CENTRO DE ESTUDIOS SOBRE CHINA Y ASIA-PACÍFICO
UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO

FORTALECIENDO EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA INVERSIÓN CHINA EN AMÉRICA LATINA

SERIE DE DOCUMENTOS DE TRABAJO

Afinando la perspectiva de género sobre la inversión china en América Latina: Evaluando el sector de minería en el Perú

Kehan Wang, Nifta Lau y Alicia Zegarra



Sobre la presente iniciativa

El proyecto ***Fortaleciendo el enfoque de género en la inversión china en América Latina*** analiza la dimensión de género de la creciente presencia de inversiones chinas en la región, con especial atención al sector minero en Perú y Colombia. Liderado por el Centro de Estudios sobre China y Asia-Pacífico (CECHAP) de la Universidad del Pacífico, el proyecto aborda las políticas públicas, las prácticas empresariales y los estándares internacionales, así como las experiencias de las mujeres en los territorios donde se desarrolla la actividad minera.

El proyecto parte de una pregunta central: a medida que las empresas chinas adquieren mayor importancia en los sectores mineros de América Latina y participan más en iniciativas internacionales de responsabilidad social empresarial, ¿de qué manera incorporan la perspectiva de género en la gestión de sus inversiones? La investigación muestra diferencias importantes entre empresas y países, poniendo en cuestión la idea de que exista un único "modelo chino". Las prácticas empresariales responden a una combinación de factores: las directrices chinas para las inversiones en el exterior, las instituciones y regulaciones de los países receptores, los estándares internacionales del sector y las decisiones de cada empresa.

El equipo del proyecto consiste en Kehan Wang, principal investigador, con Nifta Lau, Alicia Zegarra, y la asistente de investigación, Lucciana Rengifo. Esta serie de documentos presenta sus principales hallazgos sobre Perú y Colombia, junto con evidencia proveniente de las políticas mineras chinas y las regulaciones sobre inversiones en el extranjero, y una revisión de la literatura existente. En conjunto, los cuatro estudios identifican tanto avances como brechas persistentes en la incorporación de la perspectiva de género, especialmente en aspectos que van más allá de la igualdad en el ámbito laboral y que afectan a las comunidades ubicadas en zonas de actividad minera. Asimismo, analizan cómo los gobiernos, las empresas, la sociedad civil y las organizaciones internacionales pueden contribuir a una gobernanza de las inversiones extractivas que incorpore de manera más efectiva la perspectiva de género.

Cómo citar (APA Style 7th Edition)

Wang, K. (2026). *Género, inversiones chinas y gobernanza en minería en el Perú y Colombia. Implicancias para una transición energética más inclusiva*. Fortaleciendo el enfoque de género en la inversión china en América Latina (Serie de Documentos de Trabajo). Centro de Estudios sobre China y Asia-Pacífico, Universidad del Pacífico.

Resumen

La minería a gran escala en América Latina ha recuperado su importancia estratégica, a medida que la demanda mundial de minerales críticos se acelera en el marco de la transición hacia energías renovables. El Perú, uno de los mayores productores de cobre y otros minerales, se encuentra ahora a la vanguardia de esta transición. Por añadidura, las empresas chinas se han convertido en actores clave en el sector minero peruano. Pese al creciente compromiso de agencias gubernamentales y empresas chinas con estándares ambientales, sociales y de gobernanza (ESG), incluyendo la igualdad de género, hay muy pocos estudios sistemáticos sobre cómo las empresas chinas en el extranjero implementarán estos compromisos.

Este informe evalúa la dimensión de género de la inversión china en el sector minero en el Perú mediante una combinación de análisis de políticas e investigación sobre el terreno. Ello incluye evaluar las dinámicas de género al interior de la fuerza laboral minera y de las comunidades afectadas, analizar los marcos normativos aplicables tanto en el Perú como en China (leyes nacionales de igualdad de género, marcos normativos sectoriales y estándares internacionales del sector), y evaluar las prácticas corporativas de las distintas empresas mineras en la región a través de sus informes de sostenibilidad, evaluaciones de impacto ambiental y otras declaraciones de divulgación pública.

Como complemento a esta evaluación institucional, la investigación presenta un estudio de caso de la mina de cobre de Toromocho, operada por China National Aluminum Company (Chinalco) en la región de Junín, Perú. Empleando métodos de investigación de campo, que incluyen entrevistas realizadas a empleados de la mina, residentes locales y autoridades, líderes locales, y representantes de la empresa, el estudio identifica cómo las dinámicas de género han sido influenciadas por la reubicación de la ciudad minera y los cambios económicos más amplios derivados del crecimiento de esta operación minera a gran escala.

Los resultados indican que, aunque la igualdad de género está consagrada en leyes y regulaciones nacionales tanto del Perú como de China, la integración del enfoque de género en las políticas oficiales que regulan el sector minero en ambos países actualmente es deficiente. Iniciativas y estándares a nivel sectorial como aquellas establecidas por la Cámara de Comercio de Importadores y Exportadores de Metales, Minerales y Productos Químicos de China (CCCMC) y el Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM), cumplen un papel importante en promover prácticas más inclusivas en materia de género. Sin embargo, la aplicación de estos estándares mayormente voluntarios varía significativamente entre las empresas mineras chinas que operan en el Perú. A nivel local, el estudio de caso sugiere que los resultados referidos al género están menos relacionados con prácticas corporativas singulares chinas, y más bien resultan de brechas institucionales más amplias y cambios económicos estructurales en las zonas mineras. Por lo tanto, la sección final de este informe ofrece recomendaciones de políticas específicas para empresas, gobiernos y organizaciones de la sociedad civil con el fin de crear modelos de gobernanza minera más inclusivos y sensibles al género.

Índice

Introducción **4**

1. Género y minería en América Latina: Impactos, retos y oportunidades **7**

1.1. Temas clave que enfrentan las mujeres que trabajan en el sector minero **7**

1.2. Temas clave que enfrentan las mujeres afectadas directa e indirectamente por la minería **8**

2. Mujeres y minería en China, y compromisos internacionales de China **11**

2.1. Políticas sobre empleo para mujeres y género en el sector minero de China **11**

2.2. Compromisos internacionales de China y la Iniciativa de la Franja y la Ruta (BRI) **13**

3. Compañías mineras chinas en el Perú: Políticas, acatamiento y prácticas **16**

3.1. Marco regulatorio sobre ESG y género en el Perú **16**

3.2. Normas internacionales y estándares del sector sobre equidad de género en el Perú **20**

3.3. Armonización de políticas corporativas de empresas chinas **22**

4. Estudio de caso: Chinalco-Toromocho y cambio referido al género en la comunidad **26**

4.1. Reubicación y transformación estructural de una ciudad minera **27**

4.2. Reorganización de medios de subsistencia tras la reubicación **28**

4.3. Políticas empresariales, gobernanza y agencia de las mujeres **30**

4.4. Discusión: Avance, disparidad y resultados referidos al género **32**

5. Hallazgos clave y recomendaciones en cuanto a políticas **33**

5.1. Hallazgos clave e implicancias para la gobernanza minera con perspectiva de género **33**

5.2. Recomendaciones para compañías mineras chinas que operan en el Perú **34**

5.3. Recomendaciones para instituciones públicas peruanas **35**

5.4. Recomendaciones para la sociedad civil, académicos y socios internacionales **36**

5.5. Recomendaciones para futuras investigaciones y temario académico **36**

6. Conclusiones **36**

Anexo 1: Lista de personas entrevistadas – Estudio de caso Chinalco y relacionados **38**

Bibliografía **39**

“Afinando la perspectiva de género sobre la inversión china en América Latina: Evaluando el sector de minería en el Perú”

Kehan Wang, Nifta Lau y Alicia Zegarra - CECHAP[1]

Introducción

La minería a gran escala en América Latina ha entrado en una nueva fase de importancia estratégica, a medida que la demanda mundial de minerales críticos como el cobre, el litio, el níquel y las tierras raras se acelera, en el contexto de la transición energética global hacia fuentes más limpias. El sector minero es el motor de la economía nacional en el Perú y constituye el núcleo de los debates sobre sostenibilidad. Los minerales provenientes del Perú, como el cobre, el hierro, el oro y la plata, resultan esenciales en las tecnologías para reducir emisiones de carbono, para la economía mundial y para las principales industrias, incluyendo la defensa y la construcción. Sin embargo, la extracción y exportación de estos minerales plantean retos para las comunidades que viven en las regiones donde éstos se producen. Aunque la minería impulsa el crecimiento económico, a menudo también ha agravado las desigualdades sociales y territoriales, muchas de ellas referidas al género.

China cumple un papel protagónico en las cadenas de suministro mundiales de la minería y los minerales críticos. Paralelamente a esta creciente influencia, las autoridades y empresas chinas se ven cada vez más llamadas a cumplir —y, en muchos casos, se han comprometido formalmente a hacerlo— una serie de normas ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) en sus operaciones en el extranjero, incluidos los objetivos relacionados con la igualdad de género. En principio, esto no es del todo nuevo. China cuenta con una larga tradición de políticas nacionales que enfatizan la participación de las mujeres en la fuerza laboral, y se ha posicionado históricamente como defensora de la igualdad de género en los foros internacionales. Más recientemente, las empresas mineras chinas también se han sumado a iniciativas globales y marcos de sostenibilidad del sector minero. Sin embargo, pese a estos compromisos y a la creciente presencia de China en el sector minero de América Latina, sigue siendo escasa la evidencia sistemática sobre cómo los actores chinos traducen a la práctica los objetivos referidos al género en sus operaciones en el extranjero.

Perú constituye un caso relevante a este respecto. Las empresas chinas vienen invirtiendo en el sector extractivo peruano desde inicios de la década de 1990 y figuran entre los principales titulares de inversiones en el país (Sanborn et al., 2024). Hasta 2025, las empresas chinas operaban cinco grandes minas en producción —Marcona (Shougang Hierro Perú), Shouxin (Minera Shouxin Perú), Toromocho (China National Aluminum Company, Chinalco), Las Bambas (China Minmetals – MMG) y La Arena I (Zijing Mining Group)— y controlaban otras ocho importantes proyectos[2] en la cartera de inversiones del Ministerio de Energía y Minas, cuyo valor equivale aproximadamente a la quinta parte de ese portafolio (US$ 13 mil millones) (MINEM, 2025a). La magnitud de esta presencia ha permitido a las empresas

[1] Los autores expresan su más sincero agradecimiento a Lucciana Rengifo, asistente de investigación, por su colaboración en la elaboración de este informe, y a lo largo del proyecto. Asimismo, expresamos nuestro agradecimiento a los representantes de Chinalco Perú, y residentes de Nueva Morococha y Yauli, quienes compartieron generosamente su experiencia durante las entrevistas y visitas de campo. Los hallazgos, interpretaciones y conclusiones presentados en este informe son responsabilidad exclusiva de los autores.

[2] Rio Blanco (Zijin-Rio Blanco), La Arena II (Zijin-La Arena), El Galeno (China Minmetals-Lumina Copper), Don Javier (Junefield), Expansión Shougang (Shougang Hierro Perú), Ferrobamba Replacement (MMG-Las Bambas), Pampa de Pongo (Jinzhao) y Expansión Toromocho (Fase II) (Chinalco).

mineras chinas ostentar una enorme influencia para transformar economías locales, paisajes físicos y estructuras sociales. Ciertos temas, sin embargo, permanecen mayormente ausentes del debate público, de los informes corporativos y de las publicaciones académicas: ¿Cómo influyen las empresas mineras chinas sobre las dinámicas de género al interior del sector y, más específicamente, sobre los derechos y oportunidades de las mujeres? ¿Reproducen estos proyectos patrones tradicionales que excluyen a las mujeres del empleo y de los beneficios que provienen de la minería, o bien crean nuevos espacios de participación y empoderamiento? Y, ¿cómo se comparan las empresas chinas con otras en este sector notoriamente dominado por los hombres, incluyendo su relación con los gobiernos de los países receptores y su acatamiento de estándares referidos al género?

Estas preguntas constituyen el eje central del proyecto titulado "*Sharpening the Gender Lens: Examining China's Investments in Latin America*" (Afinando la perspectiva de género: Análisis de las inversiones chinas en América Latina), coordinado por el Centro de Estudios sobre China y Asia-Pacífico (CECHAP) de la Universidad del Pacífico. Como parte de una iniciativa más amplia de investigación y diálogo sobre políticas denominada "*Capitalizing on the New Climate Economy in the Americas*" (Aprovechando la nueva economía climática en las Américas)[3], este proyecto analiza cómo la inversión china en los sectores extractivo y de energías renovables de Sudamérica afecta las dinámicas de género y, más específicamente, las vidas y oportunidades de las mujeres, y cómo estos impactos pueden gestionarse más equitativamente. Inicialmente, el proyecto se centra en dos países principales: el Perú y Colombia. Este informe hace una primera aproximación al caso peruano, mientras que un estudio complementario más breve se centra en Colombia. Basándose en fuentes primarias y secundarias y en estudios de campo originales, los autores analizan si las empresas chinas que operan en este contexto integran principios de igualdad de género en sus operaciones, en sus propias empresas y en las comunidades a las que sirven y afectan, y de qué manera lo hacen.

Para evaluar los resultados de las empresas chinas en el sector minero peruano en materia de género, los autores analizan en primer lugar las dinámicas comunes referidas al género al interior del personal minero y las comunidades afectadas, basándose en el marco esbozado por Bebbington et al. (2026), y por Manrique y Sanborn (2021). A continuación, analizan los marcos normativos nacionales tanto del Perú como de China, incluyendo las leyes del sector dentro de la política nacional peruana referida a igualdad de género, y las leyes nacionales, normas ESG y regulaciones de China para sus empresas que operan en el extranjero. Los autores también evalúan lineamientos internacionales como el reciente protocolo sobre género de la Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas (EITI), de la cual el Perú es connotado miembro y que conforman voluntariamente la mayoría de las empresas chinas; los Principios Mineros del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM), los Principios de Empoderamiento de las Mujeres de la ONU, y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Asimismo, recurren a fuentes corporativas detalladas, incluyendo los informes anuales de sostenibilidad de las empresas, evaluaciones de impacto ambiental y sus enmiendas.

La investigación de campo se realizó en Morococha, en la región de Junín, en el centro del Perú, donde se ubica Toromocho, la enorme mina de cobre propiedad de Chinalco. Esta investigación se basa en estudios de campo previos realizados por otros investigadores del CECHAP y de la UP (Cano, 2019; Sanborn y

[3] Centro de Estudios sobre China y Asia-Pacífico de la Universidad del Pacífico y Centro de Políticas de Desarrollo Global de la Universidad de Boston (2026). América Latina, China y una transición energética justa: Serie de documentos de trabajo.

Chonn, 2017; Sanborn y Torres, 2009) y por Wang (2024), cerca de la mina Las Bambas de MMG, otra mina cuprífera a gran escala, propiedad de capitales chinos. Los datos se recopilaron mediante entrevistas semiestructuradas con funcionarios locales, líderes comunitarios, trabajadores y trabajadoras, y representantes de la empresa; mediante observación participante; y a través de conversaciones informales durante dos visitas de campo a la ciudad de Nueva Morococha y sus asentamientos circundantes, así como al campamento minero y las operaciones en Toromocho. Los autores también realizaron entrevistas a expertos en Lima, incluyendo a académicos, líderes de la sociedad civil y representantes de organizaciones internacionales. Las entrevistas se realizaron de acuerdo con los procedimientos aprobados por el Comité de Ética en Investigación, con consentimiento informado oral y garantías de confidencialidad.

Para proteger la privacidad de ciertos informantes, particularmente quienes viven en comunidades locales o desempeñan actualmente funciones operativas, se utiliza un sistema de identificación codificado a lo largo de todo el informe. Las entrevistas son citadas en el texto mediante su código asignado, la función profesional del participante y la fecha de la sesión (por ejemplo: Entrevista 11, Pastor en Nueva Morococha, setiembre de 2025). En el apéndice se incluye un índice completo de estos códigos, en el cual se detallan la afiliación y el cargo de cada entrevistado, en aras de la transparencia.

Este informe entiende el género como una construcción social dinámica que determina relaciones de poder, acceso a recursos, exposición a riesgos y oportunidades profesionales dentro del sector minero, antes que como una simple condición que ubica a las personas binariamente como hombres y mujeres. Si bien la igualdad de género es relevante para todas las personas, este análisis se enfoca principalmente en las mujeres. Aunque en ningún lugar del mundo las mujeres ostentan la misma posición que los hombres en el mercado laboral, en el ámbito de la minería la brecha es especialmente marcada en cuanto a oportunidades económicas y experiencia. Tal como se mostrará en la segunda sección de este informe, las mujeres siguen estando significativamente subrepresentadas en la fuerza laboral minera, enfrentan barreras estructurales en un sector que ha sido históricamente dominado por hombres, y a menudo sufren impactos sociales y económicos desproporcionados en las comunidades afectadas por la minería. Enfocarse en las experiencias de las mujeres, desde las trabajadoras hasta las integrantes de la comunidad, ayuda a identificar dónde las políticas públicas, las prácticas corporativas y los sistemas de gestión social resultan insuficientes para promover la inclusión, la igualdad y la equidad.

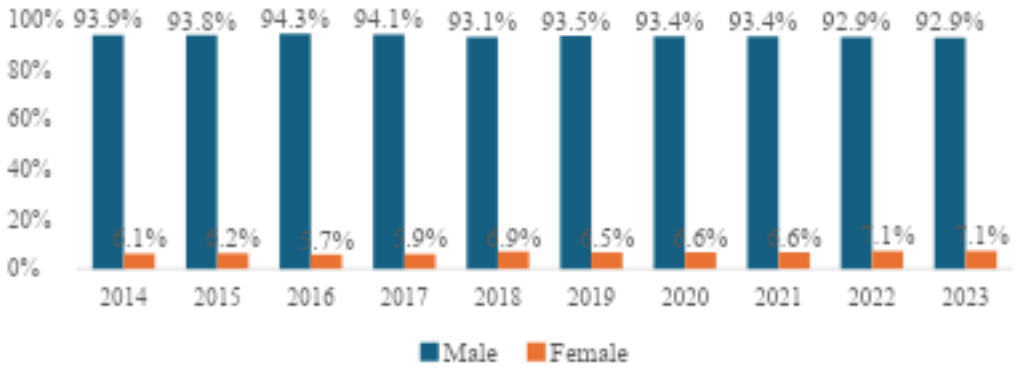
El resto del presente informe se estructura de la siguiente manera: La segunda sección sitúa la investigación en el contexto de la bibliografía y discusiones más amplias respecto a mujeres y minería en América Latina, e identifica los impactos, retos y oportunidades recurrentes que tienden a presentarse para diferentes grupos de mujeres que trabajan en la minería a gran escala, o que se ven afectadas por ella. La tercera sección analiza políticas nacionales sobre igualdad de género en China y su extensión (o no) a operaciones en el extranjero en el marco de la Iniciativa de la Franja y la Ruta (BRI, por sus siglas en inglés). La cuarta sección analiza el marco regulatorio de ESG en el Perú, las normas internacionales sobre género en el sector, y las políticas y prácticas corporativas de las principales empresas mineras chinas que operan en Perú. La quinta sección presenta los principales hallazgos y observaciones del estudio de caso sobre el proyecto Toromocho de Chinalco. La sexta sección sintetiza los hallazgos, analiza implicancias referidas a políticas, y ofrece recomendaciones para empresas, gobiernos y la sociedad civil, mientras que la séptima sección cierra este informe con conclusiones que se desprenden del estudio.

1. Género y minería en América Latina: Impactos, retos y oportunidades

1.1. Temas clave que enfrentan las mujeres que trabajan en el sector minero

Sub-representación y segregación laboral. Dentro de la fuerza laboral minera en América Latina, las mujeres siguen siendo una pequeña minoría y se ven en gran medida confinadas a determinados puestos. Por ejemplo, en el sector minera del Perú, las mujeres representaban en 2025 el 7.8 % del personal técnico (MINEN, 2025b) y, en general, constituían el 13% de la fuerza laboral total (Entrevista 01, WIM Perú, abril de 2025). Esta cifra se ha incrementado ligeramente durante la última década, desde aproximadamente el 6% (Méndez et al., 2024). En contraste, esta proporción podría alcanzar hasta el 16% en países como Australia (Weldegiorgis, 2022). En el sector minero peruano, las mujeres ocupan el 22% de los puestos administrativos y el 11% de los puestos gerenciales, pero sólo el 5% de los puestos operativos y el 4% de los puestos en planta. En consecuencia, en la industria minera existe una brecha salarial del 6% entre hombres y mujeres (Vaccaro, 2022). Esta segregación subraya los persistentes estereotipos de que la minería es "trabajo de hombres". Ello refuerza la falta de acceso de las mujeres a la formación en ingeniería y a la capacitación vocacional, así como a puestos técnicos y de campo mejor remunerados (International Institute for Sustainable Development [IISD], 2023; Orihuela y Gamarra, 2019).

Gráfico 1. Distribución de empleos directos en sector minero entre 2014 y 2023 por género (%)



Fuente: Merino (2026).

Discriminación y acoso en el lugar de trabajo. El sector minero se caracteriza generalmente por una cultura laboral hipermasculina que reproduce jerarquías de género y normaliza prácticas de exclusión (Heimann et al, 2023; Lahiri-Dutt, 2022). Evidencia empírica muestra que los colegas varones suelen expresar dudas sobre las cualificaciones de las mujeres o consideran su presencia en la minería como algo excepcional, reforzando estereotipos que socavan la autoridad profesional y el sentido de pertenencia de las mujeres (Benya, 2017; Silva Valadares et al., 2024; Caro et al., 2021; Ledwaba y Nkomo, 2021; Mkhatshwa y Genc, 2022). Para lidiar con estas dinámicas y ganar aceptación, muchas mujeres se adaptan ciñéndose a las normas masculinas del lugar de trabajo y tolerando formas cotidianas de acoso o comportamiento discriminatorio, incluyendo comentarios sexistas y exclusión de las redes informales, que a menudo se normalizan como parte de la cultura minera en lugar de ser abordadas como temas estructurales de género (Ringblom, 2022; Norberg y Fältholm, 2018; Kansake et al, 2021).

Falta de infraestructura de apoyo (saneamiento, equipamiento, servicios de guardería). Tradicionalmente, la configuración física de las operaciones mineras ha omitido las necesidades de las mujeres. Los regímenes de seguridad laboral en la minería, como evaluación de riesgos, protocolos de seguridad y sistemas de formación, se diseñan en gran medida en torno a estándares laborales donde predominan los hombres, y no consideran las diferencias físicas y de exposición para las mujeres, lo cual hace mayormente invisibles las necesidades específicas de seguridad de las mujeres dentro de los marcos normativos y operativos formales (Lahiri-Dutt, 2011; Somerville y Abrahamsson, 2016; Laplonge, 2017). Además, los regímenes laborales en yacimientos mineros remotos plantean retos para mujeres con responsabilidades familiares. Las operaciones mineras suelen desarrollarse en zonas aisladas con turnos de trabajo prolongados, pero las empresas brindan pocas facilidades para las tareas de cuidado: el cuidado infantil en la propia mina es prácticamente inexistente (Segovia et al., 2021; Baruah y Biskupski-Mujanovic, 2021; Caro et al., 2022).

Oportunidades e iniciativas para la inclusión de mujeres. Pese a los retos existentes, están surgiendo algunas iniciativas para mejorar la participación de las mujeres en el sector minero. En el Perú, el gobierno ha suscrito el nuevo estándar de la Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas (EITI), que requiere recopilar datos desglosados por sexo y promover la igualdad de género en las industrias extractivas (EITI, 2023). Reconocer la brecha existente es un significativo primer paso. En la mayoría de países latinoamericanos, incluyendo el Perú, se ha establecido la red Mujeres en la Minería (WIM) con el objetivo de apoyar a mujeres profesionales y generar conciencia sobre temas de género en el sector. Grandes empresas mineras también han articulado compromisos y estrategias para fomentar un espacio laboral más inclusivo. Por ejemplo, BHP Americas estableció en 2016 el ambicioso objetivo de lograr el equilibrio de género en su plantilla para 2025, y desde entonces ha reportado logros de aproximadamente un 40% de representación femenina en sus operaciones en Chile (BHP, 2024).

1.2. Temas clave que enfrentan las mujeres afectadas directa e indirectamente por la minería

Alteración de medios de subsistencia y exclusión económica. Los proyectos mineros a gran escala transforman drásticamente las economías locales y, a menudo, alteran los medios de subsistencia tradicionales de las mujeres. En el Perú, muchas minas se encuentran en zonas rurales de la sierra, donde las comunidades dependen mayormente de la agricultura y la ganadería. Los megaproyectos han alterado drásticamente el paisaje y el medio ambiente, y pueden privar a las mujeres de recursos de los cuales dependen, como parcelas para agricultura de subsistencia, fuentes de agua y zonas de recolección (Bebbington et al., 2008; Himley, 2026). Tal como observó León (2016) en el caso de Tintaya en el Perú, el reasentamiento de pueblos en favor del desarrollo minero también podría ampliar las brechas de género en las comunidades rurales. Debido a regímenes de propiedad de la tierra sesgados por el género y normas sociales prevalentes, los hombres suelen recibir y controlar los fondos de compensación o los nuevos puestos de trabajo disponibles. Las mujeres tienden a quedar excluidas – especialmente las ancianas e indígenas. Las mujeres que son reubicadas pueden perder el acceso a tierras comunitarias o enfrentar dificultades para cumplir requisitos en los puestos de trabajo dentro de la nueva economía minera, dado que ostentan menores índices de alfabetización y escolaridad.

Incremento de la carga de cuidados y alteración de roles de género. Los cambios sociales que acompañan a la minería suelen intensificar las funciones no remuneradas de trabajo y cuidado que desempeñan las mujeres (Castillo et al., 2023). Cuando los hombres de una comunidad rural aceptan puestos de trabajo en las minas recién creadas, las mujeres tienen que cubrir el vacío en la agricultura. En

la nueva economía minera local, las mujeres rurales deben cuidar a los niños, atender cultivos y animales, y cumplir las tareas domésticas por sí solas mientras sus maridos están en la mina ganando un salario. El resultado: una carga de trabajo no remunerado y una dependencia económica mayores para las mujeres. Incluso cuando la minería crea nuevos puestos de trabajo para las mujeres, éstos suelen ser extensiones del trabajo de cuidados, como cocinar, limpiar o brindar alojamiento a trabajadores varones (Pérez et al., 2019). Aunque generan ingresos para las mujeres, estas actividades son mal remuneradas y consolidan viejos roles de género en la economía minera.

Repercusiones sobre la salud y el medio ambiente. Se ha estudiado ampliamente la exposición del personal minero a riesgos ambientales y físicos, los cuales provocan enfermedades respiratorias graves, pérdida auditiva debida al ruido, tipos de cáncer, estrés severo y lesiones físicas (ICMM, 2016). Dado que la mayoría del personal minero son hombres, estas repercusiones tienen indudablemente una dimensión de género, ya que afectan de manera desproporcionada la vida de los propios trabajadores e, indirectamente, la de sus familias. Sin embargo, la minería a gran escala también afecta al entorno local más allá del emplazamiento de la mina, y la degradación ecológica suele tener consecuencias diferenciadas por género, impactando a menudo más duramente a mujeres y niños. En las zonas rurales, las mujeres son usualmente responsables por obtener agua, cultivar alimentos y cuidar la salud de la familia, actividades todas ellas sensibles a la calidad del medio ambiente. La minería a gran escala puede causar la contaminación o agotamiento del agua, degradación del suelo y otras formas de contaminación (por ejemplo, debida a polvo y metales pesados), socavando los medios de subsistencia (Jenkins, 2014; Svampa, 2019).

Aparte de las repercusiones sobre los medios de subsistencia, las mujeres también soportan la carga referida a la salud de múltiples formas. Mujeres embarazadas y niños pequeños son poblaciones especialmente vulnerables a las toxinas. Como principales cuidadoras, las mujeres también asumen la responsabilidad de atender a los familiares que enferman debido a la contaminación relacionada con la minería, lo que aumenta su estrés y carga de trabajo (Seck y Simons, 2021; Adomako y Hausermann, 2023). Pese a estos retos diferenciados por género, las políticas mineras, incluyendo regulaciones que guían las evaluaciones de impacto ambiental, han omitido los temas de género. Los organismos reguladores rara vez han evaluado sistemáticamente o intentado mitigar los impactos de género referidos al daño ambiental. Esta omisión supone también que con frecuencia los planes de mitigación ambiental de las empresas desatienden las necesidades de las mujeres (Li, 2009; Derechos Humanos sin Fronteras, 2019; Soria et al., 2021).

Incremento de violencia de género y desestructuración social. Los auges mineros pueden provocar rápidos cambios sociales en las comunidades, lo cual puede generar un aumento de la violencia de género y otros problemas sociales. El influjo de trabajadores varones foráneos a la comunidad, la repentina abundancia de dinero en efectivo, y la proliferación de bares, alcohol y comercio sexual en las zonas mineras, pueden haber contribuido a agravar los conflictos domésticos. Los hombres pueden incurrir en consumo excesivo de alcohol o drogas, relacionado a su vez con mayores índices de violencia de pareja (Warren y McAuliffe, 2021; Mishra et al., 2024). Los cambios en la dinámica familiar, como el aumento de la actividad económica de las mujeres, o los celos y tensión derivados por la ausencia prolongada de los hombres, también pueden propiciar que éstos busquen reafirmar su control sobre las mujeres (Kotsadam et al., 2017; Weill, 2024). Tal violencia no sólo es una tragedia personal, sino que también limita la capacidad de las mujeres para participar en la vida pública o beneficiarse de las nuevas oportunidades que ofrece la minería.

Exclusión de la toma de decisiones y de beneficios comunitarios. Aunque las mujeres son muy activas en el ámbito social, incluso en zonas rurales remotas afectadas por la minería, éstas siguen siendo sistemáticamente excluidas de los procesos formales de toma de decisiones relativos a los proyectos mineros. Ello puede ocurrir durante los procesos de consulta y consentimiento (licencia social), en asambleas comunitarias, durante negociaciones sobre beneficios derivados del impacto de esa actividad, y en las estructuras de gobernanza local que administran los ingresos mineros (Cuadros, 2010). La falta de representación de las mujeres en la toma de decisiones implica que cuestiones que las afectan especialmente, como la necesidad de mejorar servicios de salud, calidad del agua, cuidado infantil o compensación equitativa, pueden omitirse en los acuerdos con las empresas mineras. También significa que las mujeres tienen menos influencia sobre cómo se emplean los fondos mineros, lo que a menudo resulta en proyectos que benefician a los hombres (por ejemplo, financiamiento para industrias o proyectos de infraestructura dominados por hombres), antes que abordar las prioridades de las mujeres (Orihuela et al., 2014; Rickard, 2020; Huaylla Quispe, 2018; Romero, 2019).

Oportunidades para empoderamiento y cambio positivo. Aunque los retos son enormes, la minería también ha abierto algunas vías para el empoderamiento de las mujeres en determinados contextos, y las iniciativas en marcha están abordando las desigualdades de género (Bury, 2004; Jenkins, 2014). Por ejemplo, la llegada de nuevas oportunidades económicas y de infraestructura permite a las mujeres locales desplazarse con mayor libertad y acceder a nuevos espacios públicos, como mercados, centros de capacitación o asambleas vecinales, como nunca antes. Esta movilidad espacial implica que las mujeres obtienen cierta influencia en las decisiones del hogar y más oportunidades de participar en pequeños negocios u otros empleos (aunque éstos a menudo involucren el cuidado de personas y sean mal remunerados), mejorando así su independencia económica (Castillo, 2023). Un estudio incluso concluye que la presencia de la minería cerca de la comunidad puede reducir la violencia doméstica, ya que las mujeres tienen acceso a más oportunidades de educación y empleo (Chávez, 2023).

La presencia de la minería suele atraer a la región productora programas gubernamentales o de ONG, orientados a mitigar conflictos o promover el desarrollo; algunos de estos programas específicamente dirigidos a mujeres brindan formación en liderazgo, apoyo a microempresas o becas educativas (Boulding, 2014). Algunas empresas mineras han comenzado a incorporar programas de responsabilidad social corporativa (RSC) para brindar formación técnica a las mujeres, o apoyar sus negocios y cooperativas (véase la cuarta sección).

La organización y resiliencia de las mujeres, sin embargo, también han sido notables (Venes et al., 2023). A lo largo de América Latina, las mujeres afectadas por la minería han formado organizaciones y redes para defender sus derechos. Estos actos de resistencia y participación pueden cambiar las percepciones de la comunidad y validar gradualmente la capacidad de acción política de las mujeres. Ellas también han asumido roles de liderazgo en gobiernos locales y estructuras de gobernanza (Bebbington y Bury, 2013; Li, 2015; Leinius, 2021) y participan activamente en negociaciones con las empresas mineras que afectan a sus comunidades, buscando lograr acuerdos de participación en las ganancias producidas por esta actividad.

2. Mujeres y minería en China, y compromisos internacionales de China

2.1. Políticas sobre empleo para mujeres y género en el sector minero de China

China ha logrado avances sin precedentes en la promoción de la mujer durante las últimas cuatro décadas. Desde la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Pekín en 1995, la igualdad de género se ha convertido tanto en un principio político como en un hito de la modernización económica. En octubre de 2025, China, en colaboración con ONU Mujeres, organizó otro foro internacional de alto nivel para las mujeres tres décadas después de la conferencia de Pekín: la Reunión de Líderes Mundiales sobre Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres. En su discurso de apertura, el presidente Xi Jinping reafirmó el compromiso de China con la defensa de los derechos de las mujeres y lanzó un nuevo llamado para demandar la igualdad de género y el desarrollo de las mujeres (Xinhua, 2025a).

A principios de 2025, China publicó un informe oficial titulado "Logros de China en el desarrollo integral de la mujer en la nueva era", celebrando avances en este sentido en materia de educación, salud y participación laboral en el país (Xinhua, 2025b). El informe presentaba a las mujeres chinas como beneficiarias y participantes activas del crecimiento económico, la ciencia y la gobernanza política, resaltando las transformaciones positivas hacia la igualdad de género en todos los aspectos de la sociedad china. Tal historia de éxito, sin embargo, ha sido desigual entre los distintos sectores, especialmente en las industrias pesadas históricamente dominadas por hombres, como la minería, la construcción y la energía. Según el Anuario de Estadísticas Laborales de China publicado por la Oficina Nacional de Estadísticas de China (2022), las mujeres constituyen cerca del 15 % del empleo total en la minería, en comparación con más del 40% de la población laboralmente activa nacional en general.

La igualdad de género en el empleo está establecida dentro del marco legal interno de China; sin embargo, éste también permite excepciones para tareas consideradas "inapropiadas" para las mujeres, como la minería subterránea y otros tipos de trabajo que conllevan gran esfuerzo físico. Por ejemplo, la Ley de Promoción del Empleo, ratificada en 2015, previene los sesgos de género en la contratación y prohíbe la discriminación por motivos de embarazo o estado civil. Sin embargo, aunque las barreras generales de contratación basadas en el género son ilegales, los empleadores pueden excluir a las mujeres de puestos que el Estado designa como nocivos (National People's Congress, 2015). Del mismo modo, la Ley sobre Protección de los Derechos e Intereses de las Mujeres, ratificada en 1992 y modificada en 2018, establece la igualdad salarial, oportunidades de promoción y protección durante el embarazo, el parto y la lactancia, y prohíbe el despido o recortes salariales por motivos de maternidad; sin embargo, también restringe el acceso de las mujeres a trabajos y tareas "inapropiados" (National People’s Congress, 2018). Éstos se especifican en la Ley Laboral de China, ratificada en 1994 y modificada en 2018, en el Reglamento para Supervisión de la Seguridad Laboral promulgado en 2004, y en las Disposiciones Especiales sobre Protección Laboral para las Trabajadoras promulgadas en 2012 (Liu y Kang, 2025).

Hasta la promulgación de las Disposiciones sobre Protección Laboral para las Trabajadoras, que prohibían el trabajo minero subterráneo a las mujeres en 1988 (Yao, 2006), se permitía a aquellas que trabajaban en el sector minero que participen en tareas tanto a cielo abierto como bajo tierra. Estas restricciones se justifican alegando que dicho trabajo conlleva mayores riesgos de enfermedades profesionales y lesiones, y que puede afectar a la salud reproductiva y la capacidad de tener hijos de las mujeres (China CDC, 2016). Las justificaciones se basan tanto en las tradiciones patriarcales confucianas que sitúan a las mujeres principalmente como reproductoras y cuidadoras dentro de la familia (Evans, 2021; Rosenlee,

2023), así como en las malas condiciones laborales y escasas protecciones laborales durante los primeros años de las reformas económicas en China. Esta normativa protegía a las mujeres de condiciones de trabajo riesgosas en la industria minera; sin embargo, el sector se ha ido transformando debido a la creciente adopción de la automatización, la operación remota y la inteligencia artificial, haciéndolo menos dependiente del trabajo físico y dejando obsoletas las restricciones laborales basadas en el género (Huang et al., 2025).

Sin embargo, estas "protecciones" legales ya han dado forma a una cultura en la cual se acepta ampliamente la idea de que las mujeres no pueden desempeñar determinadas tareas en minería – institucionalizando en la práctica la discriminación encubierta como protección. En el sector minero chino, se percibe a las mujeres como menos fiables, más caras o físicamente incapaces, lo que refuerza las prácticas de contratación basadas en el género (Yao, 2006). Un informe conjunto del PNUD y la Universidad de Pekín sobre la transición justa en la industria del carbón de China, que es el sector líder de la minería en el país, muestra que el 80% de los trabajadores son hombres, y que las mujeres se concentran en las áreas de administración y logística, en lugar de en la producción principal. También documenta que, pese a los avances en automatización, la proporción de mujeres empleadas en el sector de la extracción y el lavado de carbón cayó de 21.9% en 2003 a 13.3% en 2020, y que las mujeres tienen más probabilidades que los hombres a perder sus empleos durante las reestructuraciones o a quedar excluidas de la contratación incluso en períodos de auge (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD] y el Peking University Institute of Energy [PKUIE], 2023). Igualmente, un informe del Banco Mundial (Foreign Environmental Cooperation Center [FECO], 2024) sobre la industria metalúrgica china revela que, en medio del ajuste estructural y los avances tecnológicos, el empleo total disminuyó un 30.51%, mientras que el empleo femenino disminuyó un 40.31%.

En cuanto a los impactos sociales de la minería desde una perspectiva de género, parecieran haber recibido atención académica mínima en China, a diferencia de lo que ocurre en América Latina. Sin embargo, la bibliografía disponible en idioma chino sobre ciudades dependientes de los recursos naturales refleja en ocasiones las vulnerabilidades socioeconómicas de las mujeres, documentando los retos que enfrentan bajo la presión de la reestructuración y cierre de las minas, como inseguridad del ingreso familiar, cambios en las responsabilidades familiares y aumento del desempleo de las mujeres en empleos no relacionados con la minería (Xinhua, 2017; Wang, 2021; Fu et al., 2020).

En resumen: la igualdad de género en el sector minero y las repercusiones de la minería en función del género en general siguen siendo temas profundamente postergados en China. En parte, esta marginación obedece al marco legal que sigue excluyendo a las mujeres de los puestos operativos clave y del trabajo bajo tierra; y también proviene de persistentes estereotipos culturales que presentan a las mujeres como físicamente más débiles o inadecuadas para puestos técnicos, de alto riesgo o no logísticos. Estas percepciones se ven reforzadas aún más por viejas preocupaciones del Estado sobre la salud reproductiva de las mujeres, que históricamente han justificado restricciones laborales mientras afianzaban la segregación de género dentro del sector. Como resultado, la vinculación entre minería y mujeres está mayormente ausente del discurso dominante, y los debates sobre los impactos de la minería para las mujeres tienden a surgir sólo de modo indirecto, típicamente como un derivado de problemas sociales más amplios en zonas dependientes de recursos o con recursos agotados -- como el desempleo, la emigración o la violencia doméstica, antes que como temas explícitos de género.

En este contexto de indiferencia institucionalizada frente al género, cabría esperar que las empresas mineras chinas trasladaran similares supuestos y sesgos a sus operaciones en el extranjero, permitiendo que éstos determinen sus prácticas laborales, enfoques de participación comunitaria y programas de responsabilidad social en los países receptores. Nuestra investigación revela, sin embargo, una realidad más matizada. En la práctica, las empresas chinas no se limitan a trasladar las normas nacionales al extranjero; más bien, es frecuente que se adapten a las normas de género y estándares del sector que rigen en los países receptores.

2.2. Compromisos internacionales de China y la Iniciativa de la Franja y la Ruta (BRI)

El surgimiento de China como uno de los principales inversores en economías extranjeras se ha reforzado con el auge de BRI, la estrategia de desarrollo global emblemática de China desde 2013. El Gobierno chino presenta BRI como una visión de conectividad transcontinental, una promesa de profundizar la integración en cuanto al comercio, la inversión e infraestructuras, y un discurso de desarrollo y prosperidad compartidos para los países participantes (Xinhua, 2023). Mientras la huella global de China se expandía vía el financiamiento de infraestructuras a gran escala e inversiones en minería, energía, construcción y logística, el Gobierno chino reconocía cada vez más que "salir al exterior" exponía tanto a las empresas como al Estado a nuevos riesgos reputacionales, ambientales y sociales en el extranjero. Durante la última década, esta toma de conciencia ha llevado a Pekín a emitir un conjunto cada vez más amplio de lineamientos, instrucciones, normas voluntarias y mensajes de políticas para moldear su conducta empresarial en el extranjero.

Estas normas no surgieron únicamente por iniciativa propia de Pekín. La presión ejercida por instituciones de los países receptores, organizaciones de la sociedad civil, redes transnacionales de incidencia, instituciones financieras internacionales y estándares de competencia global, ha llevado a China a reconocer que el comportamiento en el extranjero de sus empresas –particularmente las estatales— se ha vuelto un tema de interés diplomático y escrutinio público (Nedopil Wang et al., 2022). Por su parte, al encontrar sistemas jurídicos, contextos culturales y expectativas ESG desconocidos en los países receptores, también las propias empresas chinas empezaron a solicitar reglas más claras y una mejor orientación. Lo que surgió con el tiempo no fue un marco jurídico coherente, sino más bien una constelación fragmentada de lineamientos, que se extendían entre diferentes ministerios, organismos, reguladores y asociaciones sectoriales.

La mayoría de los documentos que orientan a las empresas en el extranjero adoptan la forma de resoluciones de políticas, lineamientos y directrices no vinculantes, en lugar de leyes de cumplimiento forzoso. Estos documentos expresan primordialmente las expectativas básicas del gobierno, sus prioridades políticas y la conducta que propone, pero carecen de sanciones directas en caso de incumplimiento. Entre los instrumentos más significativos figuran aquellos emitidos por ministerios dependientes del Consejo de Estado, en particular la Comisión Nacional de Desarrollo y Reforma (NRDC), el Ministerio de Comercio (MofCom), el Ministerio de Ecología y Medio Ambiente (MEE) y el Ministerio de Asuntos Exteriores (MFA), los cuales emitieron lineamientos sobre desarrollo verde, protección ecológica, financiamiento sostenible y conducta ambiental de los proyectos en el extranjero (ver Cuadro 1). Muchos de ellos surgieron tras el primer Foro de la Franja y la Ruta en 2017, cuando el desarrollo verde se convirtió en un pilar explícito de BRI (NRDC, 2023).

La Comisión de Supervisión y Administración de Activos Estatales (SASAC) también intervino con una serie de lineamientos que requieren a las sedes de las empresas estatales mejorar la divulgación de información ESG, fortalecer la responsabilidad social y realzar la calidad de sus operaciones en el extranjero a partir de 2022. Adicionalmente, los organismos reguladores financieros nacionales, entre ellos el Banco Popular de China, el Ministerio de Finanzas y la Comisión Reguladora del Mercado de Valores de China, han impulsado sistemas de divulgación de información sobre sostenibilidad que se asemejan cada vez más a los estándares ESG globales.

Cuadro 1. Principales normas oficiales para operaciones en el exterior

Políticas clave	**Año**	**Instituciones involucradas**
Lineamientos de crédito ecológico《绿色信贷指引》	2012	CBRC
Lineamientos de protección del medio ambiente para la inversión y la cooperación en el extranjero《对外投资合作环境保护指南》	2013	MEE, MofCom
Lineamientos para el establecimiento del sistema financiero ecológico《关于构建绿色金融体系的指导意见》	2016	PBC, MoF, NDRC, MEE, CBRC, CSRC, CIRC
Lineamientos sobre Promoción de la Franja y la Ruta《关于推进绿色“一带一路”建设的指导意见》	2017	NDRC, MEE, MFA, MofCom
Principios rectores sobre financiamiento del desarrollo de la Iniciativa de la Franja y la Ruta《“一带一路”融资指导原则》	2017	MoF
Plan de cooperación ecológica y ambiental de la Iniciativa de la Franja y la Ruta《“一带一路”生态环境保护合作规划》	2017	MEE
Principios rectores sobre financiamiento del desarrollo de la Iniciativa de la Franja y la Ruta《“一带一路”融资指导原则》	2017	MFA
Principios de inversión ecológica《“一带一路”绿色投资原则》	2018	PBC
Guía de desarrollo sostenible para proyectos de la Iniciativa de la Franja y la Ruta《“一带一路”项目绿色发展指南》	2019, 2021	Coalición Internacional de Desarrollo Ecológico BRI (MEE)
Lineamientos para el desarrollo sostenible de la inversión en el extranjero y la cooperación internacional《对外投资合作绿色发展工作指引》	2021	MEE, MofCom
Opiniones sobre la promoción conjunta del desarrollo ecológico de la Iniciativa de la Franja y la Ruta《国家发展改革委等部门关于推进共建“一带一路”绿色发展的意见》	2022	NDRC
Lineamientos de desarrollo sostenible para la inversión y la cooperación en el extranjero《对外投资合作建设项目生态环境保护指南》	2022	MEE, MofCom

Plan de trabajo para mejorar la calidad de las corporaciones que cotizan en bolsa y están bajo control de empresas estatales centrales《提高央企控股上市公司质量工作方案》	2022	SASAC
Lineamientos sobre el cumplimiento de responsabilidad social para empresas estatales con altos estándares en la nueva era《关于新时代中央企业高标准履行社会责任的指导意见》	2024	SASAC
Lineamientos para autorregulación de empresas que cotizan en bolsa: Informe de desarrollo sostenible (versión de prueba) (borrador para comentarios)《上市公司自律监管指引——可持续发展报告（试行）（征求意见稿）》	2024	CSRC
Lineamientos para divulgación de información sobre sostenibilidad empresarial: Lineamientos básicos (fase de prueba)《企业可持续披露准则——基本准则（试行）》	2024	MoF, MFA, NRDC, MIIT, MEE, MofCom, PBC, SASAC, NFRA
Lineamientos para el cumplimiento de la responsabilidad social de empresas en el extranjero《企业境外履行社会责任工作指引》	2025	MofCom

Fuentes: Elaboración de los autores.

Además del Gobierno, las principales asociaciones chinas de empresas de minería con operaciones en el extranjero, especialmente la Cámara de Comercio de China para Importadores y Exportadores de Metales, Minerales y Productos Químicos (CCCMC), la Asociación Internacional de Contratistas de China (CHINCA) y la Asociación Minera de China (CMA), también han publicado lineamientos a nivel sectorial. Por ejemplo, la CCCMC ha venido publicando lineamientos sobre responsabilidad social para las inversiones mineras en el extranjero desde 2014, y su versión de 2022 se alinea con las de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) sobre cadenas responsables para suministro de minerales (CCCMC, 2022). Basándose en estos lineamientos y estándares, la CCCMC también brinda servicios de auditoría a sus empresas afiliadas para detectar riesgos importantes en sus operaciones y cadenas de suministro (Entrevista 16, CCCMC, abril de 2025). A fines de 2025, la CMA publicó los primeros lineamientos sobre divulgación de información ESG y estándares de calificación ESG en el sector minero chino (CMA, 2025). Aunque tampoco son vinculantes, estas normas destacan por hacer referencia a estándares internacionales sobre abastecimiento responsable, debida diligencia en la cadena de suministro, participación de la comunidad y gestión de riesgos.

En conjunto, muchos de estos lineamientos reafirman los compromisos de China hacia la protección del medio ambiente, la participación comunitaria, la lucha contra la corrupción, la protección de los intereses laborales locales, el respeto a las comunidades indígenas, la mejora de los indicadores sociales, etc. Estos documentos expresan el deseo de China de promover una BRI ecológica, alinearse con las tendencias mundiales sobre sostenibilidad, responder a las expectativas internacionales, y presentarse como una gran potencia responsable capaz de ofrecer una cooperación de alta calidad para el desarrollo. Sus limitaciones, sin embargo, también resultan evidentes: ninguna de ellas es legalmente vinculante con obligaciones exigibles, y casi todas carecen de mecanismos de reclamación, sistemas de seguimiento o sanciones por incumplimiento. Se alienta a las empresas a divulgar historias positivas, y se evita mayormente revelar controversias en el extranjero. El género es un ámbito de omisión especialmente notable. Aunque muchos lineamientos se refieren a la "responsabilidad social" o al "desarrollo inclusivo", casi ninguno incluye

criterios concretos de género: no hay evaluaciones de impacto, procesos de consulta ni indicadores de responsabilidad social con una perspectiva de género, ni salvaguardas para mujeres de comunidades afectadas. El reciente lineamiento de la CMA sobre divulgación de ESG mencionaba la igualdad de género, pero sólo en términos de igual salario por trabajo de igual valor (CMA, 2025). Uno de los pocos documentos que analiza la perspectiva de género de las prácticas de empresas chinas en el extranjero es el informe de la Agencia China de Cooperación Internacional para el Desarrollo (CIDCA), *Prácticas de China en cooperación internacional para el desarrollo: Empoderamiento y desarrollo de las mujeres* (2025), que presenta estudios sobre casos positivos de proyectos de cooperación internacional de China, y destaca la participación de las mujeres. En esas historias, sin embargo, hay pocos esfuerzos institucionales documentados para promover la igualdad de género.

Aunque los compromisos internacionales de China en el marco de BRI han evolucionado sustancialmente, y la creciente constelación de lineamientos manifiesta un interés real por mejorar la conducta empresarial en el extranjero, el sistema sigue siendo fragmentado, voluntario y extremadamente débil en cuanto a perspectiva de género. Sin normas vinculantes, mecanismos de reclamación o requerimientos específicos en cuanto a género, el marco actual ofrece una limitada protección para mujeres afectadas por la inversión china en el extranjero. En América Latina, donde las empresas chinas están desempeñando un papel cada vez más importante en el sector minero, depender únicamente de la legislación y la normativa nacionales chinas para las operaciones en el extranjero dista mucho de ser suficiente para promover la igualdad de género en el sector minero y los intereses de las mujeres en las comunidades afectadas. Por ello, la siguiente sección de este informe analiza el marco de políticas sobre igualdad de género del país receptor (particularmente, del Perú), las normas internacionales que suscriben el país y otras empresas multinacionales, y las prácticas de las empresas mineras chinas respecto al cumplimiento de dichas normas y regulaciones.

3. Compañías mineras chinas en el Perú: Políticas, acatamiento y prácticas

3.1. Marco regulatorio sobre ESG y género en el Perú

En el Perú, al igual que en China, hay una sólida protección legal general que cubre a las mujeres en el ámbito laboral, y que se refleja en la Constitución y en otras leyes transversales. Las normas laborales específicas establecen protecciones esenciales, entre las que figuran la licencia por maternidad (Ley N.º 30367), la obligación de contar con salas de lactancia en el lugar de trabajo (Ley N.º 29896), la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor (Ley N.º 30709) y la no discriminación en cuanto a contratación y capacitación (Ley N.º 26772) (Vaccaro, 2022). Además, el Perú cuenta con un marco legal estricto para sancionar el acoso sexual en el lugar de trabajo y en instituciones educativas, tal y como lo establece la Ley N.º 27942, y los artículos 176-B y 176-C del Código Penal peruano.

Para reforzar este marco jurídico a través de los organismos estatales, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) promulgó el Decreto Supremo (D.S.) Nº 005-2017-MIMP[4], que establecía mecanismos formales sobre igualdad de género en entidades gubernamentales nacionales y regionales. A ello le siguió la Política Nacional de Igualdad de Género (2019-2030), aprobada mediante D.S. Nº 008-2019-MIMP, que ordenaba la integración de la perspectiva de género en todos los procesos de planificación pública, prestación de servicios y seguimiento (MIMP, 2019). A nivel sectorial, el

[4] Decreto Supremo que dispone la creación de un mecanismo para la Igualdad de Género.

Ministerio de Energía y Minas (MINEM) integró este enfoque mediante la creación del Comité para la Igualdad de Género a través de la R.M. Nº 394-2017-MEM/DM[5]. Tal mecanismo se formalizó posteriormente como un órgano permanente mediante la R.M. 020-2019-MEM/OGPP-OPPIC[6] (Vaccaro, 2022).

Sin embargo, con la promulgación de la Ley de Igualdad de Oportunidades (Nº 32535) en diciembre de 2025, este marco viene experimentando una significativa transformación. Esta ley derogó la anterior del mismo nombre (Ley Nº 28983) de 2007 y eliminó explícitamente de las políticas públicas el "enfoque de género", sustituyendo ese término por "igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres" En virtud de este nuevo mandato, todas las políticas, programas y capacitaciones existentes deben adaptarse para eliminar el enfoque de género en favor de una visión de igualdad de derechos basada en criterios biológicos y científicos (Congreso de la República, 2025). Más allá de los retos que plantea esta "extracción" del género, el marco jurídico vigente sigue estando comprometido por protecciones generales que no se adaptan específicamente a las dinámicas particulares del personal minero ni a las vulnerabilidades específicas de las mujeres en las comunidades afectadas por la minería.

En lo que respecta específicamente al sector minero, el sistema regulador peruano, con sus múltiples niveles, es sofisticado pero dista mucho de ser eficiente. Combina modernas autoridades ambientales, un Ministerio de Economía orientado al sector y un enfoque fragmentado de los aspectos sociales. Siguiendo la lógica esbozada por Merino (2026), en el marco de gestión social y ambiental de la minería en Perú existen tres pilares fundamentales: certificación y gestión ambiental, fiscalización y rehabilitación ambiental, y gobernanza social (incluyendo participación ciudadana, consulta previa y salvaguardas laborales). Las disposiciones referidas al género se entrecruzan con esta estructura de manera desigual, revelando una brecha sustancial entre los compromisos de políticas de género a nivel nacional y su integración en el sector minero (ver el Cuadro 2. Marco regulatorio de género en el Perú para el sector minero).

Cuadro 2. Marco regulatorio de género en el Perú para el sector minero

Categoría	**Regulaciones clave**	**Provisiones referidas al género**
Certificación ambiental	D.S. 040-2014-EM; D.S. 042-2017-EM; D.S. 014-92-EM; Ley No. 28611	Sin criterios de género
Supervisión	D.S. 007-2012-MINAM	Ninguna
Rehabilitación	Ley No. 28271	Sin perspectiva de género
Participación	D.S. 002-2009-MINAM; D.S. 028-2008-EM; R.M. 304-2008-MEM/DM	Sin requerimientos de participación con criterios de género
Consulta previa	Ley No. 29785; R.M. 403-2019-MINEM/DM	Sin procesos específicos referidos al género
Empleo	Ley No. 29783; Ley No. 28048; D.S. 009-2004-TR; D.S. 024-2016-EM;	Disposiciones OHS específicas referidas al género

Fuentes: (Merino, 2026) y elaboración propia de los autores.

Los dos primeros pilares del marco de gestión social y ambiental del Perú se refieren a la normativa ambiental, basada principalmente en la Ley General de Minería promulgada en 1992 (D.S. 014-92-EM),

[5] Crean el "Comité para la Igualdad de Género del Ministerio de Energía y Minas".
[6] Reconocen al "Comité para la Igualdad de Género del Ministerio de Energía y Minas" como mecanismo de carácter permanente.

la Ley General de Medio Ambiente aprobada en 2005 (Ley Nº 28611), y las reformas posteriores que crearon el Ministerio del Ambiente en 2008 (MINAM) y el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA), y más tarde el Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles (SENACE) en 2011. Estas instituciones se diseñaron para contrarrestar a los ministerios sectoriales que históricamente promovían la actividad extractiva, especialmente el Ministerio de Energía y Minas (MINEM; Merino, 2018; 2026).

La herramienta fundamental de la certificación ambiental, la Evaluación de Impacto Ambiental (EIA), es el primer pilar del marco ESG en el Perú. Existe una jerarquía de instrumentos en función del riesgo ambiental del proyecto: la Declaración de Impacto Ambiental (DIA) se requiere para proyectos mineros con baja probabilidad de generar impactos ambientales negativos significativos; el Estudio de Impacto Ambiental Semidetallado (EIA-sd) se aplica a proyectos con potencial para causar impactos ambientales moderados; el Estudio de Impacto Ambiental Detallado (EIA-d) es obligatorio para proyectos a gran escala que podrían producir impactos ambientales negativos considerables. El SENACE, que depende del MINAM, es responsable únicamente de los EIA-d más complejos y de alto riesgo, mientras los instrumentos de menor envergadura se mantienen bajo el control del MINEM.

Aunque estos instrumentos incorporan salvaguardas procesales, como estudios de referencia, evaluaciones de impacto, planes de mitigación y obligaciones de monitoreo, son formalmente neutros en materia de género. Existen dos leyes (D.S. 040-2014-EM[7] y el D.S. 042-2017-EM[8]) que regulan el proceso de certificación ambiental en la minería, cuyos textos no requieren datos desagregados por género, análisis de género ni identificación de impactos diferenciados sobre las mujeres. La terminología hace referencia sistemática a "poblaciones", "comunidades" y "personas (afectadas)" sin reconocer las vulnerabilidades o roles de género en las economías extractivas (MINEM, 2014; El Peruano, 2017).

El segundo pilar se refiere a la aplicación de la fiscalización y rehabilitación ambiental. La OEFA supervisa el control ambiental y las sanciones, aplicando las infracciones tipificadas que figuran en el D.S. 007-2012-MINAM[9] y en la normativa sectorial. En cuanto a rehabilitación, el Perú es el primer país de América Latina en establecer un marco jurídico para los pasivos ambientales mineros (PAM) mediante la Ley Nº 28271 de 2004 (Saade Hazin, 2014). Al igual que con la certificación, estos instrumentos de monitoreo y rehabilitación están desprovistos de contenido de género. Definen el daño y las responsabilidades ambientales en términos técnicos, y se centran casi exclusivamente en la restauración física y ecológica, omitiendo los impactos de género que a menudo acompañan a las infracciones ambientales y al agotamiento de los recursos (MINAM, 2012; MINAM, 2017).

El tercer pilar, la gobernanza social, es más amplio e incluye participación ciudadana, consulta previa a los pueblos indígenas, regulación laboral e iniciativas de transparencia. Desde el punto de vista de procedimientos, el sector minero en el Perú cuenta con sólidas normas de participación. Ésta tiene lugar en la elaboración, evaluación y aprobación de los estudios de impacto ambiental, y a lo largo de todo el ciclo de vida del proyecto. La norma general D.S. 002-2009-MINAM[10] establece los derechos de

[7] Reglamento de Protección y Gestión Ambiental para las Actividades de Explotación, Beneficio, Labor General, Transporte y Almacenamiento Minero.
[8] Reglamento de Protección Ambiental para las Actividades de Exploración Minera.
[9] Cuadro de Tipificación de Infracciones Aplicables a la Gran y Mediana Minería.
[10] Reglamento sobre Transparencia, Acceso a la Información Pública Ambiental, y Participación y Consulta Ciudadana en Asuntos Ambientales.

transparencia y participación en todos los ámbitos ambientales. Dos regulaciones especiales (D.S. 028-2008-EM[11] y (Resolución Ministerial) R.M. 304-2008-MEM/DM[12]) detallan diversos mecanismos de participación, incluyendo acceso a resúmenes ejecutivos y al contenido de estudios ambientales, publicación de avisos sobre participación, realización de encuestas, entrevistas o grupos focales, visitas guiadas a las instalaciones del proyecto, talleres participativos y audiencias públicas, y acceso a mesas de diálogo, etc.

En lo que respecta a la consulta previa, el Perú se convirtió en 2011 en uno de los primeros países latinoamericanos en adoptar legislación nacional (Ley 29785) alineada con el Convenio 169 de la OIT, para reconocer el derecho a la consulta previa de los pueblos indígenas. Hasta marzo de 2025, el Ministerio de Cultura ha reportado 40 consultas previas en el sector minero, de un total de 111 procesos. En la práctica, la consulta previa en el Perú incorpora menos derechos que el estándar internacional de consentimiento libre, previo e informado establecido en la Declaración de la ONU sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas de 2007 y las sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Merino, 2026). Según el MINEM (R.M. 403-2019-MINEM/DM[13]), la consulta se aplica a la resolución que autoriza el inicio de las operaciones de exploración o explotación, no al otorgamiento de concesiones ni a los procesos de evaluación del EIA. Los críticos sostienen que la consulta debería ocurrir en una fase más temprana de desarrollo del proyecto y que, si se produce sólo cuando comienzan las actividades reales, los grupos indígenas no tienen otra opción real que aceptar el proyecto (Merino, 2025 & 2026).

A pesar de la amplitud de mecanismos para la participación ciudadana y la consulta previa, éstos no contienen mandatos explícitos con una perspectiva de género. La participación se enmarca en términos universales, sin reconocer las bien documentadas barreras estructurales que enfrentan las mujeres —especialmente las indígenas y rurales— para acceder a la discusión pública. Los procedimientos de consulta previa tampoco requieren espacios aparte para una representación de mujeres con equilibrio de género ni para una evaluación de impacto específica con ese criterio. Las investigaciones empíricas sobre la participación de las mujeres en estos procesos sugieren que son pocas las mujeres indígenas que intervienen activamente o que son convocadas (De la Cruz Huamán, 2022; Potesta, 2020; Sanborn, Ramírez y Hurtado, 2017).

En la normativa laboral se recogen disposiciones más concretas en materia de género, especialmente en el marco de la salud y la seguridad en el trabajo, que se derivan principalmente de la Ley General de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley Nº 29783) y de las normas que protegen a trabajadoras embarazadas (Ley Nº 28048[14] y D.S. 009-2004-TR[15]). Estas normas prohíben asignar a las trabajadoras embarazadas tareas peligrosas y requieren que los empleadores evalúan riesgos a la salud reproductiva. Específicamente en el sector minero, estas salvaguardas se aplican a través de dispositivos sectoriales de seguridad y manuales técnicos (D.S. 024-2016-EM[16]). No obstante, se trata de salvaguardas laborales generales, no diseñadas para abordar las dinámicas de género más amplias del personal minero.

[11] Reglamento de Participación Ciudadana en el Subsector Minero.
[12] Normas que Regulan el Proceso de Participación Ciudadana en el Subsector Minero.
[13] Procedimientos administrativos del subsector minero sujetos a consulta previa.
[14] Protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto.
[15] Protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud.
[16] Reglamento de seguridad y salud ocupacional en minería.

En conjunto, el marco ESG del Perú es sofisticado en términos ambientales y de procedimiento, pero adolece de una profunda falta de perspectiva de género tanto en su diseño como en su aplicación. Para las empresas que operan en el Perú, incluidas las chinas, ello genera un entorno normativo ambiguo. Aunque se ha declarado como prioridad nacional la igualdad entre hombres y mujeres, la normativa base no requiere prácticas con una perspectiva de género. Como resultado, las consideraciones de género dependen principalmente de la solidez institucional de organismos específicos, de la presión ejercida por los actores de la sociedad civil y de las políticas voluntarias de los inversionistas extranjeros, antes que de normas nacionales vinculantes. Afortunadamente, el sector minero en el Perú es muy abierto a la inversión multinacional y, como se muestra en la siguiente subsección, las normas internacionales y los estándares del sector están muy bien considerados.

3.2. Normas internacionales y estándares del sector sobre equidad de género en el Perú

Además del marco normativo nacional en el Perú, las empresas mineras que operan en el país son evaluadas cada vez más en función de normas internacionales y estándares voluntarios del sector relacionados con la igualdad de género, derechos laborales e inclusión social. Aunque estas medidas no son legalmente vinculantes según la legislación peruana ni han sido adoptadas de forma universal por las empresas mineras internacionales, definen el concepto de prácticas mineras responsables y sirven como hitos esenciales para las políticas gubernamentales en materia de ESG, divulgación de informes corporativos, requerimientos de instituciones de crédito y expectativas de los actores interesados. Para las empresas que buscan obtener financiamiento y desean operar dentro de las cadenas de suministro global, alinearse con estas normas se ha vuelto cada vez más importante.

A nivel multilateral, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible establece la igualdad de género como objetivo fundamental de las políticas de desarrollo. El Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) #5 (Igualdad de Género) se complementa con los compromisos del ODS #8 (Trabajo decente), el ODS #10 (Reducción de las desigualdades) y el ODS #12 (Consumo y producción responsables), todos los cuales tienen implicancias directas para las industrias extractivas. En el sector minero, estos objetivos se traducen en expectativas respecto al acceso de las mujeres al empleo formal, seguridad en el trabajo, participación en la toma de decisiones, y mitigación de los impactos sociales y ambientales diferenciados por género (PNUD et al., 2016).

El principal instrumento para alinear las empresas con estas normas es el Pacto Mundial de la ONU (UNGC). Ésta es la mayor iniciativa empresarial voluntaria del mundo en materia de sostenibilidad. Se basa en diez principios derivados de las declaraciones de la ONU sobre derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción. Su misión consiste en integrar estos principios en las estrategias empresariales e impulsar la acción en favor de los 17 ODS (UNGC, 2022; 2024). Dentro de este marco, la Estrategia del Pacto Mundial de la ONU para China (2022-2025) tiene como objetivo adaptar las normas internacionales de sostenibilidad al contexto empresarial chino, y a la vez enfatizar las responsabilidades de las empresas chinas mientras éstas se expanden internacionalmente (UNGC, 2022). Su guía publicada en 2024, Mujeres en el trabajo: empresas chinas que actúan en favor de la igualdad de género, recopila estudios de caso sobre empresas chinas que implementan prácticas ESG con enfoque de género. Aunque este documento se centra principalmente en casos nacionales, demuestra los esfuerzos del UNGC por facilitar la adopción de normas internacionales de género por parte de empresas chinas (UNGC, 2024).

Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEP), elaborados conjuntamente por ONU Mujeres y el Pacto Mundial de la ONU, ofrecen una hoja de ruta más especializada para la integración de la perspectiva de género en las empresas. Los WEP articulan siete principios fundamentales que abarcan liderazgo y gobernanza, igualdad en espacio laboral, salud y seguridad, educación y formación, desarrollo empresarial, participación comunitaria, y transparencia. Aunque son independientes del sector, los WEP se han aplicado cada vez más a las industrias extractivas, reconocidas como entornos de alto riesgo para discriminación y exclusión por motivos de género (ONU Mujeres, s.f.). En América Latina, los WEP se han convertido en un punto de referencia fundamental utilizado por bancos multilaterales de desarrollo, organismos donantes y líderes del sector para evaluar el desempeño corporativo en materia de género (Berniell et al., 2023; UN Women, 2022).

Más allá de compromisos multilaterales amplios, los estándares específicos de cada sector concretan aún más estas expectativas globales en materia de igualdad de género, y el Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM) cumple un papel clave en definir prácticas óptimas para lo que sostiene constituye aproximadamente un tercio del sector a nivel mundial (ICMM, 2023). En 2022, el ICMM actualizó sus Principios Mineros para incluir la Expectativa de Desempeño 3.9, que requiere a las empresas integrantes "eliminar toda forma de acoso y discriminación" y promover un espacio laboral inclusivo (ICMM, 2022). A ello le siguió una histórica Declaración sobre Diversidad, Equidad e Inclusión formulada en 2023, en la cual más de 25 empresas integrantes se comprometieron colectivamente a eliminar la discriminación, acoso y agresiones en sus lugares de trabajo, y a fomentar un cambio cultural positivo en las comunidades donde operan (ICMM, 2023).

La pertenencia al ICMM implica una estricta responsabilidad mutua. Desde 2020, el ICMM ha adoptado el "Procedimiento de garantía y validación", bajo el cual sus miembros deben someterse a una validación obligatoria por parte de terceros a nivel de activos para confirmar que cumplen las expectativas de desempeño (PE, por sus siglas en inglés). Cuando un auditor valida la PE 3.8 (Derechos de la mujer) y la PE 3.9 (Lugar de trabajo inclusivo), busca criterios específicos como políticas documentadas contra el acoso, pruebas de que el EPI (Equipo de Protección Individual) se ciñe a un enfoque de género, y datos de entrevistas que reflejen una cultura inclusiva. La incapacidad para mostrar evidencias de su implementación resulta en una calificación de "incumplimiento", que se revela en los informes corporativos y señala un fallo sistémico de la empresa afiliada en su compromiso con la minería responsable (ICMM, 2020).

Las iniciativas centradas en la certificación, como Copper Mark y la International Responsible Mining Assurance (IRMA), traducen los compromisos en cuanto a ESG y género en estándares operativos verificados independientemente. Copper Mark requiere que los productores de cobre y otros minerales se sometan a evaluaciones a cargo de terceros en función de 32 criterios ESG. El criterio #18 se centra específicamente en la igualdad de género y requiere que las empresas demuestren una gestión proactiva de los riesgos e implementen prácticas inclusivas (The Copper Mark, s.f.). IRMA, que destaca por su estructura de gobernanza a cargo de múltiples actores interesados, integra explícitamente la igualdad de género en su Norma para la Minería Responsable, requiriendo medidas contra el acoso y reconociendo las barreras estructurales que enfrentan las mujeres en el sector (IRMA, 2022). Los recientes memorandos de entendimiento entre IRMA y CCCMC apuntan a un esfuerzo emergente por alinear las asociaciones chinas del sector y sus estándares con marcos más rigurosos de verificación internacional (IRMA, 2025a).

Los mecanismos de transparencia también han evolucionado para incorporar consideraciones de género. La Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas (EITI), inicialmente enfocada en la divulgación de ingresos y la lucha contra la corrupción, ha ido integrando progresivamente datos desagregados por género y requerimientos de participación inclusiva. El Estándar EITI de 2023 requiere que los países de implementación y las empresas participantes revelen datos sobre empleo y salarios desagregados por género, y que integren los enfoques de género en procesos de gobernanza de múltiples actores interesados (EITI, 2023). El Perú, país de implementación de la EITI desde 2007, se encuentra en proceso de validación respecto al estándar actualizado (EITI, 2025). Aunque la validación actual del Perú no se ajusta estrictamente al Estándar de 2023, se aplicarán algunos elementos de la nueva norma (Entrevista 26, experto de la EITI, febrero de 2026). Dado que las principales empresas mineras chinas participan en la presentación de informes de la EITI en el Perú, las disposiciones consolidadas sobre divulgación de información específica de género serán un mecanismo cada vez más importante que afectará a sus operaciones en el país. El Perú también destaca como pionero mundial en la implementación subnacional del estándar EITI, con el establecimiento de ocho misiones regionales activas. Una de ellas es la Región de Apurímac, donde participa el proyecto Las Bambas, de propiedad china.

A nivel nacional del sector, existen mecanismos voluntarios adicionales que refuerzan las expectativas sobre género en el sector minero peruano. El Sello PERUMIN a la Excelencia en Equidad de Género reconoce a las empresas mineras y sus proveedores que demuestran avances en reducir brechas de género, basándose en referencias internacionales como los WEP, los ODS y la norma ISO 26000 (Instituto de Ingenieros de Minas del Perú [IIMP], 2024). Women in Mining Peru (WIM Perú) opera como una red profesional y de promoción que fomenta la participación de las mujeres en la minería. Para ser miembro, las empresas mineras deben someter sus políticas de género, mecanismos de presentación de informes y estructuras de gobernanza interna a la evaluación de WIM Perú (Entrevista 01, representante de WIM Perú, abril de 2025). El Ranking Aequales, presente en el Perú, Colombia y México, evalúa el desempeño organizacional en cuanto a igualdad de género en dimensiones como gestión del talento, prevención del acoso, conciliación entre vida laboral y personal, y transparencia (Aequales, 2025). Aunque es voluntaria, la participación en estas plataformas nacionales se ha convertido cada vez más en un referente de buenas políticas de género dentro de la industria minera peruana.

En conjunto, estas normas internacionales, estándares sectoriales, sistemas de certificación, marcos de transparencia y mecanismos nacionales voluntarios conforman una estructura estratificada de gobernanza en la cual la igualdad de género es cada vez más reconocida como un componente clave de minería responsable. Para las empresas mineras que operan en el Perú, el cumplimiento de estos estándares no sólo es cuestión de reputación, sino que también incide en las condiciones de acceso al financiamiento internacional, requerimientos de las cadenas de suministro global, y legitimidad social en otros países receptores. La siguiente sección analiza cómo se ubican las empresas mineras chinas que operan en Perú dentro de este panorama normativo.

3.3. Armonización de políticas corporativas de empresas chinas

En el Perú, cuatro grandes empresas mineras chinas actualmente llevan a cabo proyectos a gran escala: Shougang Hierro Perú (Marcona), Minera Chinalco Perú (Toromocho, Los Calatos), Minera Las Bambas (operada por MMG Limited, filial de China Minmetals), Zijin Mining (La Arena I y II), y China Nonferrous Metal Industry's Foreign Engineering and Construction Co., Ltd. (NFC) (Raura). En conjunto,

estas empresas ubican al capital chino como uno de los actores más influyentes en la economía minera peruana.

Tal y como se detalla en la sección 4.1, el marco de gestión socioambiental de la minería en el Perú es sofisticado desde el punto de vista de procedimientos, pero mayormente neutro en cuanto a género. La certificación ambiental (EIA), aplicación de la normativa ambiental, regímenes de remediación, normas de participación ciudadana y mecanismos de consulta previa no contienen requerimientos explícitos con enfoque de género. Ninguno de los documentos sobre EIA de las empresas chinas públicamente disponibles muestra un análisis estructurado de los impactos diferenciados sobre las mujeres en las comunidades afectadas. Aunque las empresas cumplen con el régimen de certificación y aplicación de la normativa ambiental del Perú, supervisado por SENACE y controlado por OEFA, el marco como tal no requiere una gobernanza ambiental con enfoque de género.

El contenido relacionado con el género en el marco jurídico peruano aparece principalmente en las salvaguardas generales referidas a empleo, y a salud y seguridad en el trabajo (SST), tales como el permiso por maternidad, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, salas de lactancia en espacio laboral y dispositivos contra el acoso sexual. En las cuatro empresas mineras chinas, las operaciones están formalmente sujetas al marco peruano en materia de trabajo, seguridad en el trabajo y lucha contra el acoso. Los documentos corporativos accesibles al público suelen referirse a los principios de no discriminación y seguridad en el espacio laboral.

En cuanto a participación ciudadana y consulta previa, los proyectos mineros de propiedad china analizados en este informe no estaban sujetos a los procedimientos de consulta previa previstos en la Ley 29785 durante el período en que estuvieron en manos de empresas chinas. Por ejemplo, las actividades de exploración en Toromocho son anteriores tanto a la ley de 2011 como a la propiedad china. Además, las áreas de influencia oficialmente reconocidas de Toromocho y Shougang Hierro Perú no han sido clasificadas como territorios indígenas que requieran consulta según el marco legal vigente en Perú. Como resultado, no se activaron legalmente procesos de consulta previa para estos proyectos bajo propiedad china. En el caso de Las Bambas, la exploración comenzó en 2004, antes de la promulgación de la Ley de Consulta Previa en 2011, y cuando el proyecto fue adquirido por la empresa de propiedad china MMG en 2014, la construcción ya estaba a punto de concluir. Sin embargo, surgieron disputas en torno a la participación ciudadana durante la transferencia de propiedad de Xstrata-Glencore a MMG. La empresa obtuvo del gobierno peruano una modificación de la evaluación de impacto ambiental sin consultar a las comunidades sobre el cambio en los métodos de transporte, lo que desencadenó protestas masivas de las comunidades adyacentes (Merino, 2026).

En resumen, la armonización con el marco nacional de ESG del Perú es sólida sobre el papel. Sin embargo, dado que los principales instrumentos de gobernanza ambiental y social son en gran medida neutros en materia de género, su mero cumplimiento no garantiza un avance sustancial al abordar las desigualdades estructurales de género en los yacimientos mineros o en las comunidades receptoras.

Al analizarlas según la estructura de gobernanza internacional descrita en la sección 4.2, las cuatro empresas chinas muestran patrones de participación diferenciados, tanto en lo que respecta a su adhesión formal a iniciativas globales como a la profundidad de la implementación a nivel de proyectos.

Entre todas las empresas chinas que operan en el Perú, **MMG Limited (Las Bambas)** es la que muestra mayor nivel de integración formal en los estándares globales de gobernanza minera. Como integrante del

Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM) desde 2009, MMG está sujeta a una validación independiente a nivel de activos conforme al Procedimiento de Garantía y Validación del ICMM (MMG Limited., s.f.). Ello incluye una evaluación con respecto a las Expectativas de Desempeño, como la PE 3.9, la cual requiere que las empresas participantes eliminen el acoso y la discriminación, y promuevan espacios laborales inclusivos. A través de su pertenencia al ICMM, Las Bambas forma parte de una estructura de gobernanza evaluada por pares que excede los requerimientos normativos nacionales del Perú.

MMG también respalda públicamente la aplicación del Estándar EITI en el Perú (tanto a nivel nacional como subnacional) y en el Congo, y figura en la lista oficial de empresas que respaldan la EITI (EITI, s.f.). Sus informes de sostenibilidad incluyen datos sobre la fuerza laboral desagregados por género, y referencias a iniciativas de diversidad e inclusión, incluyendo prácticas de contratación orientadas a ampliar la participación de mujeres y mecanismos formales para denunciar el acoso en el espacio laboral (MMG Limited, 2025). Los informes indican que las mujeres representan actualmente entre el 13.4% y el 15% del personal -- porcentaje que supera el promedio nacional peruano en el sector minero.

Además, MMG participa en iniciativas peruanas para promover la igualdad de género en el sector. Entre las empresas mineras chinas presentes en el país, es una "aliada institucional" histórica de WIM Perú, indicando su reconocido compromiso con la igualdad de género y la inclusión en el espacio laboral (Women in Mining Perú [WIM Perú], s.f.). MMG también recibió el Sello de Excelencia en Equidad de Género de PERUMIN en 2025. PERUMIN, la convención minera más grande del país y una de las más influyentes de América Latina, invitó a participar en el proceso de evaluación a 420 empresas de la cadena de suministro minera. De las 39 que se presentaron, 24 recibieron el sello, entre ellas las mayores empresas mineras y operadores internacionales en el país (IIMP, 2025).

Comparada con otras empresas chinas que operan en Perú, MMG muestra una divulgación relativamente más estructurada de información sobre su fuerza laboral en materia de género. Aunque estas revelaciones no indican necesariamente resultados transformadores, sí reflejan una mayor integración en los sistemas de información y validación que cumplen con parámetros internacionales. Es probable que la ubicación de la sede central de la empresa en Melbourne y su contacto con los esquemas de divulgación australianos refuercen esta orientación hacia la gobernanza.

Zijin Mining presenta un marco ESG más coherente a nivel corporativo. La empresa tuvo un comienzo turbulento en el Perú en 2007, al adquirir el proyecto de cobre Río Blanco. Desde su adquisición, éste se ha estancado debido a la constante resistencia de las comunidades locales y al cuestionamiento público de su sostenibilidad social y ambiental (Sanborn et al., 2024).

Desde 2023, los mensajes sobre sostenibilidad de la empresa se han referido a su conformidad con estándares internacionales de reporte y con principios de minería responsable, incluyendo la integración de parámetros internacionales de divulgación como los Principios de Minería Responsable del Oro del Consejo Mundial del Oro y los estándares de divulgación de información sobre sostenibilidad IFRS S1 y S2 (Zijin, s.f.). En su Informe ESG de 2023 (Zijin Mining Group, 2024), Zijin informó haber alcanzado en 2023 una representación de mujeres del 15.4% en su Junta Directiva y una proporción global de empleadas mujeres del 14.37%. En 2025, Zijin adquirió La Arena I, un proyecto aurífero en producción, y la concesión de La Arena II en el Perú. Más allá del posicionamiento global, a nivel de sus operaciones peruanas (La Arena I), la documentación disponible públicamente muestra menos objetivos concretos y

cuantificables de igualdad de género o verificaciones independientes en el marco de iniciativas como el ICMM, la IRMA o Copper Mark. Por lo tanto, el alineamiento es más visible en cuanto a posicionamiento de ESG a nivel corporativo y en terminología sobre divulgación, mientras que los mecanismos estructurados y validados externamente de gobernanza de género a nivel de proyecto siguen siendo menos publicitados.

Minera Chinalco Perú (Toromocho) refleja un modelo de gobernanza más arraigado en el cumplimiento normativo y en compromisos generales de sostenibilidad. Aunque la empresa matriz articula principios ESG y ha obtenido reconocimiento en China (China Nonferrous Metals News, 2024), su participación en iniciativas mineras globales estructuradas resulta menos visible. Toromocho no integra el ICMM como miembro activo, ni ha solicitado la certificación de IRMA o Copper Mark (Entrevista 09, Gerente de Chinalco, julio de 2025). En su informe ESG de 2024 se hace referencia a políticas laborales que enfatizan la igualdad de oportunidades y la no discriminación, mecanismos contra el acoso y apoyo a la maternidad (Chinalco, 2025). Tal alineamiento fue confirmado en entrevistas tanto en la mina de Toromocho como en la oficina de Lima (Entrevista 10, vicepresidente de Recursos Humanos de Chinalco, setiembre de 2025; Entrevista 23, gerente de Chinalco, setiembre de 2025). Sin embargo, informes sistemáticos desagregados por género o parámetros de diversidad cuantificables no son articulados de forma prominente en los materiales procedentes del Perú. El alineamiento con normas internacionales parece selectivo y mediado principalmente por el cumplimiento de la legislación laboral nacional y los marcos generales de sostenibilidad corporativa, más que a través de la adhesión a estándares sectoriales validados externamente.

Recientemente, Chinalco Perú pasó a formar parte de Women in Mining (WIM) Perú, lo que refleja un compromiso más fuerte con las iniciativas industriales que impulsan la presencia y el liderazgo femenino en la minería (WIM Perú, 2026).

Shougang Hierro Perú muestra el nivel menor de alineamiento con iniciativas internacionales de gobernanza enfocadas en el género. Aunque las comunicaciones corporativas (Shougang Hierro Perú, 2026) hacen referencia al cumplimiento normativo y a la responsabilidad social, los materiales disponibles públicamente no indican una participación estructurada con ICMM, IRMA, Copper Mark ni con iniciativa internacional o nacional alguna. Por lo que sabemos a partir de las muy limitadas fuentes disponibles, la igualdad de género no aparece de manera destacada en los informes públicos como un objetivo corporativo estratégico, y son escasos los datos sobre la diversidad en el personal. En este sentido, el perfil de gobernanza de Shougang sigue basándose principalmente en el acatamiento de la normativa nacional, más que en la participación en sistemas voluntarios comparativos internacionales.

Sin embargo, más allá del Perú, segmentos del sector minero chino en el extranjero vienen adoptando cada vez más mecanismos de certificación y garantía. Un ejemplo destacado es el proyecto Tenke Fungurume de CMOC en la República Democrática del Congo, que se convirtió en el primer proyecto minero de propiedad china en obtener la certificación Copper Mark en 2024 (The Copper Mark, 2024) y que posteriormente se comprometió a someterse a evaluaciones de IRMA (IRMA, 2025b). Paralelamente, durante el Foro Internacional sobre Cadenas de Suministro Minerales Sostenibles (SMISC), celebrado en 2025 en Xiamen (China), la Cámara de Comercio de Importadores y Exportadores de Metales, Minerales y Productos Químicos de China (CCCMC) firmó memorandos de entendimiento con IRMA y Copper Mark, respectivamente, marcando un esfuerzo institucional por traducir los estándares internacionales al contexto del sector minero chino (IRMA, 2025a; The Copper Mark, 2025). Igualmente, acuerdos de

cooperación previos entre CCCMC e ICMM en 2017 estaban orientados a promover el alineamiento con estándares internacionales de desempeño ambiental y social (ICMM, 2017).

En general, las empresas mineras chinas que operan en el Perú se rigen por el marco ESG oficial del país y hacen referencia cada vez más a normas internacionales de sostenibilidad, pero el nivel de alineamiento con mecanismos de gobernanza específicos en materia de género varía de una empresa a otra. Dado que el esquema regulatorio peruano es mayormente neutro en cuanto a género en los ámbitos ambiental y de participación, el mero cumplimiento normativo no impulsa de por sí una transformación estructural en materia de género. Cuando las empresas se integran en sistemas validados externamente —como la pertenencia al ICMM o la presentación de informes internacionales estructurados—, los compromisos relacionados con el género se institucionalizan de forma más visible a través de la divulgación y la evaluación por pares. Cuando el compromiso se limita a la articulación general de ESG y al cumplimiento normativo nacional, la integración de la perspectiva de género sigue siendo más declarativa que operativa.

4. Estudio de caso: Chinalco-Toromocho y cambio referido al género en la comunidad

Como se ha comentado en secciones anteriores, las empresas mineras chinas en el Perú operan en un entorno institucional mayormente neutro en cuanto a género. Aunque tanto en China como en el Perú existen las protecciones laborales generales, normas de seguridad sectoriales y cláusulas de no discriminación, los mecanismos formales que abordan las desigualdades de género en espacios laborales mineros y en las comunidades afectadas por la minería son limitados. Por lo tanto, en la práctica, reducir las brechas de género depende de normas internacionales y sectoriales voluntarias, iniciativas corporativas y dinámicas de gobernanza local, antes que de mandatos regulatorios vinculantes. En este contexto, se precisa de un estudio de caso detallado enfocado en una mina a gran escala de propiedad china, para comprender cómo las relaciones de género se reconfiguran realmente sobre el terreno.

Para este informe, debido a varias razones, se ha elegido como principal caso de estudio el proyecto minero de cobre de Toromocho, operado por Chinalco. En primer lugar, Toromocho es una de las mayores inversiones mineras chinas en el Perú. El proyecto cuenta con una fuerza laboral considerable, aporta una contribución fiscal significativa a los gobiernos central y local peruanos, y tiene un amplio impacto social y ambiental en la sierra central de Junín. Por ello, constituye un caso de estudio significativo para evaluar si la propiedad china se traduce en resultados distintos en materia de género.

En segundo lugar, Toromocho se encuentra en un ecosistema andino de gran altitud, a unos 5,000 metros sobre el nivel del mar – un entorno que es a la vez ecológicamente frágil y que presenta limitaciones económicas para las actividades humanas productivas. Estas condiciones andinas de gran altitud son comunes a muchos proyectos de minerales críticos en toda la región, tanto actuales como potenciales, incluyendo los de litio en el sur del Perú y en países vecinos (Bolivia y Argentina). La extracción a gran escala en un entorno de este tipo plantea riesgos ambientales que afectan los sistemas hídricos y los medios de subsistencia locales mucho más allá de las áreas de concesión. Al mismo tiempo, la minería suele representar uno de los pocos motores viables de las economías locales, ya que genera empleo directo e indirecto, e ingresos públicos.

En tercer lugar, este caso destaca en el panorama minero peruano debido al traslado de la localidad minera de Morococha. A diferencia de proyectos iniciados principalmente en territorios agrarios o indígenas con

limitada experiencia minera previa (por ejemplo, Las Bambas), Toromocho tuvo que reubicar un asentamiento urbano históricamente dependiente de la minería con una fuerza laboral predominantemente masculina. Ello nos permite examinar no sólo las dinámicas de género en la transformación de una sociedad rural, sino también en la reestructuración de un emplazamiento minero urbano ya establecido. Estudios anteriores, como los de Sanborn y Chonn (2017) y Cano (2019), documentaron las fases iniciales del reasentamiento. Sin embargo, son relativamente escasos los estudios que han vuelto a analizar el lugar tras la consolidación de las operaciones, los movimientos demográficos y los cambios económicos en la zona. Reanalizar el caso de Toromocho más de una década después del inicio del reasentamiento brinda una perspectiva única para evaluar cómo las relaciones de género evolucionan a lo largo del tiempo.

Basándose en dos visitas de campo realizadas en 2025, investigaciones de campo previas, materiales publicados de carácter primario y secundario, y entrevistas exhaustivas, esta sección analiza brevemente los cambios referidos al género en la comunidad que rodea el proyecto de cobre de Toromocho. Aunque Chinalco no se alinea abiertamente con las iniciativas ESG occidentales (Entrevista 09, directivo de Chinalco, julio de 2025), sus relaciones con la comunidad mantienen un perfil bastante positivo en el Perú. A través de este caso, los autores muestran cómo se reconfiguraron las relaciones de género mediante el reasentamiento, las estructuras de empleo, la provisión de servicios, y la participación comunitaria. El caso ilustra tanto las continuidades entre la propiedad china y el modelo extractivo más amplio en el Perú, como algunas características de gobernanza específicas de Chinalco. También pone de manifiesto la brecha entre la planificación del desarrollo y las realidades socioeconómicas cotidianas, así como los impactos de género de esta brecha, que a menudo son omitidos por los responsables de tomar decisiones tanto en el ámbito empresarial como en el estatal.

4.1. Reubicación y transformación estructural de una ciudad minera

El proyecto de cobre Toromocho se encuentra en el departamento de Junín, en el centro del Perú, en una zona donde prevalecen tradicionalmente operaciones mineras más antiguas, especialmente de minas subterráneas convencionales. El distrito de Morococha cuenta con una historia minera que se remonta a más de un siglo atrás, caracterizada por la extracción de plata, zinc y plomo, haciendo uso intensivo de mano de obra. Antes del proyecto Toromocho, la economía local dependía principalmente de la Compañía Minera Argentum (subsidiaria de Pan American Silver) y de la Sociedad Minera Austria Duvaz. Estas operaciones subterráneas, pese a las condiciones de trabajo difíciles y a menudo peligrosas para su personal, predominantemente masculino, brindaban empleo estable y sostenían la vida social y comercial de la localidad (Entrevista 20, personal del área de producción de Chinalco, setiembre de 2025).

La adquisición del proyecto Toromocho por parte de Chinalco en 2007 supuso un cambio estructural. A diferencia de las antiguas operaciones subterráneas, Toromocho se concibió como una mina de cobre a cielo abierto a gran escala y con una considerable inversión de capital, enmarcada en discursos contemporáneos de una minería "moderna", tecnológicamente avanzada y socio-ambientalmente responsable. La concesión incluye la histórica localidad de Morococha, un asentamiento densamente poblado que se construyó a lo largo de décadas de extracción de mineral, ubicado en un terreno geológico inestable y caracterizado por un saneamiento limitado, riesgos de contaminación del agua y una infraestructura en deterioro (Sanborn y Chonn, 2017).

Entre 2012 y 2014, unos 5,000 residentes fueron reubicados desde la antigua Morococha a un emplazamiento construido expresamente para ellos, Nueva Morococha. La reubicación fue financiada y

llevada a cabo por Chinalco, tras un proceso de consulta documentado en estudios anteriores (Sanborn y Chonn, 2017; Cano, 2019). Nueva Morococha se diseñó de acuerdo con estándares urbanos contemporáneos: carreteras asfaltadas, viviendas estandarizadas, sistemas de agua potable, redes de alcantarillado, electricidad, escuelas, centros de salud y oficinas municipales. En términos materiales, la nueva ciudad representaba una mejora significativa con respecto a las precarias condiciones de vida del antiguo emplazamiento (Entrevista 08, director de proyectos de Social Capital Group[17], junio de 2025).

El traslado, sin embargo, coincidió con una reestructuración más amplia de la economía minera local. Las antiguas operaciones subterráneas de Argentum y Austria Duvaz se redujeron, a medida que Toromocho se expandía. Argentum, que había empleado a unos 1,000 trabajadores en su mina de Morococha y en la planta de procesamiento de Amistad, firmó acuerdos con Chinalco en 2010 que acabaron provocando el cierre de Amistad y el paso de la mina subterránea a una fase de mantenimiento en 2022. En 2023, Pan American Silver se desvinculó de la mina Morococha (Pan American Silver, 2023). Austria Duvaz, que llevaba operando en la zona desde 1906 y poseía vitales derechos de superficie en Morococha, también transfirió sus concesiones de terrenos y extracción minera a Chinalco (Chinalco, 2014), e inició entre 2021 y 2022 un proceso formal de cierre, despidiendo a cerca de 500 trabajadores (MINEM, 2022).

Estos cierres transformaron el mercado laboral local. El modelo de explotación a cielo abierto de Toromocho es más mecanizado y requiere personal con mayor especialización técnica. Si bien siguen siendo significativas las oportunidades de empleo en general, el paso de la minería subterránea con uso intensivo de mano de obra, a la extracción con uso intensivo de capital, ha reducido la demanda de trabajadores mineros varones de más edad y con menor cualificación, quienes constituyen la mayoría de la población de Morococha (INEI, 2017). Esta transformación estructural, la construcción de viviendas modernas y la contracción del empleo tradicional, especialmente para los hombres, constituye el contexto para comprender las consecuencias del reasentamiento referidas al género. Las siguientes subsecciones examinan cómo estos cambios reconfiguraron la vida cotidiana, los medios de subsistencia y las relaciones de género en Nueva Morococha más de una década después del inicio del reasentamiento.

4.2. Reorganización de medios de subsistencia tras la reubicación

Desde una perspectiva de género, la transición de la antigua Morococha supuso mucho más que una mejora de infraestructura. Implicó una profunda reorganización de las relaciones económicas y sociales cotidianas que afectó de manera diferenciada a mujeres y hombres. En la Antigua Morococha, donde aproximadamente el 71% de los residentes eran hombres, principalmente mineros (INEI, 2017), los medios de vida de las mujeres también estaban estrechamente entrelazados con los ritmos de la minería tradicional. Muchas mujeres de la Antigua Morococha regentaban pequeños negocios informales: vendían comida a los trabajadores, ofrecían servicios de lavandería, tejían prendas por encargo, alquilaban habitaciones o gestionaban pequeñas tiendas desde sus hogares. El denso esquema urbano y la proximidad entre el espacio laboral y las viviendas facilitaban estas actividades. Las mujeres podían combinar su trabajo generador de ingresos con las responsabilidades de cuidado, apoyándose en amplias redes de parentesco y antiguos lazos sociales (Entrevista 13, Vendedora en el mercado de Nueva Morococha, setiembre de 2025).

En Nueva Morococha, este tejido social se vio alterado. El trazado urbanístico planificado, las viviendas estandarizadas y la separación entre el campamento minero y el pueblo redujeron los intercambios

[17] Social Capital Group es la empresa consultora que ayudó a Chinalco en la reubicación de Morococha.

económicos informales. Los trabajadores de los proyectos de Toromocho se alojan en su mayoría en campamentos de la empresa, y los servicios de alimentación y lavandería se contratan a proveedores formales como Sodexo, en lugar de a los vendedores ambulantes de Nueva Morococha (Entrevista 18, coordinador de Sodexo, setiembre de 2025). Como resultado, muchas mujeres que dependían de la prestación de servicios informales perdieron a su principal clientela.

El proceso de reasentamiento, que en ese momento era voluntario y consultado con las personas afectadas, incluía disposiciones destinadas a proteger los derechos de las mujeres. El ejemplo más destacable fue la titulación conjunta de las nuevas viviendas a nombre de ambos cónyuges. Este mecanismo sirvió como salvaguarda crucial, dadas las altas tasas de convivencia informal en las zonas rurales del Perú, al garantizar explícitamente la copropiedad legal de las mujeres fuera del marco del matrimonio civil formal. Si bien estas medidas abordaban el tema de titularidad de bienes, no se proponían ofrecer seguridad económica en el futuro. Por ejemplo, la propiedad de una vivienda en Nueva Morococha inhabilitaba a sus familias para acceder a programas de asistencia social patrocinados por el gobierno y dirigidos exclusivamente a los pobres (Entrevista 17, personal del gobierno municipal de Morococha, setiembre de 2025). Si bien a ojos de las autoridades peruanas ser dueño de una vivienda equivalía a salir de la pobreza, perder acceso a estos programas aumentaba la carga de cuidados para las mujeres. Junto con la alteración de sus medios de subsistencia, las mujeres, principalmente las de mediana edad y las mayores sin educación formal, a menudo se perciben en peor situación económica tras el reasentamiento.

El decaimiento y posterior cierre de operaciones de Argentum y Austria Duvaz agravaron la alteración de los medios de vida locales en Morococha, tanto para hombres como para mujeres. Aunque Chinalco priorizó la contratación y capacitación de trabajadores cualificados de Morococha como parte de su estrategia de relaciones con la comunidad (Entrevista 22, responsable de relaciones con la comunidad de Chinalco, setiembre de 2025), la situación laboral en Toromocho refleja una tendencia común en la minería a gran escala en el Perú. La mayoría de los nuevos puestos operativos requieren calificaciones o formación dentro del puesto de trabajo que representan una barrera importante para los miembros de la comunidad de mayor edad y con menor nivel educativo. Varios entrevistados destacaron que los trabajadores locales suelen ser contratados como asistentes o ayudantes, con pocas oportunidades de promoción en sus carreras en minería (Entrevista 11, pastor de la Iglesia de Nueva Morococha, setiembre de 2025; Entrevista 15, líder comunitario de Morococha, setiembre de 2025).

Durante las entrevistas se citó con frecuencia como medidas positivas a iniciativas de capacitación de Chinalco, como el programa de formación laboral "Toroboys" dirigido a los jóvenes, aunque su alcance y duración eran limitados. Si bien "Toroboys" permitió a algunos jóvenes residentes locales, en su mayoría hombres, adquirir competencias técnicas para conseguir puestos operativos y empleo formal en Chinalco, el programa concluyó cuando se completó el reasentamiento – no se institucionalizó como un mecanismo permanente. Aunque la presencia de mujeres en el programa fue promovida como un ejemplo de políticas de inclusión de género de Chinalco, ellas estuvieron mayormente ausentes de estas oportunidades, reforzando la segregación ocupacional por género (Entrevistas 19 y 23, directivos de Chinalco, setiembre de 2025).

El acceso a puestos operativos bien pagados en Chinalco provocó una profunda brecha socioeconómica en la comunidad de Morococha. Para una gran parte de los residentes contratados durante las distintas fases del proyecto, el incremento de ingresos facilitó que las familias se mudaran a ciudades como Lima o

Huancayo. Para otros, a medida que desaparecían los trabajos tradicionales en la mina subterránea y los nuevos empleos en Toromocho, sus contratistas y subcontratistas resultaban inaccesibles, muchos abandonaron Nueva Morococha en busca de trabajo en otros lugares. Aunque también emigraron algunas mujeres y jóvenes, la mayoría de quienes se marcharon eran hombres. Entrevistas con integrantes de la comunidad y líderes religiosos resaltaron que la emigración masculina incrementó la carga de cuidados no remunerados, el aislamiento social y el estrés mental de las mujeres debido a las rupturas matrimoniales, al mismo tiempo que redujo la estabilidad de los ingresos familiares (Entrevista 12, coordinador de la iglesia en Yauli, setiembre de 2025). Al combinar los datos demográficos de 2017 y 2020, antes del cierre definitivo de las dos minas, ya se había producido una disminución del 8% de la población, con una reducción de la población masculina del 27.6% (INEI, 2017; Walsh Perú, 2020). Los autores de este informe no pudieron acceder a datos demográficos más actualizados pero, según las observaciones de campo en Nueva Morococha, es probable que la pérdida de población tras el cierre sea aún más grave.

Cuando los hombres emigran a otras regiones mineras en busca de empleo, las mujeres de la familia, a menudo de mediana edad o mayores y con escasa educación formal, se quedan a cargo del cuidado de los niños y de los familiares mayores. Ellas trataron de adaptarse vendiendo comida en las calles, regentando pequeñas tiendas desde sus casas, o participando en colectivos de telar como Illari. Estas actividades generan modestos ingresos, pero no pueden sustituir la escala de demanda que antes generaba la operación de las dos viejas minas. Aunque la nueva ciudad ofrece mejores viviendas y servicios públicos, esto no se traduce automáticamente en medios de vida sostenibles.

4.3. Políticas empresariales, gobernanza y agencia de las mujeres

La estrategia de relaciones con la comunidad que Chinalco aplica en Morococha incluye una serie de programas sociales, algunos de los cuales involucran directamente a las mujeres. El ejemplo más destacado es el apoyo prestado al colectivo de mujeres dedicadas al tejido artesanal, Illari. El colectivo fue creado por un grupo de mujeres reubicadas en la nueva localidad como respuesta a la disminución de los encargos por parte de los mineros. Chinalco las identificó y, con la ayuda de la empresa y sus socios consultores, el grupo formalizó sus operaciones, recibió capacitación, obtuvo acceso a mercados regionales y nacionales a través de ferias en las principales ciudades, e incluso abrió una tienda en la calle principal de Morococha (Entrevista 14, El tesoro de las tejedoras de Illari, setiembre de 2025).

Para las mujeres que participan en el proyecto, Illari representa tanto una oportunidad económica como un espacio de reconocimiento social. Las entrevistas con las integrantes revelaron el apoyo fundamental provisto por Chinalco y la importancia de la organización colectiva tras la fragmentación de la vida comunitaria que siguió al reasentamiento. Al mismo tiempo, resultaron evidentes las limitaciones de este tipo de iniciativas. La participación es a tiempo parcial, los ingresos son irregulares y el grupo sigue dependiendo mayormente del apoyo externo. Illari es también el único grupo de mujeres que recibe un respaldo sostenido de la empresa, subrayando el escaso alcance de programas enfocados en el género.

Otras iniciativas comunitarias, como panaderías municipales, guarderías o programas de apoyo a las familias, ilustran el ecosistema más amplio de apoyo con enfoque de género en el cual Chinalco está dispuesta a participar. En muchos casos, la empresa brindó recursos o financiamiento mientras actores locales, incluyendo al gobierno, centros de salud y organizaciones de la sociedad civil, iniciaban y ejecutaban el programa. Este modelo ofrece flexibilidad y fomenta la autonomía de la comunidad; sin embargo, en una comunidad minera tradicional, también significa que las necesidades de las mujeres

quedaron mayormente silenciadas. Como resultado, aunque el equipo de relaciones comunitarias de Chinalco identifica y responde proactivamente a la dinámica comunitaria (Entrevista 22, Gerente de Relaciones Comunitarias de Chinalco, setiembre de 2025), las ayudas con enfoque de género se implementan principalmente como proyectos independientes, en lugar de hacerlo bajo principios rectores. Las consideraciones de género rara vez se integran en todas las actividades de participación comunitaria.

Otro tema recurrente fue la ausencia de mecanismos sólidos e inclusivos de diálogo entre Chinalco y la población de Morococha. A diferencia de la Comunidad Campesina de Pucará, otra comunidad del distrito de Morococha que cuenta con organizaciones comunitarias más sólidas debido a su estatus jurídico y su bagaje cultural, el sector urbano de Morococha carece de una plataforma unificada a través de la cual los residentes, especialmente las mujeres, puedan expresar sus reivindicaciones o quejas. Aunque existen canales formales de denuncia —de hecho, la oficina de relaciones comunitarias de Chinalco tiene su sede en la nueva ciudad de Morococha y se han celebrado Mesas de Diálogo presididas por el Gobierno central entre la comunidad y la empresa—, éstos se perciben como ineficaces (Entrevistas 11, 12, 14 y 15, residentes y líderes comunitarios de Morococha, setiembre de 2025).

La participación de las mujeres en la toma de decisiones sigue estando limitada por las normas sociales, la falta de tiempo y el enfoque técnico de las negociaciones. Si tomamos como ejemplo las mesas redondas de diálogo, los debates sobre las cuotas de empleo, la contratación pública o el monitoreo ambiental suelen estar dominados por líderes varones y son planteados en términos económicos o jurídicos que marginan las experiencias de las mujeres. Temas como el cuidado de los hijos, las tareas domésticas y los medios de subsistencia informales rara vez se priorizan en las negociaciones de la comunidad con Chinalco, a pesar de ser las principales preocupaciones de las mujeres en su vida cotidiana. Muchas mujeres señalaron una creciente desvinculación de las negociaciones prolongadas e infructuosas, ya que les resulta más difícil conciliar las responsabilidades de cuidado, el trabajo informal y la participación en el proceso, marginando aún más su voz en los resultados (Entrevista 16, personal del gobierno municipal de Morococha, setiembre de 2025).

La gestión ambiental presenta una dualidad similar. La infraestructura ambiental del proyecto Toromocho es técnicamente sofisticada, especialmente respecto al tratamiento de aguas y la gestión de residuos. Chinalco construyó y opera la Planta de Tratamiento de Aguas Residuales de Kingsmill, una de las más avanzadas del país, que no sólo recoge y trata aguas residuales de sus propias operaciones, sino que también regula la contaminación del agua causada por décadas de actividades mineras en toda la zona (Entrevista 07, antiguo ejecutivo de Chinalco, junio de 2025). Se reconoce ampliamente que el papel de Chinalco en el suministro de agua potable y la gestión de la infraestructura de aguas residuales en Nueva Morococha ha mejorado significativamente las condiciones en el casco antiguo (Entrevistas 16 y 17, personal del gobierno municipal de Morococha, setiembre de 2025). Para las mujeres, ello ha reducido tanto los riesgos para la salud como los recursos dedicados a obtener agua para uso doméstico.

Al mismo tiempo, la dependencia de la empresa para obtener servicios esenciales genera nuevas ataduras. Además, Chinalco sólo colabora con el gobierno local en cuestiones ambientales relacionadas con las operaciones de Toromocho. Las entrevistas revelaron riesgos en materia de fiscalización, sostenibilidad a largo plazo y falta de mecanismos independientes de monitoreo ambiental que sean accesibles a los ciudadanos comunes y corrientes (Entrevista 21, responsable de Asuntos Ambientales de Chinalco, setiembre de 2025). Las mujeres suelen actuar como observadoras informales de los cambios ambientales, al percibir variaciones en la calidad del agua o en la salud de los niños, pero carecen de canales formales

para traducir estas observaciones en acciones. Esta dinámica resalta una tendencia más amplia: las mujeres experimentan agudamente los riesgos ambientales, pero tienen un limitado poder institucional para influir en la gobernanza ambiental.

4.4. Discusión: Avance, disparidad y resultados referidos al género

El caso de Chinalco-Toromocho demuestra que la minería a gran escala puede generar importantes beneficios para el desarrollo, al mismo tiempo que perpetuar la desigualdad de género. No confirma la idea de que las prácticas chinas sean especialmente problemáticas, ni celebra una inclusión de género transformadora. En lugar de ello, revela cómo los resultados relacionados con el género en contextos extractivos son determinados principalmente por transiciones económicas estructurales y brechas institucionales, en cuyo marco los actores corporativos operan con distintos grados de receptividad.

En primer lugar, las inversiones de Chinalco mejoraron la infraestructura, redujeron riesgos ambientales y ampliaron el acceso a servicios. Éstos no son logros insignificantes, especialmente en una región con déficits estructurales de larga data. Sin embargo, el proyecto revela una desconexión entre esfuerzos corporativos e institucionales, y las realidades socioeconómicas que se viven en la localidad minera reubicada. La reestructuración de la economía minera local –de operaciones subterráneas definidas por Argentum y Austria Duvaz con uso intensivo de fuerza laboral, a la extracción a tajo abierto con uso intensivo de capital— limitó oportunidades de empleo para hombres locales y redujo las posibilidades de prestación de servicios informales para mujeres. La pérdida de empleo y la emigración de los hombres alteraron la dinámica de los hogares. La autonomía económica de las mujeres se contrajo debido a la erosión de sus antiguos medios de subsistencia. Tanto hombres como mujeres adolecen de un limitado acceso a empleos calificados. En este contexto, la desigualdad de género en una localidad minera no fue reforzada únicamente por la empresa, sino que se reconfiguró a través de una transformación sectorial considerada positiva para la zona y la nación.

En segundo lugar, el caso resalta los límites de la planificación del desarrollo con un enfoque neutro respecto al género. El reasentamiento incorporó medidas progresistas como la titularidad conjunta de las viviendas, pero las estrategias de transición económica no anticiparon adecuadamente implicancias de género de la reestructuración laboral. Las iniciativas de capacitación impulsadas por la empresa y el Estado fueron esporádicas e insuficientes, y no lograron preparar a la fuerza laboral local para transicionar de un empleo tradicional con uso intensivo de mano de obra a uno moderno con uso intensivo de calificaciones, ni abordar las barreras estructurales que impiden la participación de las mujeres en puestos técnicos. En cuanto al respaldo empresarial al desarrollo local, existen mecanismos de participación comunitaria, pero fueron formulados como cuotas de empleo y demandas de infraestructura, ámbitos tradicionalmente dominados por el liderazgo masculino. Las preocupaciones expresadas principalmente por las mujeres, como cargas del cuidado, pérdida de ingresos informales y cuestiones ambientales, no fueron suficientemente integradas.

En tercer lugar, el caso ilustra que en las regiones extractivas la igualdad de género no puede promoverse únicamente mediante programas corporativos aislados. La experiencia de Toromocho subraya que debe contextualizarse cuidadosamente la pregunta sobre "si las empresas chinas marcan alguna diferencia". En cuanto a las relaciones con la comunidad y programas de género, las prácticas de Chinalco reflejan en gran medida los patrones observados en todo el sector minero peruano. La inclusión de género sobre el terreno se aborda principalmente a través de proyectos específicos, en lugar de mediante una participación

comunitaria generalizada e integrada. Mientras tanto, los gobiernos locales tampoco contaban con la capacidad institucional necesaria para integrar perspectivas de género en la planificación económica. Las políticas nacionales de igualdad de género se mantenían desconectadas del marco de gobernanza extractiva. El colapso de la antigua economía minera de la localidad resultaba inminente ante la expansión de la minería moderna a gran escala, pero ni el entorno normativo estatal ni las normas del sector minero estaban preparados para hacer algo al respecto.

5. Hallazgos clave y recomendaciones en cuanto a políticas

5.1. Hallazgos clave e implicancias para la gobernanza minera con perspectiva de género

Este estudio analiza las dimensiones de género de las inversiones mineras chinas en Perú, vinculando cuatro niveles analíticos: las dinámicas estructurales de género en la minería; el régimen de género de China a nivel nacional y sus compromisos en el extranjero; el marco normativo y de criterios ESG del Perú; y los resultados observados en la práctica en un importante proyecto minero chino. En conjunto, los resultados revelan que, aunque la minería ha beneficiado a algunos grupos de mujeres, persiste la desigualdad de género en el sector minero y su entorno. Ello no es el resultado de un fallo corporativo aislado, sino de brechas acumuladas en la gobernanza que traspasan fronteras e instituciones.

En primer lugar, el estudio confirma que la minería sigue siendo un sector profundamente marcado por desigualdades de género. Tanto en el Perú como en América Latina, las mujeres están estructuralmente sub-representadas en la fuerza laboral minera, se concentran en puestos administrativos y de servicios, y quedan excluidas principalmente de los puestos técnicos y operativos. Los desplazamientos, cambios ambientales y regímenes laborales relacionados con la minería suelen incrementar la carga de cuidados no remunerados que recae sobre las mujeres y socavan los medios de vida informales, al mismo tiempo que limitan su participación en la toma de decisiones. La minería puede asimismo generar beneficios tangibles para las mujeres, como mejoras en infraestructura, acceso a servicios, y oportunidades de empleo selectivo y emprendimiento. Esta doble dinámica, de oportunidad y exclusión, constituye la base de referencia con respecto a la cual deben evaluarse las inversiones mineras chinas.

En segundo lugar, el informe muestra que el enfoque nacional de China respecto al género en el sector minero combina un reconocimiento formal con una débil aplicación práctica. La igualdad de género está consagrada en la legislación china y en el discurso estatal, y el avance de las mujeres se enmarca como parte del desarrollo nacional. Sin embargo, en industrias pesadas como la minería, la participación de las mujeres sigue siendo baja, la segregación ocupacional se ve reforzada por normas laborales protectoras, y el género es abordado como una cuestión de bienestar laboral más que como una preocupación de gobernanza. Este contexto nacional determina cómo las empresas chinas conceptualizan el género en sus operaciones en el extranjero.

En tercer lugar, el marco regulador de la inversión china en el extranjero establece compromisos generales con el desarrollo inclusivo, la sostenibilidad y la responsabilidad social, pero ofrece escasa orientación en materia de género. No existen requisitos vinculantes en cuanto a la evaluación del impacto con perspectiva de género, la consulta o el seguimiento en los proyectos mineros en el extranjero. En consecuencia, las consideraciones de género quedan mayormente en manos de regulaciones del país receptor y de iniciativas voluntarias de las empresas.

En cuarto lugar, aunque el Perú cuenta con un marco jurídico relativamente sólido en materia de igualdad de género, su aplicación a la gobernanza minera es parcial. Existen políticas de género, leyes laborales y normativas ambientales a nivel nacional, pero el género está mal integrado en instrumentos específicos del sector minero, como las EIA, la planificación de los reasentamientos, la supervisión de subcontratación y los mecanismos de participación. Las iniciativas y normas internacionales adoptadas en Perú, incluida la EITI, han comenzado a introducir consideraciones de género, pero su aplicación sigue siendo desigual y de alcance limitado.

En quinto lugar, las empresas mineras chinas que operan en el Perú suelen cumplir con los requisitos normativos formales, pero rara vez consideran la perspectiva de género como una prioridad estratégica. Las políticas corporativas enfatizan la no discriminación, la seguridad y la conducta ética, y algunas empresas adoptan programas relacionados con el género o publican datos sobre su personal. Tales medidas, sin embargo, son fragmentadas, se centran principalmente en los empleados directos y se relacionan débilmente con la participación de la comunidad y la cadena de suministro.

Por último, el caso de Chinalco-Toromocho ilustra cómo se traducen en la práctica estos patrones institucionales. El proyecto de Toromocho aportó mejoras materiales sustanciales en cuanto a vivienda, agua, saneamiento y gestión de la contaminación, lo cual benefició la vida cotidiana de numerosas mujeres. Al mismo tiempo, el reasentamiento alteró los medios de vida informales de algunas mujeres, mientras que las nuevas vías laborales siguieron dominadas por los hombres, y los mecanismos de participación no reflejaron adecuadamente las voces y prioridades de las mujeres. Estos resultados se vieron condicionados por una planificación neutra en materia de género, una inclusión limitada de la mano de obra y una coordinación deficiente entre iniciativas empresariales e instituciones gubernamentales.

En conjunto, los resultados indican que la situación referida al género en los proyectos mineros chinos en el Perú se entiende mejor como un desfase institucional. Aunque en la legislación y en el discurso tanto en China como en el Perú se reconoce el género, éste sigue siendo un aspecto marginal en la gobernanza de la inversión minera. Por lo tanto, para mejorar los resultados en materia de género es necesario adoptar medidas coordinadas que abarquen prácticas empresariales, regulación estatal y marcos internacionales, yendo más allá de proyectos aislados para avanzar hacia una integración sistemática del enfoque de género. Las recomendaciones de políticas que se proponen a continuación están diseñadas para abordar estas brechas.

El resto de esta sección plantea recomendaciones de políticas destinadas a reforzar una gobernanza con perspectiva de género en las operaciones mineras chinas en el Perú. Las recomendaciones se basan en los resultados empíricos de este estudio y están dirigidas a cinco grupos de actores: empresas mineras chinas, instituciones públicas peruanas, sociedad civil, socios internacionales y futuras investigaciones. Aunque tienen enfoques distintos, estas recomendaciones se refuerzan mutuamente y tienen por objeto respaldar una acción coordinada.

5.2. Recomendaciones para compañías mineras chinas que operan en el Perú

Las empresas mineras chinas que operan en Perú suelen demostrar gran capacidad para el cumplimiento de regulaciones, la gestión ambiental y la ejecución de proyectos a gran escala. Partiendo de esta base, las empresas pueden fortalecer los resultados en materia de género institucionalizando consideraciones de

género en las funciones empresariales principales, en lugar de tratarlas como cuestiones periféricas de responsabilidad social corporativa.

En primer lugar, las empresas deben integrar explícitamente la igualdad de género en los marcos de gestión y ESG en el extranjero. Ello incluye adoptar políticas claras de género o diversidad aplicables a las operaciones internacionales, asignar a la alta dirección o a las unidades de ESG la responsabilidad de temas relacionados al género, e incorporar indicadores desagregados por género en el seguimiento interno y la presentación de informes públicos.

En segundo lugar, las empresas deben ampliar la inclusión de género en el desarrollo del personal y trayectorias de acceso al empleo. Más allá de compromisos de no discriminación, ello implica programas específicos de contratación, capacitación y retención para las mujeres, especialmente en puestos técnicos y operativos. Las colaboraciones con institutos de formación profesional, universidades y centros de capacitación podrían ayudar a subsanar las brechas de competencias, al tiempo que se crean vías accesibles para mujeres en las regiones afectadas por la minería.

En tercer lugar, las estrategias de participación comunitaria deberían pasar de un apoyo orientado al bienestar social a la participación económica y la voz activa. Si bien es valioso el apoyo a organizaciones de mujeres y a programas sociales, estas iniciativas deberían vincularse de manera más sistemática con la contratación pública local, la prestación de servicios y la diversificación de medios de subsistencia. Los mecanismos de consulta, reclamación y seguimiento deberían diseñarse para garantizar la participación de las mujeres, teniendo en cuenta sus limitaciones de tiempo, responsabilidades de cuidado y las normas sociales locales.

Por último, las empresas deben reforzar la evaluación y el seguimiento del impacto con enfoque de género, especialmente en contextos de reasentamiento y transición. La evaluación periódica de los impactos de género sobre medios de subsistencia, cargas de cuidado y participación, permitiría a las empresas anticipar riesgos, ajustar los programas y mitigar consecuencias no deseadas a lo largo del ciclo de vida del proyecto.

5.3. Recomendaciones para instituciones públicas peruanas

El marco jurídico y de políticas del Perú ofrece una sólida base normativa para la igualdad de género, pero su aplicación a la gobernanza minera sigue siendo desigual. Las instituciones públicas desempeñan un papel fundamental en cuanto a cerrar esta brecha.

A nivel nacional, los ministerios responsables de minería, medio ambiente, trabajo y asuntos de mujeres deberían mejorar la coordinación de políticas para garantizar que las consideraciones de género se integren sistemáticamente en la supervisión de la minería, evaluaciones de impacto ambiental, planificación de reasentamientos e inspecciones laborales. Se debe reforzar la recopilación de datos desagregados por género y hacerlos accesibles al público.

A nivel regional y municipal, los gobiernos locales de regiones mineras requieren mayor capacidad institucional y recursos para involucrarse con las empresas en cuestiones de género. Ello incluye la formación del personal técnico, el apoyo a la participación de las mujeres en los espacios de gobernanza local, y cerciorarse de que las inversiones públicas financiadas con los ingresos de la minería aborden necesidades diferenciadas por género, como el cuidado infantil, la movilidad y el apoyo al empleo.

5.4. Recomendaciones para la sociedad civil, académicos y socios internacionales

Las organizaciones de la sociedad civil, instituciones de investigación y contrapartes internacionales desempeñan un papel esencial como puente entre las empresas, las comunidades y el Estado. Los actores de la sociedad civil y del ámbito académico deben seguir documentando y analizando los impactos de la minería en función del género, empleando métodos mixtos y enfoques longitudinales para captar los cambios a lo largo del tiempo. El fortalecimiento de la capacidad de investigación local puede mejorar la calidad y relevancia de políticas de la evidencia disponible para los responsables de la toma de decisiones.

Las organizaciones internacionales y entidades donantes pueden apoyar el desarrollo de capacidades de las organizaciones de mujeres en zonas afectadas por la minería, permitiéndoles participar de manera más eficaz en el diálogo, la negociación y el monitoreo. El apoyo al aprendizaje entre pares en las regiones mineras del Perú y de toda América Latina puede ayudar a ampliar los enfoques exitosos.

Por último, las plataformas bilaterales y multilaterales en las que participan China y el Perú ofrecen oportunidades para integrar la igualdad de género en los debates sobre la inversión sostenible. Alinear los lineamientos de inversión de China en el extranjero con las prioridades de género de los países receptores y los estándares internacionales podría ayudar a traducir los compromisos de género en prácticas operativas.

5.5. Recomendaciones para futuras investigaciones y temario académico

En primer lugar, es necesaria una investigación comparativa a nivel de proyectos. Los estudios futuros deberían examinar múltiples proyectos mineros de propiedad china y de otras nacionalidades en el Perú para evaluar si los patrones observados en Toromocho son representativos o específicos a sus emplazamientos. Una comparación sistemática entre casos permitiría a los investigadores distinguir entre los efectos de la propiedad y las características estructurales del modelo minero peruano.

En segundo lugar, es esencial realizar un análisis longitudinal. Los resultados de la minería en materia de género no son estáticos. El reasentamiento, la reestructuración laboral y los cambios demográficos se desarrollan a lo largo de años o décadas. Las investigaciones de seguimiento deberían rastrear los cambios en los patrones de empleo y medios de subsistencia de las mujeres a través del tiempo para evaluar si las perturbaciones iniciales se consolidan en desigualdades estructurales o evolucionan hacia nuevas formas de agencia.

En tercer lugar, la investigación debería explorar cómo las iniciativas en evolución a nivel del sector en China (por ejemplo, la colaboración de CCCMC con IRMA, nuevos estándares de divulgación de información ESG) se traducen en cambios funcionales en operaciones mineras en el extranjero. La interacción emergente entre las asociaciones sectoriales chinas y los sistemas de certificación globales presenta una oportunidad importante para estudiar la difusión de normas y la hibridación regulatoria.

6. Conclusiones

Este informe ha examinado las dimensiones de género de la inversión minera china en el Perú, relacionando los patrones estructurales del sector minero, el régimen de género interno de China y sus compromisos en el extranjero, los marcos regulatorios y de ESG, y los resultados concretos observados en un importante proyecto minero chino. El análisis cuestiona las narrativas simplistas que describen la

minería china como algo exclusivamente perjudicial o, por el contrario, únicamente beneficioso para el desarrollo. Más bien, lo que revela es un panorama más complejo en el cual mejoras tangibles coexisten con persistentes desigualdades de género, determinadas por desajustes institucionales.

Los proyectos mineros chinos en Perú han aportado beneficios sustanciales, incluyendo las mejoras de infraestructura, una gestión ambiental más sólida y un mayor acceso a servicios públicos, lo que ha repercutido positivamente en la vida cotidiana de muchas mujeres. Al mismo tiempo, la planificación neutra en materia de género, estructuras laborales dominadas por los hombres, y participación comunitaria fragmentada, han limitado el acceso de otras mujeres al empleo formal, han perturbado sus medios de subsistencia informales, y restringido su participación en la toma de decisiones.

Estos resultados no deben interpretarse como el producto de deficiencias corporativas aisladas. Por el contrario, reflejan la interacción entre una gobernanza china en el extranjero que omite cuestiones de género; la aplicación regulatoria desigual en el Perú; estándares internacionales de implementación voluntaria; y estructuras sociales locales profundamente marcadas por el género. La igualdad de género está ampliamente reconocida en la legislación y el discurso tanto en China como en el Perú, pero sigue siendo marginal en la gobernanza de la inversión minera.

A medida que el Perú y China profundicen su relación económica en medio de la transición energética global, se vuelve un imperativo tanto social como estratégico abordar la desigualdad de género en la minería. De cara al futuro, el progreso dependerá de una acción coordinada entre prácticas corporativas, políticas públicas y cooperación internacional. Mediante la integración de las consideraciones de género en el desarrollo de la fuerza laboral, la participación comunitaria y la gobernanza ESG, las inversiones mineras chinas en el Perú pueden contribuir de manera más eficaz al crecimiento inclusivo y a una transición energética justa.

Anexo 1: Lista de personas entrevistadas – Estudio de caso Chinalco y relacionados

Código	Vinculación	Puesto	Fecha
INT-01	WIM Peru/Freeport MacMoRan	Vicepresidente de Relaciones Institucionales / Gerente de Relaciones con el Gobierno	Abril de 2025
INT-02	CCCMC, Departamento de Desarrollo	Investigador Principal	Abril de 2025
INT-03	Universidad del Pacífico	Experto en Minería y Consultor	Abril de 2025
INT-04	Universidad del Pacífico	Experta en género; Profesora Principal	Mayo de 2025
INT-05	Fundación privada	Encargado de Programa / sociólogo y experto en minería	Mayo de 2025
INT-06	Universidad de California, Los Ángeles	Investigador/Estudiante	Mayo de 2025
INT-07	Chinalco	Ex-Ejecutivo	Junio de 2025
INT-08	Social Capital Group	Gerente de Proyecto	Junio de 2025
INT-09	Chinalco	Gerente de Comunicaciones e Imagen Institucional	Julio de 2025
INT-10	Chinalco	Vice-Presidente de Recursos Humanos y Tecnología de la Información y Comunicación	Julio de 2025
INT-11	Iglesia Nueva Morococha	Pastor	Setiembre de 2025
INT-12	Iglesia Evangélica Pentecostal de Jesucristo en Yauli	Coordinador de la iglesia	Setiembre de 2025
INT-13	Mercado de Nueva Morococha	Vendedora	Setiembre de 2025
INT-14	Tejedores de Illari	Tesorero	Setiembre de 2025
INT-15	Barrio Pflucker	Presidente	Setiembre de 2025
INT-16	Municipalidad de Morococha	Secretario General	Setiembre de 2025
INT-17	Municipalidad de Morococha	Sub-Gerente de Servicios Públicos y Sociales	Setiembre de 2025
INT-18	Sodexo	Coordinador de Gestión Social	Setiembre de 2025
INT-19	Chinalco-Toromocho	Gerente del Área de Producción	Setiembre de 2025
INT-20	Chinalco-Toromocho	Personal del Área de Producción	Setiembre de 2025
INT-21	Chinalco-Toromocho	Gerente de Temas Ambientales	Setiembre de 2025
INT-22	Chinalco-Toromocho	Gerente de Relaciones Comunitarias	Setiembre de 2025
INT-23	Chinalco-Toromocho	Gerente de Salud Ocupacional	Setiembre de 2025
INT-24	Shougang Hierro Perú	Ejecutivo	Setiembre de 2025
INT-25	Organización Internacional del Trabajo	Especialista en Empleo Verde y Transición Justa	Octubre de 2025
INT-26	Grupo Propuesta Ciudadana	Coordinador Ejecutivo / Especialista EITI	Febrero de 2026

Bibliografía

Adomako, J. y Hausermann, H. (2023). Gendered mining landscapes and health implications in Ghana's artisanal and small-scale gold mining industry. *Journal of Rural Studies*, *97*, 385-394.

Aequales. (2025). *Informe Ranking PAR Aequales 2025: El estado de la equidad de género en Latinoamérica*. https://aequales.com/rankingaequales/

Baruah, B. y Biskupski-Mujanovic, S. (2021). *Navigating sticky floors and glass ceilings: Barriers and opportunities for women's employment in natural resources industries in Canada*. Natural Resources Forum, 45(4), 350–372. https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/1477-8947.12216

Bebbington, A. y Bury, J. (2013). *Subterranean struggles: New dynamics of mining, oil, and gas in Latin America* (Vol. 8). University of Texas Press.

Bebbington, A., Bebbington, D. H., Bury, J., Lingan, J., Muñoz, J. P. y Scurrah, M. (2008). Mining and social movements: Struggles over livelihood and rural territorial development in the Andes. *World development*, *36*(12), 2888-2905.

Bebbington, A., Rider, J. y Humphreys Bebbington, D. (2026). Women, gender and mining in Peru. En: J. Crabtree y G. Delgado (Eds.), *Mining and the Peruvian state: Social and environmental sustainability*. Routledge.

Benya, A. (2017). Going underground in South African platinum mines to explore women miners' experiences. Gender & Development, 25(3), 509–522. https://doi.org/10.1080/13552074.2017.1379775

Berniell, I. Fernández, R. y Krutikova, S. (2023). *Gender inequality in Latin America and the Caribbean* (IDB Working Paper Series No. IDB-WP-1553). Inter-American Development Bank. https://publications.iadb.org/en/gender-inequality-latin-america-and-caribbean

BHP (2024, abril 4). BHP's Minerals Americas asset group achieves gender diversity target ahead of schedule [Nota de prensa]. https://www.bhp.com/news/media-centre/releases/2024/02/genero

Boulding, C. (2014). *NGOs, political protest, and civil society*. Cambridge University Press.

Bury, J. (2004). Livelihoods in transition: Transnational gold mining operations and local change in Cajamarca, Peru. *Geographical Journal*, *170*(1), 78-91.

Cano. (2019). Diagnóstico cualitativo de la responsabilidad social corporativa en Toromocho y Las Bambas: explorando las contribuciones a la igualdad de género y al desarrollo económico local. *Consorcio de Investigación Económica y Social*. Consultado vía: https://cies.org.pe/investigacion/diagnostico-cualitativo-de-la-responsabilidad-social-corporativa-en-toromocho-y-las-bambas/.

Caro, P., Román, H. y Armijo, L. (2021). *Mujeres en altos cargos en minería en Chile: Agencia y tensiones de género*. Convergencia. Revista de Ciencias Sociales, 28, e14438. https://convergencia.uaemex.mx/article/view/14438/11789

Caro, P., Madrid, D. y Cárdenas, M.E. (2022). Work-parenthood conflicts at the operator and professional levels in Chile's mining industry: a gender analysis. *Journal of Family Studies*, *29*(4), 1493–1522. https://doi.org/10.1080/13229400.2022.2053336

Castillo, G. (2023). Navigating gendered landscapes of mineral extraction: Spatial mobility, women's autonomy, and mining development in the Peruvian Andes. En: G. Castillo-Guzmán, M. Himley y D. Brereton (Eds.), *Mining, mobility, and social change in the Global South: Regional perspectives* (Cap. 4). Routledge. https://cris.pucp.edu.pe/en/publications/navigating-gendered-landscapes-of-mineral-extraction-spatial-mobi/

Castillo, G., Himley, M. y Brereton, D. (2023). An introduction to mining, mobility, and social change. En: G. Castillo-Guzmán, M. Himley y D. Brereton (Eds.), *Mining, mobility, and social change in the Global South: Regional perspectives* (Cap. 1). Routledge.

Chavez, C. (2023). Mining Presence and Domestic Violence: Evidence from Peru. *Available at SSRN 4364471*.

China Aluminum Corporation Limited (Chinalco). (2014, abril 29). *2013 Annual report*. Hong Kong Exchanges and Clearing Limited. https://www.hkexnews.hk/listedco/listconews/sehk/2014/0429/ltn20140429406.pdf

China Aluminum Corporation Limited (Chinalco). (2025, marzo). *2024 social responsibility and environmental, social and governance report*. https://www.chalco.com.cn/en/tzzgxen/tzggen/202503/P020250327350842573412.pdf

China Chamber of Commerce of Metals, Minerals & Chemicals Importers & Exporters (CCCMC). (2022). *Chinese due diligence guidelines for mineral supply chain* (2da. ed.). https://www.cccmc.org.cn/kcxfzzx/zyzx/bz/ff80808181489d3201820f3ad0a01201.html

China International Development Cooperation Agency & All-China Women's Federation. (2025). *International development cooperation: China's practice – Women's empowerment and development*. China International Development Cooperation Agency. http://www.cidca.gov.cn/20251011/15356da9cb7e4106963dddaaf28d8d79/c.html

China Mining Association (CMA). (2025, diciembre 4). Guanyu "kuangye qiye hanjing, shehui, he zhili (ESG) xinxi pilu tongze" yu "kuangye qiye ESG zhili nengli pingji guifan" fabu gonggao [Anuncio de la publicación de "General Rules for Environmental, Social, and Governance (ESG) Information Disclosure for Mining Enterprises" y "Specifications for ESG Governance Capacity Rating for Mining Enterprises"]. http://chinamining.org.cn/index.php/news/70/12008.

China Nonferrous Metals News. (2024, marzo 11). *Zhongguo lüye jituan canyu lianheguo quanqiu qiyue zuzhi "Zhongguo qiye xingbie pingdeng shijian zhinan" fabu* [Chinalco participates in the launch of the UN Global Compact's "Guidance on Gender Equality Practices for Chinese Enterprises"]. http://www.cnmn.com.cn/ShowNews1.aspx?id=466405

Chinese Center for Disease Control and Prevention. (2016, abril 13). *"Nüzhigong laodong baohu tebie guiding" xiangguan zhishi wenda* [Q&A on relevant knowledge of the "Special Provisions on Labor Protection for Female Employees"]. https://www.chinacdc.cn/jkkp/zyjk/zyjk/zybfzzs/201604/t20160413_301127.html

Congreso de la República (2025, diciembre 20). *Congreso aprueba nueva Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*. https://comunicaciones.congreso.gob.pe/damos-cuenta/congreso-aprueba-nueva-ley-de-igualdad-de-oportunidades-entre-mujeres-y-hombres/

Cuadros, J. (2010). Impactos de la minería en la vida de hombres y mujeres. *Lima: CooperAcción*.

Damonte, G. (2016). Política minera y conflicto en el Perú: El agotamiento de la política de auto-regulación corporativa. *Sociedad Civil y Política Minera en América Latina. Quito: Instituto de Altos Estudios Nacionales*.

De la Cruz Huamán, B. (2022). Sin mujeres no hay democracia: mujeres indígenas y los procesos de consulta previa en el Perú. *Tierra Nuestra* 16(2): 90-98 (2022)

Derechos Humanos Sin Fronteras. (2019). *Mujeres, Minería y Salud Mental: Afectaciones psicoemocionales en las mujeres en comunidades del entorno minero Tintaya-Antapaccay en Espinar, Perú*. DHSF. https://derechosinfronteras.pe/wp-content/uploads/2024/10/Mujeres-Mineria-y-Salud-Mental-en-Espinar.pdf

El Peruano (2017, diciembre 22). *Decreto Supremo N.° 042-2017-EM: Reglamento de Protección Ambiental para las Actividades de Exploración Minera*. https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1600033-2

Evans, H. (2021). "Patchy Patriarchy" and the Shifting Fortunes of the CCP's Promise of Gender Equality since 1921. *The China Quarterly*, 248(S1), 95–115. doi:10.1017/S0305741021000709

Extractive Industries Transparency Initiative (EITI). (s.f.). *MMG*. https://eiti.org/supporters/mmg

Extractive Industries Transparency Initiative (EITI). (2022a, febrero). *EITI Requirement 1.4: Establishment and governance of multi-stakeholder groups* (Guidance note). EITI International Secretariat. https://eiti.org/guidance-notes/establishment-and-governance-multi-stakeholder-groups

Extractive Industries Transparency Initiative (EITI). (2022b, marzo). *Gender-responsive EITI implementation: Guidance note (EITI Requirements 1.4, 6.3, 7.1 and 7.4)*. https://eiti.org/guidance-notes/gender-responsive-eiti-implementation

Extractive Industries Transparency Initiative (EITI). (2023, junio). *2023 EITI Standard: Summary of changes*. https://eiti.org/es/documents/estandar-eiti-2023-resumen-de-modificaciones

Extractive Industries Transparency Initiative (EITI). (2025, June 18). *Peru has achieved a moderate score in implementing the 2019 EITI Standard* (Decisión de la Junta 2025-27). https://eiti.org/board-decision/2025-27

Foreign Environmental Cooperation Center of Ministry of Ecology and Environment. (2024, abril). *Gender assessment report on China's lead, zinc, and copper smelting industry* (Report No. P175980). World Bank. https://documents1.worldbank.org/curated/en/099050824204087600/pdf/P1759801b5b1da0d519c031a413bc077ee8.pdf

Fu, Z., Mei, L., Zheng, R. y Wang, T. (2020). Spatial differentiation mechanism of urban female employment rate in Northeast China. Progress in Geography (*dilixue jinzhan*), 39(8), 1308–1318. https://www.progressingeography.com/CN/abstract/abstract47950.shtml

Gustafsson, M.T. (2017). *Private politics and peasant mobilization: Mining in Peru*. Basingstoke: Palgrave MacMillan.

Heimann, S., Johansson, K. y Franklin, W.T. (2023). Gender in industrial mine work and organizations: A review of an expanding research field. The Extractive Industries and Society, 16, 101371. https://doi.org/10.1016/j.exis.2023.101371

Himley, M. (2026). Large-scale mining, territories, and development: A case study from Áncash, Peru. *The Extractive Industries and Society*, *25*, 101790.

Huang, L., Li, X., Dong, L. y Yu, H. (2025). *How to get more women into mining*. Nature, 639, 867. https://www.nature.com/articles/d41586-025-00925-3

Huaylla Quispe, M. (2018). Factores que favorecen o limitan la implementación efectiva del "Convenio Marco-Social y Ambiental" para el desarrollo local, entre la Empresa Minera Glencore Xstrata Copper-Antapaccay y la Municipalidad Provincial de Espinar, en la Provincia de Espinar: Propuesta de estrategias.

Initiative for Responsible Mining Assurance (IRMA). (2022, febrero). *Gender equality and gender-based protections in large-scale mining: IRMA's approach in its Standard for Responsible Mining v.1.0*. https://responsiblemining.net/wp-content/uploads/2022/04/IRMA-approach-to-Gender-Feb2022.pdf

Initiative for Responsible Mining Assurance (IRMA). (2025a, setiembre 24). *MOU with CCCMC: IRMA and CCCMC sign memorandum of understanding to strengthen collaboration on responsible mineral production*. https://responsiblemining.net/2025/09/24/mou-with-cccmc-chinese-irma-mining-standard-2-0-draft/

Initiative for Responsible Mining Assurance (IRMA). (2025b, junio 5). *CMOC commits TFM complex to IRMA audit*. https://responsiblemining.net/2025/06/05/cmoc-commits-tfm-complex-to-irma-audit/

Instituto de Ingenieros de Minas del Perú (IIMP). (2024, marzo 11). *IIMP launches PERUMIN Seal of Excellence in Gender Equity*. PERUMIN 37. https://perumin.com/perumin37/public/en/noticia/iimp-launches-perumin-seal-of-excellence-in-gender-equity

Instituto de Ingenieros de Minas del Perú (IIMP). (2025, octubre 14). *24 empresas reciben el Sello PERUMIN de Excelencia por transformar la minería con equidad*. PERUMIN 37. https://perumin.com/perumin37/public/es/noticia/24-empresas-reciben-el-sello-perumin-de-excelencia-por-transformar-la-mineria-con-equidad

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2017). Censo Nacional 2017. INEI.

Intergovernmental Forum (IGF). (2023). *Women and the Mine of the Future: Global Report. Intergovernmental Forum on Mining, Minerals, Metals and Sustainable Development.* https://www.igfmining.org/es/resource/women-and-the-mine-of-the-future-global-report/

International Council on Mining and Metals (ICMM). (2016). *Health and safety performance indicators: Good practice guide*. Londres, RU: ICMM. https://www.workplacesafetynorth.ca/sites/default/files/resources/Mining_health-and-safety_health-risk-assessment_2nd-edition-Intl_Council_Mining_Metals-2017.pdf

International Council on Mining and Metals (ICMM). (2017, noviembre 8). *ICMM signs memorandum of understanding with the China Chamber of Commerce of Metals, Minerals and Chemicals Importers and Exporters (CCCMC)*. https://www.icmm.com/en-gb/news/2017/icmm-signs-mou-with-cccmc

International Council on Mining and Metals (ICMM). (2020, febrero 13). *Assurance and Validation Procedure*. https://www.icmm.com/en-gb/our-principles/validation/procedure

International Council on Mining and Metals (ICMM). (2022, junio 15). *ICMM mining Principles: Performance Expectations*. https://www.icmm.com/en-gb/our-principles/mining-principles/mining-principles

International Council on Mining and Metals (ICMM). (2023, junio 27). *Position statement: Diversity, equity and inclusion*. https://www.icmm.com/en-gb/our-principles/position-statements/diversity-equity-inclusion

International Institute for Sustainable Development. (2023). *Women and the mine of the future: Global report*. https://www.iisd.org/system/files/2023-04/women-mine-of-the-future-global-report.pdf

Jenkins, K. (2014). Women, mining and development: An emerging research agenda. *The Extractive Industries and Society*, *1*(2), 329-339.

Kansake, B., Sakyi-Ado, B., Dumakor-Dupey, N. (2021). Creating a gender-inclusive mining industry: Uncovering the challenges of female mining stakeholders. Resources Policy, 70(101962). https://doi.org/10.1016/j.resourpol.2020.101962

Kotsadam, A., Østby, G. y Rustad, S.A. (2017). Structural change and wife abuse: A disaggregated study of mineral mining and domestic violence in sub-Saharan Africa, 1999–2013. *Political Geography*, *56*, 53-65.

Lahiri-Dutt, K. (2011). The Shifting Gender of Coal: Feminist Musings on Women's Work in Indian Collieries. *South Asia: Journal of South Asian Studies*, *35*(2), 456–476. https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00856401.2011.633984

Lahiri-Dutt, K. (2022). New directions in research on women and gender in extractive industries. The Extractive Industries and Society, 9, 101048. https://doi.org/10.1016/j.exis.2022.101048

Laplonge, D. (2017). The "un-womanly" attitudes of women in mining towards the environment. The Extractive Industries and Society, 4(2), 304–309. https://doi.org/10.1016/j.exis.2017.01.011

Ledwaba, S. y Nkomo, T. S. (2021). *An exploration of motivations for women mine workers to work underground*. SAGE Open, 11(3), 1–11. https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/21582440211032157

Leinius, J. (2021). Articulating body, territory, and the defence of life: The politics of strategic equivalencing between women in anti‐mining movements and the feminist movement in Peru. *Bulletin of Latin American Research*, *40*(2), 204-219.

León, C. (2016). Reubicación de poblaciones por proyectos mineros en el Perú. Diferencias por género y edad. En: N. Henriquez, G. Damonte, M. Braig y B. Gobel (Eds.). *Desigualdades en un mundo globalizado* (pp. 201-214). Lima: Cisepa y desigualdades.net

Li, F. (2009). Documenting accountability: environmental impact assessment in a Peruvian mining project. *PoLAR: Political and Legal Anthropology Review*, *32*(2), 218-236.

Li, F. (2015). *Unearthing conflict: corporate mining, activism, and expertise in Peru*. Duke University Press.

Liu, Z. & Kang, T. (2025, May 13). *Nü zhigong quanyi baohu xiangguan falü guiding he changjian wenti tanxi* [Exploración de dispositivos legales y temas comunes sobre protección de derechos de las trabajadoras]. *Lexology*. https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=0d3c2c5c-20ac-430f-8ecd-d3dbbf3f3d27

Manrique, H. y Sanborn, C. (2021) *La minería en el Perú: balance y perspectivas de cinco décadas de investigación*. Lima: Universidad del Pacífico.

Méndez, D., Huapaya, M., Manrique, A. y Vallejo, E. (2023). *Brechas y oportunidades para la equidad de género en el sector minero-energético peruano*. Banco Interamericano de Desarrollo. https://publications.iadb.org/es/publications/spanish/viewer/Brechas-y-oportunidades-para-la-equidad-de-genero-en-el-sector-minero-energetico-peruano.pdf

Merino, R. (2018). *Re-politicizing participation or reframing environmental governance? Beyond indigenous' prior consultation and citizen participation*. World Development, 111, 75–83. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0305750X18302171

Merino, R. (2025). Unraveling a political technology: Free, prior, and informed consent in Peruvian oil and mining sectors. *Journal of Politics in Latin America, 17*(1), 131–154.

Merino, R. (2026). Gobernanza socioambiental y presencia china: El caso de Perú. *Latin America, China and a Just Energy Transition: Working Paper Series*. CECHAP.

Ministerio del Ambiente (MINAM). (2012, noviembre 10). *Decreto Supremo N.° 007-2012-MINAM: Aprueban el Cuadro de Tipificación de Infracciones Ambientales y la Escala de Multas y Sanciones aplicables a la gran y mediana minería respecto de labores de explotación, beneficio, transporte y almacenamiento de concentrados de minerales* https://www.gob.pe/institucion/minam/normas-legales/317449-007-2012-minam

Ministerio del Ambiente (MINAM). (2017, abril 25). *Ley N° 28271: Ley que regula los pasivos ambientales de la actividad minera*. https://www.gob.pe/institucion/minam/normas-legales/3588-28271

Ministerio de Energía y Minas (MINEM). (2014, noviembre 12). *Decreto Supremo 040-2014-EM: Reglamento de Protección y Gestión Ambiental para las Actividades de Explotación Beneficio, Labor General, Transporte y Almacenamiento Minero*. https://www.gob.pe/institucion/minem/normas-legales/4743960-040-2014-em.

Ministerio de Energía y Minas (MINEM). (2022). *Plan de cierre de minas de la unidad minera Austria Duvaz presentado por Sociedad Minera Austria Duvaz S.A.C*. https://www.gob.pe/institucion/minem/informes-publicaciones/6668333-plan-de-cierre-de-minas-de-la-unidad-minera-austria-duvaz-presentado-por-sociedad-minera-austria-duvaz-s-a-c

Ministerio de Energía y Minas (MINEM). (2025). *Cartera de proyectos de inversión minera 2025*. Ministerio de Energía y Minas. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/8000189/6722917-cpim-2025.pdf?v=1747778840

Ministerio de Energía y Minas (MINEM). (2025). *Boletín estadístico minero: Setiembre 2025* (Edición N. 09-2025). Ministerio de Energía y Minas. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/9008405/7407583-bem-set.pdf?v=1763408945

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP). (2019, April 4). *Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP: Aprobación de la Política Nacional de Igualdad de Género* https://www.gob.pe/institucion/mimp/normas-legales/271118-008-2019-mimp

Mishra, P.P., Sravan, C. y Mishra, S.K. (2024). Extracting empowerment: A critical review on violence against women in mining and mineral extraction. *Energy Research & Social Science*, *109*, 103414.

Mkhatshwa, T. y Genc, B. (2022). *Women's representation in senior and executive management positions in a South African coal mine: A case study*. Resources Policy, 79, 102957. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0301420722004019?casa_token=Cn7kLwMh094AAAAA:nAGVNG7ti54dJtZm0ICB_JuLjz0C5HMQH0g8qTNfUXLVEFuR3CbmN_sDaUNPzI5jbcElGkJcqw

MMG Limited. (s.f.). *Industry Associations*. https://www.mmg.com/who-we-are/industry-associations/#:~:text=MMG%20has%20been%20a%20member,sustainability%20reports%20with%20annual%20disclosure.

MMG Limited. (2025, octubre 24). *Las Bambas sustainability report 2024*. https://www.mmg.com/wp-content/uploads/2025/10/LAS-BAMBAS-SUSTAINABILITY-REPORT-2024.pdf

National Bureau of Statistics of China. (2022). *Zhongguo laodong tongji nianjian-2021* [Anuario estadístico sobre trabajo en China 2021]. China Statistics Press. http://www.stats.gov.cn/zs/tjwh/tjkw/tjzl/202302/t20230215_1908005.html

National Development and Reform Commission (NDRC). (2023, octubre 20). *Lüse zhengzai chengwei gongjian "yidai yilu" de xianming dise* [Lo ecológico se está volviendo una característica distintiva de la Iniciativa de la Franja y la Ruta]. Sitio web NDRC. https://www.ndrc.gov.cn/wsdwhfz/202310/t20231020_1361378.html

National People's Congress. (2015, abril 24). *Zhonghua renmin gongheguo jiuye cujin fa* [Ley de promoción del empleo de la República Popular de China]. Sitio web del Ministerio de Recursos Humanos y Seguridad Social. https://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/zcfg/fl/202011/t20201102_394626.html

National People's Congress. (2018, octubre 26). *Zhonghua renmin gongheguo funü quanyi baozhang fa* [Ley de promoción de derechos e intereses de las mujeres de la República Popular de China]. Sitio web del Gobierno de China. https://www.gov.cn/guoqing/2021-10/29/content_5647634.htm

Nedopil Wang, C., Lin, C., Chen, Y., Li, P. y Fan, D. (2022). *Accelerating green BRI investments: Alignment and implementation of the Green Development Guidance for BRI projects (GDG) and the Green Investment Principles for the Belt and Road (GIP)*. Green Finance & Development Center, Fudan University; Green Investment Principles Secretariat; ClientEarth. https://greenfdc.org/wp-content/uploads/2022/01/Nedopil-et-al-2022_Accelerating-Green-BRI-INvestments.pdf

Norberg C, Fältholm Y (2018), *"'Learn to blend in!': A corpus-based analysis of the representation of women in mining"*. Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, Vol. 37 No. 7 pp. 698–712. https://www.emerald.com/edi/article-abstract/37/7/698/32208/Learn-to-blend-in-A-corpus-based-analysis-of-the?redirectedFrom=fulltext

ONU Mujeres. (s.f.). *Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (PEM)*. https://www.weps.org/about

Orihuela, J.C., Huaroto, C. y Paredes, M. (2014). Escapando de la maldición de los recursos local: Conflictos socioambientales y salidas institucionales. *Lima: CIES.*

Orihuela, J.C. y Gamarra, V. (2019). ¿Brechas de género en la generación de empleo? Impactos socioeconómicos de la minería en Arequipa. Informe final. Lima: CIES y PUCP https://cies.org.pe/investigacion/brechas-de-genero-en-la-generacion-de-empleo-impactos-socioeconomicos-de-la-mineria-en-arequipa/

Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UNGC). (2022). *Estrategia para China del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.* https://unglobalcompact.org/library/6052

Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UNGC). (2024). *Mujeres en el trabajo: las empresas chinas apuestan por la igualdad de género. Orientación y buenas prácticas para impulsar los criterios ESG y los Objetivos de Desarrollo Sostenible en la segunda mitad de la Agenda 2030*. https://unglobalcompact.org/library/6163

Pan American Silver. (2023, julio 31). *Pan American announces divestment of MARA, Morococha, Agua de la Falda and non-controlling equity interests*. https://panamericansilver.com/news/pan-american-announces-divestment-of-mara-morococha-agua-de-la-falda-and-non-controlling-equity-interests/

Pérez, L., De la Puente, L. y Ugarte, D. (2019). *Las cuidadoras de los mineros: género y gran minería en Cotabambas* (Documento de investigación No. 12). Universidad del Pacífico. https://doi.org/10.21678/978-9972-57-431-3

Potesta, C. (2020). "¿Equidad o tradición?: La participación política de mujeres comuneras en procesos de consulta previa". NEOLIBERALISMO/N° 17, 2020

PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo), Foro Económico Mundial, Centro sobre Inversión Sostenible de la Universidad de Columbia, y la Red de Soluciones para el Desarrollo Sostenible (2016). *Cartografía de la minería en relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible: un atlas*. https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/publications/Mapping_Mining_SDGs_An_Atlas_SP.pdf

Rickard, S. (2020). Gender, agency and decision making in community engagement: Reflections from Afghanistan's Mes Aynak Mine. *The Extractive Industries and Society*, *7*(2), 435-445.

Ringblom, L. (2022). *"It is just a joke!" Informal interaction and gendered processes underground*. NORA – Nordic Journal of Feminist and Gender Research, 30(2), 94–107. https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/08038740.2021.2009028

Romero, J.A.L. (2019). Entre la fuerza y el consenso: Análisis de procesos de diálogo en escenarios mineros de Espinar y Chumbivilcas, Región Cusco 2012-2017. En: *XXXII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología*. Asociación Latinoamericana de Sociología.

Rosenlee, L.H. (2023). *Gender in Confucian philosophy*. En: *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* (Edición de la primevera [boreal] 2023), editada por E.N. Zalta. Metaphysics Research Lab, Stanford University. https://plato.stanford.edu/entries/confucian-gender/

Saade Hazin, M. (2014). *Buenas prácticas que favorezcan una minería sustentable: La problemática en torno a los pasivos ambientales mineros en Australia, el Canadá, Chile, Colombia, los Estados Unidos, México y el Perú* (Serie Macroeconomía del Desarrollo, N.º 157). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). https://repositorio.cepal.org/entities/publication/d6b21891-f3da-4dd2-802a-b6bda01fcbda

Sanborn, C. y Torres, V. (2009). *La economía china y las industrias extractivas: Desafíos para el Perú* (Vol. 1). Fondo Editorial, Universidad del Pacífico.

Sanborn, C. y Chonn, V. (2017). *Chinese Investment in Peru's Mining Industry: Blessing or Curse?* En: Ray, Rebecca; Gallagher, Kevin; López, Andrés; Sanborn, Cynthia; López, Andrés (eds.) China and Sustainable Development in Latin America: The Social and Environmental Dimension. Londres: Anthem Press, 183-226.

Sanborn, C., Hurtado, V. y Ramírez, T. (2017). *La consulta previa en el Perú: Avance y retos*. Documentos de Investigación 6. Fondo Editorial de la Universidad del Pacifico.

Sanborn, C., Pareja, A. y Quispe, D. (2024). *From Marcona to Chancay: The economic and business presence of China in Peru, 1992–2023*. Centro de Estudios sobre China y Asia-Pacífico, Universidad del Pacífico. https://cechap.up.edu.pe/wp-content/uploads/2025-FINAL-ENGLISH-Sanborn-Pareja-Quispe-24-03.pdf

Seck, S. y Simons, P. (2021). Sustainable Mining, Environmental Justice, and the Human Rights of Women and Girls: Canada as Home and Host State. The Cambridge Handbook of Environmental Justice and Sustainable Development, pp. 314 - 334 DOI: https://doi.org/10.1017/9781108555791.024, Cambridge University Press.

Segovia, T., Silva, J., Zuleta, P. y Castillo, E. (2021). *Experiences of being a couple and working in shifts in the mining industry: Advances and continuities*. International Journal of Environmental Research and Public Health, 18, 2027. https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7922116/pdf/ijerph-18-02027.pdf

Shougang Hierro Perú S.A.A. (2026, febrero 25). *Memoria anual año 2025*. Bolsa de Valores de Lima. https://documents.bvl.com.pe/hhii/CM0004/20260225154301/MEMORIA32ANUAL322025.PDF

Silva, S., Carvalho, A., Mota, C. y Diniz, D. (2024). *Women in mining: From subtle barriers to open prejudice*. Revista de Gestão, 31(3), 262–274. https://www.emerald.com/rege/article/31/3/262/1216919/Women-in-mining-from-subtle-barriers-to-open

Somerville, M. y Abrahamsson, L. (2016). Trainers and learners constructing a community of practice: Masculine work cultures and learning safety in the mining industry. *Studies in the Education of Adults*, *35*(1), 19–34. https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02660830.2003.11661472

Soria, L., Castillo, G., Gerardo, D., Barbara, G., Maritza, P., Bettina, S. y Gerardo, C. (2021). Enfoque de género en la gestión ambiental del sector minero a gran escala desde la década de 1990 en el Perú: dislocaciones y fragmentaciones. *¿Una oportunidad perdida? Boom extractivo y cambios institucionales en el Perú*, 129-156.

Svampa, M. (2019). Neo-extractivism in Latin America: Socio-environmental Conflicts, the Territorial Turn, and New Political Narratives. *Elements in Politics and Society in Latin America*.

The Copper Mark (s.f.). The Copper Mark *Standards*. https://coppermark.org/standards/

The Copper Mark (2024, julio). *Joint due diligence standard fully OECD aligned* (Newsflash). https://coppermark.org/wp-content/uploads/2024/07/The-Copper-Mark-Newsflash-July-2024.pdf

The Copper Mark (2025, setiembre). *The Copper Mark and CCCMC formalise collaboration promoting responsible minerals and metals production*. https://coppermark.org/the-copper-mark-and-cccmc-formalise-collaboration-promoting-responsible-minerals-and-metals-production/

United Nations Development Programme (UNDP) y Peking University Institute of Energy. (2023). Navigating the path to a just transition: Employment implications of China's just transition. https://www.undp.org/china/publications/navigating-path-just-transition-employment-implications-chinas-green-transition

UN Women. (2022). *Guidance note: Building gender-responsive procurement: lessons from research and practice*. https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-11/Guidance-note-Building-gender-responsive-procurement-en.pdf

Universidad del Pacífico, Centro de Estudios sobre China y Asia-Pacífico, y Boston University Global Development Policy Center. (2026). América Latina, China y la Transición Energética: Serie de documentos de trabajo.

Vaccaro, G. (2022). *Mujeres y minería del futuro: Primer diagnóstico sobre la situación de la mujer en la industria minera en el Perú, enfocado en mediana y gran minería*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2022-09/UNDP-PE-Informe-MujeresyMineria-2022.pdf

Venes, F., Barca, S. y Navas, G. (2023). Not victims, but fighters: A global overview on women's leadership in anti-mining struggles. *Journal of Political Ecology*, *30*(1), 105-143.

Wang, T. (2021). *The evolution of female employment level and its influencing factors in resource-based cities of Northeast China* (Tesis de Maestría, Northeast Normal University). China National Knowledge Infrastructure (CNKI).

https://www.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD202102&filename=1021631456.nh&uniplatform=OVERSEA&v=hYCoI0lwP5jVAP5O6mY1qaXQ0jqpSjw9i6NidnEX3Qo_mpiPgxAJO1pvGE4fdjb8

Wang, K. (2024). *Mobilizing the Inca heartland: A study of conflicts over mining in southern Peru* [Tesis doctoral, Universidad de Boston]. OpenBU. https://open.bu.edu/items/563f9ace-8d75-4fcb-a433-0bcca61aaff1

Walsh Perú (2020). *Modificación del estudio de impacto ambiental para el proyecto de expansión de la unidad minera Toromocho a 170,000 TPD: Resumen ejecutivo*. https://es.scribd.com/document/609824895/1-Resumen-Ejecutivo-MEIA-Toromocho-1

Warren, S. y McAuliffe, D. (2021). Homelessness and domestic and family violence in Queensland mining communities: The experiences of women and families accessing safe and affordable housing. *The Extractive Industries and Society*, *8*(4), 100974.

Weill, C. (2024). La otra cara de la moneda. Género, sexualidad y violencia en el contexto de la minería informal en Cotabambas y Chumbivilcas. *Revista Andina*, (61), 7-41.

Weldegiorgis, F. (2022). *Women and the mine of the future: A gendered analysis of employment and skills in the large-scale mining sector: Australia*. International Institute for Sustainable Development. https://www.iisd.org/system/files/2023-04/women-mine-of-the-future-australia.pdf

Women in Mining Perú. (s.f.). *Aliados institucionales*. https://wimperu.org/aliados-institucionales/

Women in Mining Perú. (2026, October 22). Desde #WIMPERÚ, sabemos que la transformación… [LinkedIn post]. LinkedIn. https://www.linkedin.com/posts/wimperaeq-liderazgofemenino-alianzasquetransforman-share-7519031202436071424-8_7k/

Xinhua (2023, octubre 18). Xi Jinpin *Zai disanjie "Yidai Yilu" guoji hezuo gaofeng luntan kaimushi shang de zhuzhi yanjiang (quanwen)* [Discurso de apertura en la ceremonia inaugural del Tercer Foro de Cooperación Internacional de la Franja y la Ruta (texto completo)]. Xinhua News Agency. https://www.gov.cn/yaowen/liebiao/202310/content_6909882.htm

Xinhua. (2017, abril 12). *Gaobie 78 sui de meikuang: guan kuang rongyi guan cheng nan liao qilai "tai nanshou"* [Adiós a una mina de carbón de 78 años de antigüedad: Cerrar minas es fácil, cerrar pueblos es difícil; hablar sobre ello es "demasiado doloroso"]. Xinhua. http://www.xinhuanet.com/politics/2017-04/12/c_1120791810_2.htm

Xinhua. (2025a, October 13). *Xi addresses Global Leaders' Meeting on Gender Equality and Women's Empowerment*. http://english.news.cn/20251013/a9ce938022c340b5abbf825c83d965c6/c.html

Xinhua. (2025b, September 19). *Boosting well-rounded development of women as China's national campaign: White paper*. http://english.news.cn/20250919/7305ddb2e727413f845e360db5893443/c.html

Yao, L. (2006). *Women in the mining industry of contemporary China*. En: K. Lahiri-Dutt y M. Macintyre (Eds.), Women miners in developing countries: Pit women and others (pp. 191–205). Ashgate. https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315233734-12/women-mining-industry-contemporary-china-linqing-yao

Zijin Mining Group. (s.f.). *Sustainable development*. https://www.zijinmining.com/sustainable/sus-develop.htm

Zijin Mining Group Co., Ltd. (2024, marzo 22). *2023 environmental, social and governance (ESG) report*. http://www.zijinmining.com/upload/file/2025/06/05/dfcaa046fa0e4271be28625ca99828e0.pdf