



Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas



Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas
Escuela de Negocios y Administración Pública

MAESTRÍA EN RECURSOS HUMANOS

TRABAJO FINAL DE MAESTRÍA

Adding roles: Women in the mining industry in Argentina.

Sumando roles: la mujer en la actividad minera argentina

AUTOR: FLORENCIA MORELLO

DIRECTOR: SERGIO LEBAN

JUNIO, 2024

Agradecimientos

Un agradecimiento especial a mis profesores Daniel Calleja y Efraín Molina, quienes confiaron en mí para iniciar esta maestría.

A mis profesores de la maestría, en especial a mi Director de tesis Sergio, quien me guio con dedicación.

A todas las mujeres trabajadoras de la actividad minera, por sus aportes y su tiempo.

Y por último a mi padre Aroldo y a mi hijo Lorenzo, los pilares de mi vida.

Resumen

Este estudio se centra en la participación de la mujer en la actividad minera de Argentina, examinando su ocupación, remuneración, desafíos y percepción de ascensos laborales. Se plantea determinar la tasa de empleabilidad de mujeres frente a hombres, tanto a nivel general como por provincia, junto con la brecha salarial. Se exploran los obstáculos que enfrentan las mujeres en este sector, y se proponen estrategias y políticas para promover la equidad de género. Los objetivos incluyen describir e analizar la inserción y desarrollo de las mujeres en la minería argentina.

La hipótesis plantea que la implementación efectiva de políticas de género, contribuye a la inserción exitosa de las mujeres, mejorando su participación y condiciones laborales.

La estrategia metodológica de esta investigación se define como mixta, lo que implica la combinación de enfoques cualitativos y cuantitativos. Este enfoque permitirá analizar tanto los datos cuantitativos relacionados con la empleabilidad, la brecha salarial y otros aspectos, como también explorar las experiencias, percepciones y desafíos de las mujeres mineras a través de métodos cualitativos.

El impacto en la sociedad radica en su capacidad para visibilizar y abordar las desigualdades de género en la industria minera, un sector tradicionalmente dominado por hombres.

La influencia en las actitudes del público podría generar conciencia sobre la importancia de promover la inclusión y la igualdad de oportunidades para las mujeres en la actividad minera.

En términos corporativos, puede influir en las políticas de responsabilidad social empresarial, al destacar la necesidad de implementar medidas para fomentar la diversidad y la inclusión de género en las empresas. Esto puede llevar a un mayor compromiso con prácticas laborales equitativas y la promoción de un entorno laboral más inclusivo.

A nivel político, se aspira a la formulación de políticas públicas y regulaciones que promuevan la igualdad de género, lo que podría incluir la implementación de programas de capacitación, políticas de contratación inclusivas y medidas para abordar la brecha salarial de género.

En términos de calidad de vida, la investigación podría impactar en una mejora de las condiciones laborales y las oportunidades de carrera para las mujeres en la industria minera, lo que a su vez podría contribuir a una mayor satisfacción laboral y bienestar general, siendo estos los valores centrales del TFM.

Palabras clave: Mujeres, actividad minera, Argentina, empleabilidad, remuneración, desafíos, equidad de género, políticas empresariales, inserción laboral.

Abstract

This study focuses on the participation of women in the mining industry in Argentina, examining their employability, compensation, challenges, and perception of career advancement. The aim is to determine the employment rate of women compared to men, both overall and by province, along with the gender pay gap. The study explores the obstacles faced by women in this sector and proposes strategies and policies to promote gender equity. The objectives include describing and analyzing the integration and development of women in the Argentine mining industry.

The hypothesis suggests that the effective implementation of gender policies contributes to the successful integration of women, improving their participation and working conditions. The research methodology is defined as mixed, involving the combination of qualitative and quantitative approaches. This approach allows for the analysis of quantitative data related to employment, the gender pay gap, and other aspects, as well as exploring the experiences, perceptions, and challenges of women in mining through qualitative methods.

The societal impact lies in its ability to highlight and address gender inequalities in the mining industry, a traditionally male-dominated sector. The influence on public attitudes could raise awareness about the importance of promoting inclusion and equal opportunities for women in mining. At the corporate level, it may influence corporate social responsibility policies by emphasizing the need to implement measures to foster diversity and gender inclusion in companies. This can lead to a greater commitment to equitable labor practices and the promotion of a more inclusive work environment.

At the political level, the aim is to formulate public policies and regulations that promote gender equality, which may include the implementation of training programs, inclusive

hiring policies, and measures to address the gender pay gap. In terms of quality of life, the research could impact the improvement of working conditions and career opportunities for women in the mining industry, which in turn could contribute to greater job satisfaction and overall well-being, which are the central values of this thesis.

Keywords: Women, mining industry, Argentina, employability, compensation, challenges, gender equity, corporate policies, labor integration

Índice

Resumen	3
Introducción	7
Planteamiento del tema	9
Problema de investigación	10
Otros interrogantes de investigación.....	10
Objetivos	10
Objetivos generales	10
Objetivos específicos:	10
Formulación de la hipótesis	10
Marco teórico referencial.....	11
Surgimiento de la legislación en la industria minera	11
Reseña histórica del sector minero	12
La mujer desde una posición de poder.....	14
Perspectiva teórica feminista	16
Brechas de género	17
Desafíos y barreras para las mujeres en la actividad minera	18
Políticas de género	19
Equidad laboral	19
Procesamiento de la información.....	20
Metodología.....	21
Tipo de investigación.....	21
Enfoque de la investigación	21
Diseño de la investigación	21
Método de recolección de datos.....	22
Universo.....	22
Estado del arte	23
Desarrollo	24
La mujer en la industria minera	24
Empresas del sector minero en Argentina	26
Legislación provincial relativa a la igualdad de género	27
Estadísticas de empleo minero en Argentina.....	29
Estadísticas de empleo en Argentina por provincia y género	30

Brecha salarial.....	33
Resultados de la encuesta.....	34
Ambiente minero	34
Sobre el nivel educativo y el cargo	39
Tiempo en que trabajan las mujeres y desafíos	41
Equidad y ambiente laboral	45
El crecimiento laboral y la discriminación	48
Mujeres en roles de liderazgo	55
Aspectos positivos que encuentran las mujeres en el trabajo minero.....	56
Opinión de las mujeres ante la promoción de la diversidad e inclusión.....	57
Frente a frente: recomendaciones de las mujeres trabajadoras.....	60
Acciones en pos de la igualdad de género	63
Guía práctica para políticas empresariales sin sexismo.....	64
Protocolo para políticas empresariales en prevención y actuación por razones de género.....	65
Conclusiones.....	70
Referencias bibliográficas.....	76
Anexo 1. Fotográfico	78

Índice de tablas

Tabla 1	31
---------------	----

Índice de figuras

Figura 1.....	34
Figura 2.....	35
Figura 3.....	36
Figura 4.....	36
Figura 5.....	37
Figura 6.....	38
Figura 7.....	46
Figura 8.....	49

Introducción

Este proyecto adquiere relevancia en el contexto de la industria minera, considerada un recurso económico clave por su impacto significativo en el crecimiento del país y la creación de empleo, vital para el desarrollo de Argentina. Por lo tanto, entender el protagonismo de las mujeres en esta industria adquiere valor para asegurar un desarrollo sostenible y equitativo.

Además, la participación de las mujeres en la industria minera va más allá del aspecto meramente económico, teniendo importancia fundamental en términos de igualdad de género y empoderamiento. Es crítico analizar las oportunidades que se enfrentan las mujeres, como también los obstáculos, en un entorno históricamente dominado por hombres, con el propósito de comprender cómo estas vivencias aportan a promover la equidad de género en el país.

En la era actual de globalización, las empresas a nivel mundial se ven instadas a establecer vínculos intersectoriales, para promover su progresión y desarrollo en ámbitos económicos y sociales. La industria minera, debido a su complejidad técnica y condiciones laborales exigentes, ha representado un reto para lograr una plena inserción de las mujeres. En este contexto, que enfatiza la diversidad y la igualdad de oportunidades, surge la necesidad de explorar y comprender la participación y el progreso de las mujeres trabajadoras en este rubro.

Comprender estas experiencias nos encamina a poder crear políticas públicas que promuevan la igualdad de género en el mercado laboral minero para que brinden más oportunidades de empleo para las mujeres.

Pero, ¿qué sucede con las mujeres en este sector? Históricamente, la industria minera ha sido dominada por hombres. Sin embargo, en la actualidad, estamos presenciando un cambio importante. La sociedad está avanzando hacia la equidad de género en todas las facetas de la vida, incluyendo el ámbito laboral. La investigación nos permite entender cómo se están rompiendo los estereotipos de género en este sector. Por ejemplo, antes se pensaba que las mujeres no podían realizar trabajos físicamente exigentes, pero ahora vemos a muchas mujeres que desafían estas creencias y que son igual de capaces que los hombres.

En resumen, la investigación en la industria minera es crucial para entender cómo se están ampliando los roles y las oportunidades para las mujeres. Es un paso importante hacia la equidad de género en el sector, que permite ampliar los criterios de contratación. Al romper estereotipos y eliminar barreras, estamos construyendo un futuro más justo y equitativo para todos.

En Argentina, la industria minera de metales y litio se destaca como un actor clave en la economía, generando ingresos y manteniendo una tasa de desempleo baja en comparación con otros sectores. Además, ofrece salarios altos, similares a los del sector petrolero y gasífero, y actualmente brinda más de 14.000 puestos de trabajo.

Se espera que en los próximos años se implementen nuevas operaciones mineras, las cuales están en etapas de construcción y viabilidad, lo que significa que habrá muchas oportunidades de empleo. Si la participación femenina sigue creciendo al ritmo actual, podría llevar al menos 15 años para que las mujeres representen solo el 30 % de la fuerza laboral en la minería a gran escala.

En pocas palabras, el objetivo de esta tesis es aportar al debate académico y a la creación de políticas empresariales que impulsen una industria minera más justa, inclusiva y sostenible.

Planteamiento del tema

El tema de la tesis es la inserción de la mujer en la industria minera y su título: “Sumando roles: la mujer en la actividad minera argentina. Propuesta de desarrollo de políticas empresariales de género, orientada a la equidad de género”.

Esta tesis se propone explorar y analizar la participación de las mujeres en la actividad minera argentina a través de una metodología mixta que combine el análisis cualitativo de las encuestas con el análisis cuantitativo de estadísticas. Su justificación se basa en la relevancia económica, de género y social que tiene este fenómeno, y su validez radica en su capacidad para ofrecer una comprensión integral y datos fundamentales para la toma de decisiones futuras en el ámbito minero de Argentina.

Problema de investigación

¿Cuáles son las políticas de género empresariales existentes en la actualidad?

Otros interrogantes de investigación

- ¿Cuál es la tasa de empleabilidad de las mujeres en comparación con los hombres en el sector?
- ¿Cuál es la tasa de empleabilidad de las mujeres por provincia?
- ¿Existe una brecha salarial según la percepción femenina?
- ¿Cuáles son los desafíos y obstáculos que enfrentan las mujeres en la actividad minera?
- ¿Qué estrategias y políticas promueven una mayor participación y equidad de género en la actividad minera?
- ¿Cómo perciben las mujeres los ascensos laborales? ¿Existe equidad en las oportunidades de promoción?

Objetivos

Objetivos generales

- Describir y analizar cómo es la inserción y el desarrollo de las mujeres en la actividad minera Argentina.
- Implementar una política de género inclusiva para la actividad minera.

Objetivos específicos

- Enunciar las barreras y desafíos que enfrentan las mujeres para ingresar y progresar en carreras dentro de la industria minera argentina.
- Evaluar las políticas y regulaciones gubernamentales relacionadas con la igualdad de género en el sector minero.
- Examinar las experiencias y perspectivas de las mujeres que desempeñan diferentes roles dentro de la industria minera.

Formulación de la hipótesis

La implementación efectiva de políticas empresariales de género en la industria minera

argentina contribuye significativamente a la inserción exitosa de las mujeres en este sector, mejorando su participación, igualdad de oportunidades y condiciones laborales.

Marco teórico referencial

El oro, llamado también Sol, o Rey de los metales, es un metal perfecto. La plata, llamada también Luna, es un metal perfecto. El cobre, a quien los químicos antiguos dieron el nombre de Venus, es un metal imperfecto. El plomo, a quien también se da el nombre de Saturno, es un metal imperfecto.

Edmundo Catalano, autor del Código de Minería comentado en el año 1999.

Surgimiento de la legislación en la industria minera

La trascendencia de la industria minera no se circunscribe exclusivamente a su contribución en la producción de energía, bienes industriales y materiales de construcción, aspectos que han sido parte integral de la vida cotidiana durante siglos. Además, esta industria desempeña un papel elemental en la generación de oportunidades laborales. Tanto de manera directa, a través de los trabajadores en las minas, como de manera indirecta, mediante aquellos que forman parte del entorno productivo que acompaña a la industria minera, un ejemplo es el caso de las fábricas.

Durante el siglo XIX, se establecieron las bases de la legislación minera en Argentina. En 1813, se dictó el primer reglamento minero en la provincia de San Juan, seguido por otros reglamentos provinciales en diferentes regiones mineras. Estos reglamentos otorgaban derechos de propiedad y regulaban la concesión y explotación de minas.

En el marco del Sistema Provincial de archivo (SIPAR) (Juan, 2020), y el Archivo General de la Provincia, se resguarda una amplia variedad de documentación relacionada con la industria minera de la provincia. A nivel nacional, se celebra el Día Nacional de la Minería el 7 de mayo, fecha que conmemora la sanción de una ley por parte de la Asamblea General Constituyente del Año XIII (1813). Dicha ley, conocida como la Ley de Fomento Minero, tuvo como objetivo principal impulsar el desarrollo de la explotación de los recursos naturales, tales como minerales, agua, petróleo y carbón. Esta legislación sentó las bases para la promoción de la actividad minera en el territorio nacional.

Según Eddy Lavandaio (2004), en 1860 se estableció, dentro del Ministerio del Interior, la Inspección General de Minas de la Nación, bajo la dirección del naturalista Augusto Bravard, quien lamentablemente falleció al año siguiente en el terremoto de Mendoza.

Posteriormente, en 1885, se creó la sección Minas dentro del mismo ministerio. Esta sección se transformó en 1887 en el Departamento General de Minas y Geología, que pasó a depender del Ministerio de Hacienda, bajo la dirección del ingeniero Enrique D. Hoskold. En el año 1904, se organizó la División de Minas y Geología en el ámbito del nuevo Ministerio de Agricultura y Ganadería de la Nación, bajo cuya dependencia se mantuvo durante más de 40 años. Posteriormente, la división fue transferida al Ministerio de Industria y Comercio, y en años más recientes, al Ministerio de Economía, luego, al Ministerio de Infraestructura y Vivienda, y finalmente al de producción.

El Código de Minería fue promulgado en Argentina el 1 de noviembre de 1995 mediante la Ley 24.585, que aborda en sus artículos la protección ambiental y los instrumentos asociados, incluyendo las sanciones aplicables.

La legislación minera en Argentina ha evolucionado a lo largo de los años para adaptarse a los cambios al rubro minero y las demandas sociales. Desde los reglamentos provinciales del siglo XIX, hasta el actual Código de Minería de 1995 y sus modificaciones posteriores, la legislación minera ha buscado establecer un marco legal claro y actualizado para la actividad minera en el país, teniendo en cuenta aspectos como la protección ambiental, la participación comunitaria y la fiscalización.

Reseña histórica del sector minero

Si bien el inicio de las actividades mineras, tanto metalíferas como no metalíferas, en territorio nacional se remonta a la etapa colonial, el surgimiento de un sector de escala relevante se produce tras el racionamiento de las exportaciones de materia prima por parte de los principales países europeos durante el período de guerras y crisis económicas que imperó en el viejo continente y el mundo desde 1914 hasta 1945.

En el artículo “Situación actual de la minería en Argentina”, Estarelles (2011) señala que los principales organismos nacionales encargados de gestionar las inversiones, y en gran medida los procesos industriales subsiguientes, a lo largo de la ISI, fueron la Secretaría de Minería, la Dirección General de Fabricaciones Militares (en adelante DGFM) y la Comisión Nacional de Energía Atómica (CNEA). En esta etapa, se realizaron los principales sondeos prospectivos y se iniciaron explotaciones fundacionales, como la de mineral de hierro en la Sierra de Zapla (Jujuy) y Sierra Grande (Río Negro); la de azufre

en la puna salteña, la de carbón en Río Turbio (Santa Cruz), la de arcillas y caolines en Olavarría, Azul y Tandil (Buenos Aires) y la de cobre en Tinogasta (Catamarca). Asimismo, cobraron fuerza las inversiones en prospección y explotación uranífera, bajo orden expresa del general Manuel Savio, fundador y primer titular de la DGFM, y con un fuerte control del Estado, en tanto se perfilaba la posibilidad de desarrollar una industria atómica nacional.

A partir de 1990, se introdujeron reformas a la normativa:

- Se instaure, con la reforma de la Constitución Nacional en 1994, a los estados provinciales como propietarios del subsuelo. En la legislación argentina previa, la propiedad del subsuelo —siempre estatal— había sido estipulada alternativamente como nacional o provincial dada la ambigüedad en este punto a nivel constitucional.
- Se establece mediante la Ley de Inversiones Mineras de 1993 el derecho de las provincias a establecer y regular las regalías a ser tributadas por los concesionarios de establecimientos mineros que se radiquen en ellas.
- Queda estipulada como atribución de las provincias la constitución de Autoridades de Aplicación de la legislación minera, tanto en lo referente a impacto ambiental como a imposición de regalías u otras regulaciones.
- Las provincias deben facilitar la exploración privada, el acceso a las áreas exploradas y otorgar el potencial yacimiento al descubridor si el área es apropiada para la prospección. El Estado queda inhabilitado para participar directamente de actividades extractivas, debiendo concesionarlas forzosamente. En consecuencia, se elimina la exclusividad de la que el Estado gozaba para la explotación y comercialización de ciertos productos, y se eliminan las áreas de reserva para empresas públicas. Existe libre comercialización interna y externa de todos los minerales exceptuando los nucleares.
- Se concedieron minas por tiempo ilimitado a los particulares, mientras hubiera existencia del mineral y se mantenga la explotación en operaciones. Se estableció el pago de un canon anual a las provincias por parte de los concesionarios.
- Se instauró, a través de la Ley de Inversiones Extranjeras de 1976 y su modificatoria (Decreto 1853/93), la no discriminación entre inversionistas nacionales y extranjeros, garantizándose el derecho a transferir al exterior las

utilidades líquidas y la propia inversión, sin restricción alguna. No existen requisitos ni autorizaciones especiales para efectuar inversiones en el país.

- Se establece mediante la Ley N° 24.402 el Régimen de Financiamiento y Devolución del IVA al Sector Minero, que beneficia las actividades de compra de bienes de capital.
- Se garantizaron las actividades del sector mediante la Ley de Inversiones Mineras de 1993.

El marco histórico proporcionado en el texto, revela una evolución significativa en la regulación y el desarrollo de la industria minera en Argentina a lo largo de los años. Estas reformas desempeñaron un papel significativo, entre otros objetivos, en crear un entorno competitivo para la atracción de inversiones de riesgo en el sector y fueron responsables de la integración de Argentina en el nuevo flujo de inversiones destinadas a la región.

La liberalización de las leyes mineras se enmarca en un proceso de reevaluación del potencial minero de la región, impulsado por avances tecnológicos recientes y nuevas estrategias corporativas adoptadas por las empresas mineras. Estos cambios han generado una nueva perspectiva en cuanto a la disponibilidad de la oferta minera a nivel mundial.

La mujer desde una posición de poder

Según los autores Morlegan y Ayala (2011):

El líder es el que dirige, el número uno, el centro de, el que lleva la delantera, etc., Producto de las modas o de la introducción cultural del idioma inglés en la administración de las organizaciones, esta palabra se impuso a las de uso corriente en español como caudillo o cabecilla.

En el presente apartado, nos sumergimos en un análisis profundo de la redefinición del papel de las mujeres en posiciones de liderazgo en contraposición con los hombres, desde una perspectiva femenina. Según la obra de Medina-Vincent (2020), se resalta que el entorno empresarial se encuentra fuertemente influenciado por un sesgo androcéntrico, lo cual refuerza la masculinización del poder en el ámbito empresarial y social. Esta dinámica dificulta la generación de modelos y discursos que trasciendan la norma masculina.

La ciencia resalta estas diferencias (Graf, 2011). Las contribuciones de las mujeres al

conocimiento científico, han sido sistemáticamente invisibilizadas, debido a tres factores interrelacionados. En primer lugar, su trabajo no era reconocido y se les negaba el mérito por sus descubrimientos y avances científicos. En segundo lugar, sus logros eran atribuidos erróneamente a otros, relegando su contribución a un segundo plano. Por último, se clasificaba su trabajo como no científico, desvalorizando sus investigaciones y descartándolas como irrelevantes. En lo que respecta a la minería, el sentir de las mujeres encuestadas en el marco de esta tesis comparte que su contribución no es reconocida, y que existe una desvalorización de su trabajo; esto será desarrollado más a detalle en el apartado de la investigación.

Según las sugerencias de Ritter (2008), la carencia de estrategias de comunicación interna, la falta de canales adecuados o su subutilización, pueden tener un impacto negativo en las mujeres en posiciones de poder. Estas limitaciones en la comunicación interna pueden generar lentitud en los procesos y acciones, retrasos en las respuestas y falta de información sobre las políticas organizacionales. Como resultado, se dificulta la verdadera interacción a nivel interno y esto puede afectar la capacidad de las mujeres en posiciones de poder para ejercer su liderazgo de manera efectiva y obtener el apoyo necesario de sus equipos y colegas. Es fundamental establecer una comunicación interna efectiva, inclusiva y transparente para garantizar que las mujeres en posiciones de poder puedan desempeñar su rol de manera plena y exitosa, promoviendo la igualdad de oportunidades y una cultura organizacional equitativa.

Según Robbins y Judge (2009), las posiciones de poder desempeñan un papel fundamental en la definición de metas y el establecimiento de estrategias. Como líderes, tienen la responsabilidad de planificar y establecer las metas de la organización, así como de desarrollar planes integrales que coordinen y unifiquen las actividades. El hecho de que las mujeres ocupen posiciones de poder en la gerencia, implica que también tienen la capacidad de influir en las decisiones estratégicas y en la dirección general de la organización.

Desde nuestra experiencia diaria, podemos constatar que las barreras más desafiantes de superar son aquellas relacionadas con las personas, conocidas como el “factor humano”. Estas barreras surgen debido a las diferencias entre individuos, que pueden estar influenciadas por la diversidad de significados que tienen las palabras, las disparidades

en la percepción y los diferentes modelos mentales que poseen (Quindimil, 2007).

Como conclusión, según Lagarde de los Rios (2022), se puede inferir que el feminismo ha sido una expresión del deseo de las mujeres por lograr las promesas que el paradigma de la modernidad ha planteado en términos de igualdad, diversidad y no exclusión. Es un anhelo compartido que se espera poder alcanzar en el futuro.

Perspectiva teórica feminista

El libro *El segundo sexo* (Beauvoir, 1989) se ha convertido en un referente indispensable en los estudios feministas y en la lucha por la igualdad de género. La obra continúa siendo relevante en la actualidad, inspirando a generaciones de mujeres a cuestionar y desafiar las estructuras patriarcales que limitan su autonomía y desarrollo.

El libro aborda de manera exhaustiva la concepción histórica y cultural de la mujer, así como las diversas situaciones que enfrentan en la sociedad. Beauvoir (1989) explora las limitaciones impuestas a las mujeres y reflexiona sobre cómo mejorar sus vidas y ampliar sus libertades individuales.

La obra introduce la idea feminista moderna según la cual no se nace, sino que se deviene mujer. Su escrito plantea que, a lo largo de la historia, la mujer fue erigida como el "segundo sexo", como "la otra" del hombre, y esa ordenación jerárquica resultó válida para el sistema patriarcal a fin de legitimar la autoridad masculina. El hombre era la medida de todas las cosas, pues "la humanidad es masculina y el hombre define a la mujer no en sí misma, sino en relación al hombre. Él es el sujeto, él es lo absoluto ella es la otra" (Beauvoir, 1989, p. 21).

A través del prisma del género, se articulan las características sociales, psicológicas e históricas que delinean los modelos de identidad, los patrones de conducta, los estereotipos y las normativas socialmente aceptadas respecto a lo que se considera apropiado para cada sexo biológico, a menudo concebido de manera binaria como hombre-mujer en el contexto social. En consecuencia, en las sociedades se establecen distintos horarios, espacios, roles y tareas tanto para hombres como para mujeres.

Brechas de género

La integración masiva de las mujeres en el mercado laboral argentino comenzó a tomar impulso en la década de 1960 y ha progresado de manera constante hasta nuestros días. Durante los años 90, este proceso experimentó un notable aumento, alcanzando su punto máximo durante la crisis económica de 2001 y 2002. El incremento significativo del desempleo, la subocupación y la disminución de los salarios generaron una mayor necesidad para muchas mujeres de incorporarse al mercado laboral para complementar los ingresos familiares. En este período, la tasa de participación laboral de las mujeres, en relación con la población total, aumentó del 30 % al 35 %. Posteriormente, tras superar la crisis, esta tasa se mantuvo en niveles cercanos al 40 %, tendencia que continúa hasta el día de hoy (Maurizio, 2003).

Según estadísticas realizadas por el Ministerio de Trabajo, Seguridad y Empleo en el año 2005 (Maceira & Cortartese, 2005), la desigualdad entre varones y mujeres, con respecto a las posibilidades de acceso al mundo laboral se expresa en una brecha de género 0,69 puntos entre sus respectivas tasas de actividad y de 0,66 puntos entre sus tasas de empleo. Por otro lado, las mujeres con nivel educativo hasta secundaria incompleta tienen una probabilidad 2,3 veces mayor de quedar desocupadas que las más educadas. Esto demuestra que la estructura ocupacional sigue presentando una segregación a nivel vertical y horizontal por género.

La tasa de empleo para el total de las mujeres creció más que la tasa de actividad: alrededor de 10 puntos porcentuales entre 1995 y 2012. A pesar del aumento de la participación en el mercado laboral, la inserción de las mujeres continúa siendo diferencial a la de los varones. Este aumento mantiene la tendencia de una concentración femenina en ciertas ramas de la producción que se caracterizan por ser trabajos de baja calidad, desprotección social y, consecuentemente, de menor nivel de ingresos, según Eugenio Actis Di Pasquale (2010).

El informe de Pricewaterhouse-Coopers (citado en OIT, 2021), relativo a las 40 empresas mineras más importantes, llegó a la conclusión de que la proporción de mujeres en las juntas directivas había registrado un leve aumento, pasando del 19 % en 2018 al 21 % en 2019, situando a esas empresas mineras en pie de igualdad con el promedio de las empresas Fortune 1000 (OIT, 2021).

Por cuanto respecta a las mujeres en puestos directivos de nivel superior, según el informe de la OIT de 2019 titulado *Las mujeres en la gestión empresarial*, tan solo el 11 % de las empresas mineras incluidas en el estudio tenían una directora general, porcentaje inferior al promedio del 16 % observado en las grandes empresas encuestadas. Once de las 40 empresas mineras principales no contaban con ninguna mujer en puestos directivos de nivel superior.

En conclusión, la exclusión de las mujeres de posiciones directivas rara vez se origina en una estrategia deliberada por parte de las empresas. En su lugar, suele ser el resultado de representaciones culturales arraigadas que se consideran normales, por lo cual pasan desapercibidas tanto para aquellos con autoridad para asignar cargos y recursos como para las propias mujeres.

Desafíos y barreras para las mujeres en la actividad minera

Las demandas del trabajo en la industria minera, que a menudo incluyen largas horas y períodos de trabajo lejos de casa, pueden plantear desafíos adicionales para las mujeres que buscan equilibrar sus responsabilidades laborales con sus responsabilidades familiares y personales. Según la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2013): “Los estereotipos de género son opiniones o prejuicios generalizados sobre los atributos, las características o los roles que poseen o deberían poseer o desempeñar los hombres y las mujeres”.

En una encuesta realizada por la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) en colaboración con Gallup (2017), se identificaron diversos obstáculos que afectaban a las trabajadoras a nivel mundial. Los resultados, derivados de entrevistas con aproximadamente 149.000 adultos en 142 países y territorios, resaltan que la falta de equilibrio entre la vida laboral y familiar, así como la carencia de servicios de cuidado infantil y atención para otros familiares, son los principales desafíos que enfrentan las mujeres trabajadoras en todo el mundo. Además, la encuesta señala que la discriminación laboral, los abusos, el acoso, la falta de seguridad en el transporte y la desigualdad en el lugar de trabajo son cuestiones de gran relevancia.

Es importante abordar estos problemas para promover la igualdad de género y crear entornos laborales más inclusivos y seguros para todas las personas. Las mujeres, al igual

que los hombres, enfrentan la presión de cumplir con sus responsabilidades laborales mientras equilibran las demandas y compromisos de la vida familiar. Sin embargo, las expectativas culturales y sociales a menudo colocan una carga desproporcionada sobre las mujeres, en términos de responsabilidades domésticas y de cuidado de la familia.

Políticas de género

El 6 de noviembre del año 1991 se sancionó la Ley N.º 24.012, conocida como Ley de Cupo Femenino, que estableció la integración de las listas de candidatos y candidatas a legisladores y legisladoras nacionales con, al menos, un 30 % de mujeres con posibilidad de ser electas.

En el caso de la industria minera, un informe de la Secretaría de Minería de 2022 revela que las estrategias que buscan promover la inclusión de mujeres y personas de diversas identidades en la industria son insuficientes y se aplican de manera predominante en el ámbito de los minerales metálicos. En contraste, en el ámbito de los minerales no metálicos, estas estrategias son escasas y solo se han identificado en una de ellas.

Las acciones de inclusión más comunes se centran en los procedimientos de contratación y avance en la carrera laboral. Sin embargo, solo alrededor del 17 % de las empresas que operan en la industria de minerales metálicos han implementado políticas que establecen cuotas o metas para la contratación y promoción de mujeres. Esto pone de manifiesto que el sector aún no ha establecido políticas efectivas de inclusión.

Equidad laboral

Es importante contribuir a la comprensión de aspectos fundamentales, como la inclusión de las mujeres en la actividad minera, y aportar posibles soluciones para abordar los desafíos que enfrentan, motivación central de este proyecto.

El libro *Mujeres en la sociedad Argentina* de Barrancos (2012), narra la historia de las notables transformaciones de las últimas décadas y menciona que la relación entre los sexos fue tardíamente descubierta por el trabajo histográfico. No obstante, hace un análisis histórico de la presencia de la mujer a través de las últimas décadas y cómo fue cambiando su imagen.

En la actualidad, está atravesada por la disyuntiva de la súper mamá, denominada en el libro de Faur (2019) como “mujeres malabaristas”, en el cual revela que, a pesar de los cambios de paradigmas laborales, todavía persiste la creencia de que la mujer debe hacerse cargo de todo, como si tuvieran un don “natural” que les adjudica súper poderes para llevar a cabo ambos roles. Desde esta partida, se plantea una adicional que se deberá contemplar a la hora de realizar la propuesta de intervención de políticas de género.

Procesamiento de la información

Desde una perspectiva práctica, el modelo propuesto por Bourdieu (1998) adquiere un valor significativo. Su enfoque analítico de los discursos se alinea con la génesis de su teoría social, basada en los conceptos de campo y habitus. Este enfoque se convierte en una herramienta esencial para explorar diversas temáticas, como la dominación masculina, que encaja perfectamente con el núcleo teórico central de nuestra tesis.

Además de resaltar cómo los discursos generan significado y relevancia, también consideramos su uso y la forma en que se interpretan en función de la importancia que tienen tanto para los individuos como para el contexto social en el que se desarrollan.

En sus escritos, Bourdieu (1985) subraya que el análisis del lenguaje a través de los discursos no solo radica en su capacidad para construir la realidad, sino también en su capacidad para adquirir capital simbólico, que define el ámbito en el que se produce la interacción comunicativa.

En su libro *La dominación masculina*, Bourdieu (1998) pretende denunciar los procesos responsables de la transformación de la historia en naturaleza y de la arbitrariedad cultural en natural. En referencia a la “eternización” y a la “deshistorización” que se percibe al naturalizar la historia, Bourdieu alega, en efecto, cuáles son los mecanismos históricos en juego de la deshistorización y de la eternización relativas de las estructuras. Abordar la cuestión de esta manera implica dar un paso adelante en el ámbito del conocimiento, lo que puede marcar el inicio de un avance significativo en el ámbito de la acción, que esperamos dé frutos a través de la lucha femenina.

Metodología

Tipo de investigación

Se trata de una investigación de naturaleza mixta, ya que combina elementos de investigación cualitativa y cuantitativa, con el fin de responder a la hipótesis. Además, se busca una respuesta más completa para esgrimir políticas empresariales de género.

Enfoque de la investigación

La investigación se estructura en dos partes distintas en cuanto a su enfoque metodológico. En la primera parte, se emplea un enfoque cuantitativo, basado en las estadísticas develadas a nivel nacional, y proporcionadas por los entes oficiales argentinos.

Por otro lado, en una segunda parte se emplea un enfoque cualitativo, como metodología para afrontar la cuestión planteada en esta investigación y dar respuesta a sus objetivos. Esta elección se basó en la convicción de que, para examinar la teoría y comprender la formación del género, resulta fundamental aprehender su construcción desde la perspectiva de las mujeres empleadas en la industria minera.

Diseño de la investigación

La misma se divide en dos partes, en cuanto a su diseño metodológico. La primera parte será de diseño descriptivo, donde se mostrarán las estadísticas actuales en materia de género, por provincia a nivel nacional, cantidad de mujeres insertas en el rubro, brecha salarial y legislaciones del sector minero.

En una segunda parte, el diseño elegido para conducir esta exploración es de índole narrativa. Esta metodología tiene la intención de plasmar y examinar las experiencias de las mujeres en la minería. Los datos derivados de la encuesta permitirán analizar las categorías, temáticas y pautas que han experimentado trabajando en la actividad minera, como el nivel de equidad percibido, roles de liderazgo, opinión sobre el trabajo minero y las recomendaciones de otras mujeres que deseen ingresar a trabajar en la actividad. Por último, se propondrán acciones en pos de la igualdad, acompañadas de una guía y protocolo de prevención y actuación por razones de género para las empresas.

Método de recolección de datos

Dado que el diseño de la investigación adopta un enfoque mixto, el estudio se adentrará en los aspectos que se encuentran entrelazados, con las influencias en los individuos generadas por el trabajo específico en la actividad minera. La selección de muestras representativas, se orienta hacia la riqueza de las experiencias, más que hacia la cantidad de encuestas realizadas.

El principal instrumento consiste en una encuesta dirigida a las mujeres trabajadoras del sector minero. En cuanto al análisis de datos, se incluirán estadísticas y análisis de contenido cuantitativo.

La información generada a partir de todas estas fuentes permitirá abordar políticas de género empresariales totalmente orientadas a la actividad minera.

Universo

El universo de estudio comprende a mujeres que trabajan o trabajaron en los últimos 10 años en la industria, específicamente dentro de los campamentos mineros emplazados en la Argentina.

La muestra

La selección de las participantes se adhiere a la metodología de investigación elegida. Se llevaron a cabo un total de 73 encuestas. El enfoque se centró en la búsqueda de casos que aporten riqueza a través de sus experiencias, brindando oportunidades que contribuyan al estudio de políticas de género.

Principales dimensiones de análisis

Las dimensiones de análisis son:

- Políticas de promoción y liderazgo inclusivo.
- Proporción de mujeres empleadas en roles mineros.
- Brecha salarial de género en la industria minera.

- Nivel educativo y experiencia de las mujeres involucradas.
- Inserción de la mujer en la actividad minera.
- Las variables intermedias nos servirán para mediar la relación entre las políticas de género y la integración de la mujer en la industria minera. Entre estas variables se incluyen cambios en la cultura organizativa hacia una mayor inclusión de género.

Estado del arte

La intervención de las mujeres en la actividad minera es un tema importante que ha evolucionado a lo largo del tiempo. Tradicionalmente, la minería solía ser una industria dominada por hombres, pero en las últimas décadas ha habido un aumento gradual en la presencia de mujeres en esta área. En el artículo de Aspiazu (2014), nos encontramos con una mirada amplia con respecto al trabajo de la mujer, incluyendo un acercamiento en materia de remuneración, educación, cuidado de hijos menores, inserción laboral y desarrollo profesional, poniendo en manifiesto las desventajas de la mujer a la hora de llevar adelante la vida laboral.

Asimismo, el artículo señala que los caminos para afrontar una mejor conciliación familiar y laboral en la inserción masiva de las mujeres en el mercado laboral, no fue acompañada por cambios en la reestructuración del ámbito familiar, que traigan aparejados una división equitativa de las responsabilidades familiares, entre varones y mujeres. Como consecuencia, se produjo una sobrecarga de labores para las mujeres, quienes comenzaron a enfrentar la doble tarea de conciliar empleos con responsabilidades familiares.

La OIT (2021), en términos generales, señala las desigualdades con las que se enfrenta la mujer a la hora de insertarse en la actividad. Aborda una serie de propuestas, para facilitar el cumplimiento eficiente de las disposiciones legislativas, en materia de las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores, señalando que los gobiernos deberían invertir en una inspección del trabajo más eficaz a las cuestiones de género, reforzando las capacidades de sus inspecciones del trabajo en minería.

Además, la OIT (2021) aporta una perspectiva global que confirma las desigualdades que las mujeres encuentran al ingresar en la actividad minera.

En la tesis *El trabajo de las mujeres en la pequeña minería*, Farfan (2018) destaca que la sujeción de las mujeres a la labor del hogar invisibiliza su trabajo fuera de la esfera doméstica y su labor como proveedoras. Farfan, examina cómo el trabajo de las mujeres jancheras en la Asociación de Trabajadoras Independientes "Las Águilas" en la ciudad principal del Cantón Camilo Ponce Enríquez, refuerza las prácticas que perpetúan la opresión hacia las femeninas en la industria minera.

En conjunto, estas investigaciones subrayan la necesidad urgente de abordar las desigualdades de género en la industria minera y en la sociedad en general. La equidad laboral y la redistribución de las responsabilidades familiares son áreas clave que requieren atención y acción para lograr un ambiente de trabajo más inclusivo y justo para las mujeres en la actividad minera, en particular, y en el ámbito laboral, en general. Estas conclusiones respaldan la importancia de continuar investigando y promoviendo políticas y prácticas que fomenten la igualdad de género en esta industria y en otras áreas de la vida.

Desarrollo

La mujer en la industria minera

La participación de la mujer en la industria minera es esencial para lograr un desarrollo productivo y sostenible. La inclusión de las mujeres no solo promueve la equidad de género, sino que también aporta diversidad, talento y perspectivas valiosas a la industria. Para fomentar la participación de las mujeres, es necesario eliminar barreras, promover la educación y la capacitación, garantizar entornos de trabajo seguros y libres de discriminación, y considerar las necesidades específicas de las mujeres en la minería. Al hacerlo, se promoverá una industria minera más inclusiva, equitativa y exitosa en el camino hacia un desarrollo sostenible.

Sin embargo, según datos del Ministerio de Trabajo argentino, realizados en el 2019, la participación de las mujeres y personas de las diversidades de género continúa siendo baja, se ubica alrededor del 11 % de los puestos de trabajo registrados para el sector. Esta cifra se sitúa por encima de la construcción (5,7 %) y la pesca (8,6 %), y por debajo de todos los demás sectores, incluido el de electricidad, gas y agua (17,7 %). Esto coloca al sector minero en alrededor de 20 puntos porcentuales, por debajo del promedio de

participación de las mujeres en todos los sectores productivos argentinos, que ronda el 32,9 %.

Aunque se han logrado progresos significativos en la integración de las mujeres en la industria minera, todavía existen obstáculos culturales y barreras que persisten en algunas prácticas y situaciones. Estos obstáculos se manifiestan de diversas formas y representan desafíos para lograr una real igualdad de género en el sector.

Algunos de los obstáculos culturales incluyen la persistencia de mitos y creencias que limitan el ingreso de las mujeres a sitios mineros o restringen ciertas tareas a roles tradicionalmente asignados a hombres. Esto puede hacer que la labor de las mujeres en la minería se vea relegada principalmente a puestos administrativos, mientras que su acceso a roles operativos se ve obstaculizado.

Además, las mujeres pueden enfrentar dificultades para conciliar la maternidad con los sistemas de trabajo en la minería, especialmente en sitios remotos. La falta de políticas, servicios e infraestructura de cuidado de personas dificulta aún más esta conciliación, lo cual puede limitar las oportunidades de las mujeres para acceder a puestos operativos en la industria.

La relación con las comunidades mineras también representa un desafío. Las mujeres pueden enfrentarlos debido a estereotipos arraigados y a la falta de reconocimiento de su papel y contribución en el desarrollo local. Esto puede resultar en una carencia de participación significativa en la toma de decisiones, como también, en la distribución equitativa de los beneficios derivados de la actividad minera.

Es fundamental abordar estos obstáculos y barreras para promover una mayor inclusión de las mujeres en la industria minera. Esto implica desafiar y dismantelar los estereotipos de género arraigados, implementar políticas y programas que fomenten la igualdad de oportunidades, mejorar la infraestructura de cuidado de personas, y promover la participación y el liderazgo de las mujeres en la toma de decisiones a nivel local y en la industria en general.

Asimismo, se requiere un enfoque global que involucre a empresas mineras, gobiernos, organizaciones de la sociedad civil y comunidades para superar estos obstáculos. La

promoción de la educación y la sensibilización, así como la creación de espacios seguros y libres de discriminación, son elementos clave para lograr una transformación cultural y garantizar la presencia de las mujeres en la industria minera.

En resumen, a pesar de los avances, persisten los obstáculos culturales y barreras que dificultan la participación de las mujeres en la industria minera. Estos van desde mitos y creencias limitantes hasta la dificultad para conciliar la maternidad con el trabajo en sitios remotos, falta de políticas y servicios de cuidado de personas, así como brechas en la relación con las comunidades mineras. Es necesario abordar estos desafíos mediante la implementación de políticas inclusivas, la transformación cultural y el fortalecimiento de del liderazgo de las mujeres en la industria minera.

Empresas del sector minero en Argentina

Las empresas del sector minero en Argentina muestran gran diversidad, la cual está relacionada con los tipos de minerales que se extraen. Estos se pueden clasificar en dos grupos principales: los minerales metálicos, que representan aproximadamente el 73 % del valor de la producción minera nacional (según el CENAM-17, 2017), y los minerales no metálicos y no clasificados previamente (~4 %), así como las rocas utilizadas para aplicaciones específicas (~23 %). Cada grupo requiere actividades y tecnologías específicas, y las empresas encargadas de su desarrollo se encuentran en distintas ubicaciones geográficas.

Según el Censo Nacional de la Actividad Minera de 2017 realizado por el INDEC, se identificaron 1588 empresas de un total de 1635 registradas, lo que revela la presencia de un gran número de actores en el sector. Además, se registraron 1815 establecimientos productivos en base a los datos recopilados.

El Sistema de Información Abierta a la Comunidad sobre la Actividad Minera en Argentina (de ahora en adelante SIACAM) proporciona información sobre la actividad minera en el país y reporta que, para el mismo año, existían alrededor de 980 empresas que operaban 1126 establecimientos mineros.

En cuanto a los proyectos mineros en desarrollo, hasta mayo de 2021, se contabilizan 119 proyectos relacionados con minerales metalíferos y carbón en las provincias de

Catamarca, Chubut, Jujuy, Mendoza, Neuquén, Río Negro, Salta, San Juan y Santa Cruz. Estos proyectos se encuentran en diferentes etapas: avanzados (25), en construcción (8), en exploración avanzada (62), inactivos (1), en producción (18) y en reingeniería (5).

En síntesis, el sector minero argentino es heterogéneo en términos de minerales, tecnología utilizada y ubicación geográfica de las empresas. Los datos recopilados muestran la presencia de numerosas empresas y establecimientos dedicados a la actividad minera, así como el desarrollo de diversos proyectos en diferentes etapas en varias provincias del país.

Legislación provincial relativa a la igualdad de género

En cuanto a las legislaciones provinciales relacionadas con las principales explotaciones mineras es importante destacar que cada provincia puede tener su propia normativa y regulaciones específicas en concordancia con la actividad minera. A continuación, proporcionaré una breve descripción de algunas provincias argentinas conocidas por albergar importantes explotaciones mineras.

- Provincia de Jujuy: alberga importantes yacimientos mineros, especialmente en el sector de litio. La Ley de Minería y Protección Ambiental de la Provincia de Jujuy establece las normas de protección ambiental y regulaciones para la actividad minera en la provincia. En lo respectivo a la mujer, la Ley N.º 6140 de la Provincia de Jujuy adhiere a la Ley Nacional N.º 27.499, conocida como Ley Micaela, la cual establece la capacitación obligatoria en género para todas las personas que forman parte de los tres poderes del estado. La adhesión de Jujuy implica que se deben implementar acciones para garantizar esta capacitación en la provincia.
- Provincia de Salta: también cuenta con una relevante actividad minera, particularmente en la extracción de minerales como el cobre y el litio. La Ley de Minería de la Provincia de Salta regula la actividad minera y establece los procedimientos para la concesión de derechos mineros. El Decreto 2654/2014 del Poder Ejecutivo Provincial de Salta declara la Emergencia Pública en Materia Social por Violencia de Género, en todo el territorio de la provincia, por un período de dos años. El objetivo es fortalecer el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y discriminación, y promover políticas públicas orientadas a la prevención, sanción y erradicación de la violencia de género.

- Provincia de Santa Cruz: la actividad minera se centra principalmente en la extracción de oro y plata, aunque también se han realizado proyectos de exploración y extracción de otros minerales como el cobre y el plomo.

La Ley N.º 3669, promulgada el 12 de septiembre de 2019 en dicha provincia, tiene como objetivo establecer la Licencia Especial por Situaciones de Violencia de Género para las trabajadoras del Poder Ejecutivo, Poder Judicial y Poder Legislativo, sin importar su relación laboral. La licencia especial tiene una duración de 30 días, y puede ser prorrogada a pedido de la trabajadora. Además, se autoriza una flexibilidad horaria para cumplir con los requisitos médicos, administrativos y judiciales. La autoridad competente determinará la necesidad de tomar medidas y acciones de apoyo, seguimiento, denuncia y abordaje integral a través de los organismos competentes. Busca proteger a las mujeres que sean víctimas de violencia de género, garantizando su remuneración y derechos laborales, y promoviendo medidas de apoyo y prevención.

- Provincia de Catamarca: la Ley de Minería de la Provincia de Catamarca regula la actividad minera en la región y establece los procedimientos y requisitos para la obtención de permisos y concesiones mineras. Tiene como objetivo adherirse al Decreto Nacional N.º 1011/2010 y a la Ley Nacional N.º 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra las mujeres. Esta adhesión se aplica en las áreas en las que se desarrollan las relaciones interpersonales.

La Autoridad de Aplicación de esta Ley es la Dirección Provincial de Derechos Humanos, dependiente del Ministerio de Gobierno y Justicia del Poder Ejecutivo Provincial. Su función principal es garantizar el acceso gratuito a las actuaciones judiciales y al patrocinio jurídico especializado, según lo establecido en la Ley Nacional N.º 26.485.

Para asegurar la gratuidad y el patrocinio jurídico, la Autoridad de Aplicación realizará convenios con el Ministerio Público, asociaciones, colegios de abogados, la Facultad de Derecho de la U.N.C a. y otros organismos públicos no gubernamentales. En resumen, esta Ley de la Provincia de Catamarca adhiere al Decreto Nacional y a la Ley Nacional de Protección Integral contra la violencia hacia las mujeres, estableciendo la autoridad de aplicación y garantizando la gratuidad de las actuaciones judiciales y el patrocinio jurídico especializado.

Para concluir, entonces, estas legislaciones reflejan el compromiso de las provincias argentinas en abordar la violencia de género y promover la igualdad de género. Siendo relevantes para la tesis sobre mujeres en la industria minera, estas leyes proporcionan un contexto legal y social en el que se busca proteger con la finalidad de garantizar los derechos de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad, incluyendo el laboral. Además, destacan la importancia de implementar políticas de prevención y brindar acceso a servicios y protección para las mujeres víctimas de violencia de género en cualquier contexto, incluida la industria minera.

Estadísticas de empleo minero en Argentina

En relación a los ámbitos laborales, es importante destacar que Argentina ha demostrado un compromiso significativo en la promoción de un entorno laboral seguro y libre de violencia y acoso. De hecho, el país se encuentra entre los 10 primeros en el mundo en ratificar el Convenio C.190 de la OIT y la Resolución 206, que tienen como objetivo la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo laboral.

El Convenio C.190 de la OIT fue adoptado en 2019 y entró en vigencia en 2022. Este convenio establece estándares internacionales para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el trabajo, protegiendo los derechos de todas las personas, independientemente de su género u orientación sexual. Su ratificación por parte de Argentina demuestra un compromiso claro con la promoción de entornos laborales seguros y saludables.

La Resolución 206 complementa el Convenio C.190 y proporciona orientación adicional para su implementación efectiva. Juntos, estos instrumentos internacionales buscan erradicar prácticas nocivas en el ámbito laboral, promover la igualdad de género y garantizar un trato digno y respetuoso para todos los trabajadores.

La ratificación de estos instrumentos por parte de Argentina implica un compromiso para adoptar medidas legislativas, políticas y prácticas que promuevan la prevención de la violencia y el acoso en el trabajo. Esto incluye la creación de mecanismos de denuncia, la sensibilización y capacitación de empleadores y trabajadores, y la promoción de una cultura laboral basada en el respeto y la igualdad.

Es importante destacar que la ratificación de estos convenios internacionales es solo el

primer paso. Su implementación efectiva requiere de un trabajo continuo y colaborativo entre el gobierno, los empleadores, los sindicatos y la sociedad en general. Es fundamental garantizar que se asignen los recursos necesarios y se lleven a cabo acciones concretas la prevención y el abordaje con respeto a la violencia y el acoso en el mundo laboral.

Esto refleja la voluntad de promover entornos laborales seguros y saludables, basados en el respeto y la igualdad. Sin embargo, es fundamental continuar trabajando en la implementación efectiva de estas normas, involucrando a todos los actores relevantes para lograr un cambio real en el mundo del laboral.

Estudiar la situación actual de las mujeres en la industria minera argentina es fundamental para identificar las desigualdades y retos que enfrentan. A través de un análisis detallado de las estadísticas y datos disponibles, se podrán determinar las áreas clave donde se requieran políticas y medidas de promoción de la igualdad de género. Además, se podrá comprender la situación actual, permitirá evaluar el impacto de las políticas implementadas hasta ahora y así proponer nuevas estrategias que impulsen la participación activa de las mujeres en esta industria. Es esencial que la industria minera argentina promueva la diversidad y la igualdad que incluya a todas las personas, independientemente de su género.

Estadísticas de empleo en Argentina por provincia y género

Según la Secretaría de Minería, en el mes de abril de 2023, el 80,2 % del empleo minero en Argentina se concentraba en 7 provincias: Santa Cruz encabezaba la lista con 8845 puestos de trabajo, seguida de San Juan con 4782 trabajadores mineros. Estas dos provincias representan el 35,4 % del total de empleo en el sector minero.

En cuanto a las provincias de la región NOA (Salta, Jujuy y Catamarca), suman un total de 10.482 trabajadores, lo que equivale al 27,2 % del empleo minero total. Por su parte, en la región pampeana, Buenos Aires y Córdoba cuentan con 4503 y 2272 puestos respectivamente, concentrando el 17,6 % del empleo minero total.

En abril, se registraron un total de 38.499 empleos en el sector minero argentino, lo que representa un incremento de 2511 puestos en comparación con el mismo mes del año

2022. Este crecimiento interanual del 7 % se debe principalmente a la provincia de Salta, que experimentó un aumento del 42,5 % en su nómina de trabajadores mineros, sumando 1362 nuevos empleos. De estos, 590 correspondieron al rubro de servicios mineros y actividades relacionadas.

Le sigue la provincia de Jujuy, que mostró un incremento del 24,3 % en comparación con abril de 2022, sumando 675 nuevos empleos en el sector. Otras provincias que tuvieron un crecimiento interanual significativo en abril en el empleo minero fueron: La Rioja (83,9 %), Río Negro (32,7 %), Catamarca (31,2 %), Córdoba (9,1 %) y Buenos Aires (8,9 %).

En cuanto a las remuneraciones, en el mes analizado, los empleados del sector minero en Argentina percibieron un promedio de 527.200 mil pesos, lo que representa un incremento interanual del 108,7 %. De esta manera, un empleado minero en el país ganó en promedio 1,9 veces más que el promedio de los salarios del sector privado registrado a nivel nacional.

De acuerdo con el Boletín de estadísticas laborales según sexo publicado por la Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales (DGEyEL) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, en el año 2019, la proporción de mujeres en puestos de trabajo en la actividad económica de explotación de minas y canteras era del 11 %. Este dato indica que los niveles de participación femenina se mantienen en un rango similar incluso al considerar las actividades de prospección y explotación de petróleo.

Datos del SIACAM (2022) revelan los puestos de trabajo por provincia que participan en el estudio realizado.

Tabla 1.

Puestos de trabajo por provincia

Género	Mujeres		Varones		Total
Provincia	Puesto de trabajo %		Puesto de trabajo %		Puestos
Salta	387	15,10 %	2176	84,90 %	2563

Jujuy	340	12,94 %	2288	87,06 %	2628
Catamarca	203	11,72 %	1529	88,28 %	1732
Córdoba	188	8,95 %	1913	91,05 %	2101
San juan	401	8,06 %	4573	91,94 %	4976
Santa cruz	698	7,46 %	8620	92,51 %	9318
Buenos aires	271	6,63 %	3818	93,37 %	4082
Total	2488	9,08 %	24917	90,92 %	27405

Nota: SIACAM (2022)

Se observan notables variaciones en la distribución entre provincias. La participación más alta se encuentra en la provincia de Salta, con un 15,1 %, superando más del doble a la provincia de Buenos Aires, que cuenta con un 6,6 %.

En un estudio realizado por el CEP-XXI en mayo de 2022 sobre el empleo en el sector minero, se analiza detalladamente la presencia de las mujeres en las diferentes actividades clasificadas como mineras. El estudio revela que las actividades relacionadas con el litio presentan proporciones más altas de mujeres, como la exploración y financiación con un 22,8 % y la producción con un 17,8 %. En contraste, las actividades vinculadas a la producción de otros metales tienen un 8,3 % de participación femenina, mientras que en las actividades no metalíferas es del 12 % y en la minería de rocas de aplicación es del 6,8 %. Estas diferencias podrían explicar en cierta medida la mayor presencia de mujeres en provincias que poseen minas de litio, como Salta y Jujuy, demostrando que la situación de género en el sector minero es heterogénea.

Además de Salta y Jujuy, otras provincias en Argentina también tienen minas de litio y una mayor presencia de mujeres en el sector minero, como Catamarca y La Rioja. La primera, es conocida por sus yacimientos de litio, especialmente en la región del Salar del Hombre Muerto. Esta provincia ha experimentado un aumento en la participación de mujeres en el sector, especialmente en actividades relacionadas con el litio. Por otro lado, La Rioja, también cuenta con yacimientos de litio en áreas como el Salar del Diablo y el

Salar de Olaroz. En esta provincia, se ha observado un aumento en la presencia de mujeres en el sector minero, principalmente en actividades vinculadas al litio.

En cuanto a las actividades mineras metalíferas más recientes, la proporción de mujeres es más alta, lo cual está en línea con el ciclo de la minería. Aunque la participación de mujeres en la producción de minerales metálicos se sitúa ligeramente por debajo del promedio total, aquellas que trabajan en exploración y financiación muestran un aumento de 5 puntos porcentuales.

En cuanto a los proyectos relacionados con el litio, la proporción de mujeres que trabajan en ellos supera ampliamente el promedio, alcanzando un 22 % en todas las etapas del ciclo productivo, más del doble del promedio general.

Brecha salarial

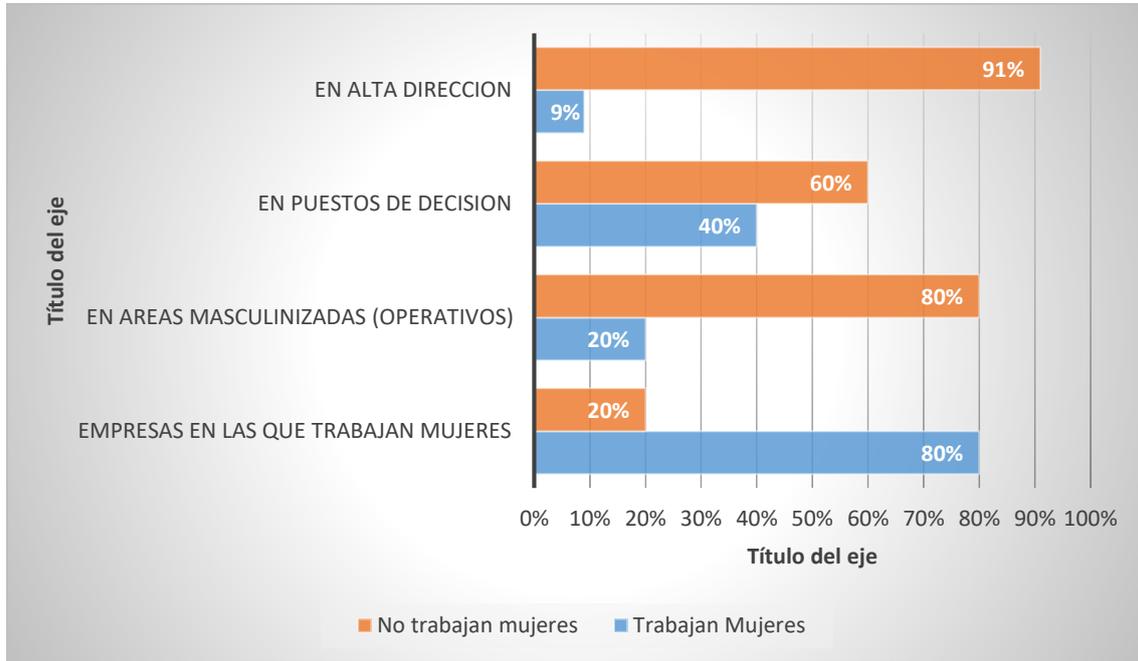
En el informe previamente mencionado del CEP-XXI (2022) sobre el empleo en el sector, se evidencian las disparidades salariales de género en función de los puestos de trabajo. En dicho informe, se observa que, mientras que la brecha salarial total en el sector se situaba alrededor del 11 % en 2019, esta brecha se amplía a medida que aumenta la jerarquía del puesto.

En las provincias incluidas en el estudio, para el año 2022, el salario de las mujeres que trabajaban en el sector representaba el 85 % del salario de los hombres, lo que resulta en una brecha salarial promedio del 15 %. Esto implica que las mujeres se hallaban en una posición de desmejora salarial significativa en la industria minera.

Según la Secretaría de Minería de la Nación, el mapa de género en el sector devela que existe una marcada falta de equidad de género, lo que se refleja en una fuerte predominancia masculina y la existencia de barreras efectivas que dificultan el acceso de las mujeres a ciertos espacios. Aunque el 80 % de las empresas emplea mujeres en algún puesto de trabajo, solo el 20 % las asigna a áreas tradicionalmente dominadas por hombres, como las técnicas y de operaciones. Esta disparidad también se evidencia en el hecho de que, aunque el 40 % de las empresas cuenta con mujeres ocupando puestos con cierto grado de poder de decisión, únicamente el 9 % de ellas tiene presencia femenina en puestos de alta dirección.

Figura 1.

Porcentaje de empresas que emplean mujeres, según área decisional



Nota: Ministerio de Minería, basado en 135 empresas.

Resultados de la encuesta

Ambiente minero

El entorno minero se caracteriza por su exigencia y desafío constante. Uno de los aspectos más destacados es el régimen de trabajo por roster, que suele ser un patrón de 14 días de labor consecutivos, seguidos por 14 días de descanso. Durante este período de 14 días de trabajo, los empleados suelen residir en campamentos ubicados en las proximidades de la mina, encontrándose alejados de sus hogares y separados de sus seres queridos.

Figura 2.

Módulos habitacionales de minera



Nota: Sandra Harris, trabajadora de la industria (2022, Santa Cruz).

Para acceder a las instalaciones mineras, es imperativo cumplir con rigurosos protocolos establecidos por cada compañía minera como parte de su política interna. Aunque existen variaciones entre ellas, todas comparten la exigencia de un examen médico anual periódico con requisitos específicos. Además, se requiere la presentación de comprobantes de vacunación contra la COVID-19, informes de salud previos y una declaración jurada en la cual el empleado revela su historial médico y antecedentes relevantes.

Asimismo, se cumple con un proceso de inducción en línea compuesto por diversos módulos, que son comunes para todos los puestos. Estos abarcan temáticas como normas de convivencia, gestión adecuada de residuos (en términos medioambientales) y seguridad laboral. Al finalizar cada módulo, se realiza un examen que requiere una aprobación mínima del 80 % para avanzar. Además de esta inducción general, se ofrece una capacitación específica en primeros auxilios y salud.

Es importante destacar que el incumplimiento de alguno de los procedimientos conlleva la negativa de acceso a las instalaciones mineras. Por ejemplo, si una persona presenta una condición médica que le impide desempeñarse en el ámbito minero, no se le permitirá trabajar en dicho sector sin excepción. Cabe señalar que todas las empresas mineras, cuentan con servicios médicos internos, encargados de evaluar y aprobar todos los

exámenes médicos de los empleados.

Figura 3.

Portón de ingreso de Pan American Silver



Nota: Elaboración propia. Ingreso a Minera Pan American Silver, Santa Cruz (2023)

El clima en las zonas mineras es hostil. Se pueden afrontar desde temperaturas bajo cero, como en la zona patagónica, hasta altas temperaturas, como en la zona de San Juan, Catamarca y aledaños, donde también se realizan trabajos en altura.

Figura 4.

Estacionamiento y módulos habitacionales



Nota: Elaboración propia. Minera Santa Cruz (julio, 2022).

La residencia en los campamentos mineros, conocidos como módulos habitacionales,

constituye una parte esencial del entorno laboral en la industria minera. Estas estructuras, compuestas por elementos prefabricados, presentan características móviles y están asentadas sobre una platea. Su transporte se lleva a cabo mediante camiones, permitiendo su reubicación en caso de ser necesario. En este contexto, los trabajadores se alojan en dormitorios compartidos con otros compañeros, quienes pueden pertenecer a la misma empresa o no. Esta convivencia implica una serie de atributos fundamentales, tales como la flexibilidad personal, la capacidad de adaptación, la tolerancia, el seguimiento de las reglas, así como el respeto mutuo entre los residentes.

Figura 5.

Módulos habitacionales por dentro



Nota: Elaboración propia. Newmont, Santa Cruz (diciembre, 2023).

Los comedores mineros se erigen como espacios especialmente concebidos y administrados con el propósito de proveer servicios de alimentación a los trabajadores, que desempeñan sus labores en la industria minera durante su jornada laboral. Estos comedores se distinguen por su capacidad para atender eficientemente a un considerable número de comensales, garantizando su bienestar y seguridad.

En lo que respecta a la oferta gastronómica, los comedores mineros brindan, a través de una empresa contratada, una amplia variedad de opciones alimenticias que se ajusten a los diferentes gustos y necesidades dietéticas de los comensales. Estas opciones comprenden platos principales, ensaladas, guarniciones, postres y bebidas. Además, se pone especial énfasis en la calidad, variedad y frescura de los alimentos, así como en la estricta aplicación de normas sanitarias para salvaguardar la inocuidad alimentaria de los trabajadores.

Figura 6.

Comedor minero de minera



Nota: Sandra Harris, trabajadora de la industria. Minera Santa Cruz (2023).

Dentro de la actividad minera se evidencia la presencia de riesgos psicosociales que son abordados de manera rigurosa en el ámbito de la seguridad laboral. Para tal fin, se destina un área específica encargada de desarrollar programas de entrenamiento, orientados a dicha temática. Asimismo, se lleva a cabo un análisis exhaustivo de los riesgos inherentes y se imparten charlas de capacitación, tanto al personal interno como a los trabajadores contratados por empresas tercerizadas. Además, se procede a la colocación de señalética pertinente, que alerta y concientiza acerca de estos riesgos. Según los autores Lecca, Raez y Boza (2013): “Las necesidades de seguridad son las necesidades psicológicas, que dan al individuo tranquilidad y confianza”.

En síntesis, la industria minera asume una postura proactiva ante los riesgos psicosociales presentes en su actividad. A través del desarrollo de programas de entrenamiento, análisis de riesgo, charlas de capacitación y servicios de asistencia psicológica, se busca salvaguardar la salud mental y física de los trabajadores, promoviendo un entorno laboral seguro, adecuado y propicio para el bienestar emocional de quienes forman parte de esta industria.

En términos de incidencia de la minería en las economías locales Machado et. al (2011) señala los efectos destructivos que tiene la minería habiendo retirado sus operaciones. No obstante, esta es una gran oportunidad para comunidades locales pequeñas que se ven beneficiadas por la actividad (Karamoto, 2000). Se analizan estos beneficios locales y dan cuenta que, en ocasiones, las empresas recurren a la compra en otra ciudad por la

poca oferta que estos locales pueden generar, algo que consideramos que será política para analizar a futuro.

En relación con la representación femenina en el ámbito de la industria minera, resulta relevante destacar que, en la actualidad, solo un porcentaje aproximado del 11 % de la fuerza laboral corresponde a mujeres. La notable escasez de presencia femenina en este sector conlleva una serie de desafíos adicionales para las mujeres que aspiran a ingresar y progresar en la industria minera. La carencia de referentes femeninos a seguir y la percepción arraigada de una cultura predominantemente masculina, pueden obstaculizar el avance y el crecimiento profesional de las mujeres que buscan establecerse en dicho campo.

La baja representación de mujeres en la industria minera plantea una problemática de género que trasciende la mera disparidad numérica. Las limitaciones impuestas por la falta de modelos a seguir, es decir, la ausencia de líderes y profesionales femeninas en posiciones destacadas, dificultan la identificación y el establecimiento de aspiraciones profesionales para las mujeres interesadas en incursionar en este sector.

La existencia de prejuicios y estereotipos de género puede generar discriminación y sesgos en la toma de decisiones en relación con la contratación, la promoción y las oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres.

A pesar de todos estos desafíos, muchas mujeres encuentran en la industria minera una oportunidad única para desarrollar habilidades técnicas, adquirir experiencia valiosa y contribuir al sector. A medida que se promueva la diversidad de género y la inclusión en el lugar de trabajo, se espera que la representación de las mujeres en roles mineros continúe creciendo, y se generen más oportunidades equitativas para todas las personas interesadas en una carrera en este campo.

Sobre el nivel educativo y el cargo

El concepto de "techo de cristal" se utiliza como una metáfora para describir la barrera invisible que limita el avance de las mujeres hacia puestos de alto rango jerárquico. Según Alizade y Seeling (2007), este límite actúa como un obstáculo que interrumpe el ascenso hacia posiciones de prestigio y reconocimiento en la esfera pública.

Pregunta N.º 1: Indique su nivel educativo

El término refleja la idea de una injusticia social y una desigualdad de género que persiste en la sociedad. La muestra estuvo compuesta por mujeres trabajadoras de diversas edades, con una edad promedio de 35 años. En cuanto a la formación académica, se observó que, de las 73 encuestas, el 41,6 % poseen estudios universitarios o superiores, mientras que el 12,5 % tiene educación terciaria, y el 40,3 % secundario completo; solo el 5,6 % restante alcanzó la primaria. En cuanto a la antigüedad en la industria minera, se encontró que el 45 % de las participantes llevaba menos de 5 años de experiencia, el 30 % tenía entre 5 y 10 años, y el 25 % restante tenía más de 10 años de experiencia laboral en el sector.

Pregunta N.º 2: ¿Cuál es tu rol, posición o cargo, dentro de la industria minera?

El análisis de los resultados de la encuesta sobre el rol, posición o cargo de las mujeres en la industria minera revela una serie de datos interesantes. De las 73 participantes, se observa una distribución variada en términos de los roles desempeñados por las mujeres en este sector.

En primer lugar, se identificó un grupo de 4 mujeres en roles jerárquicos. Estas mujeres ocupan posiciones de liderazgo y toman decisiones estratégicas en diferentes niveles de la organización, son jefas regionales, gerente de seguridad e higiene y jefa de geología. Su presencia en roles de alta responsabilidad, indica un avance significativo hacia la equidad de género.

Se encontró que 18 mujeres trabajan en roles operativos, como minería túnel subterránea o cielo abierto, servicios técnicos, laboratorio, mecánica o gomería. Estos roles implican tareas técnicas y operativas en el proceso minero, lo que demuestra que las mujeres están incursionando en áreas tradicionalmente dominadas por hombres. Su participación en estos puestos es un indicativo de su capacidad y competencia en el desempeño de tareas técnicas en la industria.

En cuanto a las mujeres en roles de mando medio, se registraron 18 participantes. Estas mujeres ocupan posiciones intermedias en la estructura organizativa de las empresas mineras. Su presencia en roles de mando medio refleja una progresión profesional y la

capacidad de asumir responsabilidades de supervisión y coordinación en diferentes áreas de la industria.

La encuesta también reveló que 21 mujeres trabajan en roles administrativos, desempeñando tareas en distintas áreas que no están necesariamente involucradas en actividades técnicas específicas. Estos roles pueden incluir labores relacionadas con la logística, recursos humanos, empleo, transporte u otras necesarias para el funcionamiento de la industria.

Por último, se identificó un grupo de 12 mujeres que realizan tareas generales, como limpieza o gastronomía. Estos roles aunque no están directamente relacionados con las operaciones mineras son esenciales para el funcionamiento diario de las empresas en el sector.

En resumen, los resultados de la encuesta muestran una diversidad de profesiones desempeñadas por las mujeres en la industria minera. La presencia en roles jerárquicos y técnicos demuestra un avance en la equidad de género en la industria. Sin embargo, también se observa una presencia significativa de mujeres en roles operativos y generales, lo que indica la necesidad de seguir promoviendo oportunidades de crecimiento, y desarrollo profesional para las mujeres en la industria minera.

Tiempo en que trabajan las mujeres y desafíos

Pregunta N.º 3: ¿Cuánto tiempo has trabajado en el sector minero?

El análisis de los resultados de la encuesta sobre la antigüedad laboral, revela información acerca de la duración de su experiencia en dicho sector. De las 73 encuestas recopiladas, se observa la siguiente distribución:

- 38 participantes (aproximadamente el 52 %) han trabajado en la industria minera durante 1 a 5 años.
- 16 participantes (alrededor del 22 %) cuentan con una experiencia laboral de 5 a 10 años.
- 16 participantes (aproximadamente el 22 %) acumulan más de 10 años de trayectoria en la industria minera.

Al analizar estos resultados, se pueden identificar factores que podrían explicar la

distribución del tiempo de trabajo entre las mujeres encuestadas.

En primer lugar, la presencia de un mayor porcentaje de mujeres con una experiencia laboral de 1 a 5 años, señalaría un incremento en la incorporación femenina en el sector minero en los últimos años. Esto es especialmente relevante, considerando que, si bien el número de encuestadas no representa una gran proporción del total, refleja una tendencia de resiliencia y un creciente interés de las mujeres por trabajar en la actividad. La presencia de un mayor número de mujeres con una experiencia laboral de 1 a 5 años también puede reflejar la disposición y el deseo de las mujeres de trabajar en el sector minero. A pesar de las barreras y desafíos que puedan existir, ellas han demostrado su determinación y su interés por formar parte de la industria.

Por otro lado, el número similar de mujeres con 5 a 10 años de experiencia y más de 10 años de trayectoria sugiere la existencia de un grupo de mujeres que ha permanecido en la industria minera durante un período prolongado. Esto puede ser indicativo de una combinación de factores, como los salarios diferenciados y un entorno laboral desafiante, que ha motivado a estas mujeres a desarrollar una actividad laboral poco convencional, y que las lleva a mantenerse en el rubro.

En conclusión, los resultados de la encuesta indican una distribución diversa en cuanto a la antigüedad laboral de las mujeres en la industria minera. La presencia de mujeres con diferentes períodos de experiencia laboral puede atribuirse a una combinación de factores, como la incorporación de nuevas trabajadoras, oportunidades de crecimiento, satisfacción laboral y estabilidad en el empleo. Para un análisis más completo, sería necesario llevar adelante investigaciones más extensas para comprender mejor los motivos y las percepciones de las mujeres en relación con su tiempo de labor en la industria minera.

Pregunta N.º 4: ¿Cuáles son los principales desafíos que has enfrentado como mujer en la industria minera?

En la encuesta realizada a 73 mujeres que trabajan en la industria minera, se les preguntó sobre los principales desafíos que han enfrentado en su experiencia laboral. A continuación, se presenta un análisis de los puntos en común en las respuestas.

Adaptación y condiciones laborales: varias mujeres mencionaron el desafío de

adaptarse a las condiciones laborales del sector minero, tanto en términos físicos como psicológicos. Esto incluye enfrentar los rigores del trabajo, estar lejos de su hogar y afectos, así como aprender a poner límites y exigir respeto como compañeras de trabajo. Esto se ve reflejado en la respuesta de María Florencia: “La falta de las condiciones adecuadas básicas como ser un baño exclusivo para mujeres”.

Muchas veces, las mujeres no pueden participar de actividades que se dan dentro de la mina ni ocupar ciertos puestos porque no hay baños para mujeres o vestidores, necesarios para el cambio del equipo especial para el ingreso al túnel. Por otro lado, Ayelén incorpora temas de índole psicológica: “Principalmente, enfrentarme a los desafíos que el trabajo conlleva, ya sea en la parte laboral, como también así en la parte psicológica, y adaptarme a las condiciones de laburo. Estar lejos de mi hogar, de mis afectos y aprender a poner límites con una parte de los compañeros, haciéndome respetar como compañera de trabajo. Siempre esforzándome y dando lo mejor de mí, siendo perseverante y responsable en mis tareas”.

Ambiente masculino: un desafío recurrente fue trabajar en un ambiente predominantemente masculino y lidiar con la integración y aceptación en equipos conformados en su mayoría por hombres. Expresar opiniones, ser escuchadas y tomar decisiones fue un obstáculo que tuvieron que superar. Romina nos comenta sobre su adaptación: “En mis comienzos, uno de los principales desafíos fue lograr la adaptación en un ambiente laboral fuertemente integrado por hombres. En ocasiones, expresar mi punto de vista ante una situación en la que no estaba de acuerdo fue uno de los obstáculos que tuve que enfrentar para poder permanecer en el sector”. Comentario que deja bien en claro la fuerte presencia masculina en el ámbito laboral.

Conciliación entre vida laboral y familiar: algunas mujeres mencionaron el desafío de conciliar la vida familiar, especialmente la maternidad, con las demandas del trabajo minero. Esto incluye mantener la lactancia, organizar los tiempos de trabajo y enfrentar la incompatibilidad entre la vida familiar y los rosters laborales. Agustina, en posición de gerente zonal de Calidad, contó lo que tuvo que afrontar: “1) Ser madre y trabajar campamentada, organizarme con los tiempos de trabajo. Mantener la lactancia. 2) Trabajar durante la pandemia en los campamentos, rosters largos, formando y liderando equipos. Implementando nuevos procedimientos y tomando decisiones ante los cambios

que eran muy frecuentes”.

Oportunidades de crecimiento y reconocimiento: varios comentarios señalaron la dificultad para acceder a oportunidades de crecimiento y ser reconocidas en igualdad de condiciones que sus colegas masculinos. Reclamar por la igualdad salarial y de oportunidades fue mencionado como un desafío constante. Cristina afirma: “Luchás por demostrar que podés y sabés hacer lo mismo o más que tus pares masculinos”. Romina también hace alusión a que: “En este ámbito minero, los hombres lideran en los puestos de trabajo y resulta un poco difícil acceder a oportunidades de crecimiento”.

Riesgos y exigencias: las mujeres destacaron los desafíos específicos relacionados con la seguridad en el trabajo, enfrentando riesgos y condiciones adversas en distintos puntos de trabajo. Además, mencionaron la necesidad de demostrar su capacidad y exigencia para liderar equipos. María Fernanda comenta su preocupación acerca de enfrentarse a riesgos específicos: “Dejar la familia por varios días. Hacerle frente a la vida cotidiana y lo que conlleva estar en un lugar carente en todos los aspectos”, dijo refiriéndose a los lugares inhóspitos donde se dan situaciones diferentes a las del trabajo urbano.

Discriminación y subestimación: algunas mujeres mencionaron haber enfrentado discriminación y subestimación en cuanto a sus capacidades profesionales. La necesidad de desmitificar los estereotipos y demostrar su valía en un entorno donde la mujer debe esforzarse más para lograr un reconocimiento igualitario. En este comentario de María se ven reflejadas ambas afirmaciones: “La discriminación, en cuanto a lo profesional, ya que la mujer debe ejercer el doble de esfuerzo para lograr un cargo superior”. Andrea lo pone en primera plana: “Uno de los principales desafíos fue que me escuchen y pueda tener valor mi palabra a la hora de tomar decisiones”. Ello demuestra que algo tan simple como tomar la palabra de otro ser humano se vuelve complejo en este espacio.

Inclusión y equidad: algunas mujeres resaltaron la necesidad de continuar ahondando en la inclusión de la mujer en la industria minera y la búsqueda de equidad en todos los aspectos, desde la remuneración hasta la participación en decisiones y oportunidades de desarrollo. Natalia manifiesta como un desafío el hecho que: “La mayoría de los empleados son hombres y se acostumbran a vivir entre sí en el período en el que están en el campamento”.

En resumen, los desafíos más comunes mencionados por las mujeres en la encuesta incluyen la adaptación a las condiciones laborales, la integración en un ambiente masculino, la conciliación entre vida laboral y familiar, las oportunidades de crecimiento y reconocimiento, los riesgos y exigencias del trabajo, la discriminación y subestimación, la falta de condiciones adecuadas y la búsqueda de una mayor inclusión y equidad en la industria minera.

Equidad y ambiente laboral

Pregunta N.º 5: ¿Creés que existe equidad a la hora de promover?

Los resultados muestran una diversidad de percepciones entre las encuestadas en relación con la equidad en las oportunidades de promoción dentro de la industria minera.

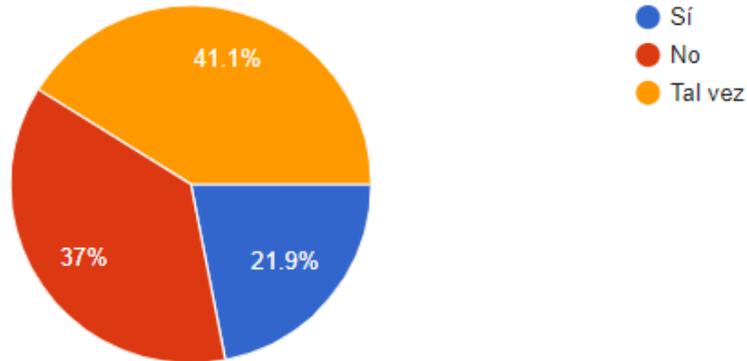
Es interesante destacar que el grupo más numeroso de respuestas fue el de "Tal vez", lo que indica una incertidumbre o ambigüedad en cuanto a la existencia de equidad en los procesos de promoción. Esto puede reflejar una percepción mixta o una falta de claridad en cuanto a las políticas y prácticas de promoción dentro de la industria. Es un resultado inconcluso, donde ciertas vivencias personales entran en juego y ponen en manifiesto la duda sobre las reglas actuales.

En contraste, un número significativo de encuestadas (27) respondieron que "No", lo que sugiere que predomina una percepción generalizada de falta de equidad en las oportunidades de promoción. Esto señala la presencia de barreras o sesgos que limitan el desarrollo profesional de las mujeres.

Figura 7.

¿Crees que existe equidad a la hora de promover?

73 respuestas



Nota: Elaboración propia.

Sin embargo, es alentador observar que 16 encuestadas respondieron que "Sí", lo que indica que perciben una equidad en las oportunidades de promoción. Estas respuestas podrían reflejar experiencias personales positivas o casos específicos donde la equidad ha sido evidente.

En general, estos números denotan una necesidad de seguir explorando y abordando la cuestión de la equidad de género. Si realizamos un análisis más profundo y consideramos diversos factores, como políticas organizacionales, cultura laboral y la presencia de estereotipos de género, podremos comprender mejor las percepciones y así trabajar por una mayor equidad en el avance profesional de las mujeres en este campo.

Pregunta N.º 6: ¿Cómo describirías el ambiente laboral en la empresa minera en la que trabajás o que has trabajado?

El análisis de las respuestas proporcionadas describe el ambiente laboral en las empresas mineras, revela una variedad de percepciones y experiencias. Podemos observar los siguientes puntos en común:

Relaciones humanas: se destaca la presencia predominante de necesidad de compañerismo, como una forma de sobrellevar el encierro y las dificultades diarias. Aunque se reconoce que no es fácil y que puede resultar estresante, se intenta mantener

una atmósfera amena.

- Sofía afirma: “El ambiente laboral en las empresas mineras es complejo, las relaciones humanas son mayormente de compañerismo para llevar de la mejor manera el encierro. Un ambiente que si bien no es fácil y resulta muy estresante se intenta llevar de una manera amena”.
- Alejandra, por su parte, añade: “Austero, cuando lográs ‘encajar’ o que te acepten tenés que luchar por mantenerte allí. Cuando hay más mujeres se arman los clanes de acompañamiento y escucha entre nosotras”.

Ambiente complejo: la experiencia del ambiente laboral en la industria minera puede ser compleja y varía dependiendo del área en la que se desempeñe. Se menciona que ocupar un puesto jerárquico puede generar un respeto que debería existir por el simple hecho de ser una persona, aunque no siempre se cumple esta premisa.

- Florencia afirma: “Es un ambiente bastante complejo. Depende mucho del área en la que te desempeñes. Quizás un puesto jerárquico ayuda a generar un respeto que debería existir por el simple hecho de ser una persona. Pero no siempre funciona así”.

Influencia del género sobre el desempeño laboral: las mujeres enfrentan masculinización y comentarios machistas debido a ser minoría. Sin embargo, también se forman grupos de apoyo y escucha entre las mujeres cuando hay más presencia femenina.

- Virginia dice:” Machismo, amiguismos, cerrados a los nuevos aportes”.
- Gabriela refuerza que para la mujer: “Es duro y estás a prueba constantemente, como si tuviéramos que rendir examen todo el tiempo”.

Necesidad de mejorar la igualdad y equidad: persiste la necesidad de trabajar en la igualdad y equidad en los ambientes laborales de la industria minera, ya que aún existen riesgos psicosociales y violencia laboral. Se menciona la existencia de machismo y la limitación de oportunidades de crecimiento debido a ser mujer, así como la competencia en lugar de la colaboración entre pares.

- María expresa: “La mayoría de los ambientes laborales necesitan aún trabajar muchísimo en la igualdad y equidad, ya que siguen existiendo riesgos psicosociales y violencia laboral”.
- Gabriela subraya: “Buen ambiente con mucho por trabajar en diversidad e

inclusión”, haciendo alusión a lo que falta por recorrer en esta materia.

Diferencia entre hombre y mujeres: el relacionamiento puede ser dificultoso debido a las marcadas diferencias entre hombres y mujeres, ya que a estas se les exige más. También se menciona la presencia de ambientes competitivos y discriminatorios tanto por parte de la jefatura como de los compañeros.

- Valeria dice: “Machismo y bajas posibilidades de crecer siendo mujer y, de hacerlo, tratan de derribarte por temor machista y no vernos como pares, sino como competencia”.
- Agustina expresa: “Es difícil, y en ocasiones se dificulta el relacionamiento por la marcada diferencia con los hombres; como mujer se nos exige más”. Dando a entender que deberían tener un nivel superior de preparación para ser consideradas.

Es fundamental resaltar que algunas respuestas destacan experiencias positivas, con menciones de buen ambiente laboral, igualdad, apoyo al desarrollo personal, colaboración y compañerismo. Las conclusiones parecen estar sumamente relacionadas con el área de trabajo:

- Micaela cuenta: “Considero que en mi situación particular me tocó un ambiente laboral bastante bueno. Pero también creo que influye mucho mi personalidad al momento de interactuar con los demás”.
- Sandra dice: “Generalmente bueno, cada vez se nota más que se está aceptando a las mujeres dentro de los yacimientos”.
- Cinthia agrega: “Depende mucho el rol de cada persona, en mi caso el ambiente siempre fue bueno”.

Esto nos da la pauta de que el trato está intrínsecamente relacionado al puesto que se ocupa.

A pesar de esto, en el desarrollo de la encuesta se subraya la necesidad de abordar los desafíos relacionados con la equidad de género, cambio culturales y mejora de las condiciones de trabajo, para fomentar ambientes laborales inclusivos y respetuosos.

El crecimiento laboral y la discriminación

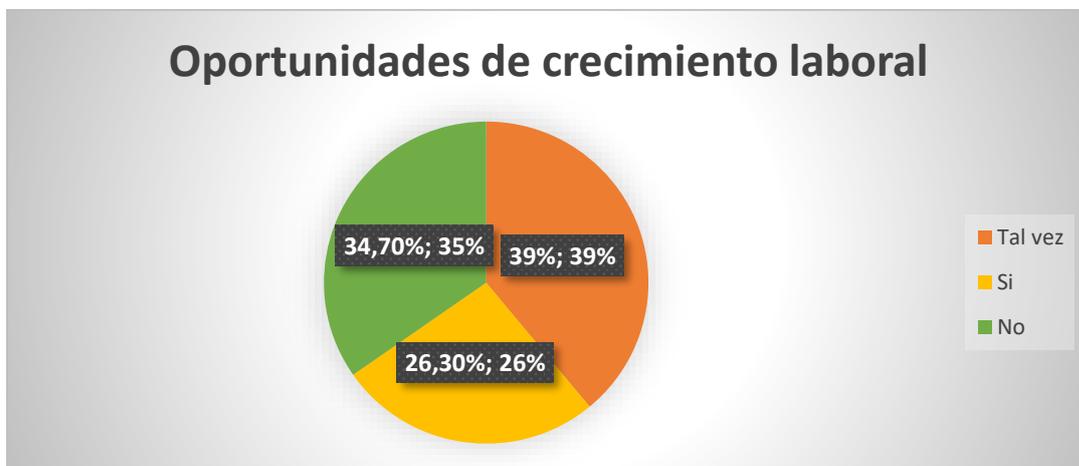
Pregunta N.º 7: ¿Creés que existan oportunidades de crecimiento profesional equitativas para las mujeres en el sector minero argentino?

Se obtuvieron los siguientes resultados en términos porcentuales:

- El 39 % de las encuestadas (28 de 73) manifestaron una postura ambivalente al responder "Tal vez", en relación a si perciben la existencia de oportunidades equitativas de desarrollo profesional para las mujeres en el ámbito minero argentino.
- El 34,7 % (25 de 73) de las mujeres encuestadas expresaron una percepción negativa al contestar "No". Esto indica que consideran que existe una carencia de equidad en las oportunidades de acceder a roles de mayor responsabilidad y ascenso dentro de la industria minera.
- El 26,4 % de (19 de 73) de las encuestadas optaron por la respuesta afirmativa al contestar "Sí", lo cual refleja su convicción en la existencia de oportunidades de crecimiento profesional en el sector minero.

Figura 8

Oportunidades de crecimiento laboral



Nota: Elaboración propia.

Estos porcentajes brindan una visión clara de las diferentes perspectivas y opiniones de las encuestadas en relación con las oportunidades de crecimiento profesional para las mujeres en la industria minera argentina.

Pregunta N.º 8: ¿Has experimentado discriminación de género en tu trabajo en la industria minera?

Los resultados obtenidos revelan una diversidad de experiencias entre las participantes.

- El 44,4 % (32 de 73) de las encuestadas respondieron "no" a la pregunta, lo que no necesariamente descarta la subsistencia de discriminación de género en la industria minera. Debemos considerar que existen diferentes perspectivas y experiencias entre las encuestadas, y es posible que algunas mujeres no hayan percibido o reconocido la discriminación de género en su entorno laboral. Estos resultados resaltan la necesidad de ahondar en el análisis de la discriminación de género, considerando tanto las vivencias de las encuestadas que han experimentado discriminación como aquellas que no la han percibido.
- En contraste, el 36,1 % (26 de 73) de las encuestadas respondieron afirmativamente, lo que evidencia que han experimentado discriminación de género en su empleo. Estas respuestas denotan la presencia de disparidades o actos discriminatorios en el ámbito laboral minero. Estas manifestaciones pueden adoptar diversas formas, como discrepancias salariales o trato desigual en la toma de decisiones.
- El 19,4 % (14 de 73) de las encuestadas respondieron "tal vez". Esta respuesta indica cierta ambigüedad o incertidumbre por parte de las participantes, lo que sugiere que pueden haber experimentado situaciones que podrían considerarse discriminación de género, pero no están completamente seguras de ello.

En resumen, las respuestas de las trabajadoras de la industria minera revelan una serie de episodios de discriminación de género, que abordamos en la siguiente pregunta.

Pregunta N.º 9: Si has sufrido algún episodio incómodo o de discriminación, ¿podrías relatarlo?

Se repiten en las experiencias laborales: acoso, falta de oportunidades y trato desigual en el ámbito laboral. A continuación, se presentan diferentes comentarios sobre algunas de las participantes y, luego, un resumen de los puntos en común.

Discriminación de género en el proceso de selección: a pesar de tener más experiencia o cumplir con los requisitos necesarios, los hombres menos calificados o con menos experiencia fueron favorecidos. Esto muestra una clara discriminación basada en el género.

Comentarios y actitudes sexistas: comentarios y actitudes inapropiadas hacia las mujeres en el lugar de trabajo, desde comentarios sobre la maternidad y la ausencia

laboral hasta comentarios de carácter sexual o degradante, refuerzan estereotipos de género y crean un ambiente hostil.

- Carolina relata: “Estuve en pareja con una persona con la que trabajábamos en el mismo yacimiento y debido a la indiscreción de compañeros de trabajo y por "no gustarle" a otros varones (jefes, clientes, etc.), la compañía decidió desvincularme sin explicación, sin justificación, desmereciendo mi capacidad técnica, desestimando mi compromiso con el trabajo. Mis jefas (mujeres) atendieron a comentarios y habladurías en lugar de comunicarse conmigo y buscar revertir la situación en conjunto”.

La desvinculación relacionada con comentarios y actitudes negativas por parte de otros varones, incluyendo jefes y clientes, sugiere una posible discriminación de género. La falta de reconocimiento y valoración del trabajo destaca la necesidad de un enfoque proactivo de los líderes para abordar la discriminación y apoyar a sus colaboradores.

- Patricia sugiere la imposibilidad de desarrollo por causa de género: “En mi caso, a las mujeres de mi empresa no nos dan la oportunidad de progresar y adquirir un puesto mejor tales como encargado, supervisor, etc. Existe aún discriminación, aunque se hable de la inclusión de la mujer en la minería”. El ascenso se encuentra anclado al género.
- Sofía hace referencia al ingreso en el ambiente minero: “Al principio fue difícil porque estaba la mirada puesta en el error y de justificar con eso el hecho de no merecer estar ahí, sino que era un puesto que estaba como ‘regalado’ por ser mujer o meramente dado para adornar al hombre y ‘no servir para nada’”. A continuación se analiza la situación que enfrentó Sofía:

- **Presión y escrutinio:**

- La empleada menciona que "la mirada estaba puesta en el error". Esto sugiere que se sentía observada y evaluada de manera crítica desde el principio.
- La presión por no cometer errores puede afectar la confianza y la autoestima de cualquier empleado, como también llevar a cometer más errores, ocasionados por la misma presión.

- **Percepción de género y estereotipos:**

- La empleada siente que su puesto fue considerado como algo "regalado" por ser mujer. Esto refleja la existencia de estereotipos de género en el entorno laboral.
- Además, menciona que el puesto podría haber sido otorgado para "adornar al hombre". Esta percepción sugiere que se cuestiona su valía y habilidades profesionales debido a su género, provocando un condicionamiento en su performance.

- **Sentimiento de inutilidad:**

- La frase "no servir para nada", revela una profunda sensación de inutilidad y falta de reconocimiento en su rol, como si el hecho de ser hombre llevara a un puesto "útil".
- Es probable que la empleada haya enfrentado una desmotivación y haya experimentado dudas respecto a su competencia y habilidades, debido a los prejuicios de género.

Comentarios con respecto a la maternidad:

- Melisa cuenta: "No me discriminaron a mí, pero sí hubo comentarios de personas que se angustiaban porque alguna mujer quedaba embarazada y ya no podía asistir al trabajo".

Asignación desigual de tareas: algunas encuestadas afirmaron que les han asignado tareas pesadas o inapropiadas para su perfil, mientras que otras personas podrían haberlas realizado de manera más adecuada. Esta asignación desigual de tareas, basada en el género, es una forma de discriminación y muestra un trato injusto en el entorno laboral.

- Melisa dijo: "Escuché a un jefe decir al supervisor que, si la empleada chofer no tenía vehículo porque estaba en el taller, que se pusiera a barrer el piso". Tarea que no es asignada a los masculinos en la misma circunstancia.
- Valeria relata: "Acoso, maltrato verbal por parte de compañeros por el simple hecho de hacer el trabajo según lo previsto, sobrecarga de horario y tareas,

mientras que a personal masculino se las quitan y hacen leve su tarea”.

- Isadora cuenta: “Tenía mucha más experiencia que un hombre para un cargo y lo dejaron a él. Luego, una persona cercana a mí me dijo que había sido porque yo estoy en edad fértil”.
- Patricia dijo: “Le dieron una posibilidad a un varón nuevo en el área, no cumplía con ninguno de los requisitos para el puesto, y a mí no me la dieron”.
- Gabriela cuenta acerca de la sobrecarga de tareas: “Me hacían realizar tareas muy pesadas, como descargas de combustibles para que me cansara y me fuera”.
- Cristina nos cuenta: “Estuve diez años trabajando sin enfermarme. Hace dos años contraí cáncer. Me recuperé en un año y algo, y volví. Pero no podía volver al túnel UG hacer mi trabajo, no me autorizaban mis jefes ni mi médica de cabecera. Solo podía hacer tareas livianas. Hoy estoy dispensada por un paro que no hice y en juicio laboral con la empresa. Soy perforista de tiros largos. Soy el orgullo de mi pueblo. Es lo que me quedó”. La discriminación por enfermedad o discapacidad es una forma de maltrato laboral que viola los derechos fundamentales de los trabajadores, incluyendo el derecho a la igualdad y no discriminación, el derecho a la salud y seguridad en el trabajo, y el derecho a la protección social.

Acoso y amenazas: han experimentado episodios de acoso, desde intentos de agresión física hasta situaciones de bullying laboral entre operarios. Estas acciones son inaceptables y crean un ambiente de miedo e inseguridad en el trabajo.

- Haydee describe al ambiente como: “Incómodo solo en casos puntuales, durante mi primer año sufrí persecución laboral de parte de un supervisor, el cual habitualmente (según mi percepción) tenía un trato desigual entre mujeres y hombres”.
- Agustina se refiere a un episodio en particular: “Hace varios años, tuve episodios incómodos con una persona que estaba a prueba en la empresa. Mis compañeros lo reportaron y saltaron más denunciantes. No pasó el período de prueba”, poniendo énfasis en la importancia de denunciar a tiempo.
- Carla relata: “Una vez, un hombre quiso meterme a la fuerza a su habitación en el módulo que limpiaba, no me dejaron denunciar”.

Es vital la implementación de políticas y programas que garanticen un entorno

laboral seguro y respetuoso para todas las personas, sin importar su género, así como la implementación y un apoyo emocional al suceder estos casos.

- Agustina dijo, sobre el lenguaje inapropiado: “Un superior me dijo sonriéndome ‘¿qué te puedo cobrar por este favor?’”. Haciendo referencia a que tenía que pagar de más, por algo que era una tarea laboral.
- Alejandra confiesa: ”Un delegado gremial creía tener derechos sobre mí, se tomaba atribuciones y tenía ‘manos largas’, tuve que ser tajante y decisiva para frenar la situación”.
- Mariela sobre su enfermedad comenta: “Acoso, represalias, discriminación por lesionarme la espalda”.

Estos testimonios van desde tratos inequitativos, como solo tomar como válida la palabra de los masculinos y comentarios ofensivos, hasta situaciones más graves de acoso y abuso.

Falta de igualdad salarial: mencionaron que los hombres siempre tienen un salario mayor al de las mujeres. Esto refleja una brecha salarial basada en el género, donde las mujeres son sistemáticamente infravaloradas y remuneradas de manera desigual por su trabajo.

- Melisa comenta: “No sé si incómodo, pero hace cinco años que trabajo en Enaex, fui la primera mujer explosivista en el yacimiento y en la empresa, y mi supervisor jamás me envió felicitaciones por mail como lo hace con mis compañeros. E intentó, una vez, cambiarme de roster”.

La industria minera es tradicionalmente masculina, y la presencia de mujeres en puestos como explosivista puede generar resistencia o desconfianza. Esto puede llevar a una brecha de género en términos de oportunidades, reconocimiento y trato en el lugar de trabajo.

Los testimonios recopilados revelan diversas formas de discriminación de género en la industria minera, desde la selección de personal hasta el acoso y las actitudes sexistas. Estas experiencias subrayan la necesidad de implementar políticas y programas que garanticen un entorno laboral inclusivo, respetuoso y equitativo para todos y todas las trabajadoras y trabajadores, independientemente de su género. Es esencial que las

empresas mineras aborden de manera proactiva estas cuestiones, promoviendo la igualdad de oportunidades y el respeto en el lugar de trabajo.

Mujeres en roles de liderazgo

Pregunta N.º 10: ¿Cuál es tu percepción sobre la representación de las mujeres en roles de liderazgo dentro de las empresas mineras?

Se obtuvieron los siguientes resultados en términos porcentuales:

- 47 (64,4 %) respondieron “en crecimiento”: la representación de las mujeres en roles de liderazgo está en progresión. Esta respuesta propone que notan un incremento en la presencia de mujeres en puestos de liderazgo, lo que puede ser un indicador positivo de cambios en la cultura y las prácticas de las empresas, como también la adecuación de los puestos.
- 19 (26 %) contestaron “escasa”: indica que un número significativo de mujeres siente que la presencia de mujeres en puestos de liderazgo es limitada o insuficiente, lo que puede ser un reflejo de la persistencia de barreras y estereotipos que impiden el avance profesional.
- 4 (5,5 %) respondieron “totalmente visible”: algunas mujeres intuyen una presencia significativa y visible de mujeres en puestos de liderazgo, lo que puede ser un indicador de que las empresas, mínimamente, han logrado avanzar.
- 3 (4,1 %) contestaron “nula”: estas no ven presencia de mujeres en puestos de liderazgo, lo que puede ser un reflejo de una falta de oportunidades. Afortunadamente, este número es pequeño.

La mayoría de las encuestadas (64,4 %) percibe un crecimiento en la representación femenina en roles de liderazgo, lo cual es un indicador positivo de que las empresas mineras están comenzando a reconocer y valorar el liderazgo femenino. Sin embargo, un 26 % aún ve esta representación como escasa, subrayando la necesidad de seguir trabajando en eliminar las barreras que limitan el avance profesional de las mujeres.

Un pequeño porcentaje (5,5 %) percibe una presencia totalmente visible de mujeres en puestos de liderazgo, lo que demuestra que hay ejemplos exitosos de inclusión y equidad de género. Por otro lado, el 4,1 % que no ve ninguna representación femenina en roles de

liderazgo pone de manifiesto que aún existen áreas en la industria minera donde se necesita hacer más promoción de la igualdad de género.

En definitiva, aunque se observan avances significativos en la presencia de mujeres en roles de liderazgo, es indiscutible que queda un largo camino por recorrer para lograr una verdadera igualdad de género en la industria minera. Es crucial seguir implementando políticas y prácticas que fomenten la inclusión y el desarrollo profesional de las mujeres, asegurando que puedan acceder y prosperar en roles de liderazgo.

Aspectos positivos que encuentran las mujeres en el trabajo minero

Pregunta N.º 11: ¿Qué aspectos destacarías como positivos de trabajar en el sector minero argentino como mujer?

Las respuestas proporcionadas por las mujeres trabajadoras de la industria minera destacan varios aspectos positivos comunes, estos son:

- Reconocimiento de la creciente participación y protagonismo de las mujeres en roles que antes estaban reservados para hombres. Así lo ve Sofía: “Como positivo puedo destacar que la mujer va teniendo más injerencia en un rubro, que solía ser exclusivo de hombres. Se van reconociendo habilidades y dando protagonismo en puestos que antes no estaban disponibles”.

En palabras de Aldana: “Las mujeres están tomando un rol más protagónico en el desarrollo de esta industria clave para el crecimiento del país que, con el tiempo, cuando haya más inclusión ello hará que esto cambie positivamente”, vislumbra un resultado positivo a futuro.

Además, Cristina, por ejemplo, agradeció a sus jefes y compañeros de trabajo por brindar oportunidades y enseñanzas: “Las ganas de aprender, hacer todo lo que quería aprender, desde ser minera de trabajos forzados, a manejar cinco equipos. Agradezco a mis jefes que me dieron la posibilidad. Y a mis compañeros que me enseñaron”.

- Consciencia sobre la importancia del papel de la mujer en las empresas y el impacto positivo que tienen en la industria minera. De esta manera lo señala Laura: “Se está tomando consciencia de la importancia del rol de la mujer en general en las empresas y el impacto positivo que tenemos en puestos elementales

y con mayor razón en minería, y eso es muy bueno”.

- Reconocimiento del progresivo empoderamiento y liderazgo de las mujeres en el desarrollo de la industria minera. Andrea nos comparte: “Destacaría la oportunidad de desempeñar roles desafiantes y técnicos que antes eran considerados principalmente para hombres. Además, el sector minero está evolucionando hacia una mayor inclusión de género, lo que puede brindar oportunidades de crecimiento profesional y liderazgo para las mujeres. También, el sector minero suele ofrecer salarios competitivos y beneficios que pueden ser atractivos para las mujeres que buscan estabilidad y desarrollo en su carrera”.

María, por su parte, afirmó: “Al incluir a mujeres en diferentes roles, tanto de liderazgos como de operaciones da una mayor confianza al resto de mujeres que quieren trabajar en el sector”.

- Reconocimiento de los beneficios económicos y las experiencias y conocimientos adquiridos en el trabajo minero. Mariela dice: “Oportunidad de crecimiento en lo laboral como económico”.

Magalí, por su parte, afirma: “Poner la imagen de la mujer en igualdad de condiciones. Es un sueldo que te permite sobrevivir en tiempos de crisis económica del país”.

- Fortaleza de la mujer en roles jerárquicos y responsabilidades de liderazgo. Maricela dijo: “Un aspecto positivo es la fortaleza de la mujer al momento de ejercer cargos jerárquicos y responsabilidades teniendo a cargo personal”. Natalia detalla el valor agregado de las mujeres: “Es un desafío para aportar nuestro valor y enriquecer los equipos en ambientes poco explorados por mujeres”.

Estos puntos en común, reflejan la apreciación de las mujeres trabajadoras de la industria minera hacia la oportunidad de crecimiento, el reconocimiento de sus habilidades y el avance hacia una mayor inclusión y equidad de género en el sector. Además, resaltan la satisfacción con los aspectos económicos, las experiencias adquiridas y la posibilidad de cambiar las percepciones tradicionales sobre los roles de género en la minería.

Opinión de las mujeres ante la promoción de la diversidad e inclusión

Pregunta N.º 12: ¿Cómo creés que el sector minero argentino podría promover la diversidad de género y la inclusión en el lugar de trabajo?

Para promover la diversidad de género y la inclusión en el sector minero argentino, se pueden implementar las siguientes acciones:

1. **Visibilizar las estadísticas reales:** es importante mostrar datos concretos sobre el ausentismo y la maternidad para desafiar los estereotipos y creencias que puedan existir en relación con la incompatibilidad de las mujeres en cargos jerárquicos. Esto ayudará a derribar barreras y fomentar la igualdad de oportunidades. Verena cuenta su experiencia en una charla: “Hace poco participé en la empresa en una charla donde la disertante sólo hablaba de que la mujer se empobrece cuando tiene familia. Decía que el hombre continúa su vida normal con su trabajo, pero creo también hay que ponerse en la posición de que un papá pierde momentos importantes de crecimiento con su hijo a la distancia”. Esto es una realidad que viven muchas mujeres, no solo las del sector minero. Lorena habla de acciones: “Haciendo más visible sus acciones en pos de ello. Mostrando números que avalen que el compromiso asumido es cumplido”.
2. **Apoyar a las trabajadoras en su camino:** el sector minero puede acompañar y conocer las situaciones particulares de las mujeres trabajadoras, como las responsabilidades de cuidado que recaen sobre ellas. Laura comenta: “Visibilizando las estadísticas reales en ausentismos, ya que este es un freno para los cargos jerárquicos por la creencia de incompatibilidad por el rol de la mujer en su entorno personal (maternidad básicamente)”. Esto implica brindar apoyo en la búsqueda de personas de confianza para el cuidado de hijos y familiares, así como gestionar la creación de vacantes en jardines infantiles. Estas acciones facilitarían que las mujeres puedan equilibrar su vida laboral y personal de manera más efectiva. Agustina propone la participación de los municipios como apoyo al trabajo minero: “Creo que las tareas de cuidado de hijos y familiares quedan bajo la responsabilidad de las mujeres. La dificultad de muchas a la hora de aceptar o continuar con un trabajo en el sector minero radica en analizar cómo lograr ese equilibrio, hay dificultad para conseguir personas de confianza, faltan vacantes en jardines. Se podría promover la diversidad con el trato específico hacia esas trabajadoras, acompañando en su camino, conociendo su situación particular y con gestiones en municipios que apoyen este tipo de trabajos”. Otra opción es compartir y hacer públicas las experiencias: “Dando a conocer las

experiencias y vivencias que tienen las mujeres en su día laboral. Compartir las aptitudes que se necesitan para lograrlo”, tal como dijo Romina.

3. **Contratación y promoción de mujeres:** se deben implementar políticas de contratación y promoción activa de mujeres en roles técnicos y de liderazgo en el sector minero. Andrea opina que: “Con contratación y promoción de mujeres en roles técnicos y de liderazgo, creación de programas de mentoría y capacitación para apoyar el desarrollo profesional de las mujeres en las empresas. Además, fomentar una cultura organizacional que valore la diversidad, el respeto y la igualdad de oportunidades, y garantizar condiciones laborales seguras y equitativas para todos los empleados, también sería fundamental para promover la inclusión en el sector minero argentino”. Esto implica eliminar sesgos de género en los procesos de selección y ofrecer oportunidades de crecimiento profesional a las mujeres.
4. **Fomentar una cultura organizacional inclusiva:** es fundamental promover una cultura que valore la diversidad, el respeto y la igualdad de oportunidades en todas las empresas mineras. Esto implica crear ambientes de trabajo seguros y equitativos, así como implementar políticas y protocolos contra el hostigamiento y el acoso sexual. Haydee propone: “Ampliar el abanico de oportunidades laborales para las mujeres, brindando capacitaciones, facilitando información, erradicar y repudiar actitudes machistas, evitar comentarios negativos sobre la orientación sexual de las personas y promover siempre la inclusión y el respeto hacia la diversidad cultural”. Avanzando con la promoción, como dijo Mariana: “Seguir alzando la voz de muchas trabajadoras y seguir promoviendo la inclusión femenina en la industria”.
5. **Reconocer y visibilizar a las mujeres líderes:** es importante destacar y dar a conocer las experiencias y vivencias de las mujeres que ocupan puestos de liderazgo en el sector minero. Cristina dijo: “Creo que deberían capacitar y calificar a cada persona y darle lo que en verdad se merece sea hombre o sea mujer. Y la inclusión viene con esfuerzo. Si estás capacitada para liderar y ser mujer, que lo reconozcan”, afirmó señalando la justicia que debería existir por meritocracia. Ayelén agrega que se deberían: “Darles a las mujeres la oportunidad de ocupar lugares de liderazgo como mandos medios, gerenciales y otros puestos que les permitan demostrar sus capacidades de resolver situaciones

de estrés y de acción”. Inspirar a través del ejemplo, como dijo Sofía:

“Destacando a las mujeres que son líderes, dándolas a conocer para que sirvan como inspiración a otras. También a través de la capacitación en áreas en donde no nos desenvolvemos todavía”.

6. **Implementar sistemas de gestión transparentes:** María apuesta a un sistema de gestión diferenciado: “Es necesario que los entes reguladores de la actividad minera, tanto a nivel nacional como provincial, estén capacitados y calificados para controlar y exigir la diversidad de género y la inclusión en el sector. Esto implica establecer sistemas de gestión que sean transparentes y promuevan la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores, sin importar su género”.
7. **Realizar programas de pasantías:** entre las encuestadas Hebe apuesta a: “Realizar pasantías que incluyan mujeres para que tengan la posibilidad de probar si les es cómodo trabajar en la industria minera. Hay muchas mujeres que no se sienten cómodas; períodos de prueba me parece lo más adecuado”.

Queda claro que, para visibilizar las barreras existentes, es fundamental recopilar y analizar datos precisos sobre el ausentismo y la maternidad en el sector minero argentino. Estas estadísticas proporcionarán una visión clara de los desafíos que enfrentan las mujeres en la industria y permitirán identificar áreas de mejora. Al hacerlo, se podrá desafiar los estereotipos y creencias arraigadas que puedan limitar la participación de las mujeres en roles jerárquicos y técnicos.

Es esencial, brindar herramientas tangibles de crecimiento y progresión, como políticas de contratación y promoción activa que eliminen sesgos de género en los procesos de selección. Además, se pueden establecer programas de mentoría y capacitación específicos para apoyar el empoderamiento femenino. Estas iniciativas ayudarán a cerrar la brecha de género y a crear una fuerza laboral más diversa y talentosa.

Frente a frente: recomendaciones de las mujeres trabajadoras

Pregunta N.º 13: ¿Qué consejos o recomendaciones le darías a otras mujeres que estén considerando una carrera en la industria minera?

Los consejos y recomendaciones ofrecidos por las mujeres que ya trabajan en la industria minera son realmente valiosos y pueden servir como guía para aquellas que estén

considerando una carrera en este campo. Aquí hay algunas reflexiones sobre sus voces:

- “Que se hagan respetar y respeten a nuestros pares, sean del género que sean, que aprovechen la oportunidad que tienen al ser parte de esta noble profesión, que al capacitarnos en trabajar con seguridad y respetando los procedimientos adecuados podemos disfrutar de ella y llegar a ser una apasionada de lo que hacemos (es mi caso). De esa manera se disfruta de nuestras labores. Cuídense mucho siempre, no olviden que en casa nos esperan”, Mariela.
- “Yo creo que es lo mejor que puede pasarte, es un crecimiento tanto personal como educativo, profesional y también un despeje de la vida cotidiana, ya que no tenemos una vida relativamente normal al hacer régimen donde estamos lejos de nuestros seres queridos. Se disfruta más de la familia al estar la mitad de nuestra vida en casa. Y es un orgullo ser minera”, Martina.
- “Animarse a combinar sacrificios y retribuciones que genera elegir trabajar en minería. Que la experiencia de viajar, vivir unas semanas y relacionarse diariamente con compañeros es enriquecedora y a la vez contribuye al crecimiento profesional y personal”, Romina.
- “Teniendo en cuenta que hoy en día el trabajo minero es tanto para hombres como para mujeres recomendaría aprovechar cada capacitación para el desarrollo y crecimiento profesional; obtener todo lo positivo del rubro para requerimientos profesionales”, Fernanda.
- “Ser auténticas, mantener una actitud positiva y en lo posible buscar integrarse a un equipo de trabajo que tenga como objetivo el crecimiento del grupo, el cual ayudará a desarrollar sus fortalezas, tanto en lo personal como en lo profesional”, Haydee.
- “Que lo hagan porque es un hermoso rubro y tiene mucho futuro, que sean fuertes y no bajen los brazos ante el primer tropiezo porque es tan sólo el inicio de un mar de posibilidades a futuro y en lo profesional”, Laura.
- “Que si está en sus posibilidades y quieren, se animen y prueben sin miedo, que no se dejen guiar por la imagen que la industria minera tiene prefijada, ya que está teniendo avances e incluyendo o respetando el valor que tenemos”, Sofía.
- “Que a la hora de desempeñarse en su puesto de trabajo sean seguras de sí mismas y tengan mucha personalidad para no caer a la primera que alguien no considere

algún aporte que quieras realizar y sea desmerecido”, Andrea.

- “Que deben prepararse tanto física como mentalmente para lo que pueda presentarse. En este rubro te podés cruzar con excelentes personas, pero también te podés encontrar con aquellos que pueden complicarte todo”, Florencia.
- “Que se capaciten, que hagan valer su derecho como trabajadoras. Que no se rindan. Que se interioricen. Sin feminismo. Si te dan privilegios por ser mujer estarías reconociendo tu desigualdad ante los hombres”, Cristina.
- “Recomiendo estudiar y poner en práctica los conocimientos adquiridos, tener total confianza en las tareas ejecutadas y apoyarse en compañeros o jefatura ante cualquier eventualidad”, Hebe.
- “Que exploten sus habilidades, eviten sentirse discriminadas porque todos tenemos capacidades y podemos lograr lo que nos proponamos”, Aldana.
- “Si te lo proponés dale para adelante, que las injusticias no te hagan declinar. Podés con este trabajo y con todo lo que te propongas”, Alejandra.
- “Denunciar ante situaciones de injusticia machista, abuso de poder, discriminación. Hacerlo saber, no quedarse callada”, Carolina.
- “Que si te gusta la industria minera nunca dejes de capacitarte para obtener mayor conocimiento. La minería es hermosa”, Melisa.
- “Que mantengan su postura, que demuestren carácter y conocimiento. Que hagan valer su trabajo, y que sean fuertes”, Agustina.
- “Aconsejaría que lo intenten, no importa en el rubro que se desempeñen, es una buena experiencia”, Sandra.
- “Que no dejen de experimentar, que se necesita el aporte de la visión femenina”,
Mónica

Los relatos ofrecen una perspectiva valiosa sobre el empoderamiento, la valentía y el desarrollo profesional en la industria minera. Revelan la importancia de denunciar las injusticias, el abuso de poder y la discriminación, al tiempo que resaltan las experiencias enriquecedoras y de crecimiento personal que tuvieron. Además, hacen hincapié en la preparación y capacitación para prepararse para los desafíos físicos y mentales que la actividad conlleva.

En general, los relatos reflejan la importancia de la confianza en uno mismo, la lucha por

un lugar, la búsqueda activa de oportunidades de desarrollo y la solidaridad entre las trabajadoras. Inspirar a otras mujeres a considerar el trabajo en la industria minera y superar los desafíos que puedan surgir en el camino.

Acciones en pos de la igualdad de género

A continuación, se presentan algunas recomendaciones pertinentes para las empresas en la relativo a la inclusión de las mujeres en la industria minera:

1. La organización: debe trabajar para establecer políticas claras promoviendo la igualdad de género en todos los niveles. Esto incluye la implementación de programas de diversidad e inclusión, la eliminación de barreras culturales y posteriormente procedimentar la adopción de medidas concretas para fomentar la participación equitativa de las mujeres en puestos de trabajo dentro del sector minero.
2. Adopción de buenas prácticas: es importante que la empresa implemente buenas prácticas en materia de género en todas sus operaciones. Esto puede incluir la creación de políticas de conciliación laboral y familiar, el diseño de planes de carrera y desarrollo profesional que promuevan la participación de las mujeres y la adaptación de los equipos de protección personal para que sean adecuados para los cuerpos femeninos.
3. Creación de alianzas buscar colaboraciones con organizaciones y entidades especializadas en la materia: son importantes para el empoderamiento de las mujeres en el sector minero. Estas asociaciones pueden brindar asesoramiento, apoyo y buenas prácticas adicionales para la inclusión de las mujeres en la industria.
4. Implementación de programas de mentoría: sería ideal que conecten a mujeres empleadas en puestos de liderazgo o con experiencia en la industria minera con aquellas que están ingresando o desean avanzar en sus carreras. Estas mentoras pueden brindar orientación, consejos y apoyo a las mujeres en su desarrollo profesional. Además, fomentar la creación de redes de apoyo interna y externas, entre las mujeres dentro de la organización para compartir experiencias, conocimientos y oportunidades laborales.
5. Equidad salarial y promoción justa: ello asegurará la existencia de la equidad

salarial entre hombres y mujeres que desempeñan funciones similares y con niveles de responsabilidad equivalentes. Es fundamental garantizar una promoción justa y basada en el mérito, evitando cualquier forma de sesgo en los procesos de evaluación y ascenso.

6. Asegurar la infraestructura y servicios inclusivos: para que sean inclusivos y accesibles para las mujeres. Esto implica proporcionar instalaciones sanitarias adecuadas, áreas de descanso y vestuarios que satisfagan las necesidades de las trabajadoras. También se deben considerar medidas que garanticen la seguridad y protección de las mujeres en el lugar de trabajo, como la implementación de protocolos necesarios contra el acoso y la violencia de género.

En definitiva, es esencial planificar un seguimiento y evaluación periódica de las políticas de la empresa y acciones en materia de inclusión de las mujeres en la industria minera. Esto permitirá identificar áreas de mejora, medir el impacto de las medidas implementadas y ajustar las estrategias según sea necesario.

Estas recomendaciones pueden servir como punto de partida para que la organización promueva la participación activa y equitativa de las mujeres en la industria minera, contribuyendo a la construcción de un sector más igualitario y sustentable.

Guía práctica para políticas empresariales sin sexismo

Una de las prácticas de implementación son las búsquedas laborales inclusivas en las convocatorias y procesos de selección de personal. La empresa debe utilizar un lenguaje inclusivo y evitar estereotipos de género. Se deben redactar anuncios de empleo de manera neutral, utilizando términos y descripciones que no excluyan a las mujeres. Además, es importante garantizar que las entrevistas de selección sean libres de preguntas discriminatorias o incómodas, como, por ejemplo: estado civil, cantidad de hijos, preferencia sexual y cualquier pregunta de índole personal.

La sensibilización de los empleados y la capacitación en igualdad de género son fundamentales para crear un entorno laboral inclusivo. La empresa puede organizar talleres, charlas y programas de capacitación que aborden los estereotipos de género, el androcentrismo y el sexismo en la comunicación, y promuevan la igualdad de oportunidades para las mujeres en la industria minera.

La compañía puede destacar y reconocer los logros y contribuciones de las mujeres en la industria minera, tanto a nivel interno como externo. Esto puede incluir la difusión de historias de éxito, la participación de mujeres en eventos y conferencias del sector, y la promoción de su participación en roles de liderazgo y toma de decisiones.

Protocolo para políticas empresariales en prevención y actuación por razones de género

Introducción:

El presente protocolo tiene como objetivo establecer medidas de prevención y actuación para promover la igualdad de género, diversidad y erradicar la violencia por razones de género en la industria minera.

Este protocolo busca facilitar un entorno laboral seguro, inclusivo y respetuoso para todas las personas, totalmente independientemente de su género.

Fundamentos

1.1 Reconocer que la igualdad de género es un principio fundamental para el desarrollo sostenible y la equidad en el ámbito laboral.

1.2 Promover una cultura organizacional basada en el respeto, compañerismo e igualdad de oportunidades contemplando la diversidad.

1.3 Erradicar la violencia por razones de género fomentando la participación activa de las mujeres en la industria minera.

2. Objetivos generales

2.1 Sensibilizar y concientizar a la masa de los miembros de la organización sobre la importancia de la igualdad de género, la prevención de la violencia por motivos de género y el mobbing.

2.2 Promover la participación activa de las mujeres en todos los niveles y roles dentro de la industria minera.

2.3 Crear un entorno laboral seguro, a través de la difusión y capacitación de la que significa un ambiente libre de violencia.

3. Objetivos específicos

3.1 Establecer políticas de igualdad de género y prevención de la violencia por razones de género.

3.2 Implementar programas de sensibilización y capacitación sobre género, diversidad y violencia.

3.3 Fomentar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la promoción y el desarrollo profesional.

3.4 Establecer mecanismos de prevención, atención y seguimiento de casos de violencia por razones de género.

3.5 Facilitar la conciliación de la vida laboral y personal de todas las personas empleadas en la industria minera.

Alcance

Este protocolo se aplica a todas las empresas y organizaciones relacionadas con la industria minera, incluyendo a los empleados, proveedores, contratistas y otras partes interesadas.

Marco normativo

Este protocolo se basa en los principios y normativas nacionales e internacionales que promueven la igualdad de género, los derechos humanos y la erradicación definitiva de la violencia por razones de género.

Creación de un equipo de abordaje interdisciplinario

Se establecerá un equipo especializado en género y violencia por razones de género, conformado por representantes de diferentes áreas de la organización, compuesta por Gerencia General con la parte decisional, RRHH para las declaraciones y contención a la víctima, y compliance para analizar los factores legales involucrados. Este comité está encargado de recibir y gestionar denuncias, brindar apoyo a las víctimas y tomar medidas preventivas.

Roles y responsabilidades dentro de la empresa

Las responsabilidades de cada área fueron mencionadas en el apartado anterior, también será tendrán el rol de comunicación del protocolo, como carteleras, mail y charlas, para garantizar la implementación y difusión efectiva de las políticas y acciones relacionadas con la igualdad de género y la prevención de la violencia por razones de género.

Definiciones

Se proporcionarán definiciones claras y precisas de los conceptos clave relacionados con género, diversidad y violencia por razones de género, a fin de unificar criterios y facilitar la comprensión de estos. Teniendo como eje principal la capacitación, y promoción de buenas prácticas, y tomando oportunas medidas en los casos que se puedan presentar. Se reforzará la importancia de una correcta selección de personal alineada con los objetivos de incorporación del personal femenino.

Principios rectores de actuación

Se establecerán principios rectores que guiarán las actuaciones y decisiones de la organización, en relación con la igualdad de género y la prevención de la violencia por razones de género.

Faltas

Se detallarán las conductas consideradas faltas con sus acciones correctivas, acorde a cada caso en relación con la igualdad de género y la violencia por razones de género, así como las consecuencias y sanciones correspondientes. El formulario e informe que se haga con cada denuncia o acontecimiento, será acompañada de un espacio donde se detallara las acciones preventivas tomadas, por ejemplo, posterior jornada de inclusión y conciencia.

Agravantes

Se identificarán los factores agravantes que pueden aumentar la gravedad de las conductas de violencia por razones de género, a fin de tomar medidas más enérgicas en estos casos.

Sanciones

Se establecerán las sanciones correspondientes a las conductas de violencia por razones de género, garantizando que sean proporcionales y acordes a la gravedad de estas, y alcanzado el nivel de severidad acorde a la repetición de la conducta.

Acciones internas

Comunicación y sensibilización

Se llevarán a cabo campañas de comunicación y sensibilización para promover la igualdad de género, la diversidad y la prevención de la violencia por razones de género. Estas campañas se dirigirán a todos los miembros de la organización y se utilizarán diversos canales de comunicación para garantizar su alcance efectivo.

Capacitación

Se implementarán programas de capacitación periódicos sobre igualdad de género, diversidad y prevención de la violencia por razones de género. Estos programas estarán dirigidos a todos los empleados, haciendo foco en directivos y mandos medios, y se adaptarán a las necesidades y realidades específicas de la industria minera. Estas capacitaciones estarán gestionadas por el área de compliance para dictarla y recursos humanos quien participara en el contenido y estructuración de la misma.

Canales de denuncia

Se establecerán canales de denuncia confidenciales y accesibles, como un “programa de asistencia al colaborador” vía telefónica, para que las víctimas o testigos de violencia por razones de género puedan informar de manera segura y recibir el apoyo necesario. Estos canales deben garantizar la confidencialidad y la protección de las personas que presenten denuncias.

Procedimientos de actuación

Se desarrollarán procedimientos eficientes para la gestión de denuncias de violencia por razones de género. Estos procedimientos deberán incluir la atención y el apoyo a las víctimas, la investigación de los hechos, la adopción de medidas preventivas y correctivas, y el seguimiento de los casos. El área de recursos humanos sumara los indicadores de denuncias, a fin de tener un claro reflejo de cómo nos encontramos, con respecto al nivel de los protocolos.

Apoyo a las víctimas

Se proporcionará apoyo y asistencia a las víctimas de violencia por razones de género, incluyendo servicios de atención psicológica inmediata y asesoramiento legal en caso que

sea necesario. La organización se comprometerá a proteger la confidencialidad de las víctimas y a garantizar su seguridad.

Monitoreo y evaluación

Se llevará a cabo un monitoreo regular de la implementación del protocolo y de los resultados obtenidos. Además, se realizará una evaluación periódica para identificar aquellas áreas de mejora con el fin de ajustar las acciones preventivas en base a los resultados obtenidos.

Plan de mejora continua

La organización se comprometerá a realizar mejoras continuas, en los procesos y acciones relacionados con la igualdad de género y la prevención de la violencia por razones de género.

Divulgación del protocolo

Este protocolo se difundirá ampliamente dentro de la organización, asegurando que todos los miembros tengan acceso a su contenido y comprendan sus principios y acciones. Además, se realizarán esfuerzos para compartir las mejores prácticas con otras empresas del sector y promover su adopción.

Conclusión de las políticas empresariales

El protocolo busca promover un cambio positivo en la industria minera, fomentando la igualdad de género, la participación activa de las mujeres y la prevención de la violencia por razones de género. Su implementación efectiva requerirá el compromiso y la colaboración de todos los miembros de la organización, así como la constante revisión y mejora de las acciones implementadas.

Conclusiones

La investigación plasmada en la tesis "Sumando roles: la mujer en la actividad minera argentina" ha abordado de forma integral la participación femenina en la industria minera del país. A través de un exhaustivo análisis, se determinó la tasa de empleabilidad de las mujeres en comparativa con los hombres, tanto a nivel general como por provincia, al igual que se analizó la brecha salarial de género. Aunque ha habido progresos en la participación de las mujeres en el sector, actualmente existe una brecha significativa en términos de oportunidades laborales, las mujeres tienden a ganar salarios inferiores en comparación con los hombres que realizan trabajos iguales o similares. Esta disparidad salarial es un desafío importante que afecta la equidad de género en el sector.

Se propusieron, estrategias y políticas para promover la equidad de género, y la inserción exitosa de las mujeres en la industria minera, se destaca la implementación de programas de capacitación y desarrollo de habilidades específicamente diseñados para ellas. Los programas de formación y desarrollo, abarcan diversas áreas que son relevantes como trabajar las habilidades de liderazgo, toma de decisiones, resolución de problemas, gestión de equipos y la comunicación efectiva, son fundamentales para el éxito en posiciones de liderazgo.

Asimismo, la mejora de las habilidades de comunicación para con el equipo, y la negociación es vital, para que las mujeres puedan superar los desafíos y barreras que enfrentan en la industria minera. Estas habilidades les permiten expresar sus ideas y perspectivas de manera efectiva, negociar condiciones laborales justas y promover su propio crecimiento profesional.

Se propuso, promover la educación en áreas como la ciencia, conducción, tecnología, ingeniería y matemáticas. Al alentar la formación en estas disciplinas, se amplía el pool de talento femenino, disponible para la industria minera y se rompen los estereotipos de género asociados con estas áreas.

La implementación de una política de ascenso adecuada, desempeña un papel fundamental, en la promoción de la participación de las mujeres en roles de liderazgo, dentro de la industria minera. Al establecer un enfoque inclusivo, y basado en el mérito para los ascensos, se envía un mensaje claro de que las mujeres tienen las mismas

oportunidades de avanzar en sus carreras profesionales.

Los modelos exitosos y empoderados, pueden servir como una fuente de inspiración y motivación para otras mujeres que aspiran a roles jerárquicos. El impacto de ver a otras mujeres en posiciones de autoridad, hace que las trabajadoras mineras pueden visualizar su propio potencial y creer en sus capacidades, para alcanzar puestos de mayor responsabilidad. Esto promueve una cultura laboral más inclusiva y diversa, donde las mujeres son valoradas y respetadas por sus habilidades y contribuciones profesionales.

Se sugirió políticas de contratación inclusiva, esto implica eliminar las barreras y sesgos en los procesos de selección, examinando las tasas de contratación, la representación en diferentes niveles jerárquicos y las áreas de especialización. Establecer metas claras y medibles, para aumentar la representación de la fuerza laboral femenina.

Se propone tomar acciones concretas para abordar las diferencias salariales entre hombres y mujeres en la industria minera. Esto puede incluir la revisión de las estructuras salariales, la promoción de la transparencia salarial, y la implementación de políticas de remuneración equitativa.

Establecer un sistema de evaluación y seguimiento para medir el progreso en la implementación de las políticas de equidad de género y los resultados obtenidos. Esto permitirá clasificar las áreas de mejora y ajustar las estrategias en función de los resultados concluidos, garantizando una mejora continua en la promoción de la equidad de género en la industria minera.

La investigación presenta el resultado del análisis del trabajo de campo realizado en el territorio Argentino, a mujeres que trabajan o trabajaron en la industria minera. Se plasman los principales hallazgos y las conclusiones arribadas a través de la investigación.

Se inició con una encuesta que consta de 13 preguntas, abiertas y cerradas que fue enviada a las participantes vía mail, con un link de ingreso a Google Form, a través de las preguntas se puso en evidencia las circunstancias en las que se desempeña el trabajo, y las dificultades del ambiente minero. En particular, en los casos analizados se pudo evidenciar el sentir de las trabajadoras, saber de sus experiencias, y reflexionar sobre las recomendaciones que sugieren las mismas, para trabajar en este ámbito. Existen casos en

los que se reportan malos tratos, y falta de compañerismo, sin embargo, hay vivencias positivas, que permitieron el desarrollo de competencias y habilidades de las féminas. Se concluye que las opiniones no son lineales y que falta todavía trabajar en el desarrollo de la mujer en la actividad.

Con respecto a la muestra, la mayoría hace más de 1 año que se encuentra inserta, y la edad promedio es entre 25 y 45 años. A su vez, se hallaron diferencias en los puestos que ocupan, siendo el mínimo el personal jerárquico. No obstante, se observa que una proporción significativa de las mujeres encuestadas posee estudios universitarios o superiores, lo cual demuestra un nivel de formación académica considerable.

En términos de experiencia laboral en la industria minera, se observa una distribución diversa entre las participantes. Si bien un porcentaje considerable tiene menos de 5 años de experiencia, también se destaca que un 30% tiene entre 5 y 10 años de experiencia, esto sugiere que las barreras y desigualdades de género persisten independientemente de la antigüedad laboral en el sector.

En el balance vida-trabajo, se observó que las mujeres cargan con la responsabilidad de los hijos, lo que suma una obligación más y las lleva a cumplir un rol de doble rol. Aquí se halló que, por causa de la maternidad, las mujeres tienen una mirada negativa, a la hora de los ascensos, crecimiento y contratación.

El análisis de los resultados de la encuesta revela una conclusión alentadora: se evidencia una diversidad de funciones y roles desempeñados por las mujeres en la industria minera. Esto muestra un avance en la equidad de género dentro del sector. Sin embargo, se necesita seguir impulsando la promoción del crecimiento y desarrollo profesional de las mujeres en la industria minera.

En la encuesta se analizó la percepción con respecto a la, equidad en las oportunidades de promoción. Aunque el grupo más numeroso de respuestas fue el de "TAL VEZ", lo que indica cierta ambigüedad o incertidumbre, también es significativo el número de respuestas negativas, donde las encuestadas manifestaron que no perciben equidad en las oportunidades de promoción.

A partir de los relatos y experiencias compartidas, se puede concluir que existe una

presencia significativa de discriminación de género en el ámbito laboral. Las personas encuestadas, han enfrentado diversos tipos de discriminación, como la falta de oportunidades de ascenso, la asignación desigual de tareas, comentarios y actitudes sexistas, acoso, amenazas y lenguaje inapropiado.

Las mujeres han sido perjudicadas en el proceso de selección, donde hombres menos calificados o con menos experiencia han sido favorecidos, algunas han sido asignadas a tareas pesadas fuera de su perfil, mientras que a masculinos se les ha relegado de la misma tarea.

El acoso y las amenazas, también son problemas recurrentes en estos relatos, desde intentos de agresión física, hasta situaciones de mobbing, acciones que crean un ambiente de miedo e inseguridad en el trabajo, decantando en la salud mental y el bienestar de las personas. Quedo en evidencia la discriminación de género en el ámbito laboral, lo cual viola los derechos esenciales de las trabajadoras.

El análisis de la percepción sobre la representación de las mujeres en roles de liderazgo, revela conclusiones relevantes, se observa variedad de matices en las respuestas, en su mayoría las encuestadas consideran que, se está experimentando un proceso de crecimiento. Esto implica que, según la percepción general, se produce un aumento progresivo, este fenómeno se puede interpretar como indicador de cambios de cultura organizacional y de las prácticas de selección y promoción.

Los puntos destacados, de los aspectos positivos de trabajar en minería se centró en, la oportunidad de roles desafiantes y técnica, donde se puede desarrollar habilidades técnicas propias del trabajo. Por otro lado, la evolución hacia una mayor inclusión de género, reconociendo que el sector está evolucionando en materia de inclusión e igualdad.

Se destacó el impacto positivo que tienen en la industria minera. Esto refleja una mayor valoración de las habilidades y contribuciones de las mujeres en el sector, lo cual contribuye a romper estereotipos de género y promocionar la igualdad de oportunidades. Por último, los beneficios económicos, como también, la adquisición de experiencias.

Con respecto a la diversidad e inclusión, se puede concluir que existen diversas propuestas y enfoques, que podrían contribuir al este objetivo, como la concientización

sobre un entorno laboral positivo y respetuoso. Las propuestas hacen foco, en la atención hacia las estadísticas reales que desafíen los estereotipos y creencias limitantes, hasta el apoyo a las trabajadoras en el equilibrio entre sus responsabilidades laborales y personales. Se manifestó la necesidad de la contratación y promoción activa de mujeres en roles técnicos y de liderazgo, así como la creación de programas de mentoría y capacitación para respaldar su desarrollo profesional.

De los consejos ofrecidos, de las mujeres de la industria, se deduce que, si bien se presentan obstáculos, también hay oportunidades de crecimiento. Estos consejos transmiten un mensaje de fortaleza, perseverancia, instando a otras mujeres a no dejarse intimidar por los estereotipos de género y luchar por un lugar en la actividad.

Basándonos en la información presentada, los resultados demostrados en la investigación respaldan la hipótesis planteada en la tesis. Según los hallazgos, la mayoría de las mujeres entrevistadas, expresaron que la implementación efectiva de políticas empresariales de género en la industria minera argentina, tendría un impacto positivo y relevante en la inserción laboral de las mujeres, así como en la igualdad de oportunidades y las condiciones de trabajo.

Además, se abordaron aspectos relacionados con la capacitación y la concientización sobre conductas inapropiadas, así como el fomento de comportamientos deseables, asentados en la base del respeto mutuo. Indudablemente la implementación de políticas empresariales de género puede generar mejoras significativas en la participación y las condiciones laborales, afirmación que se vio reflejada en el trabajo de campo.

En términos de calidad de vida, se espera que esta investigación tenga un impacto en la mejora de las condiciones laborales, la cultura organizacional y las oportunidades de carrera, para las mujeres en la industria minera, lo que a su vez contribuirá a una mayor satisfacción laboral y bienestar general, siendo estos los valores centrales de este trabajo final de maestría.

En conclusión, se ha logrado identificar varios temas significativos, que reflejan los desafíos y las oportunidades que enfrentan las mujeres. Sin embargo, cabe destacar que estos temas solo son la punta del iceberg de una problemática mucho más amplia, que se le comenzó a dar visibilidad en la gestión diaria y para las áreas encargadas del personal,

poniendo especial atención entre las relaciones interpersonales.

Es vital que las compañías, se comprometan activamente a establecer políticas y programas, que fomenten la igualdad de oportunidades, el acceso a cargos de liderazgo y la eliminación de las barreras. Si bien se han abordado algunos aspectos relevantes, aún hay muchos temas más que evaluar y mejorar dentro de la industria.

Referencias bibliográficas

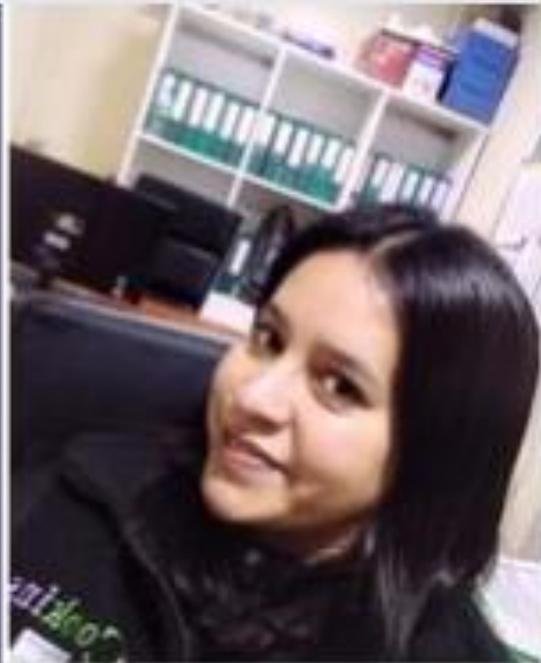
- ACNUDH. (abril de 2024). *Estereotipos de género*. Obtenido de Naciones Unidas Derechos Humanos Oficina del Alto Comando:
<https://www.ohchr.org/es/women/gender-stereotyping>
- Actis Di Pasquale Eugenio, M. E. (2010). *Crisis mundial y mercado de trabajo Argentino: impacto diferencial entre mujeres y varones*. Buenos Aires: IAFFE Annual Conference.
- Alizade, M., & Seeling, B. (2007). *El techo de Cristal*. Buenos Aires: Lumen.
- Aspiazu, E. L. (2014). Conciliación entre el trabajo y las reponsabilidades familiares. *CONICET*, 177-194.
- Barrancos, D. (2012). *Mujeres en la sociedad Argentina*. Buenos aires: Sudamericana.
- Beauvoir, S. D. (1989). *El segundo sexo*. New York: Vintage Book.
- Bourdieu, P. (1985). *Lenguaje y poder simbólico*. Madrid: Colmenar Viejo.
- Bourdieu, P. (1998). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.
- CEP-XXI. (2022). *Equidad de género en la industria minera argentina: datos para la acción*. Buenos Aires: Banco Interamericano de Desarrollo (BID) . Obtenido de https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_16_a.pdf
- Dirección de transparencia en información Minera. (2023). *Empleo Minero en Argentina*. Buenos Aires: Ministerio de Economía.
- Eddy Lavandaio, E. C. (2004). *Historia de la minería Argentina*. Buenos Aires: Segemar.
- Estrelles, G. T. (2011). *Situación actual de la minería en Argentina*. Buenos aires: Yunque.
- Farfan, M. V. (2018). El trabajo de las mujeres en la pequeña minería. *Universidadesd Politecnica Salesiana-Grado*, 29.
- Faur, E. (2019). *El cuidado infantil en el siglo XXI*. Buenos Aires: Siglo XXI editores.
- Gallup, O. Y. (2017). *Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo*. Ginebra: Ginebra oficina internacional del Trabajo.
- Graf, N. B. (2011). *El retorno de las brujas, incorporación, aportaciones y crítica de las mujeres a la ciencia*. Mexico: UNAM.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2017). *Censo Nacional a la Actividad Minera (CENAM-17)*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Obtenido de <https://www.indec.gob.ar/indec/web/Nivel4-Tema-3-7-139>

- Juan, S. I. (7 de Mayo de 2020). El Archivo General de la Provincia Conmemora el día de la Minería. *Prensa Ministerio de Gobierno*, pág. 3.
- Karamoto, J. (2000). *Las aglomeraciones productivas alrededor de la minería*. Caribe: Naciones Unidas Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Lagarde de los Rios, M. (2022). *Claves feministas para la autoestima de las mujeres*. Buenos Aires: Siglo veintiuno.
- Lecca, E. R., Raez, L., & Boza, O. C. (2013). *Riesgos Psicosociales*. Lima: Industrial data.
- Maceira, D., & Cortartese, V. (2005). *Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres*. Buenos Aires: Ministerio de trabajo empleo y seguridad social.
- Machado, H., Svampa, M., viales, E., Giraud, M., Wagner, L., Antonelli, M., . . . Tuebal, M. (2011). *15 mitos y realidades de la minería transnacional en la Argentina*. Buenos Aires: El colectivo.
- Maurizio, L. B. (2003). *Movilidad ocupacional en Argentina*. Mendoza: ASET.
- Medina-Vincent, M. (2020). *Mujeres y discurso gerenciales*. Granada: Comares.
- Morlegan, L. P., & Ayala, J. C. (2011). *El comportamiento de las personas en las organizaciones*. Buenos Aires: Prentice Hall.
- OIT. (2019). *Las mujeres en la gestión empresarial*. Organización Internacional del Trabajo: Oficina de actividades para los emprendedores.
- OIT. (2021). La mujer en la minería, hacia una igualdad de género. *Departamento de políticas sectoriales*, 50-55.
- Quindimil, D. (2007). *La comunicación interpersonal en las organizaciones*. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires.
- Ritter, M. (2008). *Cultura Organizacional*. Buenos Aires: DIRCOM.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson.
- Secretaría de Minería. (2022). *Género en el sector minero argentino*. Buenos Aires: Banco Interamericano de Desarrollo.
- SIACAM. (2022). *Sistema de Información Abierta a la Comunidad sobre la Actividad Minera en Argentina*. Obtenido de La minería en números: <https://www.argentina.gob.ar/economia/mineria/siacam>
- WOMENCEO. (2023). *II Estudio sobre mujeres en el directorio de las empresas del mercado de valores*. Perú.

Anexo 1. Fotográfico

Estas fotografías fueron compartidas por las encuestadas:





Anexo Encuesta

Encuesta realizada mediante formulario de Google Form:

<https://forms.gle/5wwM9YZw997iyFCo8>

Sumando roles: la mujer en la actividad Minera Argentina

Cuestionario para la tesis final de Maestría

** Indica que la pregunta es obligatoria*

1. Nombre *

2. Indique su nivel educativo *

Marca solo un óvalo.

- primario
- secundario
- Terciario
- Universitario o mas

3. ¿Cuál es tu rol o posición o cargo, dentro de la industria minera? *

Marca solo un óvalo.

- Tareas generales
- Administracion
- Operaciones
- Mando medio
- Jerarquico

4. ¿Cuánto tiempo has trabajado en el sector minero? *

Marca solo un óvalo.

- de 1 a 5 años
- de 5 a 10 años
- mas de 10 años
- Otros: _____

5. ¿Cuáles son los principales desafíos que has enfrentado como mujer en la industria minera?

6. ¿Crees que existe equidad a la hora de promover? *

Marca solo un óvalo.

- Si
- No
- Tal vez

7. ¿Cómo describirías el ambiente laboral en las empresas mineras en las que has trabajado? *

8. ¿Crees que existen oportunidades de crecimiento profesional equitativas para las mujeres en el sector minero argentino?

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 Tal vez

9. ¿Has experimentado discriminación de género en tu trabajo en la industria minera? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 Tal vez

10. Si has sufrido algún episodio incomodo o de discriminación, ¿Podrías relatarlo?

11. ¿Cuál es tu percepción sobre la representación de las mujeres en roles de liderazgo dentro de las empresas mineras? *

Marca solo un óvalo.

- nula
 escasa
 en crecimiento
 totalmente visible

12. ¿Qué aspectos destacarías como positivos de trabajar en el sector minero argentino como mujer? *

13. ¿Cómo crees que el sector minero argentino podría promover la diversidad de género y la inclusión en el lugar de trabajo? *

14. ¿Qué consejos o recomendaciones darías a otras mujeres que estén considerando una carrera en la industria minera? *
