



WOMEN IN MINING ARGENTINA

Boletín Mensual

Women in Mining Argentina

#30 ENERO 2023

## MIEMBROS



Promoviendo el desarrollo de la mujer en la industria minera



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

**WIM**  
WOMEN IN MINING ARGENTINA  
**2023**

# La nómina de profesionales que liderarán el año de trabajo de WiM Argentina

POR WOMEN IN MINING ARGENTINA



**Transitemos juntas un nuevo año**

Sigamos creando futuro para las  
**#MujeresMineras**

*Con el foco puesto en redoblar esfuerzos y potenciar las líneas de acción, Women in Mining Argentina logró conformar un equipo de más de 40 mujeres que liderarán las actividades ejecutadas por la organización en un nuevo año. La Comisión Directiva está encabezada por experimentados representantes de la industria y, por primera vez, la Dirección contará con un hombre entre sus filas.*

Entre los miembros de la comisión directiva se encuentra la flamante presidenta de la organización, María Eugenia Sampalione (Newmont Argentina), acompañada por Gabriela Uriburu, de Minera Agua Rica, y Silvia Rodríguez, de Meridón del Plata, como vicepresidenta 1ª y 2ª respectivamente.

Además, forman parte de la Comisión Directiva Amalia Sáenz, de la empresa de litio Lake Resources, Ayelén Biurrun por Abrasilver Resource Corp, Beatriz Mabel Díaz desde Livent, Belén Gabin desde Minera Santa Cruz; Diego Calonje por Río Tinto, Fernanda Fraga de Lithium Americas Corp, Gabriela Maceira de Pan American Silver, Jimena del Valle Danneri por Fortescue Metals Group, Laura del

Valle Hernández desde Veladero, Lorena Daniela Marcela Luna, de Estelar Resources LTD S.A, María Daniela Castro en representación de Minas Argentinas S.A, María Noé Román de Cerro Vanguardia, Mariel Suraniti de Golden Mining, Mónica Fernández de Mansfield Minera S.A, Natalia Giménez y Sofía Mónaco por Minera Exar, Natalia Rojo de Ganfeng Lithium, Paula Córdova desde Livent, Verónica Cunto del Proyecto Josemaría, Verónica Nohara de Minera Don Nicolás y Verónica Morano, en representación de Glencore Argentina.

Por su parte, el área de comunicación estará a cargo de Jimena Barry, mientras que la Dirección General seguirá al mando de Celeste González, de la línea fundadora del medio Panorama Minero, quien trabajará junto a Mercedes Rodríguez, recientemente designada como directora ejecutiva.

Asimismo, el Comité Asesor seguirá encabezado por la geóloga especialista en ambiente, Marita Ahumada, y la acompañarán:

#### Alejandra Cardona

◆ Cámara Argentina de Empresarios Mineros

#### Alejandra Jerez

◆ Consultora especializada

#### Ana Gil Barbera

◆ ASAP Consultores S.A

#### Ana Maria Rubinstein

◆ Ausenco

#### Ariana Carrazana

◆ Mining Ideas

#### Gladys Quiroga

◆ Consejo Federal de Minería

#### Karina Viñas

◆ CINEG

#### Laura Rópolo

◆ Consultora especializada

#### Nora Fiorini

◆ Traductora pública

#### Selva Aquilano

◆ Despachante de Aduana y Consultora

#### Selva Graciela Martínez

◆ Universidad Nacional de San Juan

#### Solange Grandjean

◆ Consultora especializada

#### Tay Such

◆ Geóloga

“La Comisión Directiva y el Comité Asesor de Women in Mining Argentina seguirán trabajando codo a codo por la inclusión y la diversidad a través de programas de capacitación y desarrollo profesional, y también mediante la consolidación de una red de apoyo entre mujeres que forman parte de la industria y que cada día crece más”, ampliaron desde la organización, a la par de agregar: “Con un enfoque en la igualdad de oportunidades y la promoción del liderazgo femenino, seguiremos haciendo fuerza para convertir a las mujeres en verdaderas protagonistas y contribuir al desarrollo del país a partir de la minería. Con la colaboración de todos los actores involucrados, orientaremos nuestros esfuerzos en lograr una industria más equitativa y que sirva de ejemplo para otros sectores”. ●

# Los objetivos de WiM Argentina en 2023

*El período 2020-2022 significó la puesta en marcha de WiM Argentina y también una enriquecedora experiencia de intercambio en la que supimos generar, siempre desde la labor en equipo, nuevas propuestas para atender la necesaria situación de las mujeres en minería. Cosechamos lo que sembramos: un resultado positivo del que estamos más que orgullosas.*



POR MERCEDES RODRÍGUEZ, DIRECTORA EJECUTIVA, WOMEN IN MINING ARGENTINA

Por qué lo decimos con orgullo? Porque haciendo un breve repaso de algunas cifras podemos ver que somos una comunidad de más de 7.500 integrantes que pudieron sumarse a 43 eventos presenciales, 41 conversatorios y 2 programas de capacitación nacionales e internacionales. También, pudimos visibilizar nuestra realidad a través de los distintos canales de comunicación con 29 boletines mensuales y 2 libros que se sumaron a difusiones constantes sobre la actualidad de las #MujeresMineras.

En sintonía, trabajamos de cerca con más de 10 instituciones locales con las que firmamos acuerdos de colaboración, y luego otras 22 empresas mineras se sumaron como miembros activos creyendo en el espíritu de la organización y la representatividad que la misma impulsa. Poco a poco, este trabajo comenzó a verse reflejado en números: la participación femenina pasó del 8% en julio del 2020 al 10,2% en julio de 2022; un resultado que nos alegra y al que creemos que pudimos aportar nuestro granito de arena.

Ahora, en este 2023, tenemos la misión de consolidar nuestra presencia en aquellos espacios donde se está llevando adelante el diá-

logo, la conversación sobre cómo haremos y cómo estamos construyendo la minería del futuro, una minería sustentable y armónica que visibilice a las mujeres, capacite a las argentinas y los argentinos y retenga aquellos talentos que pueden hacer del país un lugar mejor.

Para lograrlo, estos son algunos de los programas e iniciativas que se llevarán adelante:

● Sondeo e investigación de la realidad transversal en cuestiones de género. En conjunto con instituciones del estado y empresas referentes del sector, ampliaremos nuestra Encuesta de Empleabilidad para detectar

las necesidades de las mujeres en relación a cuidados, beneficios, políticas de promoción, motivos de deserción en educación, entre otros. Esto nos dará la base para trabajar el resto de nuestros objetivos 2023-2024.

● **Sensibilización para garantizar el acceso a la educación y reducir la deserción:** Visibilización de experiencias y desarrollo de programas regionales de capacitación y becas.

● **Sensibilización para garantizar la inclusión e igualdad de la mujer en la industria minera:** Formación en Recursos Humanos. Capacitación en prevención de violencia y buenas prácticas para la equidad. Formación de identidad para el desarrollo comunitario. Trabajo con empresas mineras e instituciones relacionadas.

● **Visibilización y reconocimiento de las protagonistas en la industria minera:**

Difusión del aporte que ya realizan las mujeres en el sector.

Con una tasa de crecimiento anual del 1% de participación femenina en la Industria Minera, necesitaremos al menos 40 años para alcanzar la paridad de género<sup>1</sup>. Esto significa mucho tiempo. Es momento de cerrar la brecha y trabajar a la par del resto de los integrantes de la Industria Minera. ●



Postal de la última reunión de WiM celebrada en Buenos Aires.



Las estadísticas marcan que cada vez son más las voces femeninas en la industria.

## Creció el empleo minero en Argentina con una participación del 10,5% de mujeres



Santa Cruz, Salta y San Juan son las provincias con más empleo minero femenino.

De acuerdo con un informe de la Secretaría de Minería de la Nación y el Sistema de Información Abierta a la Comunidad (SIACAM), la industria tuvo un crecimiento significativo en la generación de empleo en 2022. En septiembre, el total de puestos laborales alcanzó los 37.377, representando un aumento del 10,8% interanual. Santa Cruz fue la región con mayor empleo (9.362), seguida de San Juan (5.065).

El rubro con mejor performance fue el de "servicios y actividades relacionadas con la minería", en el que se crearon 1.028 vacantes en los últimos 12 meses. Seguido de Santa Cruz, la principal productora de oro y plata del país, y San Juan, otro de los grandes polos de desarrollo minero de la región -el distrito más atractivo para invertir en minería en 2021 según Fraser Institute-, se ubicó Buenos Aires (4.271). Le siguió Salta (3.838), Jujuy (3.302), Córdoba (2.025) y Catamarca (1.923).

Además, los salarios en la industria minera resultaron más altos que el promedio del sector privado registrado, manteniendo la tendencia señalada en agosto pasado

por la cartera minera, donde se indicaba que "las remuneraciones percibidas por la actividad tuvieron un incremento interanual del 69,6% y, de esta manera, un empleado minero en el país ganó en promedio 1,8 veces más que el promedio de los salarios del sector privado registrado

(SPR) nacional".

En cuanto a la representación femenina en el mercado laboral minero representaron el 10,5% del total con 3.911 empleadas, y fue la provincia de Santa Cruz la que encabezó el primer lugar respecto a la participación de mujeres en la actividad. ●



Trabajar en minería, un desafío profesional que atrae por las buenas remuneraciones.

## De cara al 8M, ONU Mujeres llama a actuar por un mundo digital inclusivo

La inclusión de las mujeres en la tecnología permite soluciones más creativas y tiene un mayor potencial para innovaciones a favor de la igualdad de género, indicó ONU Mujeres al subrayar que la escasa participación femenina en el campo digital implica "un costo enorme" para los países.

Vía Infobae

El tema del Día Internacional de la Mujer, que se conmemora el próximo 8 de marzo, será precisamente "Por un mundo digital inclusivo: Innovación y tecnología para la igualdad de género", con el fin de reconocer a las mujeres, niñas y organizaciones que promueven el avance de una "tecnología transformadora y el acceso a la educación digital", señaló esta agencia de la ONU en un comunicado.

Según el informe Gender Snapshot 2022 de ONU Mujeres, "la exclusión de las mujeres del mundo digital ha recortado un billón de dólares del Producto Bruto Interno de los países de ingresos bajos y medios en la última década, una pérdida que aumentará a 1,5 billones de dólares en 2025 si no se toman medidas".

El organismo defiende que "incorporar a las mujeres, así como a aquellos grupos tradicionalmente marginalizados, a la tecnología permite soluciones más creativas y tiene un mayor potencial para innovaciones que satisfagan las necesidades de las mu-



Es importante proveer un acceso equitativo a la tecnología.

jeres y promuevan la igualdad de género".

Por ello, para el Día Internacional de la Mujer de 2023 se plantea analizar la brecha digital de género y su impacto en el crecimiento de las desigualdades sociales y económicas: "Lamentablemente, las oportunidades que abre la revolución digital también plantean el riesgo de perpetuar las dinámicas actuales de la desigualdad de género. Las crecientes desigualdades son cada vez más evidentes en el contexto de las habili-

dades digitales y el acceso a las tecnologías, una brecha digital que deja atrás a las mujeres", sostiene el comunicado.

Asimismo, ONU Mujeres, entidad para la igualdad de género y el empoderamiento femenino, insta a proteger los derechos de las mujeres y las niñas en los espacios digitales, así como abordar la violencia de género en línea. Según esta agencia, es crucial abordar esta problemática que, según un estudio realizado en 51 países, "ha sufrido personalmente el 38 % de las mujeres".

"Incorporar de forma transformadora la perspectiva de género en la innovación, la tecnología y la educación digital ayudaría a que las mujeres y las niñas tomen mayor conocimiento sobre sus derechos y a potenciar el ejercicio de estos y su activismo", concluyeron desde la ONU. ●

 **ONU MUJERES** 

# “El desafío no es sólo la inserción, sino también la permanencia y el ascenso”

La subsecretaria de Desarrollo Minero de la Nación, Pamela Morales, dialogó con WiM Argentina sobre las políticas que impulsa la actual gestión y las estrategias del sector público para mejorar los indicadores relativos al acceso y la participación femenina en la industria. El equipo liderado por Morales cuenta con una asesoría de género integrada por Lucía Peyrano, Florencia Aguilar y Yésica Yornet.

Una de las líneas de trabajo prioritarias de la Secretaría de Minería está ligada a género y al desarrollo de las mujeres en el sector. ¿Qué aspectos motivaron el armado de un equipo especializado en estos temas?

Desde la asunción de la secretaria de Minería de la Nación, la abogada catamarqueña y ex Ministra de Minería de esa provincia, Fernanda Ávila, en diciembre de 2021, una de las metas de la gestión es profundizar el camino para acortar las históricas brechas de género que presenta el sector minero en la Argentina.

Es por eso que en mayo de 2022 se incorporó el Equipo Asesor de Género a la Secretaría para trabajar de manera articulada con los organismos mineros provinciales, cámaras mineras y de proveedores, organizaciones de la sociedad civil y organismos nacionales e internacionales; esto con el objetivo de promover mejores condiciones y herramientas necesarias para el camino de la inclusión y la equidad de género en la industria minera.

Actualmente, desde el equipo se trabaja de manera transversal junto a toda la Secretaría en base a ciertos ejes, tales como: difundir información y diagnósticos con



Pamela Morales, subsecretaria de Desarrollo Minero.

indicadores de género; promover y brindar capacitaciones a organismos públicos mineros, empresas y sindicatos; fortalecer articulaciones con las provincias a través de la Mesa Interprovincial de Género y Minería de nuestra Dirección de Desarrollo

Comunitario; y visibilizar experiencias tanto del sector público como del privado para luego articular acciones en conjunto con otros actores implicados.

¿Qué metas ha establecido la Subsecre-

taría de Desarrollo Minero y el equipo asesor para avanzar en la equidad de género? ¿Cuáles son los aspectos que determinan una mayor participación de la mujer en la minería?

El gran desafío es la inserción de mujeres y de la comunidad LGBTIQ+, su permanencia en la industria y el ascenso dentro de la carrera laboral con el fin de acortar las brechas relacionadas al salario. El acceso al empleo en el sector minero constituye una gran oportunidad para mejorar la calidad de vida de las personas debido a los altos grados de formalidad y buenas remuneraciones.

Al mismo tiempo, los procesos de selección de personal todavía están atravesados por prejuicios y estereotipos, lo que dificulta el acceso a muchas mujeres calificadas. En ese contexto, hay que trabajar con las áreas de recursos humanos o las consultoras que reclutan personal.

Otro reto está relacionado a las licencias por maternidad y paternidad para poder sostener los puestos de trabajo y compatibilizar el desarrollo profesional con el personal dentro de esta actividad, que tiene sus particularidades y cuestiones específicas. Así también podemos hablar del acceso a los espacios de cuidado para infancias de temprana edad, posibilitando que madres o padres puedan sostener sus trabajos.

Además, debemos trabajar en fortalecer y fomentar la formación y el acceso a carreras afines a la actividad sin distinción de género ni sesgos. Como así también generar espacios libres de violencias para garantizar la inclusión de todas las personas que ya se encuentran trabajando en la actividad.

Aún nos queda un largo camino por recorrer, pero los datos demuestran que la dirección es la correcta y que forma parte de una transformación cultural que está atravesando la sociedad argentina, de manera progresiva y con situaciones que irán sucediendo en el medio.



Fernanda Ávila es la máxima autoridad minera nacional.

La Secretaría de Minería y WiM Argentina han sellado un acuerdo de colaboración conjunta que, entre otros puntos, toma como base un estudio realizado junto con el BID. ¿Cómo nace este estudio y qué datos proporciona?

Contamos desde hace un tiempo con el apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo. A través de una articulación de la Dirección de Desarrollo Comunitario de la Subsecretaría de Política Minera, se concretó la iniciativa del relevamiento del sector en cuanto a la participación de mujeres, las políticas organizacionales de género de las empresas y el proceso de selección de personal. La consultoría tiene como objetivo asistir técnicamente al organismo minero en el diagnóstico de las barreras a la inserción de las mujeres y de la comunidad LGBTIQ+ en el empleo de firmas productoras de bienes industriales y de servicios,

particularmente en el sector minero, para, a partir de ello, desarrollar políticas y estrategias de promoción del empleo decente y reducción de la segregación ocupacional y sectorial basada en el género.

Este relevamiento abarcó las provincias de Buenos Aires, Catamarca, Córdoba, Jujuy, Salta, San Juan y Santa Cruz, y tuvo una gran participación de las empresas gracias al apoyo por parte de las cámaras y los organismos provinciales. La muestra fue de 135 casos (empresas metalíferas: 24 casos y empresas no metalíferas/industriales/ rocas de aplicación: 111

casos). La consultoría tuvo un plazo de 6 meses, durante el cual se concretó el relevamiento a través de encuestas y entrevistas en profundidad a las áreas de recursos humanos.

En marzo se harán públicos los resultados a través de un informe que será difundido en el sector junto con un manual de buenas prácticas. Es un gran logro porque es la primera vez que se realiza un diagnóstico con esa magnitud en la minería argentina, y creemos que sólo con datos reales podemos construir líneas de acción eficaces.

Por otro lado, con la firma del acuerdo con WiM se abrió un nuevo camino para profundizar acciones territoriales a nivel federal. El diagnóstico del BID constituye un punto de partida muy importante para trabajar con las empresas y así mejorar y consolidar los avances que en inclusión de género se han dado. ●



Peyrano, Aguilar y Yornet (derecha), el equipo asesor de género de la Secretaría de Minería.



Comenzó como un sueño, hoy es una realidad para la familia Vacazur.



Vilma Vacazur, socia de GVH Logística.

## En primera persona: Una mujer, al volante de la empresa familiar

Desde WiM Argentina conversamos con la salteña Vilma Vacazur, socia en la empresa proveedora GVH Logística. Con 39 años, es gerente de Operaciones y Logística Minera en una empresa de viajes y transporte del noroeste argentino con gran presencia en el sector minero.

### ¿Cómo y cuándo nace GVH Logística?

GVH nace un 18 de octubre de 1999 desde una visión familiar surgida en los años 90, innovando a través de una alternativa de traslado para los trabajadores mineros, quienes solían estar meses en la mina y se transportaban de una manera muy precaria. A través de esta mirada hacia el futuro nació el primer transporte de personal minero.



Trabajos en terreno. La condición de los caminos suele ser un desafío en el transporte minero.

### ¿Cuál fue el momento de quiebre que culminó por consolidar al proyecto?

A partir de 2018 se inició un cambio trascendental para nosotros, especialmente desde que empezó la construcción de algunos proyectos en la región. Desde allí se produjo un efecto importante que nos permitió integrarnos a la cadena de valor minera, ganar más know-how e ir trabajando conjuntamente con las empresas para comprender sus necesidades específicas.

### ¿Cuál es tu función en la empresa?

Actualmente soy gerente de Operaciones y Logística, un trabajo que lleva detrás la gran responsabilidad de trasladar vidas humanas y velar por la integridad de los mineros. Es un desafío diario, en un entorno delicado como la Puna argentina, y que demanda rigurosidad, exigencia y una ardua labor.

Por otro lado, también puedo mencionar que, como mujer y madre soltera, ha sido un reto importante el tener que lidiar con una vida llena de desafíos personales y profesionales. Pero también, creo que esto me permitió exponer las fortalezas que tengo y tenemos como mujeres y fomentar desde mi lugar la inclusión en el sector. De la misma manera que confío en mí, confío en el aporte que muchas otras mujeres pueden hacer por la actividad.

### En esa línea, ¿cuentan con otras mujeres

### trabajando en la empresa?

Sí, por supuesto. GVH se caracteriza por apostar a la inclusión de mano de obra local y femenina, actualmente contamos con un 20% de mujeres entre operaciones y administración.

### ¿Qué proyectos tienen hoy en desarrollo desde GVH?

Entre los distintos proyectos que estamos sacando adelante, podría mencionar la formación profesional para emprendedores en San Antonio de los Cobres y la formación profesional para conductores de alta montaña. El primer proyecto se gestó con el Ministerio de Educación de la provincia y acerca herramientas para que los emprendimientos puneños puedan formalizarse, digitalizarse y estar a la altura de las exigencias que demanda la consolidación de una empresa en el largo plazo. En cuanto a la formación para conductores de alta montaña, la iniciativa se produjo con la finalidad de generar nueva mano de obra calificada para el sector minero. Actualmente los caminos mineros que presenta la región son inhóspitos, comunicados, y poseen retos climatológicos y de terreno muy diversos. Es por ello que acercamos esta propuesta para que esté al alcance de las personas de la localidad y les permita desarrollarse. La formación cuenta actualmente con un 35% de mujeres conductoras en formación. ●

# Una conversación con Amparo Cornejo, elegida presidenta del Congreso Internacional de Expomin

**L**a nueva timonera del Congreso subrayó que Expomin 2023 “es una valiosa e imperdible instancia para todas y todos los integrantes del ecosistema minero mundial”. Para la experta, el aporte de la minería a la transición energética y la protección de la biodiversidad son, junto con género, los puntos que requieren de un compromiso relevante. Estos tópicos se tratarán en Santiago de Chile del 24 al 27 de abril.

**¿Cómo recibe el nombramiento de ser la primera presidenta del Congreso Internacional de Expomin?**

Es un desafío muy importante que asumo motivada, no solamente por ser la primera mujer en presidir este prestigioso encuentro -en 2023 no debería ser una sorpresa- sino por el momento de transformación que está viviendo la minería. A través del Congreso Internacional de Expomin 2023, tenemos la oportunidad de seguir demostrando que la minería está cada día más abierta a ser una industria diversa, con mayor integración y con una apertura significativa por parte de los y las profesionales que la lideran, incorporando a la tradición y experiencia minera, una mirada desde otras experiencias profesionales para ampliar la perspectiva de los análisis, innovaciones y compromisos, haciendo que la minería sea una actividad mucho más preparada para los desafíos del futuro.

Asimismo, desde mi rol quisiera relevar el desafío que la minería tiene como facilitadora de las urgentes transiciones que nuestra sociedad está impulsando para enfrentar los efectos del cambio climático. Hablo de la transición a una economía baja en carbono, hacia la protección de la biodiversidad, hacia una mayor transparencia y diálogo, hacia el uso eficiente y sostenible

de los recursos, por nombrar algunas.

La biodiversidad es otra de las temáticas que requiere un compromiso relevante, dada la progresiva pérdida que se está registrando en las últimas décadas a nivel mundial. La atención a la naturaleza se advierte como el “próximo cambio climático”, por lo que contar con objetivos de biodiversidad es fundamental para el liderazgo

de la minería en materia de sostenibilidad.

**La participación femenina ha registrado un crecimiento en la industria y en la última década se observa una profesionalización del rol de la mujer en este tipo de eventos. ¿Cómo analiza esta evolución?**

La presencia de la mujer en la industria mi-

nera ha ido creciendo en porcentaje de participación y también, aunque no con la misma velocidad, en el desempeño de roles de liderazgo cada vez más gravitantes. Para vivir estos procesos de equidad sostenibles en el tiempo, todas las organizaciones del ecosistema minero se están sumando bajo la búsqueda de realizar cambios culturales consistentes y sostenibles en el tiempo.

Expomin ha hecho cambios importantes. Hoy cuenta con una alianza estratégica con la ONG Women in Mining Chile, con la cual ha trabajado en la elaboración de un protocolo de comportamiento para el respeto a la dignidad de las personas y la condena de conductas sexistas. Conjuntamente, Expomin ha permitido visibilizar todo el expertise de las mujeres del sector, con mayor

presencia en las relatorías de las temáticas de discusión.

Ambas iniciativas contribuyen a romper estereotipos y generar un cambio cultural con perspectiva de género en la industria, especialmente porque Expomin es una de las ferias más importantes del mundo y a la cual asisten miles de estudiantes que son las próximas generaciones de la minería.

**¿A quiénes espera convocar para esta nueva versión?**

Tanto la exhibición como el Congreso Internacional de Expomin 2023 son una valiosa e imperdible instancia para todas y todos los integrantes del ecosistema minero mundial. Los organizadores han desarrollado una sólida agenda y proyectan una de las versiones más dinámicas con la presencia de más de mil marcas y expositores provenientes de 35 países, y estiman la presencia de más de 50.000 visitas profesionales.

Además, buscamos generar una versión más diversa y conectada con los intereses de sociedad y no sólo con nuestra agenda como industria. Por tanto, la convocatoria apunta a atraer más actores sociales, organizaciones, emprendedores y academia, entre otros, para que también puedan identificar oportunidades y los aportes que la minería está realizando en otras materias relevantes como sustentabilidad, impacto social positivo, uso de energías renovables, flotas con cero emisiones, economía circular, diversidad, equidad e inclusión. ●



Amparo Cornejo es actualmente vicepresidenta de Teck en Sudamérica.





# Recuerdos de Jujuy: Familia Pizarro, un legado minero

**E**sta historia comienza con la llegada de Don Basilio Pizarro a California, allá por fines de 1890, donde aprendió el oficio de gambusino. Pero ante la escasez de oro fue bajando por el Pacífico, buscando metales preciosos en las antiguas minas de México, Perú, Bolivia y finalmente los campamentos mineros de Jujuy, donde comienza una nuevo capítulo de la familia Pizarro.

Basilio tuvo 3 hijas mujeres: Domitila, Alicia y Petrona.

Todas ellas realizaban expediciones junto a él en la Puna jujeña y el Altiplano boliviano buscando oro con pico, pala y zarandeo en ríos y arroyos. Condiciones durísimas e impensadas para la actualidad. Pero éstas valientes mujeres continuaron en esa labor por varios años,

porque la pasión por la minería ya corría por sus venas.

En la década del 40, Domitila (1924-2022), la hija mayor, finalmente consiguió un empleo en Mina del Aguilar, la más antigua de Argentina, gracias a que ella se había adaptado a entornos que podrían ser duros para las mujeres de la ciudad. Su trabajo fue ser la "ama de llaves" del director de la mina de esos años. El Aguilar era regentado por norteamericanos y como Domitila manejaba el inglés y conocía de metales preciosos fue la candidata ideal. Ella se integró rápidamente en la comunidad y con la familia del director. Algunas de sus tareas eran organizar actividades para los mineros, como campeonatos de básquet, noches de cine, villancicos en la época de navidad o gestionar las actividades del circo que solía ir en las vacaciones de verano. Además de las fiestas patronales y celebraciones sociales.

En 1950, en el Hospital del Molino, que está dentro del campamento, Domitila dio a luz a su única hija: Amanda Pizarro. Nació a más de 4.000 metros de altura y pasó su infancia en aquel sitio de clima hostil, con fuertes vientos casi todo el año y nevadas extremas en la época invernal (es importante recordar que en esos años la gente vivía todo el año en el campamento). Pero ese ambiente no impidió que éstas dos mujeres disfrutaran sus años en Mina del Aguilar, hasta que un día decidieron emigrar de allí.

Domitila, vivió sus últimos años en Buenos Aires hasta que falleció a los 98 años, el pasado 31 de octubre, siempre añorando su época en los campamentos mineros y transmitiendo su pasión por la minería a sus nietos. ●

*Una historia que llega de la mano de Gustavo Madregal, nieto de Domitila Pizarro, y que desea continuar con la tradición familiar. Tiene 35 años, es Creativo Publicitario, especializado en Contenidos y Comunicación. Realizó campañas de Divulgación Científica para el Conicet, entre ellas un capítulo especial del Litio en Jujuy. Contacto: gmad21@gmail.com*



Domitila Pizarro, toda una vida cerca de la minería.





WOMEN IN MINING ARGENTINA

Promoviendo el desarrollo de la  
mujer en la industria minera

## Contacto

mrodriguez@wimargentina.com.ar

## MIEMBROS



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