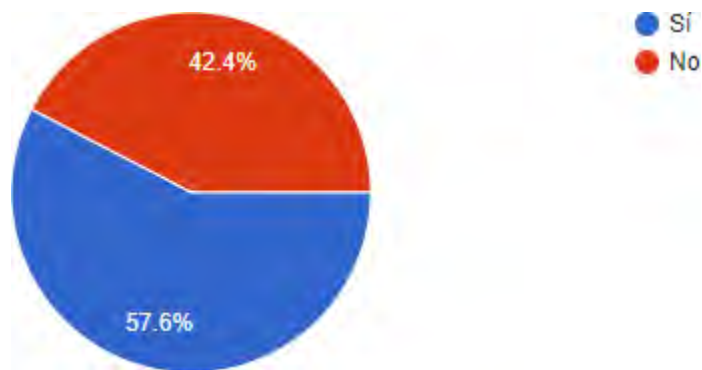
Sub-Pregunta:

- A las encuestadas que marcaron “Otra opción” (5.4%), se les solicitó que sustentaran su respuesta. Entre las respuestas dadas por las asociadas destaca, por amplia mayoría, **combinar dos o más de las opciones anteriores .**

OBJETIVO: ÁMBITO PERSONAL

37. Deporte

En la pregunta número 37 se consultó a las encuestadas si practicaban algún deporte. La mayoría, con el 57.6%. respondió que sí practicaban algún deporte y el 42.4% indicó que no practican deporte.

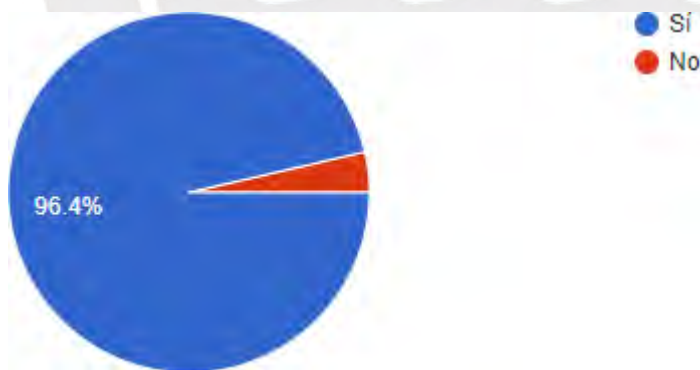


Sub-Pregunta:

- A las encuestadas que marcaron “Sí” (57.6%), se les solicitó que indicaran el o los deportes que practican. Entre las respuestas dadas por las asociadas destaca, por amplia mayoría, **voleibol**.
- A las encuestadas que marcaron “No” (42.4%), se les solicitó que sustentaran su respuesta. Entre las respuestas dadas por las **asociadas destaca la falta de tiempo u organización**.

38. Hobby

En la pregunta Número 38 se consultó a las encuestadas si tienen alguna afición o hobby. El resultado fue el siguiente: **una amplia mayoría, el 96.4%, indicó que sí tienen algún hobby**; en tanto, solo el 3.6% indicó que no.



Sub-Pregunta:

- A las encuestadas que marcaron “Sí” (96.4), se les solicitó que indicaran el o los hobbies que practican. Entre las respuestas dadas por las asociadas destaca, **la música (sea escucharla, coleccionarla o para reforzar otro idioma)**.
- A las encuestadas que marcaron “No” (3.6%), se les solicitó que sustentaran su respuesta. Entre las respuestas dadas por las **asociadas destaca la falta de tiempo**.