



Cartilla de Políticas Sociales

Para organizaciones y empresas mineras responsables del Perú

©SBC

Elaborado por:



La publicación “Cartilla Informativa de Políticas Sociales – 2026” ha sido realizada por Swiss Better Gold, un programa implementado por la Asociación Swiss Better Gold en colaboración con la Embajada de Suiza en el Perú, mediante su Cooperación Económica. En el Perú Swiss Better Gold es implementado por ABR Grupo Consultor y Asociados S.A.C.

Editado por:

ABR Grupo Consultor y Asociados S.A.C.

Dirección: Jr. Pascual Saco Oliveros 533 Santa Catalina, La Victoria, Lima, Perú.

T (+51) 991 239 977

Con apoyo de:

Embajada de Suiza en el Perú, mediante su Cooperación Económica

www.cooperacionsuiza.pe/seco

www.seco.admin.ch

Elaboración de contenidos:

Madeleyne Ccahuay

Apoyo editorial:

Barbara Stulz

Rosa Reyes

Cecilia López

Diseño y diagramación:

Anthony Roca

Fotografías:

©Swiss Better Gold

1ra. edición – Febrero 2026

Hecho el depósito legal en la Biblioteca Nacional del Perú: N° 2026-02341. Se autoriza la reproducción total o parcial de este documento, siempre y cuando se mencione la fuente. Distribución gratuita.

Prohibida su venta.



Políticas Sociales

Swiss Better Gold promueve y aplica criterios para una producción de oro responsable, teniendo como uno de sus pilares fundamentales la política social. Para facilitar su adopción, el equipo Swiss Better Gold brinda asistencia técnica a los productores que forman parte del programa, apoyándolos en la elaboración, aplicación y mejora continua de sus políticas sociales, con la finalidad de garantizar una implementación adecuada y eficiente, en beneficio de las y los trabajadores como de las operaciones mineras.

Esta guía tiene como objetivo ofrecer un panorama general de las políticas sociales que forman parte de los criterios de oro responsable establecidos por Swiss Better Gold, facilitando su comprensión e implementación.

¿Qué son las políticas sociales?

- Son principios, criterios y normas que definen las relaciones laborales dentro de las organizaciones mineras y entre las y los trabajadores, asimismo, con las comunidades aledañas.
- Buscan crear y fortalecer un clima laboral positivo, basado en el respeto mutuo, transparencia y comunicación efectiva.
- Estas políticas se encuentran amparadas en las leyes nacionales del Perú y en la normativa internacional, para el cumplimiento de las buenas prácticas de trabajo.
- La política social se complementa con medidas concretas de implementación y mecanismos de monitoreo que permiten evaluar su cumplimiento.
- Varios de los criterios de abastecimiento para un oro responsable promovidos por Swiss Better Gold se basan en la implementación de políticas sociales dentro de las organizaciones mineras afiliadas al programa.



Política de Erradicación Trabajo Infantil

El trabajo infantil es una de las actividades que más daña el tejido social de nuestro país, porque perjudica negativamente el desarrollo educativo y la salud de los niños, niñas y adolescentes.

¿Qué derechos afecta?

El trabajo de las y los niños pone en riesgo la salud física y emocional de acuerdo con su edad. Además, perpetua el ciclo de pobreza y exclusión de las familias con menores ingresos.

¿Por qué es importante NO recurrir al trabajo infantil?

Para prevenir los siguientes efectos negativos en los niños y niñas:

- **Peligros psicológicos:** baja autoestima, depresión, posibilidad de desarrollar traumas, fobias, ansiedad y pánico.
- **Peligros físicos:** intoxicaciones, heridas, mutilaciones, enfermedades ocupacionales, deformaciones físicas, bajas condiciones nutricionales, riesgo de cansancio, fatiga y muerte.
- **Peligros psicosociales:** retraso escolar y bajo desempeño intelectual; carencia de tiempo para la recreación y el juego, aislamiento y timidez para establecer vínculos de amistad.



©SBG

Es fundamental proteger a la niñez, garantizándoles un entorno seguro, libre de violencia y con oportunidades que les permitan construir un futuro mejor.

Marco legal:

- Constitución Política del Perú (1993), artículos 4 y 23: establecen la protección especial a los niños, niñas y adolescentes.
- Ley N° 27337, Código de los Niños y Adolescentes.
- Decreto Supremo N° 003-2010-MINDES: aprueba la relación de Trabajos Peligrosos y Actividades Peligrosas o Nocivas para la Salud Integral y la Moral de las y los Adolescentes.
- Convenio N° 182 de la OIT (1999), sobre las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación.
- Convenio N° 138 de la OIT (1973), sobre la edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo.
- Convenio Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (CDN, 1989), artículo 32: conoce el derecho de los niños, niñas y adolescentes a estar protegidos contra la explotación económica y el desempeño de trabajos peligrosos.

Política de Derechos Humanos



La Política de Derechos Humanos en el sector minero tiene como objetivo garantizar la dignidad, la libertad, la igualdad y el respeto de todas las personas, sin importar su origen, raza, sexo, religión o condición social. Estos derechos son universales, lo que significa que pertenecen a todos los seres humanos desde su nacimiento.

¿Qué son los Derechos Humanos?

Son derechos inherentes a todas las personas que protegen su vida, su libertad, su integridad y su bienestar. Incluyen el derecho a la educación, a la salud, al trabajo, a la libertad de expresión, a la justicia y a vivir sin discriminación, entre otros. Los Derechos Humanos están reconocidos y protegidos por las leyes nacionales y tratados internacionales.

¿Por qué es importante respetar los Derechos Humanos?

Respetar los Derechos Humanos es fundamental para construir una sociedad justa, pacífica y solidaria, ya que promueven la convivencia, la igualdad de oportunidades y la protección de los más vulnerables. Además, fomenta la empatía, la tolerancia y el desarrollo de comunidades donde cada persona pueda vivir con dignidad y libertad.

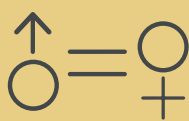
¿Por qué las organizaciones mineras deben tener una política de Derechos Humanos?

Dentro de los Derechos Humanos se contempla el respeto a los derechos laborales, los cuales promueven el trabajo digno. Esto implica desarrollar cualquier actividad laboral en condiciones justas, seguras y respetuosas, garantizando el bienestar y la dignidad de todas las personas trabajadoras. El trabajo digno es fundamental para el bienestar individual y colectivo, así como para el desarrollo de una sociedad equitativa.

Los Derechos Humanos son fundamentales para garantizar la dignidad, la libertad y la igualdad de todas las personas. Su respeto y promoción son esenciales para construir entornos laborales y una sociedad justa, solidaria y libre de discriminación.

Marco legal:

- Constitución Política del Perú (1993), capítulo I, artículo 2: reconoce y garantiza los derechos fundamentales de toda persona.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH, 1948).
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José, 1969), adoptada en el marco de la Organización de Estados Americanos (OEA).



Política de Igualdad de Género

La Política de Igualdad de Género busca garantizar las mismas oportunidades, derechos y trato entre mujeres y hombres en todos los ámbitos. Promueve la eliminación de la discriminación y fomenta la equidad en el trabajo, la educación y la participación social, contribuyendo a una sociedad más justa e inclusiva.

¿Qué es la igualdad de género?

Es la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para hombres y mujeres. De esta manera, toda persona puede acceder a un trabajo competitivo por puestos o cargos en igualdad de condiciones.

¿Qué es el objetivo de la igualdad de género?

- Impulsar que hombres y mujeres participen de manera equitativa en la toma de decisiones.
- Garantizar el acceso de las mujeres a cargos laborales, reconociendo y valorando su experiencia, preparación y competencias profesionales.
- Asegurar que tanto hombres como mujeres perciban un salario justo y cuenten con iguales oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.

La igualdad de género promueve un entorno justo, inclusivo y libre de discriminación contribuye a que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de desarrollo personal y profesional.

Marco legal:

- Ley N°28983 igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Ley N°30709: prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.
- Convenio N°100 de la OIT (1951), sobre la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor.
- Convenio N°111 de la OIT (1958), sobre la discriminación en el empleo y ocupación.



Política de Prohibición del Trabajo Forzoso

Erradicar el trabajo forzoso en la minería es un objetivo fundamental para asegurar condiciones de trabajo dignas y seguras.

¿Qué es el trabajo forzoso?

Es el trabajo que una persona se ve obligada a realizar en contra de su voluntad, debido a amenazas de castigo o represalias. En otras palabras, el trabajo forzoso consiste en cualquier actividad laboral que una persona realiza bajo amenaza, coerción o sin su consentimiento.

¿Qué derechos afecta?

Afecta los derechos fundamentales a la libertad de trabajo y a la dignidad humana.

¿Qué hacer para eliminar los casos de trabajo forzoso?

Implementar campañas de sensibilización y capacitación que promuevan los derechos laborales y fomenten oportunidades de trabajo decente. Asimismo, se requiere fortalecer la protección social y promover el diálogo como pilares para mejorar las condiciones laborales.

¿Qué institución se encarga de apoyar a las y los trabajadores?

Con el objetivo de prevenir y erradicar el trabajo forzoso y trabajo infantil en el país, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) cuenta con un Grupo Especializado de Inspectores del Trabajo encargados en estas materias.

Prevenir y erradicar el trabajo forzoso garantiza condiciones laborales justas, seguras y dignas para todos.

Marco legal:

- Convenio N°29 de la OIT (1930), sobre el trabajo forzoso u obligatorio.
- Convenio N°105 de la OIT (1957), sobre la abolición del trabajo forzoso.
- Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST): regula la prevención de riesgos laborales y protege la vida, la salud y el bienestar de las y los trabajadores.
- Ley N°29981: crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).

Política de No Soborno y Corrupción



La Política de No Soborno y Corrupción establece el compromiso de una entidad de actuar con integridad, transparencia y ética. Su objetivo es prevenir, detectar y erradicar cualquier práctica de soborno, corrupción o conducta indebida, promoviendo un entorno de confianza, cumplimiento legal y responsabilidad empresarial.

¿Qué es el soborno y corrupción?

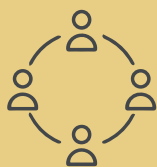
Son prácticas ilegales y antiéticas que afectan la justicia, la transparencia y el buen funcionamiento de las entidades públicas y privadas. Aunque están relacionadas, se diferencian de la siguiente manera:

- 1. Soborno** es ofrecer, dar, recibir o solicitar dinero, regalos, favores u otro beneficio para influir en la decisión de una persona en posición de poder.
- 2. Corrupción** es un término más amplio que incluye soborno, malversación, nepotismo, fraude y tráfico de influencias, entre otras conductas indebidas.

La lucha contra el soborno y la corrupción fortalece la confianza, protege la reputación de la organización y asegura un entorno de trabajo justo, ético y seguro para todas las personas.

Marco legal:

- Decreto Supremo N°092-2017-PCM: aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción en el Perú.
- Ley N°27693: crea la Unidad de Inteligencia Financiera del Perú (UIF-Perú), entidad responsable de recopilar, examinar, procesar, evaluar y compartir información destinada a identificar operaciones vinculadas al lavado de activos y al financiamiento del terrorismo.
- Decreto Supremo N°044-2018-PCM: publicado el 26 de abril de 2018, aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021.



Política de Relaciones con la Comunidad

La Política de Relaciones con la Comunidad busca fortalecer la confianza y cooperación entre la empresa y las comunidades, mediante una comunicación abierta y respetuosa. Su objetivo principal es generar un impacto positivo en el entorno social, cultural y ambiental, promoviendo el desarrollo local y fortaleciendo relaciones basadas en el respeto y la confianza mutua.

¿Qué contiene esta política?

Es un conjunto de principios, normas y acciones que una organización establece para garantizar que sus operaciones se realicen con transparencia, participación y responsabilidad social compartida.

¿Por qué son importantes las relaciones comunitarias?

Las relaciones comunitarias fortalecen la confianza y cooperación entre la empresa y la comunidad; de esta manera, facilitan el desarrollo local, previenen conflictos y mejoran la imagen y sostenibilidad de una organización.

Con ética, transparencia y respeto, generamos valor compartido y construimos un futuro sostenible junto a las comunidades.

Marco legal:

- Constitución Política del Perú (1993), reconoce los derechos fundamentales de las personas y comunidades (Art. 2 y 89).
- Ley N°29785, Ley de Consulta Previa (2011): busca garantizar la participación y el diálogo entre Estado, comunidades y empresas.
- Ley N°24656, Ley de comunidades campesinas (1987): establece el respeto de sus tierras, costumbres y decisiones colectivas.

Política de Seguridad y Derechos Humanos en el Entorno Laboral



La Política de Seguridad y Derechos Humanos en el Entorno Laboral garantiza un entorno de trabajo seguro, inclusivo y respetuoso, donde la seguridad, la salud, la dignidad y los derechos de todas las personas trabajadoras son prioridad.

Asimismo, promueve la igualdad de oportunidades, el bienestar integral y el respeto mutuo en todas las operaciones incluyendo a las empresas de servicios que forman parte de su gestión.

¿Qué contiene esta política?

Es un conjunto de normas y lineamientos que la empresa establece para garantizar que todos los trabajadores desarrollen sus actividades en un entorno seguro, saludable y respetuoso de sus derechos fundamentales.

¿Qué busca esta política?

Busca garantizar un trabajo digno, libre de riesgos, accidentes operacionales y enfermedades profesionales, así como asegurar el respeto y la protección de los derechos humanos de todas las personas impactadas por la actividad minera.

Con ética, transparencia y respeto, generamos valor compartido y construimos un futuro sostenible junto a las comunidades.

Marco legal:

- Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo: regula las obligaciones del empleador en cuanto a salud, higiene y prevención de riesgos laborales.
- Ley N°28806: regula la facultad del estado para verificar que las normas laborales, incluyendo las de seguridad y derechos humanos laborales, se cumplan.



Política de Derecho a Organizarse

Esta política respalda el ejercicio del derecho de asociación y de negociación colectiva, permitiendo que las y los trabajadores se organicen en sindicatos y dialoguen con sus empleadores sobre sus condiciones de trabajo, en un marco de respeto y equidad.

¿Qué contiene esta política?

La Política de Derecho a Organizarse es un conjunto de normas y principios que establecen y garantizan que las y los trabajadores tengan la libertad de formar, afiliarse y participar en sindicatos, asociaciones u otras organizaciones laborales sin sufrir represalias, discriminación o presión por parte del empleador.

¿Cuál es su objetivo?

Tiene como objetivo fomentar el trabajo justo, digno y equitativo, garantizando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



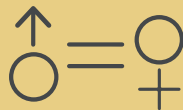
©SBG

Proteger la libertad de asociación laboral, asegura que las personas puedan defender sus intereses colectivos, negociar condiciones de trabajo y participar en actividades relacionadas con sus derechos laborales.

Marco legal:

- Convenio N°154 de la OIT (1981), artículo 2°, reconoce el derecho de las y los trabajadores a organizarse libremente para negociar condiciones laborales.
- Convenio N°87 de la OIT (1948), sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.
- Convenio N°98 de la OIT (1949), sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.
- Constitución Política del Perú (1993), en su artículo 28, reconoce el derecho de sindicación, negociación colectiva y huelga.
- Decreto Ley N°25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante el Decreto Supremo 011-92-TR.

Política de Prevención y Sanción Hostigamiento Sexual en el Trabajo



Esta política establece lineamientos claros para prevenir, detectar, atender y sancionar cualquier conducta de hostigamiento sexual, promoviendo la responsabilidad de todos los colaboradores y de la empresa en la creación de un entorno de trabajo libre de acoso y discriminación.

¿Qué es el hostigamiento sexual en el trabajo?

El hostigamiento sexual en el trabajo se refiere a cualquier comportamiento de naturaleza sexual no deseado que afecte la dignidad de una persona en el entorno laboral. Este puede manifestarse de manera verbal, física o visual y crea un ambiente intimidante, hostil o degradante para quien lo recibe.

¿Qué características tiene el hostigamiento sexual?

- El hostigamiento sexual se caracteriza por ser una conducta de naturaleza o connotación sexual no deseada, que puede manifestarse de manera verbal, no verbal o física, y que afecta la dignidad de la persona o deteriora el ambiente laboral.
- Entre las principales manifestaciones de hostigamiento sexual se incluyen: comentarios o insinuaciones de carácter sexual, miradas o gestos inapropiados, tocamientos o acercamientos corporales no consentidos, exigencias o proposiciones sexuales, así como la exhibición de material pornográfico.

¿Qué hacer para prevenir y eliminar el hostigamiento sexual laboral?

- Establecer canales confidenciales de denuncia y procedimientos claros de investigación y sanción, incluyendo la conformación de un Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual Laboral, en caso de que la empresa cuente con 20 o más trabajadores.
- Capacitar a las y los trabajadores con el fin de sensibilizar sobre el hostigamiento sexual, sus consecuencias y mecanismos de prevención.
- Fomentar una cultura organizacional basada en la comunicación abierta, el respeto mutuo y el diálogo constructivo.

El compromiso firme de prevenir y sancionar cualquier forma de hostigamiento sexual en el trabajo promueve un ambiente laboral seguro, respetuoso e inclusivo para todas las personas.

Marco legal:

- Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Supremo N°014-2019-TR: crea el Servicio de Orientación y Acompañamiento para los Casos de Hostigamiento Sexual en el Trabajo - "Trabaja Sin Acoso".

Pequeñas acciones que transforman: desde la minería, construimos un camino hacia el desarrollo sostenible.

Cada empresa comprometida con el cumplimiento de los criterios de Swiss Better Gold incorpora en su actividad minera diaria las siguientes políticas:

- Erradicación del trabajo infantil: no se permite el trabajo de menores.
- Prohibición del trabajo forzoso: el trabajo debe ser libre y voluntario.
- Derechos Humanos: se promueve un entorno justo, digno y seguro.
- No al soborno y corrupción: se rechazan todas las prácticas corruptas.
- Igualdad de género: se fomenta la equidad y la no discriminación.
- Relaciones con la comunidad: se mantiene un diálogo respetuoso con las comunidades.
- Seguridad y Derechos Humanos: la seguridad se maneja cuidando los derechos de todas las personas.
- Derecho a organizarse: se respetan los derechos laborales y sindicales.
- Prevención y sanción del hostigamiento sexual en el trabajo: se crean espacios de trabajo seguros y libres de acoso.

Swiss Better Gold – ¿Quiénes somos?

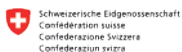
Swiss Better Gold es un programa implementado por la Asociación Swiss Better Gold, en colaboración con la Secretaría de Estado para Asuntos Económicos de Suiza (SECO). Fundado en 2013, Swiss Better Gold está dedicado a mejorar las condiciones de trabajo y de vida en las minas asociadas y en las comunidades mineras. Tiene como objetivo establecer cadenas de valor de oro responsables, trazables y resilientes desde las minas artesanales, de pequeña y mediana escala hasta el mercado suizo, fomentando prácticas sociales y ambientales responsables en las cadenas de valor del oro.

 www.ororesponsable.org

 Iniciativa Suiza Oro Responsable

 Company/Swiss Better Gold

 Iniciativa Suiza Oro Responsable



Embajada de Suiza en el Perú

Secretaría de Estado para Asuntos Económicos SECO

SBG **SWISSBETTERGOLD**
ASSOCIATION