

# WIM

WOMEN IN MINING ARGENTINA

*Cerramos la brecha*

Boletín Mensual

Women in Mining Argentina

#33 ABRIL 2023

MIEMBROS



Promoviendo el desarrollo de la mujer en la industria minera



[www.wimargentina.com.ar](http://www.wimargentina.com.ar) · [mrodriguez@wimargentina.com.ar](mailto:mrodriguez@wimargentina.com.ar)

Foto archivo: Veladero



Brigadistas, preparados ante cualquier emergencia en la mina.

## Día de la Seguridad y Salud en el Trabajo: la importancia de protegernos entre todos

Cada 28 de abril se celebra el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, una fecha que alerta sobre la importancia de crear ambientes laborales que aseguren el bienestar de las personas. En el contexto de la minería, esta celebración cobra vital relevancia ya que se trata de un sector que, para funcionar correctamente, precisa del cumplimiento de los más altos estándares de operación.

Si bien en los últimos años se han implementado medidas para mejorar las condiciones laborales y reducir los accidentes en la industria minera, la protección de todas las personas que trabajan en este sector sigue siendo uno de los desafíos centrales a la hora de garantizar una operatividad sostenible.

Resulta fundamental que la industria continúe en la línea de adoptar políticas y programas que trabajen sobre la seguridad de las y los trabajadores, adecuando la actividad a protocolos e instrumentos validados internacionalmente e incorporando estrategias que permitan mitigar los riesgos y actuar de forma anticipada ante escenarios críticos. Esto se logra con un esfuerzo multidisciplinario, pero también destinando inversiones estratégicas en este tipo de sectores, fortaleciendo la innovación y combinando recursos humanos, evidencia, ciencia y tecnología.

En este Día de la Seguridad y Salud en el Trabajo, es importante recordar la necesidad de proteger a todas las personas que trabajan en la industria minera, re-

conociendo a su vez que en el caso de las mujeres también deben considerarse las desigualdades de género existentes como parte del espectro de factores que afectan su calidad de vida o el correcto desempeño en una mina. La igualdad de género en el ámbito laboral es así una pieza fundamental para garantizar el bienestar de todos los trabajadores y asegurar la sostenibilidad de la industria minera en el largo plazo.

Una minería segura, plural y eficiente es crucial para garantizar el progreso de la humanidad. Además de producir los minerales necesarios para el desarrollo del planeta, el rol de la industria es ser un agente de transformación para las comunidades y los trabajadores que son, en definitiva, quienes conviven de forma directa con el día a día de la actividad. ●

# Aumenta el empleo minero en Argentina y las mujeres ocupan cada vez más lugar

Los números de participación de las mujeres en la minería argentina continúan creciendo y la estimación ya supera al 10% de participación sobre el total de los empleos mineros, según cifras de la Secretaría de Minería de la Nación informadas en abril.

A diciembre de 2022, el sector minero en Argentina logró generar un total de 37.780 puestos de trabajo, lo que representa un crecimiento del 9,2% en comparación con el mismo mes del año anterior. De esta cifra, 4.076 puestos fueron ocupados por mujeres, es decir, un 10,8% del total de trabajadores mineros. De esta forma, el empleo femenino creció un 28,1% en relación con el año anterior, mientras que el masculino lo hizo en un 7,2%.

Durante los doce meses de 2022, la industria minera generó un promedio de 66 nuevos puestos de trabajo al mes para las mujeres argentinas. El rubro de los proyectos metalíferos en producción fue el que más mujeres empleó, con un total de 1.244 puestos de trabajo. Le siguió la producción de litio, con 529 mujeres, ocupando un 13% del empleo minero femenino.

La exploración y financiación de la minería del litio tuvo un incremento interanual del 109,5%, creando 127 nuevos puestos de trabajo para las mujeres en diciembre de 2022 y consagrándose como el principal vector de crecimiento. Por otro lado, la producción de minerales combustibles ocupó a 243 mujeres, y en términos interanuales tuvo un incremento del 14,6%.

Como es visible, la presencia de mujeres en la industria minera ha ido en aumento en los últimos años, y este crecimiento ha sido especialmente notorio en los rubros de pro-

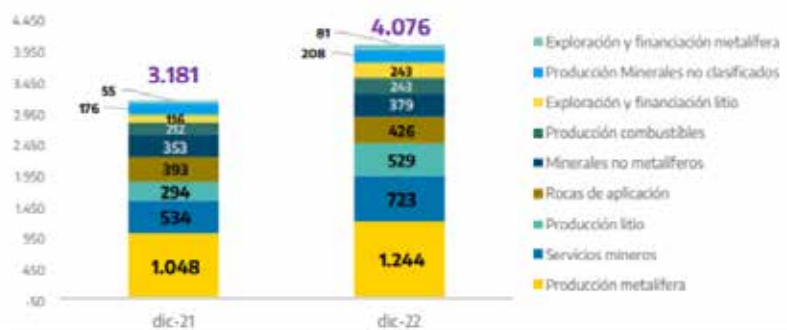


Foto archivo: Minera Exar

Con la puesta en marcha de nuevos proyectos, las mujeres tienen en la minería una oportunidad de desarrollo.

## Evolución del empleo femenino y su composición

En cantidad de puestos de trabajo



Fuente: Dirección de Transparencia e Información Minera con base en SIACAM.

ducción de litio y proyectos metalíferos. El sector minero representa así el 0,6% del empleo total del sector privado asalariado registrado, con una tendencia de crecimiento sostenido proyectada para esta década.

Con estos datos, se espera que la presencia de mujeres en la industria siga creciendo en el futuro, principalmente a partir de la activación de los proyectos mineros de mejor proyección en el país. ●





Sector público y privado. La delegación argentina y una muestra de unidad en Expomin 2023

## Argentina mostró su minería en una nueva edición de Expomin

La delegación argentina, encabezada por la secretaria de Minería, Fernanda Ávila, y el canciller Santiago Cafiero, participó en la Feria Expomin en Chile, donde inauguraron el Pabellón Argentino y expusieron la actualidad minera del país. Women in Mining Argentina estuvo presente y acompañó a la comitiva nacional.

Durante su presentación, Ávila destacó la importancia de la actividad para el crecimiento económico y la diversificación de las exportaciones del país, y explicó que las proyecciones indican que para el 2030 Argentina podría quintuplicar sus exportaciones mineras y sextuplicar la producción de litio.

La feria internacional Expomin 2023 es una de las más importantes del sector minero a nivel global y contó con la participación de más de mil expositores de 35 países y la presencia estimada de más de 50 mil visitas profesionales. El Pabellón Argentino en la feria incluyó la participación de empresas argentinas del sector minero, proveedores de alta capacidad tecnológica e instituciones claves del sector minero del país, así como la representación de las provincias de San Juan, Catamarca, Santa

Fe, Mendoza, Córdoba, Jujuy y Santa Cruz.

Por su parte, Cafiero resaltó el crecimiento de la minería en Argentina y su papel en el desarrollo tecnológico y productivo nacional. También enfatizó en la importancia estratégica del sector para resolver problemas como las restricciones externas y generar empleo y desarrollo en las comunidades.

En 2022, las exportaciones mineras fueron de US\$3.655 millones, el nivel más alto desde 2012, lo que representa el 4% del total a nivel país. De acuerdo con las proyecciones realizadas por la Secretaría de Industria de la Argen-



Corte de cinta. El momento de la inauguración del Pabellón Argentino.

tina, en el año 2030 las exportaciones mineras de la Argentina podrán superar los US\$19.000 millones, con el litio y el cobre como productos principales de esta dinámica.

Desde Women in Mining Argentina, Mercedes Rodríguez, directora ejecutiva, manifestó que “es indispensable apoyar al sector público y privado en este tipo de espacios, decisivos para motorizar inversiones y también para mostrar al mundo lo que significa hacer minería en nuestro país”.

Rodríguez mantuvo reuniones en Chile junto a directivas WIM de otros países, comitivas internacionales vinculadas con la minería y organismos sectoriales, a quienes se les brindó un detalle de la realidad que atraviesan las mujeres mineras en el país: “Los números de participación femenina, en crecimiento por estos días, nos reconfortan como organización porque se ha logrado avanzar en un tema que precisa de consensos y de la toma de decisiones a nivel colectivo, que afortunadamente se han sabido tomar. Tenemos una gran responsabilidad hacia futuro con las mujeres que ven en nosotras una red de contención”. ●

## “No es mostrar cifras, sino generar una verdadera integración para las mujeres en los equipos de trabajo”

**D**esde septiembre de 2019, la psicóloga Florencia Giordano es la jefa del Área de Reclutamiento en Recursos Humanos de Mina Veladero, una de las operaciones con mayor número de trabajadores en el país. En ese lapso, se duplicó la cantidad de mujeres en el emprendimiento y la cifra asciende a 154 empleadas.

Surgida académicamente en la Universidad de Buenos Aires (UBA), Florencia cuenta con una especialización en Psicología Organizacional y del Trabajo y su formación siempre estuvo orientada a la psicología laboral, rama en la que se desempeña desde hace más de 15 años.

Comenzó su tarea profesional en el rubro de las emergencias médicas, y Mina Veladero se convirtió en su primera experiencia en este tipo de industrias. “Llegué a la provincia de San Juan para sumarme a esta propuesta que me hizo conocer un mundo nuevo que me apasionó desde el primer minuto. Al momento de aceptar, el desafío fue grande y mi vida era muy distinta a la de ahora: vivía en Buenos Aires, con otro ritmo, junto a mi marido y mis dos pequeñas hijas. Ahora, cada vez que subo a Veladero mi marido es el que me da soporte, y por eso en las charlas siempre hablo de esto con las otras mamás”, cuenta Florencia.

En el área que lidera se lleva a cabo el proceso de selección y reclutamiento para Mina Veladero y para las otras empresas del grupo, tanto Minera del Carmen como BEASA. “Todos los procesos de selección pasan por acá. Mi trabajo es con base en San Juan, no en Veladero. Pero hago subidas a mina para hablar con los gerentes,



Florencia Giordano es la jefa de Reclutamiento en RRHH de Veladero, en San Juan.

definir estrategias y relevar necesidades”, explica la profesional, quien enseña con orgullo a sus dos pequeñas un modelo de madre y padre en el que la mamá es la encargada de salir lejos y pasar largas jornadas fuera del hogar. “Mis hijas saben que tengo períodos de montaña y les marco en el calendario qué día subo y cuándo bajo. Es un modelo distinto al que tuve yo, donde mamá era ama de casa y nunca manejó un auto. Hasta en esas pequeñas cosas les forjamos una mentalidad distinta. Así, será más fácil que ellas elijan un camino a futuro de autonomía e independencia como mujeres profesionales”.

### Las mujeres primero

En las distintas iniciativas que lleva adelante Mina Veladero el foco siempre está

puesto en género y en intentar sumar cada vez más mujeres. “En cada proceso de selección se nos requiere salir a encontrar mujeres. Esto no quiere decir que dejemos de lado a los hombres o los excluyamos, pero sí tenemos la prioridad de que en todos nuestros procesos podamos presentar candidatas mujeres”, explica.

De hecho, la empresa Barrick y su socia Shandong Gold crearon programas donde la mujer es protagonista. Uno de ellos es el curso de operadora de camiones fuera de ruta, que ya tuvo tres ediciones y está dirigido a mujeres de la comunidad interesadas en sumarse a la industria. En dichos cursos participaron grupos de unas 22 mujeres del departamento Iglesia, donde está emplazada la mina, lo que representa una verdadera opción de crecimiento profesional para ellas porque, cuando el cur-

so termina, luego de seis meses, un gran porcentaje de las participantes quedan efectivas y comienzan a ocupar un lugar como empleadas.

Otro de los programas estratégicos es el de “Jóvenes Profesionales”, por medio del cual en enero de 2022 se incorporaron 21 nuevos talentos a Veladero, 14 de ellos mujeres: “Venimos trabajando mucho para que vean a la minería como un rubro posible, porque a veces la traba que encontramos es que son las propias mujeres las que dicen: ‘¿Qué puedo hacer yo en una mina, qué podría aportar a la minería?’”, detalla Giordano.

“Hablamos de un sector que históricamente ha sido dominado por los hombres, como otros tantos. Pero en la minería la presencia masculina es muy marcada. Y por ello venimos trabajando en animar a aquellas que ven un futuro en la industria, porque creemos que es un sector generador de oportunidades”, comenta Florencia, a la par de agregar que “queremos que el número de mujeres sea cada vez mayor, y no sólo de operadoras, sino también en el resto de las áreas”.

### Ser parte

Cuando Florencia y el equipo de Veladero realizan las convocatorias en la comunidad es en la línea de la heterogeneidad, ya que se presentan jóvenes de temprana edad con ganas de asegurar su futuro, desarrollar un oficio y crecer, como también madres y mayores de 40 o de 50 años con hijos ya crecidos que buscan incursionar en estos sectores como un desafío personal. “No hay límite de edad ni restricciones de algún tipo. Aunque sí es importante, para una mujer que es mamá, saber que cuenta con una red de contención en su zona de residencia. Los 14 días en mina te llevan a necesitar de un soporte en el entorno, que puede ser un familiar directo o un vecino, para poder atender las necesidades de nuestros hijos”.

“Nuestra ilusión al final del día no es sólo decir que formamos y capacitamos, sino que lo hacemos para que quienes se capacitan mañana puedan convertirse en operadoras y parte activa del equipo”, concluye Florencia Giordano. ●



Trabajadoras mineras: Veladero emplea a 154 mujeres.



# Mi abuelito pirquinero



Postales de otra época: Alfredo Villalón (en el centro) y los mineros que lo acompañaban en su pequeña operación.

Una historia que refleja la cercanía de la actividad minera con la vida diaria de muchos pobladores que, en contextos ajenos a los que se palpan en los grandes núcleos urbanos, ven en el “hacer minería” una posibilidad de conexión con la tierra y con sus raíces; un sentido de pertenencia que se traslada de generación en generación.

El relato de Belén Gamboa y la experiencia de su familia en La Rioja ofrece una mirada en primera persona del significado que tiene la minería en distintas regiones del país. Se trata de casos en los que se constituye como parte de un saber ancestral, de un conocimiento extendido con pasión desde los más adultos a los más jóvenes, y que logra generar una identidad propia en el seno de familias y

comunidades enteras.

La historia minera de la familia de Belén se remonta a su bisabuelo, José Villalón, quien se mudó a Los Corrales, en la localidad riojana de Famatina, después de separarse de su bisabuela en 1980. Entre los seres queridos de Belén aparecen en primerísimo primer plano su abuelo Alfredo Villalón y su abuela Carmen Alicia Luffi de Villalón, su madre Laura, y sus tíos Gustavo, Marcos y Graciela.

José fue el primero de todos los mineros; un minero por necesidad y por adopción que, entre dulces y saladas, supo vivir en una cueva en la ladera de la montaña y lavar arena en el borde del río Amarillo para extraer oro. Falleció en 1989, no sin antes trasladar a sus más cercanos sus conocimientos en minería, en esos momentos concebida de una forma más arte-

sanal y de pequeña escala, una tarea que le permitía autosustentarse y llevar una vida repleta de curiosidad, aun con algunas carencias.

Tras sus pasos, el abuelo de Belén, Alfredo Villalón, tuvo un negocio fallido y decidió probar suerte en la misma área de Famatina, siguiendo el recorrido de su padre. En 1986 se mudó a Los Corrales, y junto a su familia vivió en una carpa en lo alto, a unos 70 metros del río, hasta que una inundación destruyó todo. Luego se refugiaron en una casa de piedra con techo de paja y, nuevamente, la minería fue una salida que llevó a Alfredo a repetir la historia: también lavó arena para extraer oro y realizó rituales muy parecidos a los de su padre. Lo hizo junto a toda la familia, que participaba asiduamente del trabajo, incluyendo a la abuela de Belén, quien en-

contró una perla natural con incrustaciones de oro que fue donada al Banco Rioja y todavía está en exhibición.

El tío de Belén, Gustavo, ayudaba a Alfredo a lavar la arena, mientras que su tío Marcos era el encargado de viajar a Alto Carrizal, a más de 20 kilómetros, para conseguir los suministros necesarios. En aquel entonces, Graciela, la tía de Belén, tenía alrededor de 16 años, y pese a que la labor minera estaba principalmente reservada para los hombres, trabajaba con su abuelo y a la par de todo el equipo sin ningún tipo de limitaciones.

Luego, Alfredo obtuvo un permiso para realizar minería a cielo abierto, lo que implicaba utilizar una máquina para extraer material de la montaña, transportarlo en camión y lavarlo en el borde del río. Construyó una tolva rústica que separaba la arena del mineral, y el ministerio de minería provincial posteriormente le proporcionó maquinaria para facilitar el proceso de separación. Como una marca de época, el oro quedaba atrapado en un grueso paño de pana anunciando el éxito de la operación.

Una vez, Alfredo encontró una pepita de 700 gramos, y con la idea fija en crecer como minero, la donó al Municipio de Famatina a cambio de la promesa del alcalde de aquel entonces de ayudar a su pequeño proyecto, un emprendimiento que lograba conectarlo con su más profundo ADN aventurero.

Con el tiempo, la operación minera de Alfredo llegó a emplear alrededor de 20 personas, y la abuela de Belén, Alicia, supo ser quien preparaba desayuno, almuerzo y cena para todos ellos. Horneaba pan en un horno de barro y tenía una pequeña cabra que aprendió a decir "mamá" y que la seguía por todos lados. La tía de Belén, Graciela, tenía un conejo gigante llamado Pata-Pata que dormía con ella, y también tenían un burro llamado Rogelio que sólo caminaba cuando le daban manzanas. Vivencias alejadas del cemento y la efervescencia urbana.

Sin embargo, la vida en esa pequeña porción de mundo era muy desafiante. Comían berros que recolectaban en la orilla del manantial, donde también obtenían su agua potable. Allí, la madre de Belén decía que el mejor hielo se hacía con el rocío del manantial. Su abuela preparaba Ñaco, una mezcla de harina tostada, azúcar y agua para que comieran, y encontraban espárragos silvestres en la orilla del canal. Personal médico visitaba ocasionalmente la zona, y la abuela, que tendía sus camas y estaba atenta a cualquier detalle, los sorprendía por el orden y la pulcritud del lugar. Tampoco había electricidad, y para tener algo de luz usaban una lámpara de queroseno. A pesar de las dificultades, los Villalón encontraron formas de hacer que su vida funcionara y la minería fue uno de

los lugares en los que pudieron encontrarse como familia, sellados por la misma identidad.

Años después, algunos miembros de la familia emigraron. Otros quedaron allí en La Rioja. La vida siguió con su ritmo imparable, aunque no logró desteñir el cariño de los Villalón por la minería, una actividad que los conecta con sus más profundos orígenes.

Alfredo Villalón falleció el 30 de abril de 2022, pero su amor por el cerro y la minería sigue vigente como una marca indeleble en todos sus seres queridos: "Nosotros, sus nietos, sabíamos que su vida estaba allí, entre los cerros. Cuando pensamos en él sentimos que ahí lo podemos encontrar, en esos lugares donde amó y donde nos enseñó su legado. Gracias a la experiencia de mi abuelo, mi hermano Marcos quiere ser paleontólogo y todos respiramos un poco de ese aire minero que nos atraviesa hasta lo más hondo. Aún está la casilla en Los corrales donde solía quedarse las últimas veces que fue. Él hizo las cosas con amor, y como suele decir mi abuela, lo que se hace con amor se recuerda con amor". Precisamente así es que recuerda Belén a todos los de su sangre. Una historia de otro tiempo que se extiende hasta el presente y que está atravesada por la minería: una actividad que lleva adelante el hombre desde que el mundo es mundo. ●



Una foto más actual: la familia de Belén, reunida en La Rioja.



# Reconociendo a las mujeres de Cerro Moro

VÍA CERRO MORO

*En Santa Cruz, el yacimiento Cerro Moro, a través de la planificación del área de Relaciones Comunitarias e Institucionales, dedicó todo el mes de marzo a realizar actividades de visibilización y concientización en cuestiones de género e igualdad, en el marco del Día Internacional de la Mujer, para toda la comunidad de Puerto Deseado y personal del proyecto y oficinas de la localidad.*



Foto archivo: Cerro Moro

Ingreso a la mina.

**L**as actividades fueron planificadas en búsqueda de generar un relacionamiento con la comunidad interna y externa de nuestra compañía, otorgando espacios de expresión y debate, con el objetivo de promover la toma de conciencia sobre la importancia de la participación femenina en todas las esferas que componen la sociedad y el aumento del compromiso social, entre nuestros colaboradores y el resto de la sociedad.

A continuación, presentamos en detalle todas las actividades realizadas en Puerto Deseado y el Yacimiento Cerro Moro:

- **Mujeres de Moro:** presentamos en redes sociales 3 videos que titulamos "Mujeres de Moro", los cuales contienen saludos de nuestros colaboradores del Yacimiento y oficinas Puerto Deseado a todas las mujeres en su día, que fuimos solicitando y recolectando a todas las áreas de la empresa a lo largo del mes.

- **Ciclo de entrevistas a mujeres destacadas:** Los medios locales entrevistaron, durante todo el mes en sus programas de radio, a 13 mujeres destacadas de nuestra localidad, honrando y destacando su profesión, trayectoria, lucha y perseverancia, en un segmento auspiciado por nuestra empresa.

- **Ciclo de cine reflexión:** Este ciclo presentó la proyección de películas que reflejan mujeres destacadas e historias de vida y lucha, a través del video cable local, con la posibilidad de acceder a través de un link en redes sociales a una encuesta post-película que invita a la reflexión y cuyos resultados nos permitieron conocer la percepción de aquellos usuarios que hayan participado del Ciclo de Cine.

También, elegimos la película "Las Sufragistas" para que puedan disfrutar y reflexionar todos nuestros colaboradores de Oficinas Puerto Deseado, como cierre de las actividades del mes.

- **Obra teatral "A Diario":** La obra presentada en el teatro local, cuenta la cruda realidad de renombrados casos de violencia de género cometidos en nuestro país, dando visibilidad al sufrimiento y dolor, haciendo énfasis en los titulares y el morbo mediático. Estas dolorosas situaciones que fueron representadas dieron lugar a un espacio informativo y de reflexión, llevado adelante por diferentes instituciones de la localidad. Profesionales y representantes del Hospital Distrital de Puerto Deseado, la Subsecretaría de Niñez, Adolescencia, Familia y Políticas de género, el Departamento de Diversidad de Género y la Comisaría de la Mujer, conformaron un espacio de servicio a la comunidad post-obra, en el que explicaron el trabajo que realiza cada una de estas instituciones en conjunto e individualmente en casos de víctimas de violencia de género y las facilidades con las que cuentan para denunciar alguna situación de esa índole. ●

# “Ver a una mujer manejar un camión era algo excepcional, hoy es casi moneda corriente”

*Tras la incorporación de SSR Mining como miembro de Women in Mining Argentina, conversamos con Agustina Méndez, gerente de Administración y Finanzas en la compañía que lleva adelante el proyecto de plata, plomo y zinc conocido como Puna, en la provincia de Jujuy.*

**C**ómo empezó tu vínculo con la industria minera?

Mi vínculo con SSR Mining comenzó hace 12 años, por pura casualidad. Regresé a Jujuy, donde había tenido experiencias laborales previas, en busca de nuevos desafíos profesionales. Así, sin más, a los pocos días quedé seleccionada en el que hoy es mi trabajo. En el primer día en la empresa participé en un team building en Tilcara con todo el equipo. Al día siguiente subí a la mina por primera vez y quedé fascinada con la industria y todo lo que se hace en una operación minera. Ese primer momento me generó un shock que creo que es lo que me enamoró de este tipo de actividad.

**¿Cuáles eran tus expectativas y también tus temores en aquellos inicios?**

Es una industria muy pesada, con grandes volúmenes, lo que siempre genera respeto más que miedo. Empecé con mucha curiosidad e intriga. Quería saber todo de la planta, los equipos y la gente. Aprendí



Agustina Méndez, parte del proyecto minero Puna, en Jujuy.

un montón de cosas, no sólo técnicas sino también en lo humano, comprendiendo desde la empatía. Ver cómo se trabaja en un ambiente inhóspito como es la puna evidencia en su mayoría muchas ganas de pertenecer. La verdad es que el trabajo de un minero es admirable. Veo cómo ha evolucionado el tema de la mujer en la mina y es emocionante. Antes, ver a una mujer manejando un camión de carga pesada era algo excepcional, hoy es casi moneda corriente.

**¿Cuál es tu función hoy en la empresa y cuál es tu principal desafío en la minería?**

Actualmente estoy a cargo del área de Contabilidad, Costos, Pagos, Abastecimiento, Depósito e IT como gerente de Administración y Finanzas desde julio del año pasado. Empecé como Analista de Activos Fijos.

Para mí, la minería significó crecimiento

y oportunidades que supe aprovechar, y por lo cual me siento orgullosa. Mi principal desafío, y sospecho que el de la mayoría que tienen personal a cargo, es gestionar a las personas. Creo que es algo en lo que nunca se termina de aprender ni de equivocarse, es una situación muy demandante. El hecho de ser mujer no sé si lo hace más difícil, nunca lo vi de ese modo. Hoy estoy enfocada en gestionar al equipo hacia objetivos claros y concretos, generando un grupo confiable que cumple con lo que se comprometió. Liderazgo desde el ejemplo y, por sobre todas las cosas, comunicándonos claramente los unos con los otros, generando un clima de respeto e igualdad.

**¿Qué mensaje podría resultar útil para aquellas mujeres que están iniciando su experiencia profesional en el sector?**

Les recomendaría insistir, no bajar la mano si no se les da la palabra a la primera o si no se sigue con su idea. Insistir las veces que haga falta, cambiando la forma, la estrategia, observando al receptor para entender cómo percibe mejor un mensaje: si con datos, argumentos o ambos. Creo que esa es, o al menos fue para mí, la clave. Por otro lado, creer en uno mismo y dar lo mejor nunca falla, como también no tomar las cosas personales. Si se recibe un “no” o un “no es el momento”, es sólo eso y sólo aplicable a una experiencia particular, las reglas no están escritas en realidad, y si lo están siempre se pueden cambiar para mejorar.

**¿Qué casos exitosos vinculados a la inclusión impulsa SSR Mining en el país?**

En la compañía tomamos muy en serio la inclusión, tanto a nivel interno como externo, y por ello estamos trabajando activamente en contribuir a la deconstrucción social vinculada a muchos temas de género. Una práctica destacada es la eliminación de los requisitos de género para las postulaciones que se abren en la empresa. Por ejemplo, tener una supervisora mujer para los camiones de transporte de carga pesada, manejados en su mayoría por hombres, es algo verdaderamente diferente y disruptivo. Otra práctica destacable es el nombramiento de una gerente apenas dos meses después de su regreso de licencia por maternidad, lo que demuestra que la práctica se aplica de manera efectiva. Aunque siempre hay espacio para la mejora, es importante comenzar y dar ese primer paso. ●



Sonrisas en alto. El equipo de SSR Mining Argentina.

## “El liderazgo es un proceso de comunicación”

**L**a socióloga Victoria Pik, especializada en recursos humanos y manejo del cambio, lleva más de dos décadas dedicada al desarrollo de organizaciones. Aunque no desestima la importancia del conocimiento académico, ubica al diálogo como principio fundamental para tratar las problemáticas sociales de la minería: “Ante posiciones contrapuestas, muchas veces la teoría no alcanza, no hay un método específico. La credibilidad empieza por la integración, por estar en el lugar del otro y sostener ese poder de escucha en el tiempo”.

**La comunicación suele ser referida como uno de los puntos débiles de la industria minera. ¿Qué implica “comunicar bien” y**

**qué tipo de vínculo con la comunidad debe alcanzar un sector productivo con las características de la minería?**

En lo bueno y en lo malo, se necesitan dos para bailar el tango. Especialmente en esta actividad, por su magnitud e impacto, debemos entender ya desde el nacimiento de todo proyecto minero que la única forma de llegar a una situación positiva es a través del trabajo colaborativo y del entendimiento de todas esas verdades que van apareciendo. En este caso, por comunicación no sólo es necesario enfocarse en qué comunica la minería, sino también en cuánto deja la minería que la gente se comunique con ella. Primero, debo permitir que las personas que tienen algo que ver con el

asunto se expresen, sostener ese intercambio tanto interna como externamente.

Cada uno tiene una visión propia del mundo y lo percibe de una manera que, para otro, puede resultar incomprensible. Pero no por eso es menos válida su mirada ni debe dejar de abordarse. Lo rico de quienes trabajan en comunicación no es justamente comunicar lo propio, sino más bien escuchar: el proceso de mejora en estos campos se diseña en conjunto, obviamente con algunos anclajes y sistematizaciones en el medio que van a colaborar a ese fin último, pero siempre uniendo a las partes. Más allá del know-how, y que debemos tender a la perfección, a contar con la gente más capacitada e invertir en programas afines, hay una parte ineludible que tiene



que ver con la humildad y la modestia de permitirte conocer al otro, reconocerlo en un ambiente específico, y sobre eso saber qué no, qué sí y qué se puede llegar a negociar, siempre en base a esos intereses compartidos. Si se logra generar esa transferencia, no tenderá a primar el “no por el no”.

Otro tema importante tiene que ver con no dejar ciertas necesidades, visibles en las comunidades donde suelen asentarse los emprendimientos mineros, al libre albedrío. Responder con silencios donde existen demandas. Eso, por partida doble, genera resistencia y lo contrario a cualquier sentido de aceptación por parte de la sociedad, y afecta en lo específico a un proyecto minero pero culmina por impactarlos a todos. Esto no significa, de ninguna manera, que haya que decir siempre que sí a toda demanda. Una empresa no es una sociedad de beneficencia. Y eso claro está. Pero el liderazgo tiene que ver con entender que no es posible desarrollar una actividad de tal magnitud sin involucrarse y construir un consenso, un vínculo perdurable en el tiempo donde el resultado final incluya todos estos matices. Puede que otras industrias tengan la posibilidad de descuidar un poco más estas aristas, pero en minería son temas obligatorios.

**En referencia al liderazgo y la imagen del sector, los mandos de gestión y alta gerencia poseen una responsabilidad fundamental. ¿Qué significa liderar, tanto desde lo individual como desde lo colectivo? ¿Cómo se construye reputación y liderazgo?**

Cuando en una compañía me consultan cómo mejorar los procesos, los primeros disparadores están relacionados a cuánto se escucha a la gente, cuánto se conoce de sus problemas y qué es lo que creen que tiene margen de mejora. Es decir, establecemos un diagnóstico introductorio que

parte, nuevamente, del intercambio que posibilita el lenguaje. En minería vemos con mayor firmeza que cada contexto goza de una cultura específica, por ende, ser un buen líder tiene que ver con empezar a desarrollar una cultura que contemple todo lo que acerca a las partes, una identidad compartida. Lo que hacemos se basa en la comunicación y es el lenguaje el que crea realidades. Luego, uno acopla a eso herramientas para la mejora. Y allí es donde se adaptan los mejores procesos, trabajando



Victoria Pik, especializada en diagnóstico organizacional y Change Management.

sobre lo que deja ese intercambio y no sobre modelos o moldes previos.

El liderazgo es un proceso de comunicación. Para relacionarnos es esencial no levantar muros. Aprender del otro, de su verdad relativa. Y cuando uno quiere generar un cambio en una organización, se tiene que empezar a preguntar cosas muy pequeñas. ¿Los directores saben quién es el señor que está en la puerta del edificio cuando van de camino a la oficina? ¿Los equipos de liderazgo conocen cómo viven

las comunidades cercanas a los proyectos, cómo palpan su día a día? ¿Tienen conocimiento de qué es lo que causa sentido de pertenencia en la comunidad? O yendo a algo más grande, ¿cuán empapados están de la historia de esa región, de ese país, de sus costumbres y formas de vida? Ese estar en el lugar del otro genera procesos exitosos, y en los casos en los que tuve que dirigir cambios de esa índole, siempre el trabajo inicia con los directivos, de arriba hacia abajo. Un buen líder ayuda a la gente para que crezca y sabe comunicar lo bueno y lo malo, le otorga una voz a los problemas y los reconoce porque entiende que lo que no se trata luego crece en forma silenciosa.

**En medio de un escenario de falta de confianza hacia el sector público y privado, ¿qué estrategias pueden adoptarse para avanzar a una nueva instancia de entendimiento entre las empresas mineras y la sociedad?**

A lo largo de la historia las empresas mineras han tenido errores. Pero se han sabido reparar y se han logrado establecer estándares de operación superiores a los de otras industrias. Ahora, el común de la gente no sabe que las compañías se han comprometido a lograr estas cosas, a avanzar en lo que antes se hizo mal. Y muchas veces el descreimiento general por las instituciones,

por la política y por el sector privado, termina por impactar en el desarrollo de los proyectos.

Sin embargo, tenemos que ser conscientes de que es una actividad válida, que es posible hacer minería, controlar e integrar a las comunidades, con casos sobrados en todo el mundo que indican que se puede desarrollar la actividad si partimos de la premisa de la integración. Las empresas tienen que involucrar a la comunidad civil para que vean en primera persona aquello

que no creen, aquello que no llegan a ver. La principal responsabilidad es con la población. Tenemos que poder decir a la gente lo que se hizo bien y mal, cómo se trabaja por remediar lo malo y seguir construyendo lo bueno. La ciudadanía tiene que ser auditora de lo que se hace, y en esto también es clave involucrar a los más jóvenes, ampliar las miradas sobre un mismo tema e incluir a las nuevas generaciones en el debate sobre cómo mejorar la actividad.

**La cuestión de género e inclusión también cobra especial importancia en ese contexto. ¿Cómo analiza el auge de la mujer en estos sectores y los esfuerzos de la industria por aumentar la participación femenina?**

Creo en el espíritu colaborativo y considero que hay que defender el trabajo de la mujer

en cualquier ámbito, es una premisa central, aunque no debe hacerse de cualquier manera ya que si no se suma, y por el contrario, se resta. El cambio organizacional no se da de la noche a la mañana, ni implica reemplazar una cosa por otra. Es uno más uno, como señalábamos en un comienzo.

No sólo en la minería sino en todos los niveles, existe un aumento en la presencia de la mujer y una mayor aparición de talentos femeninos independientemente del rubro, por lo que considero útil empezar a trabajar desde lo que nos une para tener cada día equipos más exitosos; generar alianzas y lazos con nuestros compañeros varones y, en un terreno más general, con todos los actores implicados. Así podremos llegar a un estadio de entendimiento en el que todos suman y todos tienen algo

por aportar, hombres y mujeres por igual.

Nuevamente, la perspectiva de género tiene que estar orientada al trabajo en conjunto, a trabajar entre todos por una causa común que puede ser la minería o cualquier otra actividad. Las mujeres no llegamos a los codazos, y con muchas conquistas encima que son de gran orgullo, el objetivo ahora es no pasar de una etapa pendular de un machismo extremo a un feminismo desequilibrado. El fin de la corriente feminista es mejorar las relaciones sociales existentes, contribuir al cambio. En el ámbito minero las mujeres están recorriendo un camino más que prometedor, y su creciente presencia en esta actividad servirá para resaltar de manera más clara y enfática los beneficios sociales, económicos y productivos que tiene para ofrecer este sector. ●



"En minería, el trabajo entre hombres y mujeres debe ser colaborativo y buscar complementariedades".

# “Debemos considerar a la minería como una industria central para Córdoba”

*WIM Argentina dialogó con Alejandra Lucero, profesional vinculada al Ministerio de Industria, Comercio y Minería de Córdoba y encargada de la Oficina de Personal de la Secretaría de Minería local. También es delegada del Sindicato de Empleados Públicos en esa provincia.*

**C**ómo te involucraste en la industria minera y cuáles son las realidades que enfrentan las mujeres respecto al estado de la actividad en Córdoba?

Mi participación en la minería es principalmente desde el ámbito administrativo del estado provincial. Con el tiempo, he llegado a conocer este sector y he podido analizarlo desde una perspectiva externa. Llegué a la Secretaría hace algunos años, después de estar detrás de casos vinculados a violencia laboral. Esto me permitió estar más alerta a situaciones propias de un entorno predominantemente masculino.

Cuando tomé el cargo en la oficina de personal, había un total de 45 empleados, de los cuales sólo dos eran mujeres -ambas geólogas- y ocupaban cargos de mandos medios. Ambas se jubilaron hace unos 6 años y desde entonces no se han cubierto esos mismos cargos con mujeres. En la actualidad, somos un poco más de 30 personas, incluyendo 13 profesionales que



Alejandra Lucero, miembro de la Secretaría de Minería de Córdoba.

realizan tareas de inspección de canteras, minas y control de voladuras. Sin embargo, sólo una de esas 13 profesionales es geóloga y se incorporó al personal fijo hace unos 5 años.

Este panorama nos muestra varias consideraciones importantes: en primer lugar, el acceso de técnicas y profesionales del sector a estos cargos sigue resultando difícil, ya que sólo se han incorporado pasantes mujeres en los últimos tres años en condiciones de monotributistas o becarias, lo que lamentablemente significa que no gozan de los mismos derechos que el resto del personal. Esto hace que estas mujeres renuncien para encontrar mejores oportunidades laborales y de desarrollo profesional en el sector privado. En segundo lugar, las posibilidades de acceso a cargos de conducción son bajas y se reducen solo a mandos medios. En este sentido, sólo existen dos mujeres profesionales que ocupan

las dos únicas jefaturas de área en la Secretaría: Escribanía de Minas y Asuntos Legales. En tercer lugar, las políticas gubernamentales no terminan por observar a la minería como una industria, lo que ha llevado a una reducción del personal. Aquí se vuelve necesaria una política de desarrollo sostenible respecto a la minería. Córdoba es productora de minerales de tercera categoría -áridos y sus derivados- que son muy necesarios para proyectos de vialidad, entre otros. Es una industria y como tal debe ser considerada.

Por eso, a pesar de este panorama veo con buenos ojos el movimiento de articulación interinstitucional que busca reducir las brechas laborales y mejorar las condiciones de las mujeres en la industria minera. Lo celebro y, como suelo comentar entre mis compañeras, no pierdo la ilusión de ver alguna vez una mujer como máxima autoridad minera provincial.

**¿Cuál es tu rol en la gestión minera provincial? ¿Cómo está conformado el equipo?**

Estoy a cargo de la oficina de personal de la Secretaría de Minería de Córdoba. Mis funciones administrativas están relacionadas al control de ausentismo, reconocimiento de horas extras, resolución de situaciones de los empleados, armado de capacitaciones internas y recopilación y difusión de información que resulte de interés para la cartera. También tengo el rol, como delegada, de verificar que los espacios laborales sean óptimos en cuanto a los recursos y su salubridad, a la par de procurar que los empleados, principalmente los de campo, puedan contar con indumentaria y calza-



do de calidad para el cumplimiento de sus funciones. Por ello, realizamos inspecciones de forma sistemática a los fines de poder brindarles ambientes sanos y libres de cualquier peligro.

Dentro de la Secretaría contamos con mujeres muy valiosas con las que trabajamos diariamente. El equipo está compuesto por: Marcela Curchod, abogada y jefa de Área de Asuntos Legales, Mónica Novello, licenciada en Gestión Pública y a cargo del RUAMI (Registro Único de Actividades Mineras); Romina Martínez, a cargo de la Oficina de Sistemas y Apoyo Informático; Adriana Laorden, licenciada en Ciencias Políticas que presta funciones dentro de la Dirección Provincial de Minería; Lia Trucco, arquitecta y coautora de los catálogos de los recursos minerales de Córdoba; Elen Cañas, la única geóloga y personal femenino de campo permanente, y otras compañeras que brindan una gran cuota de profesionalismo a la institución. Todas ellas profesionales ampliamente capaces y comprometidas con afianzar el rol de la mujer en la sociedad y particularmente en nuestro espacio.

### ¿A través de qué programas provinciales se aborda el trabajo con mujeres desde el Ministerio?

Actualmente estamos trabajando para conformar una mesa interinstitucional con el apoyo de la Dra. Laura Pedernera, quien lidera el programa "Mujeres de la Córdoba Productiva". Este espacio fue creado acertadamente en la última gestión con el objetivo de lograr la paridad de género en los diferentes ámbitos comerciales, industriales y de la minería, y se viene trabajando tanto con el sector público como privado. Brindo por mujeres como Laura, empoderadas y abiertas a trabajar incansablemente para achicar y cerrar esa brecha de la que tanto hablamos a diario.

### ¿Con qué otras instituciones locales se han vinculado en el marco del proyecto "Cerremos la Brecha", lanzado por WIM Argentina durante el mes de marzo?

A partir de esta iniciativa hemos establecido acciones conjuntas con el Colegio de Abogados de la provincia. La propuesta estuvo liderada por la Dra. Curchod, quien se

ha dedicado incansablemente a esta cuestión. También mantenemos contacto con empresas lideradas por mujeres y seguimos de cerca su actualidad. Sin embargo, hay un bache en nuestro trabajo, y es por eso que desde nuestra Secretaría comenzamos a reflexionar sobre la importancia de una mesa interinstitucional e interdisciplinaria. Nuestro objetivo es poner en relieve las distintas realidades en el ámbito educativo, empresarial, gubernamental y de los colegios facultativos, con la misión de lograr la paridad que tanto anhelamos en el ámbito laboral.

En este sentido, hemos logrado establecer contacto con varias escuelas técnicas, docentes, empresarias, representantes de AOMA y representantes de otros sectores gubernamentales. Aunque aún estamos "en pañales", en el camino nos hemos encontrado con personas muy significativas, comprometidas y apreciadas por nosotras, como Alejandra Jerez y toda la red de Women in Mining Argentina. El entusiasmo de todas estas mujeres, que desde sus espacios y regiones nos empujan a avanzar, es una señal de que trabajando juntas podemos lograr grandes cosas. ●

Foto archivo



El equipo de WIM Argentina junto a representantes de la entidad minera provincial.

# Quién es la primera y única mujer perforista de Santa Cruz

VÍA NAZARENA MALATESTA, LA OPINIÓN AUSTRAL

*Josefina Martínez trabaja en áreas comúnmente destinadas a varones, pero supo ganarse su lugar hasta convertirse en la primera mujer perforista en una minera que extrae oro y plata. “Yo visualicé esto y no paré hasta conseguirlo”, comenta.*

Josefina tiene poco más de 40 años, estatura mediana y no pesa más de 60 kilos. Nos encontramos y saluda con una sonrisa enorme, lleva puesta la campera del trabajo y, probablemente, a primera vista nadie se la podría imaginar operando maquinaria pesada.

Acompañan su camino sus dos hijos. La mayor estudia en Córdoba y el más chico vive con ella en Caleta Olivia. Llegó a la provincia de Santa Cruz hace 15 años y al tiempo se separó, pero eligió quedarse y apostar por una vida de sacrificio y superación.

“Acá podés disfrutar de unos cielos hermosos, paisajes que no ves en otros lugares”, cuenta sobre las bondades de la provincia. Sus primeros trabajos fueron en una estación de servicio, y con el tiempo fue metiéndose adentro en terrenos que, generalmente, son ocupados por varones.

Para cualquier mujer es complejo entrar a este tipo de espacios, sobre todo porque más allá de que exista un avance en políticas de inclusión y género, no dejan de ser



Josefina Martínez pasó de trabajos administrativos a ser la primera mujer perforista en Santa Cruz.

lugares que históricamente ocuparon los hombres. El pasado 1 de marzo, la gobernadora Alicia Kirchner, durante el discurso de apertura de sesiones legislativas, dejó un dato que no es menor y que da cuenta de esta evolución: “La minería en nuestra provincia avanza con la incorporación de la mujer que se traduce en 759 puestos de trabajo”.

Si bien es la base para empezar a marcar un camino distinto, en el terreno aún hay muchas barreras que sortear. Y Josefina puso en la mira ese objetivo: “Yo visualicé esto. Yo quería estar ahí”, explica. Pero para llegar a ser la primera mujer perforista en la mina hubo todo un camino por recorrer, pero por sobre todo, de persistencia.

“Después de esa primera experiencia en la estación de servicio empecé a trabajar

en empresas con petroleros, siempre en el sector de administración. Pero empecé a ahondar en la parte operativa”. Josefina sabía, desde un primer momento, a qué cosas se enfrentaba, pero nunca lo sintió como un impedimento, sino como un desafío. Así, cinco años atrás, le ofrecieron un trabajo radicado en Caleta Olivia, pero para Comodoro Rivadavia.

El ofrecimiento era para ser operaria en una petrolera, trabajaba con camiones y volquetes. Tenía el carnet porque estaba en una empresa que hacía transporte de personal y de equipos, pero no era más que eso, un carnet común para manejar una camioneta.

El trabajo, sin embargo, se cayó al poco tiempo. Así que empezó un nuevo rumbo en una empresa de logística, nuevamente en el área administrativa. “Ahí la pelea hasta que me paso al sector de choferes, no quería saber nada de estar con papeles. Empecé a ver a la minería como una posibilidad, vi cómo funcionaban y me incentivó, pero justo llegó la pandemia”.

## No conformarse

Para Josefina la clave fue siempre estar en movimiento. Pandemia mediante, se anotó para entrar en una minera y, al tiempo, recibió un llamado desde Puerto Deseado, aunque todo quedó en pausa por una nueva irrupción de COVID-19.

“Yo no me quería quedar esperando y seguí trabajando en otra empresa manejando máquinas. Empecé con retroexcavadoras y palas cargadoras. Hice unos cursos en

Neuquén, la mayoría me miraban sorprendidos porque eran todos hombres y yo era la única mujer”, recuerda Josefina.

La parte teórica le resultaba fácil, aunque la práctica le implicó un desafío. “Ellos ya venían manejando porque iban a renovar su carnet, pero para mí la parte práctica era todo nervios. Sin embargo rendí y me dieron el carnet para operar flota pesada”, relata.

Ya tenía un paso ganado: “Con eso yo ya me proyectaba en la mina, trabajando de esa forma. Yo quería hacer eso”. En aquel momento, en la empresa donde trabajaba, manejaba una camioneta y viajaba por toda la provincia: “Mientras iba en la ruta miraba las maquinarias a lo lejos y decía para mis adentros: ‘yo voy a estar ahí algún día, no sé cómo, pero voy a estar ahí’”.

Con la pandemia aún encima comenzó a trabajar en Newmont. Su currículum, hasta entonces sellado por trabajos administrativos, estaba a punto de modificarse para siempre. “Ahí me lancé a la parte operativa, así que hice cursos, capacitaciones y un montón de cosas para lograrlo”, detalla. “Cuando entré a trabajar de forma subterránea era la única mujer. Tardé en caer en esa realidad”.

“Yo nunca había trabajado en operaciones mineras. La sensación de meterse bajo tierra es impresionante, no sabes cómo va a responder tu cuerpo, si te faltará el aire, si hará calor”, relata Martínez, quien agrega que su presencia hizo necesaria la instalación de un baño químico exclusivo para ella: “Se empezó a reestructurar todo en la mina, al ser la primera mujer, se abrió un lugar para este tipo de transformaciones”.

Esa fue, quizás, la acción más concreta de lo que representó para Josefina su lucha, pero también un reflejo del estado actual de las cosas. “Cuando trabajás con hombres tenés que ganarte el respeto y la confianza. Yo creo que no se logra nada imponiendo, y que sólo el trabajo duro es el que termina dándote algún tipo de crédito”.

Con el paso de los días fue conociendo el lugar y la forma de trabajo. Josefina recuerda al equipo de perforación como “un taladro gigante manejado con una consola”, parte de una operación que requiere más precisión que fuerza, “salvo cuando es

necesario acomodar la posición de la maquinaria”.

Superado el primer desafío de entrar a una mina, se lanzó como perforista. No había, ni hay, antecedentes de una mujer en esa área: “Hacía mi trabajo, repartía a la gente y me iba al lado de los equipos a ver cómo trabajaban. Me paraba allí todos los días y observaba lo que hacían, hasta que un día me animé a hacer el curso. Fue la primera vez en 25 años que mi instructor tuvo una mujer en la clase”.

Hace tres meses, Josefina se recibió de

operadora y se transformó en la primera mujer perforista en una compañía minera en Santa Cruz. Además, se especializó en la brigada y también pertenece al Equipo de Rescate Minero (ERM), siendo, una vez más, la única mujer en ese espacio. “Valoro llegar a esta edad y tener este trabajo, donde tengo estas oportunidades, la inclusión es la clave”, asegura. “Hay paradigmas que se están empezando a romper. Si lo vas a hacer, hazelo de forma inteligente. Tené la seguridad de que vas a llegar”. ●



Mujeres sin barreras. Martínez se destaca en una tarea predominantemente abarcada por hombres.



# WIM

WOMEN IN MINING ARGENTINA

*Corremos la brecha*

Promoviendo el desarrollo de la  
mujer en la industria minera

## Contacto

informes@wimargentina.com.ar

## MIEMBROS



[www.wimargentina.com.ar](http://www.wimargentina.com.ar)