



PERÚ

Ministerio  
de Energía y Minas

# INFORME DE EMPLEO MINERO 2019

## Panorama y tendencias en el Perú



## SIMBOLOGÍA Y ABREVIACIONES

| <b>Término</b> | <b>Abreviatura</b>                              |
|----------------|---|
| DAC            | Declaración Anual Consolidada                   |
| INEI           | Instituto Nacional de Estadística e Informática |
| IPE            | Instituto Peruano de Economía                   |
| MINEM          | Ministerio de Energía y Minas                   |
| OIT            | Organismo Internacional del Trabajo             |
| ONU            | Organización de las Naciones Unidas             |
| p.p            | Puntos porcentuales                             |
| PEA            | Población Económicamente Activa                 |
| PPA            | Productores Mineros Artesanales                 |
| PPM            | Pequeños Productores Mineros                    |
| RG             | Régimen General                                 |
| WEF            | World Economic Forum (Foro Económico Mundial)   |

## RESUMEN EJECUTIVO

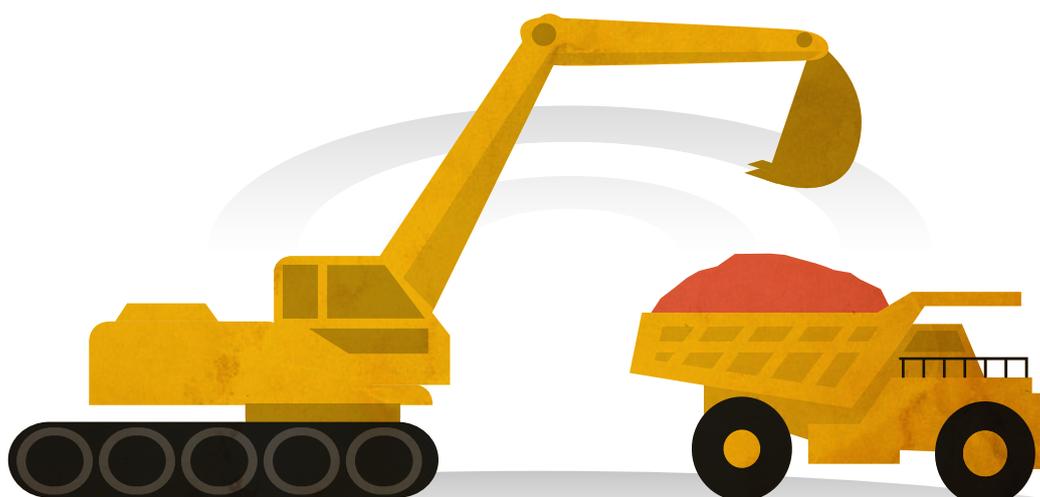
La Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera se complace en presentar el Primer Informe de Empleo Minero donde se analiza el mundo laboral minero según los datos reportados en la Declaración Anual Consolidada (DAC).

**El presente informe se divide en dos capítulos, en el primero titulado “Empleo Minero” se inicia analizando el empleo minero según el lugar de origen de los colaboradores donde se dividen entre locales, nacionales o foráneos. En la segunda sección, se presenta el empleo según las funciones desempeñadas donde se encuentran 4 subdivisiones: Administrativos, Gerentes, Operaciones Generales y Personal de Planta.**

Adicionalmente, se presentan resultados según los grupos de edades, el primer grupo consiste entre 18 a 25 años, el segundo de 26 a 35 años, luego de 36 a 45 años, el siguiente de 46 a 60 años y por último el de mayores de 60 años.

En la sección de empleo según estratos se encuentran los datos de cantidad de colaboradores y remuneración salarial según los estratos contemplados en la Ley General de Minería. Por último, se realiza un breve análisis según el tipo de empleador que podría ser compañía o contratista.

En el segundo capítulo se añade la variable por género de los trabajadores, con el fin de conocer el estado situacional de la participación femenina en la actividad minera. Asimismo, se presenta una sección referida a las iniciativas del MINEM para fortalecer la cantidad de mujeres asalariadas en el Perú y reducir las brechas de oportunidades.



# ÍNDICE

|           |  |
|-----------|--|
| <b>3</b>  | <b>RESUMEN EJECUTIVO</b>   |
| <b>4</b>  | <b>INDICE</b>  |
| <b>5</b>  | <b>INTRODUCCIÓN</b>  |
| <b>6</b>  | <b>EMPLEO MINERO</b>   |
| <b>7</b>  | <b>Empleo minero según lugar de origen</b>                                     |
| <b>9</b>  | <b>Empleo minero según función laboral</b>                                     |
| <b>11</b> | <b>Empleo minero según grupos de edades</b>                                    |
| <b>13</b> | <b>Empleo minero según estrato</b>   |
| <b>15</b> | <b>Empleo minero según tipo de empleador</b>                                   |
| <b>17</b> | <b>EMPLEO MINERO BAJO UN ENFOQUE DE GÉNERO</b>                                 |
| <b>19</b> | <b>Un enfoque general</b>  |
| <b>21</b> | <b>Empleo minero según función laboral</b>                                     |
| 24        | Administrativos  |
| 24        | Gerentes   |
| 25        | Operaciones Generales  |
| 25        | Personal de Planta   |
| <b>27</b> | <b>Empleo minero según grupos de edades</b>                                    |
| <b>29</b> | <b>Empleo minero según estrato</b>   |
| <b>31</b> | <b>Iniciativas de fortalecimiento de empleo femenino</b>                       |
| 31        | Comité para la Igualdad de Género  |
| 32        | Programa para Mujeres Líderes Emergentes del Sector Minero- Energético en Perú |
| 33        | Proyecto Piloto “Mujeres Mágicas”  |

# INTRODUCCIÓN

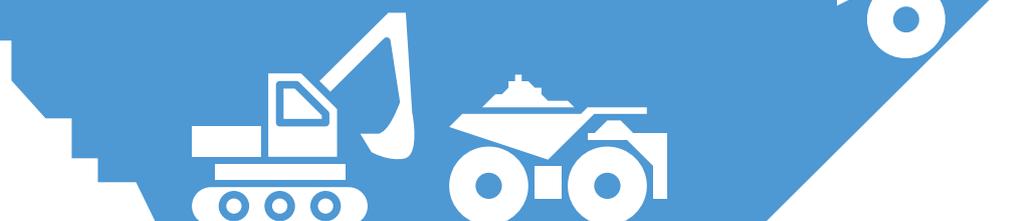
Según el documento titulado “Políticas de formalización en América Latina y el Caribe” del Organismo Internacional del Trabajo (OIT) publicado en el 2018, la tasa promedio porcentual de informalidad en la región es 53%. **En el caso peruano, la informalidad laboral sobrepasa este promedio con un 72% de la Población Económicamente Activa (PEA), según cifras del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).**

Por ello, el gobierno central se encuentra aunando esfuerzos para reducir esta cifra, en cooperación con empresas privadas, organismos internacionales, organizaciones sin fines de lucro (ONG), entre otras instituciones, que mediante un trabajo conjunto y responsable están generando puestos de trabajos dignos y formales en los diferentes sectores de la economía.

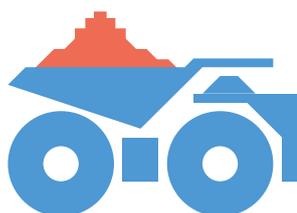
Es en este escenario que se hace necesaria la elaboración de una herramienta que permita analizar al mercado laboral del subsector minería y el alcance que tiene en la economía nacional. Por ello, la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera

(DGPSM) del Ministerio de Energía y Minas (MINEM), presenta su primer **INFORME DE EMPLEO MINERO**, el cual tiene por objetivo principal, servir de línea de base en la implementación de políticas públicas necesarias en aras del desarrollo nacional, buscando para ello, conocer la situación actual del subsector minero. Por ello se analiza los distintos indicadores que componen a esta variable macroeconómica que se muestra como un eje importante en el dinamismo de la economía peruana.

Por todo lo descrito, esperamos que esta publicación promueva la discusión académica sobre el empleo minero en el Perú, y permita consolidar el avance del país en la transición a la formalidad.



# EMPLEO MINERO



El empleo en el subsector minero posee un rol notable en la economía peruana, no solo por ser de los trabajos mejores remunerados en comparación a otras actividades, sino que es uno de los pocos sectores productivos que se desarrollan en regiones alejadas de la capital, encontrados en ocasiones en lugares remotos a más de 3,500 m.s.n.m., contribuyendo de esta manera con los objetivos de descentralización del país.

Asimismo, la actividad minera es intensiva en capital, por lo que requiere en su mayoría de alta tecnología, equipamiento y personal altamente calificado; sin embargo, es importante resaltar que gran parte de las empresas mineras desarrollan programas de inserción laboral con las poblaciones cercanas a las operaciones, mediante los cuales contribuyen en brindar oportunidades de trabajo a personas que no poseen conocimientos técnicos, teniendo un impacto notable en la generación de ingresos de las economías locales.

Adicionalmente, los titulares de la actividad minera integran en su registro de proveedores a las organizaciones locales de producción y oferta de servicio, puesto que reconocen la importancia y los beneficios de contratar a la población local. Algunos de estos ejemplos son la contratación de materiales de construcción, confecciones, servicios de seguridad y transporte, mantenimiento vehicular, entre otros.

Más aún, el empleo en minería posee un efector multiplicador en la economía nacional, siendo que, según estimaciones del Instituto Peruano de Economía (IPE) por cada empleo generado de forma directa en la actividad minera, se generan adicionalmente 6.25 empleos en el resto de la economía: 1 por efecto indirecto, 3.25 por el efecto inducido en el consumo y 2 por el efecto inducido en la inversión.

Por lo tanto, la generación de puestos de trabajo en el sector minero resulta trascendental para el desarrollo del país, debido a los beneficios que genera en los lugares donde se desarrolla y el efecto dinamizador que este posee, en adición a la remuneración que mantiene.

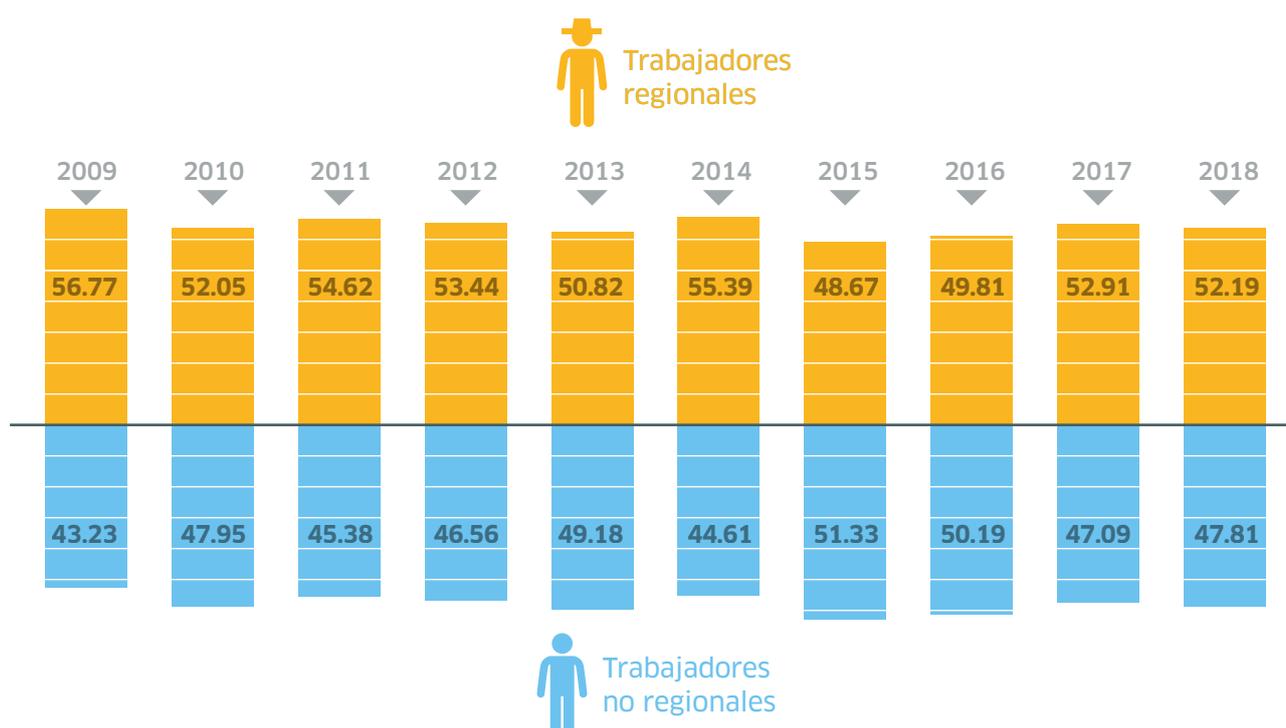
Empleo minero según

**LUGAR DE ORIGEN**

La legislación minera vigente, mediante el D.S. N° 042-2003-EM, promueve preferentemente la contratación de personal provenientes de las localidades cercanas a las operaciones mineras.

Así, en el año 2018, el personal procedente de la misma región de la operación minera constituyó el 52.2%, mientras que, el personal procedente de otras regiones significó el 47.8% restante.

**Participación según lugar de origen (%)**



Adicionalmente, es de destacar que el 99.8% del total de colaboradores de la actividad minera son peruanos, siendo que solamente el 0.2% del empleo total son extranjeros. De

esta manera, podemos observar que en el Perú el mayor número de trabajadores en minería es de origen nacional.

## Participación según nacionalidad



Si analizamos la participación de los trabajadores oriundos a la región de la operación minera por cada estrato de esta actividad en la última década, notamos que la mayor intervención de ellos se da en las empresas que operan bajo el régimen de Productor Minero Artesanal superando el 75%. Por su parte, el Régimen General y el de Pequeño Productor Minero mantienen un nivel superior al 50%.

## 2009 - 2018: Promedio de participación por lugar de origen según estrato (%)



Por otro lado, si estudiamos la participación de los trabajadores por lugar de origen en cada región del Perú, observamos que las regiones que registran mayor cantidad de

colaboradores procedentes de la región originaria de la actividad minera son Lambayeque, San Martín y Madre de Dios.

**Empleo minero según**

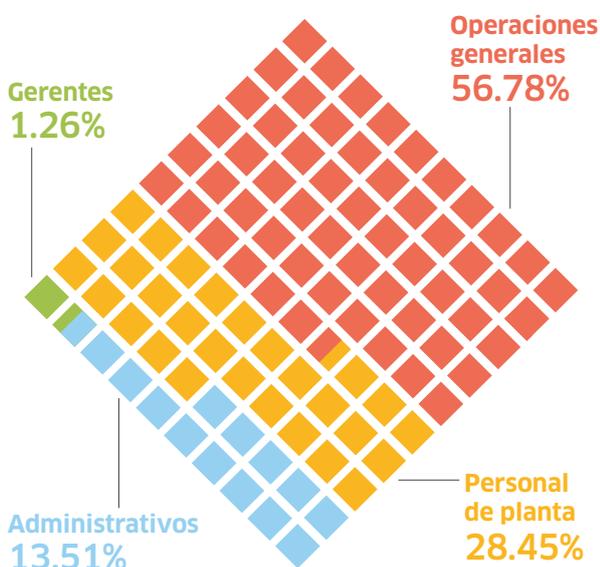
**FUNCIÓN  
LABORAL**

La minería es una actividad intensiva en capital, en consecuencia, el empleo directo generado es menor al de otros sectores económicos, representando el 1.2% de la Población Económicamente Activa (PEA) a nivel nacional según cifras del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) y 4.5% de la PEA formal. No obstante, los puestos de trabajo originados por esta actividad son de los mejores remunerados a nivel nacional. Según el documento “Perú: Evolución de los Indicadores de Empleo e Ingreso por Departamento 2007-2018” publicado por el INEI en agosto de 2019, el ingreso promedio mensual proveniente del trabajo en el Perú es de S/ 1,400, significando un

ingreso anual de S/16,800; sin embargo, el salario promedio anual en el sector minero es de S/55,400, monto que se eleva a S/100,056 si consideramos únicamente a los trabajadores directos de las compañías mineras que se encuentran en el Régimen General.

Según la Declaración Anual Consolidada (DAC), el empleo proveniente de la actividad minera se divide en cuatro funciones: Gerentes, Administrativos, Personal de Planta y de Operaciones Generales, siendo este último tipo el de mayor participación con 56.8% del total.

**2018: Participación según función**

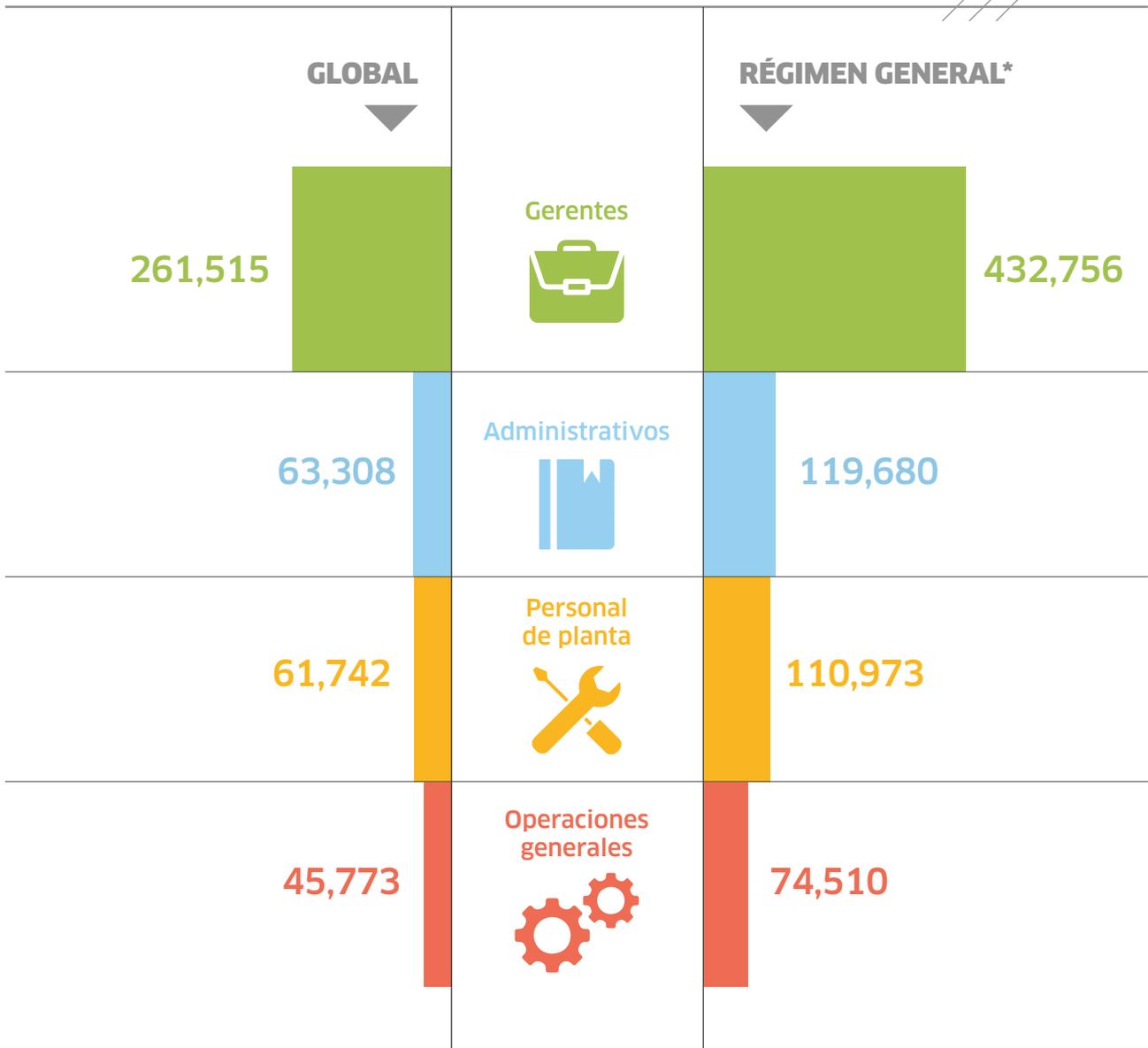


Realizando un análisis sobre el salario anual promedio por función laboral observamos que tanto el personal Administrativo como el Personal de Planta poseen un salario aproximado de S/60,000 al año. Asimismo, la remuneración anual de un gerente en el sector minero asciende en promedio a S/ 261,515; mientras que, el promedio de un personal de Operaciones Generales es de S/ 45,773.

Adicionalmente, si analizamos únicamente a los trabajadores directos de las compañías

mineras que se encuentran en el Régimen General obtenemos el siguiente resultado:

**2018: Salario anual promedio según función**



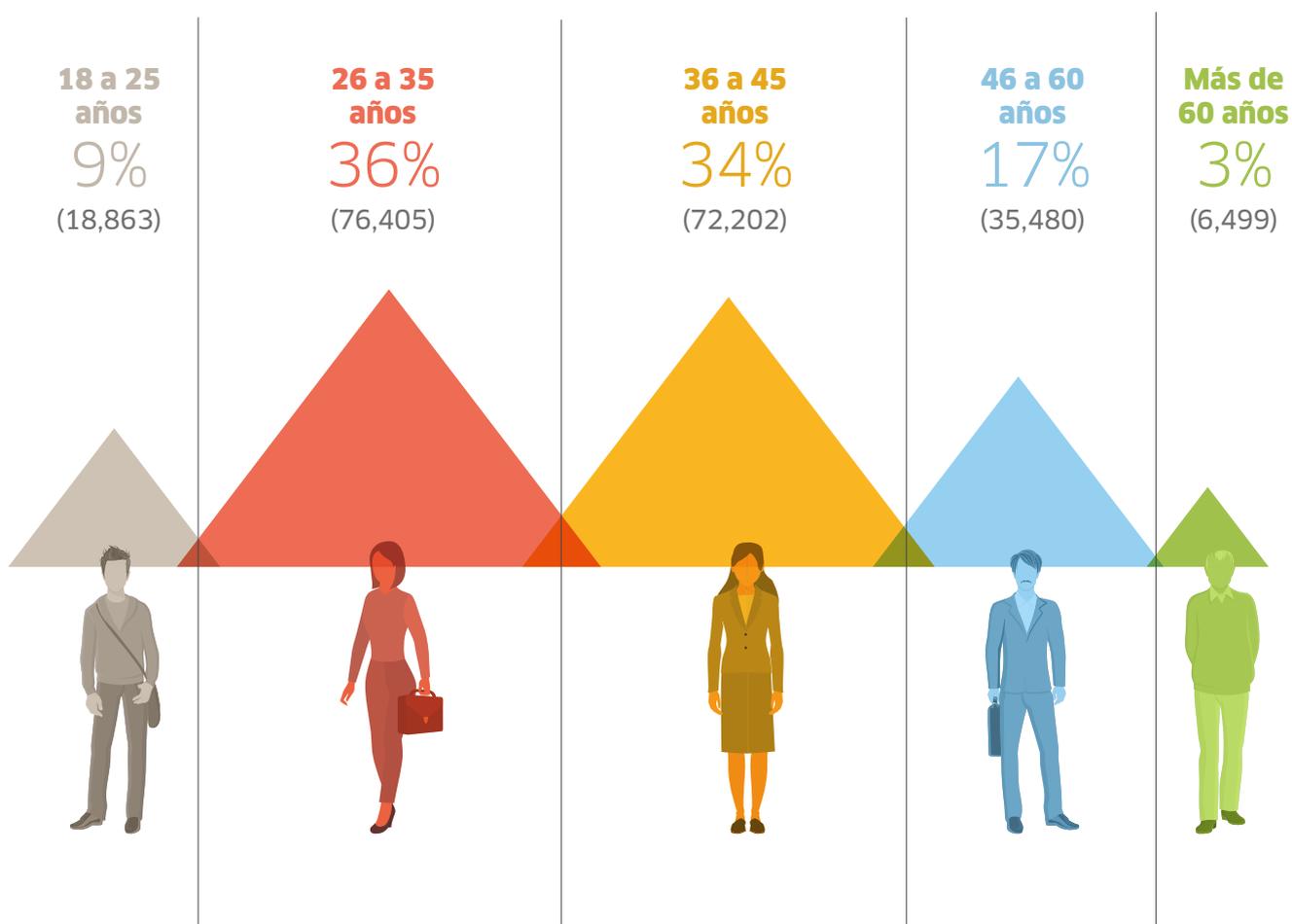
\* Solo se considera trabajadores directos de las compañías mineras que se encuentran en el régimen general.

## Empleo minero según

**GRUPOS DE EDADES**

Uno de los aspectos más importantes en la medición de la fuerza laboral de un país es el conocimiento sobre las edades, debido a que permite tener una perspectiva del tiempo adicional en el que los trabajadores podrán continuar formando parte de la

Población Económicamente Activa (PEA). Según la Declaración Anual Consolidada (DAC), la mayor parte de trabajadores del sub sector minero se encuentran en un rango de edad de entre los 26 a 45 años, representando el 70%.

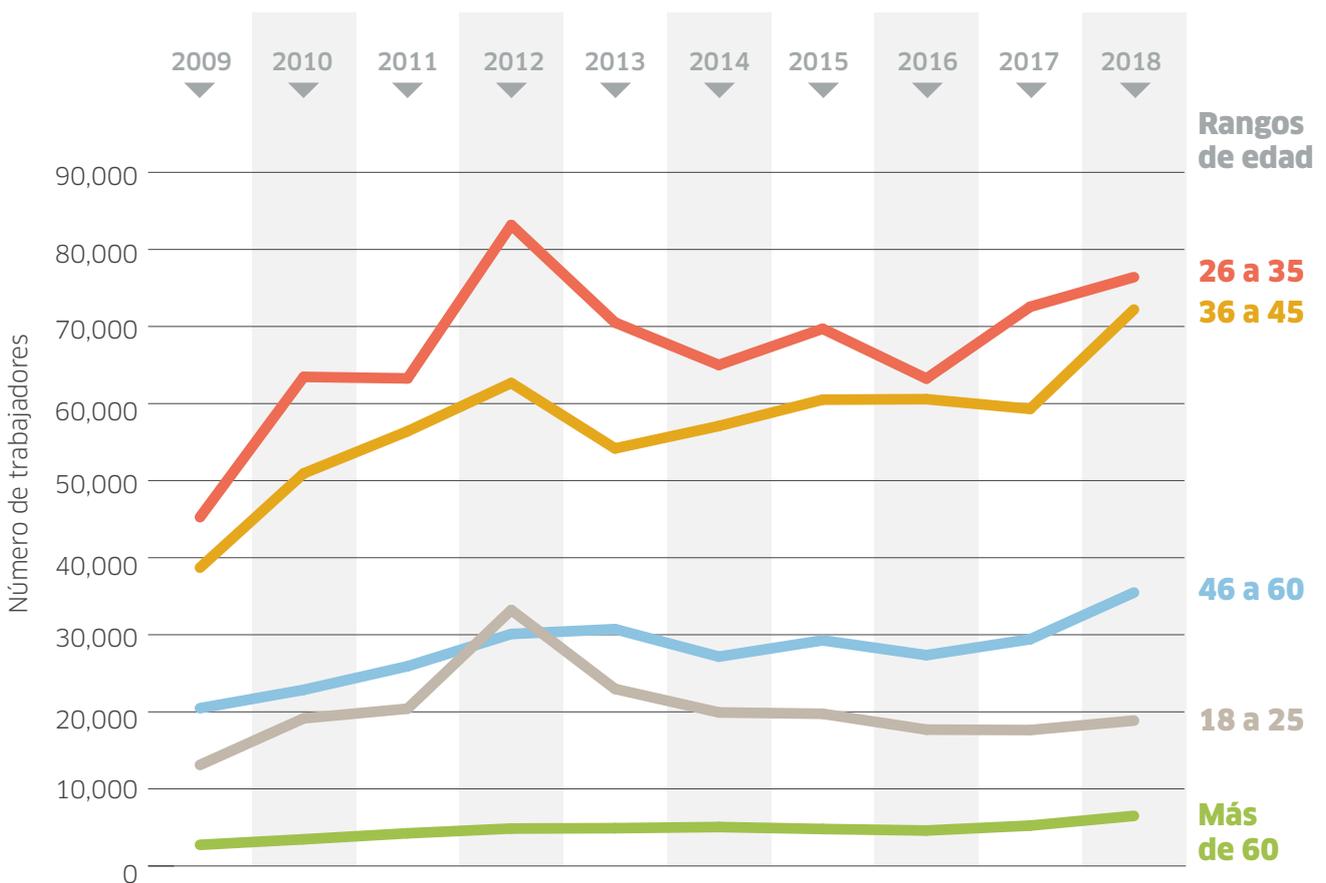
**2018: Participación según grupo de edades**

Asimismo, es importante destacar que durante los últimos diez años, los grupos de edades entre 36 a 45 años y de 46 a 60 años ha ido en aumento, mientras que el nivel de trabajadores que poseen entre 18 a 25 años de edad ha disminuido, siendo que el número de obreros y empleados de este grupo en el 2018 (18,863 personas) se encontró por debajo del promedio de la fuerza laboral minera joven de la última década (20,273 personas).

De esta manera, considerando que actual-

mente se están llevando a cabo la construcción de siete proyectos mineros entre los que destacan Mina Justa, Ampliación Toromocho y Quellaveco, más aún existen otros proyectos próximos a iniciar dicha etapa camino al 2022 y que para dicho año se habrán jubilado aproximadamente el 2% del total de trabajadores del 2018; resulta vital promover el ingreso de nuevo capital humano al mercado laboral minero para suplir los nuevos puestos de trabajo que se encontrarán vacantes en los próximos años.

### Evolución del empleo según grupo de edades



**Empleo minero según**

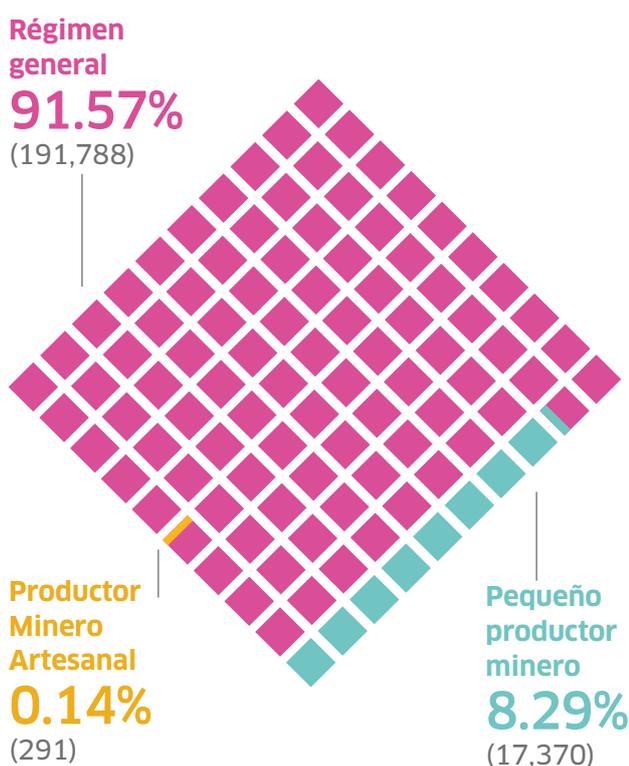
**ESTRATO**

Para efectos de simplificación del estudio se ha dividido en 3 tipos los estratos según el titular minero, estos son: el Régimen General que agrupa a la Gran y Mediana Minería; Pequeño Productor Minero y Productores Mineros Artesanales.

En el 2018, el Régimen General, el cual se caracteriza por estar altamente tecnificado, mecanizado y por desarrollar operaciones mineras a gran escala, concentró el 91.6%

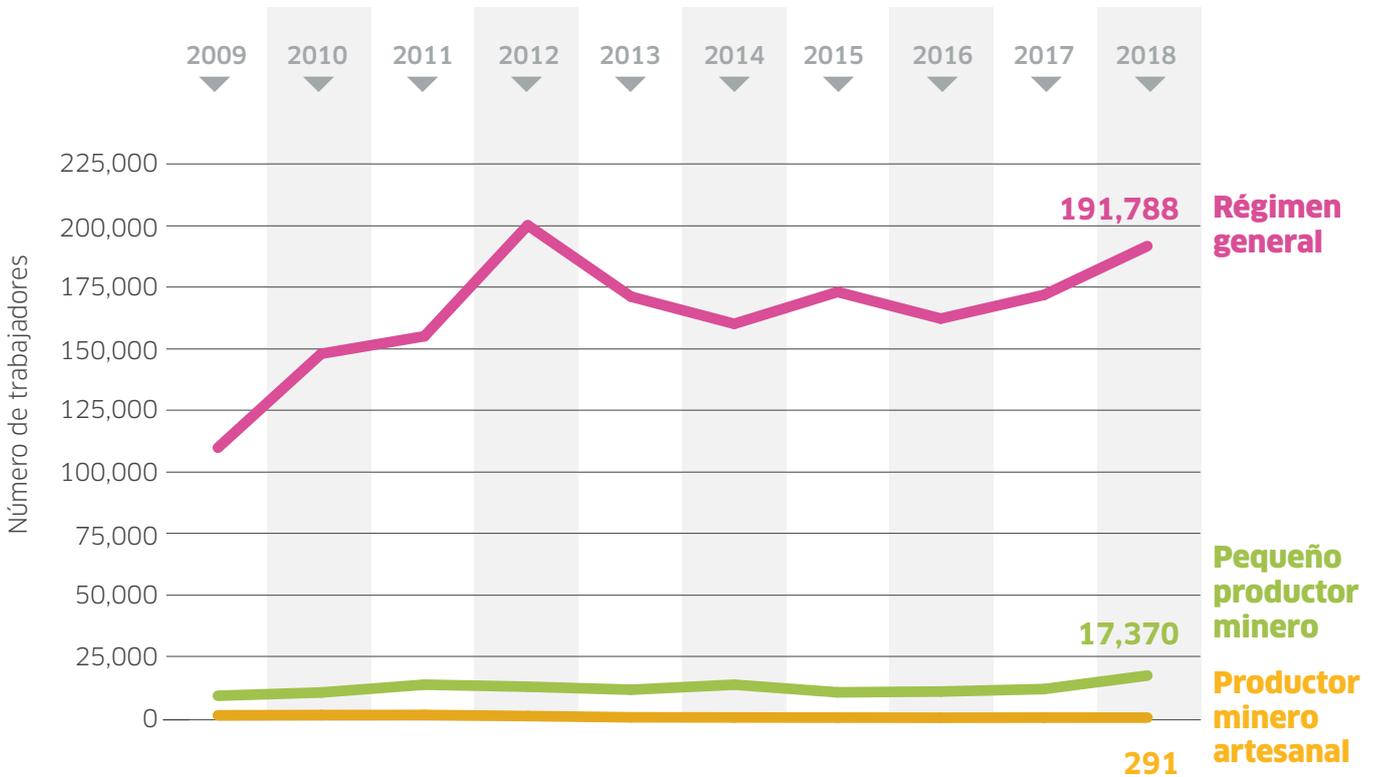
del total de puestos de trabajos directos generados por la minería; mientras que, la Pequeña Minería, distinguida principalmente por la actividad aurífera subterránea y la extracción de minerales no metálicos, representó el 8.3%. Finalmente, la Minería Artesanal, conocida principalmente por el uso de métodos y/o equipos básicos o rudimentarios, tuvo una participación del 0.1%.

**2018: Participación según estrato**



Asimismo, podemos observar que los volúmenes de participación de cada estrato ha sido una constante durante la última década. Siendo que, en promedio, las personas que trabajan en empresas mineras que se encuentran en el Régimen General representan más del 92% del empleo total de esta actividad; mientras que, los pertenecientes a la Pequeña Minería y la Minería Artesanal representan el 8% restante.

## Evolución del empleo según estrato



Anteriormente, se mencionó que el salario anual promedio en el sector minero fue de S/55,400 en el 2018, si disgregamos el salario por estratos de la minería observa-

mos que el promedio anual en el Régimen General es de S/57,816; mientras que, en la Pequeña Minería y Minería Artesanal es de S/29,506 y S/8,425, respectivamente.

## 2018: Salario Anual Promedio según estrato



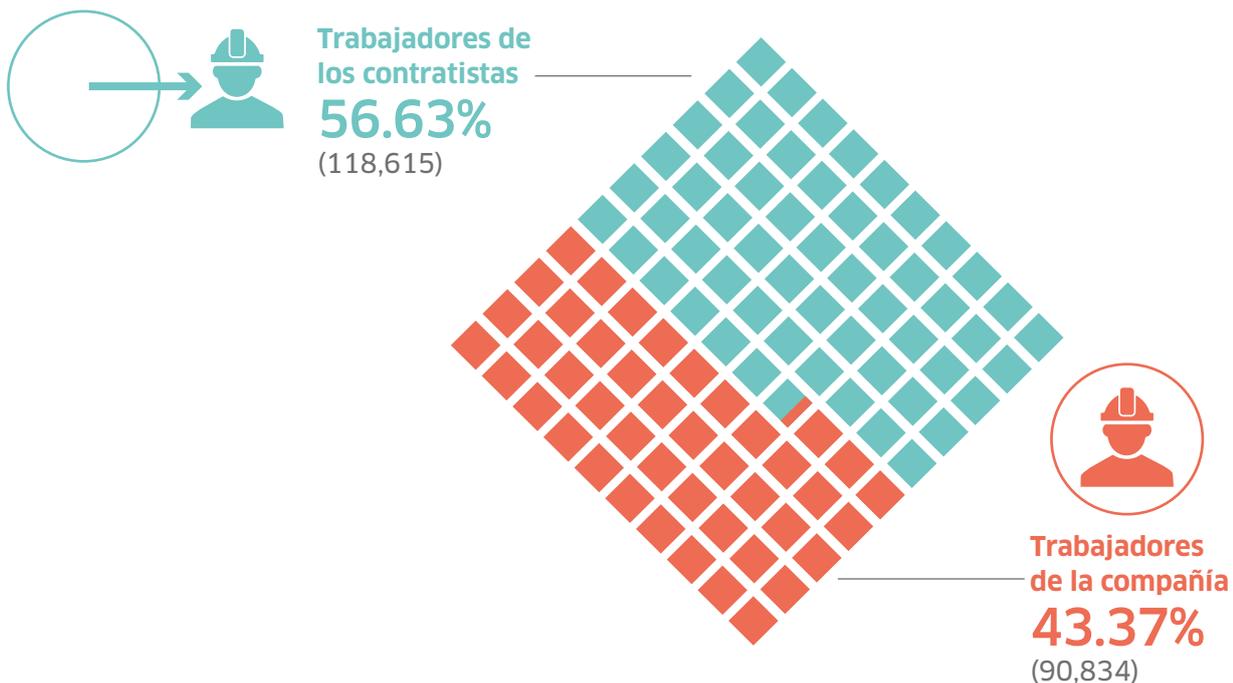
Empleo minero según

**TIPO DE EMPLEADOR**

En el subsector minero se puede dividir el empleo minero según el tipo de empleador en dos tipos: trabajadores de la Compañía, los cuales son aquellos que se encuentran contratados y registrados por la empresa minera propietaria de la mina; y trabajadores de los Contratistas, que consiste en aquel personal que labora en la operación minera pero que se encuentra contratados a través de una empresa contratista minera que provee servicios (usualmente desarrolla labores de mantenimiento, ingenierías, transporte, servicios profesionales, entre otros) a la empresa dueña de la operación.

Del total de empleos directos reportados por los titulares mineros a través de la Declaración Anual Consolidada (DAC), los trabajadores propios de las empresas titulares mineras representaron el 43.4% del total en el año 2018, mientras que las empresas contratistas mineras emplearon al 56.6% restante. De esta manera, se muestra que la tendencia continua sobre la participación del empleo en minería según el tipo de empleador, siendo que en los últimos 10 años el personal asalariado por las empresas contratistas mineras representan más del 50% de la fuerza laboral.

**2018: Participación según tipo de empleador**



## Evolución del empleo según tipo de empleador



Por otro lado, si analizamos la cantidad de trabajadores según el tipo de empleador por cada tipo de función desempeñada, observamos que la mayor parte de personal de planta, administrativos y gerencia son

propios de la compañía; mientras que la mayor parte de trabajadores de operaciones generales son personas empleadas por los contratistas.

## 2018: Participación por tipo de empleador según función



# EMPLEO MINERO BAJO UN ENFOQUE DE GÉNERO



En 2015, la ONU aprobó la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, dicha Agenda cuenta con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible. Cabe resaltar que el número 5 correspondiente a “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”, nos relata la importancia de promover la igualdad de género ya que es esencial en todos los ámbitos de una sociedad sana.

Asimismo, el Objetivo número 8 de Desarrollo Sostenible corresponde a Trabajo Decente y Crecimiento Económico, este incluye 12 metas, en particular la meta número 5 indica *“De aquí a 2030, lograr el pleno empleo 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”*.

Por otro lado, el Eje “Desarrollo social y bienestar de la población” de la Política General de Gobierno al 2021 aprobado medi-

ante Decreto Supremo N° 056-2018-PCM de fecha 23 de mayo de 2018, contiene el lineamiento *“Promover la igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres, así como garantizar la protección de la niñez, la adolescencia y las mujeres frente a todo tipo de violencia”*.

En línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible así como con la Política General de Gobierno al 2021, en este capítulo se analiza las tasas de participación femenina y retribución salarial a las mujeres en la actividad minera.



## 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 los 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 mecanismos de presentación de reclamaciones que tengan en cuenta las cuestiones de género.
- Realización de un seguimiento de la salud de la mujer.



## LA MINERÍA, EL TRABAJO DECENTE Y EL CRECIMIENTO 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.

### 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 los proveedores y los mercados externos.
- Colaboración para la erradicación del trabajo infantil.

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

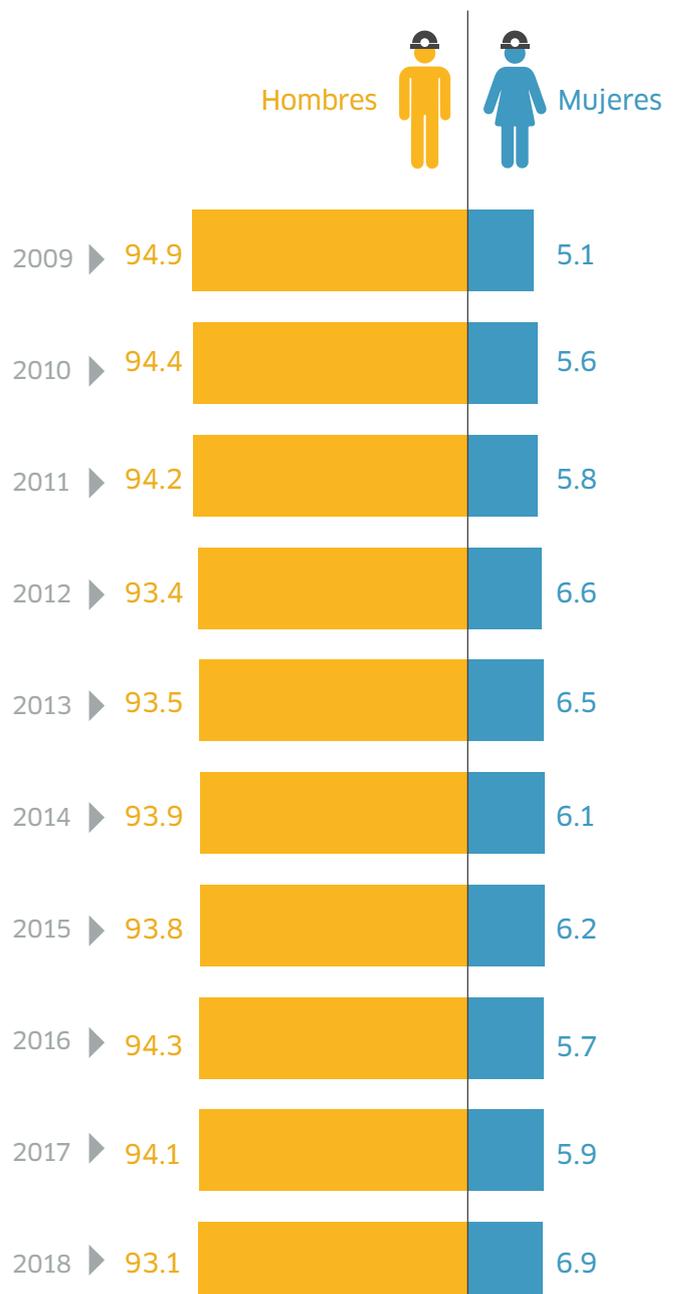
## UN ENFOQUE GENERAL

En una línea temporal de 10 años, la representación femenina en el total del empleo demandado considerando a las compañías y contratistas en todas las funciones de desempeño del subsector minero solo ha aumentado en 1.8 p.p, siendo que en el 2009, las mujeres representaban el 5.1% y en el 2018 la tasa de participación fue del 6.9%.

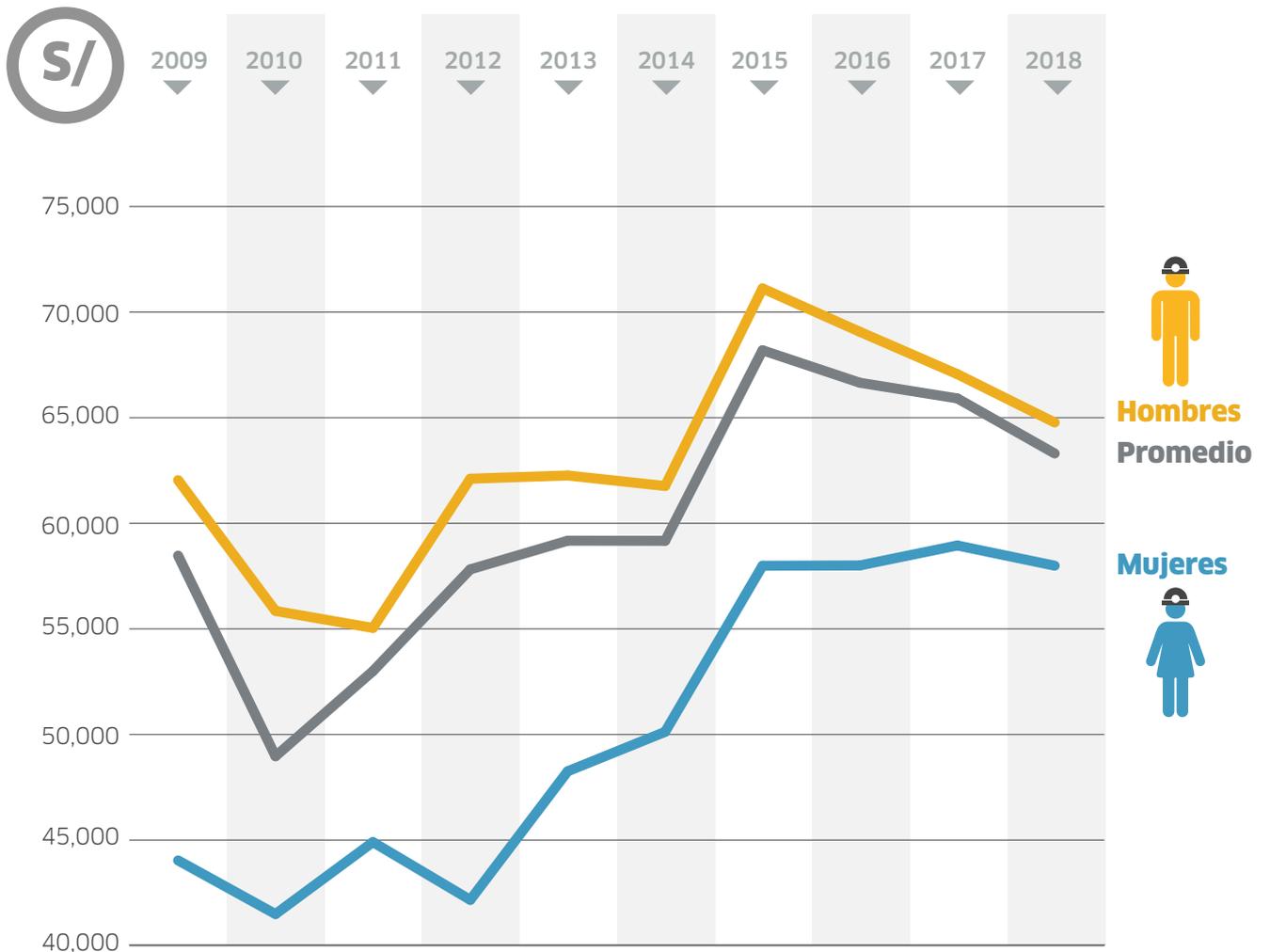
Además, es importante resaltar la brecha salarial de género. Mientras que el salario promedio anual de los hombres entre el 2009 y 2018 fue de S/42,999 el de las mujeres fue de S/39,205 durante el mismo periodo de tiempo, reflejando una diferencia de S/3,794. Como se presenta en las secciones siguientes, la desigualdad salarial se agrava conforme a las funciones desempeñadas y estratos de la minería analizados.

Según The Global Gender Gap Report 2018 del World Economic Forum, Perú se encuentra en el puesto 52 de 149 países en la reducción de brechas de oportunidades por género, encontrándonos por encima del promedio mundial. Sin embargo, ocupa el puesto 94 en el subíndice de "Participación económica y oportunidades".

### Participación según género (%)



**Salario promedio según género (S/)**



Empleo minero según

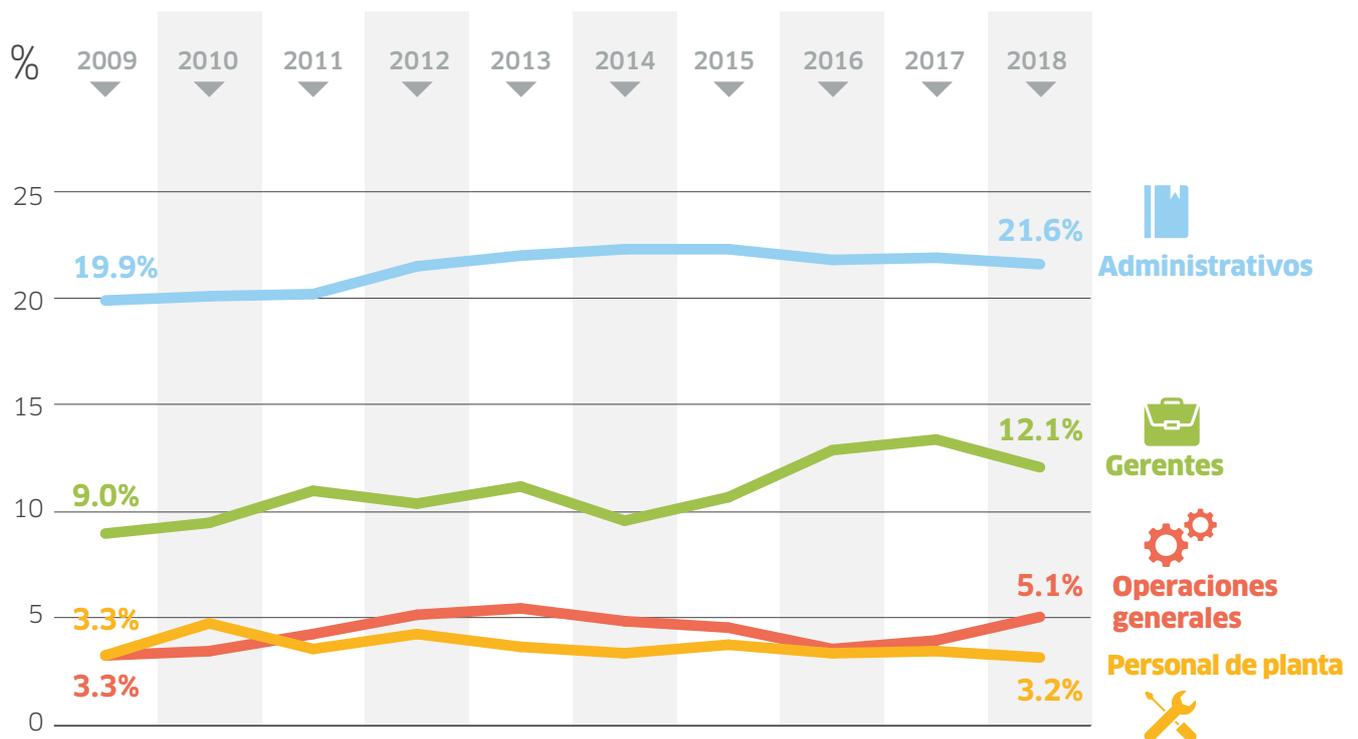
**FUNCIÓN  
LABORAL**

Como ya se ha señalado en secciones anteriores, según la función en la cual se desempeña el personal existen cuatro categorías: Administrativos, Gerentes, Operaciones Generales y Personal de Planta. En el gráfico siguiente se observa la participación de las mujeres en los últimos 10 años según cada una de estas categorías.

Es así como, el mayor porcentaje de representación femenina se da en funciones administrativas. En segundo lugar, por más de 9 puntos porcentuales de diferencia se

encuentra la categoría correspondiente a Gerentes. En ambas funciones es notorio el incremento de la participación de las mujeres en la fuerza laboral en los últimos años. Por otro lado, a partir del 2011, Operaciones Generales obtuvo el tercer lugar; sin embargo, el porcentaje es alrededor del 5%. Por último, se encuentra Personal de Planta, donde las mujeres solo constituyen aproximadamente el 4% del total de personas empleadas.

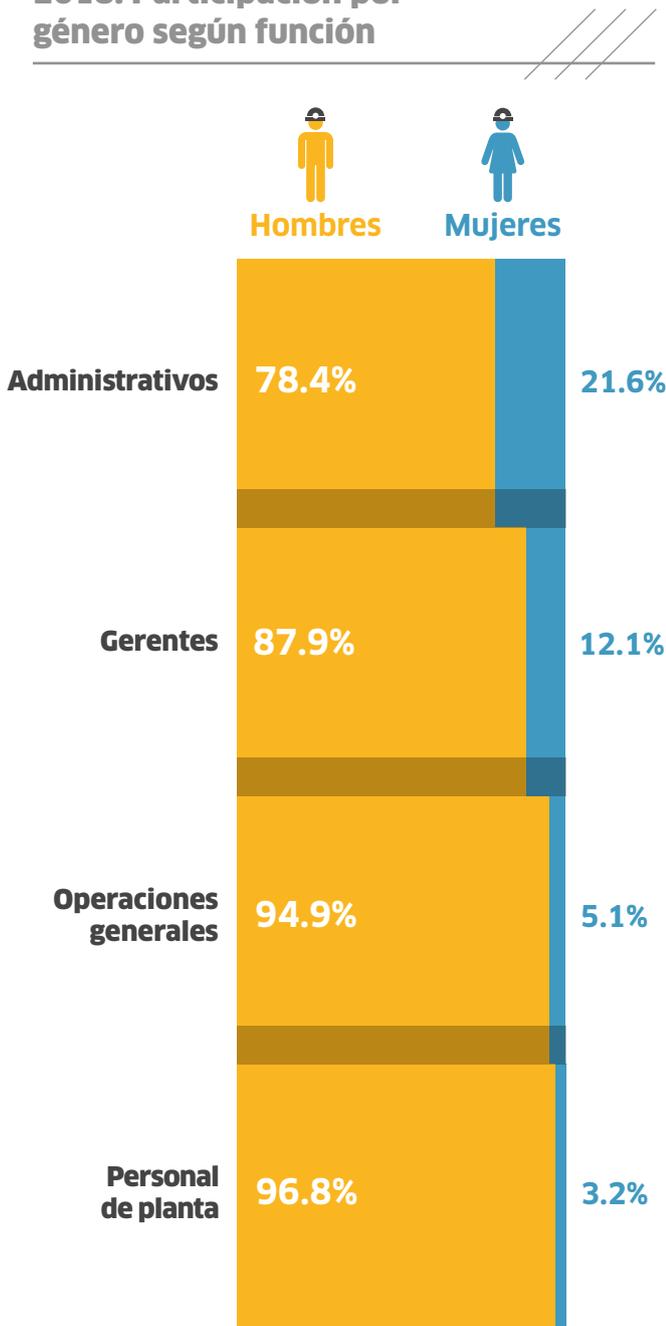
**Participación femenina según función (%)**



Realizando un análisis más detallado del 2018, la fuerza de trabajo femenina en las funciones desempeñadas según mayor

participación fue: Administrativos (21.6%), Gerentes (12.1%), Operaciones Generales (5.1%) y Personal de Planta (3.2%).

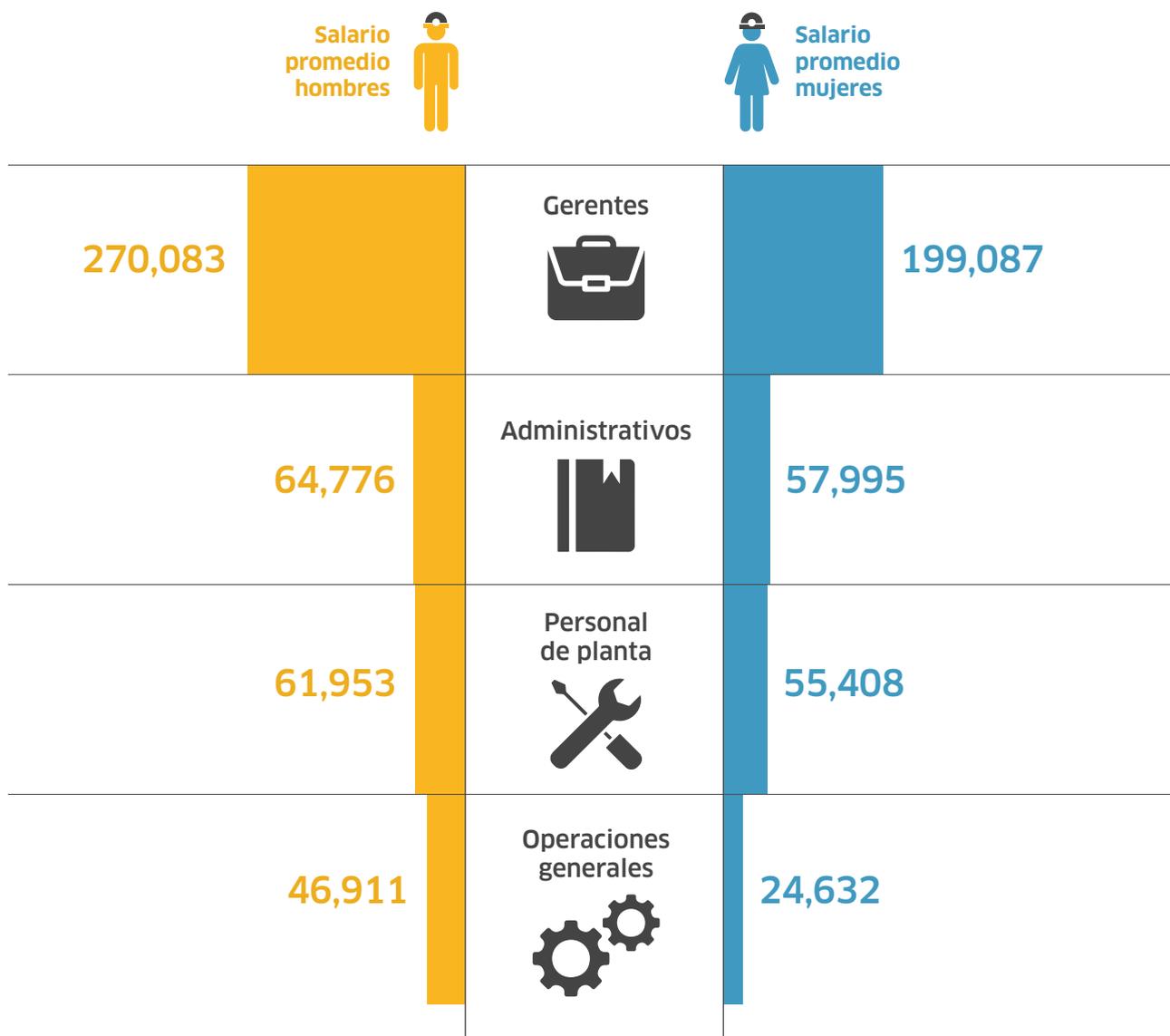
**2018: Participación por género según función**



En cuanto a la remuneración percibida, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), en el 2018, los ingresos promedio mensuales de las mujeres en el Perú representaron el 68.4% de lo percibido por los varones. La actividad minera también responde a las diferencias de retribuciones por género.

Considerando los ingresos promedios según función y género en el 2018, obtenemos los resultados siguientes: en el caso de los Gerentes, la desigualdad salarial es de 26.3%, de Administrativos 10.5%, Personal de Planta 10.6% y Operaciones Generales presenta la mayor brecha salarial con 47.5%. En otros términos, una mujer que desempeña funciones de Operaciones Generales gana aproximadamente la mitad que un hombre durante el mismo periodo de tiempo.

**2018: Salario promedio por género según función (S/)**



A continuación se presenta un análisis histórico de la participación de las mujeres según la función desempeñada,

además de la diferenciación de salario percibido según género.



## ADMINISTRATIVOS

En la función administrativa del subsector minero se encuentra la mayor participación de mujeres. En el 2009, la distribución según género se encontraba en 19.9% y 80.1%, para mujeres y varones respectivamente. Desde el 2012 surge un cambio que se ha mantenido hasta el 2018 donde las mujeres representan el 21.6% mientras que los varones el 78.4%.

Asimismo, se aprecia un esfuerzo notable en la reducción de la diferencia de retribución, puesto que en el 2009 el salario promedio percibido por las mujeres significaba el 71% de lo percibido por los hombres. Al 2018, este indicador fue del 89.5%, es decir en 10 años la brecha salarial disminuyó en 18.5 puntos porcentuales.



## GERENTES

Según el reporte de la Organización Internacional del Trabajo “Las mujeres en la gestión empresarial: argumentos para un cambio” de mayo del presente año, revela que solo el 21.7% de empresas a nivel mundial informaron de que su dirección general está a cargo de una mujer. En dicho reporte, América Latina y el Caribe obtuvo el mejor resultado regional con 29.7%.

En relación a las Gerentes en el subsector minero, en el año 2009, tuvieron una participación del 9%, este resultado aumentó en 4 p.p. en los años 2016 y 2017; sin embargo,

en el 2018, la representación femenina en el cargo de gerentes fue del 12.1%, mostrando un retroceso con los avances de los años previos.

La disparidad entre géneros sobre el salario también es notoria en esta función, especialmente en los años 2012 y 2013, donde la brecha salarial llegó a ser del 46% aproximadamente. En promedio en los últimos años, se observa una valoración del trabajo femenino, siendo que en el 2018 la brecha se redujo al 26%.



## OPERACIONES GENERALES

A pesar de la promoción de oportunidades para lograr una fuerza de trabajo diversificada de los titulares mineros, no se ha obtenido los mismos resultados positivos del avance mostrado en las dos funciones anteriores. Operaciones Generales muestra una participación de mujeres promedio del 4.5% entre los años 2009 y 2018. A pesar de que en el 2013 la representación femenina

fue del 5.5%, el progreso no fue sostenido en el tiempo, decayendo al 3.6% en el 2016 y recuperándose el 5.1% en el año pasado.

En los primeros años de análisis, la brecha salarial de género era menor del 10%; sin embargo, a partir del 2012, la brecha se acentúa.



## PERSONAL DE PLANTA

Al igual que Operaciones Generales, en la categoría Personal de Planta, el promedio histórico de los últimos 10 años en cuanto a la participación de las mujeres fue del 3.7%. En el 2018, la representación disminuyó a 3.2%, siendo esta la categoría donde participan menos mujeres en toda la actividad minera.

No obstante, la brecha salarial en los últimos años ha ido disminuyendo; siendo que a partir del 2016 la desigualdad salarial es menor del 20% y en el 2018 solo fue de 10.6%.

Participación del trabajo por género (%)

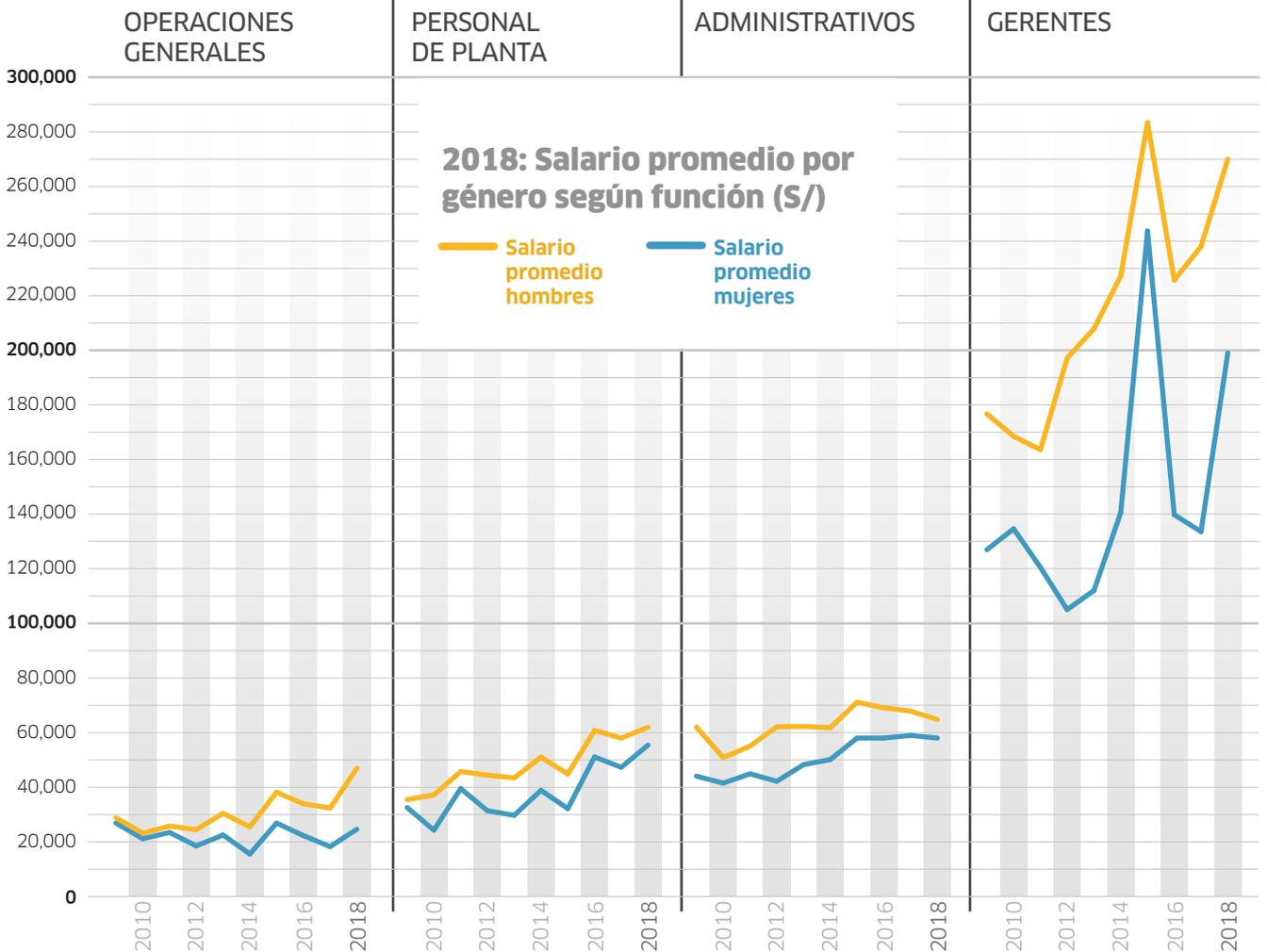


Salario promedio hombres



Salario promedio mujeres

|      | OPERACIONES GENERALES | PERSONAL DE PLANTA | ADMINISTRATIVOS | GERENTES    |
|------|-----------------------|--------------------|-----------------|-------------|
| 2009 | 96.7 / 3.3            | 96.7 / 3.3         | 80.1 / 19.9     | 91.0 / 9.0  |
| 2010 | 96.5 / 3.5            | 95.2 / 4.8         | 79.9 / 20.1     | 90.5 / 9.5  |
| 2011 | 95.7 / 4.3            | 96.4 / 3.6         | 79.8 / 20.2     | 89.0 / 11.0 |
| 2012 | 94.8 / 5.2            | 95.7 / 4.3         | 78.5 / 21.5     | 89.6 / 10.4 |
| 2013 | 94.5 / 5.5            | 96.3 / 3.7         | 78.0 / 22.0     | 88.8 / 11.2 |
| 2014 | 95.1 / 4.9            | 96.6 / 3.4         | 77.7 / 22.3     | 90.4 / 9.6  |
| 2015 | 95.4 / 4.6            | 96.2 / 3.8         | 77.7 / 22.3     | 89.3 / 10.7 |
| 2016 | 96.4 / 3.6            | 96.6 / 3.4         | 78.2 / 21.8     | 87.1 / 12.9 |
| 2017 | 96.0 / 4.0            | 96.5 / 3.5         | 78.1 / 21.9     | 86.6 / 13.4 |
| 2018 | 94.9 / 5.1            | 96.8 / 3.2         | 78.4 / 21.6     | 87.9 / 12.1 |



Empleo minero según

**GRUPO DE EDADES**

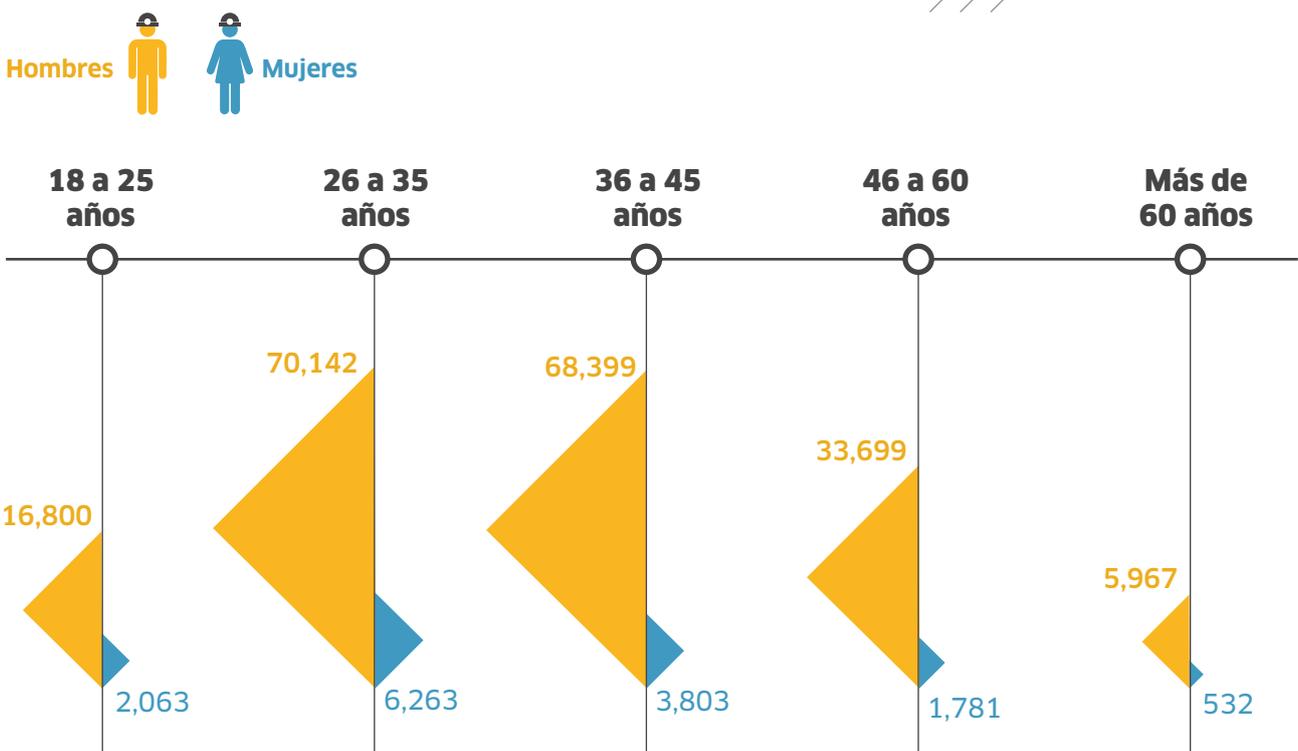
Como ya se ha analizado en el capítulo anterior, la mayor participación en el empleo minero según grupos de edades se da entre los 26 a los 45 años, en esta sección se añade al análisis la variable de género.

En el 2018, la menor participación de mujeres se dio en los grupos que consiste en los trabajadores desde los 36 hasta los 60 años, los resultados muestran que las mujeres representaron alrededor del 5% en cada uno de ambos grupos. En el caso del grupo de 26 a 35 años y de los mayores de 60 años, la representación femenina fue del

8.2%. Por último, en el caso de los jóvenes de 18 a 25 años las mujeres representaron el 10.9%.

Los resultados nos revelan que las mujeres que se convierten en madres tienen dificultad para acceder al mundo laboral. Según el Ránking Par Perú 2019, las prácticas destinadas a favorecer la maternidad/paternidad y el cuidado de los hijos aún son bajas. Del total de empresas encuestadas el 45% presenta buenas prácticas dirigidas a madres y solo el 28% brinda licencias de maternidad extendidas.

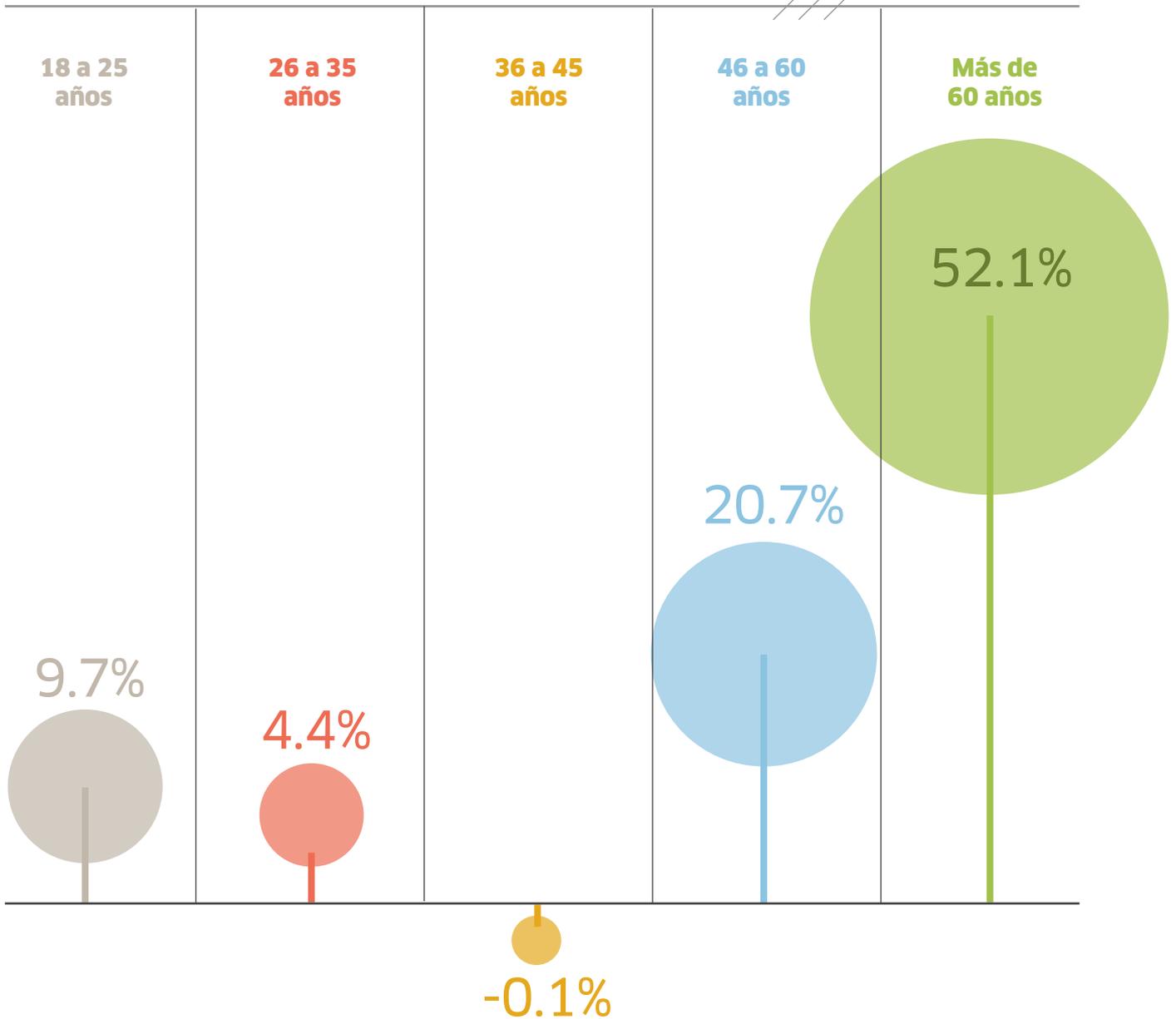
**2018: Participación por género según grupos de edades**



En cuanto a las desigualdades de ingresos por grupos de edades, las mujeres mayores de 60 años perciben menos del 50% que los varones de su misma edad. A continuación, los varones de 46 a 60 años obtienen 20.7% más de ingresos que sus compañeras de

trabajo. En el caso de los grupos de 18 a 25 y de 26 a 35 años, la brecha salarial es de 9.7% y 4.4%, correspondientemente. El grupo donde en el 2018 no se presentó desigualdad salarial fue en el de 36 a 45 años.

**2018: Brecha salarial de género según grupos de edades**



Empleo minero según

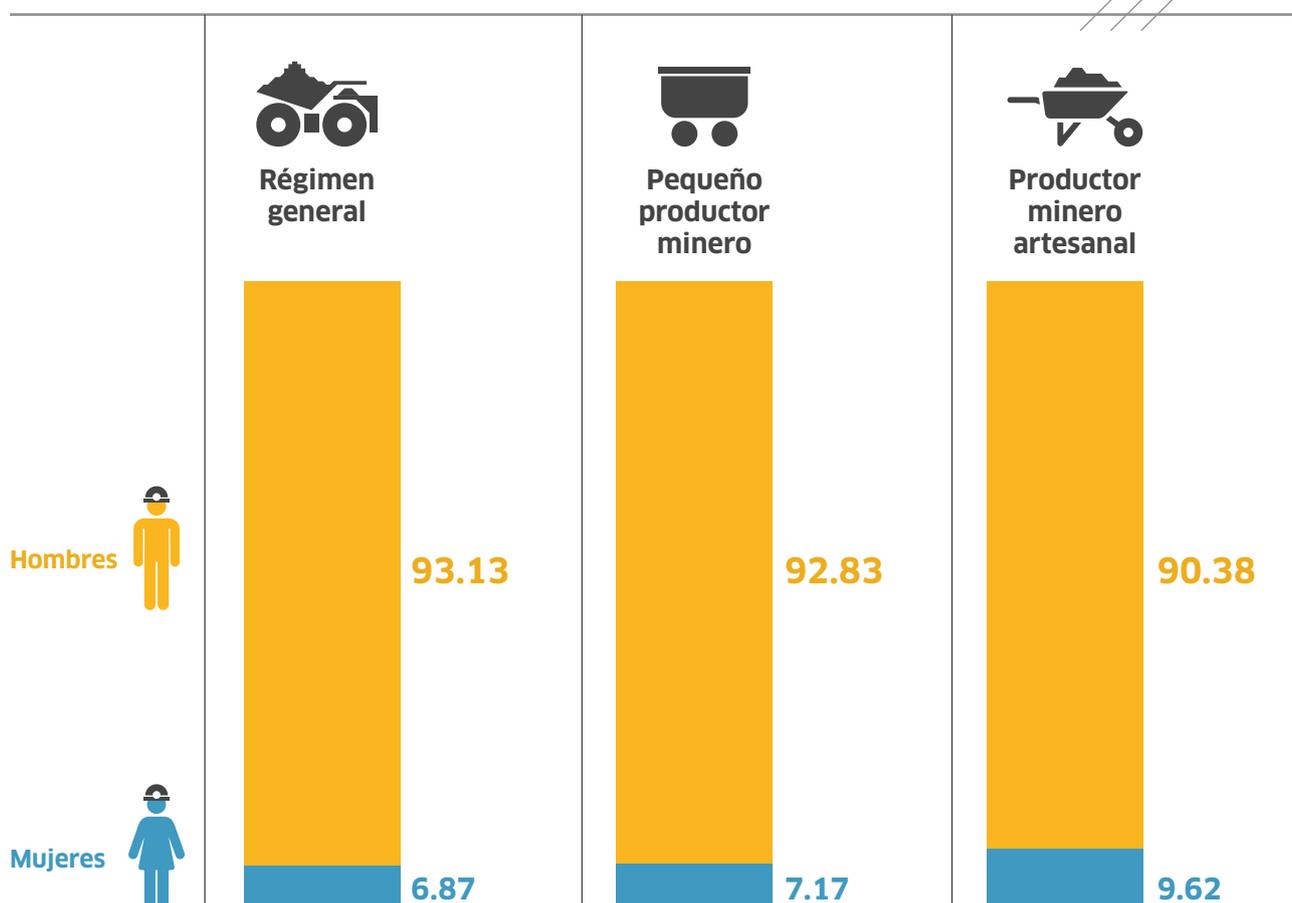
**ESTRATO**

Según el estrato de los titulares mineros, en el 2018, la mayor concentración de mujeres se presenta en los Productores Mineros Artesanales con 9.6%, en segundo lugar se ubican el estrato de Pequeño Productor Minero con 7.1% y por último el Régimen General donde las mujeres representan el 6.9%.

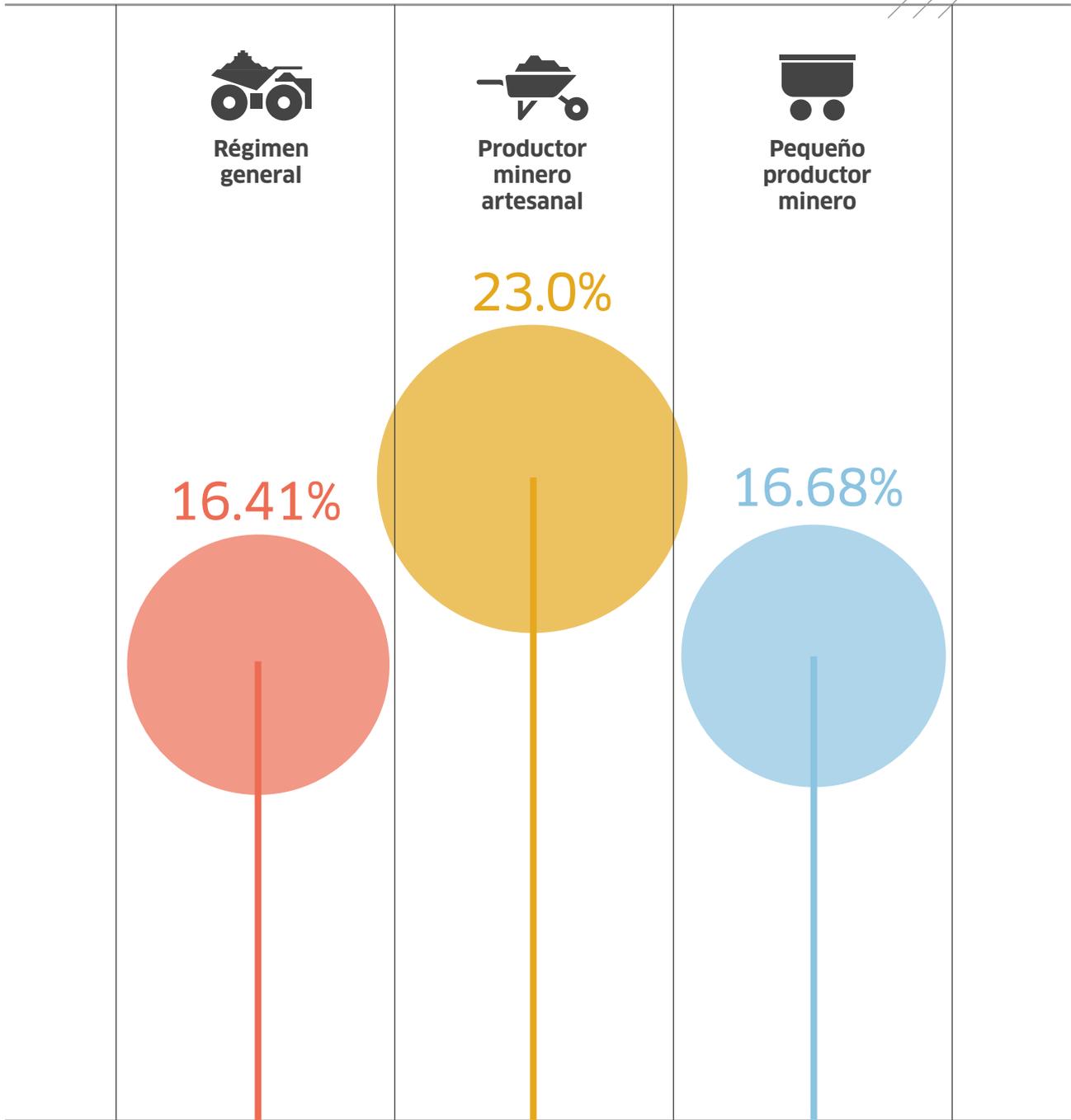
A pesar de los resultados descritos en el párrafo anterior, es importante precisar las

diferencias salariales por género de cada estrato. Por lo que, aunque el Régimen General tiene el menor porcentaje de participación femenina es el que tiene menor brecha salarial, seguidamente del estrato de Pequeño Productor Minero y en tercera posición el Productor Minero Artesanal. Dicho de otro modo, existen más mujeres laborando en empresas artesanales; sin embargo estas son subvaloradas.

**2018: Participación por género según estrato (%)**



2018: Brecha salarial de género según estrato (%)



# INICIATIVAS

## de fortalecimiento de empleo femenino

### COMITÉ PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

La recomposición del Comité para la Igualdad de Género fue establecida mediante la Resolución Ministerial N° 091-2019-MEM/DM, el 28 de marzo del 2019. En el marco de la implementación y cumplimiento de la Política Nacional de Igualdad de Género, la cual busca abordar las causas y efectos de la discriminación estructural hacia las mujeres, el Ministerio de Energía y Minas (MINEM) instaló su Comité para la Igualdad de Género, que tiene por objetivo coordinar, articular y fiscalizar la incorporación del enfoque de género en las políticas y gestión institucional.

El Comité busca promover el cierre de brechas de género y la igualdad entre los colaboradores y colaboradoras del MINEM, mediante la implementación de directivas

que contribuyan a superar las desigualdades de género que pudieran existir al interior de la institución. Como se sabe, la desigualdad de género es un problema que afecta de manera individual y colectiva principalmente a las mujeres, limitándolas en el ejercicio de sus derechos políticos, económicos, sociales y culturales.

Actualmente el Comité está realizando un diagnóstico que reflejará el análisis sobre la brecha de igualdad de género del MINEM, para luego establecer prioridades y objetivos orientados al cierre de brechas; luego se realizará la elaboración de estrategias para identificar buenas prácticas institucionales y generar una cultura organizacional con igualdad de género.



## PROGRAMA PARA MUJERES LÍDERES EMERGENTES DEL SECTOR MINERO - ENERGÉTICO EN PERÚ

Como parte del compromiso del MINEM, del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE) de lograr un alto 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” con la finalidad de potenciar las habilidades de liderazgo de mujeres en cargos de gerencia media para promover una mayor participación femenina en la toma de decisiones de alto nivel en el sector extractivo. El programa tuvo una duración de seis meses con 29 participantes que trabajan en las enti-

dades del Estado y en empresas privadas ligadas a las industrias extractivas

La segunda edición, se inició en octubre del 2019, con 32 participantes de entidades públicas y empresas privadas. Las sesiones brindadas por INCAE Business School en el primer módulo fueron sobre valores y propósito, auto conocimiento, liderazgo situacional y liderazgo de equipos.

El éxito de la participación de las representantes del MINEM se reflejó en la propuesta del Proyecto Piloto “Mujeres Mágicas”, piloto que será cofinanciado por el BID y por el MINEM.



## PROYECTO PILOTO “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 “I Programa para Mujeres Líderes Emergentes del Sector Extractivo en Perú 2018”.

Su objetivo es contribuir con el empoderamiento de las mujeres comuneras de las zonas de influencia de un proyecto minero. Además se busca propiciar un cambio de enfoque del paradigma de que la mujer comunera o campesina sólo debe desarrollar actividades domésticas, facilitándoles oportunidades de capacitación para que puedan contribuir con sus opiniones en las decisiones que involucran a su familia y comunidad; así como, participar de manera activa

en actividades minero extractivas o en emprendimientos que generen ingresos al hogar, las cuales son actividades reservadas tradicionalmente a hombres.

La propuesta del proyecto consiste en implementar un programa de capacitación, que durará 3 días, para las mujeres comuneras, focalizado en tres ejes de acción como el conocimiento del entorno minero, empoderamiento y emprendimiento. Paralelamente se realizarán talleres para los hijos e hijas de las participantes. De esta forma se capacitará a las mujeres brindando facilidades para que puedan asistir a las sesiones sin descuidar del cuidado de sus hijos. El primer piloto se realizará a fines del 2019.

## MINISTERIO DE ENERGÍA Y MINAS

**Juan Carlos Liu Yonsen**  
Ministro de Energía y Minas

**Augusto Cauti Barrantes**  
Viceministro de Minas

**Walter Sánchez Sánchez**  
Director General (e) de  
Promoción y Sostenibilidad  
Minera

### INFORME DE EMPLEO MINERO 2019

Elaborado con información disponible de la Declaración Anual Consolidada (DAC) a octubre de 2019.

Elaborado por la Dirección de Promoción Minera en coordinación con la Dirección General de Minería.

---

**Walter Sánchez Sánchez**  
Director de Promoción Minera

---

Equipo responsable:

**Diego Guillermo Hoyos Huanca**  
Empleo Minero

**María Valeria Aguinaga Fonseca**  
Enfoque de Género

**Victor G. Carranza Avellaneda**  
Equipo profesional



PERÚ

Ministerio  
de Energía y Minas

f @ t YouT /@MINEMPERU

WWW.MINEM.GOB.PE