

WIM

WOMEN IN MINING ARGENTINA

Cerramos la brecha

Boletín Mensual

Women in Mining Argentina

#37 AGOSTO2023

MIEMBROS



Promoviendo el desarrollo de la mujer en la industria minera



www.wimargentina.com.ar · informes@wimargentina.com.ar

9

A

Día Internacional
de los Pueblos Indígenas

Honrando la contribución histórica
de las comunidades originarias

Minería y comunidades: un camino de diálogo, respeto y entendimiento



Ritual por el Día de la Pachamama celebrado en Minera Exar. Provincia de Jujuy, 2022.

En el marco de la celebración por el Día Internacional de los Pueblos Indígenas, resulta fundamental poner en relieve la relación entre la minería y las comunidades originarias en Argentina. Lo social, junto con las consideraciones territoriales y am-

bientales de los proyectos, son parte del compilado de temas de vital importancia a seguir trabajando para garantizar un crecimiento armónico de la actividad.

En las distintas iniciativas que la minería lleva adelante como industria, una de las premisas esenciales es la escucha activa

de las comunidades locales y sus intereses, brindándoles un rol preponderante en la toma de decisiones y una voz propia dentro de los espacios de debate vinculados con el presente y futuro productivo de los proyectos, especialmente en aquellos de magnitud.

La minería en Argentina ha evolucionado, y hoy, como nunca antes, se busca una sinergia positiva entre la actividad y las comunidades, siendo esa la línea de base sobre la cual se piensa a cualquier emprendimiento. En tal sentido, el mensaje ya fue comprendido hace tiempo, y la conclusión es unánime en todo el sector: ningún tipo de actividad económica de envergadura es posible sin licencia social y sin custodiar, con rigor diario, que esas relaciones construidas son sostenibles y sólidas en el tiempo. En una industria como la minera, esta idea cobra todavía más protagonismo, y la total garantía de los derechos de los pueblos originarios se vuelve un hecho crucial y necesario de atender desde todos sus frentes.

Además de considerar las voluntades de los habitantes en las áreas de influencia, la minería puede colaborar estrechamente con las poblaciones originarias para mejorar las condiciones de existencia de estas regiones, apartadas de las grandes ciudades, con escasa o nula in-

La minería puede colaborar estrechamente con las poblaciones originarias

fraestructura y muchas veces sometidas a la ausencia de recursos esenciales como agua potable o energía. Al mismo tiempo, puede contribuir a preservar y fomentar la rica cultura, el conocimiento ancestral y la sabiduría de estos colectivos, promoviendo proyectos de desarrollo local propuestos por los propios habitantes.

Este Día Internacional de los Pueblos Indígenas, extensivo a todo el mes de agosto, es una oportunidad para reflexionar sobre los lazos de la minería con las

comunidades en Argentina, abriendo paso a un diálogo común que colabore a una mayor apertura y diversidad, y sobre todo, al entendimiento de que, aun con distintas cosmovisiones, es posible sembrar futuro y establecer un vínculo de compromiso y armonía para todo el conjunto. También, es una jornada para poner en relieve lo que se hizo, lo que se hace y lo que aún queda por hacer para que la industria se repositone en la sociedad a partir no sólo de su perfil productivo, sino también de su injerencia en lo social y comunitario.

En esta búsqueda, las mujeres mineras, destacadas por su sensibilidad y capacidad de diálogo, tienen un potencial único para convertirse en las verdaderas líderes de la transformación social de la actividad. A medida que los números de participación femenina en el sector continúan creciendo, más fácil será para la minería resolver aquellos condicionantes que, por sus orígenes, arrastra esta actividad y que, fruto de un trabajo coordinado entre todas las partes, se están dejando atrás. ●



Proyecto Caucharí-Olaroz. Ofrendas a la Madre Tierra.

Inclusión en red: Desde Salta, fomentando la diversidad en la industria minera

Durante el “XII Seminario Internacional: Litio en la Región de Sudamérica”, celebrado en el Centro de Convenciones de la provincia de Salta el 9 y 10 de agosto pasado, WIM Argentina y empresas líderes del rubro, como Rio Tinto, Lithium Americas, Abrasilver Resources y Eramet, organizaron el evento “Inclusión en Red”. Este espacio reunió a representantes de empresas proveedoras y mineras con el objetivo de forjar una visión común en torno a la inclusión, la diversidad y la prevención de la violencia.

Gabriela Urriburu, representante legal del Proyecto MARA y vicepresidenta de la Comisión Directiva de WIM Argentina, dio inicio al encuentro extendiendo una cálida bienvenida a Romina Sassarini, secretaria de Minería y Energía de la provincia de Salta, e Itatí Carrique, secretaria de las Mujeres, Géneros y Diversidad. Ambas funcionarias resaltaron los avances en el sector minero y energético de la provincia, así como su compromiso continuo con la capacitación y la inserción de la fuerza laboral femenina.

El liderazgo y la colaboración en red fueron los temas centrales de la primera presentación de la tarde, a cargo de Solange Grandjean, experta en género y diversidad, con amplia experiencia en equipos de trabajo y asesora de WIM Argentina. Solange destacó las diferencias entre el trabajo en redes y el networking, el concepto de machismo, la inclusión y la diversidad, llevando la teoría a la práctica a través de acciones en grupo establecidas durante la jornada.

En otra vía, los testimonios sobre inclu-



Tejer redes: una tarea indispensable para el crecimiento profesional.

sión brindados en este ciclo reflejaron el proceso que las empresas proveedoras y mineras atraviesan para superar desafíos y encontrar soluciones que se traduzcan en buenas prácticas laborales. Valentina Allegrucci, CEO y consultora SAP-MM/MM de

Drum Major; Ayelén Biurrun, jefa de Medio Ambiente de Abrasilver Resource Corp; y Catalina Gómez, asesora de Recursos Humanos, junto a Carolina Paz, coordinadora de Adquisición de Talento de Rio Tinto, compartieron sus vivencias en ese campo y brindaron sus perspectivas sobre las dinámicas actuales en el sector y los puestos que abre la industria a nuevos trabajadores.

Para cerrar el evento se propuso una actividad de trabajo en equipo coordinada por la psicóloga Alejandra Jeréz y Karina Viñas, médica y abogada, ambas miembros del equipo de género de WIM. Esta actividad incluyó una autoevaluación y un intercambio de ideas sobre procesos de inclusión y políticas de género, y permitió visualizar los desafíos que enfrentamos tanto individual como colectivamente en la creación de entornos laborales saludables y equitativos. ●



El equipo de WIM Argentina en el último evento de la organización celebrado en Salta.



Trabajadoras de Eramine posan con sus cascos en el proyecto de litio Centenario-Ratones, Salta.

Crece el empleo vinculado a minería en Argentina y registra más de 4.000 trabajadoras

En abril de 2023, el sector minero en Argentina mantuvo su tendencia al alza en cuanto al empleo con un total de 38.499 puestos de trabajo, marcando un crecimiento del 7% en comparación con el mismo mes del año anterior. Esta expansión se tradujo en la creación de 2.511 empleos directos formales en la industria durante ese período, lo que representó el 0,6% del empleo total del sector privado registrado.

Por su parte, el empleo minero femenino continuó ganando terreno en abril alcanzando los 4.281 puestos de trabajo, un 11,1% del total de empleos generados por la industria, informó la Secretaría de Minería de la Nación. Esta cifra refleja un aumento del 21,3% interanual, generando 751 nuevos empleos para las mujeres en los últimos 12 meses y 148 en los primeros cuatro meses del año. Mientras tanto, el empleo masculino en la minería tam-

bién creció y lo hizo a un ritmo del 5,4% interanual, sumando 1.760 nuevos empleos para el caso de los hombres.

La distribución del empleo femenino en el sector minero mostró que los proyectos metalíferos en producción lideraron con 1.224 puestos de trabajo (28,6% del empleo minero femenino), seguidos de cerca por la producción de litio, que empleó a 585 mujeres (13,7%). Además, los servicios y actividades relacionadas con la minería proporcionaron empleo a 740 mujeres (17,3%), destacando el importante papel de la mujer en el sector de proveedores. En tanto, la exploración y financiación de la minería también mostró un aumento en la contratación de mujeres, con 299 puestos de trabajo logrados (7% del empleo minero femenino).

El análisis de estos datos revela que la industria minera en Argentina sigue en su línea de generar empleo de calidad en las

provincias donde se desarrolla, con una decisión compartida por el sector público y privado respecto a la necesidad de incorporar cada día más mujeres. “El crecimiento de las mujeres mineras es un paso significativo hacia una fuerza laboral más equitativa, y muestra un potencial de crecimiento sostenible en la industria. Además, el compromiso con el desarrollo de diferentes rubros mineros exhibe la versatilidad y el dinamismo de esta actividad en el país”, comentó Mercedes Rodríguez, directora ejecutiva de Women in Mining Argentina, tras ser consultada por estas nuevas estadísticas provistas por el Gobierno nacional.

“El desafío para el futuro es mantener este impulso positivo, y garantizar que el crecimiento de la industria continúe beneficiando a las comunidades locales y al país en su conjunto, en línea con los principios de sostenibilidad y responsabilidad social”, amplió Rodríguez. ●

El sexto programa de mentoreo de WIM, con alcance internacional

El pasado 22 de agosto se llevó a cabo, con presencia de actores de distintas partes del mundo, la sexta sesión del "Programa de Mentoring", realizado por Women in Mining Perú en la sede de la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía de Lima.

La reunión congregó a miembros de la comisión directiva de WIM Perú, el equipo a cargo del programa, junto a mentoras y mentees de diversos países, incluyendo a Ecuador, Argentina, Reino Unido, México y representantes de Centroamérica.

La sesión inaugural comenzó con una retrospectiva de la evolución del Programa de Mentoring, seguida de las palabras de bienvenida de las líderes convocadas y los saludos de invitados especiales. Entre los distintos datos arrojados durante la jornada, uno de los que más se resaltó fue la todavía escasa participación femenina en el sector: a escala mundial, sólo un 11% de las mujeres participa en la industria minera, cifra que va en línea con el estado de situación de Argentina en la materia.

El propósito principal del programa, que proyecta prolongarse en el tiempo, es facilitar la transferencia de experiencias y conocimientos, permitiendo a las participantes adquirir habilidades y competencias que les ayudarán a enfrentar los desafíos del sector minero. Este programa ha sido diseñado con la colaboración de expertos profesionales y líderes de rubros muy diversos que integran la gestión y operación minera.

La duración del programa actual es de 6 meses, llevándose a cabo de mayo a noviembre de 2023. En esta ocasión participan 52 mentoras de empresas aliadas de WIM Perú, WIM Centroamérica, WIM México, WIM UK y WIM Argentina. Además, son parte de la iniciativa otras 52 mentees procedentes de empresas miembro de los distintos grupos WIM.

Desde Argentina participan como mento-



Unidas por una mejor minería: participantes del programa de mentoreo realizado en Perú.

Mentoras con experiencia en el sector colaboran a la capacitación de mujeres que pisan fuerte en la minería

ras Verónica Cunto, de Proyecto Josemaría, Mabel Díaz, de Livent, Natalia Giménez, de Minera Exar, y Laura Hernández desde Veladero. En tanto, las mentees o aprendices que integran el programa son: Agustina Castillo Chaustre, de Mansfield Minera SA, Claudia Maita, de la firma Rio Tinto; Gabriela Quipildor por AbraSilver Resource Corp, María José Saavedra, de la empresa Livent, junto a Marisol Rodríguez por Argentina Fortescue. ●

Salta promueve la lactancia materna en espacios laborales

VÍA TÉLAM, CON EDICIÓN DE WIM ARGENTINA

Las áreas de Minería y Salud Pública de Salta, junto a empresas mineras, firmaron un convenio de colaboración que busca promover la lactancia materna y generar espacios amigables para las trabajadoras de la actividad minera.

“ Este convenio ratifica que las empresas mineras impulsarán en sus estructuras espacios amigables para la lactancia: esto es, un lugar confortable para que las mujeres puedan extraer y conservar la leche”, expresó la subsecretaria de Medicina Social del Ministerio de Salud Pública de Salta, Gabriela Dorigato.

La funcionaria, junto a la secretaria de Minería y Energía de Salta, Romina Sassarini, y las empresas mineras Alpha Lithium y Abra-Silver, representadas por David Guerrero y Simón Pérez Alsina respectivamente, rubricaron un convenio para promover entornos inclusivos que garanticen la continuidad de las mujeres mineras en la industria pese a los obstáculos existentes, vinculados fuertemente a la conciliación de la vida personal y profesional.

En esa vía, Dorigato apuntó que es necesario darle la posibilidad a las mujeres de continuar con la lactancia materna cuando están trabajando “para que puedan tener la tranquilidad de seguir adelante con esta alimentación para sus bebés, que es única y la mejor”.

Por su parte, Sassarini manifestó: “Esta-



El sector público y privado y una rúbrica que mejora las condiciones laborales de las trabajadoras mineras salteñas.

mos muy contentos de haber firmado este convenio para destinar espacios específicos amigables para la lactancia, tanto en las oficinas como en los campamentos de las empresas. Es un paso importante en la inserción de la mujer minera”.



La minería inclusiva es parte de los ejes del Plan Minero Sustentable 2030 del Gobierno de Salta.

“Venimos trabajando fuertemente en la articulación público-privada, en el cumplimiento de los ejes del Plan Minero Sustentable 2030, y en el eje específico de la minería inclusiva”, agregó la secretaria de Minería y Energía de la provincia, quien amplió que “este puntapié inicial que estamos dando va a cambiar el paradigma del acompañamiento de la mujer en la minería, y a posibilitar que más mujeres ingresen al sector y sigamos elevando los índices que ya tiene la provincia, que es la que mayor inclusión registra en el país en términos mineros”.

El acuerdo establece que la Subsecretaría de Medicina Social brindará asesoramiento a las empresas mineras para la creación de estos espacios destinados a la lactancia, mientras que capacitará a los equipos de trabajo en la promoción y asesoramiento a las mujeres que requieran apoyo. ●

Foto archivo



El 21% de las mujeres que abandonaron la industria lo hicieron después de convertirse en madres.

Amamantar siendo minera: ¿Qué pasa cuando 200 km separan a una madre de su bebé?

POR MARÍA DE LAS NIEVES PUGLIA, COORDINADORA DE INVESTIGACIÓN
EN GÉNEROS EN FUNDAR - VÍA PERFIL, CON EDICIÓN DE WIM ARGENTINA

Del 1 al 7 de agosto se celebró la Semana Mundial de la Lactancia Materna, una iniciativa que permitió poner en relieve el desafío de garantizar la igualdad de oportunidades y la sostenibilidad del empleo femenino en ramas

masculinizadas. En Argentina, las mujeres dedican el doble de tiempo que los varones en tareas de cuidado no remuneradas, y amamantar conlleva casi el mismo tiempo que un trabajo a jornada completa.

El clima es áspero y Laura está a más de 200 kilómetros de casa. Eligió ser conductora de camiones fuera de ruta en la mina porque la formación técnica era corta, el trabajo seguro y el salario, alto. El régimen de trabajo es de 14x14: pasa 14 días en la mina y 14 días en casa. Está volviendo de la licencia de 90 días luego del parto de

su cuarto hijo y se encuentra frente a una situación difícil: tiene que dar la teta, pero ni la mina ni los horarios del trabajo están preparados para que la lactancia sea parte de su vida laboral.

En la industria minera alrededor del 11% de los puestos de trabajo son ocupados por mujeres. Si hacemos una proyección simple en base a lo que sabemos del sector, tendríamos que esperar a 2037 para alcanzar sólo el 30% de participación femenina. La paridad la tenemos muy lejos. Pero la mina no sólo es un espacio de hombres porque son la enorme mayoría, sino que no está preparado para garantizar el ingreso ni la sostenibilidad de mujeres y otras identidades.

“Las mujeres humanizan la mina”, es un sentido común frecuente que las mismas mineras hacen circular acerca de su entrada en estos espacios. Con ellas, los accidentes de trabajo bajan en igual medida que los chistes machistas. Cuando Laura empezó a manejar camiones, era la única mujer en todo el campamento y todavía no existían los baños diferenciados por género. Tener un baño propio al bajar de la máquina fue toda una conquista.

Tiempo después de incorporarse, los hombres aprendieron que algunos chistes y códigos para relacionarse ya no eran apropiados. A pesar de eso, Laura siente que tiene que transpirar el puesto para mostrar que es legítimamente suyo y que puede hacer “el mismo trabajo que un hombre”. Ser minera es casi tan importante como parecerlo y, para llegar a eso, hay que mostrar que se puede hacer lo mismo y más que el género que domina el conteo de cabezas en el campamento.

En sus inicios, la gestión menstrual fue compleja al no existir una infraestructura preparada en sitio. Tampoco había lactarios con todo el mobiliario necesario: esto es, un dispositivo de extracción personal, un sillón y una heladera para conservar la leche. La organización de la lactancia era imposible y la de los cuidados aún más. Siguiendo su historia, Laura había conseguido que su hermana cuidara a sus hijos algunas horas del día, pero la mayor parte del trabajo se lo llevaba la de 16, que se encargaba de sus hermanitos.



Acceso al lactario de Cerro Vanguardia como parte de su programa “Creciendo Juntos”. Provincia de Santa Cruz.

EL DESCANSO, TERRITORIO DE EXPLOTACIÓN MASCULINA

Laura quiere, además, pasar de conducir camiones a manejar explosivos en la mina. Para eso tiene que estudiar una técnica en su tiempo fuera del campamento. También estuvo conversando con sus compañeros y quiere unirse al sindicato. Pero todo eso que los varones hacen en sus 14 días de descanso, a Laura le causa un poco de gracia.

El 43% de las mujeres cree que es inviable compatibilizar el sistema de roster con su vida personal

Cuando deja el campamento empieza su otro trabajo, el que no puede dividir en jornadas de 12 horas porque es 24/7. Según la plataforma documental Comadre, la producción de leche consume el 25% de la energía corporal, mientras que dar de mamar durante un año toma 1.800 horas, casi lo mismo que un trabajo de tiempo

completo.

Las minas están llenas de Lauras. Una encuesta reciente de la asociación *Women in Mining Argentina* muestra que entre las que se alejaron de la industria el 21% lo hizo cuando fueron madres, que el 45% de las mineras cuenta solo con su ingreso para el cuidado de las personas a cargo, y que el 43% cree que es inviable compatibilizar el sistema roster con la carga de cuidados.

La vida de Laura como trabajadora de una mina abre una pregunta que pocos se hacen y que tiene, por ahora, pocas respuestas. La Semana Mundial de la Lactancia brinda la oportunidad de recordar que el desafío no es sólo distribuir las oportunidades de empleo simétricamente, sino garantizar la sostenibilidad de las trayectorias profesionales de las mujeres. Las políticas de cupo femenino, de reclutamiento orientado y de promoción de ingreso de mujeres a la formación superior no soluciona el problema. Mucho ya se ensayó y no alcanza. Hace falta más imaginación.

Existen algunas iniciativas de acompañamiento a la extracción, almacenamiento y distribución de la leche materna hacia los puntos urbanos donde se encuentran sus hijos. Esto requiere ingeniería institucional y presupuesto, pero ciertamente es un lugar por donde empezar a responder la pregunta que Laura deja en el aire. ●

Hablemos de redes y “networking”

POR SOLANGE GRANDJEAN, COMUNICADORA ESPECIALIZADA
EN GÉNERO Y MIEMBRO DE WIM ARGENTINA

El networking es una práctica desarrollada por profesionales que busca crear y aumentar una red de contactos. Pero para profundizar en este tema con claridad, es necesario hablar primero de las redes y distinguir ambos conceptos.

Las redes son colecciones de personas unidas por un interés o una experiencia común. Un grupo de contactos. Los contactos están en redes profesionales, entre vecinas/os, amigas/os, conocidas/os. El networking se refiere a las acciones concretas para insertarse, desarrollar y circular por redes profesionales. Es la construcción de relaciones y redes de apoyo. Ayuda a comprender el sistema en el que trabajamos, brinda consejo y respaldo moral, provee información y feedback.

El concepto de la **OBN – Old Boys Network**, es una red de chicos que estudiaron pupilos en prestigiosas escuelas de varones de Inglaterra y, en esta edad gregaria, armaron una red de contactos que en el futuro serían las conexiones sociales y comerciales que les permitirían ocupar altos cargos en las diferentes esferas del poder, tanto político como comercial o universitario, entre otros.

Se hace así referencia a la preservación de las élites sociales en general. El **“club de los viejos muchachos”** es un concepto todavía muy poderoso, especialmente en los ámbitos donde las mujeres son las recién llegadas. El costo de exclusión puede ser muy alto. De allí surge la frase familiar: “No es lo que sabes, sino a quién conoces”, que se

asocia con esta tradición.

En el caso de las mujeres profesionales, suelen avanzar en sus carreras a través del trabajo solitario, restando importancia a la construcción de redes. Todavía persiste la dificultad, y a veces los prejuicios y estereotipos, de incorporarse a “redes informales”. Otro tema importante es el doble rol de las mujeres, lo que impide el acceso a estas redes por escasez de tiempo.

TIPOS DE REDES

Las redes profesionales pueden ser abiertas o cerradas. Ibarra & Hunter identifican tres tipos primarios de redes fundamentales para el desarrollo profesional:

Personales: Espíritus afines personales fuera de su organización que pueden ayudar con el avance personal, como ser grupos de exalumnos, clubes, asociaciones profesionales y comunidades de interés personal.

Operacionales: Personas necesarias para

realizar tus tareas rutinarias asignadas. Individuos que puedan bloquear o apoyar un proyecto, por ejemplo.

Estratégicas: Personas fuera de tu control que te permitirán alcanzar objetivos organizacionales clave. Un ejemplo de esto son las relaciones laterales y verticales con gerentes funcionales y de unidades de negocio, y otras personas determinantes en áreas externas a la propia.

Lo más importante es que el trabajo de Ibarra sugiere que los líderes necesitan poseer los tres tipos de redes, y no sólo uno o dos. “Las redes personales son en gran parte externas, conformadas por vínculos discrecionales con personas ajenas al lugar de trabajo con las que tenemos algo en común. En consecuencia, lo que hace poderosa a una red personal es su potencial de referencia. Según el famoso principio de seis grados de separación, nuestros contactos personales son valiosos en la medida en que nos ayudan a llegar, en la menor cantidad de conexiones posibles, a la persona lejana que tiene la información que necesitamos” (Ibarra & Hunter, 2007).

Se llama **seis grados de separación** a la idea que intenta probar que cualquier persona puede estar conectada a cualquier otra a través de una cadena de conocidos que no tiene más de cinco intermediarios (conectando a ambas personas con sólo seis enlaces). La teoría fue inicialmente propuesta en 1929 por el escritor húngaro Frigyes Karinthy en un cuento llamado “Láncszemek” (“Eslabones”). El concepto está basado en la idea de que el número de conocidos crece exponencialmente con el número de enlaces en la cadena, y sólo un pequeño número de enlaces son necesarios para que el conjunto de conocidos se convierta en la población humana entera.



Solange Grandjean, miembro del equipo de WIM Argentina.

Conocemos a un gran número de personas a lo largo de nuestro día a día, y estas a su vez a otros tantos, que a su vez también tendrán otros tantos. A la larga, el número de personas interconectadas irá creciendo exponencialmente, haciendo cada vez más fácil que con el tiempo encontremos contactos en común con el sujeto objetivo.

Idea recogida también en el libro "Six Degrees: The Science of a Connected Age", del sociólogo Duncan Watts, se asegura que es posible acceder a cualquier persona del planeta en tan sólo seis "saltos". En 1967, el psicólogo estadounidense Stanley Milgram ideó una nueva manera de probar la teoría, que denominó "El problema del pequeño mundo".

El experimento de Milgram consistió en la selección al azar de varias personas del medio oeste estadounidense para que enviaran tarjetas postales a un extraño situado en Massachusetts, a varios miles de millas de distancia. Los remitentes conocían el nombre del destinatario, su ocupación y la localización aproximada. Se les indicó que enviaran el paquete a una persona que ellos conocieran directamente y que pensarán que fuera la que más probabilidades tendría, de todos sus amigos, de conocer directamente al destinatario. Esta persona tendría que hacer lo mismo y así sucesivamente hasta que el paquete fuera entregado personalmente a su destinatario final. Aunque los participantes esperaban que la cadena incluyera al menos cientos de intermediarios, la entrega de cada paquete solamente llevó, como promedio, entre cinco y siete intermediarios. Los descu-

Tradicionalmente los hombres hacen networking para mantener su propio poder, las mujeres lo hacen para dar soporte o apoyo a otra gente o al poder de otros

brimientos de Milgram inspiraron la frase "seis grados de separación".

En el año 2008, Microsoft llevó a cabo un estudio con el que se comprobó que, de forma aleatoria, dos personas están conectadas entre sí por no más de 6,6 grados de separación. Para ello, el gigante tecnológico utilizó 30.000 conversaciones electrónicas de 180 millones de usuarios de su servicio de mensajería instantánea Messenger. El estudio se basó en la hipótesis de que dos personas se conocían si habían intercambiado un mensaje de texto. Los expertos descubrieron que cualquier par de usuarios de esta red social estaban interconectados por una media de otras seis o siete personas, aunque es cierto que en determinados casos fueron necesarios hasta 29 eslabones.

En 2011, la red social Facebook llevó a cabo otro análisis similar en el que demostró que los grados de separación entre dos

usuarios alternativos era de 3,74 eslabones.

Según esta teoría, cada persona puede llegar a conocer, de media, a unas 100 personas. Si cada una de estas personas se relaciona con otras 100, cualquiera puede ser capaz de contactar con 10.000 personas más. Si cada una de estas 10.000 conoce a otras 100 personas, la red se amplía hasta el millón.

Como vemos, el networking potencia nuestros contactos y nos abre un mundo de posibilidades. Nuestro capital social, es decir el conjunto de recursos actuales o potenciales relacionados con la posesión de una red durable de relaciones, es fundamental para nuestro desarrollo.

El ideario popular suele afirmar que no importa lo que sepas, sino a quién conozcas. La realidad es que es fundamental lo que sepas, y aún más importante a quién conozcas. Pero hay otra variante, muchas veces desaprovechada, que es la de saber quién conoce a quién que conoce a quién que conoce a quién.

Por estos motivos es muy importante invertir tiempo y dinero en el networking, sobre todo para las mujeres. Desarrollar esta red de contactos es una estrategia fundamental para poder fortalecerse y desarrollarse laboral y profesionalmente. Estos espacios generan una plataforma de lanzamiento desde donde actuar y permiten la práctica de habilidades que de otra forma serían difíciles de lograr. Son espacios por donde fluye mucha información necesaria e importante. Generan conocimiento multidisciplinario, multisectorial y multinacional. ●



Conectadas. Celebración realizada por Women in Mining Argentina durante el 8M.

“Vemos en las jóvenes estudiantes una pasión evidente por sus carreras y la minería”

Conversamos con Florencia Bonell, de la empresa especializada en ambiente GT Ingeniería, quien ahondó en las distintas oportunidades que se abren en el país para estudiantes y futuros profesionales a partir de la minería: “El networking es una de las grandes herramientas para impulsar la inserción de los más jóvenes en la actividad”.



Florencia Bonell es jefa de Gestión Humana en la empresa GT Ingeniería.

Desde GT Ingeniería llevan adelante distintas propuestas para poner en agenda la cuestión de género en el sector. ¿Cuál fue la última iniciativa exitosa concretada por la empresa?

La última acción llevada a cabo por la compañía inició en consonancia con la conmemoración del Día Internacional de la Mujer. En ese marco, realizamos con el equipo de GT Ingeniería una mateada en Mendoza junto a estudiantes invitadas, con quienes dialogamos respecto al estado de la minería y las alternativas de participación que existen en los distintos sectores que integran la cadena de desarrollo minero. Hay un crecimiento claro de la actividad y se traduce en un mayor acceso a roles técnicos que los jóvenes pueden aprovechar sin tener que abandonar las comunidades que los vieron nacer.

Durante esta jornada las alumnas se presentaron y comentaron sus experiencias personales, y luego les compartimos infor-

mación sobre la empresa y nuestros servicios, les comentamos de nuestros principales clientes y las rutinas laborales del equipo, especialmente la de las mujeres. A través de este vínculo directo buscamos fomentar el conocimiento mutuo y el intercambio de experiencias, conocer cómo viven los más jóvenes el inicio de sus carreras y los retos que ellos observan para sumarse a la industria o

desarrollarse profesionalmente.

Como conclusión de esta experiencia, posterior al evento iniciamos un proceso de reclutamiento en la empresa y decidimos contactar a algunas de estas jóvenes como nuestra primera opción, considerando la posibilidad de su incorporación. Es un ejemplo de muchos que resaltan la importancia de las redes.

¿Qué características o cualidades vieron en estas estudiantes que las llevaron a convocarlas?

Vimos en ellas una gran predisposición, una pasión evidente por sus respectivas profesiones. Esto nos llamó mucho la atención y fue un factor clave para considerarlas como candidatas ideales. La minería es una actividad que por su carácter específico requiere cierta pasión para poder sobrellevar el día a día y pensar en el trabajo como algo más que una salida laboral o económica. El sentido de pertenencia e identificación es clave en esta industria.

En el caso de GT Ingeniería, ¿qué tareas realiza la empresa en Argentina y qué tipo de perfiles profesionales suelen requerir en función de su actividad en el sector?

GT Ingeniería es una empresa argentina con más de 20 años de experiencia en brindar soluciones integrales con enfoque en sustentabilidad, seguridad y calidad en áreas como asesoría ambiental y social, diagnóstico y saneamiento ambiental, gestión de proyectos, servicios de ingeniería y geomática. Cuando llevamos a cabo entrevistas de trabajo, buscamos candidatos que

“ Hay un crecimiento de la actividad y un mayor acceso a roles técnicos para los jóvenes ”



"Trabajamos por una minería que ayude a desarrollar talentos". Postal del evento realizado en Mendoza.

compartan nuestros valores, que tengan una actitud proactiva y estén dispuestos a trabajar en equipo, un factor también central en la minería. El conocimiento importa y es trascendental, pero siempre debe venir acompañado de otras cualidades tanto profesionales como humanas. Eso es un plus en este sector.

¿Qué otras herramientas existen para potenciar la presencia de los más jóvenes en rubros técnicos?

El trabajo en red es esencial. Sin esta colaboración y un entorno de contactos que se oriente a tu búsqueda, nada es posible. Por nombrar el caso del evento que realizamos en Mendoza, desde el principio nos pareció muy interesante hacer una convocatoria que involucre profesionales ya afianzados, gente de nuestra empresa y estudiantes que están dando sus primeros pasos tanto académica como laboralmente. Nuevamente, ahí queda evidenciada la importancia del trabajo en red. Lo mismo con las sinergias realizadas con WIM Argentina: sin ese apoyo, o el que ejercen por ejemplo las universidades, sería más difícil poder conectar a todas las partes. Tenemos el desafío de cultivar un espíritu colaborativo que facilite el trabajo en equipo, la detección de talentos y la generación de valor en las regiones donde opera la minería.

A nivel personal, y pensando en el recorrido de la juventud que espera trabajar en minería, ¿cuáles son las estrategias posibles para aumentar las posibilidades de inserción y permanencia en la industria?

Les aconsejaría que aprovechen todas las oportunidades que se les presenten, ya que estos espacios enriquecen tanto en el ámbito profesional como personal. Aunque el éxito no sea a veces el que uno estaba buscando, en el medio vas dotándote de herramientas y recursos que al final del

día suman y mucho. En GT Ingeniería brindamos oportunidades a personas recién graduadas o sin experiencia previa, un factor en el que creo que las empresas tenemos que focalizar y no perder de vista. Varios miembros de nuestro equipo actual comenzaron como pasantes y luego se unieron a nuestra nómina permanente. Por lo tanto, es esencial mantenerse abiertos a nuevas experiencias, fortalecer las redes de contactos y estar presentes en los lugares donde uno siente que puede llegar a tener futuro. ●



"Cerrems la brecha", la campaña de WIM Argentina, estuvo presente en el encuentro de GT Ingeniería.

WIM

WOMEN IN MINING ARGENTINA

Cerramos la brecha

Promoviendo el desarrollo de la
mujer en la industria minera

Contacto

informes@wimargentina.com.ar

MIEMBROS


ERAMINE SUDAMÉRICA S.A.

Minera **Exar**

Newmont
CERRO NEGRO

 **FMG** Argentina Fortescue


MARA
AGUA RICA - ALUMBRERA
CATAMARCA | ARGENTINA

Ganfeng Lithium

Ausenco

 **Tamar mining s.a**


Golden Mining

 **Livent**

 **ABRA SILVER**
RESOURCE CORP


VELADERO


ASAP
CONSULTORES

 **Servicios Sánchez**
With engagement in environmentally safe activities.


BOART LONGYEAR

Bayton

 **Minas Argentinas S.A.**
Gualcamayo


DRIVE
LANGUAGE CONSULTING

 **mind translations**
mind over translation matters


TECINMINERIA

 **JOSEMARIA**
Ingeniería Minera

RioTinto | Rincón Lítico


SG SEGOD

CERRO MORO
SANTA CRUZ - ARGENTINA

Lithium Americas
PASTOS GRANDES

GLENCORE PACHÓN

aggreko


MSC

GRUPO PETERSEN (G-P)
Unidad Minera
Banco San Juan | Banco Santa Cruz


DRU MAJOR
Asset Management


MORENA DEL VALLE MINERALS


SSR MINING PUNA


FORACO


Mansfield Minera S.A.
Compañía de Fortuna Silver Mines Inc.

MAJOR Drilling


LAKE RESOURCES

LAKE RESOURCES


HANAQ



www.wimargentina.com.ar