

PERU: HACIA UNA INCLUSION DE MÁS MUJERES EN LA MINERIA PERUANA^[1]

Autora: Graciela Arrieta Guevara

El Perú tiene una larga historia en minería y es considerado a nivel internacional como 'país minero'. Según estadística oficial reportada al cierre del 2017^[2], es el segundo país productor de cobre en el mundo y en Latinoamérica; el primer productor de oro y sexto en el mundo; el primero en zinc en Latinoamérica y segundo en el mundo; por lo que, el aporte económico de esta actividad en el PBI del país es de casi el 10%, con lo cual es considerado como un sector estratégico para la economía peruana. Esta industria genera un total aproximado de 215,778 puestos de empleo directo y se reporta que por cada empleo directo generado se crean 6.25 empleos adicionales, con lo cual, casi 1.3 millones de empleos indirectos se generaron solo en el 2016.

Al igual que en muchas partes del mundo, es también una industria tradicionalmente conceptualizada como masculina. Por su naturaleza y ubicación de los minerales, las operaciones mineras están en áreas de difícil acceso donde se hace necesario un recorrido de largas distancias, en condiciones climatológicas particulares (en algunos casos, bastante extremos), accesos de vías limitados, un régimen de trabajo que implica la ausencia prolongada del trabajador de su hogar, entre otras; creándose un dogma de la existencia de una incompatibilidad del trabajo minero con la mujer no solo porque se piensa que no 'podría o debería' estar sometida a las condiciones antes mencionadas, sino también que no va de la mano con su rol de madre al requerirse condiciones especiales como licencia por maternidad, lactancia, limitaciones de trabajo en periodo de gestación. Estos preconceptos ponen a la mujer en una clara desventaja en los procesos de contratación

A la fecha, no se cuenta con estadísticas oficiales sobre la participación de la mujer en la industria minera peruana; sin embargo, se tiene data referencial que reporta una participación entre el 6 y 7%. Por su parte, Chile reporta un 8.2% de participación femenina en la minería; Canadá, 20%; Australia; 16%. De las cifras antes indicadas es claro ver que hay una presencia minoritaria de la mujer en países donde esta industria es preponderante en la economía. Es en ese sentido, que las experiencias y desafíos son diversos para incrementar la participación de la mujer en la vida laboral.

Según el Reporte del Foro Económico Mundial 2016, el Perú se ubica en el puesto 128 de un total de 144 países en lo que respecta a brecha salarial^[3] lo que implica que por un mismo trabajo y similares capacidades, una mujer es remunerada menos que un hombre. En donde ha habido progreso es en la participación de la mujer en la política, basta ver la conformación de los últimos gabinetes ministeriales. Esta cifra denota que hay un trabajo pendiente muy importante a través de políticas específicas que mejoren la estadística.

Es importante anotar que los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas han establecido la Igualdad de Género como uno de sus objetivos, lo que evidencia que existen tareas pendientes en esta materia que apunta a la adopción de políticas públicas que aborden la problemática de manera transversal. Este compromiso con los ODS ha sido asumido, en ciertos casos, por los privados, quienes vienen haciendo

esfuerzos en la adopción de principios voluntarios alineados a los ODS; sin embargo, denotan esfuerzos donde falta una debida articulación.

En línea con lo dicho anteriormente, se debe precisar que en el Perú hay políticas específicas adoptadas en materia de género dadas básicamente por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, cuyo propósito es diseñar, concertar y conducir la implementación y desarrollo de los procesos y mecanismos que sean necesarios para la aplicación, seguimiento, supervisión y evaluación de las políticas nacionales y sectoriales, con enfoque de género. No obstante lo antes indicado, se observa que es necesario trabajar en una visión integral de esta problemática a través de la realización de un diagnóstico situacional de la mujer en la industria minera (extractiva) y, a partir de ello, diseñar políticas específicas en coordinación con todos los actores involucrados.

Por otro lado, asociaciones como Women in Mining Perú quieren aportar desde la sociedad civil para promover la adopción de políticas corporativas a favor de la mujer, vista además como parte de una estrategia de negocio que ayudará a mejorar la competitividad y rentabilidad de la empresa, alcanzando mejores resultados, para ello, viene posicionando el tema de la mujer en espacios exclusivos de la industria minera, como es el caso de la Convención Minera PERUMIN, considerado uno de los eventos más importantes de minería en la región. Asimismo, viene desarrollando espacios de capacitación sobre habilidades blandas y duras de las mujeres, de tal manera que se pueda trabajar en el empoderamiento; y finalmente creando espacios de networking que permitan que las mujeres se conozcan y puedan apoyarse mutuamente. Aún es largo el camino por alcanzar una igualdad de género, de más está demostrado que la acción trae resultados en el momento en que deba ocurrir, lo peor es no accionar y es en ese camino en el que se encuentra WiM Perú.

Marzo 2018.

[1] Este documento es de autoría exclusiva de Graciela Arrieta Guevara, Abogada y Miembro del Consejo Directivo de Women in Mining Perú (WiM Perú) - Directora de Relaciones Institucionales de WiM Perú.

[2] Fuente: Ministerio de Energía y Minas (MINEM)

[3] Foro Economico Mundial 2016: La brecha de género es la diferencia entre mujeres y hombres que se refleja en los logros sociales, políticos, intelectuales, culturales o económicos. El Índice Global de Brecha de Género tiene como objetivo medir esta diferencia en cuatro áreas clave: salud, educación, economía y política.