

WIM

WOMEN IN MINING ARGENTINA

Boletín Mensual

Women in Mining Argentina
#21 abril 2022



MIEMBROS WIM



Promoviendo el desarrollo de la
mujer en la industria minera



www.wimargentina.com.ar

mrodriguez@wimargentina.com.ar | pfigueroa@wimargentina.com.ar | cgonzalez@wimargentina.com.ar

ABRIL MES DE LA TIERRA



WIM
WOMEN IN MINING ARGENTINA

Seguimos trabajando por
una minería ambientalmente
sostenible y socialmente inclusiva



Por WiM Argentina

Mes de la Tierra: Minería, esa industria necesaria para el planeta

Cada 22 de abril desde 1970 se celebra el Día Internacional de la Madre Tierra, una jornada para llamar a la acción y aunar esfuerzos en torno a la protección del ambiente. La minería, como industria alineada a los Objetivos para el Desarrollo Sostenible y encargada de proveer aquellos minerales indispensables en la transición energética, tiene la posibilidad de construir nuevas producciones de sentido en torno al rol vital de este sector para alcanzar la sostenibilidad global.

A medida que la crisis ambiental va en aumento, el abordaje de esta emergencia de escala planetaria se torna urgente y prioritario. Como indica la Organización de las Naciones Unidas (ONU), de no accionar rápidamente estas alteraciones negativas en nuestro ecosiste-





ma terminarán por socavar los logros en materia de desarrollo que tanto ha costado conseguir, acarreado problemáticas que afectan a la naturaleza y generan a la vez profundos impactos económicos, sociodemográficos y relacionados a la salud.

Para lograr un futuro más próspero en materia ambiental y alcanzar las metas climáticas signadas en los distintos programas marco -tales como el Acuerdo de París-, la sociedad en su conjunto tendrá que atender las múltiples necesidades

emparentadas con la construcción de un entorno sostenible, con los gobiernos, las instituciones internacionales y el sector privado comprometido a liderar esta transición.

En palabras de la ONU, el bienestar de los jóvenes y de las generaciones futuras depende de una ruptura clara con las tendencias actuales de deterioro del medio ambiente, siendo cruciales los diez próximos años: "La sociedad debe reducir las emisiones de dióxido de carbono en un 45% de aquí a

2030 en comparación con los niveles de 2010 y alcanzar las cero emisiones netas en 2050, a fin de limitar el calentamiento a 1,5 °C en consonancia con el Acuerdo de París y, al mismo tiempo, conservar y restaurar la biodiversidad y minimizar la contaminación y la generación de desechos".

En este complejo marco, la minería también se enfrenta a una revolución destinada a mejorar su capacidad de respuesta a la situación global ligada al ambiente y deberá seguir atendiendo, como ya sucede de manera creciente, todas las inquietudes sociales ligadas al uso del agua, la preservación de la biodiversidad y la huella de carbono.

Cada vez con más datos, más desarrollo tecnológico y más conocimiento, vemos que sistemáticamente se están mejorando las prácticas ligadas al trabajo minero y destinando grandes recursos para volver a las operaciones más seguras, sustentables y eficientes.

Considerando esto, en el Mes de la Tierra las mujeres mineras de Women in Mining Argentina creemos que el camino de la sustentabilidad y la equidad es la única ruta posible para encauzar el verdadero despliegue de una actividad de la magnitud de la minería; un sector que será crucial para poder redefinir la manera en la que nos desarrollamos y que proveerá de elementos críticos como el litio o el cobre, cruciales para reducir emisiones, producir mejor y evitar que esta situación escale hacia un punto de no retorno. ●

WiM Argentina participó del programa “Mujeres STEM en Minería” de International Women in Mining

La organización participó de la puesta en marcha de un programa de IWIM que busca ir a fondo con la participación de mujeres y niñas en la educación STEM o CTIM, acrónimo que contempla las áreas ligadas a ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. “Sabemos que el número de mujeres con participación en carreras terciarias ligadas a las ciencias duras ha aumentado, pero no es suficiente para lograr un cambio integral, sostenible y a largo plazo”.

Del evento participaron por WiM Argentina las representantes Nora Fiorini, Marita Ahumada y Mercedes Rodríguez, quienes compartieron estrategias posibles y experiencias prácticas relacionadas a cómo atraer talento femenino a la industria minera, contemplando la formación y capacitación en grados iniciales y también en carreras de grado. “Es un trabajo que hay que comenzar desde muy chicas, no es fácil cambiar una visión compartida y consolida-

da en el seno de la sociedad sobre qué carreras, qué empleos y áreas son las que las mujeres deben o no participar”, señaló en este sentido Mercedes Rodríguez, directora de RR.PP en Women in Mining Argentina.

Para WiM Argentina, la clave para un cambio real se basa en trabajar con los factores que provocan el abandono o el desinterés de las niñas para así abordar las barreras estructurales que enfrentan las mujeres cuando traba-

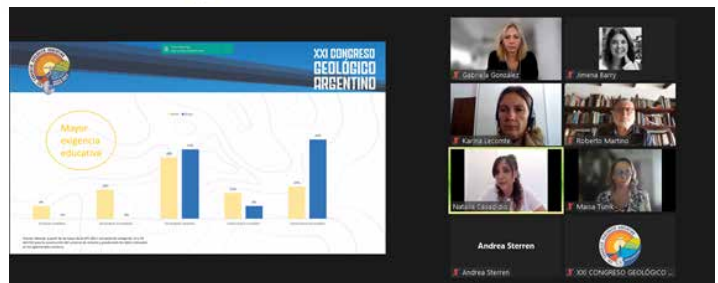


jan en áreas STEM. Para el evento, las representantes de WiM brindaron algunos ejemplos concretos como las sinergias que la organización está promoviendo con la Universidad Nacional de San Juan y las posibilidades que se han abierto en el último tiempo principalmente en regiones mineras con respecto a la formación y capacitación de jóvenes profesionales.

En relación a éste último punto, algunos aspectos focales para consolidar la presencia femenina en la industria y en carreras CTIM se basan en:

- Diluir los estereotipos del rol de la mujer desde temprana edad.
- Destacar a las mujeres que han desafiado estas barreras.
- Proporcionar más información sobre las oportunidades que abren las carreras STEM en mujeres.
- Reestructurar la vida laboral y familiar y el rol de la mujer dentro del hogar.
- Equiparar las licencias de maternidad y paternidad.
- Trabajar con consultores de reclutamiento enfocados en una comunicación inclusiva.
- Suscribir a programas internacionales y trabajar de manera interdisciplinaria. ●

La organización, presente en el XXI Congreso Geológico Argentino



WiM Argentina participó de la mesa redonda sobre “Mujer en el campo de las geociencias: actualidad y desafíos”, un nuevo espacio para analizar el lugar de la mujer en la Industria.

En esta oportunidad fue Natalia Casadidio quien representó a WiM. Natalia es socióloga, magíster en Política y Planificación Social, especialista en Gestión Social, Minera y ambientalista.

Estuvo acompañada en esta mesa por Gabriela González, Andrea Sterren y Karina Lacoste; representantes de diversas instituciones.

La pregunta disparadora del debate fue: ¿Quién es responsable de la brecha de género en el mercado laboral minero? ¿El estado, las empresas, nosotras; nuestras familias? Con opiniones de las especialistas, información estadística y datos duros se

concluyó que, pese a los avances registrados, todavía persisten los obstáculos culturales ya que están cimentados sobre múltiples estructuras que deben trabajarse de forma particular y específica: “Reconocer cuáles son esas zonas grises es un primer paso para empezar a cambiar la historia”, explicó la especialista en este sentido.

La socióloga Natalia Casadidio resaltó “la dualidad en la que vivimos hoy las mujeres” instalada entre dos paradigmas: “Por un lado nuestra cultura y crianza, vinculada al cuidado de la familia, los hijos y nuestra casa. Y por el otro las oportunidades que no queremos dejar pasar a nivel laboral y profesional. Esta es una dualidad que nos presiona”. Además, Casadidio afirmó que “necesitamos políticas para conciliar nuestro mundo privado y laboral” y para alivianar cargas innecesarias en la mujer: “Precisamos generar políticas que permitan la inclusión, una crianza compartida, flexibilidad laboral; políticas que aseguren nuestra participación en la industria en cualquier puesto y región y que esta participación se garantice a través de distintas leyes”.

Como respuesta al interrogante planteado, las integrantes de la mesa de mujeres ligadas al ámbito de la geología concluyeron que la brecha de género en el mercado laboral minero es un fenómeno multicausal donde “todos somos responsables ya que es una construcción que involucra a cada mujer, a cada familia, a cada empresa, a los estados y a cada comunidad”.

El 15 de junio se celebrará el Día Internacional de la Mujer en Minería

IWIM

Una celebración global de las mujeres en minería, iniciativa de International Women in Mining (IWIM).

La organización International Women in Mining (IWIM) celebrará el primer Día Internacional de la Mujer en Minería el próximo 15 de junio. Este será un día para celebrar la perseverancia, las contribuciones, el talento y el espíritu de las mujeres. También será una jornada para traer a la luz los avances logrados y las oportunidades disponibles para que la industria continúe siendo sostenible, diversa e inclusiva.

Este día será conmemorado por un evento de dos horas en el cual relatores invitados presentarán charlas plenarias, a la vez que se realizará una muestra de las experiencias de mujeres en minería de todas partes del mundo. El Día Internacional de la Mu-

jer en Minería será celebrado anualmente por todos los actores en la industria minera global y busca ser parte del calendario global del sector minero.

¿Cómo puedo participar?

El Día Internacional de la Mujer en Minería presentará las experiencias, esperanzas y aspiraciones sobre la industria, y celebrará los logros personales de las mujeres en el sector minero.

Para ser parte, envía un video de 30 segundos donde se muestre tu trayectoria en la industria y tu mirada sobre la participación femenina en este sector. El video será subido al canal de YouTube de IWIM y será exhibido en el sitio web del evento. ●

Los videos y las fotografías serán aceptados hasta el 10 de junio. ¡Sumate!





Gremios: Desde AOMA, Laplace reivindicó acuerdo con Lundin, destacó la inclusión de la identidad de género y las perspectivas de la industria

El máximo dirigente gremial de la industria minera aseguró a la prensa que en el mes de mayo “se habrá normalizado institucionalizado de AOMA por el acto eleccionario previsto para los días 10, 11 y 12” del mes de mayo, fechas en las que se lleva-

rán a cabo las elecciones del gremio a nivel nacional y regional. La entidad gremial avanzó profundamente, en un acuerdo con la empresa Lundin, en instalar la inclusión de ambientes de trabajo igualitarios con diversidad de género.

En la misma línea, Héctor Laplace, señaló que “AOMA, junto a otras entidades gremiales se normalizarán tras la postergación en la renovación de autoridades que se dispuso en el año 2020 en todo el país por el gobierno nacional” como consecuencia de la pandemia.

Explicó que en la Asociación Obrera Minera Argentina “como dato distintivo, todas las listas presentadas fueron aprobadas, con lo cual, esto habla a las claras de la democracia interna que tiene nuestra asociación”. De esta manera “aquellos trabajadores y trabajadoras mineras que quieran presentarse en una elección de nuestra asociación tienen la absoluta libertad para hacerlo, por supuesto, cumpliendo con la legislación en vigencia y nuestros estatutos”. Asegurando seguidamente que “para el 20 de mayo estarán asumiendo las nuevas autoridades en la administración central y en todas las seccionales” del país.

Consultado sobre el balance que realiza desde que asumió en el año 2004 señaló que “desde aquél entonces vengo ejerciendo el cargo de secretario general de esta organización y el de presidente de la Obra Social de la Actividad Minera, (OSAM). Estoy orgulloso de ello, no es tarea sencilla, pero hay un equipo detrás de uno que está permanentemente al pie del cañón, trabajando a la par”.

En un claro mensaje que habla del actual presente de la entidad, Laplace indicó que “es estimable el respaldo, el apoyo, el trabajo que se hace desde las distintas seccionales del país, que me alivianan bastante la tarea, más allá de que conducir no es cosa fácil, creo que lo debemos estar haciendo relativamente bien por lo menos para la inmensa mayoría; si Dios quiere, vamos a estar transitando los próximo 4 años en la institución”, indicó.

Al referirse a la actividad minera expresó que “viene creciendo

constantemente. A principios de siglo, escasamente 20 años atrás, nosotros estábamos con poco más de 8 mil afiliados, hoy estamos en los 30 mil” ejemplificando así el crecimiento de las últimas décadas.

“Esto marca a las claras que no solamente creció la institución, sino que también lo ha hecho la actividad minera en el país. Esto me llena de satisfacción y orgullo, pero sin dudas también son todas obligaciones que se van asumiendo” destacando los nuevos subproductos que ya se están explotando.

A la vez, puso de relieve “lo que está pasando en nuestro noroeste con el litio habla a las claras de que tenemos que estar presentes, para atender como corresponde a los compañeros trabajadores”. Aseguró que desde AOMA “debemos aggiornarnos permanentemente para cumplir con las expectativas de nuestros representados”.

Manifestó su orgullo al referirse a los salarios que se perciben en la minería metalífera “la que se iguala al petróleo” como los sectores mejor remunerados. Asegurando que el tema de mejoras salariales es una búsqueda “constante en todas las ramas de la industria”. Reflexionó que para alcanzar estos objetivos “no hay demasiados secretos, es trabajar responsable y constantemente”.

Consultada su visión sobre la explotación de los proyectos de litio en el Noroeste del país, concretamente en Catamarca, el máximo referente sindical manifestó que “el salar que tenemos en el oeste catamarqueño es una oportuni-

dad inmejorable, como la tenemos también en la cordillera hacia las provincias de Salta y Jujuy. Son oportunidades que se están brindando, donde el litio, indudablemente, va a ser un mineral de futuro”.

Específicamente se refirió “al Salar del Hombre Muerto, ubicado en las provincias de Catamarca y Salta, es una de las alternativas válidas” y estimó que “a partir de la electromovilidad y las energías renovables, el litio es un mineral absolutamente necesario para ello”, consideró.

“Indudablemente el cobre será también un mineral de futuro, con lo cual tenemos que estar con grandes expectativas para ver si podemos ir desarrollando inversiones en este mineral porque va a ser necesario explorar y explotarlo” asegurando al mismo tiempo que “se habla que el cobre en un vehículo eléctrico implicará multiplicar por 7 su uso actual” para las nuevas movilidades.



Acuerdo con "Josemaría" sobre diversidad de género

Tras hacer referencia a la explotación del cobre como captador de inversiones y de generación de empleo, el dirigente de AOMA explicó que "hace escasos días hemos firmado un acta de acuerdo con el sector empleador de Josemaría, donde empezamos a dar los primeros pasos para la futura Convención Colectiva de Trabajo de Empresa (CCTE)". Si bien reconoció que "aún faltan



muchos pasos por dar al no estar aprobado el Informe de Impacto Ambiental", empresa y gremio, abordaron las futuras relaciones laborales entre ambos.

En lo referido a la obra civil para construir el yacimiento comentó que "se está especulando que habrá de 8 a 10 mil personas trabajando en la construcción" para lo cual invitó a "imaginar lo que esto implicará para San Juan y para las adyacencias del emprendimiento".

"Estamos todos expectantes para que esto se pueda llevar a cabo y ojalá pueda hacerse porque va a dar la oportunidad a la provincia de San Juan de seguir con este crecimiento importantísimo que viene demostrando a través del tiempo con los proyectos de nuestra actividad minera".

Laplace también agregó que con esta "acta firmada" con la empresa Lundin, titular del emprendimiento, se darán "los primeros pasos en el proyecto a los efectos de dar cobertura a 60 compañeros convenionados, los que actualmente trabajan allí y se relacionan particularmente con las tareas exploratorias".

Aseguró Laplace que "los sueldos que se han fijado duplican o triplican la Convención Colectiva del Trabajo de la actividad. Esto es por demás importante, y es una tarea pendiente que aún tenemos con GEMERA (Grupo de Empresas Mineras Exploradoras de la República Argentina) de poder discutir las distintas alternativas del personal en tareas de exploración" que se emplean actualmente.

El representante gremial explicó a su vez que en San Juan existen al presente "alrededor de 800 trabajadores que están en la fase exploratoria y aún no hemos podido formalizar una CCT con GEMERA", reiterando una vez más que "es una tarea pendiente que ojalá pronto la podamos llevar a cabo porque muchos compañeros la están esperando".

En otra línea, destacó que desde el gremio se planteó en el acta, el tema de la igualdad de género. Para lo cual dijo que "hemos firmado justamente con la empresa

para facilitar las condiciones para incorporar el trabajo igualitario con diversidad de género. Esto es absolutamente importante, reivindicativo, moderno y de futuro, porque aquí se incluyen todas las personas con independencia de género y/o elección sexual".

Aseveró que "estas decisiones las estamos haciendo desde nuestra institución y con el acompañamiento de la empresa". "Esto marcará un rumbo porque no se si hay muchos CCT donde encontrarán este tipo de articulados con relación al tema de igualdad de género". Para lo cual estimó que para él y AOMA "es sumamente importante garantizarles la oportunidad del derecho a la identidad de género" y de esa manera "poder promover y garantizar la igualdad de oportunidades en la formación, la promoción laboral y en su salario", lo que habla a las claras "de cuál es la política de nuestra institución".

Por último, el referente gremial de la industria minera especificó que "como organización sindical siempre estamos pretendiendo más para nuestros compañeros porque esto significa darles una mayor calidad de vida. Pero, el solo hecho de decir que tenemos un punto de partida para desembocar en el futuro en una CCT con las empresas exploradoras del país, será por demás importante". Para lo cual dijo que se debe "destacar la predisposición que ha marcado el grupo Lundin para poder hacer esta primera introducción al futuro CCT. Esto ha sido un trabajo desarrollado fundamentalmente por la seccional San Juan, liderados por Iván Malla y todo su equipo de trabajo", a quienes agradeció. ●

Acompañar la maternidad: más del Programa de Diversidad e Inclusión de Eramine Sudamérica

Por Eramine Sudamérica

Estamos construyendo todos los días un espacio de trabajo en el cual podamos sentirnos seguros y orgullosos de ser parte, promoviendo una cultura inclusiva y diversa, celebrando lo que nos hace únicos y diferentes, generando un ambiente donde estemos valorados, involucrados, integrados y comprometidos con cada una de las responsabilidades asignadas.

Hemos asumido compromisos con nuestra política de derechos humanos, diversidad e inclusión, implementando una serie de acciones y actividades que potencien nuestros valores y nos permitan vivirlos; por ello nos complace compartir con la Comunidad Eramine las siguientes acciones en brindar apoyo, adaptación y flexibilidad a las madres en su nueva situación familiar para que puedan acompañar el crecimiento a su hijo/a

en sus primeros meses de vida, logrando de esta manera equilibrar la vida personal, profesional y estimular la continuidad laboral.

Inicio de Licencia: Se iniciará a partir de la fecha que el médico tratante considere clínicamente aceptable según las localizaciones de trabajo (tanto en la oficina como en el salar), comenzando a contabilizar el inicio de la licencia 15 días antes de la fecha de nacimiento real.



Licencia Adicional por Maternidad: Eramine Sudamérica otorgará una Licencia Especial de Asistencia por Maternidad de 30 días adicionales una vez finalizada la licencia legal por maternidad (comprende 60 días luego del nacimiento), y/o solicitud de excedencia (90 días).

Regreso Gradual: Con el espíritu de acompañar a la reinserción de las madres y minimizar el impacto al volver a las jornadas de trabajo y/o sistema de roster y definido la fecha de finalización de la licencia, según punto anterior, se establecerá el siguiente cronograma de "regreso paulatino" por el término de 30 días, tanto para las localizaciones de las oficinas de la empresa en Salta como en sitio en la operación:

- Alternancia presencial y modalidad de trabajo en casa.
- Los días de trabajo serán de 4x3 (de martes a viernes).

Pagos de Licencias: Eramine Sudamérica cubrirá el 50% de la licencia por periodo de excedencia, y el 100% de la licencia especial por asistencia por maternidad.

Asistencia por Guardería: En caso de que la madre deba requerir la asistencia de una guardería y/o cuidadora, Eramine Sudamérica cubrirá el 50% de dicho costo por un año.

Estas acciones son parte del Plan Integral de Diversidad e Inclusión iniciado en febrero del año 2021 en relación con Licencias por Paternidad. Seguimos trabajando con seguridad y con responsabilidades individuales y sociales en la construcción de una operación sustentable y de calidad. ●

La historia de la mujer con dos pasiones que es responsable de la seguridad de 4.500 mineros

Via Infobae

Es supervisora de seguridad en Veladero, la mina ubicada en la provincia de San Juan. Combina sus semanas entre la altura de la mina y la vuelta a casa junto a su familia. Una mujer con dos pasiones que busca constantemente nuevos desafíos.

Tania Ribes vive dos vidas en una. Su historia está plagada de esfuerzo y perseverancia, pero por sobre todas las cosas prima el amor que le pone a todo lo que hace. Y no es poco.

Oriunda de San Juan, estudió en la Universidad Católica de Cuyo.



Quería ser abogada y se esforzó mucho para ello. Sin embargo, a veces el destino tiene otros planes. Su hermano, que estudiaba Higiene y Seguridad, en cada charla, de a poco, la fue entusiasmando para virar el timón. Con una carrera a punto de finalizar decidió que el camino elegido a lo mejor no era el perfecto. Por eso, se embarcó en Higiene y Seguridad.

Comenzó a buscar trabajo en algo que -sin imaginarlo- le apasionaba. Enviaba cientos de currículums pero, hace doce años, el rol de la mujer estaba más sectorizado. Recuerda que en esos años, el rol de la mujer en la minería y, sobre todo en la higiene y seguridad laboral, y prevención de riesgos, era difícil. Sin embargo, jamás bajó los brazos. De tanto insistir para cumplir su meta, logró que una empresa sanjuanina, dedicada al mantenimiento de líneas eléctricas, le brindara esa única y gran oportunidad. Ahí, por primera vez subió a Veladero.

Pasaron diez años de aquella experiencia que le marcaría la vida. A partir de allí, su realidad se dividió en dos. Comenzó a pasar la mitad del mes en la mina a casi 5.000 metros de altura y la otra -bajaba- (como ella dice) para estar con sus hijas. Dos niñas que, en aquellos años, tenían cinco y doce años. Para una madre soltera, el reto no podía ser más difícil pero igual de desafiante. Tenía la oportunidad de trabajar en lo que tanto amaba y sumar su experiencia en pos de la seguridad. "El interrogante más grande era qué iba a pasar si yo no estaba y a ellas les sucedía algo. Fue una decisión bastante compleja.

De todas maneras, no estar presente, no significa que una deja su rol de mamá, porque estás al 100% atenta a lo que pasa en tu hogar, todos los días", cuenta Tania.

Luego de desempeñarse en Veladero en diferentes posiciones, hoy está a cargo de la supervisión de seguridad. Sus días en la mina se resumen en una frase

hablar con la gente y realizar capacitaciones". Para Tania, toda situación de peligro es evitable y hay que trabajar permanentemente para hacer de la mina un sitio seguro. Tarea que considera cumplida.

En 2021, más de 4500 colaboradores y 900 empresas proveedoras forman parte del equipo de Veladero. El 91% de los trabaja-



que repite como un mantra: "La seguridad para mí acá es fundamental. Es que todas las personas vuelvan a sus casas en las mismas condiciones en las que llegaron".

Sus días comienzan al alba

Desayuna en el comedor, rodeada de sus compañeros -en su mayoría hombres- y, con la sonrisa que siempre la caracteriza, se sube a la camioneta y, luego de una charla técnica diaria, recorre el territorio para cerciorarse de que todo esté en orden. "Un día mío en Veladero no es rutinario. Así como tenemos condiciones climáticas cambiantes, las actividades de Veladero son diferentes todos los días. Lo habitual y normal es llegar a la oficina, verificar los mails, hacer recorridos,

dores y más de 400 empresas son oriundas de San Juan. Su misión es ser una mina de oro de clase mundial, con un ambiente libre de peligros y trabajadores plenos, que cree valor a largo plazo para sus comunidades y socios.

Su segunda vida: la vuelta a casa

Ya sin su casco minero, si bien su corazón late cada vez que menciona Veladero, admite que con los años se le hace más difícil dejar a la familia. Sin embargo, rescata que cada vuelta a casa es un encuentro plagado de abrazos y besos. Hoy en su hogar la esperan sus hijas, que ya crecieron pero la reciben con el mismo amor que hace diez años atrás. Además, su esposo, que apareció en su vida para ordenarla, como

ella aclara, la espera con la comida lista para disfrutar los cuatro y ponerse al día. De todas maneras, entre sus pasiones destaca su amor por la cocina. "Hago las mejores pizzas y milanesas del mundo", cuenta con orgullo.

Orgullosamente sanjuanina como la mayoría de sus compañeros, Tania es una agradecida a su vida en Veladero. Es un lugar que le abrió las puertas y le brinda oportunidades para desplegar sus conocimientos en seguridad. Para ella y todos los amantes de esta profesión, la minería y el petróleo son dos grandes campos para poder aplicar los conocimientos adquiridos y se encuentran entre las industrias con mejores índices de seguridad del país. Además, reconoce que es una industria que se ha transformado en una fuente de oportunidades para muchas personas que no deben emigrar y encuentran el mejor trabajo cerca de casa.

Tania, esa mujer valiente que lidera un equipo de trabajo, que se encarga de algo tan primordial como la seguridad, sabe que su futuro está en Veladero. Que pueden pasar los años pero no se imagina haciendo otra cosa que no sea subir a la mina. Ahí está su otra familia: "Tenemos nuestra familia de sangre que es fundamental y por la cual estamos acá pero también tenemos nuestra familia laboral que son nuestros compañeros y compañeras de trabajo. Veladero es mi lugar, mi vida. Significa todo para mí", concluye emocionada. ●

Networking: un camino hacia el empoderamiento



**Por Solange Grandjean.
Presidenta de la Red de Mujeres
Latinoamericanas y del Caribe en
Gestión de Organizaciones*

"El empoderamiento femenino es un término acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekín) en 1995 para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder", UN Women.

Desde 1991 trabajo en redes de mujeres con el objetivo de potenciar y visibilizar los liderazgos femeninos. Pude conceptualizar mi forma de relacionarme laboralmente cuando escuché por primera vez la palabra *networking* en 1992 leyendo sobre la National Association of Female Executive – NAFE, una organización de mujeres empresarias

de Estados Unidos que ofrece educación, capacitación, desarrollo de habilidades y trabajo en red para mujeres del mundo empresarial.

Nace de esa idea la primera Red de Mujeres Ejecutivas de Argentina, liderada por Patricia Mendez Huergo. Un proyecto muy novedoso al que me sumé con mucho interés y expectativa. Con el paso del tiempo, la palabra *networking* se hizo más popular; a la vez, comencé a indagar en los temas de género y a entender por qué es tan necesario el *networking* para nosotras, las mujeres.

**Networking es una palabra inglesa proveniente de net, que significa "red" y de "work", que significa "trabajo", es decir que alude al trabajo en red, y también a la acción de "tender redes"*

Los varones se manejan históricamente a través de contactos; lo hacen con mayor familiaridad. Para nosotras es un desafío, si bien muchas ya hemos incorporado este modo de relacionarnos en el mundo laboral, todavía necesitamos difundirlo para potenciar e incorporar

esta modalidad como parte habitual de nuestras actividades.

Una red de colegas o profesionales de diversas disciplinas dentro o fuera de la organización en donde actuamos permite el conocimiento de nuevas realidades y, en algunos casos, se convierte en factor exponencial para la apertura de nuevos campos de acción. En los emprendimientos y búsquedas laborales, las redes son vitales. Las estadísticas muestran que la mayor parte de los empleos se consiguen a través de contactos. También se ha estudiado que cuando estamos interesadas en contactar profesionalmente a personas que no conocemos buscamos la ayuda de nuestros conocidos y personas de confianza.

Mantener una red de contactos exige dedicación y relaciones de mutuo intercambio. Las mujeres siempre fuimos buenas trabajando en red para ayudar a otras personas. En estos tiempos es fundamental crear redes para ayudarnos a crecer profesionalmente y proveernos soporte para nosotras. Esto exige no sólo compromiso sino también inversión. Inversión de tiempo y de dinero. Las mujeres necesitamos capacitarnos en aquello que no sabemos, no para ser especialistas sino, al menos, para tener conocimientos y estar enteradas de los temas que interesan e importan.

El *networking* posibilita el intercambio de información, estrategias y planeamiento de carrera, el apoyo profesional, el empoderamiento; en suma, una mayor visibilidad. Es importante incorporar el verdadero sentido de una red, tanto formal como

informal, para aprender y ejercitar: obtener diferentes tipos de información, intercambiar favores o contactos y reducir situaciones de conflicto a través de compartir y recibir soporte frente a situaciones difíciles por las que atravesamos cotidianamente. Entender estos principios básicos lleva tiempo, ya que algunas relaciones no se establecen inmediatamente y en forma espontánea, sino que requieren persistencia, tiempo y esfuerzo. Una no sabe todo, pero sabe quién lo sabe y eso es clave. Tejer redes es el camino para lograrlo.

Actualmente, como presidenta de la Red de Mujeres Latinoamericanas y del Caribe RedWIM pude observar que a las mujeres nos cuesta invertir económicamente para estar en una red. Estar en el mundo público, el del trabajo remunerado, exige que nos preparemos en varios aspectos e implica una inversión en nosotras mismas. Si no lo hacemos, ¿quién lo hará por nosotras?

El trabajo es arduo, pero señala una alternativa diferente para ir derribando los obstáculos que enfrentamos. Significa un paso más hacia la apertura y la posibilidad de crecimiento para las mujeres desde una perspectiva

más participativa. Creo profundamente que uno de los factores positivos del *networking* es apoyarnos para crecer, y que es una estrategia para achicar la brecha de género y para alcanzar el empoderamiento femenino.

Celebro la creación de la red Women in Mining Argentina que busca promover el desarrollo de la mujer en la industria minera. En un ámbito muy masculinizado, creo que este espacio es fundamental. Ojalá se sumen, crezcan, sean mentoras de nuevas generaciones y cada integrante contribuya desde sus potencialidades, sin olvidar que no es solamente para beneficio individual sino colectivo, para beneficio de todas. ●

**Solange Grandjean es Presidenta de la Red de Mujeres Latinoamericanas y del Caribe en Gestión de Organizaciones. Diplomada en Estudios Interdisciplinarios de Género. Licenciada en Publicidad y Analista en Medios de Comunicación Social. Becaria de 'Women in Management', Universidad de Lulea, Suecia. Becaria del "Programa de Liderazgo para el Desarrollo Sostenible en el Mercosur", CEADEL-ABDL y Fundación Kellogg. Coordinadora de Redes Sociales y TICs en UTEDYC. Especialista en comunicación, género y networking.*





Minería con M de Mujer en Cerro Moro

Por Yamana Gold - Estelar Resources

El mes de la mujer, con especial énfasis en el día 8 de marzo, se vivió intensamente en todas las minas operadas por Yamana en distintos lugares del mundo. La importancia de la Diversidad y la inclusión no es un tema menor para la compañía, que viene trabajan-

do fuertemente con el objetivo de lograr que sus equipos de trabajo tengan una representatividad compatible con la diversidad de la población donde cada una de sus minas está inserta, avanzando en el camino hacia una compañía más plural y democrática.

En ese eje de trabajo, “la implementación de políticas concretas de inclusión en búsqueda de una verdadera equidad entre los colaboradores, constituye uno de los desafíos más importantes que enfrentamos en Mina Cerro Moro”, señaló Carina Zini, superintendente

de Relaciones Comunitarias e Institucionales de la mina que Yamana Gold – Estelar Resources opera en el Macizo del Deseado, situada en el flanco noreste de Santa Cruz.

“Si bien somos conscientes de que queda aún mucho camino para recorrer en materia de inclusión, estamos muy contentos con los resultados obtenidos hasta el momento. El respeto mutuo, la puesta en valor de los talentos o virtudes de cada individuo y la equidad son los caminos que debemos recorrer en pos de lograr beneficios para toda la organización, los colaboradores y que la componen y en el mediano y largo plazo, para la comunidad en general” explicó Zini.

Diversidad, Inclusión y Respeto

Talleres, capacitaciones, charlas, actividades deportivas y turísticas, agasajos, reconocimientos y regalos, puesta en valor de nuestras mineras en medios tradicionales y redes sociales y otras actividades resumen un poco el trabajo realizado por los equipos de Cerro Moro en el camino hacia una minería más igualitaria e inclusiva.



Estas acciones son factibles y pueden viabilizarse en el seno del trabajo tripartito entre AOMA, el gobierno provincial y la empresa. La sinergia que se logra combinando estas tres fuerzas es, sin lugar a dudas, el camino para seguir avanzando. El objetivo es continuar gestionando, aunando consensos con las iniciativas o propuestas del gremio y el gobierno, seguir dialogando, seguir capacitando más mujeres santacruceñas, propiciando la generación de mano de obra local, proponiendo u

organizando talleres y espacios que contribuyan al desarrollo de una minería igualitaria, basada en la inclusión y el respeto mutuo, donde la pluralidad y la construcción conjunta de esta hermosa actividad permita que todas y todos puedan ser parte, ofreciendo su talento, creatividad y deseo de mejorar como elementos distintivos.

Durante todo el mes de marzo y los primeros días de abril, se trabajó intensamente, con motivación y convencimiento de que se avanza en el rumbo correcto, aunque cabe destacar que todas las minas de Yamana han asumido el compromiso de no circunscribir estas nuevas políticas de inclusión únicamente al mes de marzo. Minería con M de Mujer llegó para quedarse, es una decisión corporativa que implica un cambio de paradigma y un consecuente eje de trabajo a desarrollarse durante todo este año y también a futuro. ●



“Veo a las mujeres cada día más interesadas en seguir carreras técnicas”



En esta oportunidad dialogamos con la Ingeniera de Minas Andrea Tello, sanjuanina, egresada de la Universidad Nacional de San

Juan (UNSJ) en el año 2007. Ya graduada, se desempeñó en la actividad privada en Minera Santa Cruz, específicamente en la planta de procesamiento

de minerales y en los laboratorios químico y metalúrgico. Actualmente es docente de la carrera de Ingeniería de Minas de la Facultad de Ingeniería en

UNSJ, y a partir de su experiencia, observa que “muchos de los motivos por los que las mujeres no participaban en áreas relacionadas a la ciencia hoy están desapareciendo”.

Como Ingeniera de Minas, una carrera históricamente cursada por hombres, ¿cómo lograste trascender ese clima de época e inclinarte por esta especialidad? ¿Cómo se dio después el proceso de inserción laboral?

Cuando egresé de la escuela secundaria con el título de perito mercantil en el año 2000 no tenía en claro qué estudiar. Como casi todos los alumnos que deben decidir sobre su futuro, realicé distintas capacitaciones y tests vocacionales. Luego, en la FEDU (la Feria de la Oferta Educativa de la UNSJ) me explicaron de qué consistía la carrera, su salida laboral y las posibilidades de crecimiento profesional. Enseguida me gustó y decidí que era lo que quería hacer para el resto de mi vida. Una vez que obtuve el título comencé a trabajar en la provincia de Santa Cruz, actividad que desarrollé durante siete años hasta que formé una familia y volví a San Juan. Esta fue una decisión que tomé en familia y, si bien hay mujeres que son madres y siguen trabajando en una mina, en mi caso me incliné por dejar la industria in situ y desempeñarme desde otro lado. De regreso en mi provincia, tuve la oportunidad de ingresar como docente en el Departamento de Ingeniería de Minas, en donde me desempeño hasta el día de hoy.

Tuviste la posibilidad de tra-



bajar en la actividad privada y ahora en una universidad pública nacional. ¿En ambos sectores resultan igual de visibles las diferencias entre hombres y mujeres?

Particularmente durante el cursado de la carrera no advertí diferencia alguna. Si bien se notaba la diferencia de cantidad entre varones y mujeres, nunca vi en eso una desventaja. En la actividad privada me pasó lo mismo, siempre me desarrollé como minoría en cuanto al género, pero no tuve ningún problema en ello. Es lo que a mí me tocó vivir, pero imagino que hay

otras realidades.

Además de la docencia ejercés un cargo desde julio de 2021 como subjefa del Departamento de Ingeniería de Minas (DIM) de la Facultad de Ingeniería. ¿Qué desafíos se enfrentan en ese rol y cuáles son los proyectos que existen en la co-gestión de esa importante unidad académica?

Tenemos muchos proyectos y grandes desafíos. En el corto plazo estamos trabajando junto con la Jefa de Departamento y el resto del equipo docente de la carrera Ingeniería de Minas

en la acreditación de la carrera en la CONEAU. Esta actividad es un enorme desafío que nos va a dar la oportunidad de revisar el plan de estudio y fortalecer áreas que notamos que la industria nos está pidiendo, dándole la oportunidad a nuestros estudiantes de egresar como ingenieros más preparados, principalmente en el área de explotación de minas, junto con todas las herramientas que también necesitan saber de la industria minera.

A mediano plazo tenemos pendiente mejorar nuestros gabinetes de informática para dar soporte a los softwares mineros necesarios para capacitar a los estudiantes. En el ínterin de estas tareas seguimos organizando talleres dictados por egresados o profesionales de la industria sobre temas específicos, como así también talleres de inglés conversacional, dada la necesidad de que los graduados manejen este idioma extranjero.

Por otro lado, estamos abocadas a coordinar las dos carreras de pregrado que dependen del Departamento de Ingeniería de Minas, las Tecnicaturas Universitarias en "Explosivos y Voladuras" y en "Beneficio de Minerales", las que actualmente se dictan en el departamento cordillerano de Calingasta.

En Argentina, y especialmente en la provincia de San Juan, es cada día más importante la actividad minera y se vislumbra una necesidad mayúscula en torno al acceso a profesionales altamente capacitados. ¿Están implementando medidas para evitar deserciones tempranas y

un desgranamiento de la matrícula original?

En el cursillo de ingreso 2022 a la carrera de Ingeniería de Minas se han inscrito un total de 160 alumnos, que para esta carrera es un número muy alto. De todos ellos, casi el 50% son mujeres, lo cual también es una grata sorpresa.

En las carreras de pregrado, de las tecnicaturas universitarias antes mencionadas y que se dictan en Calingasta, el número de ingresantes es de aproximadamente 20 alumnos, de los cuales el 40% son mujeres.

En cuanto al desgranamiento, no hemos notado que la razón de género sea un motivo predominante, pero de todas formas siempre se trata de buscar formas de contener a los chicos y chicas en todos sus problemas.



Con respecto a las alumnas que cursan las carreras del Departamento de Ingeniería de Minas, ¿existen limitantes a la hora de finalizar sus estudios? ¿Qué programas de apoyo posee la UNSJ al respecto?

El número de egresadas ingenieras de minas ha ido aumentando a lo largo de los años como así también la cantidad de alumnas cursando la carrera, por lo que considero que están muy motivadas a seguir estos estudios en los que antes predominaban los hombres. La cantidad de egresadas y estudiantes de género femenino augura que de a poco se va a empezar a achicar la brecha en cuanto a la diferencia de hombres y mujeres en la industria. Imagino que los motivos por los que antes no se inscribían chicas en este tipo de carreras ya no existen, así que soy muy positiva en ese aspecto.

En cuanto a programas de ayuda, la UNSJ tiene numerosos tipos de becas, como comedor, transporte, fotocopias, de ayuda económica, a los que el alumnado puede acceder presentando la solicitud correspondiente. Por otro lado, en varias oportunidades el DIM ha gestionado con éxito la colaboración del Ministerio de Minería de la provincia de San Juan, quien ha otorgado becas de Terminalidad para alumnos avanzados; también de ayuda económica y, más recientemente, becas de conectividad para facilitar el acceso a internet de los estudiantes con clases a distancia. Todos estos programas han sido muy beneficiosos para los alumnos y alumnas del DIM. ●

WIM

WOMEN IN MINING ARGENTINA

Promoviendo el
desarrollo de la mujer
en la industria minera

Contactos

informes@wimargentina.com.ar



MIEMBROS WIM



www.wimargentina.com.ar