

INFORME DE EMPLEO MINERO 2020

Panorama
y tendencias
en el Perú



PERÚ

Ministerio
de Energía y Minas

INFORME DE EMPLEO MINERO 2020

JAIME GÁLVEZ DELGADO
Ministro de Energía y Minas

JORGE LUIS MONTERO CORNEJO
Vice Ministro de Minas

LUIS DUCASSI HELGUERO
Director General de Promoción y
Sostenibilidad Minera

DOCUMENTO ELABORADO POR
LA DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN MINERA

WALTER SÁNCHEZ SÁNCHEZ
Director de Promoción Minera

Equipo Responsable:

VALERIA AGUINAGA FONSECA
DIEGO HOYOS HUANCA
VICTOR CARRANZA AVELLANEDA
DEIVID RAMIREZ RAMIREZ
ÁNGELA DE LA CRUZ LÓPEZ
CARLOS ABANTO LEÓN

Publicación de libre distribución. Prohibida su venta.
El contenido de esta publicación puede ser
reproducida en parte o totalmente,
citando la fuente como:
“Informe de Empleo 2020,
Ministerio de Energía y Minas”
Primera edición - Lima - diciembre de 2020

Oficina de Imagen Institucional y Comunicaciones
Av. Las Artes Sur 260 - San Borja - Lima - Perú
(511) 411-1100 / promocionminera@minem.gob.pe

ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO	3
SIMBOLOGÍA Y ABREVIACIONES	4
INTRODUCCIÓN	5
I. EMPLEO MINERO	7
1.1. Empleo minero según lugar de origen	8
1.2. Empleo minero según función laboral	10
1.3. Empleo minero según grupos de edades	12
1.4. Empleo minero según estrato	14
1.5. Empleo minero según tipo de empleador	17
II. EMPLEO MINERO BAJO UN ENFOQUE DE GÉNERO	21
2.1. Un enfoque general	24
2.2. Empleo minero según función laboral	26
2.3. Empleo minero según grupos de edades	32
2.4. Empleo minero según estrato	33
2.5. Iniciativas de fortalecimiento de empleo femenino - Programa de mujeres líderes emergentes del sector minero energético en Perú	35
- Programa "Mujeres Mágicas"	36
- Comité para la igualdad de género del Ministerio de Energía y Minas	37



PERÚ

Ministerio
de Energía y Minas

www.gob.pe/minem

RESUMEN EJECUTIVO

La Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera (DGPSM), tiene el agrado de presentar la segunda edición del Informe de Empleo Minero, donde se examinan las características más significativas del ámbito laboral minero, tomando como base la información registrada por los titulares de la actividad minera en la Declaración Anual Consolidada (DAC).

De manera similar al primer informe, **la presente edición se divide en dos capítulos. El primer capítulo lleva por título "Empleo Minero"** y parte de un análisis del empleo minero según el lugar de origen de los trabajadores, distinguiéndose entre regionales, no regionales, nacionales y extranjeros. En la siguiente sección, se expone el empleo según la función que desempeñan los trabajadores, estos son: Gerentes, Administrativos, Personal de Planta y Operaciones Generales.

Asimismo, se muestran resultados según cinco grupos de edades. El primero comprendido por personal de entre 18 a 25 años, seguido por el de 26 a 35 años, después el de 36 a 45 años, posteriormente los comprendidos entre 46 a 60 años y por último los mayores a 60 años.

Finalmente, en la sección de empleo según estratos, se muestra la cantidad de personal y su respectiva remuneración salarial conforme a los estratos estipulados en el Texto Único Ordenado de la Ley General de Minería. Mientras que el análisis de empleo según tipo de empleador, permite distinguir entre trabajadores contratados por la misma compañía o por una empresa contratista.

El segundo capítulo aborda la variable género de los colaboradores, buscando identificar la participación femenina en la minería peruana. Además, cuenta con una sección relacionada a las iniciativas del Ministerio de Energía y Minas (MINEM) para fomentar la participación de la mujer en las diferentes esferas del sector extractivo basado en un esquema de igualdad de oportunidades.

SIMBOLOGÍA Y ABREVIATURAS

Término	Abreviatura
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
COCHILCO	Comisión Chilena del Cobre
DAC	Declaración Anual Consolidada
DGPSM	Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera
EY	Ernst & Young
FMI	Fondo Monetario Internacional
INEI	Instituto Nacional de Estadística e Informática
IPE	Instituto Peruano de Economía
MINEM	Ministerio de Energía y Minas
MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONG	Organización No Gubernamental
ONU	Organización de las Naciones Unidas
p.p	Puntos porcentuales
PEA	Población Económicamente Activa
PIM	Programa de Integración Minera
SNMPE	Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía
WEF	World Economic Forum (Foro Económico Mundial)

INTRODUCCIÓN

Según el documento titulado "Panorama Laboral 2019. América Latina y el Caribe" del Organismo Internacional del Trabajo (OIT) publicado en enero de 2020, más del 50% de la Población Económicamente Activa (PEA) de la región trabaja en condiciones de informalidad. **En el Perú, la informalidad laboral supera este promedio con un 73% de la PEA, según el "Informe Anual del Empleo 2019" publicado en julio de 2020 por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).**

En este contexto, el Estado peruano se encuentra implementando programas y estrategias para reducir dicha cifra de informalidad laboral, involucrando en este arduo trabajo no solo al sector privado, sino también a instituciones internacionales y Organizaciones sin Fines de Lucro (ONG), entre otros organismos, que mediante una sinergia están generando empleos formales basados en el respeto y el reconocimiento de todos los derechos y beneficios laborales.

En ese sentido, cobra gran relevancia el hecho de poder contar con un documento que permita entender el panorama laboral del subsector minero y su implicancia en la economía peruana. Motivo por el cual, la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera (DGPSM) del Ministerio de Energía y Minas (MINEM), se complace en presentar el **Segundo INFORME DE EMPLEO MINERO**, cuyo objetivo es contribuir en la toma de decisiones y formulación de lineamientos que favorezcan al desarrollo nacional, teniendo en cuenta un diagnóstico laboral del subsector minero. Por esta razón, se abordan los diversos aspectos que caracterizan al empleo minero, la misma que constituye uno de los motores principales de la economía peruana.

Por lo expuesto, tenemos gran expectativa de que el presente documento incentive el análisis y posterior debate académico en torno al empleo minero peruano; permitiendo impulsar los esfuerzos que realiza el país en su camino a la formalidad laboral.

I. EMPLEO MINERO

El empleo minero tiene un impacto significativo en la economía peruana, permitiendo a sus trabajadores no solo ostentar mejores remuneraciones en comparación a otras actividades, sino que fomenta el empleo local en la región donde se lleva a cabo la actividad extractiva, que en ocasiones supera los 3500 m.s.n.m., colaborando de esta forma con el objetivo de descentralización nacional, así como la creación de condiciones favorables para el desarrollo de la economía local.

En ese sentido, los titulares mineros están en constante búsqueda de procesos cada vez más eficientes, así como de personal altamente calificado. Motivo por el cual, resulta considerable para las compañías mineras el desarrollo de programas de capacitación con las poblaciones cercanas a sus operaciones, generando mayores oportunidades de inserción laboral, los mismos que tienen un impacto positivo en el poder adquisitivo de las familias.

Asimismo, las compañías mineras también necesitan proveerse de servicios tanto a nivel de insumos productivos como de abastecimiento para el personal del campamento minero, para ello, los titulares mineros crean lazos con los proveedores de las organizaciones locales, permitiéndoles la adquisición de confecciones, alimentos, transporte, materiales de construcción entre otros, favoreciendo de esta manera la creación de puestos de trabajo en otros sectores económicos.

Adicionalmente, el empleo minero se caracteriza por poseer un efecto multiplicador en la economía peruana, según cálculos del Instituto Peruano de Economía (IPE), por cada empleo originado de forma directa en el subsector minero, se generan 6.25 empleos adicionales en el resto de la economía: 1 por efecto indirecto, mientras que por el lado del efecto inducido del consumo y la inversión se estarían originando 3.25 y 2 empleos adicionales, respectivamente.

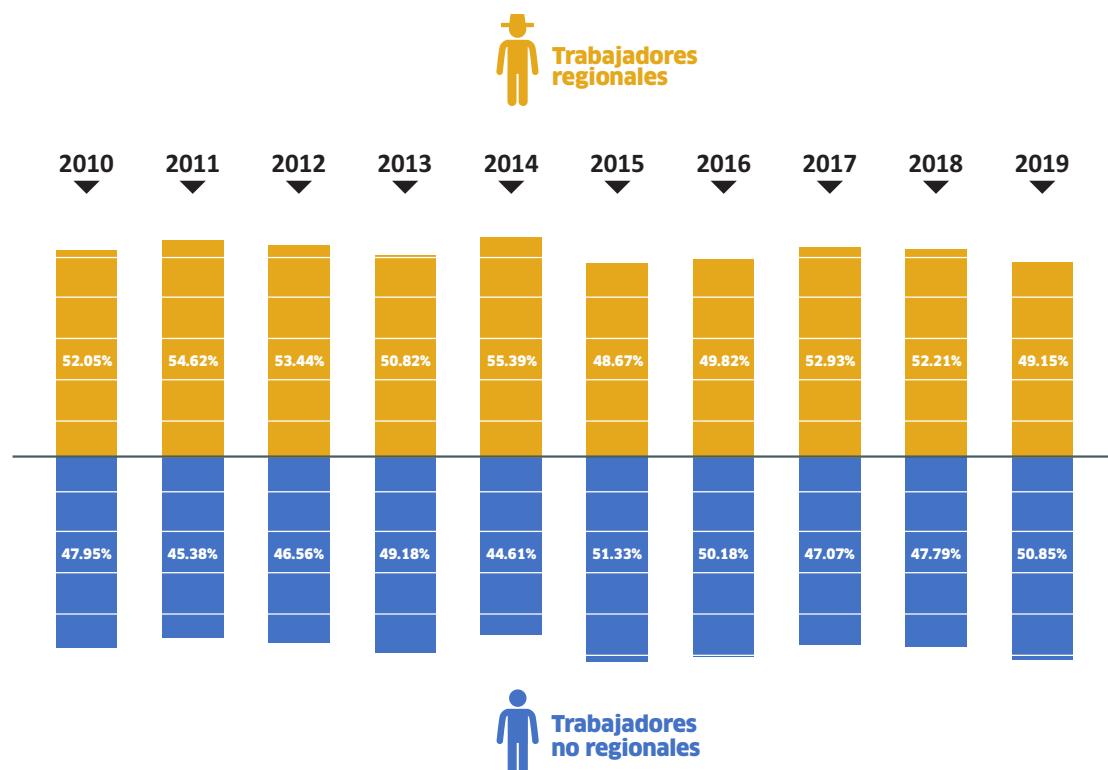
Por lo expuesto, se evidencia que una mayor disposición de puestos de trabajo en el sector minero contribuye en gran medida al desarrollo nacional, debido a que la cadena de valor generado por la minería se extiende a diversos sectores y regiones de nuestro país, permitiendo no solo obtener mayores remuneraciones, sino también, la formación de un círculo virtuoso en el que todos los involucrados se ven beneficiados.

1.1. EMPLEO MINERO SEGÚN LUGAR DE ORIGEN

La actividad minera trae consigo no solo la posibilidad de mejorar la calidad de vida de la ciudadanía del área de influencia de la actividad extractiva, sino que, también permite generar una cadena de valor en toda la región, favoreciendo la economía local e incentivando la inserción laboral de los pobladores.

En ese sentido, mediante el D.S. N° 052-2010-EM¹ que modificó al D.S. 042-2003-EM, se fomenta principalmente la contratación de personal originario de las zonas donde se desarrolla la operación pudiendo desempeñarse en las diversas etapas del proyecto, lo cual permite el fortalecimiento del capital humano local, mediante las oportunidades de capacitación brindadas por los titulares mineros.

Participación según lugar de origen (%)



1 D.S. N° 052-2010-EM: "Decreto Supremo que modifica artículos del D.S. N° 042-2003-EM". Publicado el 18 de agosto de 2010 en el diario oficial El Peruano.

De esta manera, en el periodo 2010-2019, la participación promedio de los trabajadores oriundos de la región (51.9% del total) ha sido superior en 3.8 p.p al de los trabajadores no regionales (48.1% de la participación total). Sin embargo, en el año 2019, los trabajadores provenientes de la misma región donde se lleva a cabo la extracción de minerales representaron el 49.1%, por su parte, los trabajadores procedentes de otras regiones representaron el 50.9% del total.

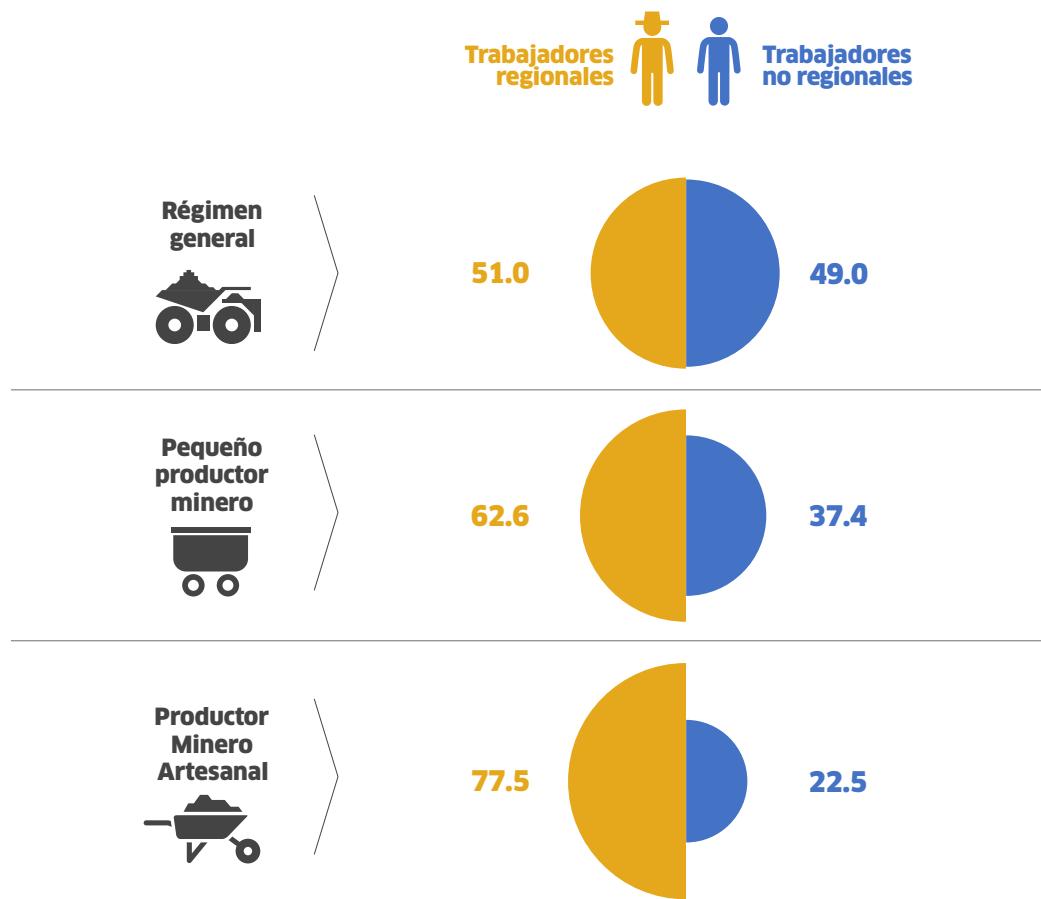
Cabe resaltar que, en el 2019 los colaboradores peruanos representaron el 99.7% del empleo total del subsector minero nacional, mientras que, solo el 0.3% del empleo total fueron extranjeros.



Por su parte, en los últimos 10 años se evidencia una importante participación del personal oriundo de la región donde se realiza la operación minera, en los tres estratos de la minería (Régimen General, Pequeño Producto Minero y Productor Minero Artesanal), llegando a superar el 50% del total en cada caso. Cabe resaltar, que los trabajadores mineros contemplados en el estrato de Productor Minero Artesanal llegaron a ostentar la mayor participación promedio del último decenio a nivel de estratos y según su lugar de origen con el 77.5%.

Además, al examinar las regiones peruanas de acuerdo a la participación de los trabajadores según su lugar de origen, notamos que Pasco, Arequipa, Junín y La Libertad poseen la mayor cantidad de colaboradores procedentes de la región originaria donde se realiza la actividad minera.

2010-2019: Promedio de participación por lugar de origen según estrato (%)



1.2. EMPLEO MINERO SEGÚN FUNCIÓN LABORAL

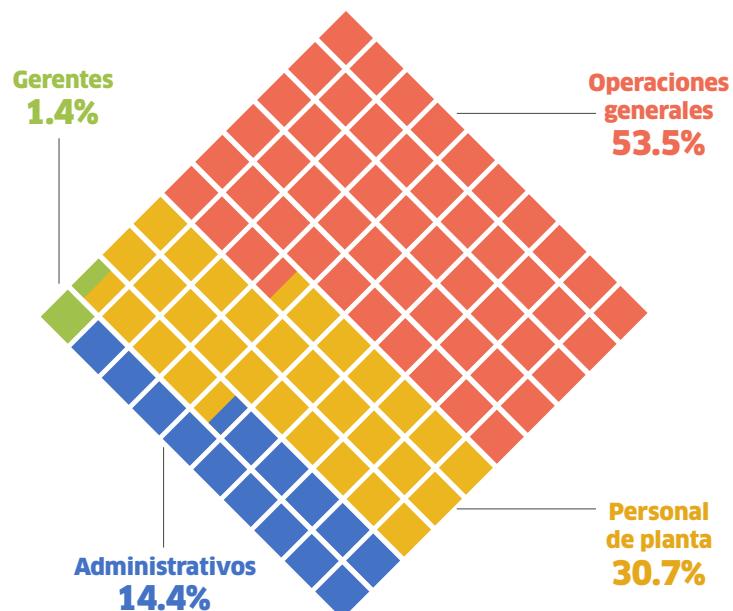
El subsector minero peruano se caracteriza por el uso de tecnología de vanguardia que busca la automatización más eficiente de los procesos, por tal motivo, el empleo directo originado por esta actividad es en menor cuantía en comparación a lo requerido por otros sectores económicos, llegando a representar según datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) el 1.1% de la Población Económicamente Activa (PEA) a nivel nacional y el 4.1% de la PEA formal en 2019. Sin embargo, los trabajadores mineros se caracterizan por obtener salarios superiores al promedio del mercado, los mismos que están en función al puesto que desempeñan.

Según el "Informe Anual del Empleo 2019" publicado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) en julio de 2020, el ingreso laboral promedio mensual del Perú es de S/ 1443, que reflejado en términos anuales representa un ingreso de S/ 17 316. Por otro lado,

según la Declaración Anual Consolidada (DAC), el colaborador minero obtiene un salario promedio anual equivalente a S/ 63 145, mismo que se ve incrementado a S/ 67 550 si solo se toma en cuenta a los colaboradores de las empresas que se desempeñan bajo el Régimen General.

Por otro lado, una clasificación importante que nos permite también realizar la Declaración Anual Consolidada (DAC), es poder desagregar el empleo procedente de la minería en cuatro funciones, estas son: Gerentes, Administrativos, Personal de Planta y Operaciones Generales. Precisamente, esta última función ostenta la mayor cantidad de empleados, representando el 53.5% del total.

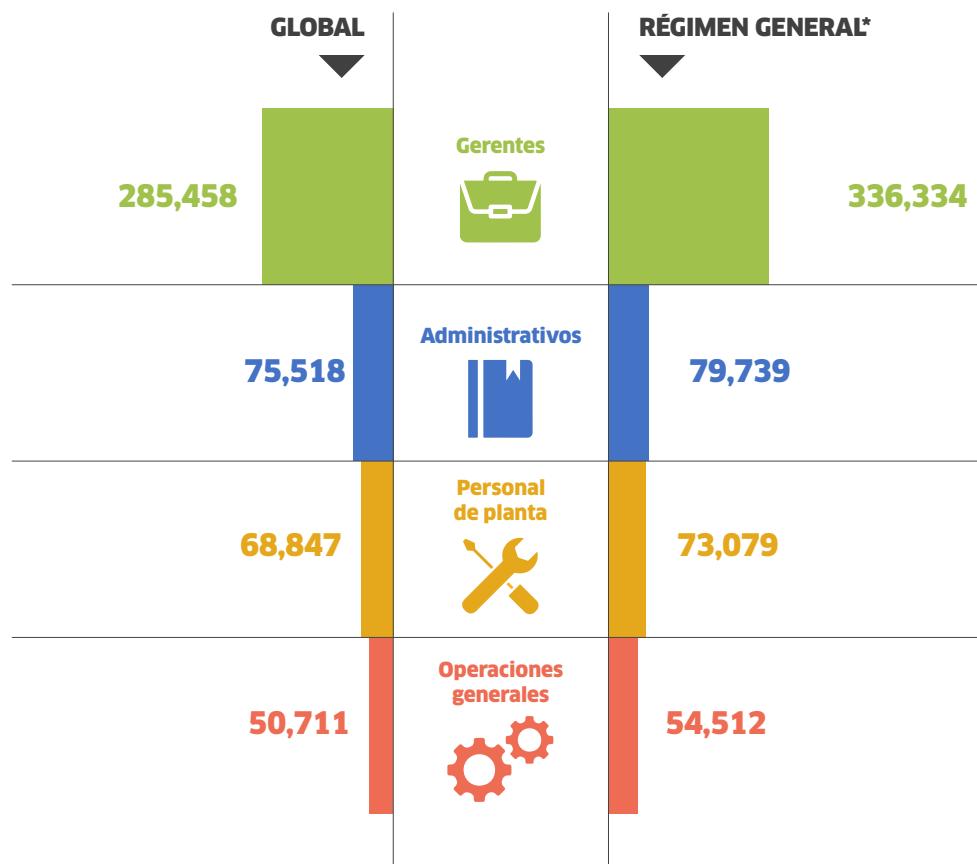
2019: Participación según función



Al desarrollar un análisis del salario anual promedio acorde a cada función laboral, notamos que la remuneración anual promedio de un gerente en el subsector minero bordea los S/ 285 458. Por su parte, los colaboradores administrativos obtienen un salario promedio de S/ 75 518 al año, mientras que, lo percibido por un Personal de Planta y un trabajador de Operaciones Generales asciende a S/ 68 847 y S/ 50 711, respectivamente.

Por otro lado, si para el análisis se tomase en cuenta solo al personal directo de las empresas mineras enmarcadas en el estrato de Régimen General, observamos los siguientes resultados:

2019: Salario anual promedio según función



* Solo se considera trabajadores directos de las compañías mineras que se encuentran en el régimen general.

En ese sentido, el que un trabajador minero obtenga mejores salarios en comparación al promedio de otras actividades, ocasiona que el nivel de ingresos de estas familias aumente e incentive un mayor consumo de bienes y servicios alrededor de la zona de influencia, permitiendo a su vez, la creación de nuevos puestos de trabajo en sectores como el agropecuario, restaurantes y educación.

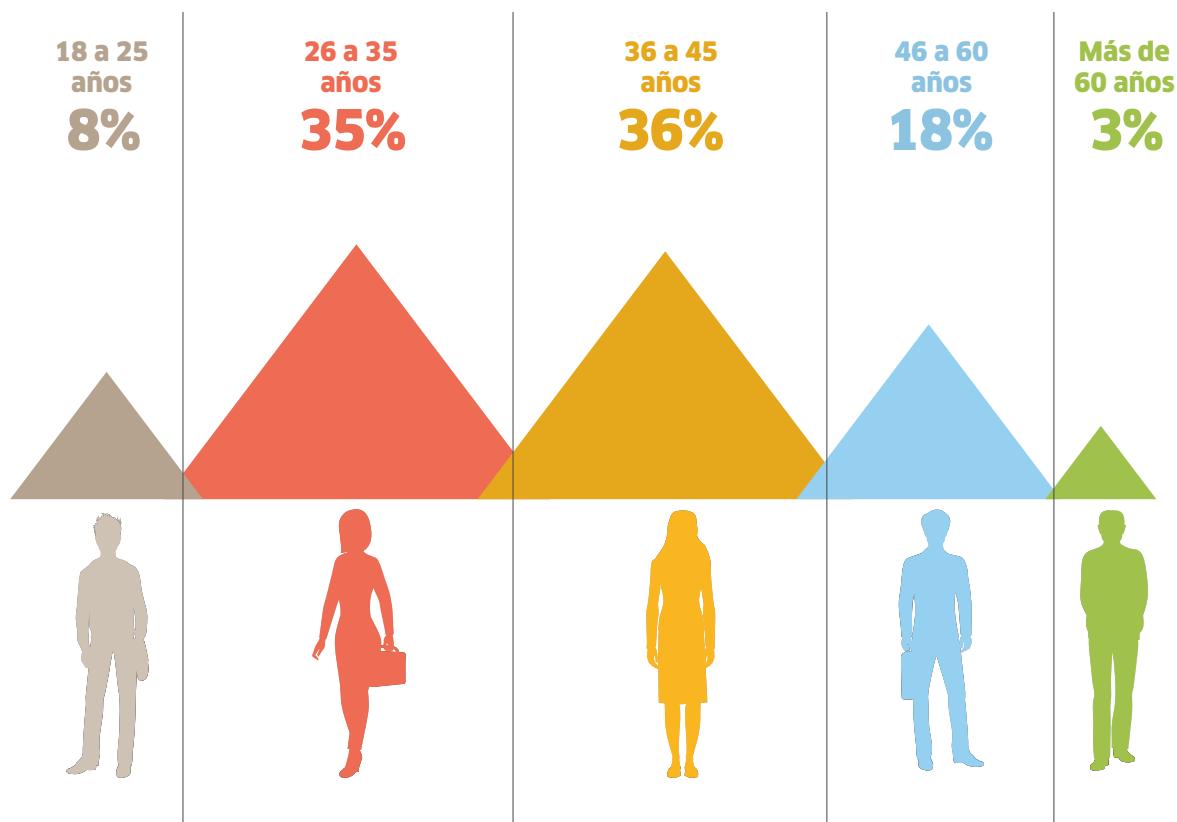
1.3. EMPLEO MINERO SEGÚN GRUPOS DE EDADES

El medir y conocer el rango de edad de la fuerza laboral de un país, constituye una herramienta poderosa y vital para la toma de decisiones, permitiendo identificar no solo la oferta potencial de trabajo, sino también, los puestos disponibles que están en función a la permanencia y rotación del personal que ya se encuentra laborando, así como tener una noción del tiempo que los trabajadores podrán seguir formando parte de la Población Económicamente Activa (PEA).

Asimismo, según la encuesta realizada por Ernst & Young (EY)² a más de 130 ejecutivos del sector minería y metalurgia a nivel global, se menciona que: *"el sector adolece de una fuerza laboral envejecida y se enfrenta a una pérdida de conocimientos operativos y ejecutivos debido a las jubilaciones"*.

En ese sentido, según la Declaración Anual Consolidada (DAC), se observa un aumento del personal contemplado en el grupo de 36 a 60 años en el último decenio. Caso contrario ocurre con los trabajadores jóvenes de entre 18 a 25 años de edad, que en 2019 fueron 15 446 personas entre obreros y empleados, mostrándose inferior al promedio de su fuerza laboral en el subsector minero durante los últimos 10 años (20 510 personas).

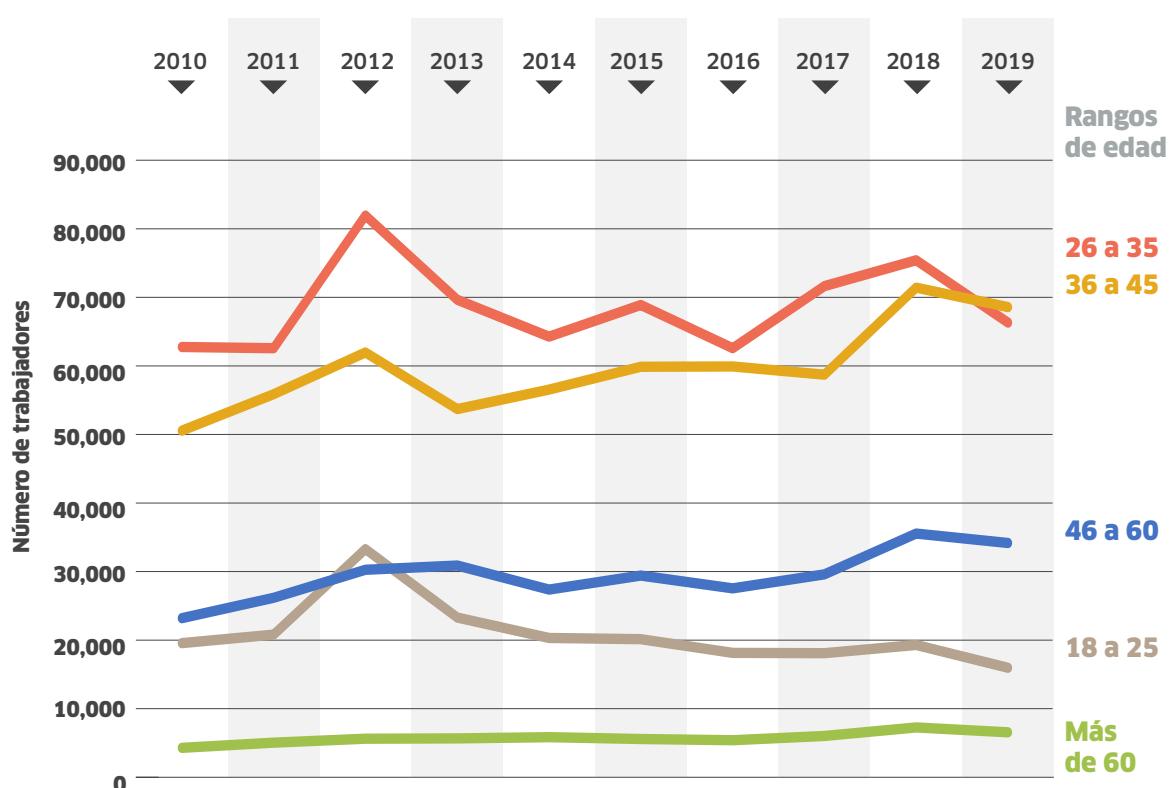
2019: Participación según grupo de edades



2 Ernst & Young (EY): "Los 10 principales riesgos y oportunidades de la industria minera 2020", diciembre de 2019.

Por lo tanto, teniendo en cuenta que proyectos como: Mina Justa, Ampliación Toromocha, Quellaveco y Ampliación Santa María, ya se encuentran en etapa de construcción³, además de contar con otros 13 proyectos que iniciarán dicha etapa entre el periodo 2021 - 2025 y que para entonces aproximadamente el 3% de la fuerza laboral actual se encontrarán jubiladas, resulta primordial incentivar el ingreso de nuevo capital humano para ocupar los puestos de trabajo que se encontrarán disponibles en los próximos 5 años.

Evolución del empleo según grupo de edades



1.4. EMPLEO MINERO SEGÚN ESTRATO

En el territorio peruano, según el Texto Único Ordenado de la Ley General de Minería aprobado por Decreto Supremo N° 014-92-EM, los titulares de la actividad minera están agrupados en tres principales estratos, estos son: el Régimen General que agrupa a la Gran y Mediana Minería, Pequeño Productor Minero y Productor Minero Artesanal. Cabe

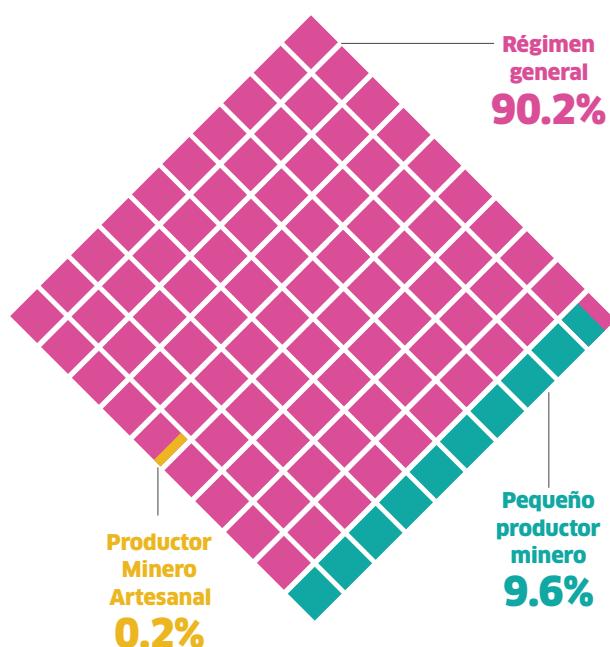
3

Ministerio de Energía y Minas (MINEM): "Cartera de Proyectos de Construcción de Mina 2020", noviembre de 2020.

resaltar, que el hecho de pertenecer a un determinado estrato dependerá de la cantidad de hectáreas y la capacidad productiva de la empresa⁴.

En el 2019, el Régimen General, conocido por realizar operaciones mineras a gran escala, contar con una moderna infraestructura y hacer uso intensivo de tecnología, representó el 90.2% de la totalidad de empleos directos originados por la minería. Por su parte, la Pequeña Minería, caracterizada por la extracción de oro y minerales no metálicos mediante explotación subterránea, concentró el 9.6%. Por último, la Minería Artesanal conocida por la utilización de métodos manuales y equipos básicos o rudimentarios, se adjudicó el 0.2% restante.

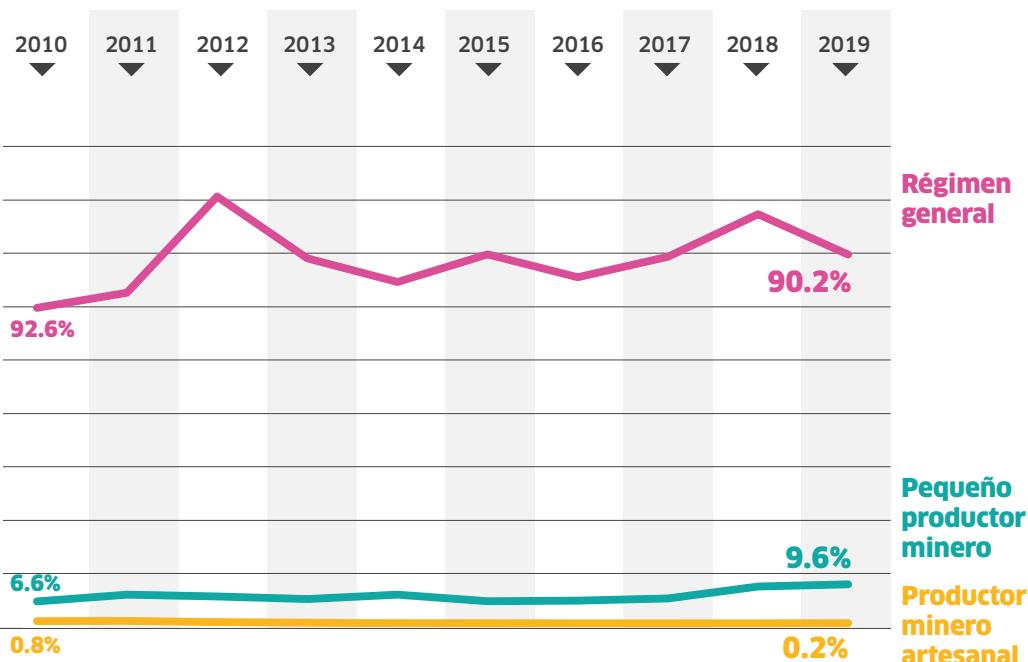
2019: Participación según estrato



Por otro lado, si observamos el histórico del total de trabajadores en los últimos 10 años, podemos notar que la participación de cada estrato ha permanecido constante, evidenciando que los colaboradores mineros que desempeñan actividades bajo el Régimen General, representan en promedio cerca del 93% del empleo total en el subsector extractivo. Mientras, el personal que se encuentra comprendido en el estrato de Pequeño Productor Minero y Productor Minero Artesanal contempla el 7% restante.

4 El artículo 91 del Texto Único Ordenado de la Ley General de Minería (Decreto Supremo N° 014-92-EM) señala que pertenecen al estrato de Productor Minero Artesanal, aquellos titulares mineros que posean hasta 1000 hectáreas y una capacidad instalada de producción y/o beneficio no mayor de 25 toneladas métricas por día (TMD) para productores metálicos, para no metálicos hasta 100 TMD. Por su parte, el estrato de Pequeño Productor Minero, está comprendido por titulares mineros que posean hasta 2000 hectáreas y una capacidad instalada de producción y/o beneficio no mayor a 350 TMD para productores metálicos, para no metálicos es hasta 1200 TMD. Por último, el estrato de Gran y Mediana Minería comprende a titulares mineros que posean más de 2000 hectáreas y una capacidad instalada de producción y/o beneficio mayor a 350 TMD.

Evolución de la participación del empleo según estrato (%)



Por último, si bien antes se evidenció que la remuneración promedio anual del personal minero ascendía a S/ 63 145 en el 2019, al realizar en esta ocasión el análisis del salario en función a cada estrato de la minería, observamos que el salario anual promedio en el Régimen General es de S/ 67 550, mientras, el estrato de Pequeño Productor Minero y Productor Minero Artesanal bordea los S/ 23 034 y S/ 8 754, de manera respectiva.

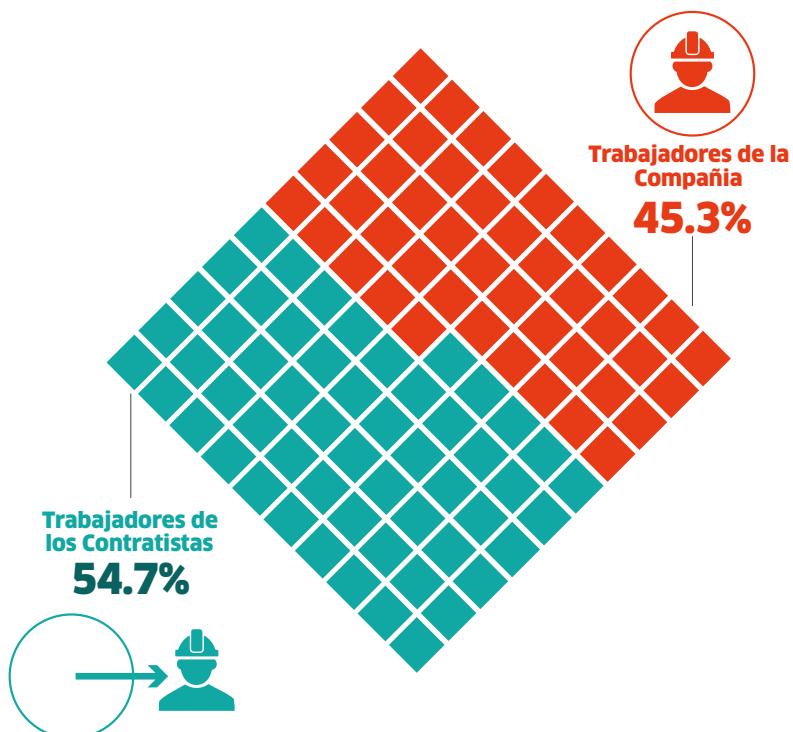
2019: Salario Anual Promedio según estrato



1.5. EMPLEO MINERO SEGÚN TIPO DE EMPLEADOR

En el Perú, observamos que el empleo minero según el tipo de empleador, se subdivide principalmente en dos: trabajadores de la compañía, que hace referencia al personal contratado directamente por el titular minero y forma parte de la planilla de la misma; y trabajadores de los Contratistas⁵, cuyos colaboradores son contratados por empresas especializadas que brindan servicios (por lo general de mantenimiento, instalación de equipos, servicios profesionales, entre otros) dentro de la unidad minera.

2019: Participación según tipo de empleador

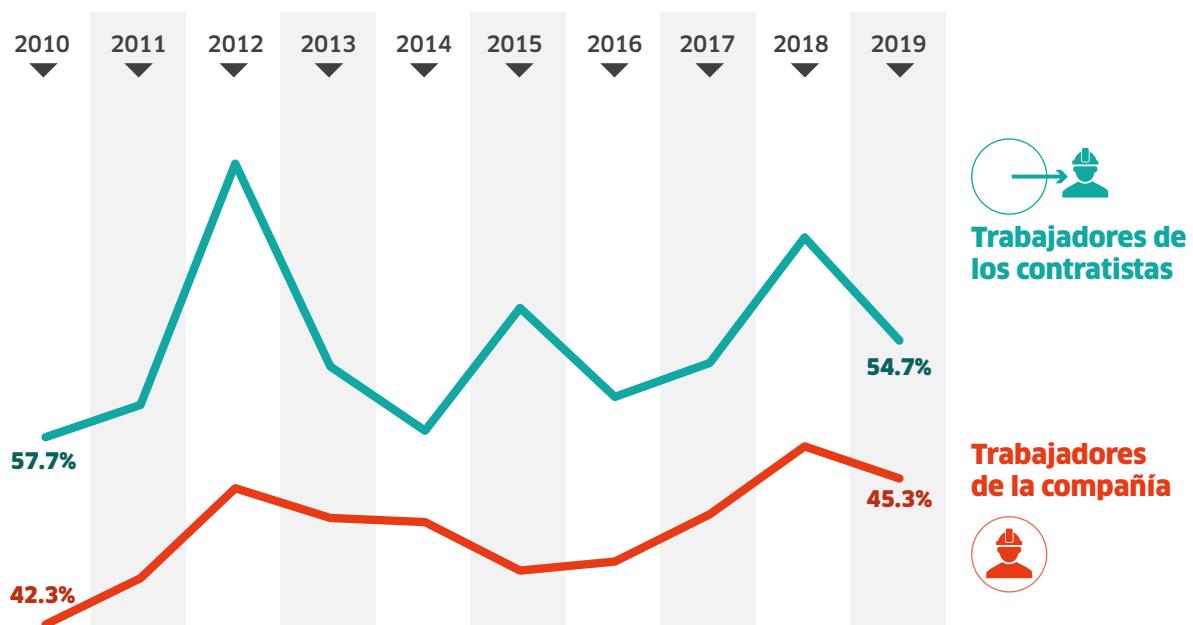


Asimismo, la Declaración Anual Consolidada (DAC) nos brinda información del total de empleos directos registrados por los titulares mineros. Precisamente en el 2019, los colaboradores propios de las compañías mineras concentraron una participación del 45.3% del total reportado y los trabajadores de las empresas contratistas mineras representaron el 54.7%.

⁵ El artículo 37.11 del Texto Único Ordenado de la Ley General de Minería (Decreto Supremo N° 014-92-EM) prevé que los titulares de concesiones gozan del atributo de contratar para la ejecución de los trabajos de exploración, desarrollo, explotación y beneficio con empresas especializadas inscritas en la Dirección General de Minería.

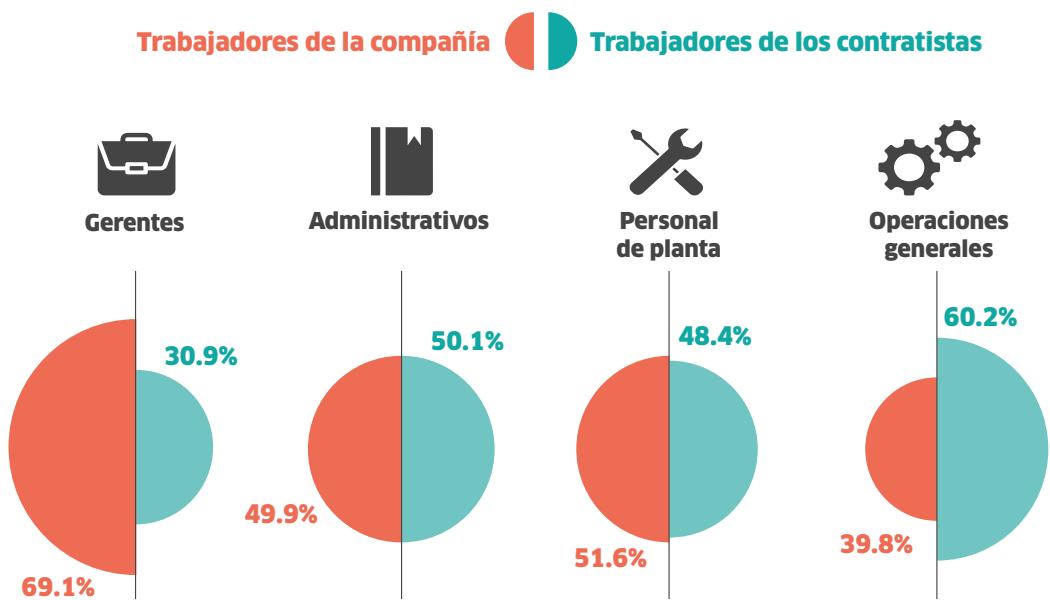
Además, al analizar el comportamiento del empleo minero según el tipo de empleador en la última década, notamos que la participación del personal contratado por las empresas contratistas mineras continúa siendo mayor al 50% del total. Análogamente, según el documento titulado "Caracterización del mercado laboral minero en Chile" de la Comisión Chilena del Cobre (COCHILCO) publicado en 2020, en nuestro país hermano del sur, el 44% de los trabajadores de la industria minera declara tener un trato directo con la empresa propietaria de la unidad minera, mientras, el 56% restante es contratado por una empresa contratista o una compañía que brinda servicios temporales. Por consiguiente, podemos concluir que las empresas contratistas mineras desempeñan un rol importante, representando la mayor parte de la fuerza laboral en ambos países líderes en minería.

Evolución del empleo según tipo de empleador



Por último, al analizar el número de colaboradores acorde al tipo de empleador según la función que desempeñan, notamos que la gran mayoría del personal de planta y gerentes son contratados por la misma compañía, mientras que, la mayor parte empleados administrativos y de operaciones generales provienen de las empresas contratistas.

2019: Participación por tipo de empleador según función



II. EMPLEO MINERO BAJO UN ENFOQUE DE GÉNERO

El rol de la mujer en la sociedad está evolucionando positivamente; no obstante, aún es latente el desafío de erradicar el trato desigual y marginal en diferentes dimensiones de su vida cotidiana. De acuerdo al Fondo Monetario Internacional (FMI) en su publicación de marzo de 2019, "Las mujeres y el Crecimiento Económico", se señala que si el empleo de las mujeres se equipara con el de los varones impactaría positivamente en las economías volviéndolas más resilientes y propiciando un mayor crecimiento económico.

Por tanto, resulta fundamental propiciar políticas e iniciativas inclusivas que encaminen el cierre de brechas entre hombres y mujeres. Razón por la cual, en la primera edición del Informe de Empleo Minero publicado en el 2019, se hizo referencia a la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible aprobada por la Organización de Naciones Unidas (ONU) en el 2015, estructurada en 5 ejes temáticos que, a su vez, se interrelacionan mediante los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Ante dicho escenario, es importante volver a resaltar el ODS 5: Igualdad de género, que busca empoderar a todas las mujeres y niñas, así como, persigue la inclusión y activa participación de la población femenina en todos los ámbitos de la sociedad en aras de lograr una nación más justa y equitativa.

A su vez, en el Informe 2019, también se resaltó el ODS 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico, el cual busca impulsar una mayor productividad y eficiencia tecnológica; por lo que dentro de las 12 metas enmarcadas del mencionado ODS se subraya la quinta, misma que tiene como fin que "De aquí a 2030, se logre el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor".

Tanto los ODS 5 y 8 sitúan explícitamente a la población femenina como una de las protagonistas para alcanzar el desarrollo sostenible, valorando su participación y buscando la protección de sus derechos laborales. Al ser las ODS de carácter ambicioso y necesario, requieren de la activa participación del sector público, privado y sociedad civil; por ello, el Perú como Estado Miembro de la ONU persigue su cumplimiento.

En el Perú existe el marco legal que promueve la inclusión de mujeres en distintos espacios laborales, de ese modo, la ley N° 28983 "Ley de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres" promulgada el día 16 de marzo de 2007, establece el rol del estado como promotor y garante de la paridad de ambos géneros.

Asimismo, en la Política General de Gobierno al 2021 aprobado mediante D.S. N° 056-2018-PCM, se tiene contemplado el Eje de "Desarrollo social y bienestar de la población" mediante el cual se promueve la igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres, aspecto que también es de consideración en el "Plan Bicentenario: el Perú hacia el 2021" que fue aprobado mediante D.S. N°054-2011-PCM.

Considerando que la política del Gobierno Peruano y los Objetivos de Desarrollo Sostenible convergen en impulsar el empoderamiento de la mujer, en este apartado se analiza la participación femenina en el subsector minero, en aspectos como función laboral, grupo de edad y estrato.

5 IGUALDAD
DE GÉNERO



LA MINERÍA Y LA IGUALDAD DE GÉNERO (ODS 5)

Integración en las actividades centrales

Garantía de la igualdad de oportunidades para las mujeres

- Aumento de la contratación de mujeres.
- Garantía de la igualdad de remuneración para mujeres y hombres.
- Aumento del número de mujeres ascendidas a cargos directivos importantes.
- Implantación, en la medida de lo posible, de horarios flexibles que faciliten el cuidado de los hijos.

Aplicación de la perspectiva de género en todas las actividades y a lo largo de todo el ciclo de vida del proyecto.

- Suministro de equipos de protección personal específicos para cada género.
- Planificación del desarrollo de las perspectivas de carrera atendiendo a las cuestiones de género.
- Incorporación de las perspectivas de las mujeres, los hombres y niños en las decisiones relacionadas con la comunidad.
- Inclusión de los hombres y las mujeres en las negociaciones.

Colaboración y logro de un efecto multiplicador

- Aumento del carácter inclusivo desde el punto de vista del género de las inversiones sociales.
- Concesión de becas de estudios a mujeres.
- Mantenimiento de una actitud vigilante ante la violencia por razón de género.
- Establecimiento de mecanismo de presentación de reclamaciones que tengan en cuenta las cuestiones de género.
- Realización de un seguimiento de la salud de la mujer.

8 TRABAJO DECENTE
Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



LA MINERÍA, EL TRABAJO DECENTE Y EL CRECIENTE ECONÓMICO (ODS 8)

Integración en las actividades centrales

Información sobre las oportunidades y las limitaciones de la minería

- Garantía de un trabajo decente.
- Fomento del empleo indirecto e inducido.
- Aportación de información clara sobre la inversión intensiva de capital que exige la minería.

Impulso del crecimiento económico a través de mecanismos de adquisición local.

- Diversificación de las economías locales.
- Garantía a los contratistas locales de acceso a los procesos de licitación.
- Formación de los proveedores locales sobre el modo de satisfacer las necesidades de suministro de las empresas.

Fuente: *Cartografía de la minería en relación con los objetivos de Desarrollo Sostenible. Julio 2016. Organización de las Naciones Unidas.*

Colaboración y logro de un efecto multiplicador

- Colaboración con las cámaras de comercio, las instituciones financieras y las ONG locales.
- Creación de semilleros de empresas.
- Colaboración con los proveedores locales para desarrollar la capacidad y aumentar la calidad de los productos.
- Establecimiento de vínculos entre proveedores y los mercados externos.
- Colaboración para la erradicación del trabajo infantil.

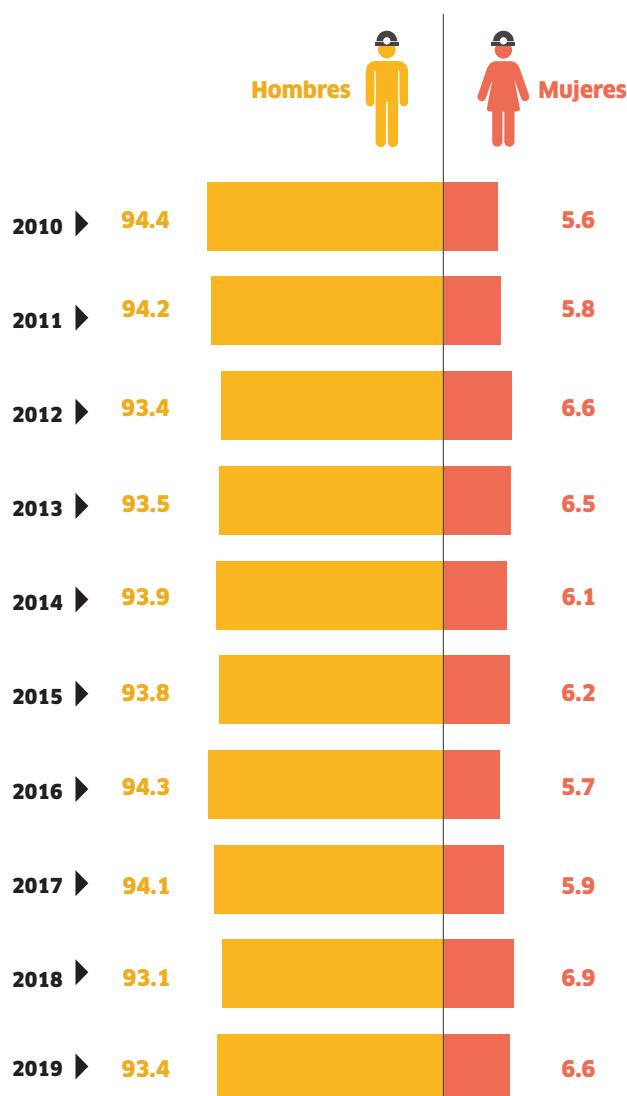
2.1. UN ENFOQUE GENERAL

El empleo directo en la minería, generado por las compañías y contratistas en los últimos 10 años ha crecido en 30%, ello gracias a la construcción y puesta en marcha de diversos proyectos mineros. No obstante, la participación de las mujeres en ese mismo periodo de tiempo tan solo ha crecido en 1%.

Es así que, en el 2010, la participación femenina fue de solo el 5.6%, mientras que en el 2019 alcanzó el 6.6%. Asimismo, si se compara la participación femenina del 2019 en relación al 2018, la participación laboral de las mujeres se ha reducido en 0.3%.

Por otro lado, en cuanto a remuneraciones, persiste la diferencia entre los salarios percibidos por los varones y mujeres. Es así que, en el 2019 el salario promedio para las féminas fue de S/59 358 mientras que sus compañeros recibieron S/63 411, existiendo una diferencia promedio de S/4053, por lo tanto, en los siguientes apartados se presentará con mayor detalle las desigualdades salariales de acuerdo a estrato y función laboral.

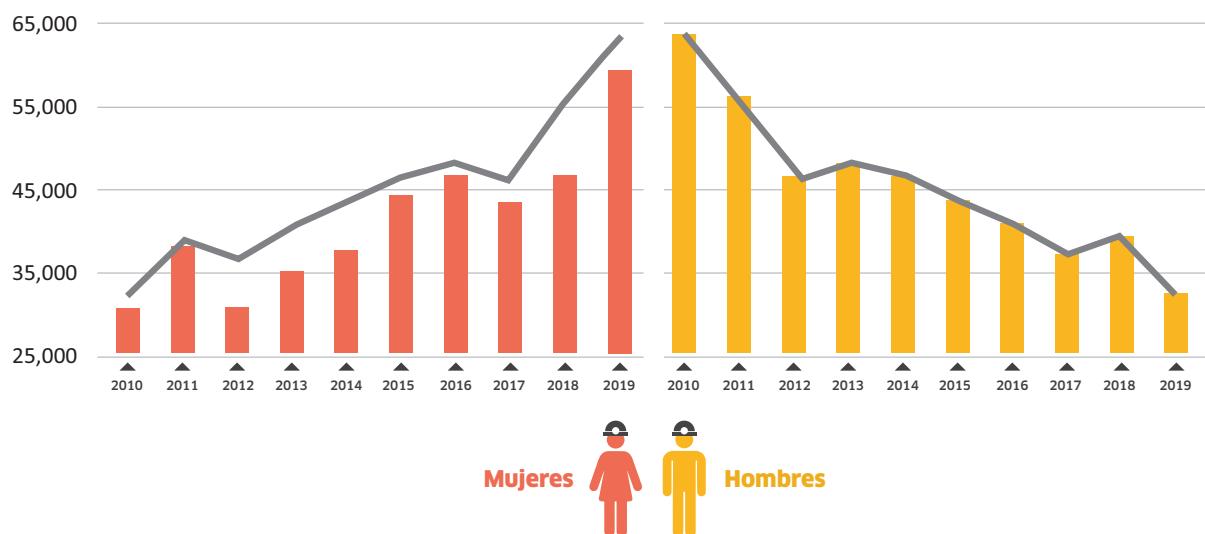
Participación según género (%)



Por otro lado, en el último informe del World Economic Forum (WEF) titulado "The Global Gender Gap Report 2020" en el que se mide y analiza las disparidades entre hombres y mujeres; el Perú, en el criterio de participación laboral se ubica en el puesto 67 de los 153 países analizados, lo que implica un retroceso de cuatro posiciones respecto al ranking de 2018.

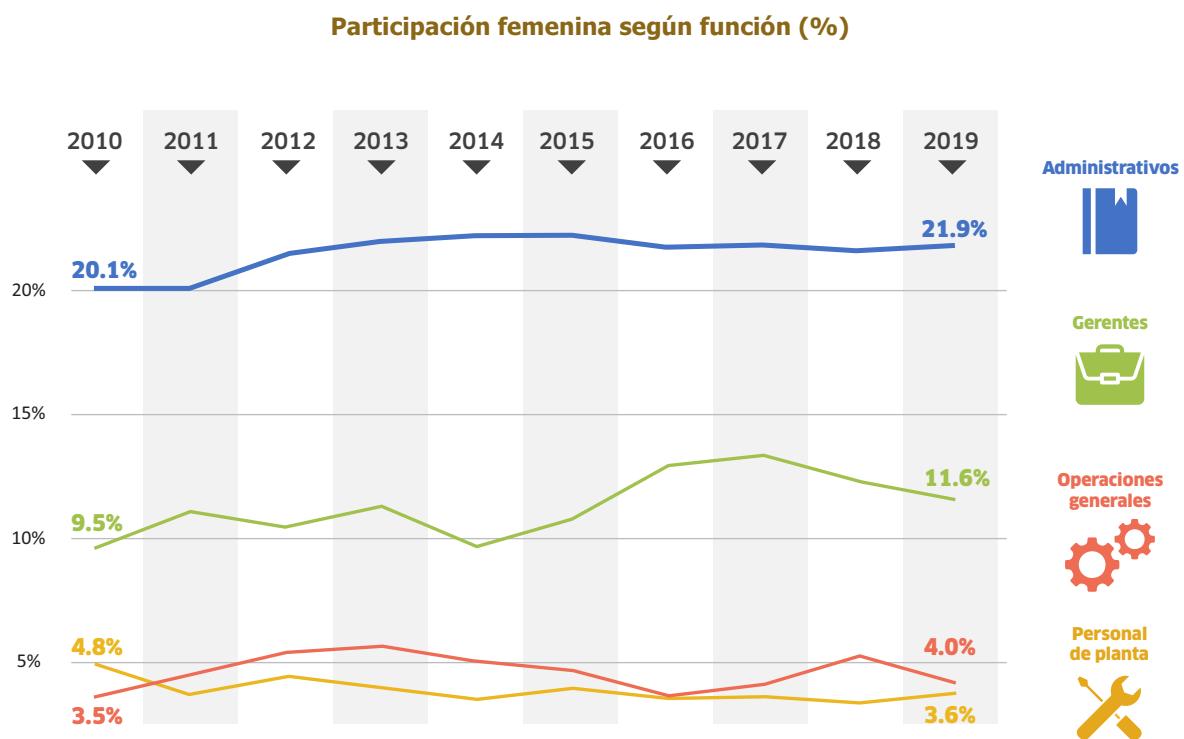
De acuerdo con el mencionado informe, Perú a diferencia de los demás países de la región, aún se encuentra a medio camino de lograr la equidad de género en el campo laboral.

Salario promedio según género (S/)



2.2. EMPLEO MINERO SEGÚN FUNCIÓN LABORAL

Las funciones laborales llevadas a cabo en el subsector minero se dividen en cuatro: Administrativos, Gerentes, Operaciones Generales y Personal de Planta. En el siguiente gráfico se muestra la evolución de la participación femenina, según función, en los últimos 10 años.



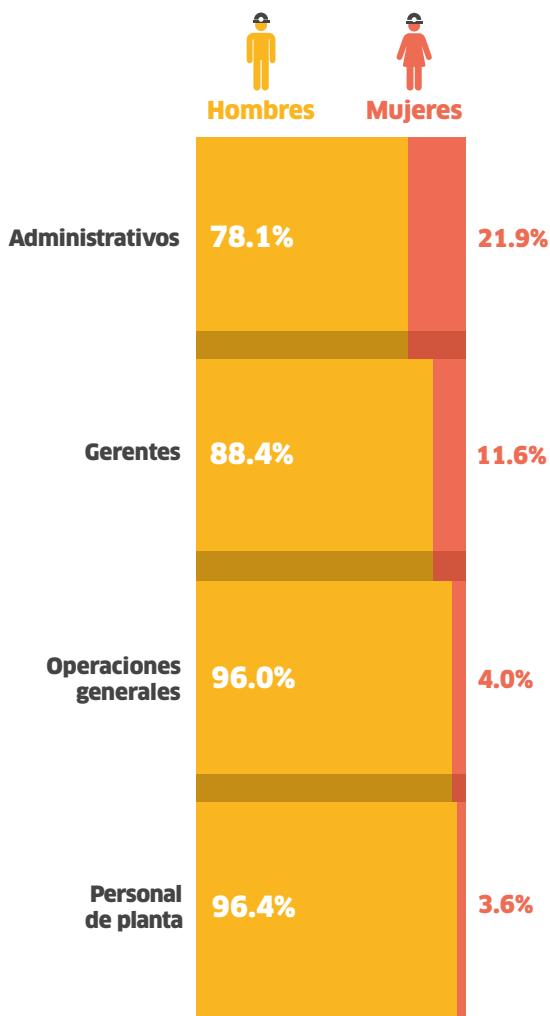
En el gráfico, se aprecia que la mayoría de mujeres se encuentra desempeñando una función administrativa; más del 20% de la fuerza laboral de administrativos es femenina.

Por otro lado, con alrededor de 10 p.p. de diferencia, la categoría de gerente es la segunda función de mayor participación. Respecto a estas dos primeras categorías el volumen de puestos ocupados por mujeres ha tenido una evolución positiva desde el 2010 al 2019.

En cuanto a la categoría de Personal de Planta, esta ocupaba la tercera posición hasta el punto de inflexión en el 2011, año en que Operaciones Generales ascendió del cuarto al tercer lugar; sin embargo, en ambos casos la presencia femenina, en promedio, ha sido inferior al 5% del total de personas empleadas.

En lo que compete al 2019, la fuerza laboral femenina de acuerdo a función y en orden descendente fue de la siguiente manera: Administrativos (21.9%), Gerentes (11.6%), Operaciones Generales (4.0%) y Personal de Planta (3.6%).

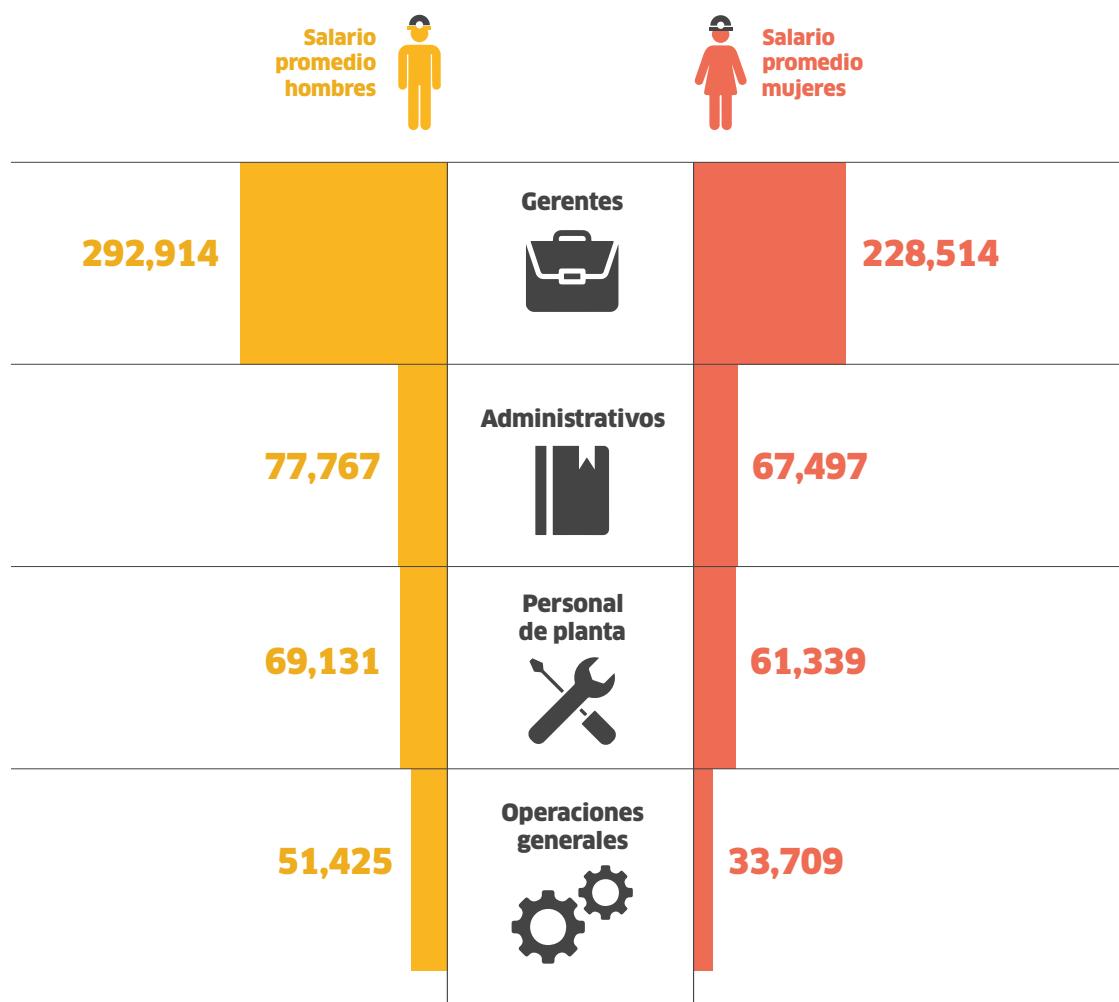
2019: Participación por género según función



La Organización Internacional del Trabajo (OIT), dio a conocer a través de su informe "Global Wage Report 2018/19" que los países de ingreso medio alto, categoría a la que pertenece el Perú, tienen un índice de desigualdad salarial medio; así también, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) en la publicación "Perú, brechas de Género, 2019: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres" señala que el ingreso promedio de las mujeres fue el 71.5% de lo percibido por los varones.

El subsector minero no es ajeno a estas diferencias, en el 2019 las mujeres percibieron menores ingresos que los hombres a pesar de desempeñar la misma labor. La diferencia salarial que percibieron las féminas de acuerdo a su función fue de: 21.9% para el caso de Gerentes, 13.2% en Administrativos, 11.3% para Personal de Planta y 34.5% en Operaciones Generales, siendo este último el de mayor brecha en cuanto a remuneraciones.

2019: Salario promedio por género según función (S/)



ADMINISTRATIVOS

La OIT señala, a través de su publicación de 2019 titulado "Las mujeres en la gestión empresarial: Argumentos para un cambio", que en las empresas la concentración de mujeres se da en puestos administrativos y es aún mayor en las áreas funcionales. Del mismo modo, en el subsector minero, es la función administrativa donde las mujeres tienen mayor participación.

A pesar de ello, no ha habido una evolución notoria desde el 2010, año en que las mujeres representaban el 20.1% de los cargos relacionados a funciones administrativas, con lo registrado en el 2019 donde las mujeres representaron el 21.9%.

En cuanto a las diferencias salariales se evidencia un notorio esfuerzo por cerrar las brechas; en el 2010, las mujeres en funciones administrativas percibían 18.4% menos que los hombres, posteriormente, en el 2019 se reduce a una diferencia de 13.2%.

GERENTES

De acuerdo al FMI en la publicación "Las mujeres y el crecimiento económico" señala que *"Tener una mujer más en la alta gerencia o en el consejo directivo de una empresa -sin cambiar el tamaño de dicho órgano- eleva entre 8 y 13 puntos básicos el rendimiento de los activos"*; sin embargo, de acuerdo a la OIT, la representación femenina se hace más escasa conforme el cargo sea más elevado.

En relación a ello, en el sector minero la evolución de la participación de las mujeres en cargos gerenciales desde el 2010 a la fecha evolucionó positivamente, pasó de ser 9.5% a 11.6% en el 2019. Sin embargo, a pesar que la mayor representación femenina se alcanzó en el 2017 (13.3%) en los dos años siguientes esta ha descendido.

Por otro lado, la disparidad de salarios de mujeres y varones es notoria, de esa manera en funciones gerenciales la diferencia salarial más alta fue en el 2012, año en que las mujeres gerentes percibían 46.7% menos que sus pares. En los años sucesivos esta diferencia se acorta de modo que en el 2019 la brecha es de 21.9%

OPERACIONES GENERALES

La OIT, también ha referido en el informe "Las mujeres en la gestión empresarial: Argumentos para un cambio" que en contraposición a las funciones administrativas los varones predominan más en el área de operaciones. Situación que también se extraña para el subsector minero, precisamente, Operaciones Generales es la segunda función con menor participación de mujeres, siendo en promedio 4.5% en los últimos 10 años.

Asimismo, la evolución de la participación femenina en esta función no ha sido la más notoria, en el 2010 solo se alcanzó el 3.5%, mientras que el 2013 fue el año de mayor representación femenina con el 5.5%, a partir de ahí los porcentajes son menores; en dicho sentido, en el 2019 del total de personas empleadas en el subsector minero en la función de Operaciones Generales la participación de las mujeres fue 4.0%

Por otro lado, la brecha salarial en la función de Operaciones Generales se amplificó; en años anteriores al 2012 la diferencia en ingresos era menor al 9%; no obstante, del 2012 en adelante la desigualdad es mayor al 20%, tal es así que, en el 2019, las mujeres recibieron un salario inferior al de los varones en 34.5%, a pesar de llevar a cabo las mismas funciones.

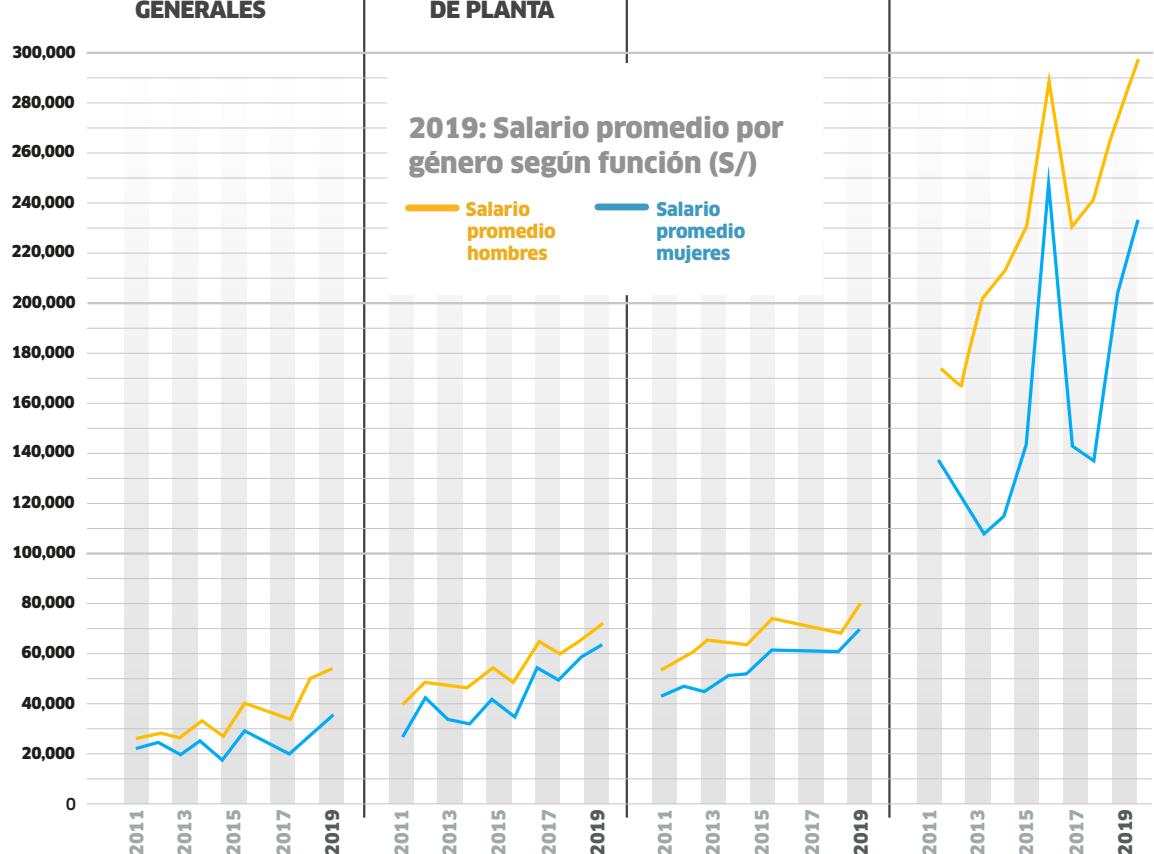
PERSONAL DE PLANTA

Personal de planta es la función en la que las mujeres tienen menor participación, de esa manera el histórico promedio de participación femenina en los últimos 10 años fue de 3.8%, en otros términos, el 96.2% de puestos de esta función lo ocuparon los varones.

En torno a la diferencia de ingresos se evidencia una tendencia alentadora; en el 2010, el salario de las mujeres era 34.7% menos que sus pares, mientras que en el 2019 la diferencia fue de 11.3%; por consiguiente, hay una notable mejora en el decenio transcurrido, por lo cual, se espera que esta evolución positiva sea sostenible en el tiempo.

Participación del trabajo por género (%)

	 Salario promedio hombres	 Salario promedio mujeres
OPERACIONES GENERALES		
2010 ►	96.5	3.5
2011 ►	95.7	4.3
2012 ►	94.8	5.2
2013 ►	94.5	5.5
2014 ►	95.1	4.9
2015 ►	95.4	4.6
2016 ►	96.4	3.6
2017 ►	96.0	4.0
2018 ►	94.9	5.1
2019 ►	96.0	4.0
PERSONAL DE PLANTA		
2010 ►	95.2	4.8
2011 ►	96.4	3.6
2012 ►	95.7	4.3
2013 ►	96.3	3.7
2014 ►	96.6	3.4
2015 ►	96.2	3.8
2016 ►	96.6	3.4
2017 ►	96.5	3.5
2018 ►	96.8	3.2
2019 ►	96.4	3.6
ADMINISTRATIVOS		
2010 ►	79.9	20.1
2011 ►	79.8	20.2
2012 ►	78.5	21.5
2013 ►	78.0	22.0
2014 ►	77.7	22.3
2015 ►	77.7	22.3
2016 ►	78.2	21.8
2017 ►	78.1	21.9
2018 ►	78.3	21.7
2019 ►	78.1	21.9
GERENTES		
2010 ►	90.5	9.5
2011 ►	89.0	11.0
2012 ►	89.6	10.4
2013 ►	88.8	11.2
2014 ►	90.4	9.6
2015 ►	89.3	10.7
2016 ►	87.1	12.9
2017 ►	86.7	13.3
2018 ►	87.7	12.3
2019 ►	88.4	11.6



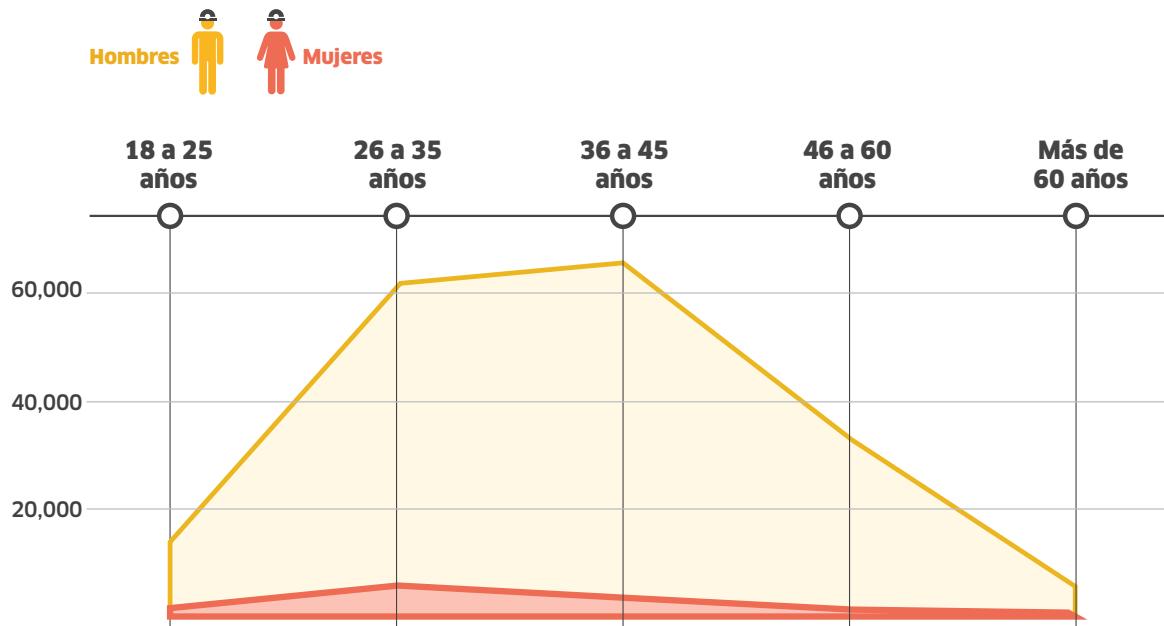
2.3 EMPLEO MINERO SEGÚN GRUPO DE EDADES

En general de acuerdo al rango de edad, la mayor participación de empleo en el subsector minero se da entre los 26 a 45 años. No obstante, en el caso de las mujeres existe una tendencia particular, es por ello que en este apartado se procede al análisis de la variable edad con el enfoque de género.

En el 2019, la menor participación de las mujeres fue más notoria en tres grupos de edades: 36 a 45, 46 a 60 y 60 a más; bloques en que la participación laboral femenina fue menor al 5.5%. Por otro lado, el rango de edad de 18 a 25 años fue en el que se logró una mayor participación de mujeres alcanzando el 9.6%, mientras que para el grupo de 26 a 35 años fue de 8.6%.

Una peculiaridad de los resultados es que el mayor número de féminas que formaron parte de la fuerza laboral del subsector minero en el 2019 se encuentran entre los 26 a 35 años; sin embargo, conforme avanza la edad el número de puestos ocupados por las mujeres se reduce notoriamente.

2019: Participación por género según grupo de edades



Los informes publicados por diversas organizaciones coinciden y exponen que las mujeres al convertirse en madres tienen mayores dificultades para acceder y/o mantenerse en el rubro laboral, de acuerdo al FMI en el informe "Las mujeres y el crecimiento económico", en dicha etapa de su vida las mujeres tienen que decidir entre la familia y su profesión y, debido al modelo tradicional familiar se prefiere lo primero sobre lo segundo.

En ese sentido, las largas ausencias de las mujeres en el trabajo lleva a que las brechas salariales se incrementen, por lo que el FMI recomienda como política para fomentar la participación laboral femenina poner énfasis en impulsar la paridad en las licencias de maternidad y paternidad de los centros laborales.

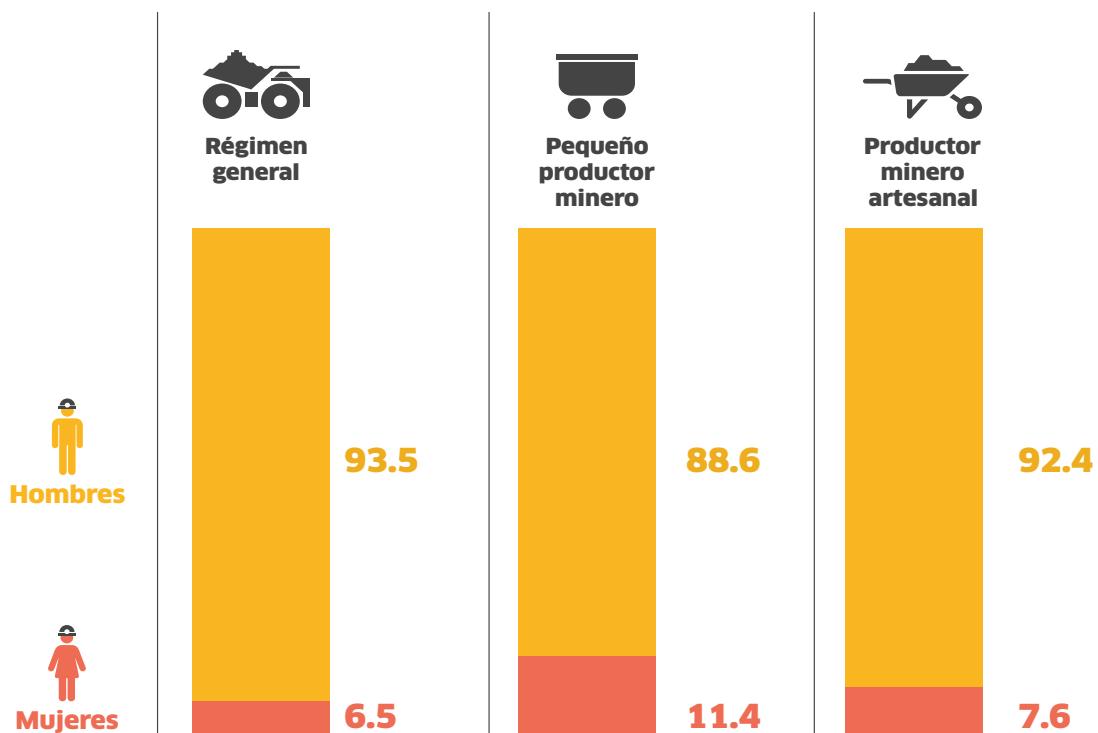
2.4. EMPLEO MINERO SEGÚN ESTRATO

La Sociedad Alemana para la Cooperación Internacional desarrolló un informe en colaboración con el Banco Mundial titulado "Encyclopedia de Género y Minería: Iniciativas claves, mejores prácticas y actores", en el que se indica que la minería tiene la impresión de ser un universo para varones; no obstante, en el mundo, cerca del 30% de las personas dedicadas a la minería artesanal son mujeres.

En el caso peruano, en el 2019 de acuerdo al estrato, la mayor participación femenina precisamente fue en los Productores Mineros Artesanales, llegando a tener una representación del 11.4%; en segundo lugar, se ubicó el estrato de Pequeño Productor Minero con el 7.6% y, por último, el Régimen General en donde las mujeres representan el 6.5%.

En el 2019, en el estrato de Régimen General se evidenció una brecha salarial de 5.7%, mientras que para los casos de Productor Minero Artesanal y Pequeño Productor Minero no se percibieron diferencias salariales. Por lo que, de acuerdo al estrato, los resultados del 2019 son positivos en cuanto a la reducción de diferencias de salario entre hombres y mujeres.

2019: Participación por género según estrato (%)



2.5. INICIATIVAS DE FORTALECIMIENTO DE EMPLEO FEMENINO

PROGRAMA DE MUJERES LÍDERES EMERGENTES DEL SECTOR MINERO ENERGÉTICO EN PERÚ

Como parte del compromiso conjunto del MINEM, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE) de lograr un mayor porcentaje de mujeres en altos cargos para los años siguientes, en el 2018 se realizó el "Primer Programa para Mujeres Líderes Emergentes del Sector Extractivo".

Esta iniciativa tiene la finalidad de potenciar las habilidades de liderazgo de mujeres en cargos de gerencia media, y así promover una mayor participación femenina en la toma de decisiones en el sector extractivo. El programa tuvo una duración de seis meses, y contó con 29 participantes que trabajan en empresas privadas y entidades del Estado ligadas al sector minero-energético.

La segunda edición del Programa Mujeres Líderes Emergentes del Sector Extractivo inició en octubre de 2019, con 30 participantes de entidades públicas y empresas privadas, y se desarrolló en base a tres módulos de capacitación. El primero, se realizó de manera presencial y abordó temas de valores y propósito, autoconocimiento, liderazgo situacional y liderazgo de equipos.



Por otro lado, los dos módulos restantes se llevaron a cabo de manera virtual. El segundo módulo contó con sesiones de coaching individual y la preparación de la presentación grupal del proyecto final. Posteriormente, en el tercer módulo se desarrolló temas de comunicación de alto impacto, modelos organizativos, resiliencia y confianza.

Esta segunda edición culminó en setiembre de 2020 con la presentación de proyectos por parte de las participantes.

PROGRAMA "MUJERES MÁGICAS"

El Proyecto Piloto denominado "Mujeres Mágicas", es una iniciativa que surgió como resultado de la participación de una de las representantes del MINEM en el "Primer Programa para Mujeres Líderes Emergentes del Sector Extractivo en Perú, 2018". El Programa de Integración Minera (PIM), impulsado por la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del MINEM, incorporó esta iniciativa como parte de sus acciones estratégicas dirigidas a poblaciones vulnerables como mujeres y pueblos indígenas u originarios.

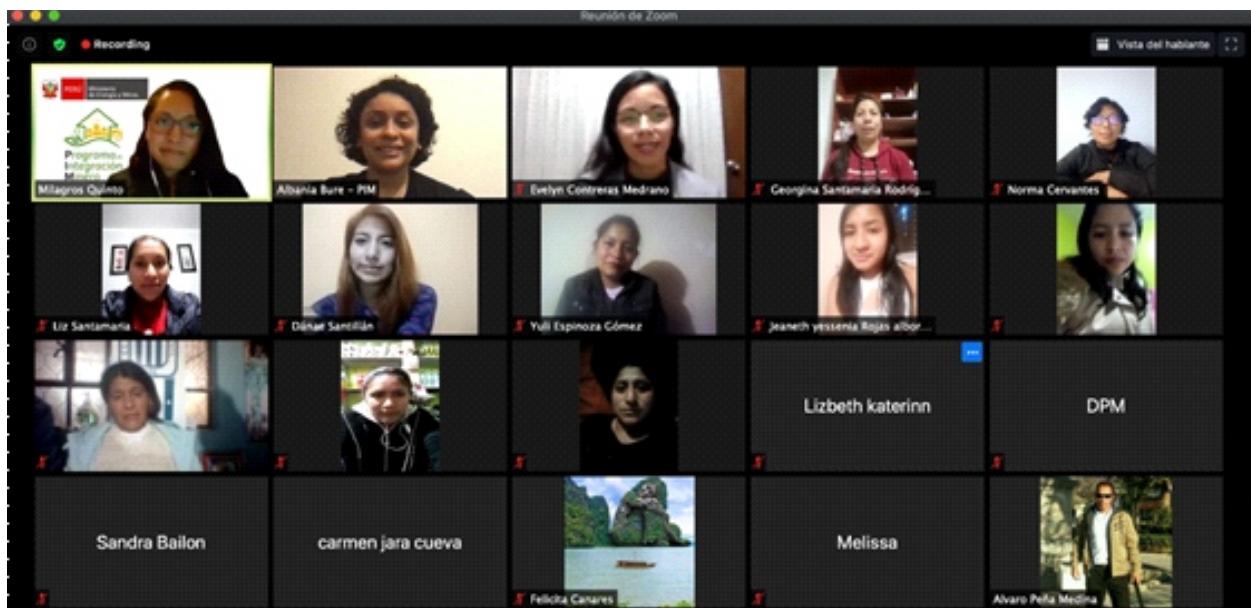
Es así que, los días 22, 23 y 24 de noviembre de 2019, el PIM llevó a cabo de manera exitosa la primera capacitación del "Proyecto Piloto Mujeres Mágicas" en la comunidad de Velille, distrito de Velille, provincia de Chumbivilcas, región Cusco, con el objetivo de contribuir con el empoderamiento de las mujeres de esta comunidad ubicada en la zona de influencia de un proyecto minero.

La capacitación, se focalizó en los siguientes tres ejes de acción: conocimiento del entorno minero, empoderamiento y emprendimiento. Paralelamente, se realizaron talleres para los hijos e hijas de las participantes. De esta manera, con el primer piloto del programa se benefició a un total de 30 mujeres líderes y sus menores hijos.

Posteriormente, del 26 al 29 de octubre de 2020, los talleres del programa "Mujeres Mágicas" se llevaron a cabo de manera virtual. Se contó con la participación de 13 mujeres líderes del distrito de Torata, provincia Mariscal Nieto, región Moquegua y 16 mujeres líderes del distrito de Huallanca, provincia de Bolognesi, región Áncash. Cabe destacar que para este taller se contó con el apoyo de especialistas del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Asimismo, se realizó un segundo taller en el 2020 en modalidad virtual, los días 9, 10 y 11 de diciembre; dirigido a 30 mujeres líderes y comunitarias de las regiones de Áncash, Apurímac, Arequipa, Cajamarca, la Libertad y Moquegua. De esta forma, se busca brindar oportunidades

de capacitación y acceso a la información, que contribuyan a fortalecer la participación de las mujeres en las decisiones que involucran a su familia y comunidad.



Para dar continuidad al programa, en el marco del Programa de Integración Minera, se está creando la primera "Comunidad de Mujeres". Este es un grupo conformado por participantes del programa Mujeres Mágicas, con el que se busca generar un espacio para continuar compartiendo información y experiencias que contribuyan a fortalecer el empoderamiento femenino.

COMITÉ PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO DEL MINISTERIO DE ENERGÍA Y MINAS

Desde la conformación del Comité para la Igualdad de Género en el MINEM, en el año 2017, sus integrantes están trabajando a fin de dar cumplimiento a lo establecido en Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP y el Decreto Supremo N°008-2019-MIMP.

Mediante Resolución Ministerial N° 390-2019-MINEM/DM de fecha 09 de diciembre de 2019, se modificó la conformación del Comité para la Igualdad de Género del Ministerio de Energía y Minas - MINEM, con el objetivo de coordinar, articular y fiscalizar la incorporación del enfoque de género en las políticas y gestión institucional, a fin de promover el cierre de brechas de género y la igualdad entre mujeres y hombres. Asimismo, se aprobó el Reglamento Interno del Comité para la Igualdad de Género del MINEM.

En febrero de 2020, se presentaron los resultados del diagnóstico institucional de género del sector minero energético. Este diagnóstico incorporó herramientas para la evaluación del presupuesto público, cultura organizacional y encuesta de estereotipos, a fin de obtener información relevante para el diseño de estrategias institucionales, que promuevan el cierre de brechas o sesgos de género. Las conclusiones del diagnóstico han permitido orientar el plan de actividades del Comité del 2020 y 2021.

Entre las actividades que se han impulsado desde el Comité en el año 2020, se encuentran la formulación de una Política para la Igualdad de Género en el MINEM, la elaboración de una Guía para el uso del Lenguaje Inclusivo, y una nueva Directiva contra el Hostigamiento Sexual. Asimismo, fue aprobado el plan de trabajo para el año 2021.

INFORME DE
**EMPLEO
MINERO
2020**

ACCEDE A LA VERSIÓN DIGITAL



PERÚ

Ministerio
de Energía y Minas

[!\[\]\(f6662514069ff48bdef07a1000762f95_img.jpg\)](#) [!\[\]\(3c0f42759b5ae4bb9fc36d9b9a43ca26_img.jpg\)](#) [!\[\]\(51871da4cfa7ebd14d55d208073c4565_img.jpg\)](#) [!\[\]\(3679e2079ff156adda41de8f2b3cc70b_img.jpg\)](#) [!\[\]\(2ff657b3843dce9d3f38cb5775b482f8_img.jpg\)](#) / @MinemPeru

www.minem.gob.pe

Av. Las Artes Sur N° 260, San Borja, Lima
Central telefónica: (+511) 4111100