



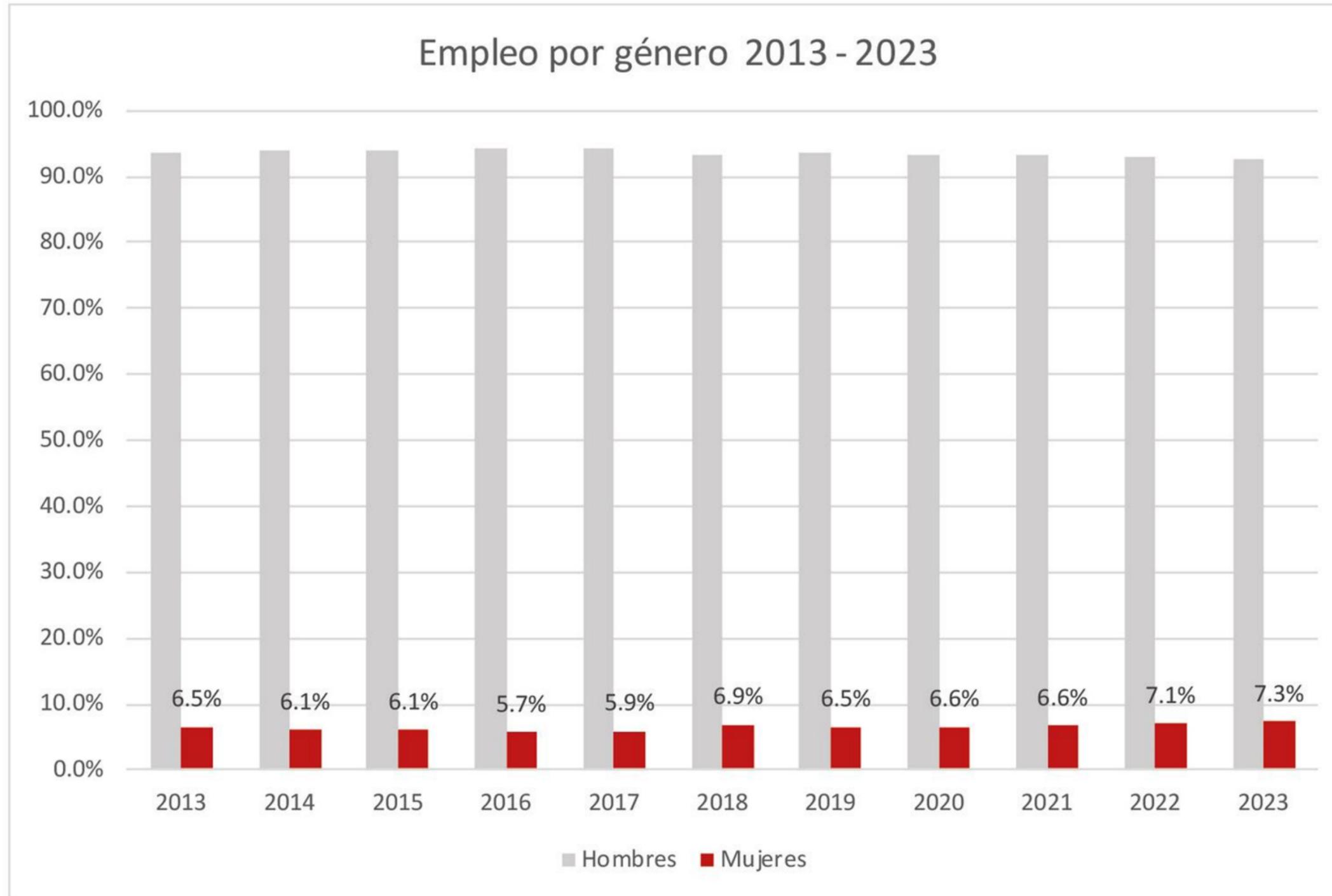
PERSPECTIVAS Y INCLUSIÓN DE LA MUJER EN INDUSTRIA MINERA

Por: Graciela Arrieta – Cofundadora WIM PERU



¿Dónde
estamos?

❖ EVOLUCIÓN DE LA FUERZA LABORAL EN MINERÍA PERUANA



7%

Promedio

**+16,000
puestos**

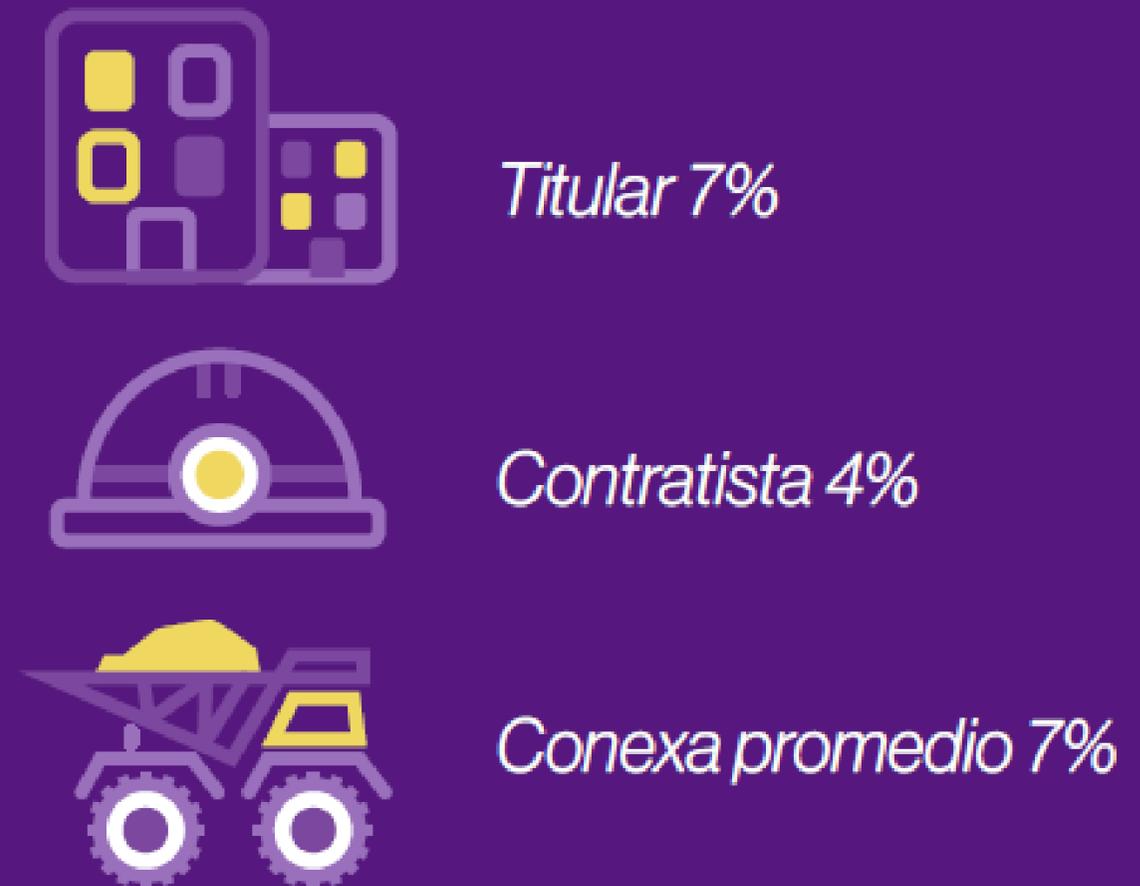
A dic. 2023

❖ CONFORMACIÓN DE LA FUERZA LABORAL SEGÚN LA ETAPA

Participación laboral de la mujer en la minería a gran escala según etapa minera



Participación laboral de la mujer en la minería a gran escala según tipo de empresa



❖ CONFORMACIÓN DE LA FUERZA LABORAL



Empleo minero según tipo de empleador* (N° de trabajadores)

Empleador	Diciembre				Promedio anual			
	2022	2023	Var. %	Part.%	2022	2023	Var. %	Part.%
Compañía	68,799	69,565	1.1%	30.7%	68,829	70,280	2.1%	31.1%
Contratistas	155,659	156,867	0.8%	69.3%	162,995	155,394	-4.7%	68.9%
Total	224,458	226,432	0.9%	100.0%	231,824	225,674	-2.7%	100.0%

69.3%
empleos HyM
de contratistas
y empresas
conexas

A dic. 2023

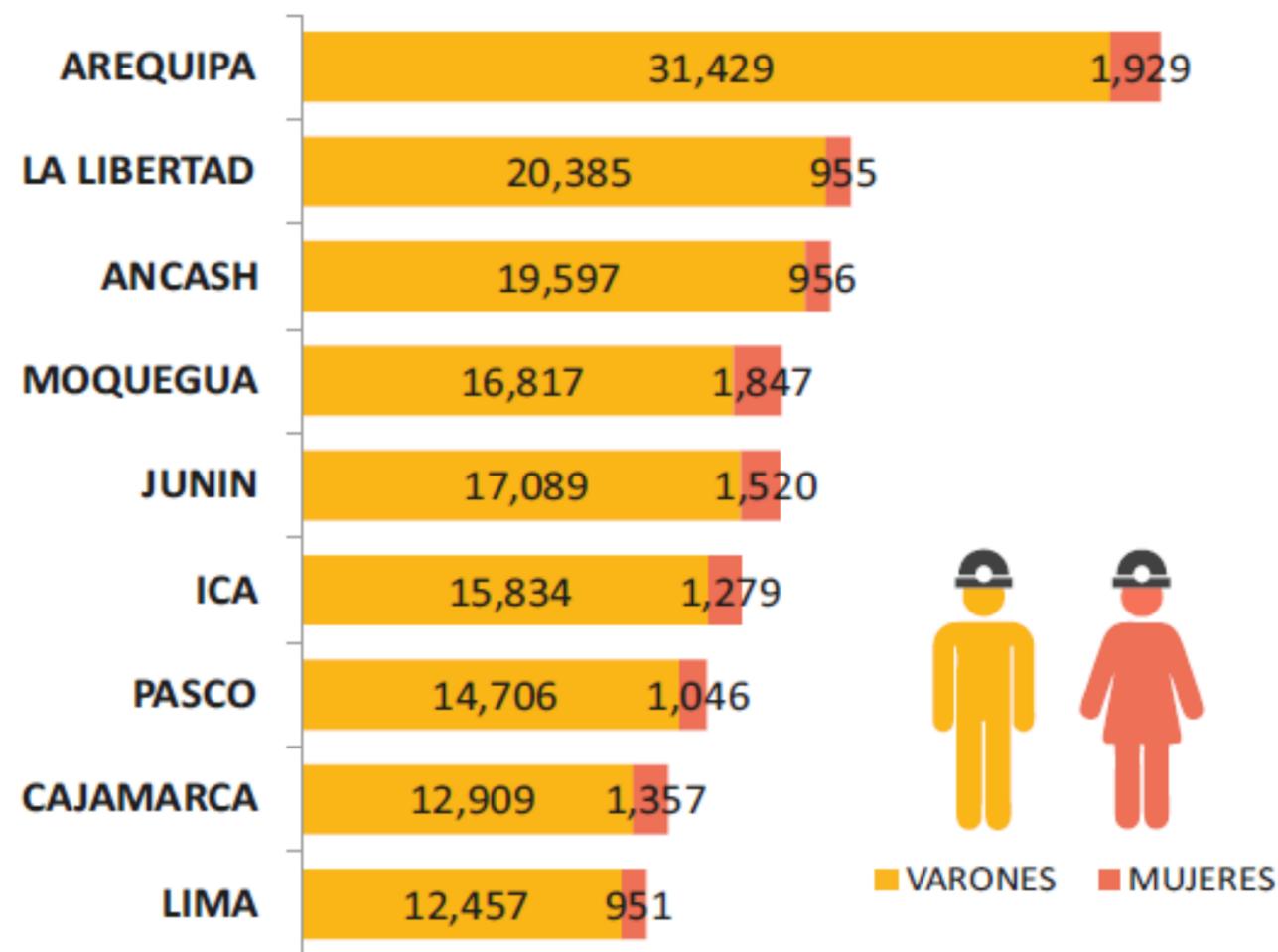
* Datos preliminares.

Fuente: Dirección General de Minería - Ministerio de Energía y Minas (MINEM)

Las cifras han sido ajustadas a lo reportado por los Titulares Mineros al 26 de enero de 2024.

❖ PARTICIPACIÓN FEMENINA SEGÚN REGIÓN

Diciembre 2023: Participación del empleo minero según departamento y género.



Regiones con más mujeres empleadas:

1. Arequipa
2. Moquegua
3. Junín
4. Cajamarca
5. Ica
6. Pasco
7. Ancash
8. La Libertad
9. Lima

** Datos preliminares.*

Fuente: Dirección General de Minería - Ministerio de Energía y Minas (MINEM)

Las cifras han sido ajustadas a lo reportado por los Titulares Mineros al 26 de enero de 2024.

Desafíos globales para la equidad de género en la minería del futuro

11%

Participación laboral de la mujer en la industria minera en el mundo

1/3

De todas las mujeres con educación superior son graduadas de programas STEM.



❖ PARTICIPACIÓN DE LA MUJER MINERA EN EL MUNDO



19%



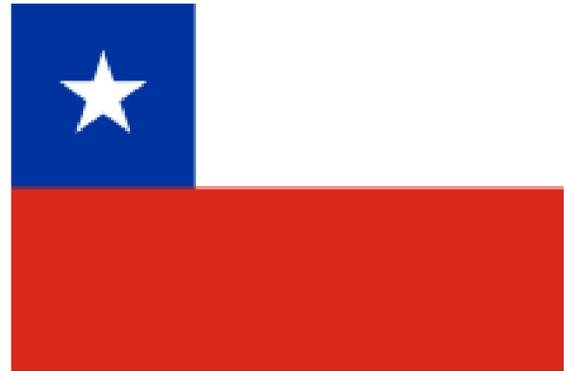
11%



19%



18%



15%



13%



10%



11%

❖ **ESPACIOS DE PROMOCIÓN DE LA MUJER**

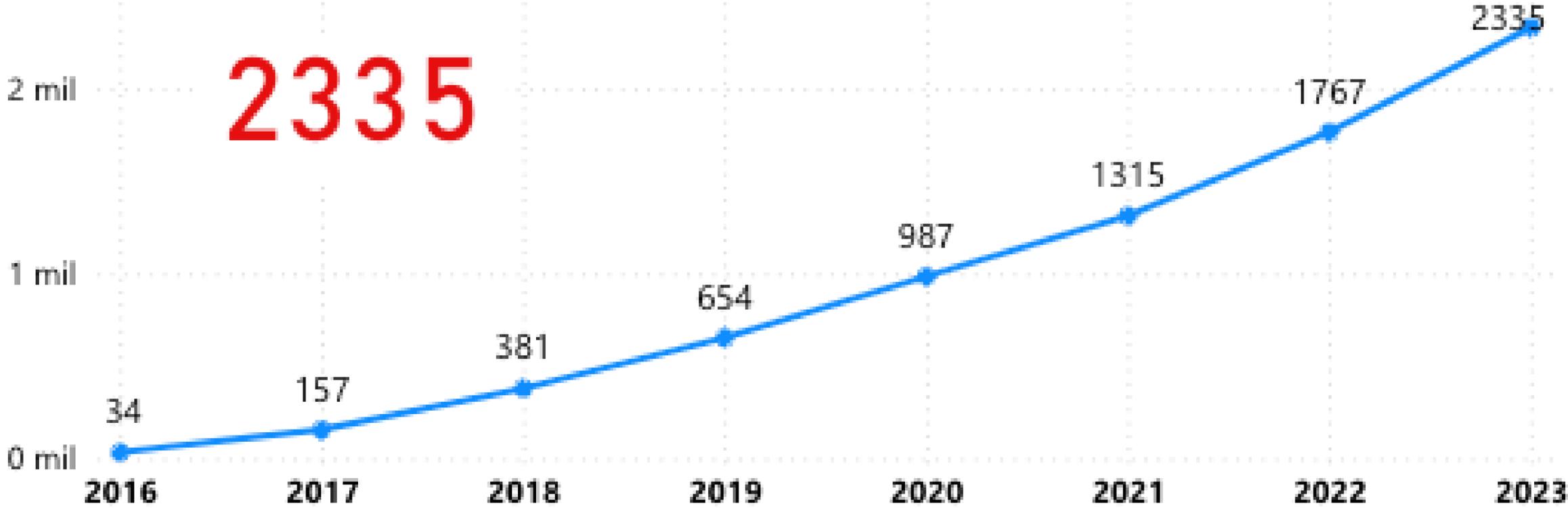
WIM Women
in Mining
PERÚ

WIM PERÚ: EVOLUCIÓN



ASOCIADAS

2335



2016

2017

2018

2019

2020

2021

2022

2023

Creación de los primeros capítulos estudiantiles



13 capítulos estudiantiles



SILVANA CAND...
Gladys Ventura
G10-Danitza ...
G3-Jannet Boho...

WIM Women in Mining PERU

Elige cinco Características que te definen

1. ACEPTA RIESGOS	2. DOMINANTE	3. CONSIDERADO(A)	4. OPTIMISTA
5. ABIERTO(A) A LOS DEMÁS	6. COMUNICATIVO(A)	7. ANALÍTICO(A)	8. INICIATIVA
9. ADAPTABLE	10. COLABORADOR(A)	11. EXPRESIVO(A)	12. LEAL
13. APEGADO(A) A LAS NORMAS	14. INDEPENDIENTE	15. DECIDIDO(A)	16. TOLERANTE
17. REFLEXIVO(A)	18. DISCIPLINADO(A)	19. METÓDICO(A)	20. PERSUASIVO(A)
21. SABER ESCUCHAR	22. COMPETITIVO(A)	23. CONTROLA SUS EMOCIONES	24. PERSEVERANTE
25. AMIGABLE	26. DINÁMICO(A)	27. PERFECCIONISTA	28. PRECISO(A)

31 Participantes
Chat
Compartir pantalla
Grabar
Reacciones



INFORME
WIM PERÚ
PNUD



10

Se propone cinco recomendaciones y sugerencias de políticas para incrementar la participación laboral femenina en el sector:

1. Proveer incentivos claros para incrementar la inclusión de mujeres en carreras masculinizadas
2. Mejorar los procesos de selección y reclutamiento
3. Facilitar la flexibilidad laboral
4. Mejorar la transparencia en la información en el empleo para potencializar su seguimiento y
5. Lograr mayor articulación entre los distintos agentes de la sociedad civil, de la academia, así como del sector público y privado.

MINERAS DEL
BICENTENARIO



PROGRAMA
Kuraq Ñañayki
TU HERMANA MAYOR



2016

2017

2018

2019

2020

2021

2022

2023

❖ BUENAS PRÁCTICAS

HALLAZGOS EMPRESAS ALIADAS

- Niveles de madurez diferenciados
- Mayor impulso en empresas donde la alta dirección se ha involucrado.
- Creación de espacios internos: Comités de D&I.
- Establecimiento de metas internas.
- Programas educativos con enfoque mujeres.
- Manuales de comunicación inclusiva.
- Sensibilización en sesgos y estereotipos.
- Beneficios de flexibilidad laboral: enfoque maternidad y paternidad
- Programas sociales con enfoque de género.



- Búsqueda de una red de apoyo y “role models”
- Visibilidad
- Formación en habilidades blandas para la empleabilidad
- Oportunidades laborales
- Conocer prácticas de empresas mineras en inclusión
- Desarrollar investigación en áreas minera
- Capacitaciones técnicas
- Nutrirse de experiencia más experimentadas
- Sentirse parte de un cambio en la industria



❖ BUENAS PRÁCTICAS



- La equidad de género es un compromiso para la industria minera
- Todos los actores del ecosistema minero tienen un papel que cumplir en el cierre de brechas

WIMA Women
in Mining
PERÚ