



UNCUYO
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CUYO

FCE
FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS

Licenciatura en Administración

El Papel de la Mujer en la Minería Argentina

Autora: Srta. Verónica Gabriela Álvarez

Registro: 22341

Veronicagabriela.alvarez@fce.uncu.edu.ar

Director: Dr. Germán Dueñas Ramia

Mendoza, 2024

Índice

Resumen Técnico	7
Introducción	8
Capítulo I: Minería y Proceso Productivo.....	10
1. Definición de Minería y su Proceso Productivo	10
1.1 ¿Qué es la Minería?.....	11
1.2 ¿Para qué Sirve la Minería? ¿Cuáles son sus Principales Usos?	11
1.3 ¿Qué Tipos de Minería Existen?	12
1.4 ¿Qué Países Desarrollan la Minería?	13
1.5 ¿Cuáles son las Etapas de un Proyecto Minero?	14
1.6 Proceso Productivo	19
Capítulo II: Contextualización de la Industria Minera en Argentina	22
2.1 ¿Qué Minerales Produce Argentina y en qué Cantidades? ¿Cuál es la Importancia Relativa de Cada uno de los Minerales en la Economía Argentina?	24
2.2 ¿Cuál es el Potencial de la Minería en Argentina?	25
2.3 ¿Qué Diferencias y qué Similitudes hay Entre la Minería Actual y la que se Hacía en el Pasado?	27
2.4 ¿Cuántos Puestos de Trabajo Genera la Minería?	30
2.5 ¿Cuáles son las Principales Provincias en Materia de Empleo Minero?	31
2.6 ¿Cómo son las Condiciones Laborales en la Minería Actual?	32
2.7 ¿Qué Perfiles Profesionales y Técnicos Demanda la Actividad Minera?	34
2.8 ¿Cómo es la Composición de Género de la Actividad Minera?	37
Capítulo III: Historia de la Participación Femenina en la Minería Argentina.....	39
3.1 Antecedentes Históricos de la Participación de las Mujeres en la Minería.....	39
3.2 Las Mujeres en la Minería Actual.....	44

3.3 Participación Femenina en Roles Técnicos y de Liderazgo	47
3.4 Desafíos Persistentes.....	47
3.5 Casos de Éxito y Buenas Prácticas	48
3.6 Las Mujeres en la Minería: un Desafío y una Oportunidad	49
3.7 Conclusión.....	50
Capítulo IV: Conceptualización de Diversidad y Diversidad en la Minería	51
4.1 Definición de diversidad.....	51
4.2 Dimensiones de la Diversidad	52
4.3 El Concepto de Diversidad en la Empresa.....	52
4.4 Gestión de la Diversidad.....	55
4.5 Los Beneficios de la Gestión de la Diversidad Para las Organizaciones.....	57
4.6 Cómo Incorporar Políticas de Diversidad Dentro de las Organizaciones	59
4.7 Políticas de Diversidad de Género.....	60
4.7.1 Políticas de Reclutamiento y Selección de Personal.....	60
4.7.2 Políticas de Conciliación Entre la Vida Laboral, Familiar y Personal	61
4.7.3 Políticas de Carrera o Desarrollo Profesional.....	62
4.7.4 Políticas Comunicacionales	62
4.7.5 Políticas de Infraestructura Organizacional	62
4.7.6 Política de Remuneración	63
Capítulo V: Metodología de la investigación	64
5.1 Tema: El Papel de la Mujer en la Minería Argentina	64
5.2 Objetivos de la Investigación	64
5.2.1 Objetivo General	64
5.2.2 Objetivo Secundario.....	65
5.3 Justificación del Tema de Investigación.....	66
5.4 Hipótesis Principal	68

5.5 Hipótesis Secundarias	68
Hipótesis Secundaria 1:	68
Hipótesis Secundaria 2:	68
5.6 Justificación de las Hipótesis	69
5.7 Metodología para la Prueba de Hipótesis	69
5.8 Muestra	72
5.8.1 La muestra de expertos	72
5.9 Conclusión.....	73
Capítulo VI: Resultados de la investigación	74
6.1 Entrevista a mujeres que se desempeñan en la industria minera Argentina:	74
6.1.1 Datos Demográficos: Rango Etario	74
6.1.2 Trayectoria en la Minería.....	74
6.1.3 Tipo de Puesto de Trabajo en la Minería.....	75
6.1.4 Nivel de Estudios Alcanzado	75
6.1.5 Discriminación de Género	75
6.1.6 Equidad y Oportunidades.....	76
6.1.7 Salarios y Beneficios.....	76
6.1.8 Infraestructura y EPP	77
6.1.9 Presión en el Trabajo	77
6.1.10 Tareas Domésticas o Cargas Familiares.....	78
6.2 Entrevistas a Gerentes de Recursos Humanos	78
6.3 Entrevistas a Otros Actores de la Actividad Minera	80
Capítulo VII: Análisis de los resultados	82
7.1 Introducción.....	82
7.2 Análisis de los Resultados.....	82
7.2.1 Rango Etario de las Trabajadoras Mineras:	82

7.2.2 Lugar Geográfico de Trabajo:	83
7.2.3 Años de Trayectoria en la Minería:.....	84
7.2.4 Puestos de Trabajo de las Mineras	85
7.2.5 Nivel de Estudio	86
7.2.6 Situaciones de Discriminación	88
7.2.7 Oportunidades Laborales	89
7.2.8 Salario.....	90
7.2.9 Beneficios	91
7.2.10 Infraestructura, ropa de trabajo y EEP	93
7.2.11 Presión en el Trabajo	95
7.3. Análisis de las Respuestas Obtenidas de las Entrevistas.....	95
Capítulo VIII: Conclusiones.....	97
8.1 Cambio Organizacional Desde un Enfoque de Género y Diversidad	97
8.2 Fomentar el Ingreso, la Participación, el Desarrollo y la Permanencia de las Mujeres en la Industria Minera	98
8.3 Equilibrio Entre la Vida Personal y Laboral	99
8.4 Promover Espacios Laborales Libres de Acoso y de Violencias	100
8.5 Recomendaciones.....	101
8.5.1 Reforzar y Comunicar las Políticas de Equidad.....	101
8.5.2 Monitoreo y Evaluación Continua.....	101
8.5.3 Promoción Activa del Liderazgo Femenino	101
8.5.4 Crear un Entorno Inclusivo.....	101
8.5.5 Aumentar la Transparencia Salarial	102
8.5.6 Realizar Auditorías Salariales Periódicas	102
8.5.7 Capacitación en Sesgos Inconscientes	102
8.5.8 Políticas de Remuneración Basadas en Mérito	102

8.5.9 Claridad y Transparencia en la Comunicación de Beneficios	102
8.5.10 Evaluación de la Equidad en los Beneficios	103
8.5.11 Encuestas y Feedback Continuo	103
8.5.12 Beneficios Inclusivos para Todos	103
8.5.13 Evaluaciones Periódicas de Infraestructura.....	103
8.5.14 Mejorar la Ropa de Trabajo y EPP	104
8.6 Caso de éxito y buenas practicas	104
Bibliografía.....	106
Anexos.....	107
Anexo A.....	107
Anexo B.....	110

Resumen Técnico

El trabajo "El papel de la mujer en la minería Argentina" examina la participación femenina en una industria tradicionalmente masculina. Se enfoca en las brechas de género en el acceso al empleo, las oportunidades de desarrollo y las barreras que persisten. A través de la recolección de datos, se analiza cómo, aunque la presencia femenina ha crecido en los últimos años, las mujeres siguen siendo minoría, representando solo el 10.5% de la fuerza laboral en el sector minero.

El estudio aborda también los desafíos que enfrentan las mujeres, como la falta de infraestructura adecuada, la discriminación de género, y las dificultades para equilibrar la vida laboral con la familiar, especialmente por los regímenes de trabajo en áreas remotas. A pesar de estos obstáculos, cada vez más mujeres ocupan roles técnicos y de liderazgo, aunque las desigualdades salariales y de oportunidades persisten.

La investigación concluye con recomendaciones dirigidas al sector público y privado para fomentar una mayor equidad de género. Estas incluyen la implementación de políticas inclusivas, la mejora de las condiciones laborales, la promoción de liderazgo femenino, y la creación de un entorno de trabajo más equitativo y libre de acoso. El papel de la mujer en la minería representa tanto un desafío como una oportunidad para transformar el sector y avanzar hacia una mayor igualdad de género.

Palabras clave: Brechas de género, equidad, condiciones laborales, infraestructura, equilibrio vida laboral y familiar, roles de liderazgo, políticas inclusivas, entorno de trabajo equitativo y libre de acoso.

Introducción

En el presente trabajo voy a hablar del papel de la mujer en la industria minera. Detallando los desafíos que enfrentan tanto las mujeres, como las empresas que tienden a un ámbito de trabajo más inclusivo y diverso.

Este estudio se realizó recogiendo datos e información acerca de la participación de las mujeres en la industria de la gran minería en la Argentina, analizando las brechas de género en el sector. El estudio concluye con algunas recomendaciones dirigidas al sector público y privado que permitan avanzar hacia la igualdad de oportunidades.

La historia minera de Argentina abarca su vasto territorio continental de casi tres millones de kilómetros cuadrados. A lo largo de los dos siglos de vida independiente, ha sido escenario de diversas actividades mineras, especialmente en el ámbito de la minería de pequeña y mediana escala. Se han explotado una variedad de minerales, combustibles y rocas industriales, contribuyendo significativamente a las materias primas necesarias para la economía del país. Además, los minerales argentinos han sido una fuente interesante de divisas a través de las exportaciones.

A pesar de esta rica historia de eventos mineros, Argentina no ha logrado desarrollar una industria minera importante y sostenible, especialmente en el caso de los minerales metalíferos y los combustibles minerales sólidos. Aunque ha mantenido una producción aceptable de minerales no metalíferos y rocas de aplicación industrial, su participación en la economía ha sido modesta, representando tradicionalmente menos del 0,50 % del producto bruto interno (PBI). Aunque se han registrado numerosos hallazgos de minerales, estos no han sido suficientes para construir una industria minera activa y verdadera. Sin embargo, en las últimas décadas, se han observado cambios en las características mineras del país, lo que podría marcar el inicio de una transformación en su economía tradicional.

En Argentina existen brechas de género en el acceso, la participación y la permanencia de las mujeres en las empresas mineras. Situación que se observa a la hora de analizar una escasa participación del 10,5% de las mujeres en el sector minero a gran escala. A pesar de que se han producido cambios en las últimas décadas, evidenciando una mayor inserción de las mujeres en el ámbito laboral, las perspectivas de las mujeres están muy lejos de ser iguales que la de los hombres. (Mondino, 2023)

Capítulo I: Minería y Proceso Productivo

1. Definición de Minería y su Proceso Productivo

La actividad minera en el mundo data del periodo Paleolítico que va del año 2.500.000 a.C. hasta los 8000 a.C. Esta actividad surge y progresa por la necesidad de fabricar útiles y herramientas para el desarrollo de la actividad humana.

La minería plantea debates muy profundos en nuestro país y sobre todo en Mendoza. En una época de acceso a la información de manera instantánea, sin chequeo de las fuentes y sesgado por el acceso a la información sin respaldo de fuentes oficiales o de datos tergiversados para lograr adeptos, la minería es un tema de alta sensibilidad social.

Es una actividad inevitable para el desarrollo y avance de la tecnología, y la evolución del ser humano.

Hoy voy a hablar del papel de la mujer en la industria minera, en Argentina. Es un país con un vasto territorio, lleno de diversidad de climas, culturas y recursos. Un territorio tan extenso donde podemos encontrarnos con las más diversas formas de vida, diferentes culturas, tan inmensamente extenso que tomando un avión podemos pasar de estar en una zona geográfica con clima tropical, a estar sentados contemplando un glaciar con miles de millones de años de antigüedad.

Hoy Argentina atraviesa nuevamente una crisis económica, volviéndose un territorio muy atractivo para las inversiones extranjeras. Tal es el caso de las inversiones mineras que en los últimos años ha crecido enormemente.

La minería está presente en nuestra vida diaria y es una actividad importante para el desarrollo del país. Sin embargo, también es una actividad sobre la cual hay frecuentes controversias públicas. Hoy la sociedad exige mejorar los estándares, la transparencia y la información sobre actividades productivas como la minería. (Secretaría de Minería de la Nación Argentina, 2022)

1.1 ¿Qué es la Minería?

La minería se define como una actividad económica del sector primario, que se enfoca en la obtención de minerales, a partir de la búsqueda, extracción, procesamiento y comercialización de minerales que existen en la corteza terrestre.

Es una de las actividades más antiguas de la humanidad, y desde la prehistoria el hombre ha usado diversos minerales para la fabricación de herramientas y armas.

La industria minera es importante, ya que ha desarrollado técnicas, estudios y análisis fisicoquímicos para mejorar la exploración y explotación de los yacimientos.

Las compañías o empresas mineras son las encargadas de llevar, ésta actividad económica, a cabo como industria, cuya competitividad depende de la producción del mineral extraído y de la calidad y cantidad de este.

La actividad minera se puede dividir en minería a gran escala, mediana y pequeña minería. No obstante, en algunos países existe una cuarta categoría, la artesanal.

Ciertas organizaciones, como el Banco Mundial, consideran a la minería como uno de los indicadores básicos de las posibilidades de desarrollo económico de una localidad, región o país. En 2021, se estimaba que la minería creaba \$1.8 billones de dólares en actividad económica mundial. La mayoría de los gobiernos del mundo supervisan o controlan muy de cerca la industria minera. Muchas leyes buscan el cuidado del medio ambiente y la seguridad de los mineros.

1.2 ¿Para qué Sirve la Minería? ¿Cuáles son sus Principales Usos?

Desde el comienzo de la civilización humana, la minería ha estado presente en nuestra vida cotidiana. En nuestras casas, casi todo está constituido por minerales: ladrillos, tejas, cerámicas, baldosas, hierros, chapas, alambres, bronce, caños, cables, herrajes, pinturas,

sanitarios, herramientas y vajilla, estos elementos se producen con minerales extraídos de la tierra.

También utilizamos vehículos, contruidos casi totalmente por insumos que provienen de la minería. El combustible que lo hace funcionar, el pavimento sobre el que se desplaza y los semáforos son de origen mineral. Sin la minería no serían posibles las grandes obras civiles, ferrocarriles, barcos ni máquinas o instalaciones industriales del mundo moderno. Tampoco se podría producir y transportar energía, ni herramientas o máquinas para sembrar, cosechar, elaborar, procesar, conservar y transportar alimentos o producir cualquier bien de la economía.

Los servicios también dependen de los minerales a través de la tecnología, desde peluquerías hasta empresas de tecnología de información. Sin minería sería difícil producir arte, tampoco sería posible la existencia de Internet, ni las computadoras, ni las telecomunicaciones, ya que la electrónica requiere de una amplia variedad de minerales.

Asimismo, las energías renovables, fundamentales para lidiar con el cambio climático, requieren de la minería. En resumidas cuentas, tanto nuestra sociedad actual como las del pasado han estado edificadas sobre producción e industrialización de minerales. Ya lo dice un viejo adagio del sector: “si no es cultivado, tiene que ser minado”

1.3 ¿Qué Tipos de Minería Existen?

Habitualmente hablamos de “minería” como un todo, pero hay distintos tipos de minería.

Dependiendo del tipo de mineral a extraer, la actividad se divide en:

- Minería metalúrgica (cobre, oro, plata, aluminio, plomo, hierro, mercurio, etc.)

que son empleados como materias primas básicas.

- Minería no metalúrgica o también denominada de cantera y construcción (arcilla, cuarzo, zafiro, esmeralda, granito, mármol, mica, etc.). Obtiene materiales de construcción y materia prima para joyería y ornamentación, entre otros usos.

- Minerales energéticos o combustibles, empleados principalmente para generar energía, por ejemplo el petróleo, gas natural y carbón.

1.4 ¿Qué Países Desarrollan la Minería?

La minería se desarrolla a nivel mundial, dada la importancia que tiene en nuestra vida cotidiana y la amplia distribución territorial de los yacimientos, una gran cantidad de países desarrollan actividades mineras en sus territorios. De acuerdo con la base de datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)¹, que cuenta con información desagregada de 66 países, en el año 2018 el PBI minero global fue equivalente al 0,65% del PBI global (considerando únicamente el eslabón primario).

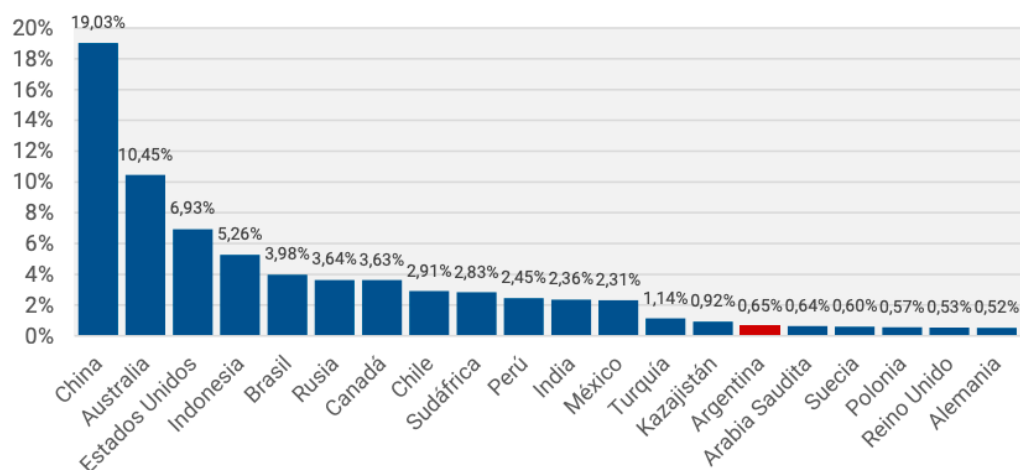
China es por lejos el país que más contribuye al PBI minero global, con un 19%. Le sigue Australia con un 10,5% y Estados Unidos con un 6,9% del total. Países desarrollados como Canadá, Reino Unido, Alemania y Suecia están entre los 20 más mineros del mundo, al igual que grandes países emergentes tales como Indonesia, Brasil, Rusia, India, México o Turquía.

Argentina se encuentra en el puesto 15 a nivel global, con un 0,65% del total del PBI minero mundial.

¹ La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) es una organización internacional cuya misión es diseñar mejores políticas para **una vida mejor**.

Gráfico 1

Participación de los Principales 20 Países en el PBI Minero Global



Fuente: elaboración propia en base a TIVA-OCDE. Datos a 2018.

1.5 ¿Cuáles son las Etapas de un Proyecto Minero?

Las etapas de un proyecto minero se describen a continuación en según el orden de avance. En general se distinguen las siguientes etapas:

a. Prospección

Etapa orientada a determinar las áreas de posible mineralización, es decir, con presencia de minerales de interés en una alta concentración, con potencial de ser futuras áreas de exploración. Este proceso se lleva adelante por medio de actividades poco invasivas sobre el terreno, generalmente realizando un mapeo detallado del área de interés con el uso de herramientas informáticas especializadas. Se realiza una recolección de muestras de roca que

serán analizadas en laboratorio y también se llevan adelante estudios geofísicos para evaluar con más precisión las características del subsuelo.

b. Exploración inicial

La fase de exploración inicial tiene como propósito identificar las características geológicas clave de un depósito previamente detectado durante la etapa de prospección. En esta etapa, se busca responder a preguntas fundamentales:

¿Qué minerales contiene el depósito?

¿Cuánto mineral de interés está presente?

¿Cómo se distribuye en profundidad y extensión?

Aunque se recopilan datos mediante muestreo, aún no son suficientes para evaluar la viabilidad económica del recurso. Esta etapa es esencial para comprender la geología del depósito y sentar las bases para investigaciones más detalladas en etapas posteriores.

c. Exploración Avanzada

La fase de exploración avanzada tiene como objetivo definir las características del posible yacimiento una vez que se han identificado las zonas con mayor contenido mineral. Durante esta etapa, se incrementa significativamente el número de perforaciones, especialmente utilizando el método DDH (perforación diamantina), que proporciona datos más precisos sobre lo que se encuentra en el subsuelo. Los datos recopilados en esta fase son suficientes para realizar una primera estimación del recurso.

d. Evaluación Económica Preliminar

Es el análisis general del cual se obtiene un informe preliminar, conocido como “PEA” en inglés. Se lleva a cabo en las primeras etapas de un proyecto con el objetivo de establecer las reservas iniciales. Estas reservas representan la parte del recurso mineral que puede extraerse con un beneficio económico.

Se consideran varios factores clave para determinar la viabilidad económica de un proyecto minero. Algunos de estos factores incluyen:

Reservas Iniciales: Se evalúa la parte del recurso mineral que puede extraerse con un beneficio económico. Esto proporciona una estimación inicial de las reservas disponibles.

Costos de Producción: Se analizan los costos asociados con la extracción, procesamiento y transporte del mineral. Esto incluye gastos como mano de obra, equipos, energía y logística.

Precios de los minerales: Se consideran los precios actuales y proyectados de los minerales en el mercado. Estos precios afectan directamente los ingresos generados por la venta del mineral.

Infraestructura y Logística: Se evalúa la disponibilidad y accesibilidad de infraestructura necesaria, como carreteras, ferrocarriles, puertos y suministro de energía.

Aspectos Ambientales y Sociales: Se estudian los impactos ambientales y sociales del proyecto. Esto incluye permisos, regulaciones y medidas para mitigar cualquier impacto negativo.

Tecnología y Métodos de Extracción: Se analizan las tecnologías y métodos utilizados para extraer y procesar el mineral. Esto afecta la eficiencia y los costos operativos.

Análisis de Sensibilidad: Se realizan escenarios de sensibilidad para comprender cómo cambios en los precios, costos o reservas afectarían la viabilidad del proyecto.

e. Prefactibilidad

Es un análisis más profundo para evaluar la viabilidad de la puesta en marcha del proyecto.

Se realiza el análisis de los costos en base a la información obtenida en las etapas anteriores y el análisis financiero del proyecto se basa sobre consideraciones mineras, de procesamiento, metalúrgicas, económicas, comerciales, legales, ambientales, sociales y gubernamentales.

f. Factibilidad

En la etapa de Factibilidad se define cómo será el diseño de la mina, el método de explotación, el proceso productivo de los minerales, el transporte, además de los costos de producción y los recursos requeridos para desarrollar la mina. En función de la ley del mineral (la concentración de mineral en la roca) y la cantidad de mineral, se determina también la factibilidad económica del proyecto.

g. Construcción

En esta etapa se realizan todas las obras de infraestructura para contar con las instalaciones necesarias para la puesta en marcha del proyecto (preparación de caminos, construcción de planta, etc.).

Esta parte del proceso tiene una duración de varios años para mineras metalíferas, como el cobre, oro y plata. Aquí es donde se demanda la mayor cantidad de mano de obra.

También favorece el desarrollo de proveedores (construcción, servicios de ingeniería, transporte, logística, catering, comercio de insumos, etc.) en las regiones donde se ubica el proyecto.

h. Operación

En este punto es cuando empieza la producción, comienza la extracción y comercialización de los minerales.

En el caso de minerales destinados a exportación, en este momento comienza el flujo periódico de ingreso de divisas al país.

i. Mantenimiento

Consiste en un programa sistemático de revisiones a las herramientas y maquinarias del sistema productivo de la mina.

El mantenimiento se realiza de manera preventiva y correctiva durante el proceso de producción, como así también, anterior al proceso de cierre. Es diferente a la etapa de operación porque, en estos momentos, se detiene la producción.

j. Proceso de cierre

Esta etapa se alcanza cuando el proyecto llega al final de su vida útil y se deben llevar adelante las tareas de remediación del sitio donde se desarrolló la actividad, tal como se había previsto al inicio del proyecto y según los esquemas autorizados por las autoridades competentes.

1.6 Proceso Productivo

¿Cómo son los tipos de explotación minera actual? ¿Cómo funciona la minería a cielo abierto? ¿Cómo funciona la minería subterránea? ¿Y la de litio?

Existen en la actualidad diferentes métodos de explotación minera. En lo referente a la minería tradicional existen dos grandes formas de obtención de los minerales: subterránea y a cielo abierto o superficial. Ésta última engloba diversas metodologías e incluye los llamados Open Pit (rajo o tajo abiertos), muy utilizados en minería de gran escala.

El método de minería a cielo abierto puede ser empleado para la extracción de minerales metálicos o no metálicos a partir de cualquier depósito mineral cercano a la superficie del terreno. Para estas operaciones se requiere relativamente poco personal por unidad de producto, dado que existe un alto grado de mecanización en las tareas.

En el caso de rocas de baja ley, es decir con porcentajes bajos de mineralización, se utilizan los open pit, ya que la finalidad es extraer grandes volúmenes de roca. Para lo cual se realizan aberturas de grandes dimensiones en el terreno desarrollada con mucha precisión, para lograr extraer el máximo contenido de roca mineralizada y que a su vez no exista peligro de derrumbe. Luego de la extracción de la roca mineralizada, el material es transportado a una planta de procesamiento para disminuir su tamaño, por medio de la etapa de molienda y luego continuar con los procesos de separación del mineral de interés del resto de la roca obtenida.

La minería subterránea es la explotación del recurso minero que se desarrolla por debajo tierra. Este método es más caro que el superficial y para llevarlo a cabo se deben considerar las características propias del depósito de mineral, el cual generalmente se encuentra en profundidad, y el costo de extracción.

Por estos motivos la minería subterránea suele implementarse en depósitos de minerales con vetas de oro y/o plata, que tienen poco espesor y gran profundidad, o también en depósitos horizontales profundos como, por ejemplo, los grandes yacimientos de carbón que, en nuestro país, se disponen en forma de mantos horizontales a profundidades que promedian los 300 metros. En la minería subterránea se aplican una amplia variedad de métodos de ingeniería, los cuales dependen de la variedad de los depósitos de mineral a extraer.

Se puede afirmar que la minería subterránea es más costosa que la minería a cielo abierto o superficial. Debido a que el proceso de explotación es más complejo, suele demandar mayor cantidad mano de obra especializada, mientras que existen mayores riesgos para quienes trabajan allí. En este sentido, los sistemas de ventilación, energía, transporte y seguridad suelen ser grandes desafíos para su aplicación y mantenimiento.

En el caso del litio, se aplica un proceso de extracción particular y propio de este mineral, el cual consiste en un sistema de bombeo seguido de evaporación de la salmuera. Más precisamente, se bombea salmuera (agua subterránea con alta concentración de sales) desde las profundidades del salar, la cual es transportada a grandes piletas de evaporación construidas en las propias salinas que están impermeabilizadas. En estas piletas se separa el litio de otras sales (sales de sodio, por ejemplo) mediante evaporación y/o precipitación hasta obtener una salmuera concentrada en litio.

El procesamiento de compuestos de litio (como cloruros, carbonatos o hidróxidos) continúa en una planta industrial, con un proceso químico en el que se utilizan reactivos para extraer nuevos residuos y alcanzar la pureza deseada. Hoy, Argentina produce carbonato de litio con pureza mayor al 99%, lo que equivale a litio útil para la elaboración de baterías.

Capítulo II: Contextualización de la Industria Minera en Argentina

La mayoría de los depósitos minerales en Argentina se encuentran cercanos a la Cordillera de los Andes. Sobre ella se sitúan los principales distritos mineros en exploración y explotación.

La actualidad de la minería metalífera en Argentina está caracterizada por operaciones y proyectos en los que los principales productos son oro, plata, cobre, plomo y zinc.

Del total de los establecimientos mineros en funcionamiento en nuestro país, encontramos 8 yacimientos mineros de oro, 4 establecimientos de plata y oro y 3 establecimientos de plomo y zinc.

En total, Argentina cuenta con 87 proyectos mineros en distintas etapas de avance, incluyendo 17 minas en producción, 3 en construcción o ampliación, y otros 12 con factibilidad técnica y económica anunciada.

No hay operaciones de cobre en la actualidad, sin embargo, existen 7 proyectos en etapa avanzada, varios de los cuales pueden ser considerados de clase mundial por sus dimensiones y contenido metálico.

Argentina tiene potencial para hacer crecer su capacidad productiva ya que cuenta con un total de 33 proyectos con recursos identificados de este tipo, y más de 250 prospectos u ocurrencias minerales en zonas con alto potencial geológico.

Tabla 1*Tabla de Minería Metalífera en Argentina*

Operación Minera	Producto	Provincia	Operadora
Ajedrez	Oro	Jujuy	Espiritu Los Andes S.A.
Cerro Moro	Oro y Plata	Santa Cruz	Yamana Gold Inc.
Cerro Negro	Oro y Plata	Santa Cruz	Newmont
Cerro Vanguardia	Oro y Plata	Santa Cruz	Anglogold Ashanti/ Formicruz
Gualcamayo	Oro	San Juan	Mineros S.A.
Veladero	Oro y Plata	San Juan	Barrick Gold
San Jose	Oro y Plata	Santa Cruz	Hochschild Minnig Plc / Mc Ewen Mining Inc

Nota: Principales yacimientos en actividad en Argentina – Año 2022

Nuestro país forma parte del denominado “triángulo del litio”, que abarca parte de las provincias de Jujuy, Salta y Catamarca. Es actualmente el cuarto productor mundial de litio, después de Australia, Chile y China.

El triángulo del litio, compuesto por Argentina, Bolivia y Chile alberga aproximadamente el 65% de los recursos mundiales y representa el 29,5% de la producción mundial. En cuanto a los yacimientos específicos de litio en Argentina, se encuentran:

Salar Centenario (Salta): operado por la empresa francesa Bolloré y Pininfarina.

Salar Chancari (Jujuy): también vinculado a la empresa francesa Bolloré y Pininfarina.

Además, en el país existen 38 proyectos mineros que tienen al litio como mineral principal. Estos proyectos se distribuyen de la siguiente manera:

17 en Salta

14 en Catamarca

5 en Jujuy

1 en San Juan

1 que comparten Catamarca y Salta

2.1 ¿Qué Minerales Produce Argentina y en qué Cantidades? ¿Cuál es la Importancia Relativa de Cada uno de los Minerales en la Economía Argentina?

Argentina es un país rico en recursos naturales, produce más de 30 tipos diferentes de minerales. Estos minerales desempeñan un papel crucial en la economía y la industria del país. A continuación, se presenta un resumen de los minerales más destacados:

Oro: El oro es uno de los minerales más valiosos y representa aproximadamente el 57,4% de la producción minera total en Argentina.

Plata: La plata es otro recurso importante, contribuyendo alrededor del 15,9% al Producto Bruto Interno (PBI) minero del país.

Litio: Argentina es el cuarto productor mundial de litio. Este mineral es esencial para las baterías recargables y se utiliza en la industria de la electrónica y la energía renovable. El litio representa alrededor del 7,0% de la producción total, incluyendo carbonato y cloruro de litio.

Además de estos tres minerales clave, Argentina también extrae otros minerales como triturados pétreos, arena, plomo, caliza, canto rodado, zinc, sal, boratos, arcillas y carbón mineral. Aunque la producción de cobre disminuyó después del cierre de la mina Bajo La Alumbra en 2018, se espera que las inversiones en yacimientos maduren y permitan un aumento en la producción de cobre en la segunda mitad de esta década.

En resumen, la diversidad de minerales en Argentina contribuye significativamente a su economía y desarrollo industrial.

Tabla 2

Producción de Minerales en Argentina, 2019

Mineral	Participación en el PBI Minero
Oro	57,4%
Plata	15,9%
Carbonato de Litio	6,3%

Nota: Porcentaje de participacion, por mineral, en el PBI Minero.

2.2 ¿Cuál es el Potencial de la Minería en Argentina?

En 2021, la minería representó alrededor del 4% de las exportaciones de bienes, con más de U\$S 3.200 millones. Esta cifra es similar a las exportaciones de carne bovina y las del complejo triguero. La minería emplea a más de 33.000 personas de manera directa, con la particularidad de que este empleo se ubica en regiones alejadas de los principales centros urbanos del país. Dentro de la minería, el segmento metalífero (el principal) constituye, junto con los hidrocarburos, el sector de mayor remuneración y formalidad del país.

Se puede afirmar que la minería contribuye a la generación de polos productivos colaborando con la descentralización de la población, por fuera de la zona Centro. A los fines de obtener una referencia acerca del potencial minero que se encuentra aún sin explotar bajo

los suelos argentinos, se pueden tomar como referencia los niveles productivos alcanzados por los países vecinos de Chile y Perú, con los cuales compartimos la Cordillera de los Andes. En efecto, ambos países encabezan los rankings de exportaciones de minerales globales, ocupando el primer y segundo lugar como productores mundiales de cobre, respectivamente, en tanto que Perú ocupa también el tercer lugar en producción de plata (Anuario de Estadísticas del Cobre y Otros Minerales 2001-2020, Cochilco).

Argentina posee una de las principales reservas de minerales a nivel mundial, lo cual la hace atractiva para las inversiones mineras.

El noroeste de nuestro país forma junto con Chile y Bolivia el denominado “Triángulo del Litio” y constituye en la actualidad el cuarto productor global y la tercera reserva mundial de este mineral. Sin embargo, debe comprenderse que las reservas minerales constituyen un concepto dinámico, basado en la exploración realizada y condiciones económicas que las hacen factibles de explotar económicamente.

En este sentido, Argentina representa un territorio relativamente inexplorado, con lo cual es esperable que el posicionamiento del país, respecto a los rankings mundiales de reservas minerales, se eleve conforme avancen tareas de exploración y se desarrolle la actividad en el futuro próximo.

Según la base de presupuestos exploratorio de S&P, durante los últimos años Argentina escaló posiciones como destino de presupuestos exploratorios mundiales y ya en 2019 ingresó en el top 10 mundial. Se debe tener en cuenta que parte del potencial de la actividad minera en nuestro país ya se encuentra en vías de concreción.

El país cuenta en la actualidad con una cartera de 95 proyectos avanzados, en etapas que van desde exploración avanzada hasta construcción, que podrían entrar en producción durante los próximos años. De estos, entre enero 2020 y diciembre 2021 se anunciaron inversiones por US\$ 9.314 millones, de las cuales el 94,5% serán destinadas a construcción y ampliación.

Estimaciones de la Secretaría de Minería indican que, únicamente la realización de los proyectos más avanzados permitiría cuadruplicar las exportaciones de la canasta minera de 2021 durante los próximos diez años, hasta superar los U\$S 13.200 millones.

2.3 ¿Qué Diferencias y qué Similitudes hay Entre la Minería Actual y la que se Hacía en el Pasado?

La minería ha experimentado muchas modificaciones a lo largo del tiempo, como sucede con muchas actividades productivas.

Durante el siglo XX ocurrieron los cambios más significativos. Gestándose cambios en los procesos y en la transformación de minerales que hicieron posible aumentar la escala de producción y convertir en mena (roca con valor económico) a la roca que hasta ese entonces era considerada estéril o sin valor económico.

Los avances tecnológicos permitieron reducir los costos y extraer los minerales de una manera más económica, reduciendo los impactos ambientales y los riesgos para los trabajadores y las trabajadoras.

A nivel mundial, los mayores cambios en materia de seguridad industrial y ambiente empezaron a darse a partir de los años '70, en gran medida producto de nuevas regulaciones que han obligado a las firmas a cambiar sus prácticas.

Desde entonces, la minería –en particular la metalífera– pasó a ser una industria con elevados niveles de seguridad. En todas las actividades productivas, incluyendo la minería, se adoptó la Evaluación de Impacto Ambiental como procedimiento preventivo por excelencia, a partir de la cual se adecuaron procesos e infraestructura para hacerlos compatibles con el objetivo de proteger el ambiente.

En el marco de dichos procedimientos, se implementaron programas de gestión de residuos, protocolos de manejo seguro de insumos químicos, procedimientos de mitigación de ruidos y emisiones, sistemas continuos de monitoreo de calidad de agua, aire y suelo y, para el eventual caso en el que dichos sistemas preventivos pudieran fallar, se incluyeron planes de contingencia tendientes a garantizar que los eventuales incidentes que pudieran producirse no produzcan impactos significativos sobre el ambiente.

Al momento que empezaron a gestarse esos cambios a nivel global, en Argentina la minería estaba escasamente desarrollada. Hasta los años '90, fue el Estado quien se ocupaba de las principales actividades mineras del país, tales como la de hierro, la de carbón, la de uranio y la de cobre.

Las empresas privadas, mayormente de capitales nacionales, se dedicaban a la minería que provee de materiales de la construcción y minerales industriales. Es a partir de los años '90, con las principales transformaciones productivas de la minería ya en curso, cuando la

minería metalífera se vuelve relevante en Argentina, gracias al marco normativo dado por la ley de inversiones mineras de 1993.

Desde entonces, la llegada de inversión extranjera directa en el sector, antes ausente, incluyó tecnologías más avanzadas que las vigentes en Argentina, con mayor seguridad y menor impacto ambiental. Por eso se puede afirmar que Argentina se insertó en el mercado global de metales cuando los nuevos estándares ya estaban desarrollados, lo que evitó que el país atravesara experiencias poco favorables. El ejemplo de la producción nacional de oro desde 1913 hasta el presente es representativo de este fenómeno.

Actualmente, la minería metalífera se encuentra entre las actividades de mayor seguridad de toda la economía. De acuerdo con la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), en 2019 y 2020 la minería metalífera registró las menores tasas de accidentabilidad laboral de toda la economía, solo por detrás de enseñanza y el sector financiero, ambas ramas de baja exposición a riesgos.

En contraste, en la minería no metalífera –donde las prácticas tradicionales y artesanales son más frecuentes– todavía registra niveles de accidentabilidad laboral superiores a la media de la economía.

No obstante, de acuerdo con los datos de la SRT, tanto la minería metalífera como la no metalífera han experimentado –de modo similar a lo que ha ocurrido en otras actividades productivas– una reducción sostenida de la tasa de accidentabilidad laboral en lo que va del siglo XXI.

2.4 ¿Cuántos Puestos de Trabajo Genera la Minería?

A fines de 2021 se contabilizaron 33.825 puestos de trabajo asalariados formales directos en la minería. Se considera aquí únicamente el empleo formal en relación de dependencia, y se contabiliza la minería metalífera, la no metalífera, la de carbón, los servicios de apoyo directos a la minería y el empleo minero en empresas cuya actividad principal no es la minería, pero sí poseen eslabones mineros en el proceso productivo (como suele ocurrir por ejemplo en la industria cementera y ladrillera).

La mencionada cifra contabiliza únicamente el empleo directo. De acuerdo al Centro de Estudios para la Producción (CEP-XXI), la minería generó en 2019 1,03 puestos formales indirectos por cada puesto directo (considerando únicamente los proveedores del primer anillo). Extrapolando con los datos actuales, ello daría aproximadamente 34.830 puestos indirectos adicionales únicamente en los proveedores de primer anillo, lo que daría una suma de 68.655 puestos formales entre directos y proveedores inmediatos. La Cámara Argentina de Empresarios Mineros (CAEM), en base a información de la consultora Abeceb, estima que en 2021 hubo un total de 83.000 puestos de trabajo en toda la cadena.

La cifra es mayor a la anteriormente mencionada dado que se contabilizan no solo los proveedores inmediatos sino también a los proveedores de los proveedores y, también, al empleo que no es asalariado registrado (por ejemplo, el empleo independiente que también forma parte de la cadena). ²

² Los proveedores de primer anillo son aquellos que venden bienes y servicios directamente a las empresas mineras. Ahora bien, los proveedores tienen sus propios proveedores (segundo anillo) y así sucesivamente. La estimación del CEP-XXI solo contempla el efecto en los proveedores inmediatos

2.5 ¿Cuáles son las Principales Provincias en Materia de Empleo Minero?

Si bien las 24 jurisdicciones tienen empleo minero formal, hay 7 provincias que explican el 80% de los puestos de trabajo mineros directos. Si ponemos el foco en el lugar donde se realizan las operaciones mineras, encontramos que Santa Cruz es la principal provincia, con el 27,8% de empleo directo total. Le sigue San Juan con un 14%, la provincia de Buenos Aires con un 11,9%, Salta con un 7,7%, Jujuy con un 7,4%, Córdoba con un 6,2% y Catamarca con 5%.

El tipo de minería es diferente en cada caso. Santa Cruz se destaca en minería metalífera (oro y plata) y carbón. San Juan sobresale en minería metalífera (particularmente oro), Salta en minería metalífera (principalmente oro) y litio, Jujuy en minería metalífera (principalmente plata) y litio, Catamarca en minería metalífera y litio y las provincias de Buenos Aires y Córdoba principalmente en minería no metalífera.

Si en lugar de poner el foco en el lugar donde se realizan las operaciones mineras nos centramos en el lugar de residencia habitual de las y los trabajadores de la minería, los números son algo diferentes. Si bien las 7 provincias mencionadas también son líderes si se toma este criterio, se observa una mayor dispersión geográfica, lo cual muestra que hay trabajadores y trabajadoras oriundos de múltiples provincias pero que, debido a las oportunidades laborales que ofrece la minería, trabajan en las provincias de mayor desarrollo minero. A modo de ejemplo, el 80% vive en la provincia en la que trabaja, y un 20% restante trabaja en una jurisdicción diferente en donde tiene declarado el domicilio.

Es muy claro cómo Santa Cruz es un polo de atracción de trabajadores y trabajadoras mineros: en octubre de 2021, hubo 9.358 puestos de trabajo formales en la minería en esa provincia, de los cuales 6.911 tienen domicilio allí y el resto proviene de otras jurisdicciones. Sobresalen particularmente Jujuy (618 trabajadores jujeños trabajan en Santa Cruz), San Juan (349 sanjuaninos lo hacen en Santa Cruz) y Chubut (274 chubutenses trabajan en Santa Cruz). Catamarca es otra provincia que atrae trabajadores mineros, principalmente de Jujuy, Salta y Tucumán. En el caso de CABA, donde se desempeñan tareas administrativas de varias empresas mineras, lo que ocurre es que muchos trabajadores del conurbano bonaerense se desplazan hacia allí, de modo similar a como pasa en muchas ramas de actividad.

2.6 ¿Cómo son las Condiciones Laborales en la Minería Actual?

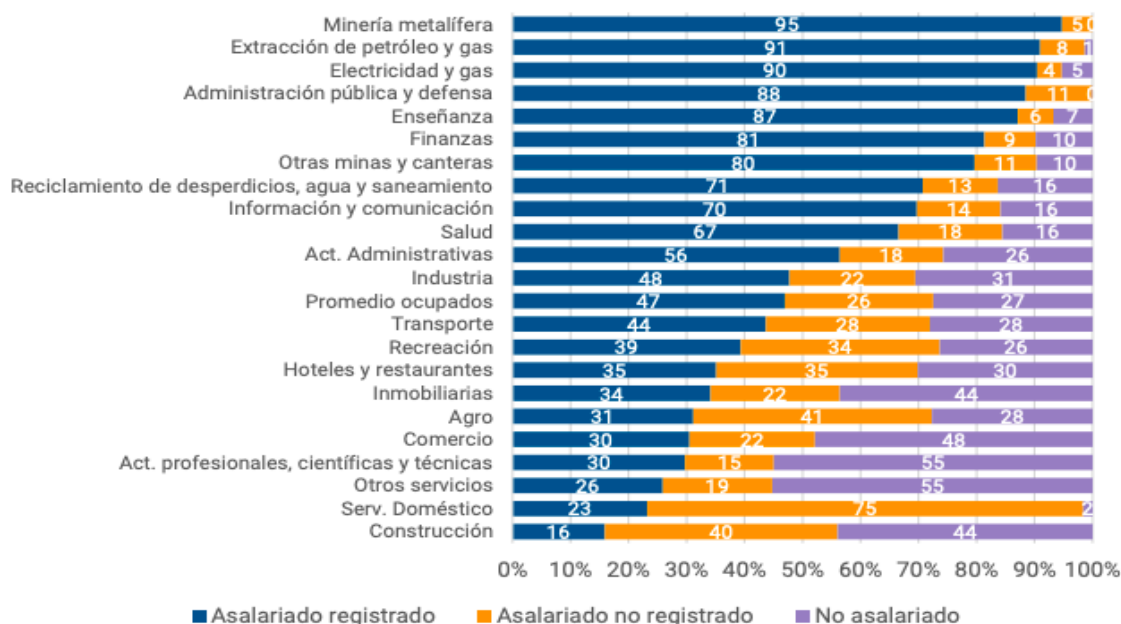
Las condiciones de trabajo dependen mucho del tipo de minería que se realice. De acuerdo con un informe reciente publicado por la Secretaría de Minería y el Centro de Estudios para la Producción, puede observarse que en la minería metalífera a gran escala las condiciones de trabajo son muy superiores a la media de la economía.

En materia salarial, la minería metalífera ofrece las mayores remuneraciones de toda la economía junto con el sector hidrocarburífero, triplicando la media.

En materia de formalidad laboral, las tasas rondan el 95% en la minería metalífera de acuerdo con la Encuesta de Hogares Ampliada del INDEC, y se aproximan al 100% cuando se trata de empresas mineras metalíferas medianas y grandes.

Gráfico 2

Composición del Empleo por Sector de Actividad, en Porcentaje; Promedio 2016- 2021



Fuente: CEP-XXI y Dirección Nacional de Promoción y Economía Minera con datos de la Encuesta de Hogares Ampliada del INDEC.

En la gran minería metálica, los regímenes laborales presentan particularidades, dado que los yacimientos suelen encontrarse lejos de las principales localidades. Es por ello que las empresas empleadoras son responsables por la seguridad laboral y personal del trabajador durante los días que los trabajadores habitan en el yacimiento, a diferencia de otros sectores donde el trabajador permanece en el trabajo durante 8 o 12 horas.

En la minería metálica hay regímenes de 7 días de descanso por 14 días de trabajo, o de 7 por 7, o de 21 días laborables por 10 de descanso, dependiendo el caso. Estas particularidades tienen como consecuencia la permanencia del empleado/a durante 14 días

continuos en el proyecto: allí se alimenta, duerme, se recrea y socializa además de las respectivas horas de trabajo. Estas características explican por qué la minería es la actividad de mayores horas trabajadas por semana.

A su vez, las relaciones laborales son más estables en la minería metalífera que en el resto: de acuerdo con datos de la Encuesta de Hogares Ampliada del INDEC, en 2016-2021 el 90,9% de los trabajadores de la minería metalífera tenían más de un año de antigüedad en el puesto que desempeñaban, por encima de la media de los asalariados (82,8%). En el resto de la minería, tal cifra también fue superior a la media, aunque por menor diferencia (85,6%). Esta alta estabilidad laboral es característica de quienes trabajan directamente en las firmas mineras, pero no tanto en algunos de sus proveedores, principalmente, la construcción, que por sus características (trabajar supeditado a proyectos) es una rama con mayor intermitencia.

En efecto, en el conjunto del país, el porcentaje del empleo asalariado en la construcción que es de más de un año de antigüedad en el puesto es del 59,1%, la más baja de toda la economía junto con el agro y hoteles y restaurantes (ambas actividades de alto carácter estacional).

2.7 ¿Qué Perfiles Profesionales y Técnicos Demanda la Actividad Minera?

Desde la etapa de exploración hasta la etapa de cierre, la actividad minera involucra gran variedad de profesionales. Al tratarse, particularmente en la gran minería metalífera, de una actividad sumamente tecnificada, una relevante proporción de trabajadores posee formación técnica/universitaria.

De acuerdo con información de la Encuesta de Hogares Ampliada del INDEC, en 2016-2021 el 92,5% de las y los trabajadores de la minería son de calificación media o alta,³ cifra muy superior a la media del sector privado (74,6%) (Secretaría de Minería de la Nación, 2022)

En la etapa de exploración son necesarias personas formadas en disciplinas como geología, geofísica e hidrogeología, por ejemplo.

En la etapa de factibilidad y construcción, son necesarias personas formadas en ingeniería civil, ingeniería industrial, ingeniería mecánica e ingeniería en minas.

En tanto, al momento de establecer las líneas de base socioeconómica y ambiental se demandan graduadas y graduados en antropología, sociología, economía, ingeniería hidráulica, ingeniería ambiental, ingeniería química, ingeniería agronómica, arqueología, paleontología o biología, entre otras.

En las operaciones de extracción y procesamiento se requieren técnicos mineros, operadores de maquinarias, conductores profesionales, técnicos mecánicos, técnicos electricistas, técnicos de laboratorio, perforistas, técnicos electrónicos, ingenieros electromecánicos e ingenieros químicos.

A lo largo de todas las etapas del proceso productivo se emplean distintos profesionales relacionados a las ciencias ambientales, que se ocupan de implementar y mantener los distintos sistemas de gestión ambiental contemplados en los Estudios de Impacto Ambiental que evalúan las autoridades competentes.

³ Se considera calificación “alta” a los empleos cuya calificación según el Clasificador Nacional de Ocupaciones (CNO) es de tipo “profesional” o “técnica” y de calificación “media” a los que tienen tareas “operativas”. En tanto, son de calificación “baja” aquellas tareas que en el CNO son consideradas “sin calificación”

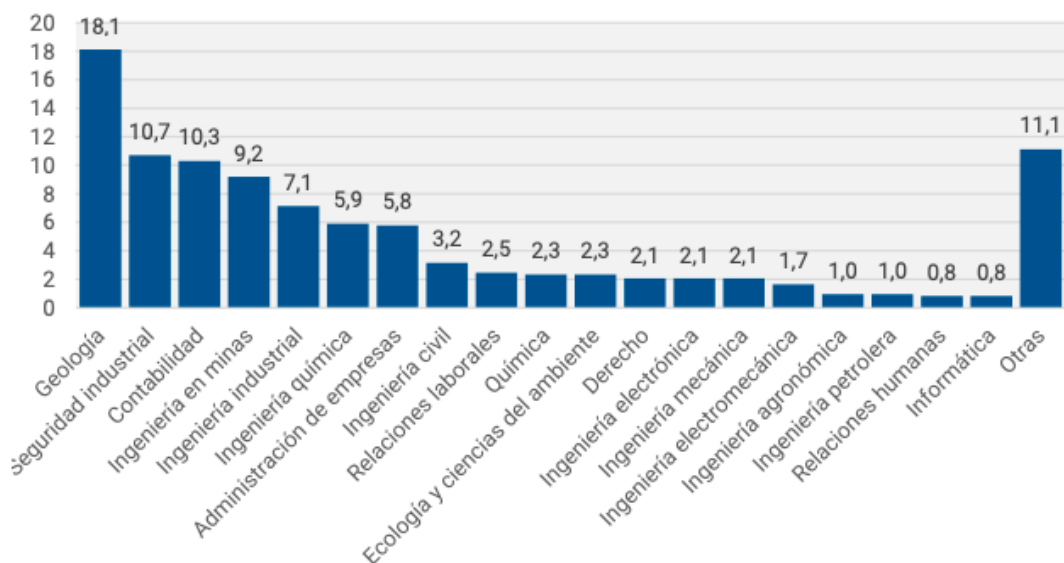
Brindando servicios de salud y seguridad encontramos médicas y médicos, brigadistas, rescatistas, enfermeros profesionales con orientación en emergentología, licenciados en seguridad e higiene y técnicos en seguridad. Un abanico amplio se ocupa del soporte a la operación: personal gastronómico, de seguridad, de recolección de residuos, de monitoreo, de transporte, de la construcción, de provisión de energía, de movimiento de suelos, de mantenimiento y de soporte mecánico, entre otros.

A lo largo de la vida de un proyecto minero se cuenta con el soporte de servicios profesionales y administrativos como servicios jurídicos, contables, licenciados en economía y administradores de empresas, licenciados en comunicación, sistemas, robótica, mapeo satelital y finanzas, entre otros.

Para poner algunos números, de acuerdo a información estimada por el Centro de Estudios para la Producción, más del 65% de las y los profesionales jóvenes de la minería estudiaron ciencias aplicadas, destacándose geología (18,1% del total), seguridad industrial (10,7%), ingeniería en minas (9,2%), ingeniería industrial (7,1%), ingeniería química (5,9%), ingeniería civil (3,2%), ingeniería electrónica (2,1%), ingeniería mecánica (2,1%), ingeniería electromecánica (1,7%) e ingeniería agronómica (1,0%). Por fuera de las ciencias aplicadas, destacan en las firmas mineras profesionales provenientes de las carreras de contabilidad (10,3%), administración de empresas (4,8%), relaciones laborales (2,5%), ecología y ciencias del ambiente (2,3%), química (2,3%) y química (1,1%). (Secretaría de Minería de la Nación, 2022)

Gráfico 3

Carreras Universitarias en la Minería



Fuente: CEP-XXI en base a la Secretaría de Políticas Universitarias. Se tomó el registro de graduadas y graduados universitarios de 2016-2018 y se cotejó su situación laboral en octubre de 2021.

2.8 ¿Cómo es la Composición de Género de la Actividad Minera?

La minería ha sido una actividad históricamente masculinizada. En la actualidad, hay algo más de 3.000 mujeres que trabajan en minería, y alrededor de 30.000 varones. En términos porcentuales, las mujeres representan el 9% del empleo minero. Desde 2017 el empleo minero está incorporando mujeres de forma sistemática (era el 7% años atrás).

La incorporación de mujeres a las labores de la minería se debe a una mayor conciencia acerca de la importancia de la perspectiva de género en las actividades productivas, el auge de la minería de litio (cuyas características –más parecidas a la de la industria química

que a la metalífera— favorecen una mayor inserción de mujeres) y el avance de las nuevas tecnologías (que vuelven menos necesaria la fuerza física).

Más allá de una considerable tendencia hacia la incorporación de la mano de obra femenina, la minería continúa siendo de las actividades más masculinizadas de la economía.

Por otro lado, existen importantes impedimentos para la inclusión de las mujeres en la minería. Uno de ellos tiene que ver con la particularidad de los regímenes de trabajo (de 7 días de trabajo por 7 de descanso, por ejemplo), que supone un mayor tiempo fuera del hogar que en el resto de los sectores. Vale agregar que gran parte de la inserción laboral de las mujeres se da en tareas profesionales y administrativas, y mucho menos en tareas operativas, en donde los varones están aún más sobrerrepresentados.

En noviembre de 2021, las mujeres que trabajaron en minería tuvieron una remuneración bruta promedio de \$184.502, siendo muy superior a la media del sector privado (\$108.350). No obstante, las remuneraciones fueron inferiores a la de los varones (-10,9%). Si bien esta diferencia es menor a la del promedio de la economía (-27%), no deja de ser notoria.

Capítulo III: Historia de la Participación Femenina en la Minería Argentina

La historia de la minería en Argentina está intrínsecamente ligada a la evolución económica y social del país. Sin embargo, durante mucho tiempo, este sector ha sido dominado por hombres, con una participación femenina limitada y en gran parte invisible. En las últimas décadas, la presencia de mujeres en la minería ha comenzado a ganar reconocimiento y ha planteado nuevos desafíos y oportunidades. Este capítulo explora la evolución histórica de la participación de la mujer en la minería argentina, sus contribuciones y los desafíos actuales a los que se enfrentan en la industria.

3.1 Antecedentes Históricos de la Participación de las Mujeres en la Minería

Durante la época colonial y el siglo XIX, la minería en Argentina era una actividad extremadamente dura y peligrosa, dominada casi exclusivamente por hombres.

Las minas de plata y oro en las regiones de Potosí (hoy en Bolivia) y el noroeste argentino empleaban a miles de trabajadores masculinos bajo condiciones laborales precarias.

Las mujeres, desempeñaban roles periféricos, como proveedoras de servicios auxiliares, incluyendo el aprovisionamiento de alimentos y el lavado de ropa. Su trabajo, aunque esencial, no era reconocido oficialmente ni valorado en términos económicos.

La participación de las mujeres en la industria minera argentina tiene una larga historia que se remonta a los tiempos coloniales. A pesar de que la presencia de las mujeres en la minería no siempre ha sido reconocida ni documentada, existen evidencias de su contribución en diversas capacidades a lo largo del tiempo.

En esta sección, explicaremos los antecedentes históricos de la participación de las mujeres en la minería, desde la época colonial hasta la actualidad.

Hasta mediados del siglo pasado la mujer en la minería andina tuvo un papel subordinado. En la vieja minería subterránea la presencia de las mujeres estaba relegada o directamente prohibida.

Los curas y las mujeres eran considerados los responsables de accidentes o de cualquier otro tipo de acontecimiento desgraciado que ocurriera en las minas. Decían que el diablo no perdonaba la presencia de estas personas, o bien se creía que la Pachamama se ponía celosa de las mujeres y por ello ocurrían desgracias.

Los únicos que podían bajar a la mina eran los hombres, para realizar la extracción de los minerales, realizar las ofrendas y luego salir a la superficie para participar en rituales con santos y vírgenes católicos. Un ejemplo de esto es el culto a Santa Bárbara, patrona de los mineros, sobre todo de quienes se dedican a manejar explosivos en las minas.

En los antiguos campamentos mineros, fuera de las tareas domésticas, el único rol que cumplían las mujeres era el de Las Palliris. En quechua pallar significa separar, seleccionar, clasificar.

Las palliris se dedicaban justamente a clasificar el mineral en rico o pobre, en mena y ganga, pesado o liviano. Pasaban horas martillando mineral en las bocaminas o en las canchas, lugares donde se extendía el mineral extraído del interior de las minas.

Durante la época colonial y el período preindustrial en Argentina, la presencia y participación de las mujeres indígenas en la extracción y procesamiento de minerales fue significativa, aunque frecuentemente pasada por alto en los relatos históricos oficiales.

Estas mujeres desempeñaban una variedad de roles importantes en la minería, contribuyendo de manera fundamental a la economía y la subsistencia de las comunidades indígenas. Las actividades que desarrollaban son las siguientes:

Recolección de minerales en superficie: Las mujeres indígenas participaban en la recolección de minerales en superficie, buscando depósitos de oro, plata u otros minerales

valiosos en áreas donde estos materiales eran visibles o fácilmente accesibles. Utilizaban herramientas simples, como cinces de piedra o palos afilados, para extraer los minerales de la tierra o las rocas.

Lavado de minerales auríferos en los ríos: Una de las técnicas más comunes utilizadas por las mujeres indígenas era el lavado de minerales auríferos en los ríos. Recolectaban sedimentos de los lechos de los ríos que contenían partículas de oro y los lavaban en recipientes especiales, como bateas de madera, para separar el oro de otros materiales. Este proceso, conocido como "bateo", requería habilidad y paciencia, y era una forma efectiva de obtener oro en pequeñas cantidades.

Participación en actividades complementarias: Además de las tareas directamente relacionadas con la extracción y el procesamiento de minerales, las mujeres indígenas también participaban en actividades complementarias, como la fundición de metales. En algunos casos, las mujeres tenían conocimientos sobre técnicas de fundición y trabajaban en colaboración con los hombres en la preparación y fundición del mineral extraído para obtener lingotes de metal.

La contribución de las mujeres indígenas a la minería durante la colonización española y el período preindustrial fue fundamental para la economía y la supervivencia de las comunidades locales. Sin embargo, debido a la marginalización y la discriminación de género, su papel histórico ha sido a menudo invisibilizado en los relatos oficiales de la época colonial.

Es importante reconocer y valorar estas contribuciones para tener una comprensión más completa y precisa de la historia de la minería en Argentina.

Se observa que, en el siglo XIX, el rol de las mujeres en la minería estuvo más relacionado a ser dueñas de tierras con minerales, y que llevaban adelante más que nada la tarea administrativa de las minas.

Con la llegada del siglo XX y la revolución industrial, la minería en Argentina experimentó una transformación significativa. La mecanización y la demanda creciente de minerales fomentaron la expansión del sector minero. Durante este período, las mujeres comenzaron a encontrar espacios dentro de la industria, aunque su participación seguía siendo limitada a roles administrativos y de apoyo.

Durante la primera mitad del siglo XX, las políticas de género y laborales no favorecían la inclusión de mujeres en tareas operativas y técnicas dentro de las minas. Las leyes laborales y los convenios colectivos reflejaban las normas sociales de la época, que consideraban el trabajo en las minas como inapropiado para las mujeres debido a su naturaleza peligrosa y físicamente exigente.

Algunas mujeres emblemáticas en la historia de la minería argentina son Catalina Alfaro, quien fuera dueña de lo que hoy se conoce como la región Bajo la Alumbra en Catamarca.

Ascensión Isasmendi, viuda de Dávalos, fue la primera empresaria minera de Salta que explotó boratos en el sur del salar del Hombre Muerto.

Annie Mulryan O'Neil, viuda de Sorich, participó de la explotación de boratos en la mina Triunvirato de Tres Morros en las Salinas Grandes de Jujuy a fines del siglo XIX y primera década del siglo XX. Fue una joven norteamericana recordada por su belleza, energía desbordante, vestida a lo cowboy, con un colt al cinto y un Winchester a la espalda. Dueña de una tremenda autoridad, imponía orden y respeto en la región de El Moreno, donde estaría enterrada.

Lola Mora dejó el arte para dedicarse en las últimas décadas de su vida a la explotación de esquistos bituminosos y la exploración de metales preciosos, además de cobre y azufre.

A lo largo del siglo XX muchas mujeres comenzaron a ocupar lugares en distintos roles. Entre quienes solicitaron concesiones mineras, de acuerdo con los padrones oficiales, se tiene en la década de 1920 a María Lavalletto de Jiménez (mina de asfalto «Buena Suerte», dpto. Humahuaca); en la década de 1940 a Emilia H. Senillosa de Pearson (mina Victoria, estaño, Susques), Sofía Rosenzwaig de Maranz y Clara Rosenzwaig (mina Presidente Yrigoyen, azufre, Susques), Lindaura B.C. de Del Campo (mina La Afortunada, turba); María Angélica P. de Tanco (mina Tusaquillas, wolfram), Julia Rosa Bertrés (mina Santa Julia, plomo), Elena T. Álvarez (mina Luisa Stael, vermiculita), Isabel B. Muro; en la década de 1950 a Ana T. de Cvitanic, María Tominovich (ónix), Nemesia Torres de Schain (mina La Elvirita, bismuto, La Poma), Isabel R. de Sánchez (minas Rosario y Emilia), Ana Isolina P. de Maciel, entre otras.

El geólogo Ricardo Battaglia, en sus apuntes mineros, recuerda a Beatriz Fabián, una pastora nativa y muy gaucha de los parajes Olajaca y Batín, donde disponía de refugio de emergencia en el salar de Incahuasi y el volcán Aracar. Doly Yapura, prospectora y productora de cuarzo, mica, berilo en las pegmatitas del este salar de Diablillos y en el distrito del Cerro Tacuil, departamento Molinos; Pascuala Vacazur, dueña de un proyecto familiar para la producción de sal común para uso industrial por medio de raspado mecánico en las Salinas Grandes salteñas (mina Júpiter); Dora Pintos ofrecía hospedaje y comida en la Estación Salar de Pocitos y salvavidas de prospectores errantes; Doña Teresa y su hija Griselda que atendieron durante décadas el restaurant y alojamiento de Alfarcito donde paraban todas las comisiones mineras que iban a la Puna.

En igual sentido merece recordarse a Ema Choque, de Olacapato, que brindó albergue, comida y combustible a las comisiones mineras y también el apoyo que brindaba a los mineros en la escuela de Santa Rosa de los Pastos Grandes.

Además de los nombres de minas dedicados a próceres, santos, provincias, regiones, países, en general recibían nombres de mujeres especialmente un homenaje a esposas, madres o hijas de mineros.

En los salares de Cauchari y Olaroz se registraron con nombres de mujeres las siguientes propiedades: Delia, Francisca, Carmen, María, Elena, Alicia, Clarisa, Paulina, Esther, María Esther, Clemencia, Graziela, Linda, Emma, María Teresa, Julia, Rosa, Isabel, Teresa, Fidela, Josefina, Mercedes, Esperanza, Marieta, Lucinda, Clorinda, según el padrón de 1942.

La famosa mina Julia, del yacimiento de azufre de La Casualidad, es uno de esos casos emblemáticos. Y cientos de otros nombres femeninos en los padrones mineros de las provincias.

3.2 Las Mujeres en la Minería Actual

La minería, como pilar fundamental de la economía argentina, ha experimentado transformaciones significativas en las últimas décadas. En este contexto, el papel de la mujer en la industria minera se ha convertido en un tema crucial.

La participación de las mujeres en la industria minera ha evolucionado significativamente en las últimas décadas. Atrás quedaron los días en que la minería era considerada un ámbito exclusivamente masculino. Hoy en día, las mujeres desempeñan roles clave en esta industria vital para el desarrollo económico y la sostenibilidad.

Las décadas de 1960 y 1970 marcaron el inicio de cambios sociales significativos en Argentina, incluyendo el movimiento feminista que comenzó a cuestionar los roles tradicionales de género. En este contexto, algunas mujeres lograron ingresar a la minería en roles más técnicos y especializados. Sin embargo, su presencia en las minas era aún una excepción, y enfrentaban barreras significativas, tanto estructurales como culturales.

La minería muestra en los últimos tiempos una evolución positiva en la inclusión de las mujeres en el trabajo, a pesar de contar aún con valores pequeños de inclusión pero que revelan la agenda “permeable” del sector, que se va despojando de viejas etiquetas y adaptándose a los cambios. (Minería Sustentable, 2023)

La minería siempre fue una industria súper masculinizada, pensada técnicamente desde el ala de las ciencias exactas, con ingenieros, geólogos, técnicos y especialistas en funciones que se asumían que las desempeñaban los hombres, o con tareas que requieren de mucho esfuerzo físico que se consideraba que las mujeres no podían hacer.

Todos estos conceptos han ido evolucionando en el tiempo, y la industria ha incorporado muchos cambios que permiten que todas esas funciones hoy las pueda desempeñar una mujer sin ningún tipo de inconveniente.

Las labores de las mujeres en los yacimientos mineros estaban mayormente vinculadas a tareas relacionadas con la gastronomía, administrativas, o a los servicios de hotelería y limpieza, pero no a roles de toma de decisiones o trabajos mineros operativos.

Hoy se ven cambios, históricamente se relevaron sólo la cantidad de empleos que generaba el sector y hoy eso ya se segmenta por género, lo que muestra la evolución en la inclusión de la mujer.

Actualmente alrededor del 11% de quienes trabajan en minería en Argentina son mujeres, aunque en el sector del litio concretamente, esos valores están bastante más elevados y rozan el 17 o 18%".

Esos números indican que la agenda del sector es permeable y se nutre de las temáticas que hoy son tendencia, a escala global, el tema de los derechos humanos es transversal en toda la industria, y allí la temática de género toma relevancia.

Tenemos que reconocer que la industria se va despojando de viejas etiquetas y está mostrando que tiene la capacidad para hacer incorporaciones y adaptarse a los cambios.

En la actualidad, muchas mujeres desempeñan tareas técnicas, dirigen equipos de trabajo o bien tienen posiciones de liderazgo y dirección, en este sentido se nota un cambio de paradigma, ya que las mujeres toman relevancia en perfiles o puestos de trabajo tradicionalmente ocupados por varones.

Otro punto importante es que ya no solo se habla de equidad en materia de género al ponderar el número de mujeres incorporadas en el sector, sino también que por igual trabajo o carga laboral la mujer obtenga una remuneración igual a la del hombre.

Según los datos de la Siacam, en enero de 2018, el empleo femenino en la minería era del 7,4%. A lo largo de los años, esa cifra ha ido aumentando gradualmente. En enero de 2020, alcanzó el 8,7%, y en enero de 2022, llegó al 9,3%. Finalmente, en enero de 2023, se registró un 10,9% de mujeres trabajando en la minería, lo que muestra una tendencia constante de crecimiento.

Además, entre marzo de 2022 y marzo de 2023, el empleo minero en el país aumentó un 7,5%. Sin embargo, el incremento del trabajo de mujeres en esta industria fue aún más significativo, rondando el 23%. En distritos como Salta, el crecimiento en ese período fue del 74%, y en los últimos cuatro años, el aumento fue de casi un 250%.

Cada 15 de junio se celebra el Día Internacional de la Mujer en la Minería, una iniciativa promovida por International Women in Mining (IWIM), cuyo objetivo es reconocer y fortalecer el papel de las mujeres en la industria minera, fomentando un entorno inclusivo y equitativo para la totalidad de quienes trabajan en el sector.

En las primeras décadas del siglo XXI, se ha observado un cambio más pronunciado hacia la inclusión de las mujeres en la minería argentina. Este cambio ha sido impulsado por políticas de diversidad e inclusión promovidas tanto por el gobierno como por empresas multinacionales que operan en el país.

Leyes y Políticas: En los últimos años, el gobierno argentino ha implementado varias leyes y políticas para promover la igualdad de género en todos los sectores, incluida la minería. La Ley de Equidad de Género en el Trabajo y la Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres son ejemplos de normativas que buscan garantizar condiciones laborales equitativas y seguras para las mujeres.

Programas Corporativos: Muchas empresas mineras han desarrollado programas específicos para atraer y retener a mujeres en la industria. Estos programas incluyen iniciativas de mentoría, capacitación técnica y formación en liderazgo. Además, algunas empresas han establecido objetivos específicos de contratación de mujeres y han creado entornos laborales más inclusivos y adaptados a las necesidades de las trabajadoras.

3.3 Participación Femenina en Roles Técnicos y de Liderazgo

Aunque la proporción de mujeres en la minería argentina sigue siendo baja en comparación con otros sectores, su presencia en roles técnicos y de liderazgo ha aumentado. Según datos recientes, las mujeres ocupan aproximadamente el 10 - 15% de los puestos en la industria minera, una cifra que, aunque modesta, representa un progreso significativo en un sector tradicionalmente dominado por hombres.

Roles Técnicos: Las mujeres están cada vez más presentes en roles técnicos como ingenieras de minas, geólogas y técnicas de laboratorio. Este cambio ha sido posible gracias a una mayor accesibilidad a la educación técnica y universitaria para las mujeres, así como a las políticas de inclusión de las empresas.

Roles de Liderazgo: Aunque aún son una minoría, las mujeres están comenzando a ocupar posiciones de liderazgo en la minería argentina. Este fenómeno está ayudando a cambiar la cultura organizacional y a promover prácticas más inclusivas dentro del sector.

3.4 Desafíos Persistentes

A pesar de los avances, las mujeres en la minería argentina enfrentan numerosos desafíos. Estos incluyen, pero no se limitan a, la discriminación de género, el acoso sexual, la falta de infraestructura adecuada (como instalaciones sanitarias apropiadas para mujeres) y las dificultades para equilibrar las responsabilidades laborales y familiares.

Discriminación y Acoso: La discriminación de género y el acoso sexual siguen siendo problemas significativos en la industria minera. Las mujeres a menudo enfrentan actitudes y

comportamientos hostiles de parte de sus colegas masculinos, lo que puede afectar su desempeño y bienestar emocional.

Infraestructura y Condiciones de Trabajo: Muchas minas en Argentina no están equipadas adecuadamente para atender las necesidades específicas de las mujeres trabajadoras. La falta de instalaciones sanitarias adecuadas y la falta de políticas de apoyo para las madres trabajadoras son barreras importantes que deben abordarse.

Equilibrio Trabajo-Familia: La minería es una industria exigente que a menudo requiere horarios extendidos y trabajo en localidades remotas. Esto puede representar un desafío particular para las mujeres, quienes tradicionalmente han asumido la mayor parte de las responsabilidades domésticas y de cuidado familiar.

3.5 Casos de Éxito y Buenas Prácticas

A pesar de los desafíos, hay numerosos ejemplos de mujeres que han tenido éxito en la industria minera argentina y de empresas que han implementado buenas prácticas para promover la igualdad de género.

Ejemplos de Mujeres Líderes: Mujeres como Carolina Sánchez, ex secretaria de Política Minera de Argentina, han jugado un papel crucial en la promoción de la igualdad de género dentro del sector. Su liderazgo y éxito profesional inspiran a otras mujeres a seguir carreras en la minería.

Buenas Prácticas Empresariales: Empresas como Barrick Gold y AngloGold Ashanti han implementado políticas de igualdad de género que incluyen programas de mentoría, capacitaciones en igualdad y diversidad, y medidas para garantizar un ambiente de trabajo libre de discriminación y acoso.

3.6 Las Mujeres en la Minería: un Desafío y una Oportunidad

¿Qué motivaciones, dificultades y beneficios enfrentan las mujeres que trabajan en la minería? ¿Qué acciones se están implementando para promover la igualdad de género y el trabajo decente en este ámbito? En este apartado, intentaremos responder a estas preguntas y reflexionar sobre el rol clave de las mujeres en la minería.

Según datos de la Dirección de transparencia e información minera con base en el Sistema de Información Abierta a la Comunidad sobre la Actividad Minera en Argentina (SIACAM) (Mujer Minera, 2023) , las mujeres representan solo el 10,6% del recurso humano de la industria minera argentina, un porcentaje inferior al de otros países como Canadá (19%), Australia (13%) o Chile (12%). Esta baja presencia se debe a diversos factores, entre los que se destacan los estereotipos de género, la falta de oportunidades educativas y laborales, las condiciones de trabajo desfavorables y la conciliación entre la vida familiar y profesional.

Sin embargo, las mujeres que se han incorporado al sector minero han demostrado su capacidad, compromiso y valor agregado en el desarrollo de esta actividad.

Según los expertos en recursos humanos dentro de la minería, las mujeres muestran un destacado nivel de compromiso, una disciplina dura, una alta capacidad de concentración y una dedicación marcada. A la vez, se considera que por su natural delicadeza es menos ruda que el hombre en el manejo de maquinaria.

Además, las mujeres aportan una visión más integral, colaborativa y creativa a los equipos de trabajo, lo que contribuye a mejorar la productividad, la innovación y la sustentabilidad del sector.

Para impulsar la equidad e igualdad de oportunidades para la mujer en la industria minera, se requiere de un trabajo conjunto entre empresas, autoridades y organizaciones.

Algunas de las acciones que se están llevando a cabo son: promover la educación y formación técnica de las mujeres en áreas relacionadas con la minería; facilitar el acceso y la permanencia de las mujeres en el mercado laboral minero; garantizar condiciones de trabajo

dignas, seguras y saludables para las mujeres; fomentar el liderazgo y el empoderamiento de las mujeres en cargos gerenciales; y sensibilizar a los hombres sobre la importancia de la diversidad e inclusión de género en el sector.

La mujer en la minería es un desafío y una oportunidad para transformar esta actividad económica en un motor de desarrollo social y ambiental. La minería necesita de las mujeres y las mujeres necesitan de la minería. Solo así se podrá construir un futuro del trabajo más justo, equitativo y sostenible para todos y todas.

3.7 Conclusión

La participación de las mujeres en la minería argentina ha evolucionado significativamente desde los tiempos coloniales hasta la actualidad. Aunque las mujeres han estado históricamente marginadas en este sector, los avances recientes en políticas de inclusión y diversidad están comenzando a abrir nuevas oportunidades para ellas. Sin embargo, es necesario continuar trabajando para eliminar las barreras persistentes y promover una verdadera igualdad de género en la industria minera. Las mujeres tienen un papel crucial que desempeñar en el futuro de la minería en Argentina, y su plena inclusión es esencial para el desarrollo sostenible y equitativo del sector.

Capítulo IV: Conceptualización de Diversidad y Diversidad en la Minería

4.1 Definición de diversidad

Para la presente investigación es necesario conceptualizar el término diversidad, para ello tiene que ser estudiado e interpretado desde diferentes ópticas. Existen perspectivas amplias donde se integran múltiples aspectos y otras que tienen una aproximación más limitada y centrada en factores concretos que se desarrollaran a continuación.

El diccionario de la Real Academia Española define diversidad como "variedad, desemejanza, diferencia". Diverso/a lo conceptualiza como "de distinta naturaleza, especie, número, forma, etc."

Otra definición es que la diversidad está representada por las características humanas que hacen distinta a la gente entre sí. Ciertamente esta es una condición del ser humano que lo enriquece e incluso lo hace único.

A partir de esas premisas se puede definir diversidad como la variación en orígenes, actitudes, valores, creencias, experiencias, comportamientos y preferencias de estilo de vida con respecto al género, raza, etnicidad, nacionalidad, idioma, edad, habilidades y características mentales y físicas, orientación sexual, educación, religión, situación socioeconómica, estado civil, funciones sociales, rasgos de carácter y modos de pensar.

4.2 Dimensiones de la Diversidad

Existen dos grandes dimensiones de diversidad:

Dimensiones visibles o externas: son aquellas características reconocibles exteriormente, que incluyen aspectos socios demográficos: sexo, edad, etnia y capacidades físicas.

Dimensiones internas: que contemplan aspectos menos visibles como nacionalidad, orientación sexual, educación, religión, situación socioeconómica, estado civil, funciones sociales, rasgos de carácter, modos de pensar, entre otras.

Existen autores que consideran la diversidad exclusivamente en términos de raza, sexo y etnia. Otros, en cambio, aplican el concepto a partir de un mayor número de variables, entre las que pueden encontrarse además rango etario, nación de origen, religión y creencias, orientación sexual, discapacidad, cultura y valores, lengua, estilo de vida, apariencia física y estatus económico, y género.

4.3 El Concepto de Diversidad en la Empresa

En la definición del concepto de diversidad, aplicado a las organizaciones, los especialistas distinguen dos componentes (Raya, Heres, & Alvarez, 2009). En primer lugar, la heterogeneidad de los grupos es un componente básico de la diversidad.

El segundo componente precisa qué tipo de diferencias son relevantes en relación con la diversidad.

Los expertos coinciden en que solo se atiende a aquellas que inciden sobre el funcionamiento de un grupo de trabajo.

Desde esta perspectiva, se entienden, como significativas, las características de las personas que afectan sus relaciones con el grupo y que inciden sobre los resultados de su actividad.

En el análisis de la bibliografía existente sobre diversidad y empresa, se registra un cierto consenso al distinguir dos grupos entre las características de las personas que inciden sobre su desempeño:

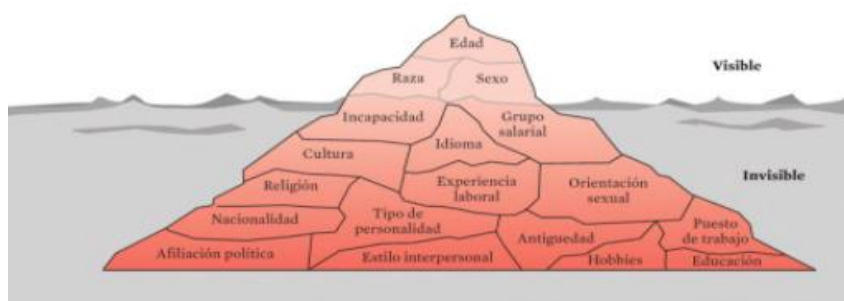
El nivel externo que incluye los aspectos sociodemográficos: la etnia, la edad, el género. Son reconocibles externamente y se entienden como inmutables.

El nivel interno incluye aspectos invisibles, tales como la formación, la trayectoria, las creencias y valores, las preferencias (orientación sexual, las convicciones políticas, las aficiones), las actitudes y los valores. Pueden ser modificables por los individuos.

La metáfora del iceberg ha sido ampliamente utilizada por diversos autores para representar estos dos niveles (Casanova, 2008):

Gráfico 4

Iceberg de la Diversidad



Fuente: Casanova, 2008.

La utilización del iceberg para representar las dimensiones de la diversidad destaca la importancia de los aspectos no visibles.

Los aspectos externos y visibles hacen que la diversidad resulte evidente, pero los aspectos no visibles tienen, incuestionablemente, una gran incidencia sobre la comunicación entre las personas y, en última instancia, repercuten significativamente sobre el rendimiento de los equipos de trabajo.

La metáfora del iceberg resulta también pertinente para subrayar que, incluso, los equipos aparentemente homogéneos resultan diversos en sus aspectos no visibles.

Entre los especialistas en gestión de empresas consultados se registra un alto nivel de consenso sobre las dimensiones más significativas de la diversidad actual en las empresas, sobre su evolución reciente y su situación actual.

El género, la discapacidad, la etnia/raza, la edad y la orientación sexual son mencionados prácticamente por todas las fuentes consultadas.

Las características más invisibles de las personas ocupan, en general, un lugar relativamente secundario en sus discursos.

La orientación sexual, aparece como la excepción: es la única dimensión de la diversidad no visible que se trata extensamente en el discurso de los expertos.

En la relevancia que han alcanzado las dimensiones de la diversidad más mencionadas: género, discapacidad, etnia, edad, orientación sexual se reconoce que han contribuido diversos factores:

La legislación argentina: Ley 11.317 – Régimen legal del trabajo de mujeres y niños, Ley 11.357 - Ampliación de los derechos civiles, Ley 13.010 – Voto femenino, Ley 24.012 – Cupo legislativo, DNU 1.426 – Consejo nacional de las mujeres, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en 1994, Ley 26.364 – Ley de trata de personas, Oficina de la mujer, es creada en 2009, Ley 26.485 – Protección integral a

las mujeres, Ley 25.929 – Parto humanizado, Art. 60 bis en el Código Nacional Electoral – Ley de paridad de género.

Los medios de comunicación, y en particular campañas publicitarias, han atraído la atención y han generado opinión sobre la no – discriminación, en particular de determinados sectores de la población: las mujeres, los discapacitados y el colectivo denominado “LGBTIQ+” (lesbiana, gay, bisexual, transgénero, intersex y queer).

4.4 Gestión de la Diversidad

En el presente trabajo se adopta, como referencia, la definición propuesta por Myrtha Casanova (2008), experta en el tema con mayor trayectoria en esta temática en España:

“Gestión de la Diversidad” es una estrategia corporativa orientada a la creación de un soporte incluyente para los perfiles diversos de las personas que optimiza la eficacia del proceso empresarial. Un clima de satisfacción para los empleados genera buenos resultados”.

La gestión de la diversidad se entiende como un compromiso sistemático y planificado por parte de la organización para reclutar y retener empleados con diferentes habilidades y conocimientos.

Bassett-Jones, Ng y Burke la definen como una estrategia corporativa de carácter voluntario para afrontar la diversidad demográfica que se experimenta en el lugar de trabajo.

Cascio define la gestión de la diversidad como el establecimiento de una fuerza de trabajo heterogénea con el objetivo de mejorar su potencial en un ambiente de trabajo equitativo.

Gómez-Mejía, Balkin y Cardy la definen como el conjunto de actividades orientadas a la integración de los empleados con perfil no tradicional en la empresa (por ejemplo, mujeres y minorías), a fin de aprovechar tal diversidad como ventaja competitiva de la empresa.

Lo importante de estas definiciones es que se refieren a la gestión de la diversidad como una estrategia de carácter voluntario y no sólo como reacción ante un determinado marco legal.

La diversidad no es un fin en sí mismo y no garantiza la eficacia salvo que se gestione adecuadamente. Para gestionarla adecuadamente hay que hacerlo con una finalidad: lograr la unidad en la organización. Ésta es la que permite llegar a la máxima eficacia y atraktividad.

En esta definición se destacan cinco elementos que pueden ser agrupados en tres dimensiones principales:

- El nivel de la Gestión de la Diversidad en las organizaciones: Se trata de un elemento estratégico para la empresa.

La Gestión de la Diversidad es una iniciativa asociada a la alta dirección y exige su compromiso porque tiene una incidencia directa sobre los resultados de la compañía. Aunque se trate de una iniciativa estrechamente vinculada a la Gestión de Personas, debe alcanzar todas las áreas de la organización, teniendo también presente la relación con los clientes y los proveedores. Debe ser considerada un componente de la misión y la visión corporativa.

- La Gestión de Personas: La inclusión de las personas integrando sus características individuales para lograr su satisfacción en el puesto de trabajo.

La empresa diseña sus políticas de Gestión de Personas con flexibilidad, con la intención de proporcionar unas condiciones de trabajo adecuadas a cada trabajador, que le permitan sentirse satisfecho y con disposición a contribuir a la organización. Se trata de una premisa básica de la Gestión de la Diversidad: reconocer las diferencias entre las personas al establecer unas condiciones de trabajo adecuadas a su especificidad producirá una mejora significativa en su desempeño.

- La Gestión de la Empresa: Con vistas a optimizar la eficacia de los procesos y mejorar los resultados.

La Gestión de la Diversidad contribuye a crear y preservar las condiciones que permiten una mejora en la cadena de valor. Una gestión proactiva, que incluya a las personas independientemente de sus características individuales, producirá efectos significativos, en los procesos de producción que se apreciarán en los resultados de la empresa.

Se trata de un cambio sustancial en el enfoque de la gestión organizacional. La incorporación de la Gestión de la Diversidad supone apertura, flexibilidad y una estructura de empresa donde predomina la horizontalidad y la interrelación entre las personas, que contrasta con la gestión centralizada y homogeneizadora del patrón tradicional.

4.5 Los Beneficios de la Gestión de la Diversidad Para las Organizaciones

En la región hay aún escasa evidencia sobre los aportes de la gestión de las diversidades en las organizaciones, pero existen estudios realizados en empresas europeas que han implementado un sistema de gestión de las diversidades y reconocen importantes beneficios a partir de esta experiencia; a saber:

- Mejora en el rendimiento y la productividad del capital humano.
- Aumento de la oferta de fuerza de trabajo y retención de talentos.
- Mejora en la comunicación interna de la empresa.
- Aumento de la motivación, la satisfacción y el compromiso del personal.
- Reducción del ausentismo y la rotación.
- Mejora del clima laboral.

Beneficios registrados hacia el afuera:

- Incremento de la creatividad y la capacidad de innovación.
- Personas con perspectivas diversas aportan nuevas visiones sobre temas conocidos.
- Comunicación e integración en la organización.
- Reducción de tensiones y de la conflictividad laboral y judicial.
- Reducción de costos en la búsqueda y selección de personal, así como a nivel legal

ante conflictos laborales.

- Mejora de la imagen de la organización.
- Aumento de las oportunidades de mercado consiguiendo mayores ventajas

competitivas.

Toda organización es un sistema de interrelaciones continuas, dinámicas y cada vez más veloces, en el cual interactúan diversos actores.

Entender la complejidad que aporta este nuevo escenario y a la vez valorar su riqueza permite mejorar la comunicación con el entorno, impactando positivamente en la imagen institucional.

El pluralismo es un factor de progreso y productividad, ya que permite la llegada a nuevos interlocutores y el fortalecimiento del vínculo con un otro, a la vez que mejora la comunicación con los proveedores/as y la imagen de la marca-producto.

Gracias al pluralismo la organización deviene más flexible frente a un entorno actual muy cambiante.

Logra así afianzar las transformaciones realizadas —tanto hacia adentro como hacia fuera— con relación a estrategias de comercialización, políticas de gestión y prácticas no discriminatorias en las cuales el respeto por las diferencias es el eje ordenador de una multiplicidad de situaciones.

Gestionar la diversidad coloca en un lugar privilegiado para apreciar las diferencias entre las personas; lleva a incorporar y valorar la diversificación del consumo.

Si las empresas actuales quieren colocar sus acciones en el mercado deben diversificar su producción; para ello deberán incorporar la diversidad desde sus propias estructuras.

En otras palabras, la inclusión de los valores propios de la diversidad humana en las empresas otorga un contexto acorde a la creación de nuevos mercados y a la capitalización de nuevas demandas.

4.6 Cómo Incorporar Políticas de Diversidad Dentro de las Organizaciones

La gestión de la organización en función de la diversidad es una estrategia corporativa orientada a la creación de un soporte que incluye los perfiles de las distintas personas y que optimiza el proceso organizacional. Para ello es indispensable una mirada transversal que comprometa a toda la estructura organizacional en post del respeto por las diferencias y la no discriminación. Esta es una pauta que debemos tener en cuenta:

Compromiso de la alta gerencia con la gestión de la diversidad. Es fundamental que desde la alta gerencia se comprometan los lineamientos y procesos internos respetuosos de estos preceptos, a través de un código de ética o conducta que contemple valores y principios inclusivos que permitan planificar y ejecutar operaciones a través de una gestión responsable.

A tales efectos, se deben contemplar las expectativas y posibles impactos tanto sobre las personas empleadas y los proveedores como sobre los clientes y clientas, difundiendo esta información a toda la estructura. Una estrategia fundamental debe estar dirigida a las políticas de Recursos Humanos. En este punto, es indispensable un alto compromiso y responsabilidad en torno a los procesos de selección, formación y ascenso del personal, así como de promoción de las diversidades.

4.7 Políticas de Diversidad de Género

En esta investigación se hará hincapié en el desarrollo e implementación de políticas de diversidad en cuanto al aspecto externo de las personas: género.

4.7.1 Políticas de Reclutamiento y Selección de Personal

La política de selección de personal – que abarca las búsquedas y ofertas laborales – debe garantizar la eliminación de contenidos discriminatorios. Para ello, es esencial que los criterios requeridos se ajusten a los de razonabilidad, es decir que solo estén referidos a requisitos vinculados a la formación y la experiencia laboral para desempeñar determinado puesto:

Los requisitos de género, edad, lugar de residencia, nacionalidad, estado civil, antecedentes penales y aspecto físico deben ser utilizados únicamente cuando sea un dato indispensable para poder ocupar la posición de trabajo en cuestión. Los datos deben analizarse a la luz de su aporte sobre los conocimientos y la adecuación del postulante al puesto laboral.

Las búsquedas y ofertas de empleo deben redactarse en lenguaje inclusivo utilizando formas gramaticales que interpelen a todas las personas. Ejemplos: “Se busca personal administrativo”; “Buscamos profesionales de Ciencias Económicas”.

La entrevista laboral debe garantizar una adecuación entre las capacidades de la persona postulante y la formación y la experiencia laboral requerida para el puesto, evitando preguntas referidas a la vida personal y a los proyectos familiares, particularmente en el caso de las mujeres. No presuponer la heterosexualidad de la persona; la actitud debe ser respetuosa con relación a la diversidad en cuanto a orientación sexual, identidad de género y conformación familiar.

Al momento de seleccionar candidatos/as para un puesto de trabajo se evaluará si puede ser utilizada una cuota o “cupó” para grupos históricamente vulnerados o minoritarios que, por desigualdades sociales estructurales, no tengan las mismas oportunidades laborales.

Debe garantizarse que los estudios preocupacionales no requieran el testeo de VIH (Resolución Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social 270/2015).

La prueba de embarazo debe ser erradicada de los exámenes preocupacionales.

Se recomienda eliminar el estudio socioambiental ya que no aporta datos objetivos ni brinda información relevante para el desempeño de la tarea.

4.7.2 Políticas de Conciliación Entre la Vida Laboral, Familiar y Personal

Los empleados/as tendrán una mejor disposición mental y física para trabajar si el trabajo y la vida familiar están en equilibrio. Por tal motivo es importante que:

- Se garantice el acceso a las licencias familiares (nacimiento, adopción, matrimonio, cuidado de familiar, etc.) de manera inclusiva, incorporando la normativa igualitaria: leyes de matrimonio igualitario (N° 26.618) y de Identidad de Género (N° 26.743).

- Se implementen políticas de flexibilización de horarios de entrada y salida para personal con cargas familiares, así como políticas de teletrabajo, jornadas reducidas y trabajo por objetivos.

- Buscar la complementariedad horaria con las personas sin responsabilidades familiares.

4.7.3 Políticas de Carrera o Desarrollo Profesional

Las políticas de desarrollo, capacitación y formación deben garantizar la igualdad de oportunidades considerando que las personas no parten de posiciones igualitarias.

También las políticas de ascenso y de acceso a puestos de decisión deben garantizar la igualdad de oportunidades. Con tal fin, es necesario asegurar una adecuada adaptación de la política organizacional para que sea posible introducir acciones afirmativas o de fomento de la inclusión de determinados grupos y personas, particularmente al género femenino.

4.7.4 Políticas Comunicacionales

La comunicación institucional debe incorporar la diversidad de sus interlocutores e interlocutoras. Para ello, es necesario tener en cuenta que las personas deben sentirse interpeladas y reconocidas sin que importe su género, composición familiar, religión, el tener alguna discapacidad, la nacionalidad, etc.

A su vez, es necesario que la imagen corporativa refleje una cultura organizacional diversa y plural, tomando distancia de imágenes estereotipadas y normalizadoras.

4.7.5 Políticas de Infraestructura Organizacional

La infraestructura de la empresa debe estar acondicionada y con los espacios físicos necesarios para poder desarrollar su actividad contemplando la diversidad de la dotación existente.

Contar con rampas y escaleras para el desplazamiento del personal, con módulos habitacionales sectorizados para personal femenino y masculino. Espacios de recreación, comedor, gimnasios y espacios comunes para los colaboradores.

La infraestructura organizacional debe incluir a todo el personal, es por ello que para que una empresa pueda gestionar la diversidad debe realizar una planificación y las modificaciones necesarias para poder contratar personal de género femenino.

4.7.6 Política de Remuneración

La política de remuneración debe garantizar, como lo estipula el Art. 14 de la Constitución Nacional Argentina, que se halla el derecho de percibir “igual remuneración a igual tarea”. Se debe equiparar los salarios de la mano de obra masculina con la femenina por un trabajo de igual valor.

El propósito es eliminar esta forma de discriminación, que particularmente afecta al personal femenino y su objetivo final lograr respecto de ellas una igualdad de trato, así como de oportunidades.

Capítulo V: Metodología de la investigación

5.1 Tema: El Papel de la Mujer en la Minería Argentina

Esta tesis pretende estudiar el papel que cumple la mujer en la minería argentina. Para ello, se busca analizar, por un lado, las diferencias que existen entre mujeres y hombres en torno a la participación de cada uno de ellos en la industria; y, por otro, los desafíos y oportunidades que enfrentan las mujeres en este rubro.

El problema de la investigación comprende los siguientes interrogantes: ¿Cómo se divide la composición de los empleados en la minería argentina en relación con el género? ¿Cuáles son los desafíos y oportunidades que se presentan en la minería argentina para las mujeres?

Como hemos podido observar hasta aquí, la minería en Argentina ha sido históricamente una industria dominada por hombres, con una participación femenina marginal. Sin embargo, en los últimos años, se han implementado diversas políticas y programas destinados a promover la inclusión de las mujeres en este sector.

En el presente trabajo se ha estudiado el papel de la mujer en la minería argentina, abordando el tema de la diversidad para generar una verdadera inclusión de las mujeres en la industria.

5.2 Objetivos de la Investigación

5.2.1 Objetivo General

El objetivo general de esta investigación es analizar la participación y el impacto de las mujeres en la industria minera en Argentina, identificando los desafíos y oportunidades que enfrentan, así como evaluar las políticas y prácticas existentes que influyen en su inclusión y desarrollo profesional dentro del sector.

5.2.2 Objetivo Secundario

Evaluar el estado actual de la inclusión de las mujeres en la minería en Argentina.

Analizar estadísticas recientes sobre la participación de las mujeres en diferentes roles y niveles jerárquicos dentro de la industria minera.

Identificar las barreras y desafíos que enfrentan las mujeres en la industria minera argentina.

Documentar los obstáculos culturales, estructurales y personales que dificultan la inclusión y avance de las mujeres en la minería

Evaluar las políticas y prácticas actuales implementadas para promover la igualdad de género en la minería argentina.

Analizar la efectividad de las políticas gubernamentales y empresariales dirigidas a aumentar la participación femenina en la minería.

Estudiar programas y estrategias exitosas que hayan sido implementadas tanto a nivel nacional como en empresas específicas.

Proponer recomendaciones para mejorar la inclusión y desarrollo profesional de las mujeres en la minería en Argentina.

Sugerir políticas y prácticas basadas en las mejores prácticas internacionales y en la evidencia recopilada durante la investigación.

Identificar áreas clave de intervención para fomentar un entorno laboral más inclusivo y equitativo.

5.3 Justificación del Tema de Investigación

A continuación, proporciono algunos motivos para investigar sobre el papel de la mujer en la minería en Argentina:

Promover la Igualdad de Género:

Relevancia Social: La igualdad de género es un objetivo fundamental en la agenda de desarrollo global, como lo reflejan los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU. Investigar sobre la participación de las mujeres en la minería ayuda a identificar y abordar las barreras que impiden la igualdad de oportunidades en un sector históricamente dominado por hombres.

Empoderamiento de la Mujer: Analizar y documentar las experiencias de las mujeres en la minería puede contribuir a empoderar a más mujeres a ingresar y prosperar en este campo, promoviendo una mayor diversidad e inclusión.

Contribución al Desarrollo Económico:

Potencial Económico: La inclusión de más mujeres en la minería puede tener un impacto positivo en la economía nacional. Diversos estudios han demostrado que la diversidad de género en el lugar de trabajo puede mejorar la productividad y la eficiencia.

Innovación y Competitividad: La diversidad de pensamiento y experiencia que traen las mujeres puede impulsar la innovación y hacer a las empresas mineras más competitivas a nivel global.

Reducción de la Discriminación y Mejora del Ambiente Laboral:

Desafíos y Barreras: Identificar y analizar las barreras específicas que enfrentan las mujeres en la minería permite desarrollar estrategias y políticas efectivas para eliminarlas. Esto no solo beneficia a las mujeres, sino que también crea un ambiente de trabajo más justo y equitativo para todos los empleados.

Cultura Organizacional: Un estudio detallado puede ayudar a las empresas mineras a comprender mejor las dinámicas de género en el lugar de trabajo y a implementar prácticas que fomenten un ambiente laboral inclusivo y respetuoso.

Aporte Académico y Generación de Conocimiento:

Vacíos de Investigación: Existe una limitada cantidad de investigaciones específicas sobre el papel de la mujer en la minería en Argentina. Abordar este tema contribuye a llenar este vacío y a ampliar el conocimiento académico sobre género y minería.

Base para Futuros Estudios: La investigación puede servir como base para estudios futuros, permitiendo una comprensión más profunda y continua del tema a medida que la industria y la sociedad evolucionan.

Influencia en Políticas Públicas y Corporativas:

Desarrollo de Políticas: Los resultados de la investigación pueden influir en la formulación de políticas públicas y corporativas que promuevan la igualdad de género. Esto incluye leyes laborales, programas de capacitación, y políticas de contratación y retención.

Responsabilidad Social Empresarial (RSE): Las empresas mineras pueden utilizar los hallazgos para mejorar sus prácticas de RSE, asegurando que contribuyen positivamente a la sociedad y a la igualdad de género.

Visibilización y Reconocimiento del Trabajo de las Mujeres:

Historias Invisibles: Muchas contribuciones de las mujeres en la minería han sido históricamente invisibilizadas. Investigar y documentar estas historias es crucial para reconocer su trabajo y valor.

Inspiración y Modelos Para Seguir: Mostrar ejemplos de mujeres que han tenido éxito en la minería puede inspirar a futuras generaciones y proporcionar modelos a seguir para jóvenes interesadas en este campo.

En resumen, investigar sobre el papel de la mujer en la minería en Argentina es fundamental no solo para promover la igualdad de género y el desarrollo económico, sino

también para mejorar el ambiente laboral, influir en políticas públicas y corporativas, y visibilizar y reconocer las contribuciones de las mujeres en este sector.

5.4 Hipótesis Principal

"Las políticas de diversidad y programas de capacitación implementados en los últimos cinco años han incrementado significativamente la participación y el empoderamiento de las mujeres en la industria minera argentina."

Esta hipótesis se basa en la premisa de que los esfuerzos recientes, tanto del gobierno como del sector privado, han comenzado a mostrar resultados positivos en términos de inclusión y diversidad de género en la minería. La hipótesis será probada a través de la recolección y análisis de datos sobre la implementación de políticas, programas de capacitación y la evolución de la participación femenina en la minería en los últimos cinco años.

5.5 Hipótesis Secundarias

Para complementar y profundizar en el análisis de la hipótesis principal, se plantean las siguientes hipótesis secundarias:

Hipótesis Secundaria 1:

"Las mujeres en la industria minera argentina enfrentan mayores barreras de acceso y promoción en comparación con sus contrapartes masculinas, debido a estereotipos de género y discriminación en el lugar de trabajo."

Esta hipótesis examinará las dificultades específicas que enfrentan las mujeres para ingresar y avanzar en la industria minera. Se investigarán los estereotipos de género prevalentes y la discriminación directa e indirecta que pueden limitar sus oportunidades.

Hipótesis Secundaria 2:

"La implementación de programas de mentoría y redes de apoyo ha mejorado las oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres en la minería."

Aquí se analizará el impacto de programas de mentoría y redes de apoyo en el desarrollo

profesional de las mujeres mineras. Se evaluará cómo estos programas han influido en sus carreras y en su capacidad para asumir roles de liderazgo.

Hipótesis Secundaria 3:

"Las condiciones de trabajo en las minas que han adaptado sus instalaciones y equipos para ser más inclusivos han mejorado la retención de mujeres en estos lugares de trabajo."

Esta hipótesis investigará si la adaptación de las condiciones de trabajo, incluyendo instalaciones sanitarias y equipo de protección personal, ha tenido un efecto positivo en la retención de mujeres en la minería. Se explorará cómo estos cambios han influido en la percepción de seguridad y bienestar de las trabajadoras.

5.6 Justificación de las Hipótesis

La formulación de estas hipótesis se justifica por la necesidad de comprender los factores que influyen en la participación de las mujeres en la minería y las barreras que deben superar. La literatura existente sugiere que la inclusión de género en industrias dominadas por hombres enfrenta múltiples desafíos, desde prejuicios culturales hasta barreras estructurales. Estas hipótesis permiten desglosar y analizar estos factores de manera sistemática.

5.7 Metodología para la Prueba de Hipótesis

Para la prueba de la hipótesis se implementó el enfoque cualitativo, que utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación. (Sampieri, Collado, & Lucio, 2014, pág. 7)

Este enfoque posee las siguientes características:

1. El investigador o investigadora plantea un problema, pero no sigue un proceso definido claramente. Sus planteamientos iniciales no son tan específicos como en el enfoque cuantitativo y las preguntas de investigación no siempre se han conceptualizado ni definido por completo.

2. En la búsqueda cualitativa, en lugar de iniciar con una teoría y luego "voltear" al mundo empírico para confirmar si ésta es apoyada por los datos y resultados, el investigador

comienza examinando los hechos en sí y en el proceso desarrolla una teoría coherente para representar lo que observa (Esterberg, 2002). Dicho de otra forma, las investigaciones cualitativas se basan más en una lógica y proceso inductivo (explorar y describir, y luego generar perspectivas teóricas). Van de lo particular a lo general. Por ejemplo, en un estudio cualitativo típico, el investigador entrevista a una persona, analiza los datos que obtuvo y saca conclusiones; posteriormente, entrevista a otra persona, analiza esta nueva información y revisa sus resultados y conclusiones; del mismo modo, efectúa y analiza más entrevistas para comprender el fenómeno que estudia. Es decir, procede caso por caso, dato por dato, hasta llegar a una perspectiva más general.

3. En la mayoría de los estudios cualitativos no se prueban hipótesis, sino que se generan durante el proceso y se perfeccionan conforme se recaban más datos; son un resultado del estudio.

4. El enfoque se basa en métodos de recolección de datos no estandarizados ni predeterminados completamente. Tal recolección consiste en obtener las perspectivas y puntos de vista de los participantes (sus emociones, prioridades, experiencias, significados y otros aspectos más bien subjetivos). También resultan de interés las interacciones entre individuos, grupos y colectividades. El investigador hace preguntas más abiertas, recaba datos expresados a través del lenguaje escrito, verbal y no verbal, así como visual, los cuales describe, analiza y convierte en temas que vincula, y reconoce sus tendencias personales. Debido a ello, la preocupación directa del investigador se concentra en las vivencias de los participantes tal como fueron (o son) sentidas y experimentadas (Sherman y Webb, 1988). Patton (2011) define los datos cualitativos como descripciones detalladas de situaciones, eventos, personas, interacciones, conductas observadas y sus manifestaciones.

5. Así, el investigador cualitativo utiliza técnicas para recolectar datos, como la observación no estructurada, entrevistas abiertas, revisión de documentos, discusión en grupo,

evaluación de experiencias personales, registro de historias de vida, e interacción e introspección con grupos o comunidades.

6. El proceso de indagación es más flexible y se mueve entre las respuestas y el desarrollo de la teoría. Su propósito consiste en “reconstruir” la realidad, tal como la observan los actores de un sistema social definido previamente. Es holístico, porque se precisa de considerar el “todo” sin reducirlo al estudio de sus partes.

7. La aproximación cualitativa evalúa el desarrollo natural de los sucesos, es decir, no hay manipulación ni estimulación de la realidad (Corbetta, 2003).

8. La investigación cualitativa se fundamenta en una perspectiva interpretativa centrada en el entendimiento del significado de las acciones de seres vivos, sobre todo de los humanos y sus instituciones (busca interpretar lo que va captando activamente).

9. Postula que la “realidad” se define a través de las interpretaciones de los participantes en la investigación respecto de sus propias realidades. De este modo, convergen varias “realidades”, por lo menos la de los participantes, la del investigador y la que se produce en la interacción de todos los actores. Además, son realidades que van modificándose conforme transcurre el estudio y son las fuentes de datos.

10. Por lo anterior, el investigador se introduce en las experiencias de los participantes y construye el conocimiento, siempre consciente de que es parte del fenómeno estudiado. Así, en el centro de la investigación está situada la diversidad de ideologías y cualidades únicas de los individuos.

11. Las indagaciones cualitativas no pretenden generalizar de manera probabilística los resultados a poblaciones más amplias ni obtener necesariamente muestras representativas; incluso, regularmente no pretenden que sus estudios lleguen a repetirse.

12. El enfoque cualitativo puede concebirse como un conjunto de prácticas interpretativas que hacen al mundo “visible”, lo transforman y convierten en una serie de representaciones en forma de observaciones, anotaciones, grabaciones y documentos. Es

naturalista (porque estudia los fenómenos y seres vivos en sus contextos o ambientes naturales y en su cotidianidad) e interpretativo (pues intenta encontrar sentido a los fenómenos en función de los significados que las personas les otorguen).

5.8 Muestra

En el proceso cualitativo la muestra se compone de grupo de personas, eventos, sucesos, comunidades, etc., sobre el cual se habrán de recolectar los datos, sin que necesariamente sea estadísticamente representativo del universo o población que se estudia.⁴

En este trabajo de investigación se tomó como muestra al personal femenino de diferentes yacimientos de Argentina, en su mayoría personal que desempeña sus funciones en yacimientos metalíferos en la Provincia de Santa Cruz, y una proporción menor de mujeres que trabajan en la Provincia de Salta de un yacimiento de Litio.

5.8.1 La muestra de expertos

En ciertos estudios es necesaria la opinión de expertos en un tema. Estas muestras son frecuentes en estudios cualitativos y exploratorios para generar hipótesis más precisas o la materia prima del diseño de cuestionarios.

También para el presente trabajo se entrevistó a personas que ocupan diferentes roles dentro del ámbito minero, para obtener una visión global del tema, desde diferentes perspectivas.

Los entrevistados fueron, el presidente de la Cámara de Empresarios Mineros de Mendoza (CAEM), la presidente de Women in Mining (WIM), el Gerente de Recursos Humanos de un yacimiento metalífero de Santa Cruz.

⁴ Sampieri cap. 13 pág. 384

La recolección de datos se llevó a cabo mediante entrevistas personales, formularios virtuales, observación en los yacimientos y material de lectura disponible en la web.

5.9 Conclusión

Este capítulo ha presentado la hipótesis principal y las hipótesis secundarias que guiarán la investigación sobre el papel de la mujer en la minería argentina. Estas hipótesis serán probadas mediante una combinación de métodos cualitativos y cuantitativos para proporcionar una visión comprensiva de las dinámicas de género en la industria minera. La investigación buscará no sólo confirmar o refutar estas hipótesis, sino también ofrecer recomendaciones prácticas para mejorar la inclusión de las mujeres en la minería.

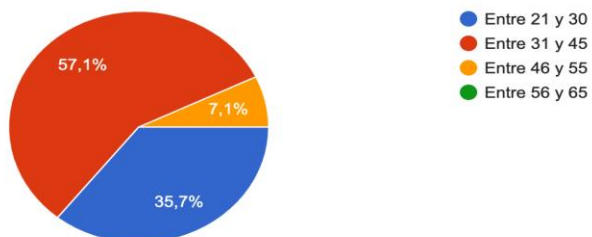
Capítulo VI: Resultados de la investigación

En la primera parte de este capítulo se presentan los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas a mujeres que trabajan en la industria minera argentina (**véase Anexo A**). El objetivo es comprender sus experiencias, desafíos y percepciones sobre su rol en este sector.

6.1 Entrevista a mujeres que se desempeñan en la industria minera Argentina:

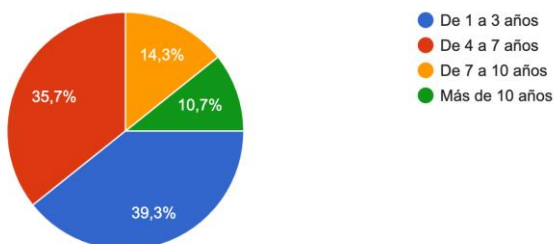
6.1.1 Datos Demográficos: Rango Etario

Datos demográficos: Por favor conteste su rango etario:
28 respuestas



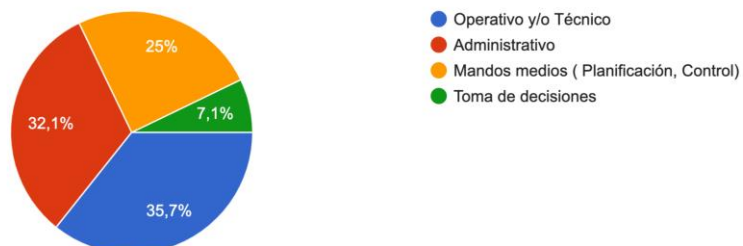
6.1.2 Trayectoria en la Minería

Experiencia Laboral, ¿cuantos años llevas trabajando en minería?
28 respuestas



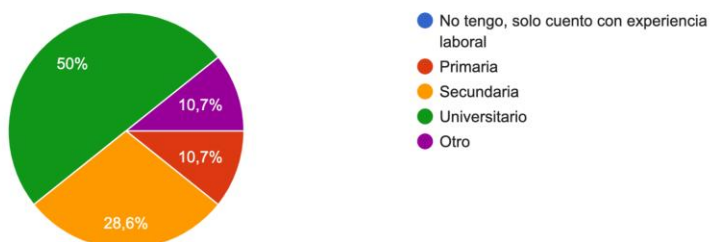
6.1.3 Tipo de Puesto de Trabajo en la Minería

¿Que tipo de puesto ocupas?
28 respuestas



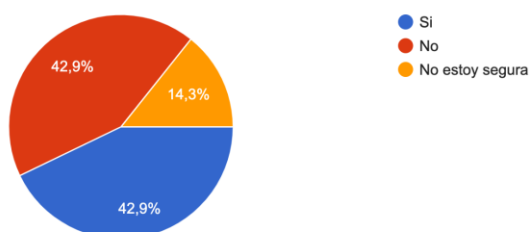
6.1.4 Nivel de Estudios Alcanzado

¿Cual es tu nivel de estudios?
28 respuestas



6.1.5 Discriminación de Género

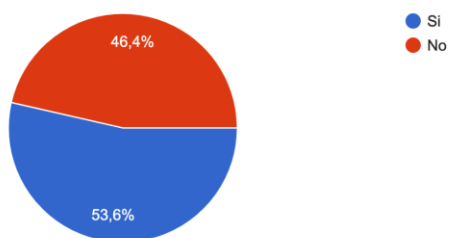
En la minería, ¿ has vivido algún hecho de discriminación de genero?
28 respuestas



6.1.6 Equidad y Oportunidades

Equidad y Oportunidades, ¿Crees que existen oportunidades equitativas para mujeres en comparación con los hombres en la minería?

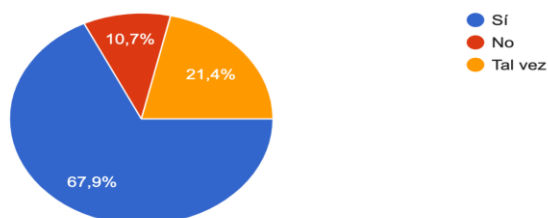
28 respuestas



6.1.7 Salarios y Beneficios

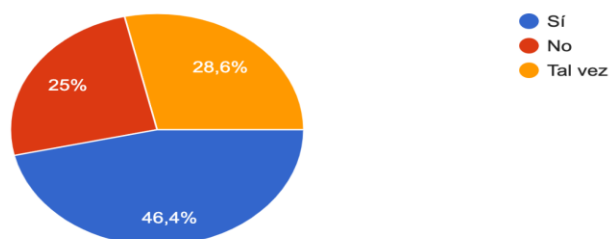
Salarios y Beneficios, ¿Consideras que existe igualdad salarial entre hombres y mujeres en tu empresa?

28 respuestas



¿Recibes beneficios adicionales (como licencias por maternidad, flexibilidad horaria, etc.)?

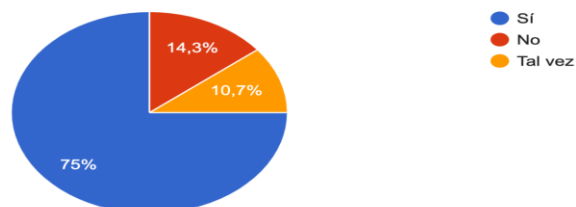
28 respuestas



6.1.8 Infraestructura y EPP

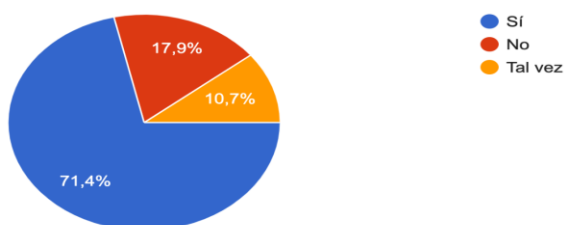
Infraestructura y EPP, ¿en tu lugar de trabajo, cuenta con la infraestructura adecuada para que trabajen personas de diferentes géneros?

28 respuestas



La ropa de trabajo y EPP, ¿son adecuados para las mujeres?

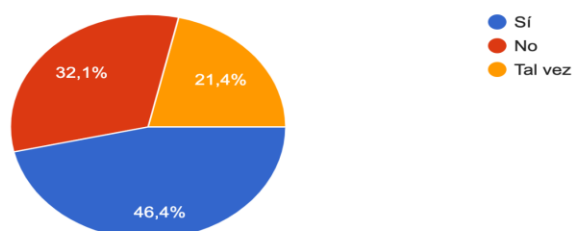
28 respuestas



6.1.9 Presión en el Trabajo

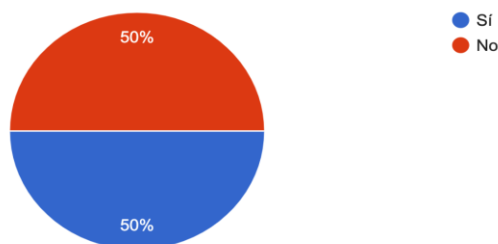
¿Sentís que la mujer, en la minería, tiene más presión? Por ejemplo: a la hora de proponer ideas, o en tu trabajo habitual comparado con los varones.

28 respuestas



6.1.10 Tareas Domésticas o Cargas Familiares

Además de trabajar en minería, ¿Tenes responsabilidades familiares a cargo?
28 respuestas



6.2 Entrevistas a Gerentes de Recursos Humanos

Para el presente trabajo se entrevistaron (véase Anexo B) a 2 Gerentes de Recursos Humanos, quienes desempeñan sus funciones en 2 de los yacimientos más importantes de la Provincia de Santa Cruz. De acuerdo con las políticas de confidencialidad de estas multinacionales, se mantiene el anonimato de los entrevistados.

En la entrevista se habló sobre si las empresas tienen políticas específicas para promover la igualdad de género y la inclusión de mujeres en la minería. Respecto de esta pregunta, ambos gerentes coinciden en que sus empresas cuentan con Políticas y Procedimientos de Diversidad e Inclusión, y

Prevención de violencia por motivo de género en el ámbito laboral.

En cuanto a la consulta sobre considerar que se deben asignar tareas diferentes a hombres y mujeres, por su género.

El gerente 1 opinó: “Considero que tiene que haber un análisis en donde se incluyan en las descripciones de puesto, la aclaración si es un trabajo apto para cualquier género, porque hay una realidad que físicamente hay trabajos que no puede realizarlo cualquier mujer, ejemplo

levantar por 6 horas seguidas barretillas de 30 kilos. El 70% debe ser indistinto para hombres y mujeres, pero hay que analizarlo.”

El gerente 2 respondió: “Considero que se debe elegir al mejor candidato/a para cada puesto, independiente de su género.”

Luego hablamos sobre si existen medidas específicas para asegurar la participación de mujeres en roles de liderazgo dentro de su empresa. Ambas personas entrevistadas coincidieron en que hay metas que se quieren lograr alcanzar de acá al 2030, pero no hay claridad en torno a cuál es la estrategia.

Considerando los procesos de reclutamiento y selección, para asegurar una representación equitativa de mujeres y hombres, las respuestas fueron las siguientes:

Gerente 1: Hay posiciones en las que no se postulan directamente mujeres, por lo que es imposible determinar un porcentaje de hombres y mujeres en las ternas. Siempre que se postulan mujeres que apliquen con el perfil, se presentan al área.

Gerente 2: No existe una norma o política específica en la empresa que exija o regule una representación equitativa entre hombre y mujeres.

En línea con la pregunta anterior, se consultó sobre si existen estrategias específicas para atraer a más mujeres a la industria minera, especialmente en roles técnicos y operativos.

Las respuestas fueron las siguientes:

Gerente 1: No existen estrategias

Gerente 2: A la fecha se han establecido acciones que tienen como objetivo proteger la empleabilidad de las mujeres dentro de la empresa (comité de género y diversidad, por ejemplo) pero no se han definido estrategias adicionales.

Otros temas consultados fueron:

- Oportunidades de capacitación y desarrollo profesional disponibles para las mujeres en su empresa:

Ambos entrevistados respondieron que estas oportunidades son iguales para hombres y mujeres, de acuerdo con los puestos de trabajo que desempeñan.

- Cómo se asegura su empresa de que las mujeres tengan acceso igualitario a oportunidades de promoción y avance profesional:

Gerente 1: Creo que, si bien no hay un sistema formal, en los últimos años se han brindado posibilidades de crecimiento a las mujeres de la empresa.

Gerente 2: No hay un procedimiento que asegure tal cuestión.

Acciones específicas que se han tomado para superar las barreras de género en su empresa.

Gerente 1: Capacitaciones, políticas, contratación de mujeres

Gerente 2: Se realizaron charlas de concientización del tema con el equipo de psicología y en las inducciones del personal también tenemos un espacio para poner en situación a las personas nuevas que ingresan.

Por último, se consultó sobre si han notado algún cambio significativo en la participación y el avance de las mujeres en la minería en los últimos años:

Gerente 1: Si, desde hace una década que ingrese a la empresa, noto el crecimiento de la población femenina en puestos que históricamente eran masculinizados. Hoy contamos con jefas en planta, en mina, en geología que son áreas core del negocio, y que antes estaban más limitadas a ingresar a puestos administrativos o de housekeeping.

Gerente 2: Si, pero es mínimo.

6.3 Entrevistas a Otros Actores de la Actividad Minera

Involucrando a diversos actores que influyen en la actividad minera, también se mantuvieron 2 charlas con la Presidente de la WIM, quien nos comenta lo siguiente: “ Se observa un cambio radical en los últimos 15 años de operación minera, reflejado en que antes las mujeres solo accedían a puestos de trabajo en los yacimientos mineros relacionados con puestos netamente administrativos o de housekeeping y gastronómicos, en la actualidad la

mujer ha accedido a puestos de trabajo de campo (geología, choferes, muestreras, entre otros) y por otro lado se ve en menor medida el acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones dentro de las empresas mineras.

Respecto de los desafíos que enfrentan tanto las empresas como las trabajadoras, tiene que ver con lograr la estabilidad laboral, dado que la mayoría de las mujeres, todavía hoy, se hacen cargo solas de tareas de cuidado y roles en sus hogares, lo que les impide ausentarse por varios de su casa. Lo positivo es que hay un crecimiento del porcentaje de mujeres en las nóminas de carreras técnicas que posibilitan la empleabilidad en la industria minera.

En cuanto a la consulta sobre el aspecto positivo de incluir a las mujeres en la minería, Marita nos comentó que: “Es muy positivo ya que tuvo un impacto muy favorable en las relaciones comunitarias y la comunicación. Por otro lado, está comprobado que las mujeres son más cuidadosas y eso impacta en la disminución de índices de siniestralidad en la industria”.

A fin de complementar este estudio, se conversó también con el presidente de la Cámara de Empresarios Mineros de Mendoza. Quien nos comentó lo siguiente: Considera que no hay diferencias entre los hombres y las mujeres a fin de desarrollarse en las actividades mineras.

Resalta que en la actualidad hay una inclusión genuina de la mujer en esta industria. Hay un camino por recorrer aún, ya que es una realidad que los hombres cuentan con un expertise mayor que las mujeres, dado que ellos han tenido acceso al aprendizaje necesario con anterioridad a la mujer, considera que es una brecha que se va a ir acortando ya que hoy las mujeres tienen posibilidades de especialización en temas técnicos de la industria.

Para cerrar la charla se consultó sobre qué aspectos rescata como positivos en la inclusión de mujeres en la minería y su opinión fue la siguiente: “Han mejorado los comportamientos respecto de las mujeres, ambientes de mayor respeto por las diversidades lo que genera climas laborales de menor violencia y mejor comunicación, las mujeres aportan una visión de diferente a la del hombre.

Capítulo VII: Análisis de los resultados

7.1 Introducción

En el presente capítulo se realiza el análisis de los resultados obtenidos de las encuestas respondidas por la muestra de mujeres mineras consultadas.

Se llevó a cabo una encuesta que fue respondida por veintiocho mujeres que trabajan actualmente en minería.

7.2 Análisis de los Resultados

A continuación, presentamos el análisis de los resultados obtenidos:

7.2.1 Rango Etario de las Trabajadoras Mineras:

En cuanto al rango etario, de las mujeres que trabajan en minería, observamos que el 57% de las mujeres se encuentran en la franja de edad entre los 31 y 45 años. El 37,5 % son mujeres que tienen entre 21 y 30 años y por último, el 7,1% son mujeres entre 46 y 55 años.

Estos porcentajes dejan ver que la incorporación de las mujeres en la minería es reciente, ya que no observamos mujeres mayores a 55 años en la minería, cosa que, si pasa en con los hombres, donde encontramos trabajadores que están cerca de la edad jubilatoria o que ya se han jubilado.

Este patrón etario revela que la minería ha comenzado a abrir sus puertas a las mujeres en tiempos recientes, lo que está relacionado con un cambio cultural o con la implementación de políticas de inclusión en la última década. Sin embargo, la ausencia de mujeres mayores también plantea interrogantes sobre la sostenibilidad de sus carreras en el sector, lo cual podría estar vinculado a factores como la falta de oportunidades de crecimiento, la incompatibilidad entre las demandas laborales y las responsabilidades familiares, o la existencia de un entorno laboral poco propicio para su permanencia a largo plazo.

Por lo tanto, podemos inferir que es fundamental emprender un trabajo continuo y exhaustivo en la retención de mujeres en la minería. Esto implica no solo fomentar su entrada al sector, sino también garantizar que cuenten con el apoyo necesario para desarrollar carreras duraderas. Se deben implementar estrategias que faciliten el equilibrio entre la vida laboral y personal, ofrecer programas de formación y desarrollo profesional, y promover un ambiente de trabajo inclusivo y libre de discriminación. Solo de esta manera se podrá asegurar que las mujeres no solo ingresen al sector minero, sino que también puedan prosperar y alcanzar puestos de liderazgo a lo largo de su trayectoria profesional.

7.2.2 Lugar Geográfico de Trabajo:

El análisis del lugar geográfico de trabajo revela datos significativos sobre la distribución y movilidad de las mujeres en la minería argentina. De las mujeres encuestadas, un 64% trabaja en la Provincia de Santa Cruz, una región clave para la minería a gran escala en Argentina. Este alto porcentaje subraya la importancia de Santa Cruz como epicentro de la actividad minera en el país, un área que concentra algunos de los yacimientos más importantes y que, por tanto, genera una considerable demanda de mano de obra especializada.

Dentro de este grupo, es notable que el 40% de estas mujeres tiene su residencia fuera de la provincia. Este dato pone de manifiesto la movilidad laboral que caracteriza a la industria minera, donde las trabajadoras se ven obligadas a desplazarse y vivir lejos de sus hogares y familias durante largos periodos de tiempo, en muchos casos bajo un sistema de trabajo tipo "roster" o de turnos prolongados en campamentos mineros. Esta movilidad no solo implica desafíos logísticos y personales, sino que también requiere que las empresas mineras ofrezcan condiciones de trabajo que faciliten este tipo de vida, incluyendo la adecuación de instalaciones y el apoyo emocional necesario para afrontar el impacto de estar lejos del entorno familiar.

Por otro lado, el 20% de las mujeres encuestadas trabaja en la Provincia de Salta y reside también en dicha provincia. Esto sugiere que, en Salta, la minería ofrece oportunidades

laborales importantes para las mujeres a nivel local. Este hecho podría estar asociado a operaciones mineras que permiten la residencia local, lo cual contribuye a una mayor estabilidad y calidad de vida para las trabajadoras.

Finalmente, el 16% de las mujeres encuestadas trabaja y reside en la Provincia de Buenos Aires, donde se encuentran las oficinas centrales de muchas empresas mineras. Este grupo representa a aquellas mujeres que desempeñan funciones administrativas, de gestión o técnicas que no requieren la presencia en los sitios de extracción, pero que son igualmente cruciales para el funcionamiento de la industria minera. La concentración de este grupo en Buenos Aires también refleja la centralización administrativa y la importancia de la capital en la toma de decisiones estratégicas para la industria.

Estos datos nos permiten comprender no sólo la distribución geográfica de las trabajadoras en la minería argentina, sino también las distintas realidades que enfrentan según el lugar donde trabajan. La movilidad laboral, la necesidad de adaptación a la vida en campamentos y las oportunidades locales de empleo en diferentes provincias son factores que deben considerarse al diseñar políticas de inclusión y retención de mujeres en el sector minero.

7.2.3 Años de Trayectoria en la Minería:

El análisis de la trayectoria laboral en la industria minera revela que el 75% de las mujeres entrevistadas cuentan con una antigüedad de 7 años o menos en este sector. Este dato, al ser considerado junto con la edad promedio de las trabajadoras mineras, pone de manifiesto un desafío crítico: la necesidad de generar y mantener oportunidades laborales a largo plazo para las mujeres en la minería.

La corta permanencia en la industria plantea preguntas importantes sobre las razones que llevan a las mujeres a abandonar esta actividad a edades tempranas, impidiendo que lleguen a la jubilación dentro del sector minero. Este fenómeno sugiere la existencia de barreras estructurales o culturales que dificultan la continuidad de las mujeres en la minería, lo

que hace necesario un replanteamiento profundo de las políticas de retención y desarrollo profesional.

Es crucial investigar las causas subyacentes que impulsan a las mujeres a retirarse anticipadamente, tales como las condiciones laborales, la conciliación entre la vida personal y profesional, las oportunidades de ascenso y desarrollo, o posibles entornos de trabajo hostiles o poco inclusivos. A partir de esta comprensión, se podrán diseñar estrategias específicas que no solo mejoren la retención de talento femenino, sino que también fomenten un entorno más inclusivo y equitativo, donde las mujeres puedan desarrollar carreras sostenibles y alcanzar su jubilación dentro del sector minero.

7.2.4 Puestos de Trabajo de las Mineras

El análisis de los puestos de trabajo ocupados por mujeres en la industria minera revela una tendencia marcada hacia roles operativos y administrativos, con el 67,8% de las mujeres desempeñándose en estas áreas. Dentro de los puestos operativos, que representan el 37,5%, las tareas más comunes incluyen labores en housekeeping, conducción de vehículos, apoyo en distintas áreas y servicios de gastronomía. Este dato refleja una concentración significativa de mujeres en roles que, si bien son fundamentales para el funcionamiento de la operación minera, suelen estar asociados con menor nivel de especialización técnica o estratégica.

En cuanto a los puestos administrativos, que constituyen el 32,1% de las ocupaciones femeninas, las mujeres están presentes en áreas clave como Recursos Humanos, Control de Gestión, Servicios Generales, Ambiente, Seguridad y Salud. Estos roles, aunque son de vital importancia para la gestión y sostenibilidad de la empresa, a menudo no participan directamente en la toma de decisiones estratégicas, lo que podría limitar la influencia de las mujeres en la dirección y planificación de las operaciones mineras.

Por otro lado, es notable que sólo el 25% de las mujeres encuestadas ocupan puestos de mandos medios, lo cual sugiere una presencia limitada en posiciones con mayor responsabilidad y capacidad de influencia en las decisiones operativas. Aún más preocupante

es el hecho de que únicamente el 7% del total de mujeres encuestadas ejerce roles de toma de decisiones, lo que destaca una disparidad significativa en el acceso a posiciones de liderazgo dentro de la industria minera.

Esta distribución pone de relieve la necesidad urgente de implementar políticas y programas que promuevan la equidad de género en todos los niveles de la jerarquía organizacional, especialmente en los roles de liderazgo y toma de decisiones. Fomentar la capacitación, el desarrollo de habilidades y las oportunidades de ascenso para las mujeres no solo contribuiría a una mayor equidad, sino que también aportaría perspectivas diversas y valiosas a la gestión estratégica del sector. Además, es crucial abordar las barreras que limitan el avance de las mujeres a posiciones más altas y desarrollar un entorno de trabajo que apoye su crecimiento profesional, asegurando que puedan contribuir plenamente al éxito y la innovación en la minería.

7.2.5 Nivel de Estudio

El análisis del nivel educativo de las mujeres que trabajan en la industria minera revela un panorama de diversidad en cuanto a su formación académica, aunque con una concentración importante en niveles educativos más altos. El 50% de las mujeres encuestadas ha completado estudios universitarios, lo que subraya la presencia de un grupo considerablemente preparado en términos académicos dentro del sector. Este dato es significativo, ya que refleja la tendencia de la industria minera a valorar y atraer talento femenino con un alto grado de educación formal, lo cual es fundamental para enfrentar los desafíos técnicos y de gestión que plantea el sector.

Sin embargo, un 28,6% de las trabajadoras posee únicamente nivel secundario, lo que indica que una porción considerable de mujeres está ingresando a la minería con una formación que, si bien es suficiente para desempeñar ciertos roles, podría limitar su acceso a puestos más especializados o de mayor responsabilidad. Este grupo de trabajadoras puede

beneficiarse enormemente de programas de formación continua y desarrollo de habilidades técnicas específicas, que les permitan avanzar en sus carreras dentro del sector.

Por otro lado, un 10,7% de las mujeres tiene como máximo nivel de estudios completados el nivel primario, lo que evidencia la existencia de trabajadoras en la industria con una formación básica. Este grupo podría estar desempeñando principalmente roles operativos o de apoyo, donde se requiere menos especialización técnica, pero también representa un área de oportunidad para las empresas mineras. Implementar programas de educación y capacitación dirigidos a estas trabajadoras podría no solo mejorar sus perspectivas laborales, sino también aumentar su capacidad de contribución al sector.

Finalmente, otro 10,7% de las encuestadas cuenta con otro nivel de estudio, lo que sugiere la posibilidad de formación técnica o certificaciones específicas que no encajan en las categorías tradicionales de educación primaria, secundaria o universitaria. Este grupo podría incluir a mujeres con formación en áreas técnicas o especializadas que son críticas para las operaciones mineras, como mecánica, electricidad, o manejo de maquinaria, lo cual es vital para el funcionamiento diario de las operaciones mineras.

En conjunto, estos datos reflejan una estructura educativa diversa entre las mujeres en la minería, que ofrece tanto desafíos como oportunidades. Por un lado, es fundamental que las empresas continúen fomentando la educación superior y la especialización técnica entre sus trabajadoras, asegurando que las mujeres puedan acceder a roles más avanzados y estratégicos dentro del sector. Por otro, es igualmente crucial apoyar y desarrollar programas de capacitación y educación continua para aquellas con niveles educativos más bajos, de modo que puedan mejorar sus habilidades y avanzar en sus carreras. De esta manera, la industria

minera puede maximizar el potencial de todo su talento femenino, promoviendo una mayor equidad y eficiencia en el sector.

7.2.6 Situaciones de Discriminación

En el contexto del ámbito laboral, especialmente dentro de la industria minera, se ha investigado la percepción y experiencia de las personas en relación con la discriminación. Según los datos relevados, un 42,9% de las encuestadas manifestó haber vivido alguna experiencia de discriminación en su lugar de trabajo. Este dato sugiere que, a pesar de los avances en políticas de igualdad y diversidad, un número significativo de trabajadores en la industria minera continúa enfrentando situaciones que pueden ser percibidas como injustas o sesgadas.

Por otro lado, un 14,3% de las encuestadas indicó que no está segura de haber experimentado discriminación. Este grupo de personas refleja una zona gris en la percepción de la discriminación, lo que podría indicar una falta de claridad en la definición de qué constituye un acto discriminatorio, o una confusión en identificar si ciertas actitudes o situaciones vividas podrían clasificarse como tal. Este dato podría subrayar la necesidad de mayor educación y sensibilización en torno a lo que constituye discriminación en el lugar de trabajo.

Finalmente, el mismo porcentaje, un 42,9%, afirmó no haber vivido ninguna situación de discriminación en su entorno laboral. Este grupo representa a aquellas que, ya sea por experiencias positivas o por una percepción diferente, no consideran haber sido afectadas por conductas discriminatorias.

El hecho de que casi la mitad de las encuestadas haya experimentado discriminación, o al menos lo perciba así, revela un problema significativo dentro de la industria minera, un sector tradicionalmente dominado por hombres. Esto puede incluir discriminación de género, pero también podría abarcar discriminación por razones de etnia, edad, orientación sexual, o cualquier otro motivo.

La existencia de un grupo considerable de personas que no está segura de haber sido discriminada sugiere la necesidad de reforzar las políticas de sensibilización y formación sobre lo que constituye un acto discriminatorio, para que los empleados puedan identificar y denunciar estas situaciones con mayor claridad.

Por último, aunque una proporción igual de encuestadas asegura no haber experimentado discriminación, es crucial no desestimar las experiencias de aquellos que sí lo han hecho. Las empresas deberían utilizar estos datos para revisar y fortalecer sus políticas internas de igualdad y diversidad, asegurando que todos los empleados, independientemente de su género u otra característica, trabajen en un entorno justo y respetuoso.

7.2.7 Oportunidades Laborales

El análisis de las oportunidades laborales equitativas entre mujeres y hombres en la industria minera arroja resultados que revelan percepciones divididas. Según los datos obtenidos, un 53,6% de las encuestadas considera que existen las mismas oportunidades para ambos géneros dentro del sector. Este dato sugiere que, al menos para más de la mitad de los participantes, las políticas de igualdad y los esfuerzos por promover la equidad de género están teniendo un impacto positivo en la percepción de los empleados.

Sin embargo, un 46,4% de las encuestadas opina que no existe equidad en las oportunidades laborales entre mujeres y hombres. Este porcentaje considerable indica que casi la mitad de los trabajadores del sector minero perciben que las mujeres no acceden a las mismas oportunidades que sus colegas hombres, lo que podría reflejar persistentes barreras estructurales, culturales o de percepción en la industria.

El hecho de que más de la mitad de los encuestados vea equidad en las oportunidades laborales es alentador y podría indicar avances en la implementación de políticas de igualdad de género dentro de la industria. Estos resultados podrían estar relacionados con iniciativas

como la promoción activa de mujeres en roles tradicionalmente dominados por hombres, programas de desarrollo profesional diseñados específicamente para mujeres, o políticas de contratación y promoción que buscan reducir el sesgo de género.

Sin embargo, el hecho de que un 46,4% de los encuestados perciba una falta de equidad sugiere que aún existen desafíos significativos por superar. Esta percepción podría estar influenciada por factores como la persistencia del "techo de cristal", que limita el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo; la falta de representación femenina en roles técnicos o de toma de decisiones; y posibles sesgos inconscientes que afectan las decisiones de contratación, promoción y desarrollo profesional.

Es posible que las mujeres en la industria minera todavía enfrenten obstáculos que sus contrapartes masculinas no encuentran, como la falta de redes de apoyo, mentorías, o las expectativas tradicionales de género que limitan su avance. Además, la percepción de desigualdad también puede estar influenciada por la visibilidad de las mujeres en puestos clave, la transparencia en los procesos de selección y promoción, y la efectividad de las políticas de diversidad e inclusión en la práctica diaria.

7.2.8 Salario

La igualdad salarial es un tema crítico en la discusión sobre la equidad de género en el ámbito laboral, especialmente en industrias tradicionalmente dominadas por hombres como la minería. Según los datos recogidos en la encuesta, el 67,9% de las mujeres encuestadas cree que sí existe igualdad salarial entre hombres y mujeres en la industria. Este resultado sugiere que la mayoría de las mujeres perciben que, al menos en términos salariales, no están siendo desfavorecidas en comparación con sus colegas hombres.

Sin embargo, un 21,4% de las encuestadas expresó dudas respecto a esta afirmación, lo que indica incertidumbre o desconfianza sobre la verdadera equidad salarial. Este grupo de personas podría sentir que, aunque se hable de igualdad salarial, existen factores o situaciones

que generan una percepción de disparidad, ya sea por falta de transparencia, experiencia personal, o rumores dentro del sector.

Por otro lado, un 10,7% de las mujeres encuestadas indicó que no hay igualdad salarial entre hombres y mujeres en la industria. Aunque es una minoría, este porcentaje no es despreciable y apunta a que existe una parte de la población femenina que percibe o ha experimentado una brecha salarial real en comparación con sus pares masculinos.

El hecho de que más de dos tercios de las mujeres encuestadas perciban igualdad salarial es un indicativo positivo, que podría reflejar los avances en las políticas de igualdad de remuneración dentro de la industria minera. Este resultado sugiere que las políticas de transparencia salarial, las revisiones de sueldos, y las normativas para prevenir la discriminación salarial están teniendo un efecto perceptible y beneficioso.

Sin embargo, la existencia de un 21,4% de mujeres que duda sobre la igualdad salarial resalta la necesidad de mejorar la comunicación y transparencia en este ámbito. Las dudas pueden surgir de la falta de información clara sobre cómo se determinan los salarios, o de experiencias personales que generen incertidumbre. La percepción de desigualdad, incluso cuando no esté respaldada por los hechos, puede afectar negativamente la moral y el sentido de pertenencia de las empleadas.

El 10,7% que considera que no hay igualdad salarial es particularmente preocupante. Este grupo puede estar basado en experiencias directas de discriminación salarial, donde mujeres y hombres con similares responsabilidades y competencias reciben sueldos distintos. Esto puede deberse a sesgos inconscientes, a una evaluación desigual del rendimiento, o a la falta de una política salarial estructurada y transparente.

7.2.9 Beneficios

En relación con la pregunta anterior, se consultó sobre los beneficios laborales recibidos por las mujeres en comparación con sus colegas hombres revela una variedad de percepciones

entre las encuestadas en la industria minera. La pregunta se centró en si las mujeres perciben que reciben beneficios adicionales o diferentes a los que reciben los hombres, lo cual es un aspecto clave para entender cómo las políticas de equidad de género se están implementando en el ámbito laboral.

Según los resultados obtenidos:

- Un 46,4% de las encuestadas respondió que sí reciben beneficios adicionales en comparación con los hombres.
- Un 28,6% manifestó que tal vez reciben beneficios diferentes, lo que refleja una cierta ambigüedad o falta de claridad en la percepción de estos beneficios.
- Finalmente, un 25% de las encuestadas indicó que no reciben beneficios adicionales en comparación con los hombres.

El hecho de que casi la mitad de las encuestadas (46,4%) perciba que recibe beneficios adicionales podría sugerir la existencia de políticas específicas destinadas a apoyar a las mujeres en el lugar de trabajo. Estos beneficios adicionales podrían incluir licencias de maternidad extendidas, programas de salud específicos para mujeres, horarios flexibles, o apoyo en el equilibrio entre la vida laboral y personal, entre otros. Si bien estos beneficios pueden ser vistos como un esfuerzo positivo para abordar las necesidades específicas de las mujeres, también es importante que no refuercen estereotipos de género o creen desigualdades no deseadas.

El 28,6% que respondió "tal vez" indica una cierta incertidumbre sobre la naturaleza y la equidad de los beneficios recibidos. Esta respuesta sugiere que, aunque algunas mujeres perciben la existencia de beneficios adicionales, no están completamente seguras de cómo se comparan estos beneficios con los que reciben los hombres. Esto podría ser un indicativo de que la información sobre los beneficios no es lo suficientemente clara o que las políticas de beneficios no están siendo comunicadas de manera efectiva a los empleados.

El 25% de las encuestadas que señaló que no reciben beneficios adicionales destaca una percepción de equidad en este aspecto, o bien una falta de políticas específicas para mujeres dentro de la empresa. En un entorno ideal, los beneficios deberían estar diseñados para ser equitativos y relevantes para todos los empleados, independientemente del género, con el objetivo de apoyar a todos en el desempeño de sus roles laborales y en su bienestar general.

El análisis de las percepciones sobre los beneficios en la industria minera revela que existe una diversidad de opiniones sobre si las mujeres reciben beneficios adicionales o diferentes en comparación con los hombres. Aunque muchos reconocen la existencia de estos beneficios, la ambigüedad en la percepción de algunas encuestadas sugiere la necesidad de mejorar la comunicación y la transparencia en este ámbito. Al garantizar que los beneficios sean claros, equitativos y verdaderamente inclusivos, las empresas pueden contribuir a un entorno laboral más justo y satisfactorio para todas las personas empleadas.

7.2.10 Infraestructura, ropa de trabajo y EEP

La adecuación de la infraestructura, la ropa de trabajo y los elementos de protección personal (EPP) es crucial para garantizar la seguridad y el bienestar de las mujeres que trabajan en la industria minera. Estos factores no solo impactan la comodidad y eficiencia en el trabajo, sino también la percepción de inclusión y equidad en un sector tradicionalmente dominado por hombres.

Cuando se les preguntó a las mujeres si consideran que la infraestructura en su lugar de trabajo es adecuada para sus necesidades, un 75% de las encuestadas respondió afirmativamente. Este resultado sugiere que la mayoría de las empresas mineras han hecho esfuerzos para adaptar sus instalaciones a las necesidades específicas de las mujeres, lo que podría incluir la disposición de baños y vestuarios separados, áreas de descanso seguras, y

condiciones de alojamiento adecuadas en los sitios remotos donde se desarrollan muchas operaciones mineras.

Sin embargo, un 14,3% de las encuestadas indicó que la infraestructura no es adecuada para las mujeres. Este porcentaje, aunque minoritario, es significativo, ya que sugiere que todavía existen áreas donde las instalaciones no cumplen con los estándares necesarios para garantizar un entorno de trabajo cómodo y seguro para las mujeres. Esto podría incluir deficiencias en la privacidad, en la limpieza o en la seguridad de las instalaciones dedicadas a las mujeres.

Además, un 10,7% de las encuestadas respondió que la infraestructura les parece indistinta. Esto podría reflejar una falta de diferenciación en las instalaciones, donde la infraestructura no está diseñada específicamente para satisfacer las necesidades de las mujeres, pero tampoco es percibida como inadecuada.

En cuanto a la ropa de trabajo y los elementos de protección personal (EPP), que son esenciales para la seguridad en el trabajo, un 71,4% de las encuestadas consideró que estos elementos son adecuados para mujeres. Este resultado positivo indica que muchas empresas mineras están proporcionando equipos diseñados específicamente para ajustarse a las necesidades y al físico de las trabajadoras, lo que es fundamental para asegurar tanto la seguridad como la comodidad en el entorno laboral.

No obstante, un 17,9% de las encuestadas manifestó que la ropa de trabajo y los EPP no son adecuados. Este dato sugiere que todavía hay un segmento significativo de la fuerza laboral femenina que enfrenta desafíos con equipos que no están diseñados para su anatomía, lo que puede comprometer tanto su seguridad como su eficacia en el trabajo. Los equipos de protección que no se ajustan correctamente pueden ser incómodos y, en algunos casos, peligrosos, ya que pueden fallar en proteger adecuadamente a quien los utiliza.

El 10,7% restante de las encuestadas indicó que estos elementos les parecen indistintos, lo que podría reflejar una neutralidad o falta de percepción de problemas, o una resignación ante la falta de alternativas más adecuadas.

7.2.11 Presión en el Trabajo

El 46,4% de las mujeres consultadas opinan que tienen mayor presión que sus pares hombres en el trabajo, el 32,1 % respondió que no tiene mayor presión que los hombres, y el 21,4% contestó que a veces se da esa situación.

Del total de las mujeres encuestadas el 50% tiene a cargo tareas familiares y de cuidado aparte de su trabajo en el yacimiento.

7.3. Análisis de las Respuestas Obtenidas de las Entrevistas

Para el presente trabajo se llevaron a cabo entrevistas con personas que ocupan las Gerencias de Recursos Humanos, y con 2 personas entrevistadas que participan en la minería desde otros ámbitos, Marita Ahumada Directora Comité Asesor en Women in Mining Argentina, organización mundial sin fines de lucro, que nace en Londres y que actualmente agrupa a más de 10 mil mujeres de países mineros como Australia, Canadá, Reino Unido, Chile y México entre otros, y está integrada tanto por mujeres que trabajan en los sitios mineros de la entidad como por empresarias y contratistas que dan servicio a la industria minera. Y también se consultó a Raúl Rodríguez, presidente de la Cámara Mendocina de Empresarios Mineros, de profesión Abogado especializado en Derecho Minero.

De las entrevistas realizadas a los Gerentes de Recursos Humanos observamos que coinciden en los siguientes puntos: las dos empresas mineras cuentan con Políticas de Género y con Procedimientos de Diversidad e inclusión y Procedimientos para la prevención de la violencia de género. También podemos observar que están trabajando en metas y objetivos relativos a la equidad de género para el 2030 ya que actualmente no cuentan con medidas

específicas, por ejemplo, para que la ocupación de puestos de tomas de decisiones sea ocupados de manera equitativa entre mujeres y hombres.

Capítulo VIII: Conclusiones

El objetivo de este capítulo es sintetizar los hallazgos y reflexiones principales derivados del análisis realizado a lo largo de esta tesis sobre el papel de la mujer en la minería argentina. A lo largo del estudio, se ha explorado la situación actual de las mujeres en esta industria, identificando tanto los avances como las barreras persistentes que limitan su acceso, participación y desarrollo dentro del sector.

Asimismo, se han discutido diversas iniciativas y políticas que buscan promover la igualdad de género en la minería, como las percepciones y experiencias de las propias mujeres que trabajan en este campo. En estas conclusiones, se integran los puntos clave del análisis con el fin de ofrecer una visión comprensiva de la situación actual y proponer recomendaciones que contribuyan a un entorno laboral más equitativo e inclusivo en la minería argentina.

La inclusión de la mujer en el sector minero no es solo una cuestión ética, de justicia y de derechos humanos, sino también una cuestión de llevar a cabo negocios más sostenibles. Si bien se han observado iniciativas y agendas que dialogan con estos principios, esta acción requerirá de un trabajo mucho más profundo y a largo plazo. A continuación, se presentan sugerencias y recomendaciones con perspectiva de género, para fortalecer conjuntamente al sector.

8.1 Cambio Organizacional Desde un Enfoque de Género y Diversidad

Como primer paso, debe comprometerse explícitamente a los altos niveles corporativos de las organizaciones a incorporar en sus agendas y presupuestos la diversidad e inclusión. Atravesando este compromiso transversalmente a todas las organizaciones, motivando a una transformación cultural y al cumplimiento de metas establecidas.

Por otro lado, es esencial generar información precisa y detallada para poder identificar las desigualdades de género y los desequilibrios dentro de las empresas. Además, es importante colaborar en la creación de una base de referencia que permita monitorear, seguir y evaluar los avances y los desafíos continuos en cuanto a la igualdad de género en el sector.

Es necesario fomentar un entorno laboral armonioso, inclusivo e integrador que promueva el acceso, desarrollo, participación y permanencia de las mujeres, asegurando que esté libre de cualquier tipo de acoso, discriminación y violencia de género. Esto implica, por ejemplo, analizar los procesos de gestión de personal para eliminar sesgos de género, así como diseñar e implementar políticas específicas, tales como igualdad de oportunidades, diversidad, o un protocolo de actuación en casos de discriminación, acoso y violencia de género.

8.2 Fomentar el Ingreso, la Participación, el Desarrollo y la Permanencia de las Mujeres en la Industria Minera

Este reto requiere el diseño e implementación de acciones dirigidas a atraer, reclutar, seleccionar, desarrollar y mantener a las mujeres en el sector. Es necesario desafiar los sesgos cognitivos inconscientes y los prejuicios durante todo el proceso, y generar medidas que mitiguen y eliminen su impacto en la toma de decisiones.

Este estudio destaca la existencia de segregación vertical, debido a la baja participación de mujeres en puestos de liderazgo en las empresas mineras. Por ello, es crucial desarrollar acciones que aceleren el acceso, promuevan la participación y el desarrollo, y se centren en la permanencia de las mujeres en la industria. Las mujeres mineras entrevistadas señalan que el establecimiento de cuotas obligatorias para la participación femenina en el sector minero argentino no sería actualmente una forma de discriminación positiva aplicable, pero reconocen la necesidad de contar con mecanismos que fomenten y refuercen la participación de las mujeres en la industria.

La industria minera trabaja bajo la modalidad de rosters (14 días de trabajo por 14 de descanso), dada esta particularidad es crucial enfocarse en la salud física y emocional, así como en la higiene y seguridad de los empleados. En este contexto, las mujeres que trabajan en campamentos enfrentan uno de los principales desafíos al no contar con ropa de protección personal diseñada específicamente para ellas, que garantiza su comodidad y seguridad. Además, es importante que se consideren las necesidades específicas de las mujeres en relación con su salud, como por ejemplo contar personal femenino en el Servicio Médico, en todas las rotaciones.

También es necesario incorporar la perspectiva de género en el diseño de las instalaciones e infraestructura de los campamentos, prestando especial atención a los módulos habitacionales, baños para mujeres y hombres, y la iluminación.

8.3 Equilibrio Entre la Vida Personal y Laboral

Para varias entrevistadas, el equilibrio entre la vida personal y laboral es una de las principales barreras para el acceso y la permanencia de las mujeres en la minería en Argentina, debido al papel principal asignado a la maternidad y las tareas domésticas y de cuidado no remuneradas. Estas responsabilidades alejan a las mujeres del mercado laboral, provocando "escaleras rotas"⁵ en su desarrollo profesional. Por ello, es importante que las empresas implementen iniciativas que promuevan la corresponsabilidad y la coparentalidad, incentivando a los hombres a asumir tareas de cuidado y gestión del trabajo doméstico no remunerado. Aunque en Argentina la Ley de Contrato de Trabajo establece dos días corridos de licencia remunerada por paternidad, esto no es suficiente para abordar completamente el problema.

⁵ De acuerdo a un Informe de ONU Mujeres, las “escaleras rotas” refieren a un proceso de ascenso en el que por distintas situaciones, los peldaños de esas escaleras se rompen”. Esta referencia es válida también para “mujeres con educación secundaria e ingresos familiares intermedios que, aunque están insertas en el mercado laboral, carecen de redes de protección que les permitan avanzar significativamente hacia el empoderamiento económico”

Muchas empresas han extendido, como beneficio, las licencias por paternidad, el inconveniente es que los trabajadores no acceden a estos días de licencia para evitar las burlas de sus compañeros de trabajo. En este punto hace falta mayor visibilidad y concientización de la importancia de la corresponsabilidad en el cuidado del hogar.

8.4 Promover Espacios Laborales Libres de Acoso y de Violencias

Esto puede lograrse, por ejemplo, mediante procesos de sensibilización y talleres, como lo sugieren la Ley Nro. 26.485, (sancionada el 11 de marzo de 2009, es la **Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en Argentina**). Esta ley tiene como objetivo garantizar el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y discriminación en todos los ámbitos en los que desarrollen sus relaciones interpersonales, y el Convenio 190 de la OIT (primer tratado internacional que aborda la violencia y acoso en el ámbito laboral).

También es importante diseñar e implementar protocolos para prohibir la discriminación, el acoso y la violencia de género en el lugar de trabajo, y establecer un proceso adecuado para gestionar denuncias dentro de la organización. Este proceso debe enfocarse en no revictimizar a la persona denunciante, actuar con diligencia y mantener la confidencialidad.

En el sector minero, es fundamental que estos procesos se adapten tanto al entorno de oficinas como al de los campamentos. Se recomienda organizar conversaciones, capacitaciones y talleres sobre estos temas, que sean obligatorios para todo el personal. Estos esfuerzos pueden fomentar buenas prácticas organizacionales y promover lugares de trabajo más justos e igualitarios.

Además, es relevante fomentar la creación de redes de mujeres mineras mediante programas de mentoría y patrocinio. Hacer visibles y comunicar las buenas prácticas y las experiencias de las mujeres en la minería es esencial para transformar la cultura organizacional

y contribuir a la construcción de una sociedad inclusiva. Para ello, se sugiere impulsar campañas y estrategias de comunicación.

8.5 Recomendaciones

A continuación, se listan una serie de recomendaciones que podrían ser aplicadas en la industria minera con el fin de ir cerrando la brecha de género en dicho rubro:

8.5.1 Reforzar y Comunicar las Políticas de Equidad

Asegurarse de que todos los empleados comprendan las políticas de igualdad de oportunidades y cómo se aplican en la práctica. Esto podría incluir talleres de sensibilización, sesiones de formación en sesgos inconscientes, y una mayor transparencia en los procesos de contratación y promoción.

8.5.2 Monitoreo y Evaluación Continua

Implementar mecanismos para monitorear regularmente la equidad de género en las oportunidades laborales, con el fin de identificar y abordar cualquier brecha que persista.

8.5.3 Promoción Activa del Liderazgo Femenino

Fomentar programas de mentoría y desarrollo que ayuden a las mujeres a alcanzar roles de liderazgo, y visibilizar a las mujeres que ya han alcanzado estos roles para que sirvan como modelos a seguir.

8.5.4 Crear un Entorno Inclusivo

Desarrollar un entorno laboral que no solo sea equitativo en papel, sino que también lo sea en la experiencia cotidiana de los empleados. Esto podría incluir medidas para garantizar un equilibrio entre la vida laboral y personal, políticas de acoso cero, y apoyo a la diversidad en todas sus formas.

8.5.5 Aumentar la Transparencia Salarial

Las empresas deberían garantizar que las políticas salariales sean claras y accesibles para todos los empleados. Publicar bandas salariales para cada posición y proporcionar información sobre cómo se determinan los sueldos podría ayudar a reducir las dudas sobre la equidad salarial.

8.5.6 Realizar Auditorías Salariales Periódicas

Las auditorías salariales pueden ayudar a identificar y corregir cualquier disparidad de género en los sueldos. Estas revisiones deben ser regulares y abarcar todas las categorías laborales para asegurar que la igualdad salarial se mantenga a lo largo del tiempo.

8.5.7 Capacitación en Sesgos Inconscientes

Capacitar a los gerentes y al personal de recursos humanos en la identificación y eliminación de sesgos inconscientes puede ayudar a prevenir la discriminación salarial. Esta capacitación debe incluir cómo los sesgos pueden influir en la evaluación del rendimiento y la toma de decisiones salariales.

8.5.8 Políticas de Remuneración Basadas en Mérito

Establecer y comunicar claramente las políticas de remuneración basadas en méritos y competencias puede ayudar a asegurar que el salario esté alineado con la experiencia, habilidades y contribución de cada empleado, independientemente de su género.

8.5.9 Claridad y Transparencia en la Comunicación de Beneficios

Es fundamental que las políticas de beneficios sean claramente comunicadas a todos los empleados. Las empresas deben asegurarse de que todos entiendan qué beneficios están disponibles, a quiénes están dirigidos y cómo acceder a ellos. Esto

podría incluir la realización de talleres informativos, la distribución de manuales de empleados actualizados, y la creación de portales en línea donde los beneficios estén detalladamente explicados.

8.5.10 Evaluación de la Equidad en los Beneficios

Las empresas deberían realizar revisiones periódicas de sus políticas de beneficios para asegurarse de que estos sean equitativos y no refuercen estereotipos de género. Es importante que los beneficios adicionales diseñados para las mujeres realmente respondan a necesidades específicas y no perpetúen desigualdades de género.

8.5.11 Encuestas y Feedback Continuo

Implementar encuestas periódicas y mecanismos de retroalimentación puede ayudar a las empresas a comprender mejor cómo son percibidos los beneficios por sus empleados. Esta información es crucial para ajustar y mejorar las políticas de beneficios, asegurando que sean justas, inclusivas y bien comprendidas por todos.

8.5.12 Beneficios Inclusivos para Todos

Considerar la posibilidad de ofrecer beneficios que no solo sean específicos para mujeres, sino que también apoyen a otros grupos dentro de la organización (por ejemplo, padres y cuidadores de ambos géneros, personas con discapacidades, etc.). Esto contribuirá a crear un entorno de trabajo más inclusivo y equitativo para todos.

8.5.13 Evaluaciones Periódicas de Infraestructura

Realizar auditorías regulares para evaluar la adecuación de la infraestructura desde la perspectiva de las trabajadoras. Esto debe incluir revisiones de baños, vestuarios, áreas de descanso, y alojamientos, con un enfoque en la privacidad, seguridad y comodidad.

8.5.14 Mejorar la Ropa de Trabajo y EPP

Trabajar con proveedores para desarrollar y proporcionar ropa de trabajo y EPP específicamente diseñados para mujeres, asegurando que estos productos sean cómodos y seguros. Esto incluye la consideración de diferentes tallas y formas para adaptarse mejor al cuerpo femenino.

8.6 Caso de éxito y buenas practicas

Para concluir esta investigación, se describe brevemente el caso del Yacimiento Cerro Vanguardia, ubicado en la meseta patagónica, a unos 150 km al noroeste de la ciudad de Puerto San Julián, Provincia de Santa Cruz.

En el año 2021 formaron el Comité de Diversidad y Genero de Cerro Vanguardia, formado por mujeres y hombres de distintas áreas y jerarquías de la empresa.

Detectaron que uno de los puntos críticos en la inserción y retención de las mujeres en la minería, es la maternidad, con lo cual pusieron en marcha el programa “Creciendo Juntos”, para brindar soporte y contención a las madres del yacimiento en la etapa de lactancia.

El programa “Creciendo Juntos” consiste en capacitaciones sobre lactancia, licencia extendida de 4 meses para la madre, provisión de un kit de lactancia, un lactario en el yacimiento y la logística para hacer llegar esa leche desde el yacimiento hasta la ciudad para que el bebe pueda continuar alimentándose con leche materna.

Este es un ejemplo, donde visibilizando y poniendo sobre la mesa temas que atraviesan a las mujeres, se puede llegar a grandes avances para fomentar la diversidad en los trabajos. Este caso de éxito es un ejemplo de ello, donde a través

del análisis y exposición de diferentes problemáticas, encontraron una solución de bajo costo y de gran impacto para la inclusión de las mujeres en la minería.

Bibliografía

- Mejia, G. (2008). *Gestión de recursos humanos* (5, reimpresión ed.). Pearson Educación, 2008.
- Minería Sustentable. (11 de Julio de 2023). *La minería “se va despojando de viejas etiquetas” con la incorporación de mujeres en todas sus áreas*. Recuperado el Junio de 2024, de <https://mineriasustentable.com.ar/contenido/8036/la-mineria-se-va-despojando-de-viejas-etiquetas-con-la-incorporacion-de-mujeres->
<https://mineriasustentable.com.ar/contenido/8036/la-mineria-se-va-despojando-de-viejas-etiquetas-con-la-incorporacion-de-mujeres->
- Mondino, S. (Febrero de 2023). *Análisis de género en el empleo y competencias en el sector Minero a gran escala en Argentina*. Recuperado el Agosto de 2024, de minsus.net: <https://minsus.net/mineria-sustentable/wp-content/uploads/2023/02/analisis-de-genero-en-el-empleo-y-competencias-en-el-sector-minero-a-gran-escala-en-argentina.pdf>
- Mujer Minera. (28 de Marzo de 2023). *El empleo minero femenino alcanzó los 4.024 puestos de trabajo*. Recuperado el 15 de Junio de 2024, de <https://mujerminera.com.ar/el-empleo-minero-femenino-alcanzo-los-4-024-puestos-de-trabajo/>: <https://mujerminera.com.ar/el-empleo-minero-femenino-alcanzo-los-4-024-puestos-de-trabajo/>
- Mujer Minera. (28 de Marzo de 2023). *El empleo minero femenino alcanzó los 4.024 puestos de trabajo*. Recuperado el 2024 de Mayo, de <https://mujerminera.com.ar/el-empleo-minero-femenino-alcanzo-los-4-024-puestos-de-trabajo/>: <https://mujerminera.com.ar/el-empleo-minero-femenino-alcanzo-los-4-024-puestos-de-trabajo/>
- Raya, A. A., Heres, G. M., & Alvarez, J. C. (2009). *La Gestión de la Diversidad*. Recuperado el Abril de 2024, de <file:///C:/Users/guill/Downloads/lagestiondiversidadempresas espanolas.pdf>: <file:///C:/Users/guill/Downloads/lagestiondiversidadempresas espanolas.pdf>
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, P. B. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mac Graw Hill. Recuperado el Agosto de 2024
- Secretaría de Minería de la Nación. (Mayo de 2022). *Preguntas frecuentes sobre minería*. Recuperado el Julio de 2024, de https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/preguntas_sobre_mineria_2_0.pdf.
- Secretaría de Minería de la Nación. (Mayo de 2022). *Preguntas frecuentes sobre minería*. Recuperado el Julio de 2024, de https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/preguntas_sobre_mineria_2_0.pdf: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/preguntas_sobre_mineria_2_0.pdf
- Secretaría de Minería de la Nación Argentina. (Octubre de 2022). *Preguntas frecuentes sobre minería*. Recuperado el Julio de 2024, de www.argentina.gob.ar/sites/default/files/preguntas_sobre_mineria_3_1.pdf: www.argentina.gob.ar/sites/default/files/preguntas_sobre_mineria_3_1.pdf

Anexos

Anexo A

Cuestionario a trabajadoras mineras

Estimada trabajadora minera:

El presente cuestionario tiene como finalidad de estudiar a fondo “El papel de la mujer en la minería argentina”, y poder a través de los resultados obtenidos, trabajar en propuestas para la inclusión. Desde ya muchas gracias por tu participación. Entre todas podemos hacer un ámbito más inclusivo.

1. Datos demográficos:

Por favor conteste su rango etario:

Marca solo un óvalo.

Entre 21 y 30

Entre 31 y 45

Entre 46 y 55

Entre 56 y 65

2. ¿En qué provincia trabajas?

3. Experiencia Laboral, ¿cuántos años llevas trabajando en minería?

Marca solo un óvalo.

De 1 a 3 años

De 4 a 7 años

De 7 a 10 años Más de 10 años

4. ¿Qué tipo de puesto ocupas?

Marca solo un óvalo.

Operativo y/o Técnico Administrativo

Mandos medios (Planificación, Control) Toma de decisiones

5. ¿Cuál es tu nivel de estudios?

Marca solo un óvalo.

No tengo, solo cuento con experiencia laboral

Primaria

Secundaria

Universitario

Otro

6. En la minería, ¿has vivido algún hecho de discriminación de género?

Marca solo un óvalo.

Si

No

No estoy segura

7. Equidad y Oportunidades, ¿Crees que existen oportunidades equitativas para mujeres en comparación con los hombres en la minería?

Marca solo un óvalo.

Si

No

8. ¿Qué medidas crees que podrían mejorar la participación de las mujeres en la industria minera?

9. Salarios y Beneficios, ¿Consideras que existe igualdad salarial entre hombres y mujeres en tu empresa?

Marca solo un óvalo.

Sí

No

Tal vez

10. ¿Recibes beneficios adicionales (como licencias por maternidad, flexibilidad horaria, etc.)?

Marca solo un óvalo.

Sí
No
Tal vez

11. Infraestructura y EPP, ¿en tu lugar de trabajo, cuenta con la infraestructura adecuada para que trabajen personas de diferentes géneros?

Marca solo un óvalo.

Sí
No
Tal vez

12. La ropa de trabajo y EPP, ¿son adecuados para las mujeres?

Marca solo un óvalo.

Sí
No
Tal vez

13. ¿Sentis que la mujer, en la minería, tiene más presión? Por ejemplo: a la hora de proponer ideas, o en tu trabajo habitual comparado con los varones.

Marca solo un óvalo.

Sí
No
Tal vez

14. Además de trabajar en minería, ¿Tenes responsabilidades familiares a cargo?

Marca solo un óvalo.

Sí
No

15. ¿Qué mensaje le darías a otras mujeres para que se animen a trabajar en minería?

Anexo B

Entrevistas Gerencias

Estimado/a,

Me gustaría agradecerle de antemano por tomarse el tiempo para participar en esta entrevista.

Mi nombre es Verónica Álvarez y soy estudiante de la Licenciatura en Administración en la Universidad Nacional de Cuyo. Actualmente estoy trabajando en mi tesis de grado titulada "El papel de la mujer en la minería argentina: Desafíos y oportunidades".

El objetivo de esta investigación es analizar y comprender las experiencias, percepciones y desafíos que enfrentan las mujeres en la industria minera en Argentina.

En esta entrevista, me gustaría abordar diversos aspectos relacionados con la inclusión y el desarrollo profesional de las mujeres en el sector minero. Sus respuestas y conocimientos serán de gran valor para mi investigación, y contribuirán a una mejor comprensión de las prácticas actuales y las áreas de mejora en la industria.

Toda la información proporcionada será tratada con la máxima confidencialidad y será utilizada únicamente para fines académicos. Si en algún momento desea detener la entrevista o si hay alguna pregunta con la que no se sienta cómodo/a respondiendo, no dude en informarme.

Nuevamente, le agradezco su colaboración y disposición para contribuir a esta investigación.

Su participación es esencial para identificar las mejores prácticas y promover un entorno laboral más inclusivo y equitativo en la minería argentina.

Comencemos, por favor.

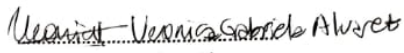
1. Email *
2. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la industria minera?
3. ¿Tiene su empresa, políticas específicas para promover la igualdad de género y la inclusión de mujeres en la minería? ¿En caso afirmativo, puede nombrar alguna?

4. ¿Considera que se deben asignar tareas diferentes a hombres y mujeres, por su género?
5. ¿Existen medidas específicas para asegurar la participación de mujeres en roles de liderazgo dentro de su empresa? En caso afirmativo, ¿puede describir alguno?
6. ¿Cómo maneja su empresa el proceso de reclutamiento y selección para asegurar una representación equitativa de mujeres y hombres?
7. ¿Existen estrategias específicas para atraer a más mujeres a la industria minera, especialmente en roles técnicos y operativos?
8. ¿Qué oportunidades de capacitación y desarrollo profesional están disponibles para las mujeres en su empresa?
9. ¿Cómo se asegura su empresa de que las mujeres tengan acceso igualitario a oportunidades de promoción y avance profesional?
10. ¿Qué acciones específicas se han tomado para superar las barreras de género en su empresa?
11. ¿Ha notado algún cambio significativo en la participación y el avance de las mujeres en la minería en los últimos años?

**DECLARACIÓN JURADA RESOLUCIÓN 212/99 CD**

El autor de este trabajo declara que fue elaborado sin utilizar ningún otro material que no haya dado a conocer en las referencias que nunca fue presentado para su evaluación en carreras universitarias y que no transgrede o afecta los derechos de terceros.

Mendoza, 06 de Septiembre 2024


Firma y aclaración

22341
Número de registro

29.527.804
DNI