

WIM

WOMEN IN MINING ARGENTINA

Boletín Mensual

Women in Mining Argentina
#22 Mayo 2022



MIEMBROS WIM



MineraExar



Bayton



Promoviendo el desarrollo de la
mujer en la industria minera



www.wimargentina.com.ar
mrodriguez@wimargentina.com.ar

DÍA DE LA MINERÍA

SOMOS
MINEROS Y MINERAS
CELEBRANDO
NUESTRO DÍA



POR WIM ARGENTINA

Mayo, un mes para celebrar la minería

Cada 7 de mayo se festeja en el país el Día de la Industria Minera en clave de homenaje a la primera Ley de Fomento Minero, sancionada en ese mes durante 1813. En todo ese tiempo, la industria minera argentina logró evolucionar y, de no contar con mujeres en sus filas, hoy es uno de los sectores más pujantes en la captación de talento femenino y posee los mejores salarios del país brindando también una salida económica para la mujer en regiones complejas desde lo laboral.

En un nuevo Día de la Minería, es deseo de todo Women in Mining Argentina saludar y reconocer a todas y todos los trabajadores mineros. En un contexto protagónico para esta actividad, revalidamos la importancia de la minería y su rol mayúsculo para alcanzar el desarrollo federal de la República Argentina.

Desde nuestra posición, el de mujeres que trabajan para ayudar a otras mujeres a través de la minería, vemos como base vital para dinamizar esta actividad la buena comunicación y el buen manejo de la Información, esencial para romper prejuicios y dejar atrás premisas improductivas a partir de las que se piensa la minería.

También creemos en el poder único de la educación para poder salir adelante en conjunto como sociedad y garantizar el desarrollo equitativo y sostenible de Argentina. En el plano educativo, la minería debe estar presente desde las fases iniciales para que los más jóvenes conozcan y se interioricen sobre

una de las tantas industrias que se desarrollan en este país.

Tenemos por delante el desafío de convertirnos en una nación próspera, inclusiva y productiva. La minería acapara en este escenario un poder transformador. De igual forma lo hace la mujer, piedra angular de la minería sostenible y plural que proveerá aquellos minerales indispensables para dotar de prosperidad a la transformación energética global que se avecina.

Por más minería. Por más mujeres mineras. Por más trabajo y desarrollo genuino para las y los argentinos. Es el anhelo de Women in Mining Argentina en este 7 de mayo. ●



WIM
WOMEN IN MINING ARGENTINA



Así se vivió el Día de la Minería en Proyecto MARA

En consonancia con los festejos por el 7 de mayo, la empresa minera MARA, compañía resultante de la integración entre Agua Rica y Alumbrera, realizó en la localidad catamarqueña de Andalgalá un encuentro que tuvo a voceras de Women in Mining Argentina como oradoras y participantes. “Fue una jornada de reunión y festejo, pero también de reflexión y donde pudimos repasar parte de lo que hacemos las y los mineros”, señaló Silvia Rodríguez, presidenta de WiM Argentina.

El encuentro comenzó con la “Mesa de diálogo con referentes de la Comunidad” coordinada por Valeria Rocha y Gabriela Urriburu de MARA junto a Mercedes Rodríguez por WiM Argentina, quien señaló que “el objetivo de estas mesas es promover espacios de diálogo y escucha para conocer cómo viven las comunidades y abrir las puertas a aquellos que brindan su aporte

para el desarrollo de una minería más inclusiva y equitativa”.

Por su parte, Gabriela Urriburu destacó la importancia del trabajo que se realiza en MARA y el rol positivo de estos encuentros, que demuestran la construcción social existente en el equipo que permite una mejor gestión de las políticas e incentiva a las mujeres a sumarse a la industria minera.

Silvia Rodríguez por su parte, junto a Alejandra Jerez y Karina Viñas, del Comité Asesor de WiM Argentina, felicitaron a MARA y su equipo por el camino recorrido; invitándolos a continuar su trabajo con las mujeres de la región, “en una tarea que requiere de un esfuerzo conjunto y que debe ser prioridad para las empresas que buscan promover equipos diversos”.

Además, durante el encuentro se realizó la entrega de la distinción a la Sra. Rosa Natividad Castro, mujer de familia minera y

la primera mujer bombera de la localidad, reconocida por su aporte y su servicio desinteresado a las y los andalgalenses.

Al cierre de la mesa de diálogo se dieron a conocer los testimonios de integrantes de la comunidad de Andalgalá, quienes compartieron su historia y el rol que algunos poseen dentro de la empresa y/o como proveedores locales.

Allí destacaron su experiencia con la minería y cómo esta es una industria que “abre puertas, brinda oportunidades y herramientas para salir adelante”. Los presentes también resaltaron cómo estos encuentros ponen sobre la mesa la idea de que tanto mujeres como hombres tienen la misma capacidad para trabajar y las mismas ganas de aprovechar las oportunidades que existen en la industria minera, especialmente en regiones donde esta actividad tiene una mayor influencia. ●

Women in Mining Argentina y una participación activa en Mendoza de cara al Foro Metalmeccánica y Minería

El encuentro tuvo una asistencia presencial de más de 500 personas y fue organizado por la Asociación de Industriales Metalúrgicos, la Cámara de Empresarios Mineros de Mendoza y la Cámara Argentina de la Construcción.

“Fue un espacio que sirvió para debatir sobre el potencial minero de Mendoza, sus implicancias en el desarrollo, las posibilidades concretas de trabajo y la realidad de otras zonas del país donde la minería es una actividad pujante”, dijeron desde la organización.

Entre los aspectos trabajados, se profundizó en las posibilidades que puede abrir la provincia a partir de la minería para el desarrollo de proveedores metalúrgicos, la generación y capacitación de proveedores locales y la integración de las cadenas de valor.

También se habló de la potencialidad del proyecto Potasio Río Colorado -hoy en manos del Estado local-, y otras tres temáticas centrales en la coyuntura mineral: la relevancia vital de la exploración para el desa-

rollo de nuevos proyectos productivos, el uso de agua y la incorporación sostenida de la mujer en la industria.

Desde la organización se hicieron presentes Silvia Rodríguez, actual presidenta de la

entidad; Ana Gil Barbera, asesora, y Marita Ahumada, directora del Comité Asesor de WiM y miembro de la Cámara de Empresarios Mineros de Mendoza y la Red de Académicos por Una Minería Sustentable. ●



Enfoque regional: WiM Argentina colaboró en el programa de mentoring de Women in Mining Perú

Directivas de la organización local de WiM participaron de la mentoría realizada por el Comité de Desarrollo Humano de la filial Perú, cuyo objetivo es transferir experiencias, conocimientos y habilidades a las mujeres que directa o indirectamente integran la industria minera a nivel regional. El curso inició en mayo y se extenderá por los próximos seis meses.

La nómina de expertas y expertos que colaborarán con el espacio está integrada por referentes mineros y profesionales de WiM Perú, Ecuador y Argentina, y será Mercedes Rodríguez, directora RR.PP de la organización, la representante local y quien guiará a su *mentee* o aprendiz buscando potenciar su talento abarcando aspectos relacionados a estrategias de relacionamiento y manejo de grupos.

“El mentoring es una técnica de aprendizaje que sirve como conversación para que un especialista motive con su conocimiento a un/a futuro profesional estableciendo una relación de confianza y compartiendo, además, experiencias personales que complementan ese saber”, enfatizaron desde WiM Perú.

Por su parte, Mercedes Rodríguez señaló: “Es una oportunidad para seguir llevando a WiM Argentina a aquellos espacios propicios para el diálogo y la transferencia de conocimientos. Aportaremos nuestra mirada y las habilidades que hemos aprendido en este camino para que otras mujeres puedan tomarlo como base; como siempre decimos el trabajo en red es una clave”.

●

VÍA EL TRIBUNO

Fernanda Fraga: “Las mujeres estamos rompiendo límites culturales en la minería”

La minería, no solo en el país sino a nivel internacional, atraviesa un proceso de cambio de paradigma sobre el rol de la mujer en la actividad. Es un sector con predominio del empleo masculino, pero esa tendencia se está modificando en los últimos tiempos. Una muestra de ello es Fernanda Fraga, la primera mujer en ocupar un alto cargo en la dirigencia de la Cámara de Minería de Salta, donde ejerce la vicepresidencia, además de integrar la comisión directiva de la organización Women in Mining Argentina.

El trabajo minero fue históricamente una cuestión solo para varones, pero esto está cambiando y se empieza a ver un ingreso paulatino de las mujeres en la actividad. ¿Cómo está ocurriendo ese cambio?

Las mujeres estamos rompiendo límites culturales, porque en la actividad antes había una especie de fobia a las mujeres, se pensaba que las mujeres daban mala suerte en las minas. Hoy las mujeres son muy apreciadas por las empresas y también por sus pares en

el ámbito laboral. Existe una familia minera. Por el tema de los roster (el régimen de trabajo en los yacimientos) tenemos que subir 15 o 20 días a la mina y ahí se genera una familia, otro grupo de contención. Las mujeres en ese ámbito son muy positivas, generan una relación positiva y a la vez se sienten contenidas. Muchas veces las situaciones que uno vive en la casa se las lleva cuando va a la mina.

Nosotros hemos tenido incluso casos de violencia de género en el ámbito intrafamiliar y en esas situaciones hemos visto que los mejores contenedores en esta situación fueron los compañeros. Muchas mujeres hemos sufrido eso y uno a veces piensa que eso es una vergüenza y cuando lo empezás a hablar con tu grupo de pertenencia, con esa gente que está todos los días con uno, que te ve trabajar y esforzarte, generás confianza en una misma. Hay decisiones que son difíciles de tomar, pero sabes que cuándo la tomás no estás sola. No estás sola en tu casa pero tampoco en la mina. Pensemos que hay mujeres que tienen que dejar a sus hijos por semanas para ir a trabajar y la verdad a veces uno se siente solo, pero tu familia minera te

hace sentir que no es así y te recuerdan el valor que vos tenés y que siempre hay cosas por conquistar.

Todo ese proceso debe tener una complejidad particular para las poblaciones de la Puna, donde existe una cultura patriarcal más arraigada que en las ciudades. ¿Cuáles son tus consideraciones al respecto?

Forma parte de un proceso de cambio cultural y este cambio está siendo mucho más rápido de lo que imaginaba. Entender el valor de la mujer que trabaja en la mina y entender que ella como mujer es dueña de un expertise, de un lugar. Antes las mujeres veían al hombre irse a trabajar a las minas y hoy eso cambió, ya no es exclusivamente así. Hay un cambio de mentalidad que está modificando también a las familias. Estamos frente a una nueva generación de niñas que miran a sus madres irse a trabajar y observan que hay otras oportunidades. Es un cambio cultural muy grande. Hay que pensar que antes el destino de las mujeres era ser madres y lo que les daba valor era exclusivamente esa

WIM
Women
in Mining
PERÚ

V PROGRAMA
DE MENTORING
I EDICIÓN
INTERNACIONAL

PROGRAMA
MENTORING



maternidad. Hoy las mujeres están haciendo un cambio en la Puna y miran más allá. Se están capacitando, están buscando en su propio lugar de origen la oportunidad de cambiar su vida, de mejorar su futuro. Son cosas que por ahí no se ven desde la ciudad.

¿Cuál es el porcentaje de participación de mujeres en las empresas mineras en la actualidad?

Hoy estamos alrededor del 10% en general, pero en la minería del litio hay una mayor inclusión femenina. Esto tiene que ver con que esa minería está más relacionada a la industria química y nosotros como provincia tenemos muy buena formación en esa materia, tanto a nivel universitario como terciario y en escuelas técnicas, donde hay un porcentaje muy alto de mujeres estudiando. Entonces estamos formando mujeres para trabajar en nuestra tierra y son mujeres que están inclinadas hacia la ciencia. Una de las grandes luchas que tenemos desde WiM Argentina es despertar vocaciones en las mujeres sobre las carreras científico-técnicas, que usualmente son carreras más presentes culturalmente entre los varones.

Hasta no hace mucho los únicos espacios de trabajo que se habilitaban para las mujeres en las mineras estaban relacionados con las tareas de mantenimiento y hoy ya se ve a operadoras de grandes maquinarias en los yacimientos, por ejemplo.

Es un proceso que fuimos haciendo como sociedad, que las mujeres pasen de las tareas de cuidado a ser cada vez más específicas y acercarnos a las tareas técnicas y a los estudios en las ciencias duras. La verdad que para nosotros es un orgullo cuando vemos no solamente la cantidad de mujeres que están ingresando a la

actividad sino el nivel de compromiso que tienen, porque la mujer que trabaja en minería es alguien que ama lo que hace. La minería es un lugar donde uno encuentra que no hay límites para desarrollarse, la oportunidad está y cuando uno quiere mejorar, aprender, capacitarse, las empresas están apoyando a las mujeres.

¿Son una ventaja para el empoderamiento?



¿Hacen falta modificaciones en materia legislativa para que se siga avanzando en la incorporación de mujeres en las empresas mineras o qué otros cambios debería haber para disminuir esa brecha de contratación frente a los varones?

No son solamente los salarios sino todo el cuidado que existe. Estamos en blanco, tenemos las mejores obras sociales, tenemos otras oportunidades para nosotros y para nuestros hijos.

¿Hacen falta modificaciones en materia legislativa para que se siga avanzando en la incorporación de mujeres en las empresas mineras o qué otros cambios debería haber para disminuir esa brecha de contratación frente a los varones?

Creo que a nivel legislación no hay muchos cambios por hacer porque las empresas ya tienen incorporadas políticas de inclusión. Por otro lado, veo que hay que trabajar mucho desde la infancia, desde la escuela primaria y secundaria, porque por ahí no se tiene a la minería entre las opciones laborales. Se piensa en ser médica, por ejemplo, pero no en ser mujer minera, y eso es parte de nuestra batalla cultural, de nuestra lucha. Realmente ir a contar a las escuelas e incluso a las universidades lo que es la minería, cómo se trabaja en la minería y contar experiencias propias. Ahí es donde vamos a hacer el cambio y tener más oferta. Porque las empresas hoy ya no hacen distinción de género en los puestos, pero por ahí las mujeres no nos animamos o no conocemos de qué se trata. Entonces tenemos que incentivar a las nuevas generaciones, compartirles este fuego sagrado que uno siente por la minería. ●



Bayton y su mirada sobre cómo trabajar la equidad de género

Cómo desarrollar políticas internas de igualdad de género en tu compañía? Descubrílo en esta nota.

Sabemos que la pandemia ha producido grandes cambios en las empresas, que impulsaron la aceleración digital y nuevas modalidades de trabajar colectivamente desde cualquier sitio, sin que

implique una baja de productividad.

Sin embargo, aunque notemos novedades positivas, algunas cuestiones se mantienen o incluso empeoraron: la equidad de género en el ámbito laboral ha retrocedido, ya que las mujeres, además de asumir más responsabilidades en el hogar y respecto al cuidado de los hijos, vieron afectados sus puestos labo-

rales en las empresas.

De acuerdo al estudio de la ONU "From Insight to Action: Gender Equality in the Wake of COVID-19", más mujeres que varones debieron trabajar en la economía informal con la pandemia, probablemente debido a una baja en sus horas de trabajo.

Esto no es nuevo, desde siempre las



mujeres cuentan con salarios inferiores a los de los varones, aunque realicen el mismo trabajo u ocupen los mismos puestos laborales. De hecho, ocupar un puesto de mando suele ser más complicado para una mujer.

El Foro Económico Mundial lanzó su índice de Brecha de Género durante el 2020, donde concluye que solo el 14% de los líderes empresariales son mujeres. Según el estudio, recién en 250 años, la brecha salarial entre varones y mujeres podría equipararse.

LA URGENCIA DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

Es esencial que las empresas garanticen condiciones de equidad de género en el ámbito laboral para que exista un ambiente de respeto, justicia y reconocimiento en el espacio de trabajo.

La paridad de género potencia la inteligencia colectiva, el trabajo conjunto y los procesos grupales, aumenta la in-

novación y el descubrimiento de estrategias vitales para una compañía. Así lo demuestra el estudio publicado en la revista *Interdisciplinary Sciences Review*.

Aunque para muchas organizaciones puede tornarse compleja la transición hacia nuevos paradigmas y patrones culturales de igualdad, es tiempo de renovarse y adaptarse a nuevas demandas sociales que están en agenda y que llegaron para quedarse.

Contar con una mirada inclusiva y diversa de la fuerza laboral es el camino del presente y el futuro de las empresas inteligentes porque, cuanto más diversas sean, más preparadas estarán para adaptarse a cambios y a tendencias del mercado, los clientes y los productos.

No debemos olvidar que, cuanto mayor sea la cantidad de voces y pensamientos que conformen una organización, mayores serán las posibilidades de innovar y llegar eficazmente a los consumidores.

ESTRATEGIAS PARA AVANZAR HACIA LA EQUIDAD DE GÉNERO

Somos testigos de un escenario de voraz competencia por captar y retener talentos. La agilidad para poner en marcha procesos de captación de personal es clave en muchas empresas, pero también lo es la generación de estrategias para evitar que abandonen el puesto de trabajo precozmente.

En este contexto, es central que las empresas comiencen a evaluar qué están ofreciendo a sus candidatas y candidatos. Es allí donde la equidad de género juega un rol diferencial para muchas mujeres y diversidades.

Cuando visualizamos aquellas prácticas y estrategias en materia de igualdad de género que son fomentadas por empresas grandes y exitosas, descubrimos que los beneficios tienen que ver con ofrecer una mayor flexibilidad horaria, el mismo salario que los varones, programas de apoyo frente a violencias domésticas, licencias pagas extendidas, guarderías para niños y niñas en los ámbitos laborales, etcétera.

Pero, para impulsar estas acciones concretas, tu empresa debe comenzar por establecer la equidad de género como un valor cultural dentro de la empresa para que todos los colaboradores se apropien cotidianamente de una política basada en el respeto y la igualdad.

A continuación, algunos disparadores para avanzar en la equidad de género en el ámbito laboral:

- Fomentar la paridad de género en las áreas y equipos de trabajo.
- Impulsar beneficios para las mujeres que son madres, teniendo en cuenta el trabajo remoto y la flexibilidad horaria.
- Mejorar el clima de trabajo incluyendo mentores profesionales que fomenten una comunicación y una capacitación adecuadas sobre equidad de género en la empresa.
- Superarse día a día, incluyendo beneficios actualizados para las mujeres de la compañía con la finalidad de que, poco a poco, la equidad sea total. ●

De Colombia a la Argentina: “La ingeniería de minas es una carrera con mucho futuro”

Katherine Rodas tiene 27 años, es colombiana y alumna de cuarto año de la carrera ingeniería de minas de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de San Juan (UNSJ). A través de su testimonio, es posible conocer el impacto positivo que brinda la formación en carreras técnicas para aquellas mujeres que aspiran a integrar una industria como la minera. La educación sirve para romper obstáculos entre hombres y mujeres, señala, y agrega que “la universidad pública en Argentina da todas las herramientas para que una persona pueda seguir una carrera universitaria”.

Pese a no haber nacido en Argentina apostaste por el país y decidiste formarte en una carrera particular y específica como ingeniería de minas. ¿Cómo se gestó esta decisión?

La ingeniería de minas tiene un gran potencial hoy en día y son múltiples las oportunidades que ofrece esta área. No es un secreto que la minería se encuentra entre las principales actividades económicas de un país y hay un contexto que colabora a



poder sumar más mujeres profesionales en esta industria. Por ello pensé que contar con un título de esta envergadura me transformaría en una profesional requerida en el mercado laboral. Cabe destacar que en ese entonces mi hermano ya residía en Argentina y a través de sus historias y comentarios comencé a ver a este país como una oportunidad para crecer con la minería como base.

¿Cuál es la evaluación de tu experiencia como mujer en Argentina y específicamente como alumna en la carrera Ingeniería de Minas, tradicionalmente catalogada como masculina?

En lo personal nunca he visto diferencia alguna entre mis compañeros hombres y mujeres. Por parte de los profesores siempre ha habido una motivación pareja, y siempre han puesto énfasis en que la mujer también puede ocupar puestos que conlleven decisiones importantes, ya que todos tenemos las mismas capacidades.

En relación al mercado laboral, ¿qué tipo de ventajas poseen los graduados y las graduadas en ingeniería de minas? ¿Qué

incentivos podrían interesar a las más jóvenes a participar en este tipo de carreras?

Las oportunidades son diversas para un graduado, el campo laboral es muy extenso y se puede trabajar ya sea en exploración, explotación y beneficio de minerales, como en seguridad y medioambiente, tanto en proyectos mineros privados o estatales, todo ello debido a las grandes inversiones extranjeras y también nacionales que día a día apuestan al futuro minero. Un graduado también se puede desarrollar en investigación y/o docencia, si le gustan esas actividades. En el contexto actual, veo las mismas ventajas y oportunidades tanto para hombres como para mujeres.

Creo que, con talleres científicos teóricos y prácticos, se puede llegar a incentivar a que más niñas decidan estudiar carreras STEM. Hoy en día la mujer tiene otra mentalidad y ya no molesta mucho el qué dirán.

¿Qué tipo de rol ejerce hoy la mujer en la actividad minera? ¿Qué acciones se podrían llevar adelante para mejorar esta situación?

Las mujeres poco a poco se van abriendo el camino. Anteriormente se desempeñaban en tareas administrativas, hoy en día han cambiado estos roles abarcando tareas como manejo de maquinaria pesada, por ejemplo camiones fuera de ruta, trabajos operativos y tomando cargos que años atrás eran meramente de hombres. Las acciones para mejorar y seguir creciendo son promover, educar y capacitar.

A partir de tu experiencia personal, ¿qué oportunidades brinda la universidad pública?

La universidad pública en Argentina da todas las herramientas para que cualquier persona que quiera seguir una carrera universitaria lo haga sin obstáculos. No hay muchos países donde esto sucede y que Argentina sea uno de ellos es destacable. Todas las personas tienen las mismas oportunidades de estudio, ya sean nativos o extranjeros, y es algo para agradecer. ●



WIM

WOMEN IN MINING ARGENTINA

Promoviendo el desarrollo de la mujer en la industria minera

Contactos

mrodriguez@wimargentina.com.ar

MIEMBROS WIM



www.wimargentina.com.ar