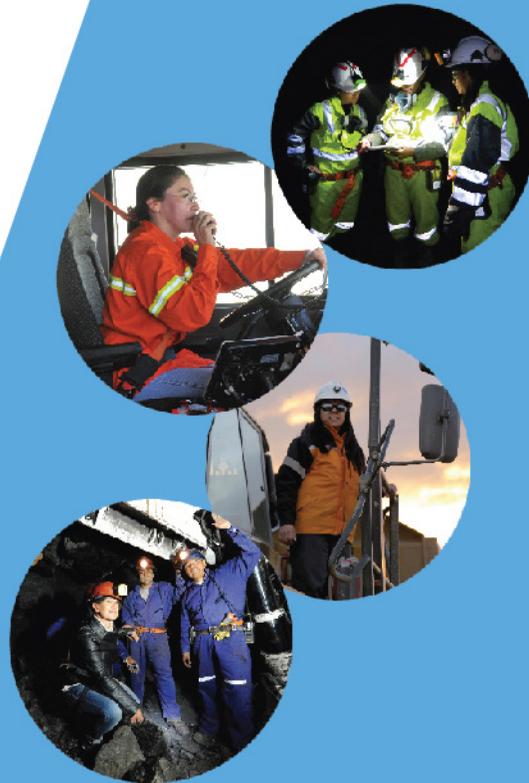


Boletín Mensual:  
**Women in Mining Argentina**  
#9 Abril 2021



EMPRESAS MINERAS ASOCIADAS



SOCIO COOPERATIVO



SOCIOS BENEFACTORES



SOCIO ADHERENTE



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) | [pfigueroa@wimargentina.com.ar](mailto:pfigueroa@wimargentina.com.ar) | [cgonzalez@wimargentina.com.ar](mailto:cgonzalez@wimargentina.com.ar)



## Conociendo a la Organización de Mujeres Indígenas en Minería y Recursos de Australia (IWIMRA)

Desde Australia, la cofundadora de IWIMRA, Florence Drummond, nos brindó un detalle sobre cómo trabajan las mujeres indígenas en el sector minero de ese país, uno de los principales oferentes de minerales y líder en el sector de minería a nivel global. “Ha habido un cambio positivo respecto a la participación indígena en la industria. Todos hemos aprendido mucho sobre la naturaleza poco típica de este sector”. IWIMRA fue fundada en 2017 y desde entonces busca elevar el perfil de las mujeres aborígenes en la industria.

### ¿Con qué objetivos nació IWIMRA y qué podría decirse que cambió de su realidad desde 2017 a la fecha?

Pensamos en IWIMRA como una red de mujeres indígenas interesadas en consolidar su participación en el área de minería y recursos australiana. Ese fue el objetivo al momento de su fundación y el que mantenemos vigente: elevar el perfil de las mujeres indígenas. En este sentido, creo que ha habido un cambio positivo en los últimos años dentro del sector minero. Todos hemos aprendido mucho acerca de qué trata la actividad y por eso queremos se-

guir ganando terreno y continuar intercambiando perspectivas con todas las partes interesadas, siempre en uso de la información más rigurosa posible.

### Particularmente en Australia, ¿qué interacción existe entre las comunidades indígenas y el desarrollo de las operaciones mineras? ¿Es posible conciliar minería, crecimiento económico y diversidad?

Actualmente existe un alto compromiso entre la industria y las comunidades. Cada vez es más importante la inversión en buenas relaciones y comunicación.

El desarrollo de canales de comunicación, las herramientas de participación sobre las mejores prácticas y la comprensión general de los impulsores comerciales y comunitarios de por qué este espacio es crucial está mejorando considerablemente. Dar la bienvenida a una mejor conectividad digital permitirá un mayor acceso a la información, a la educación y a la participación de todas las partes interesadas. Acordar valores compartidos será la forma en que cambiaremos esta relación.

El lenguaje y la comunicación son vitales para el éxito en cualquier relación. Ya sea entre la minería y las comunidades, dentro de las organizaciones y entre las personas. Crear un espacio seguro para las conversaciones que sea respetuoso con los valores de los demás solo contribuirá a relacio-





nes más profundas y acuerdos más informados entre las partes. Nuestro equipo de IWIMRA ha estado trabajando arduamente en el desarrollo de una plataforma que ayudará a ser un centro de información, pero también invertirá en el alcance de nuestra red para garantizar que respetamos y apoyamos a las comunidades en las que vivimos, aprendemos y trabajamos. Desarrollar relaciones más sólidas entre todos los grupos de partes interesadas indígenas es lo que esperamos lograr.

### ¿En qué aspectos todavía es necesario mejorar?

Específicamente para nuestra red, que se compone de empleadas mineras, las brechas identificadas se centran principalmente en las posibilidades de progreso y desarrollo profesional de calidad. Hay elementos adicionales que se basan en nuestros desafíos sociales relacionados con la igualdad racial, el idioma, la estabilidad financiera y los compromisos familiares y comunitarios.

La ambición general de continuar contribuyendo al hogar a través del empleo sigue siendo muy fuerte, y teniendo en cuenta la historia de desventaja agravada a través de la opresión, creo que es momento de profundizar este cambio generacional que no busca otra cosa que el mejoramiento de las condiciones de existencia de las futuras generaciones. Existe una gran oportunidad para mejorar la colaboración con la industria y estimular las

capacidades a niveles de gestión ejecutiva para servir a la industria a medida que innovamos en la automatización.

### En paralelo a estos puntos, ¿cuáles son los principales avances que ha visto IWIMRA en estos cuatro años de trabajo?

Los principales avances que he visto se centran en una mayor visibilidad para que las mujeres indígenas compartan sus historias. Creo que esto es muy importante para crear un espacio seguro, una comunidad y una oportunidad para iniciar una conversación sobre cómo los equipos y las organizaciones en su conjunto pueden mejorar, al tiempo que se valora la contribución de todas las diversidades de la fuerza laboral.

### Y en términos más generales, ¿cómo observa la participación femenina en la minería australiana?

En general hay muchas iniciativas positivas que están desarrollando el conjunto de habilidades que se requieren en la industria para involucrar y retener mejor a una fuerza laboral diversa. Definitivamente está mejorando el escenario y, al mismo tiempo, se están generando oportunidades adicionales para mejorar la participación femenina; hay muchas mujeres en grupos mineros, por diferentes regiones, aportando

ahora mismo su valor y talento. Es grandioso ver como cada vez hay más círculos de redes donde que empiezan poco a poco a salir de la red para celebrar la diversidad desde adentro de la industria.

### Por último, ¿por qué has elegido volcarte personal y profesionalmente a la industria y en qué medida la actividad se relaciona hoy con tu día a día?

Para ser honesta, cuando comencé con este recorrido no entendía muy bien las complejidades de la industria. Todo comenzó con una pregunta retórica: "¿por qué los pueblos indígenas no progresan en los equipos operativos y tampoco ejercen roles de liderazgo?", me pregunté una y otra vez. Mi curiosidad por aprender más me llevó a ser lo que soy hoy. Lo que descubrí fue que muchas personas estaban experimentando esta frustración con el progreso. No quería concluir que fuera puramente racismo. Quería aprender más. Y aprender implica involucrarse. Así fue que junto con mi hermana, otra de las cofundadoras de IWIMRA y quien tiene una fuerte experiencia en relaciones laborales, comenzamos a desandar este camino en busca de nuevas respuestas. Desde muy temprano tuvimos mujeres increíbles que se unieron a nosotros y contribuyeron al liderazgo y la conversación activa con los stakeholders.

# Austrade y WiM Argentina invitaron a Voconiq a disertar sobre estrategias y acciones posibles en torno al relacionamiento comunitario

Bajo el objetivo de acercar nuevas propuestas en el manejo de las relaciones entre comunidades y empresas en el sector minero argentino, la Dra. Ana Lucía Frezzatti Santiago, Latin America Coordinator en Vo-

coniq, brindó una conferencia especial donde destacó a la justicia distributiva a nivel empresa y la calidad del contacto como pilares en la construcción de confianza.

La profesional profundizó en el

programa "Voces Locales", mediante el cual trabajan desde Voconiq junto a las comunidades a partir de cuatro pasos con los que es posible medir la percepción social en tiempo real, trazando, como sugirió la Dra. Frezzatti

## Cuatro pasos para medir la percepción social en tiempo real



### 1. Integración de la comunidad en el proceso



### 2. Encuestas de percepción de la comunidad

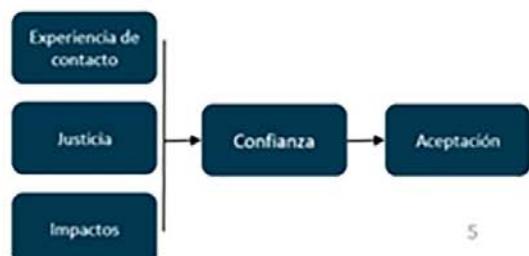


Encuesta presencial (protocolo sanitario)  
Encuestas por teléfono (Pulse)  
Profesionales para recolección de datos del mismo país

### 4. Envío de los resultados mediante un portal seguro



### 3. Modelado sofisticado datos



en su presentación, un "camino científico hacia la licencia social".

Al interactuar con las comunidades y tomar contacto con sus preferencias y su contexto socio-cultural, la metodología aplicada permite estructurar un conocimiento independiente y específico que pone en valor la visión comunitaria buscando el beneficio común y congeniando la inversión y los programas sociales ya existentes con los intereses más esenciales de una comunidad particular.

"El programa Voces Locales trabaja con encuestas comunitarias y en un segundo momento con la recopilación de datos extraídos directamente de la comunidad. Seguidamente, nos enfocamos a cuestiones de análisis y ofrecemos una escucha activa para generar un modelo de confianza robusto que ya cuenta con más de 10 años de desarrollo y prueba. La percepción de justicia que las comunidades tienen sobre las empresas mineras es en este sentido determinante y son los impactos ambientales los agentes que más erosionan la confianza", indicó Ana Lucía Frezzatti.

El evento estuvo organizado por Women in Mining Argentina junto con Austrade, la Australian Trade and Investment Commission con base en el país; y contó con los mensajes de apertura y cierre de Norma Ramiro, Post Manager en Austrade, y Silvia Rodríguez, presidenta de WiM Argentina, quien concluyó: "El relacionamiento comunitario no es solamente un sentir sino que también requiere una metodología, una planificación y reconocer sobre todo cómo las comunidades piensan y actúan, cuáles son sus intereses y percepciones. Como vimos hoy, muchas veces las percepciones no tienen que ver con la realidad en sí misma, pero es su realidad, y por tanto



## Ciencia de la Licencia Social para Operar: Modelo de Confianza



hay que poder planificar para dar una respuesta asertiva a esas demandas".

### Sobre Voconiq

Originaria de Australia, la firma Voconiq ha sido pionera en el desarrollo de una nueva ciencia social especializada que, seña-

lan sus fundadores, redefine la licencia social para operar y las relaciones dinámicas que la sustentan utilizando conocimientos y metodologías de investigación de clase mundial y soluciones tecnológicas para permitir relaciones más sólidas y constructivas entre las partes involucradas.

## Diversidad: Un 19% de trabajadores en Eramine Sudamérica son mujeres

Así lo comunicó la compañía entre los hitos de su Reporte Anual de Sostenibilidad 2020. “La desigualdad de género equivale al estancamiento del progreso social, debido a que las niñas y las mujeres representan la mitad de la población mundial, es decir, ellas son la mitad del potencial para el avance de la sociedad”, señala el informe.

En el marco de la presentación del Reporte de Sostenibilidad de Eramine Sudamérica S.A, la firma destacó también su reciente incorporación a Women in Mining Argentina y la nominación de 8 mujeres miembros de comunidad para formar parte del libro “Mujeres de nuestra tierra, mujeres que inspiran”, presentado por WiM.

Además, sobre la estructura de trabajadores actual en el proyecto de litio Pozuelo-Pastos Grandes, ubicado en Salta, Eramine comunicó que cuenta con un 19% de participación femenina y una “cultura organizacional que favorece la igualdad y la integración de las mujeres”, con seis mujeres ocupando mandos medios y gerenciales en la compañía. Así también, destacaron la organización del 1° Día de la Diversidad e Inclusión en Eramine, con capacitación para toda la comunidad interna, a cargo de representantes de Pacto Global Argentina, PNUD y la consultora Korn Ferry.

“Es un esfuerzo importante para

una empresa ser el generador de un cambio integral positivo para la sociedad donde opera o funciona. Requiere de una mirada muy abarcativa, transversal en todos

sus procesos. La diversidad es parte de nuestros derechos: debemos hacerla cultura y que desde arriba hacia abajo se viva de esa manera”, pronunciaron desde la firma.



## CEPAL: La pandemia del COVID-19 generó un retroceso de más de una década en los niveles de participación laboral de las mujeres en la región

**E**n un nuevo informe especial, la CEPAL recalca que es imprescindible avanzar en la implementación de políticas que contribuyan a una recuperación sostenible con igualdad de género en América Latina y el Caribe.

La crisis generada por la pandemia del COVID-19 impactó negativamente en la ocupación y en las condiciones laborales de las mujeres en América Latina y el Caribe, generando un retroceso de más de una década en los avances logrados en materia de participación laboral, de acuerdo con el Informe Especial COVID-19 N 9: La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad dado a conocer hoy por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Según el documento, la tasa de participación laboral de las mujeres se situó en 46% en 2020, mientras que la de los hombres en 69% (en 2019 alcanzaron un 52% y un 73,6%, respectivamente). Se calcula, además, que la tasa de desocupación de las mujeres llegó al 12% en 2020, porcentaje que se eleva al 22,2% si se asume la misma tasa de participación laboral de las mujeres de 2019. En 2020,

explica el estudio, se registró una contundente salida de mujeres de la fuerza laboral, quienes, por tener que atender las demandas de cuidados en sus hogares, no retomaron la búsqueda de empleo.

La caída del producto interno bruto (PIB) regional (-7,7% en 2020) y el impacto de la crisis en el empleo están afectando negativamente los ingresos de los hogares, plantea el informe presentado en conferencia de prensa por Alicia Bárcena, Secretaria Ejecutiva de la CEPAL. El organismo regional de las Naciones Unidas estima que alrededor de 118 millones de mujeres latinoamericanas se encontrarían en situación de pobreza, 23 millones más que en 2019.

“Las mujeres de la región son parte crucial de la primera línea de respuesta a la pandemia. Un 73,2% de las personas empleadas en el sector de la salud son mujeres, quienes han tenido que enfrentar una serie de condiciones de trabajo extremas, como extensas jornadas laborales, que se suman al mayor riesgo al que se expone el personal de la salud de contagiarse del virus. Todo esto en un contexto regional en el que persiste la discriminación salarial, pues

los ingresos laborales de las mujeres que trabajan en el ámbito de la salud son un 23,7% inferiores a los de los hombres del mismo sector”, señaló Alicia Bárcena.

Por otra parte, el estudio remarca que el trabajo doméstico remunerado, que se caracteriza por una alta precarización y por la imposibilidad de ser realizado de forma remota, ha sido uno de los sectores más golpeados por la crisis. En 2019, previo a la pandemia, alrededor de 13 millones de personas se dedicaban al trabajo doméstico remunerado (de los cuales el 91,5% eran mujeres). En total, este sector empleaba a un 11,1% de las mujeres ocupadas en la región. No obstante, en el segundo trimestre de 2020 los niveles de ocupación en el trabajo doméstico remunerado cayeron -24,7% en Brasil; -46,3% en Chile; -44,4% en Colombia; -45,5% en Costa Rica; -33,2% en México; y -15,5% en Paraguay.

“América Latina y el Caribe debe invertir en la economía del cuidado y reconocerla como un sector dinamizador de la recuperación, con efectos multiplicadores en el bienestar, la redistribución de tiempo e ingresos, la participación laboral, el crecimiento y la recaudación

tributaria”, afirmó la máxima autoridad de la CEPAL.

En este marco, Bárcena alentó a los gobiernos a “priorizar en sus estrategias de vacunación al personal de salud -incluidas las personas que prestan servicios asociados de limpieza, transporte y cuidados-, y a quienes se desempeñan en los sistemas educativos y en el trabajo doméstico, en su mayoría mujeres, que son un pilar fundamental para el cuidado y la sostenibilidad de la vida”.

Según el documento de la CEPAL, un 56,9% de las mujeres en América Latina y un 54,3% en el Caribe se encuentran ocupadas en sectores en los que se prevé un mayor efecto negativo en términos del empleo y los ingresos por causa de la pandemia.

De acuerdo con el estudio, el cierre de fronteras, las restricciones a la movilidad, la caída del comercio internacional y la paralización de la actividad productiva interna han impactado en las trabajadoras y empresarias vinculadas a los sectores del comercio, turismo y manufac-

tura. Por ejemplo, el sector del turismo, altamente feminizado, en el que un 61,5% de los puestos de trabajo están ocupados por mujeres, sufrió una contracción importante, que afectó principalmente a los países del Caribe, donde una de cada 10 mujeres ocupadas se concentra en este sector.

Durante la presentación del informe, la Secretaria Ejecutiva de la CEPAL destacó la urgencia de reforzar las políticas de empleo y asegurar a las mujeres participación en los sectores dinamizadores de la economía en condiciones de trabajo decente. Asimismo, enfatizó la importancia de combinar medidas en apoyo al empleo y la reactivación con medidas de atención inmediata a la pérdida de ingresos.

En este contexto, “urge promover procesos de transformación digital incluyentes que garanticen el acceso de las mujeres a las tecnologías, potencien sus habilidades y reviertan las barreras socioeconómicas que estas enfrentan, de manera de fortalecer su autonomía econó-

mica”, subrayó Alicia Bárcena, a la vez que resaltó el reducido esfuerzo fiscal que conlleva la propuesta de canasta básica digital de la CEPAL (1% del PIB regional) y el enorme impacto que tendría al conectar a una de cada cuatro mujeres en América Latina y el Caribe.

“Resulta fundamental avanzar en un nuevo pacto fiscal que promueva la igualdad de género y que evite la profundización de los niveles de pobreza de las mujeres, la sobrecarga de trabajo no remunerado y la reducción del financiamiento de políticas de igualdad”, alertó.

“Además de transversalizar la perspectiva de género en todas las políticas de recuperación, se requieren acciones afirmativas en el ámbito de las políticas fiscales, laborales, productivas, económicas y sociales, que protejan los derechos de las mujeres alcanzados en la última década, que eviten retrocesos y que enfrenten las desigualdades de género en el corto, mediano y largo plazo”, concluyó Bárcena.



Según CEPAL, la tasa de participación laboral de las mujeres se situó en 46% en 2020

## Desde adentro, conocemos cómo funciona una consultora minera liderada 100% por mujeres

**A**SAP Consultores S.A es una empresa que ofrece servicios de consultoría integral minera tanto para empresas de minería como de servicios afines en áreas que abarcan outsourcing, administración, contabilidad, finanzas, impuestos, comercio exterior y control de contratistas, entre otros. En la siguiente nota, conversamos con Ana Gil Barbera, su gerente de negocios.

**Llevan un largo recorrido en la minería, participando activamente desde el 2003 como oferentes de servicios especializados para el**

**sector. ¿Qué ven de distinto en la industria a casi dos décadas de sus comienzos?**

Considero que unos de los principales cambios, con relación a nuestra área de competencia, radica en el hecho de que la empresa minera, impulsada por las políticas de relacionamiento comunitario, se radica en las localidades cercanas al proyecto priorizando la contratación de mano de obra local y generando de esta manera un mayor desarrollo económico local desde el inicio de sus actividades y a lo largo de ciclo de vida de la explotación. Esto implica que, por un lado, disminuya la

contratación del outsourcing y, por otro lado, se acreciente el asesoramiento más técnico.

Desde el año 2003 a la fecha la puesta en marcha de varios proyectos mineros permitió el ingreso de nuevos actores en el sector proveedores. Esto es un signo positivo ya que al crecer la competencia aumenta al mismo tiempo la calidad de los servicios y productos ofrecidos.

En relación a la cuestión de género, si bien falta mucho por construir, no sólo ha aumentado la participación de las mujeres en número, sino en la ocupación de puestos jerárquicos, técnicos y en funciones que antes eran exclusivamente realizadas por hombres. En nuestros inicios las mujeres ocupaban cargos de administrativos, pero hoy día avanzamos en jefaturas y gerencias de geología, laboratorio, relaciones comunitarias, medio ambiente. De todas maneras, nos queda por delante un largo camino por recorrer por la igualdad y equidad de género.

**¿Cómo se construyó la identidad principal-**



## mente femenina de la consultora y cuáles fueron los desafíos surgidos en ese proceso?

Para ASAP fue y es actualmente un gran reto que la empresa sea liderada por dos mujeres. Los mayores desafíos tuvieron relación mayormente con los mandatos culturales. No fue un camino sencillo, pero lo importante es lo que tenemos por delante. El desarrollo de la industria minera es una gran posibilidad de incorporar más mujeres al mercado laboral. Y es ahí, desde el lugar que nos toque ocupar, donde debemos actuar. Promover la participación de las mujeres en las ciencias debería ser un objetivo primordial para el sector, gestionando a tal efecto conjuntamente el gobierno, empresas, sindicatos, universidades y cámaras.

## ¿Por qué elegiste a la minería como una industria sobre la cual volcar tu proyecto profesional y de vida?

La industria minera es fascinante. Abarca desde lo global a lo puramente local. Pasamos de generar reportes financieros para la bolsa a desarrollar un proveedor en una localidad de 500 habitantes. Posee tantas áreas donde desarrollarse que representa un aprendizaje continuo. Eso es lo valioso de todo el proceso.

## ¿Qué situaciones precipitó el avance de la pandemia en ASAP y cómo influyó el desarrollo del escenario COVID-19 al rendimiento de su firma?

En nuestro caso aceleró el ajuste de nuestros sistemas informáticos. En febrero, antes de viajar a la convención PDAC, adecuamos todos nuestros equipos a fin de realizar el trabajo desde la virtualidad total. En este sentido nuestros servicios no se vieron afectados. No fue sencillo en aquellos que se realizaban en otras provincias (como en el caso de nuestras oficinas de San Juan o en proyectos específicos), no obstante, con una fluida comunicación con nuestros clientes, la infraestructura tecnológica adecuada y una buena gestión pudimos cumplimentar con todos los objetivos para el 2020. La virtualidad llegó para quedarse y alternarse con la presencialidad y hemos aprendido nuevas formas de relacionamiento tanto hacia dentro como fuera de la empresa; en este sentido, hay grandes oportunidades para el desarrollo de género y de diversidad en los proyectos”.



## Hilvanando una tesis para el outfit femenino en una mina



Gimena Hernández

Gimena Hernández es técnica en Diseño de Indumentaria y Textil y ahora comenzó con su tesis para la licenciatura decidida en crear prendas para que las mujeres mineras puedan elegir lo que mejor las identifique y brinde seguridad.

La futura licenciada es sanjuanina, reside en la provincia de Córdoba y estudia en la Universidad Empresarial Siglo XXI. “En la tesis nos pidieron que eligiéramos entre hacer un manuscrito o un proyecto de diseño y elegí lo último para darle un uniforme a las mujeres mineras que se sientan cómodas y las haga sentir mejor con ellas mismas. Porque generalmente les dan uniformes masculinos, con moldería pensada para el hombre. Son cortes rectos, no tienen pinzas, ningún ajuste para la mujer. También están utilizando el calzado masculino y eso afecta a la seguridad. Necesitan algo que sea ergonómicamente óptimo para el cuerpo femenino. Que las haga sentir seguras con ellas mismas, que les de más autoestima”, comentó Gimena Hernández en el programa radial “Creación Renovable” que se emite todos los años en la CNN Radio San Juan.

La joven técnica en Diseño de Indumentaria y Textil enhebra un concepto: el bienestar emocio-

nal de las mujeres. El outfit que reciben las trabajadoras mineras es, en la mayoría de los emprendimientos, un mameluco que se torna incómodo para las necesidades de una mujer en el ámbito laboral.

“Las tablas de talles que hay pautadas para el país no coinciden con los cuerpos que hay. Yo tendría que hacer una investigación desde la parte ergonómica para saber qué talles son realmente. También hay todo un enfoque de seguridad detrás de esto, sobre todo trabajando en el entorno minero que hay actividades que pueden traer un riesgo mayor, y

si las prendas no se ajustan adecuadamente al cuerpo puede provocar algún accidente”, comentó.

Gimena intenta “descoser” lo clásico, tradicional y lo que funciona culturalmente dándole un sello diferente. En una de las materias de la carrera que se llama Seminarios, y la más compleja para ella, trabajó con indumentaria masculina. “La transición del pantalón a la falda porque queremos implementar que tengan más opciones y puedan usar falda. Hay mucha juventud interesada. Hay un nuevo mercado laboral con esto y se están abriendo las mentes”.



## Más actividades y noticias destacadas del mes



Puesta en marcha del podcast de mujeres mineras en LATAM:

Los grupos WiM Latinoamérica se unieron para la realización de un podcast sobre las tendencias y desafíos regionales para promover la participación de la mujer en la industria minera

Escucha el capítulo 1 en Spotify

<https://open.spotify.com/episode/1ZgLOnMAO1KV177eaV1GZY?si=gyYIP4ELRdePxyschcMassg&nd=1>



Participación de Women in Mining Argentina en el #Wominar sobre medioambiente y ODS organizado por Women in Mining & Industry Spain.

Disertante: Marita Ahumada



Participación de Women in Mining Argentina en el 3° Encuentro de Mujeres STEM: "Las protagonistas del cambio"

Disertante: María Alejandra Jerez



## Contactos

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

### EMPRESAS MINERAS ASOCIADAS



### SOCIO COOPERATIVO



### SOCIOS BENEFACTORES



### SOCIO ADHERENTE

