

# Ser y parecer minera: inserción sostenible de las trabajadoras mineras



Juan Martín Argoitia  
Tamar Finzi Warszawski  
María de las Nieves Puglia  
Micaela Fernández Erlauer

Géneros

# Ser y parecer minera: inserción sostenible de las trabajadoras mineras.

Juan Martín Argoitia

Tamar Finzi Warszawski

María de las Nieves Puglia

Micaela Fernández Erlauer

- Transformar el Estado
- Generar riqueza
- Promover el bienestar



# Índice

## Ser y parecer minera: inserción sostenible de las trabajadoras mineras

4	<a href="#">Potencial minero y género</a>	22	<a href="#">Alcen las barreras: el rol de las normas sobre la desigual inserción femenina en la industria minera en Argentina y vacancias para modificarlas</a>
6	<a href="#">La revalorización de la trayectoria laboral de las mineras</a>		
7	Perspectiva de género como herramienta	25	<a href="#">Nodos centrales en las trayectorias de las mineras</a>
7	¿Cómo determinar que una rama productiva está masculinizada?	25	La incorporación: estereotipos, capacidades y estrategias de las mujeres en el ingreso al empleo minero
8	Metodología: la estrategia y los instrumentos para capturar la realidad de mujeres trabajadoras en la minería	29	Diferenciaciones y desigualdades de género en el ámbito laboral minero. Ser y parecer minera
11	<a href="#">Cantidad y calidad. Diagnóstico del lugar de las mujeres en la minería metalífera y de litio</a>	33	Sostenibilidad: desarrollo de carrera de las trabajadoras mineras. Yo tengo que llegar a seguir siendo mamá desde acá y desde allá.
11	Participación femenina		
12	Segregación ocupacional	39	<a href="#">¿Por dónde comenzar a generar cambios?</a>
14	Brecha salarial de género		
16	<a href="#">La organización androcéntrica del trabajo en las minas. Una industria pensada por y para varones</a>	45	<a href="#">Bibliografía</a>
17	Roster, jornadas laborales y movilidad		
19	Condiciones ambientales y exigencias físicas		
20	Prácticas laborales y reglas de seguridad y convivencia		

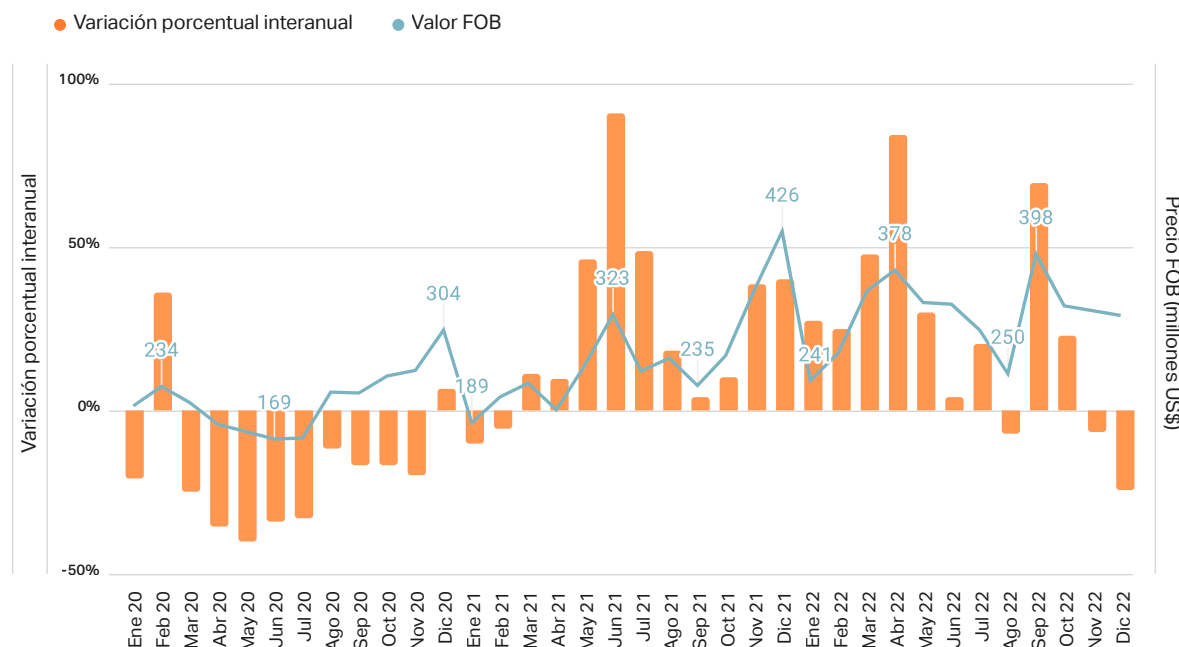
## Potencial minero y género

En Argentina, el sector minero metalífero y de litio es un importante generador de divisas, con la menor tasa de empleo no registrado de la economía y los salarios más altos (junto con petróleo y gas). Hoy, genera más de 14.000 puestos de trabajo; sin embargo, las mujeres explican sólo el 13% de estos puestos, y su participación es aún más minoritaria en roles técnicos y operativos. Una proyección lineal nos alerta que deberíamos esperar hasta el año 2037 para lograr que haya sólo un 30% de mujeres entre ambos rubros. Frente a este desafío, nos propusimos estudiar cómo interactúan sus trayectorias laborales con la organización del trabajo minero.

El rol del sector asume una relevancia creciente cuando se debaten perspectivas de cambio sobre la matriz productiva, la canasta exportadora y el apalancamiento de recursos para el desarrollo en Argentina. Las exportaciones de los últimos dos años siguen un trayecto oscilante pero con tendencia creciente (Gráfico 1). Sólo en los primeros 6 meses de 2022 acumularon US\$ 1910 millones, el 4,1% de las exportaciones totales argentinas. En su composición, el 84% lo aportan minerales metalíferos (oro y plata); 13%, el litio; y el 3% restante, otras categorías ([Subsecretaría de Desarrollo Minero, 2022b](#)). Los proyectos de litio y cobre concentran la mayor parte de los anuncios de inversión comprometidos desde 2020, en un 42% y 45%, respectivamente, lo cual implicaría cambios en el perfil exportador del sector ([Secretaría de Minería, 2022](#)) y ubicaría a la Argentina en la provisión clave de dos “minerales de la transición” hacia la descarbonización de las fuentes de energía (Arias Mahiques, Allan y Galuccio, 2023).

### Variación porcentual interanual (izquierda) y precio FOB (derecha) de las exportaciones mineras (2020-2022)

Gráfico 1



**Fuente:** Fundar - elaboración propia con base en información de la Dirección de Transparencia e Información Minera con base en Aduana.

¿Están dadas las condiciones para que la maduración de la actividad minera conduzca a un desarrollo inclusivo? Es oportuno preguntarse si las ventajas que promete en términos de crecimiento, exportación y descarbonización no dejan atrás a las mujeres y diversidades. El trabajo que el sector genera (y logre retener) es una de las aristas que nos permite dimensionar si el potencial minero nos acerca

hacia la igualdad de género. En este sentido, la política pública tiene tanto la capacidad como la responsabilidad de transversalizar el enfoque de géneros para que la búsqueda del desarrollo económico considere las asimetrías de género y esté acompañada de incentivos que mitiguen los costos que asumen mujeres y diversidades para incorporarse y permanecer en industrias masculinizadas como la minería.

Según datos de febrero de 2023 del [SIACAM](#), actualmente hay 119 proyectos mineros en cartera, de los cuales 19 están operativos y 5 en etapa de mantenimiento<sup>1</sup>. Llamam la atención otros 13 proyectos que se encuentran en las últimas etapas previas a la producción (construcción o factibilidad), que podrían llegar a duplicar la cantidad actual de explotaciones a gran escala en el corto y mediano plazo.

La puesta en marcha de este caudal de proyectos significa una oportunidad única para integrar el género en la agenda sectorial de empleo. La creación y el sostenimiento de puestos de trabajo no puede permitirse la pérdida de talentos. En un mercado de trabajo minero que presenta “cuellos de botella” en el reclutamiento local de perfiles ([Clemenceau y Argoitia, 2023](#)), invertir en la “empleabilidad” femenina y adaptaciones en la organización del trabajo es un canal estratégico para satisfacer los requerimientos de la industria y, a la vez, ampliar el horizonte de oportunidades de las mujeres, mejorar sus condiciones ocupacionales y reducir las brechas de género en el acceso a derechos laborales. Adicionalmente, una gestión socioambiental de la actividad que sea sensible al género podría representar un aporte en la renovación o fortalecimiento de la “licencia social”<sup>2</sup> de los proyectos mineros.

Con este panorama, este estudio recupera algunas de las condiciones que hacen que las mujeres se incorporen a un “mundo de hombres”. Para ello, se buscó generar evidencia de primera mano a través de las voces de las propias mujeres trabajadoras para comprender distintos aspectos de esa presencia femenina aún marginal, así como las estrategias para revertirla. Esto se realiza de cara al avance en la construcción de los lineamientos de una política pública productiva con un enfoque transversal y de géneros para incluir a más mujeres en los sectores dinámicos de la economía, es decir, para promover crecimiento con equidad y sostenibilidad.

La minería es una actividad de la que las mujeres participan muy poco, pero cuando logran ingresar al sector constituye una alternativa para acceder a la autonomía económica y a empleos de calidad. Sin embargo, incorporarse representa, para ellas, desafíos y sacrificios, como la cantidad de horas laborales, los días consecutivos en los que están en los campamentos, el desgaste físico y la precariedad de la seguridad e higiene, entre otros.

Estas dificultades se relacionan con patrones culturales y de organización familiar, y social. Transformarlos requiere un cambio estructural tanto en la gestión de recursos humanos de las empresas como en la división de tareas domésticas, la formación para el empleo y la autopercepción de las mujeres.

Este es un estudio exploratorio y cualitativo sobre las vivencias de mujeres operarias y profesionales. Dado este alcance, no se entrevistó a varones para profundizar sobre las masculinidades mineras ni se aborda la apertura del sector a las personas LGBTTI+. Tampoco sobre la realidad de trabajadoras en etapas o rubros distintos a la producción metalífera o litífera. Es necesario abordar estas líneas de investigación en estudios específicos, al igual que el rol singular que adoptan mujeres y diversidades en el activismo alrededor de los conflictos mineros.

1 De esta cifra se distinguen 14 proyectos de producción metalífera y de litio de gran escala. En Santa Cruz: Cerro Vanguardia, San José, Cerro Negro, Cerro Moro, Don Nicolás y Manantial Espejo. En San Juan: Veladero y Gualcamayo. En Jujuy: Chinchillas-Pirquitas, Olaroz y Cauchari-Olaroz (cuya puesta en producción fue anunciada en junio de 2023). En Salta: Lindero. En Catamarca: Fénix y Farallón Negro.

2 No es jurídica, sino construida. La licencia social se trata de la aprobación y continua aceptación de las operaciones mineras por parte de las comunidades locales y actores clave afectados. Este elemento no es menor si se considera que Argentina es el cuarto país de la región en número de conflictos mineros registrados y la multiplicación de eventos de conflictividad en varias provincias ([Arias Mahiques, Allan y Galuccio, 2023](#)).

Consideramos que estos temas también deben articularse con la dimensión ambiental, de cara a impulsar una minería que incorpore la perspectiva de los pueblos originarios, la consulta informada a las comunidades y de estándares como el correcto tratamiento de residuos o el uso responsable del agua, así como de la generación del empleo local en tanto contribución a un crecimiento económico con inclusión.

El documento incluye la metodología adoptada para capturar la realidad de mujeres trabajadoras desde una perspectiva de género. Posteriormente, se realiza un breve diagnóstico de la inserción femenina en la minería metalífera y de litio con base en datos de relaciones laborales registradas. Luego, se define el carácter androcéntrico de la organización del trabajo minero, que permite situar las experiencias y creencias de las trabajadoras que se sistematizan a continuación. Finalmente, se hace un repaso de la normativa laboral y los compromisos institucionales del ecosistema productivo en relación con género, y se proponen lineamientos de política pública que potencien los habilitadores y neutralicen los inhibidores de la plena participación femenina en la minería.

La evidencia que aporta este trabajo está dirigida a organismos públicos mineros (nacional y provinciales), áreas de género en el Estado, representantes sindicales y agentes empresariales que desean generar instrumentos para la atracción de las mujeres y su concreta sostenibilidad en la minería y otras industrias masculinizadas.

## La revalorización de la trayectoria laboral de las mineras

El concepto de “trayectorias laborales” se refiere al encadenamiento de eventos, puntos de inflexión, transiciones y etapas que los sujetos atraviesan en sus caminos ocupacionales. Están concatenados, pero no en forma lineal, secuencial o acumulativa ([Guzmán y Mauro, 2001: 191](#)).

La inserción laboral<sup>3</sup> es concebida aquí como un proceso dinámico, moldeado por la relación entre tiempos biográficos, organizacionales e históricos. Se corre de la mera “elección individual” para abordar su complejidad sistémica. Entonces, la forma en que las mujeres se ubican y organizan en el mercado de trabajo es producto de la interacción entre su capacidad individual con la etapa vital en la que están, las normas o instituciones sociales, y la situación histórica específica en la que se desenvuelven sus recorridos ([Muñiz Terra, 2012; Roberti, 2012](#)).

Este enfoque revaloriza a las protagonistas, que son sujeto de esta investigación ([Muñiz Terra, 2012; Roberti, 2012; Guzmán y Mauro, 2001](#)). Se centra en los relatos que construyen sobre sus propias vidas laborales y en los eventos que ellas mismas destacan como relevantes. Son ellas quienes efectivamente median entre condicionantes externos y discursos sociales. Sus visiones, experiencias y procesos de decisión reflejan el clima de época y las pautas culturales en los que tienen lugar.

Para ordenar los sucesos ocupacionales en el tiempo, es necesario reconstruir la relación (de complementariedad o tensión) entre factores objetivables (fechas, eventos, actores, instituciones y políticas) y elementos subjetivos (percepciones, representaciones e interpretaciones) ([Muñiz Terra, 2012](#)). Es decir, implica observar el modo en que las mujeres mineras dotan de sentido al mundo del trabajo y lo traducen en acciones, prácticas y estrategias a través del tiempo ([Roberti, 2011](#)).

---

<sup>3</sup> Como apuntan [Muñiz Terra et al \(2013\)](#), el concepto de inserción es cuestionado por las fronteras difusas entre los ámbitos educativo y laboral. La definición de transición (o, en plural, “transiciones”) ganó consenso como alternativa. Sin embargo, aquí se usa “inserción” para facilitar la lectura del documento y la interpretación de los hallazgos.

Al asumir que la inserción laboral está socialmente delimitada ([Cárdenas et al, 2014](#)) y subjetivamente incorporada, es posible identificar inhibidores y habilitantes de la plena participación de las mujeres en las operaciones mineras.

## Perspectiva de género como herramienta

Aquí se analiza cómo se pone en juego “ser mujer” en un espacio laboral profundamente marcado por la masculinización de la actividad productiva y la subordinación o desjerarquización de lo femenino.

Como esquematiza Connell ([1997, 2005](#)), el género organiza la vida en sociedad y sus prácticas (produciendo desigualdades) en cuatro dimensiones interconectadas: relaciones de producción, de poder, sexo-afectivas y culturales. Este estudio recupera en especial las primeras dos porque está en el centro del problema al que nos enfrentamos. Por un lado, la división sexual del trabajo (entre remunerado y no remunerado), la distribución de los recursos y riqueza, y las oportunidades ocupacionales. Por otro lado, el ejercicio de la autoridad en relaciones atravesadas por asimetrías y jerarquías. Son estas dimensiones las que se materializan en los obstáculos para ingresar, por ejemplo, al mercado de trabajo minero y permanecer en las empresas operadoras de los yacimientos. Sin embargo, en los testimonios también se verá que la forma en que se organizan los lazos afectivos y las normas culturales que producen la diferencia sexual y alejan simbólicamente a las mujeres de las minas juegan un rol importante en los casos de violencia y en los prejuicios asociados a su incorporación al mercado.

En este contexto, las identificaciones de género orientan de manera diferencial la disposición al trabajo, la valoración de los empleos y las estrategias de inserción ([Millenaar y Jacinto, 2015](#); [Longo, 2009](#); [Muñiz Terra, 2016](#)).

En el caso de los varones, el mercado de trabajo tiende a masculinizar su identidad al dotarlos o exigirles capacidades como dominar, exhibir prestigio, proveer al hogar y adquirir una posición jerárquica. En las mujeres prima la tensión entre adaptarse a la posición dominante de los varones y la necesidad de ejercer su autonomía (en tanto hija, pareja, madre o trabajadora). Además, las representaciones sobre sus posibilidades laborales reales están influenciadas por los estereotipos de género que atraviesan a las políticas públicas, las instituciones sociales y las prácticas de las personas de su entorno (compañeros, superiores, parientes). En este sentido, es posible advertir que el curso que adoptan sus trayectorias laborales estará diferencialmente condicionado por el grado de segregación ocupacional de las empresas en las que se desempeñan, el acceso a dispositivos institucionales que contemplen sus necesidades específicas y la exposición a las violencias de género.

## ¿Cómo determinar que una rama productiva está masculinizada?

No existe una conceptualización unívoca sobre industrias masculinizadas, pero proponemos precisar una definición a partir de una revisión bibliográfica sobre las relaciones de género en sectores productivos tales como la minería y el petróleo. Si bien hay variaciones que complejizan este concepto, la masculinización de un sector productivo se puede entender en dos planos indisociables:

1. En el plano cuantitativo, se recupera la concentración histórica y numérica de varones en el sector, y se puede evaluar a través de:
  - Destacar cuánto se aleja de la paridad la distribución de mujeres y varones que participan en la industria ([Meraiah Foley, Cooper y Baird, 2020](#)).
  - Comparar la participación promedio de las mujeres con la del resto de las industrias ([Coffin y Lawrence, 2020](#)).

- Considerar la segregación de mujeres y varones en puestos o áreas según roles de género tradicionales ([Boeff y Cánovas, 2020](#)).
  - Examinar la brecha salarial de género en relación a otras industrias y también entre categorías ocupacionales al interior del sector.
2. En el plano cualitativo, encontramos atributos no cuantificables de la industria, que convierten a los hombres en el sujeto trabajador privilegiado del sector. Esto se manifiesta en interacciones diarias, políticas y prácticas laborales; la organización del trabajo; modelos ideales de trabajadores; y las nociones de género que permean la cultura organizacional y que se expresan a través de la experiencia cotidianamente dificultosa de las mujeres en el trabajo.

La mayor parte de los estudios reconstruyen la composición por género del sector y las brechas salariales. Sin embargo, la óptica de este estudio es no sólo mirar esa fotografía, sino también analizar la experiencia de las mismas mujeres en las culturas de estos espacios para entender cómo la segunda dimensión, que funciona de modo mucho más invisible, construye obstáculos para su constitución y desarrollo como trabajadoras.

La subrepresentación de mujeres en el sector se explica, en buena medida, por el sostenimiento de culturas que enaltecen al varón como medida del trabajo y que construyen una experiencia poco amigable para las mujeres.

Para explicar el componente minoritario de mujeres en entornos laborales masculinizados, [Aguilar Cunill \(2018\)](#) sugiere que la masculinidad tradicional es una competencia laboral que se ubica en el centro de la producción. Elementos como la fortaleza, resistencia, asertividad y el saber técnico son aptitudes que es necesario aprender y ejercer para desarrollarse en los puestos de trabajo y crear cohesión en los equipos. Para [Collins \(2015\)](#), este modelo de “masculinidad como capacidad” se distingue también por componentes laborales orientados al riesgo (que es aceptado como inevitable), la exaltación de la hombría (que se valida entre pares por medio de pruebas y la superación de desafíos) y la heterosexualidad (que, se presupone, se demuestra con interés sexual por las mujeres del entorno y se apoya en el sostén doméstico de compañeras o esposas). Estos rasgos no sólo refuerzan la subordinación de las mujeres, sino también de las personas LGBTTIQ+. Según el autor, las industrias masculinizadas se valen también de procesos marcadamente jerárquicos, así como de la ponderación de aquellos trabajadores que siguen las reglas formales o implícitas.

En estudios de la industria petrolera en Argentina, como los realizados por Palermo (2017) y Muñiz Terra ([2016](#), [2020](#)), se da cuenta de cómo las empresas moldean y dinamizan el perfil masculino del trabajo para cumplir con los elevados criterios de productividad. Esta “disciplina fabril” se extiende desde los lugares de trabajo hacia el ámbito de la vida familiar, donde los trabajadores deben recuperarse física y psíquicamente para enfrentar las condiciones forzosas o insalubres de la actividad.

## Metodología: la estrategia y los instrumentos para capturar la realidad de mujeres trabajadoras en la minería

Se utilizaron tres técnicas de recolección de datos.

1. Entrevistas semiestructuradas y en profundidad a trabajadoras del sector.
2. Entrevistas informales a actores clave.
3. Procesamiento de fuentes secundarias.



En primer lugar, la reconstrucción cualitativa de las trayectorias laborales de las mujeres se realizó mediante 12 entrevistas en profundidad semiestructuradas con mujeres profesionales y operarias de Argentina, con al menos 2 años de experiencia laboral, tanto en yacimientos como en oficinas mineras de gran escala<sup>4</sup>. Los encuentros fueron virtuales y se llevaron a cabo entre septiembre y noviembre de 2022.

### Síntesis de las trayectorias laborales de las 12 mujeres entrevistadas (2022)

Tabla 1

Género	Edad	Años en el sector	Provincia de trabajo	Categoría ocupacional minera
F	32	2	Santa Cruz	Operaria (explosivista)
F	31	10	Santa Cruz	Operaria (perforista)
F	33	12	Santa Cruz	Profesional (seguridad e higiene)
F	42	4	Santa Cruz	Operaria (explosivista) y delegada sindical
F	41	10	San Juan	Operaria (camión fuera de ruta)
F	52	22	Mendoza	Profesional (geóloga)
F	44	20	San Juan	Profesional (relaciones institucionales)
F	41	14	San Juan	Operaria (perforista)
F	34	10	San Juan	Exprofesional minera (tesorería) y autoridad sindical
F	44	16	San Juan	Exprofesional (geóloga y relaciones institucionales) y educadora
F	53	26	Salta	Exprofesional minera (geóloga) y educadora
F	52	5	CABA	Profesional (dirección de institucionales)

**Fuente:** Fundar - elaboración propia.

Se las pudo caracterizar con preguntas sobre su edad, nivel educativo alcanzado y situación familiar. El muestreo fue, en primer lugar, intencional y focalizado en contactos a partir de un experto del sector, y luego se aplicó la técnica de bola de nieve. Se entrevistaron trabajadoras de las provincias de Santa Cruz y San Juan, las cuales concentran el 60% del empleo en la producción metalífera y de litio minero a nivel nacional. Este dato nos da indicios de que sus testimonios se acercan de manera representativa a la realidad del sector. Si bien no fue posible acceder a mujeres que se desempeñan en empresas tercerizadas y en la extracción de litio en Salta, Jujuy o Catamarca, hacemos extensivas las conclusiones dada la escala de sus operaciones y la organización del trabajo. Estos dos sectores requieren una agenda de investigación propia para trabajar a futuro.

En segundo lugar, para contextualizar las experiencias de inserción femenina en la producción, el trabajo de campo incluyó cinco entrevistas informales con informantes clave del ecosistema minero: de un medio periodístico que reporta sobre el sector, sindicatos mineros (AOMA), agencias de reclutamiento especializadas y organismos públicos (Secretaría de Minería de la Nación).

Sobre las entrevistas desgrabadas, se realizó un proceso de codificación a partir de la identificación y ordenamiento y jerarquización de categorías analíticas que permitieron organizar los hallazgos que se detallan en la sección "[Nodos centrales en las trayectorias de las mineras](#)".

Así, se pudieron definir tres grandes categorías: 1) el ingreso de las mujeres en industrias masculinizadas, 2) las experiencias de mujeres trabajadoras de industrias masculinizadas y 3) la sostenibilidad

<sup>4</sup> Agradecemos especialmente a Víctor Delbuono y a Sabrina Pont por la colaboración en el armado de la red de contactos que posibilitó el estudio.

de la incorporación de fuerza de trabajo femenina. A continuación, se detallan las variables que le dan vida a cada una:

**Categorías centrales en las trayectorias de las mineras**

Categorías centrales	Variables
Información general	Género autopercebido
	Edad
	Cargo que ocupa
	Composición familiar
	Residencia y lugar de trabajo
	Máximo nivel de estudio alcanzado
Recorrido laboral	Antecedentes
	Proceso de reclutamiento
	Incorporación
	Estrategias de adaptación
Experiencia minera	Rutina laboral
	Infraestructura
	Conflictos
	Rotación
	Liderazgo
Sostenibilidad	Estrategias individuales
	Gestión de los cuidados
	Uso del tiempo libre
	Políticas y prácticas organizacionales

Tabla 2

**Fuente:** Fundar - elaboración propia.

Se utilizaron también fuentes secundarias de información (estudios académicos, informes gubernamentales, portales de noticias y datos desagregados sobre relaciones laborales en el sector) para reconstruir la estructura de oportunidades que entra en tensión con las disposiciones y capacidades de las mujeres mineras a lo largo de sus trayectorias. Particularmente, se recurrió a este tipo de datos para conocer sobre los recursos económicos que moviliza la actividad, patrones cuantitativos de participación laboral de mujeres y varones, la organización del trabajo minero, las normas laborales que regulan el empleo en Argentina, y las representaciones y medidas de género en el ecosistema productivo.



# Cantidad y calidad. Diagnóstico del lugar de las mujeres en la minería metalífera y de litio

## Participación femenina

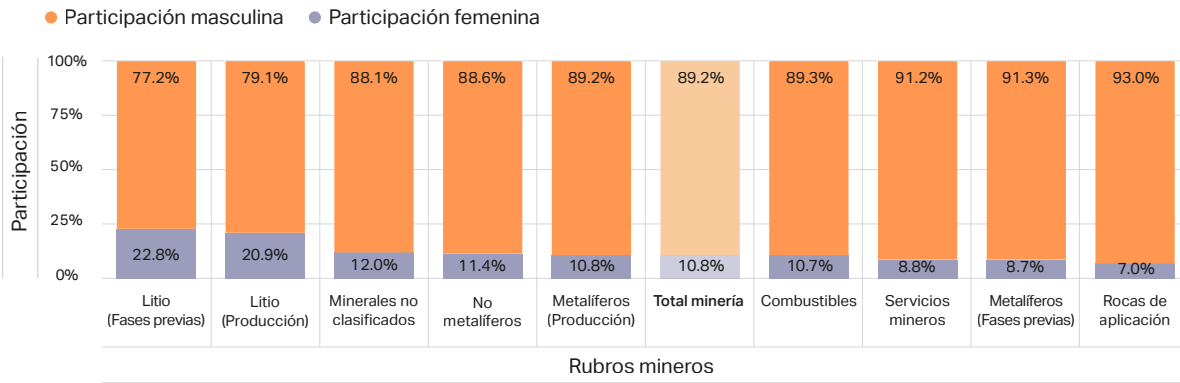
La participación de las mujeres trabajadoras en la producción metalífera y litífera es reducida, selectiva y embrionaria. Componen no más del 12,6% de los puestos de trabajo registrados entre ambos rubros del sector, según datos de diciembre de 2022 que captura el Sistema de Información Abierta a la Comunidad sobre la Actividad Minera ([Subsecretaría de Desarrollo Minero 2022a](#))<sup>5</sup>.

El nivel de participación en Argentina supera el de países vecinos como Perú (7%), se acerca al de Colombia (13%), pero dista de la situación en Chile (17%) y otras geografías mineras como Sudáfrica (17%), Australia (18%), Canadá (19%) o Suecia (25%) ([IGF 2022](#), [IEA 2022](#), [Vaccaro, 2022](#), [CCM-Eleva 2023](#)). Los bajos porcentajes de participación de las mujeres muestran que la masculinización de la industria minera es un problema global. Los datos regionales señalan la especificidad de la incidencia de factores relacionados con la política laboral local y la historia del sector, entre otros<sup>6</sup>.

Además de reducida, la participación es selectiva. Del total de la minería registrada, podemos desagregar la participación femenina en los distintos rubros que la componen<sup>7</sup>: mientras que la extracción de “Rocas de aplicación”, las etapas de exploración y financiación “Metalífera (Fases previas)” y la provisión de “Servicios mineros” son los más masculinizados, la mayor intervención femenina está en el ámbito del litio, aunque aún es muy reducida. El universo minero de gran escala en sí mismo presenta disparidades que vale la pena mencionar: mientras que en la minería metalífera se emplea una mujer por cada diez varones, dos de cada diez intervienen en el proceso productivo del litio (Gráfico 2).

**Participación de mujeres y varones en el empleo minero registrado, por rubro (diciembre de 2022)**

Gráfico 2



**Fuente:** Fundar - elaboración propia con base en información del Sistema de Información Abierta a la Comunidad sobre la Actividad Minera en Argentina (SIACAM).

5 La base de datos elaborada por el CEP-XXI con base en la Dirección de Transparencia e Información Minera y AFIP captura los puestos asalariados formales directos registrados en AFIP (Sistema Integrado Previsional Argentino y Simplificación Registral). Incorpora a trabajadoras y trabajadores de empresas privadas cuya actividad principal declarada es minera, empresas privadas que tienen internalizados eslabones mineros y empresas públicas mineras.

6 Un ejemplo de ello es el estudio de base que se realizó en Chile para el diseño de su [Política Nacional Minera 2050](#).

7 Los rubros se clasifican según el tipo de mineral, sus características y usos económicos. Adicionalmente, los minerales metalíferos y de litio se pueden desagregar estadísticamente de acuerdo con la etapa en la que se encuentran los proyectos. Para profundizar, consultar [“Preguntas frecuentes sobre minería”](#).

La explicación de una mayor inserción femenina relativa en el litio se puede encontrar en factores de demanda relacionados con la organización productiva del rubro: es similar a la que rige en la industria química, en la que prevalecen procesos técnicos en áreas de procesamiento y funciones administrativas o profesionales. El rol de operaria/o no se requiere tan intensamente como en la minería metalífera, lo que genera menor incidencia relativa de estos puestos, que, generalmente, están masculinizados.

Según la serie temporal del SIACAM, el crecimiento de trabajadoras en la producción metalífera y de litio<sup>8</sup> fue más acelerado que el de los trabajadores varones. Mientras que la dotación masculina de fines de 2022 fue un 78% superior a la de 2007, el salto fue del 159% entre las mujeres. Si bien la evolución en el empleo registrado total sigue la misma tendencia, la magnitud del salto femenino es menos pronunciado: la variación para varones entre 2007 y 2022 fue del 12% y, entre mujeres, del 30% ([OEDE, 2023](#)).

Sin embargo, estamos muy lejos de poder asumir que ya se saldaron los desafíos que enfrentan las mujeres para incorporarse a la industria y permanecer en ella. Si tomamos como referencia el crecimiento interanual promedio del nivel de empleo de ambos géneros desde 2018 a 2022<sup>9</sup>, deberíamos esperar al menos 15 años para que las mujeres lleguen a componer sólo el 30% de la fuerza laboral en la minería de gran escala.

**Si tomamos como referencia el crecimiento interanual promedio del nivel de empleo de ambos géneros desde 2018 a 2022, deberíamos esperar al menos 15 años para que las mujeres lleguen a componer sólo el 30% de la fuerza laboral en la minería de gran escala.**

El tiempo apremia: la vida útil de los yacimientos es finita y la posibilidad de reemplazo de minerales como el litio por otro tipo de desarrollos es una realidad. A medida que se agota el mineral extraíble, decrece la producción y, por extensión, la demanda de empleo, sobre todo para tareas de menor calificación. A su vez, la puesta en marcha de nuevas explotaciones (hoy en estadios de construcción y factibilidad) va a demandar un importante flujo de personas hacia el sector. Es la oportunidad para transversalizar la perspectiva de género en el mercado de trabajo minero y ampliar las opciones laborales de las mujeres.

Es posible afirmar que la consolidación de una masa crítica de trabajadoras que impulse transformaciones y apalanque la desmasculinización de la industria requerirá del apoyo de políticas y prácticas activas para acelerar y afianzar sus recorridos.

## Segregación ocupacional

Además de una acotada diversidad de género, en la minería se encuentran patrones de segregación horizontal de género ("paredes de cristal") que condicionan de manera asimétrica las ocupaciones a las que acceden las y los trabajadores, y su control sobre recursos materiales y simbólicos.

<sup>8</sup> El empleo contabilizado surge de empresas productoras de minerales metalíferos y litio que declaran los siguientes CLAES: 72910, 72990, 89900 y 89120. El análisis excluye las etapas de exploración, ya que no demandan trabajadoras/es que realicen tareas de minado, extracción, procesamiento y producción de minerales ([Clemenceau, 2019a](#)), las cuales son de interés para este estudio. En función de la disponibilidad pública de los datos provistos por el SIACAM, también se omiten las relaciones laborales de personas que se desempeñan en calidad de contratistas en los yacimientos y sitios de producción, ya que los datos consignados en "Servicios mineros y actividades relacionadas" no permiten distinguir el rubro minero en el cual prestan sus servicios.

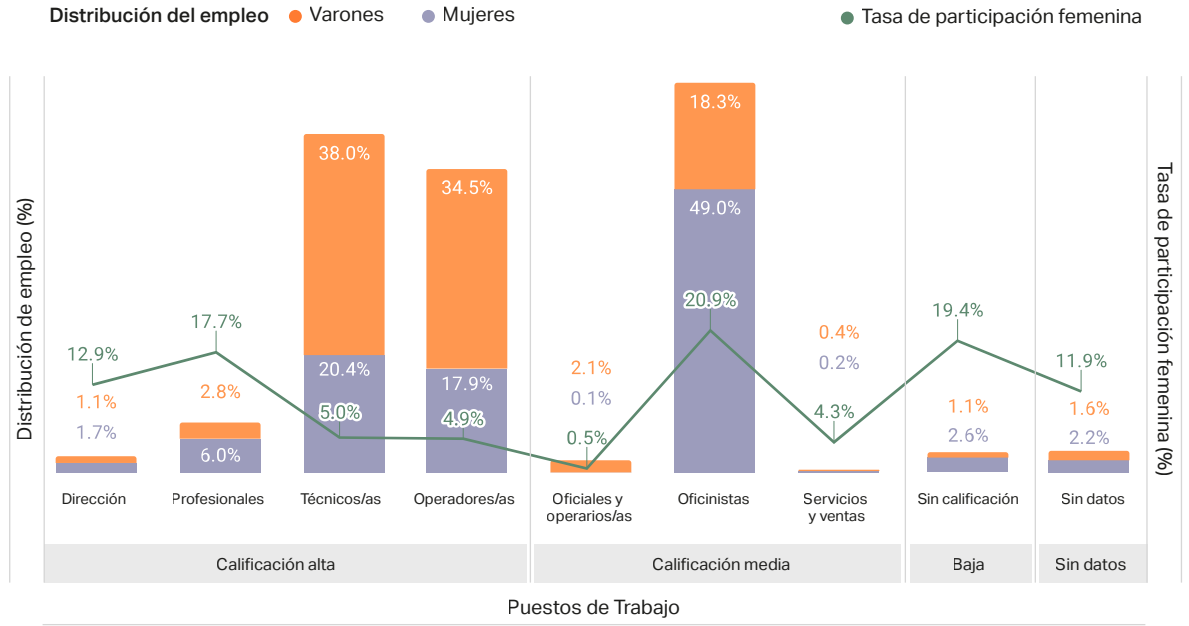
<sup>9</sup> El período es consistente con el último auge de inversiones en la actividad.

Cantidad y calidad. Diagnóstico del lugar de las mujeres en la minería metalífera y de litio

Los roles y estereotipos tradicionales de género que organizan la sociedad se reflejan en la estructura ocupacional de las empresas operadoras de los yacimientos: se configuran trabajos que se tipifican como masculinos y otros femeninos. El siguiente gráfico presenta datos desagregados por puestos de trabajo, en donde la línea azul representa la proporción de mujeres ocupadas en cada categoría y las barras apiladas visualizan cómo se distribuye el total de varones (naranja) y el total de mujeres (violeta) entre puestos.

Tasa de participación de mujeres y distribución del empleo en minería metalífera y de litio según género y puesto de trabajo, segmentado por nivel de calificación (octubre de 2021)

Gráfico 3



**Fuente:** Fundar - elaboración propia con base en información del SIACAM. Sólo incluye yacimientos en producción efectiva identificados por el CEP-XXI en 2022.

La inserción de los varones es más balanceada entre puestos de calificación alta y media (42% y 55% respectivamente), mientras que las mujeres se concentran en puestos de calificación media (67% de los puestos que ocupan). Efectivamente, la mitad de las trabajadoras acceden a un empleo registrado en el sector como administrativas (servicios de apoyo a la producción y, en menor medida, en secretaría o abastecimiento).

Las trabajadoras sin calificación son el 2,6% del total, mientras que los varones representan el 1,6%. Ellas asumen tareas de limpieza en los establecimientos y ellos son peones de minas y de la construcción.

Esta distribución se contrapesa con una participación del 38% de trabajadoras que se desempeñan como técnicas u operarias: en estos niveles, nueve de cada diez mujeres operan maquinaria o equipos productivos. El resto ocupa responsabilidades técnicas asociadas con las ciencias físicas y químicas, servicios (administrativos, legales, contables y financieros), e higiene y seguridad.

La presencia femenina en áreas operativas y técnicas representa una ruptura cultural significativa para la industria, los equipos de trabajo y las propias mujeres y sus comunidades.

La presencia femenina en estas áreas representa una ruptura cultural significativa para la industria, los equipos de trabajo y las propias mujeres y sus comunidades. Es un avance, aunque no una transformación definitiva, debido a que las mujeres representan no más del 3,5% del conjunto de operadores, oficiales y técnicos. Destacan por su ausencia en roles operativos específicos (como operadoras de máquinas de movimiento de tierras, para fabricar productos químicos o de hornos o instalaciones de tratamiento de aguas) y entre oficiales (electricistas de obras, mecánicas y ajustadoras de máquinas o vehículos, soldadoras, albañilas, etc.), y no se observa un horizonte de modificación de esta tendencia.

En contraste, la minería metalífera y de litio ofrece mayor flexibilidad en la inserción de mujeres con credenciales educativas superiores. El 6% de las trabajadoras ejerce como profesionales contra el 3% de los trabajadores varones. Se trata del nivel jerárquico con mayor cantidad de puestos ocupados por mujeres (18%), junto a oficinistas (21%) y no calificados (19%). La mayoría lo hace en calidad de geólogas, geofísicas, abogadas y contadoras; en menor medida, como ingenieras (de minas, metalúrgicas o químicas) y personal de enfermería. Por el contrario, no se registran<sup>10</sup> casos de mujeres profesionales en puestos asociados con la informática, la arquitectura y otras ingenierías como la civil o la electrónica.

La singularidad de profesiones como la geología, la geofísica y la abogacía es su íntima vinculación con el cumplimiento de los estándares de responsabilidad socioambiental, tales como el potencial desequilibrio hidrogeológico de las cuencas de los salares y el impacto negativo de la actividad sobre la biodiversidad de las zonas donde se ubican los proyectos. También son las profesiones que se asocian a las demandas de las comunidades que habitan y desarrollan sus actividades económicas en zonas aledañas. En este sentido, los roles que cumplen estas profesionales están ligados fuertemente a la gestión socioambiental y a la relación con las comunidades cercanas a las zonas de explotación.

### Brecha salarial de género

Estas desigualdades también se corroboran en las remuneraciones que perciben. En la producción minera, la brecha salarial de género<sup>11</sup> se ubicó en torno al 10% en octubre de 2021. Esta disparidad parece menor a la brecha del 21% que se registra para el conjunto del empleo asalariado formal (OVD RG, 2022). Sin embargo, es una lectura imprecisa, porque, en términos agregados, la acotada brecha salarial de la minería metalífera y de litio se debe, en parte, a la propia distribución ocupacional de las mujeres. Estas suelen insertarse más en puestos profesionales y de oficina, los trabajos que menor brecha salarial poseen.

Tabla 3

10 Al menos en fuentes registrales y estadísticas oficiales.  
11 Se calcula como la diferencia entre la media de los salarios brutos mensuales en pesos de varones y mujeres en relación con la media salarial de los varones. Se lee en términos de distancia. Entonces, por ejemplo, una brecha del 20% implica que el salario promedio de las mujeres es un 20% menor al de los varones, o que ellas cobran \$80 por cada \$100 que cobran los varones.

**Brecha salarial de género en minería metálfera y de litio por puesto de trabajo, segmentado por nivel de calificación (octubre de 2021)**

Tabla 3

Calificación	Grandes puestos de trabajo	Brecha salarial de género
Alta	Dirección	32,1%
	Profesionales	14,8%
	Técnicas/os	18,8%
Media	Operadoras/es	24,9%
	Oficiales y operarios	30,2%
	Oficinistas	19,7%
	Servicios y ventas	34,8%
Baja	Trabajadores no calificados	34,9%

**Fuente:** Fundar - elaboración propia con base en información del SIACAM. Sólo incluye yacimientos en producción efectiva identificados por el CEP-XXI en 2022.

Según [Schteingart et al \(2022\)](#), la brecha global del sector sería superior si la distribución en las ocupaciones fuese más equitativa. Para el caso de la minería metálfera y de litio, la brecha aumentaría al 22% en un escenario donde las mujeres tuviesen la misma distribución entre ocupaciones que los varones y sin que el ingreso promedio de varones y mujeres en la categoría se modifique<sup>12</sup>. Esto podría deberse a que, al disminuir el peso relativo de las mujeres en posiciones profesionales y administrativas, se insertarían más en puestos técnicos y operarios, donde las brechas son mayores y los salarios, menores.

Lo anterior explica por qué la brecha salarial global en la minería metálfera y de litio es del 10%, cuando la brecha por ocupación es considerablemente mayor. Sin embargo, nada dice sobre las razones por las cuales la brecha existe y penaliza a las mujeres. Los estudios que intentaron explicarlas atribuyen esta desigualdad a la incidencia de distintas variables (observables): disparidades en las horas de trabajo remunerado, ocupaciones feminizadas que son menos valoradas, dificultades para ascender a puestos jerárquicos y autominusvaloración en remuneraciones pretendidas, entre otras.

La elevada sindicalización de trabajadores y los salarios básicos establecidos en los convenios colectivos de trabajo del rubro funcionan como piso igualador de las retribuciones de mujeres y varones. Pero factores organizacionales propios de la gestión productiva y las instituciones laborales que regulan el trabajo minero pueden estar influyendo en la brecha salarial, como los bonos que dependen de variables de productividad y presentismo, influenciados por la intervención de sesgos de género, ya que no contemplan la mayor inestabilidad o las ausencias motivadas por responsabilidades de cuidado ([Goren y Trajtemberg, 2018](#)).

A su vez, por negociación colectiva, la población minera se ubica (y remunera) en función de categorías polivalentes, es decir, del tiempo de experiencia previa y las competencias adquiridas relativas al puesto o área que le fue asignado ([Clemenceau, 2019a](#); [Formaro, 2011](#)). En este sentido, las brechas de género pueden originarse en un desigual acceso de mujeres a instancias de capacitación interna que les permitan adquirir las credenciales necesarias para ascender a categorías superiores.

La organización androcéntrica del trabajo en las minas. Una industria pensada por y para varones



<sup>12</sup> Cálculos propios sobre la base de SIACAM, octubre de 2021. Incluye trabajadores sin calificación y toma empleados del rubro en yacimientos en producción.

# La organización androcéntrica del trabajo en las minas. Una industria pensada por y para varones

La industria metalífera y de litio está organizada sobre la base de una serie de factores estructurales que no sólo disuaden la atracción de mujeres al empleo, sino también desafían la retención de las trabajadoras que logran insertarse. Comprenderlos permite situar las brechas analizadas en el capítulo anterior y los ["Nodos centrales en las trayectorias de las mineras"](#).

La combinación del sistema *roster*, condiciones ecológicas adversas y normas estrictas configuran un ambiente de trabajo androcéntrico donde el varón ocupa un lugar central. Es decir, los requisitos de la producción y los perfiles ocupacionales se entrelazan con características comúnmente asociadas a los hombres. Además, el androcentrismo se ancla en estereotipos con respecto a la debilidad de lo femenino y el legado de mitos y relatos mineros vinculados a figuras como la Pachamama, el Tío o La Viuda Negra, que presagian accidentes o desgracias ante el ingreso de mujeres en las minas.

En su origen, la infraestructura y las políticas organizacionales fueron diseñadas en períodos sin demanda de mujeres. La apertura de la actividad exige, entonces, modificaciones en los sistemas de trabajo desde una perspectiva de género que se ajusten a elementos como el embarazo, la lactancia o la menstruación; las cargas desproporcionadas de cuidado; condiciones diferenciales de salud y seguridad; la violencia de género; necesidades educativas; y hasta la generación de datos de ausentismo, rotación y productividad entre varones y mujeres.

La siguiente tabla (Tabla 4) resume las condiciones estructurales que enfrentan las mujeres para insertarse en la actividad e identifica para cada una si presenta un desafío para su incorporación (por barreras de entrada y mecanismos de autoexclusión) o la continuidad de sus trayectorias laborales (por dificultades para la adaptación y asimilación de estas condiciones). Visualmente, la conclusión es que la labor minera representa desafíos para la sostenibilidad de las mujeres. En los siguientes apartados, se desarrolla sobre el carácter androcéntrico de cada uno de estos condicionamientos y cómo operan sobre la inserción sostenible de mujeres en la minería a gran escala.

## Síntesis de las condiciones estructurales que enfrentan las mujeres para insertarse en la actividad minera

Condiciones estructurales	Ingreso	Sostén
Sistema <i>roster</i>	x	x
Jornadas laborales		x
Movilidad local o intraprovincial		x
Movilidad interprovincial	x	x
Condiciones ambientales de los proyectos	x	x
Reglas de seguridad, higiene y convivencia		x

Tabla 4

Fuente: Fundar - elaboración propia.



## Roster, jornadas laborales y movilidad

Pensar las dinámicas del empleo minero pone ineludiblemente en escena al sistema *roster*, que organiza el trabajo en las operaciones mineras de gran escala. Salvo por condiciones meteorológicas inclementes, el trabajo en las minas no se detiene nunca, debido a que opera durante las 24 horas del día y los 365 días del año. Para mantener siempre funcionando las operaciones y cubrir así las metas productivas (planificadas y comprometidas corporativa y financieramente), las empresas operadoras implementan un régimen de trabajo continuo y rotativo dominante en la industria a nivel global ([Clemenceau, 2019b](#); [Soraire, 2012](#)).

Bajo este esquema, trabajadoras y trabajadores laboran (y viven) en las instalaciones ubicadas en el territorio del proyecto durante una serie consecutiva de días y, por relevo, descansan otra serie de días corridos en sus lugares de residencia habituales. Luego, vuelven a desplazarse hacia la zona del yacimiento, repitiendo el ciclo.

Los *rosters* que se aplican son variados. Se diseñan diversas modalidades según la distancia del proyecto, el método de explotación (en socavones, superficie o mixto) y la función laboral (área de producción o de servicios internos) ([Clemenceau, 2019a](#)). En este sentido, el calendario de alternancia suele ser de 14x14<sup>13</sup> o 7x7 para oficiales y operarios, o de 8x6, 4x3 o 9x5 para personal jerárquico<sup>14</sup>.

El régimen organiza una movilidad territorial fluida y constante de trabajadores entre la mina, campamentos y urbes ([Clemenceau, 2019b](#)). Además, el reclutamiento se extiende más allá de las provincias donde hay explotaciones activas, condicionado por la oferta educativa, dinámicas demográficas y la disponibilidad de perfiles calificados. Es importante considerar que el trabajo minero no es precario, pero sí inestable: la demanda laboral puede fluctuar según el agotamiento del mineral, cambios en el precio internacional, reestructuraciones del capital o la sanción de regulaciones locales que restringen la puesta en marcha de explotaciones.

El siguiente gráfico muestra que, en relación con los varones, las fuentes del empleo femenino en la minería metálica y de litio están más localizadas. Mientras que el 28,5% de los varones reside en una provincia distinta a la que trabaja, la proporción de mujeres llega a ser del 20,7%. Esta diferencia da indicio de las limitaciones que enfrentan muchas mujeres para acceder a redes de reclutamiento que se extienden más allá de las fronteras de cada provincia minera o para desplazarse geográficamente hacia las explotaciones donde se encuentra el grueso de oportunidades laborales. Como contrapartida, es indicativo del potencial de desarrollo territorial y comunitario que promete invertir en iniciativas para traccionar la inserción femenina en el rubro<sup>15</sup>.

### Gráfico 4



<sup>13</sup> En este caso, por ejemplo, se distribuyen entre 14 días de actividad laboral y 14 días de descanso.

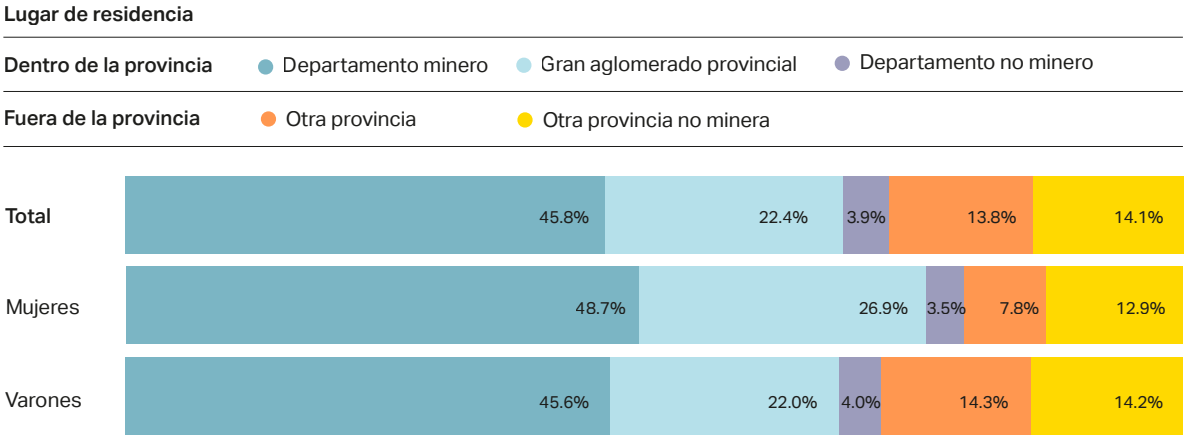
<sup>14</sup> No es inusual que haya jerárquicos que experimenten un *roster* más inestable e inseguro al ser alterado por decisiones gerenciales ([Clemenceau y Argoitia, 2023](#)).

<sup>15</sup> Para profundizar sobre la circulación de trabajadores y las condiciones de empleabilidad en las provincias, consultar [Clemenceau y Argoitia \(2023\)](#).

La organización androcéntrica del trabajo en las minas. Una industria pensada por y para varones

Distribución de trabajadoras/es que trabajan en proyectos metalíferos y de litio en alguna de las provincias mineras (Santa Cruz, San Juan, Catamarca, Salta y Jujuy), por género y según localización de residencia (octubre de 2021)

Gráfico 4



**Fuente:** Fundar - elaboración propia con base en información del SIACAM. Sólo incluye yacimientos en producción efectiva identificados por el CEP-XXI en 2022. Se descartaron los casos de trabajadoras/es que trabajan en Ciudad de Buenos Aires, Tucumán y Chubut (0,9% del empleo). Para conocer la operacionalización de los agrupamientos geográficos intraprovinciales ("Departamento minero", "Gran aglomerado provincial" y "Departamento no minero") consultar en [Clemenceau y Argoitia \(2023, pp. 167-168\)](#).

Además, las jornadas se gestionan por una dinámica de turnos y contraturnos de hasta doce horas diarias<sup>16</sup>: si en el primer ciclo la persona trabajó de día, en el segundo debe cumplir el turno nocturno (y hacer reposo diurno), y así sucesivamente. La minería compone, de esta forma, el segmento que más horas semanales dedica al trabajo remunerado ([Schteingart et al, 2022](#)). Además, al tiempo en el trabajo se le suman las horas adicionales de traslado entre los campamentos y la mina, lo cual limita el tiempo diario disponible para la recreación, el cuidado personal y el contacto con afectos ([Moscheni y Gili Diez, 2021](#); [Clemenceau y Argoitia, 2023](#)). Perturba también la calidad del sueño, lo que, a su vez, genera otros riesgos para la salud ([Lasso et al, 2011](#); [Moscheni y Gili Diez, 2021](#)).

Trabajadoras/es se insertan en una cronología programada por la empresa que disrumpe la vida extralaboral y modifica la noción del tiempo, que queda sujeto al ritmo productivo en el ir y venir al yacimiento ([Clemenceau, 2019b](#); [Mastrángelo, 2004](#)). El alejamiento del hogar que impone el *roster* altera las formas de organización familiar. Si la persona se sostiene en el trabajo, puede desembocar en costos afectivos, el desligamiento de etapas o decisiones vitales, y hasta la ruptura de vínculos ([Moscheni y Gili Diez, 2021](#)). Implica la ausencia en celebraciones o fechas significativas, situaciones de emergencia o procesos de enseñanza de hijas/os.

Tanto en varones como mujeres, la presencia intermitente en el hogar significa un sacrificio que es fuente de orgullo, debido al sostén y las posibilidades de movilidad social que brindan a sus familias ([Nieves Solsona, 2019](#); [Soraire, Barrionuevo y Wigdor, 2013](#)). Sin embargo, los efectos son dispares desde una mirada de género.

En ellos, la cultura minera afianza su identidad masculina adulta como padre, autoridad en el hogar y proveedor familiar ([Silva et al, 2016](#); [Palermo y León Salazar, 2016](#)). No es casual que la minería metalífera sea el sector con mayor peso de trabajadores casados<sup>17</sup>. El empleo minero fideliza la fuerza de trabajo sobre la base de salarios compensatorios elevados que consagran la familia industrial tradicional: premia a varones más predispuestos a realizar tareas penosas y dejan en manos de mujeres los cuidados y la gestión del hogar ([Escalona Thomas, 2021](#)).

<sup>16</sup> La extensión aplica a proyectos mineros a cielo abierto. En minas subterráneas, la jornada legalmente máxima de trabajo es de ocho horas.  
<sup>17</sup> A partir de los datos elaborados por CEP-XXI con base en los terceros trimestres de la Encuesta Permanente de Hogares en el período 2016-2021. Para profundizar, ver [SIACAM](#).

Ellas, en cambio, encuentran desafíos críticos para ajustar la organización familiar al *roster* y las distancias. Su ingreso a la actividad no equivale necesariamente a una reestructuración de roles de género. Al contrario, en tanto los cuidados se abordan como una tensión que es privatizada e individualizada en las propias mujeres, su reconocimiento como mineras les implica optar entre ser madre y trabajar, o, si no, implementar negociaciones en las que suele ser clave recurrir a otras mujeres que integran su red de apoyo familiar o educativo ([Caro, Román y Armijo, 2020](#)). La experiencia además se vive con culpa y las puede exponer a la condena social o prejuicios que dificultan canalizarlos organizacionalmente ([Nieves Solsona, 2019](#); [Moscheni y Gili Diez, 2021](#); [Angelcos Gutiérrez e Ísola Sánchez, 2017](#)). La maternidad y el cuidado se ubican como un límite al desarrollo en el rubro, mientras que sus trayectorias ponen en riesgo la estabilidad de proyectos familiares y/o de pareja ([Gómez Fuentealba y Angelcos Gutiérrez, 2018](#))<sup>18</sup>.

## Condiciones ambientales y exigencias físicas

La ecología (geografía y clima) en la que se instalan los proyectos es otro vector que sustancialmente configura las experiencias de sus trabajadoras/es. Dado el carácter extractivo de la actividad, la relación constante con la naturaleza genera desafíos para su permanencia en el empleo ([Clemenceau y Argoitia, 2023](#)).

En primer lugar, las minas metalíferas y los salares se encuentran en zonas remotas, lo cual vuelve necesario someterse a viajes prolongados por vías que atraviesan caminos de montaña, sinuosos y de ripio hasta llegar a las instalaciones. Si bien las empresas proveen medios de transporte (terrestre o aéreo según la distancia del lugar de origen), el traslado por diversas geografías (y de forma reiterada cada cierta cantidad de días) suma fatiga a la labor minera además de tensiones a la planificación del hogar. Particularmente en las mujeres, el ritmo de la rutina obliga a generar “cuerpos resistentes” que soporten el gasto energético y emocional de cumplir con responsabilidades familiares y sus tareas remuneradas ([Etcheberry Rojas, 2018](#)).

En segundo lugar, las condiciones ambientales exigen a las personas adaptarse corporalmente al hábitat minero cada vez que “suben”. La altitud andina (puneña o cordillerana)<sup>19</sup> las expone a insuficiente oxígeno, mayor radiación solar y temperaturas extremas. Corren entonces el riesgo de ver afectado su bienestar por afecciones pulmonares, hipertensión y el mal de altura (“apunamiento” o “soroche”), el cual aumenta con la edad y es más frecuente entre quienes hacen horas extras o turnos nocturnos ([Arregui, León-Velarde y Monge, 1990](#); [Moscheni y Gili Diez, 2021](#)). Las empresas implementan rigurosos controles preocupacionales para verificar que las y los postulantes mantengan condiciones de salud adecuadas.

Aunque se tiende a hablar de una mayor incidencia del mal de montaña entre mujeres, no es posible sacar conclusiones sólidas dada su subrepresentación en los estudios. De todas formas, alimenta la idea de que las mujeres enfrentan mayores dificultades físicas para adaptarse al ambiente y que la minería es incompatible con el embarazo, lo cual puede permear en la descripción de perfiles profesionales y desincentivar la implementación de adaptaciones en la organización del trabajo a los ciclos de vida de las mujeres ([Stefanovic y Saavedra Alvayay, 2016](#)).

<sup>18</sup> Mujeres madres chilenas en puestos de decisión destacan la importancia de los movimientos de trabajo para ganar visibilidad y ascender, pero también los acuerdos con parejas que también trabajan en la industria minera u otra masculinizada para distribuir el cuidado infantil ([Caro, Roman y Armijo, 2021](#)).

<sup>19</sup> Las explotaciones en Santa Cruz se ubican en el Macizo del Deseado de la meseta patagónica, a escasa altitud. También proyectos como Gualcamayo, en San Juan, y Farallón Negro, en Catamarca. De todas formas, quienes allí trabajan también se exponen a condiciones climatológicas inclementes.

## Prácticas laborales y reglas de seguridad y convivencia

La planificación empresarial inhibe también el desarrollo de trayectorias mineras sostenidas debido a la rigidez de las normas que ordenan la seguridad laboral en las operaciones y la habitabilidad de los campamentos.

Es importante señalar la exposición a contaminantes físicos, químicos y biológicos que se da por la magnitud productiva, la explotación de los minerales en la naturaleza y la ejecución repetitiva de tareas. En este sentido, se prevén peligros asociados a la circulación de vehículos, la manipulación de maquinaria de gran porte, el manejo de cargas, explosiones, ruidos y vibraciones, la transmisión de gases o polvo en el aire y el desprendimiento de rocas ([Díaz, 2009](#); [Clemenceau, 2022](#); [Weeks, 2012](#); [SRT, 2009](#)). Dado el aislamiento geográfico y el uso de espacios comunes, las personas también corren el riesgo de contraer infecciones como el COVID-19, la hepatitis o el VIH.

Aun así, la minería metalífera se ubica entre las actividades más seguras<sup>20</sup>. En 2019, registró los menores índices de accidentabilidad laboral, por detrás del sector educativo y financiero ([Schteingart et al, 2022](#))<sup>21</sup>. Desagregadas por género, se evidencia que la siniestralidad está masculinizada: mientras que en las mujeres se dan 7,2 casos por cada 1000 trabajadoras, en los varones se dan 18,5 casos por cada 1000 trabajadores cubiertos ([SRT, 2022](#)). Debe tenerse en cuenta que esta diferencia de género puede deberse a la segregación horizontal, que concentra la participación de mujeres en tareas administrativas (ver [Diagnóstico](#)).

Son insuficientes los estudios sobre masculinidades mineras y la exposición a riesgos ocupacionales, pero, si bien las actitudes temerarias son desalentadas en la minería, esta diferencia puede atribuirse en parte a la presión masculina por mostrarse infalibles y seguros ante compañeros o superiores ([Nieves Solsona, 2019](#)), códigos de heroísmo asociados a la dominación de la naturaleza ([Palermo y León Salazar, 2016](#)) y la sobreexigencia física que demandan los premios por producción o asistencia perfecta que reproducen el rol de proveedor ([Moscheni y Gili Diez, 2021](#)). Aun así, las mujeres corren riesgos diarios para su seguridad si conducen herramientas y usan protección que no está diseñada o ajustada a escala humana ([Park, Metzger y Foreman, 2019](#)).

Las empresas implementan estrictas cadenas de mando, rutinas y protocolos de actuación que acompañan la formación constante para todos los equipos, y la digitalización de los procesos de trabajo. Pero además de gestionar los riesgos del trabajo, las políticas de seguridad se erigen como una herramienta que construye sentidos hegemónicos sobre las formas de trabajar en el rubro ([Clemenceau, 2019b](#)). Legitiman la organización industrial y establecen un punto de acuerdo con los sindicatos.

Toda persona reclutada debe adaptarse a espacios residenciales desfamiliarizados, en donde las formas de comportamiento están reglamentadas y sus infracciones suponen sanciones y/o expulsiones ([Clemenceau y Argoitia, 2023](#)). Si bien muchas encuentran al ingresar comodidades y servicios que se perciben como novedosas o confortables, la vida social se inscribe bajo una lógica de "institución total", en la cual están regulados los tiempos de cada actividad y se minimiza la individuación de las personas ([Mastrángelo, 2004](#); [Soraire, Barrionuevo y Wigdor, 2013](#)).

<sup>20</sup> Se mide mediante la cantidad de accidentes de trabajo (AT) y enfermedades profesionales (EP) con días de baja laboral o secuela incapacitante cada 1000 trabajadores/as con cobertura de seguro.

<sup>21</sup> Es importante tener presente que la noción de seguridad laboral se relaciona con hechos peligrosos o que pueden provocar la muerte, y elude el abordaje de las consecuencias psíquicas y sociales de la organización del trabajo (Palermo, 2017; Moscheni y Gili Diez, 2021). Las prácticas institucionales se orientan a la prevención o el resarcimiento de los riesgos físicos con el objetivo de reducir los tiempos perdidos para la producción. Además, al demostrar índices bajos de accidentabilidad (medidos en "días perdidos"), las compañías pueden acceder a financiamiento y beneficios reputacionales. Por eso, es probable que haya subregistro de incidentes u otras situaciones de peligrosidad.

Las posibilidades de habitar de las y los trabajadores se reducen a “microciudades” o “islas en medio de la nada”, en donde nunca se abandona el lugar de trabajo ([Moscheni y Gili Diez, 2021](#)). Estas normas operan como un aglutinador de la diversidad que convive en los campamentos y que integran al proyecto minero, es decir conjuntos heterogéneos de trabajadoras/es aislados de sus afectos primarios ([Mastrángelo, 2004](#)).<sup>22</sup>

En la convivencia, las y los trabajadores establecen lazos de solidaridad y se adoptan como una “segunda familia”, en respuesta al desarraigo que comparten de sus relaciones en el hogar y la comunidad ([Soraire, Barrionuevo y Wigdor, 2013](#); [Moscheni, 2021](#); [Clemenceau, 2019b](#)). Se hacen claves los vínculos entre pares y se fortalece así la construcción de un “nosotros” minero. En el trabajo, el carácter colectivo se afianza por equipos que realizan tareas similares y se gestionan por objetivos. Entre compañeros se generan relaciones de camaradería a partir de la transmisión informal de saberes prácticos de aquellos con mayor experiencia y de bonos que dependen de la productividad o las prácticas de cuidado de cada uno de sus integrantes ([Moscheni, 2021](#)).

En espacios laborales casi exclusivos de varones se configuran prácticas homosociales que pueden trasladarse a la cultura organizacional. Es decir, la preferencia por vincularse afectivamente con otros varones se motoriza por la validación grupal de atributos (jerarquía, fortaleza, potencia, resistencia emocional y heterosexualidad) que exige la masculinidad dominante y la propia organización del trabajo. A su vez, produce proximidad, complicidad e interdependencia entre varones, lo cual reafirma la marginación femenina.

Al ser las pocas (o las únicas) en los grupos, la entrada de mujeres a los equipos tensiona las relaciones homosociales. La evidencia argentina y chilena sugiere que, además de adecuarse a la gestión del trabajo y afrontar la demanda social por “abandonar” sus responsabilidades familiares, se ven también forzadas a desplegar diferentes tácticas para validarse como trabajadoras mineras en igualdad de condiciones que los varones y superar escrutinios, resistencias o cuestionamientos, sobre todo si sus antecedentes laborales no se orientan al rubro ([Soraire, Barrionuevo y Wigdor, 2013](#); [Nieves Solsona, 2019](#); [Angelcos Gutiérrez e Ísola Sánchez, 2017](#)). El reconocimiento de las mujeres en roles técnicos, mecánicos y de supervisión se lograría con el tiempo y en la medida que se visibilice su cualidad para un trabajo para el que se asume no están naturalmente calificadas, lo cual genera desgaste. Se suma que la prevalencia de situaciones de violencia y acoso de diferente gravedad domina la industria en el mundo, y el riesgo de vulneración hacia las mujeres se incrementa en espacios aislados, con limitada luminosidad como las minas subterráneas o de estrecha proximidad física como el transporte.

Como respuesta, muchas mujeres “camuflan” su feminidad, a la vez que se exceden en el desempeño de sus tareas y entablan relaciones bajo figuras de ahijadas, madres, o hermanas ([Soraire, Barrionuevo y Wigdor, 2013](#); [Caro, Román y Armijo, 2020](#); [Angelcos Gutiérrez e Ísola Sánchez, 2017](#); [Gómez Fuentealba y Angelcos Gutiérrez, 2018](#)). Así, buscan maneras de demostrar capacidad física (“poder hacer”) y validar competencias (“saber hacer”). También, para no ser vistas como objeto de deseo y establecer espacios de seguridad desde los cuales hacerse respetar y marcar límites de la convivencia sin perjudicar el buen trato.

Alcen las barreras:  
el rol de las  
normas sobre la  
desigual inserción  
femenina en la  
industria minera  
en Argentina y  
vacancias para  
modificarlas



<sup>22</sup> En un mismo terreno viven temporalmente trabajadoras/es de diferentes procedencias geográficas y culturales que ocupan distintas jerarquías. Además, están segmentados entre directos y contratistas.

## Alcen las barreras: el rol de las normas sobre la desigual inserción femenina en la industria minera en Argentina y vacancias para modificarlas

A las barreras estructurales, organizacionales y operativas que se han desarrollado se les suman normas laborales anticuadas, que constituyen barreras legales para el empleo de las mujeres en las minas. Se trata de una serie de disposiciones regulatorias heredadas del siglo XX que explícitamente restringen su acceso a las oportunidades laborales en el sector:

- [Ley del Trabajo de Mujeres y Niños](#) de 1924 y su [Decreto Reglamentario 2699/1925](#)<sup>23</sup>. Los Artículos 9, 10 y 11 prohíben a las mujeres ocupar roles en canteras o trabajos subterráneos, sitios donde ocurra desprendimiento de polvos de vapores irritantes o tóxicos, y en tareas que involucran la manipulación de explosivos, la carga o descarga por medio de grúas, el engrasado y limpieza de maquinaria en movimiento, entre otras actividades. Además, su Artículo 5 les niega desempeñarse en jornadas mayores a las 8 horas diarias o 48 semanales, y el Artículo 6, en trabajos nocturnos. Estas disposiciones resultan directamente incompatibles con el sistema *roster* y el sistema de producción minera.
- [Convenio N° 45](#) de la Organización Internacional del Trabajo de 1935 y en vigencia nacional desde 1950. Por medio de sus Artículos 2 y 3, prohíbe el empleo femenino en los trabajos mineros subterráneos, con la posibilidad de quedar exceptuadas aquellas mujeres que ocupan cargos directivos no manuales, funciones sanitarias o sociales y prácticas profesionales. Países de amplia tradición minera como Canadá, Australia, Suecia, Chile y Perú denuncian este Convenio desde hace años.
- [Ley de Contrato de Trabajo](#) (LCT) de 1974. El Artículo 176 impide a las mujeres desempeñarse en ocupaciones de carácter penoso, peligroso o insalubre (en las industrias que determine la reglamentación), es decir, en donde las condiciones, la modalidad o la naturaleza misma del trabajo afectan a la salud del/la trabajador/a.

Esta normativa ha desalentado la participación laboral femenina en la minería y otros rubros masculinizados sobre la base de un paradigma estereotipado y machista, que ubica a las mujeres como sujeto que requiere de la protección paternalista del Estado por su incapacidad jurídica e ineptitud fisiológica en relación con el sexo masculino ([Díaz Langou et al, 2019](#); [Guardado, 2019](#); [ILO, 2021](#); [OIT, 2001](#)). Más que protegerlas de condiciones riesgosas, la prohibición del trabajo femenino segrega a las mujeres y limita su autonomía económica. El resguardo de la salud y la prevención de riesgos laborales debiera aplicarse con herramientas sensibles al género que promuevan la protección de cada trabajador o trabajadora.

La normativa vigente ha desalentado la participación laboral femenina en la minería y otros rubros masculinizados sobre la base de un paradigma estereotipado y machista.

---

<sup>23</sup> Al cierre de este documento, se encuentra en tratamiento legislativo un proyecto de ley sancionado unánimemente por la Cámara de Diputados de la Nación que deroga la Ley y el decreto. La prohibición de tareas insalubres o peligrosas para menores de edad seguiría rigiendo bajo las disposiciones de las Leyes 26390 y 25212.



Alcen las barreras:  
el rol de las  
normas sobre la  
desigual inserción  
femenina en la  
industria minera  
en Argentina y  
vacancias para  
modificarlas

Aunque se alega que estas normas han entrado en virtual desuso, su vigencia resulta incongruente con el principio de igualdad entre los géneros y el derecho humano a elegir libremente una profesión u oficio que garantiza el orden jurídico constitucional argentino e internacional. En este sentido, estas barreras legales y su traducción en dinámicas desiguales de inserción laboral entran en conflicto con dispositivos antidiscriminatorios como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer ([CEDAW](#)), protecciones de la Ley de Contrato de Trabajo (artículos 81 y 172) o la propia [Ley de Actos Discriminatorios](#) utilizada por la [jurisprudencia](#) que aplica al ámbito del trabajo.

Por otra parte, el régimen de licencias parentales establecido por la LCT (90 días para madres y sólo 2 días para padres) refuerza roles asociados con lo femenino y lo masculino que desincentivan la corresponsabilidad de trabajadores mineros en los cuidados. Además de poner en riesgo la continuidad de las trayectorias laborales de mineras que son madres, el régimen no reconoce a todas las personas con capacidad de gestar ni se adecúa a las diversas formas de conformar una familia.

Mediante el [Decreto 144/2022](#) que reglamenta el Artículo 179 de la LCT, las operadoras mineras con al menos 100 personas trabajando en sus establecimientos tienen hasta mayo de 2023 para garantizar espacios de cuidado a sus trabajadores/as con menores a cargo de hasta 3 años de edad (sean directos o de contratistas, varones o mujeres). Justificado en impedimentos logísticos y de seguridad en los yacimientos, es esperable que se opte en cambio por recurrir a la negociación colectiva para ofrecer reintegros por gastos de guardería o de trabajos de cuidado. De todas formas, es importante tener presente que, si bien la compensación económica alivia restricciones presupuestarias, la monetización puede no ser la mejor solución para trabajadoras/es que, con regularidad, se desplazan geográficamente hacia los yacimientos o que también residen en territorios con escasa oferta de espacios y servicios dirigidos a la primera infancia. En este sentido, la negociación colectiva debiera apuntar a ofrecer alternativas que aseguren la inversión en infraestructura de cuidados, en sintonía con políticas públicas y estrategias de Responsabilidad Social Empresaria.

Urge entonces intervenir sobre dispositivos normativos que dan marco a las relaciones laborales mineras que parecieran ser “ciegos” al género. Los convenios colectivos de trabajo (CCT) celebrados entre empresas y sindicatos (AOMA o ASIJEMIN) incluyen políticas específicas que permiten mejorar las condiciones de empleo y, por extensión, la retención y productividad de trabajadores. Sin embargo, es una asignatura pendiente la incorporación efectiva de cláusulas de equidad que avancen sobre el piso mínimo que establece la LCT, contribuyan a una distribución más justa del cuidado y abonen a la transformación de relaciones de género desiguales<sup>24</sup>. Los avances logrados en acuerdos de otras ramas y actividades (tanto feminizadas como masculinizadas) brindan pautas para trasladar al ámbito minero ([Novick, et al, 2022](#); [Laya, 2015](#); [CTA Autónoma, 2021](#); [Abramo y Rangel, 2003](#); [MTEySS, 2015](#); [Trajtemberg, 2009](#)).

Dado que los CCT aplican para cada proyecto en fase de producción y no guardan simultaneidad en el tiempo, de incorporarse estos cambios, corren el riesgo de abarcar a trabajadoras de manera heterogénea a lo largo del país.

Por otra parte, las provincias de Santa Cruz, San Juan, Salta y Catamarca (donde operan proyectos metalíferos y de litio) han sancionado legislaciones para promover el empleo local a partir de cuotas mínimas que obligan a las empresas (mineras o contratistas según el caso) a contratar entre un 60% y 80% de residentes provinciales. Sin embargo, no vienen acompañadas de lineamientos de género ni de estímulos para la incorporación o permanencia de mujeres y disidencias.

---

<sup>24</sup> Según dirigentes sindicales, se están diseñando propuestas en materia de licencias, apoyo a los cuidados o metas de inclusión para trasladar a futuras negociaciones colectivas.

En cuanto a otras normas que impactan diferencialmente en las mujeres, se puede nombrar el [Decreto 4257/68](#), que establece el régimen jubilatorio para quienes prestan servicios en tareas penosas, riesgosas, insalubres o determinantes de vejez prematura. En lo que hace a la minería subterránea, pueden acceder a la jubilación operarios con 25 años de servicios y 50 de edad. Las mujeres no están explícitamente contempladas. En cuanto a la minería a cielo abierto, la edad mínima de retiro es de 55 años para los varones y de 52 para las mujeres, en ambos casos con 30 años de servicio. Aunque la diferencia etaria las favorece, supone un riesgo para las mineras en la medida que la experiencia femenina en el sector es más reciente, tienen menos oportunidades formales para acumular aportes y las licencias por maternidad no contribuyen a la seguridad social<sup>25</sup>. Ante condiciones desiguales por las cuales las mujeres no alcanzarían los años de aportes suficientes para acceder a una jubilación, se vuelve imperioso reflexionar sobre la necesidad de generar una normativa compensatoria por trabajar en una actividad históricamente masculinizada como la minería.

Por último, y en relación con el acceso a la toma de decisiones, es importante tener presentes algunos dispositivos que exigen la participación femenina en espacios de poder. Desde 2002 rige la [Ley de Cupo Sindical Femenino](#), que obliga a las organizaciones sindicales a cumplir con un mínimo del 30% de representación femenina entre sus cargos electivos (o una cantidad proporcional si la participación de trabajadoras sobre el total es menor). Por otra parte, la [Resolución General 34/2020](#) de la Inspección General de Justicia dispone que los órganos de administración y fiscalización de nuevas sociedades anónimas y del Estado (y otras entidades) en proceso de constitución se compongan de manera paritaria (o con al menos un tercio de miembros femeninos si la cantidad es impar). El traslado de estos mandatos al ámbito de la negociación colectiva revela que no existe disposición normativa alguna que asegure una conformación diversa de las mesas paritarias, donde representantes de empleadores y trabajadores se reúnen ante el Ministerio de Trabajo para disputar puntos específicos de las relaciones laborales o modificaciones de los convenios colectivos de trabajo. Velar por la plena representatividad de estos espacios podría resultar clave para conveniar cláusulas con perspectiva de género que favorezcan la incorporación y permanencia de mujeres y personas trans, travesti y no binarias en la minería.

---

25 El [Decreto 475/2021](#) constituye un paso para paliar esa desigualdad: permite computar años de aportes por el cuidado de hijos/as y los plazos de licencia por maternidad y excedencia gozados en el marco de la LCT.



## Nodos centrales en las trayectorias de las mineras

El siguiente apartado aborda la incorporación y sostenibilidad de las mujeres en la industria minera argentina, destacando los factores que permiten o inhiben su participación, de acuerdo con la interacción entre los nodos que las mujeres trabajadoras entrevistadas identificaron en sus trayectorias y el entorno normativo-productivo en el que se desenvuelven.

Aunque los estereotipos de género han sido una barrera histórica para la entrada de las mujeres en la minería subterránea, la transición a la minería a cielo abierto y la valoración de habilidades blandas asociadas a la feminidad han permitido su inclusión en roles operativos y estratégicos, aún escasos. Existen brechas en el acceso a la educación científica y tecnológica para las mujeres, y las empresas deben estar dispuestas a contratar y capacitar a mujeres para superar la falta de experiencia y, así, generar una masa crítica disponible para revertir la participación laboral femenina y fomentar el desarrollo de la igualdad entre los géneros.

En Argentina, las mujeres trabajadoras de la minería enfrentan desafíos para equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares; y la falta de políticas y apoyo para el cuidado infantil y familiar dificultan su avance en sus carreras. A pesar de los esfuerzos y sacrificios por sostenerse en el sector, las trabajadoras valoran su autonomía económica, el desarrollo profesional y el empoderamiento que ofrece la industria. En este sentido, las mujeres se incorporan en una estructura de trabajo con un régimen de organización muy singular, y por eso cabe la pregunta por la forma en que logran lidiar subjetivamente con este régimen caracterizado por ellas mismas como hostil. En lo que sigue, se sistematizan y recuperan los hallazgos de las entrevistas con quienes tienen vasta experiencia en el sector y que pueden relatar la vivencia de sus condiciones objetivas de trabajo.

### La incorporación: estereotipos, capacidades y estrategias de las mujeres en el ingreso al empleo minero

Al reflexionar sobre las raíces históricas de la exclusión de las mujeres en la actividad minera, los estereotipos juegan un rol muy importante en el ingreso al sector. En la singularidad de esta actividad, los prejuicios no sólo están montados en lo que una empresa o un reclutador de recursos humanos pueda esperar como habilidades propias con base en la diferencia sexual, sino también en los mitos religiosos y tradiciones antiguas que impusieron un veto simbólico a su ingreso a los socavones. Las entrevistadas refieren muy frecuentemente a la prohibición simbólica del ingreso de las mujeres a los túneles para hacer minería subterránea por la “furia” que levantaría sobre la “Pachamama” o la “Virgen”. En los mitos, además del enojo de las deidades, las mujeres levantarían celos y producirían accidentes sobre el mineral que se intenta extraer, causarían la pérdida de producción o podrían ser causa de la generación de accidentes y derrumbes.

A partir de la diferencia sexual, la tradición construyó un estereotipo de género perdurable en el tiempo, que favorece la preeminencia de los varones en el acceso a las minas y la exclusión de las mujeres, quienes, además, quedan sujetas a representaciones notoriamente negativas. A pesar de ello, pudieron lograr una participación laboral marginal estrictamente limitada a las actividades del sector administrativo.

Según describe una de las entrevistadas, en las últimas décadas esta situación cambió drásticamente a partir de la transición tecnológica y la expansión de la modalidad de explotación minera a

cielo abierto (*open pit*<sup>26</sup>), un proceso que les permitió eludir las barreras simbólicas que aún permanecían. La gran mayoría de las entrevistadas destaca que el cambio más sustantivo en esta línea fue el reemplazo de la fuerza física por el saber técnico.

"Empezamos como operarias en la parte operativa. Empezamos en la parte de manejo de equipos en superficie, no subterráneo, donde la mujer no era un peligro: en superficie no está el diablo, no está la Virgen ni nada; entonces ahí no había problema". [Exprofesional (geóloga y relaciones institucionales) y educadora, 44 años, 16 años de experiencia minera].

"Yo cuando ingresé, que estaba como pañolero, había muchos trabajos que requerían de mucha fuerza. Pero ahora existen los equipos, así que no necesitás tanta fuerza, únicamente capacitarte y estar atento a lo que estás haciendo únicamente (...) Yo creo que ya no es tanto el requerimiento de fuerza del hombre". [Operaria (perforista), 31 años, 10 años de experiencia minera].

Este cambio en la estructura de capacidades y calificaciones jerarquizó también las habilidades blandas, típicamente percibidas como atributos femeninos (sensibilidad, el cuidado, la prudencia, la atención múltiple, la precisión y la paciencia, entre otras) y crecientemente demandadas por las empresas. Según destacan varias entrevistadas, las mujeres también se incorporaron con gran éxito en la conducción de vehículos de alto porte, actividad en la cual son particularmente valoradas:

"Lo que nos decían los supervisores es que a las mujeres, justamente, las buscaban como operarias de estos camiones de gran porte porque tienen otro tipo de sensibilidad, de capacidad de atención múltiple, digamos, que hacían que estos equipos, que son tremendos, imagínate que pueden cargar 300 toneladas, 350 toneladas de roca... tienen que ser movimientos muy precisos, muy suaves, quizás muy medidos". [Profesional (geóloga), 52 años, 22 años de experiencia minera].

La cuestión de la seguridad surge como un factor central. Se trata de una actividad con altos niveles de regulación de estándares de higiene y seguridad, en la que varias entrevistadas señalaron que las mujeres operadoras de transportes pesados presentan menores niveles de siniestralidad. Es un aspecto que se repite incluso entre informantes clave del ámbito sindical o periodístico.

"Todos los índices de inseguridad bajan cuando hay una mujer al mando, sea para manejo de transporte pesado, sea para manejo de temas en superficie, sea para tema de cuidado de las máquinas. Las mujeres son mucho más cuidadosas al usar las máquinas que los hombres. La mujer es muy responsable, custodia mucho su trabajo porque eso le da independencia". [Profesional (dirección de institucionales), 52 años, 5 años de experiencia minera].

"Como que las mujeres en ese sentido son más cuidadosas y cuidan más, ¿no? Al compañero, y capaz que eso hace que sea bueno para los hombres que estén trabajando con nosotros, como que toman más cuidado." [Operaria (explosivista) y delegada sindical, 44 años, 4 años de experiencia minera].

"(...) en la época en donde yo trabajé, costaba muchísimo que los hombres, un lunes, trabajen con todas las pilas. Habían estado en sus juntadas, los domingos, tomando lo que sea, y la mujer es mucho más precavida con esas cosas, con esos aspectos que hacen que esté más lúcida y que no esté con cosas que hoy son un control estricto; el tema de la alcoholemia, el tema del antidoping y un montón de otras cosas en que, la mujer de por sí, es más cuidadosa en eso". [Exprofesional (geóloga y relaciones institucionales) y educadora, 44 años, 16 años de experiencia minera].

Algunas entrevistadas destacan que la consolidación de una agenda de minería con cuidado del ambiente y responsabilidad social empresaria en la década del '90 ampliaron también las oportunidades de empleo para las mujeres que provienen del campo de las humanidades y profesiones especializadas tradicionalmente feminizadas.

<sup>26</sup> Modalidad de explotación de mineral que, en contraste con la minería subterránea, se hace removiendo la capa de roca que lo recubre, poniéndolo al descubierto.

"Se abrió un mundo de oportunidades para la mujer aún más allá de la parte operativa. O sea, empezaron a haber sociólogas a montón. Hoy, las grandes empresas tienen un departamento exclusivamente en el área de sostenibilidad, donde trabajan con relacionamiento comunitario, con la gestión de pequeñas empresas, con la incubadora de empresas, donde les enseñan a la gente de las comunidades todo lo que necesitan. O sea, tenemos una diversidad de ramas, no digamos geólogas o ingenieras de minas, que éramos muy pocas las que decidíamos venir a trabajar en minería. (...) Hay una integridad de temas que hacen a la sostenibilidad, en donde permitió que seamos muchas más y que muchas más se animen a ser parte de esto". [Exprofesional (geóloga y relaciones institucionales) y educadora, 44 años, 16 años de experiencia minera].

Las habilidades "blandas" de las mujeres son también valoradas en puestos de alta sofisticación tecnológica y calificación laboral, como en laboratorio y microscopía. En líneas generales, en el discurso de la mayoría, las capacidades blandas son entendidas como atributos propios de la condición femenina. Sin embargo, al caracterizar el vínculo entre las mujeres y los cuidados, algunas entrevistadas señalan el peso de la socialización de género y el riesgo de reforzar estereotipos.

"Quizás el nivel de precisión y de atención más fino que tienen las mujeres. Esa es una de las fortalezas, digamos, que llevaba a tomar más mujeres (...) Quizás hay más mujeres que se dedican al área de microscopía, por ejemplo, que analizan las rocas. Hay muchas más que están trabajando en ese ámbito y no sólo con un microscopio de polarización, sino con equipos más sofisticados, microscopio electrónico de barrido y cosas así, no sé por qué, pero hay más mujeres, quizás tenga que ver con esta capacidad de observación, de estar sentadas, tranquila, horas, analizando la muestra, mirándola, girándola, cambiándole la luz y haciendo descripción". [Profesional (geóloga), 52 años, 22 años de experiencia minera].

"Mucho también tiene que ver con lo que nos toca como legado o que nos dieron como legado, del estar todo el tiempo al cuidado de la gente, de la familia. Entonces, no... no sé si hoy lo tomaría como un factor de avance, pero en esa época sí creo que fue uno de los puntos que nos sumó bastante, ¿no?, en el cuidado que tenemos nosotras y en la necesidad de capacitarnos antes de afrontar ciertas tareas. Creo que tenemos un plus respecto a eso. Somos un poco más exploradoras en lo que vamos a hacer, conocer más, y en cuidarnos nosotras mismas, que los hombres". [Exprofesional (geóloga y relaciones institucionales) y educadora, 44 años, 16 años de experiencia minera].

Aquí se ponen de relieve las brechas de acceso a la formación científico-tecnológica.

"Dentro de las dificultades de la inclusión de la mujer en el ámbito nuestro, tiene que ver por ahí con las carreras de STEM, en donde hoy sigue habiendo una brecha bastante importante en lo que son los egresados. Por ejemplo, en la universidad en la que estoy yo, para que te des una idea de lo que es la brecha, hablo del 2010 al 2021, se recibieron 7 mujeres y 25 varones como geólogos. (...) La primera parte es educar y conquistar a las mujeres para que estudien, no sólo carreras de grado como Ingeniería de Mina. Estamos viendo la carencia que hay de Argentina en todo lo que es educación e interés de los jóvenes por ciencias exactas, ¿no?, matemáticas, física, química. Y no estoy hablando sólo de ingenieras de mina, ¿viste? Acá hay manejo de agua, que requiere químicos especializados en el tema, manejo de suelo, geólogas". [Exprofesional (geóloga y relaciones institucionales) y educadora, 44 años, 16 años de experiencia minera].

En general, destacan el rol fundamental que tiene la voluntad de las empresas para incorporar mujeres a sus planteles laborales, entre otras razones, porque aun cuando alcanzan condiciones similares de formación y capacitación, no pueden competir en experiencia laboral. Sin embargo, efectivamente perciben que las empresas tienen una mejor predisposición que en el pasado.

"Cuando empezaron a incorporar a mujeres en la minería, (...) todas las mujeres querían entrar a minería y las empresas al principio tomaban a dos o tres, pero después con el tiempo se dieron cuenta que esas dos o tres entraron siendo mineras, común y corriente, y terminaron siendo perforistas. O sea, se dieron cuenta las empresas de que la mujer tiene un gran potencial, que tiene una predisposición". [Operaria (explosivista) y delegada sindical, 44 años, 4 años de experiencia minera].

Una de las trabajadoras entrevistadas asocia estas transformaciones con los cambios en la estructura empresarial del sector, a partir del arribo de grandes empresas multinacionales que traen nuevos modelos de gerenciamiento. Algunas entrevistadas destacan la relevancia creciente de los estándares de equidad de género<sup>27</sup> en la construcción y desarrollo de la imagen corporativa de las empresas, motorizados por recomendaciones de buenas prácticas y exigencias de fondos y organismos de la cooperación internacional, cambios legislativos, y por las representaciones sociales vigentes.

"Hay un cambio en estas nuevas generaciones. Creo que hoy hay una necesidad de mostrar también –y que nos favorece a nosotras las mujeres– empresas inclusivas (...) Hoy, hay necesidad de mostrar que realmente las empresas tienen estas ganas de acortar las brechas". [Exprofesional (geóloga y relaciones institucionales) y educadora, 44 años, 16 años de experiencia minera].

Sin embargo, las entrevistadas describen un panorama en el cual, lejos de existir un consenso empresarial en torno a los objetivos de inclusión y equidad de género, hay una realidad muy disímil entre empresas, que oscila entre el rechazo a la incorporación de mujeres y la implementación de políticas explícitas de priorización en la contratación. La heterogeneidad en las medidas para la incorporación de mujeres es un rasgo distintivo de los sectores con escasas políticas de inclusión laboral ajustadas a lineamientos internacionales en materia de igualdad de género, tanto por falta de incentivos desde el Estado nacional y provincial como desde el propio sector privado.

En este escenario, un grupo de entrevistadas entiende que, dada la ausencia de una trayectoria minera femenina y los altos niveles de masculinización de la industria, no alcanza con la voluntad empresarial, y resulta necesario introducir cupos femeninos para estimular la incorporación femenina o su crecimiento profesional. Los testimonios permiten inferir que la propuesta resulta no sólo del desigual nivel de experiencia que ellas diagnostican, sino en parte también por el desconocimiento de medidas alternativas en un sector cuya agenda de género es embrionaria. Ante la vigencia de prejuicios sobre los cupos, su implementación reviste complejidades. Por un lado, la carga subjetiva que representa para las mujeres la idea de acceder al rubro por su género y la exigencia de demostrar igualdad de capacidades o mérito. Por otro lado, las resistencias entre actores del entramado minero. Por ejemplo, según un informante sindical, AOMA asume una posición contraria por ser "limitante" para las mujeres, bajo la creencia de que el cupo establece una cuota máxima y no mínima de participación femenina. A su vez, se observa el potencial cuestionamiento de un trato diferencial por parte de varones y la necesidad de acompañar esta medida con la expansión de la producción o los proyectos mineros.

Más allá de las políticas de los sectores público y privado, todas las entrevistadas coinciden en las estrategias y las motivaciones para acceder a la minería, y en destacar la importancia que adquieren ciertos atributos personales y rasgos de carácter para abrirse camino en un sector tan fuertemente masculinizado. Hacen referencia explícita a la perseverancia, el esfuerzo personal, la capacitación y los contactos personales en el sector. En este sentido, la mayoría destaca la perseverancia y el esfuerzo en relación con la tensión de equilibrar las responsabilidades laborales con la carga de cuidados que recaen sobre las mujeres, así como las discriminaciones por género que se presentan, sobre todo en etapas de reclutamiento.

"Acá se hacen muchos cursos (...) y salió un curso de minería y lo hice. Yo tenía que hacer dedo desde Deseado hasta Jaramillo, tenía que hacer dedo todos los días para

27 Los estándares internacionales más extendidos de igualdad de género en la minería sintéticamente incluyen: Norma de Desempeño Ambiental y Social 9, del Banco Interamericano de Desarrollo para la aplicación de la perspectiva de género y lograr la inclusión en los beneficios a través del desarrollo de los proyectos; ii) los Principios de Empoderamiento de las Mujeres de las Naciones Unidas (WEPS), que establecen siete pasos específicos que las empresas deben tomar para empoderar a las mujeres en el lugar de trabajo; iii) los Estándares de Desempeño Ambiental y Social de la Corporación Financiera Internacional, que requieren que las empresas mineras incorporen la igualdad de género y la inclusión social en sus políticas y prácticas y iv) el Estándar Global de Gestión de Relaves para la Industria Minera, que establece directrices para las prácticas seguras y sostenibles de manejo de desechos, incluyendo la igualdad de género e inclusión social.

poder irme hasta allá. Terminé ese curso de tres meses. Bueno, no me llamaron, no ingresé. (...). Después, se largó otro curso, ya organizado por AOMA y la empresa para la cual yo trabajo. Un curso donde era bastante completo, de exploración, perforación, explosivos, de todo un poco, geología. Y lo tenía que cursar de lunes a lunes, así que nada, lo cursé en los seis meses, lo aprobé y recién al año y medio pude entrar a minería, al año y medio me llamaron, en lo cual me sorprendí porque me acuerdo que el hombre que dio la charla sobre explosivos me dijo: 'Bueno, veo muchas chicas'. Dice: 'Tengo la mala noticia de decirles que, por lo general, nosotros no tomamos mujeres, solamente hombres'. Me acuerdo que agarré y le dije: 'Bueno, pero yo me quiero quedar, quiero saber cómo es.' 'Bueno, no hay problema', me dijo. Y terminé el curso, lo aprobé después de seis meses de lunes a lunes, bastante, bastante cansador, porque de lunes a lunes de 8 a 13 de la tarde era el curso". [Operaria (explosivista) y delegada sindical, 44 años, 4 años de experiencia en el sector].

En cuanto a las motivaciones para sumarse al sector, se señalan, sobre todo, los altos salarios y la búsqueda de crecimiento personal y profesional.

"Hay una motivación que es la principal antes de que uno llegue acá y creo que es la económica. Ese cambio de nivel, por decirlo, que vos le podés dar estabilidad a tu familia es importante, y creo que es lo principal que te lleva a llegar acá (...)" [Operaria (camión fuera de ruta), 41 años, 10 años de experiencia minera].

"(...) Desde el punto de vista económico, te vas a sentir fortalecida. Muy fortalecida. Y eso no es menor para las mujeres, que siempre nos vemos disminuidas con los hombres, que tenemos que pelear por lo que nos pagan, que tenemos que decirle: 'Che, pero mirá que yo...'. Y eso es un motivo para esas mujeres, que además son jefas de hogar, mantienen a sus familias, a sus propias familias o a la familia de origen." [Profesional (dirección de institucionales), 52 años, 5 años de experiencia minera].

En menor medida, también se menciona el incentivo de contar con los derechos laborales propios del trabajo registrado, la posibilidad de estabilidad laboral, de tener 14 días corridos de descanso –luego de dos semanas de trabajo en terreno– y la oportunidad de formar parte de una empresa multinacional.

"(...) La minería también te da posibilidades de crecimiento, de educación, de formación, de ir a otros países, de crecer. Es ilimitado el campo de crecimiento. Es a largo plazo en un mundo donde reina la inmediatez, la minería es a largo plazo. Y eso, de alguna manera, te estabiliza, ¿no?, saber que te van a pagar en blanco, que te van a pagar en forma, que tenés el mismo rango que los varones, que no tenés que pelear por justificar tu puesto, tu trabajo. Es muy claro tu rol. Eso me hace mirar a la minería distinto también". [Profesional (dirección de institucionales), 52 años, 5 años de experiencia minera].

En la gran mayoría de los testimonios aparece mencionada la cuestión del estatus y la posibilidad de acceder a una igualdad de condiciones respecto de los varones, tanto en la dimensión salarial como simbólica.

## Diferenciaciones y desigualdades de género en el ámbito laboral minero. Ser y parecer minera

En relación con las condiciones que enfrentan las mujeres mineras en sus ámbitos laborales, algunas entrevistadas establecen una diferenciación muy nítida entre el momento en que ingresaron las primeras mujeres y el presente. Caracterizan el entorno laboral inicial como hostil, excluyente y machista, en contraposición con un escenario actual más ameno e inclusivo.

"Cuando inició en la minería, nosotras –hablo en general, porque éramos muchas– el trato no era el mejor. No es medible el trato, pero había días que nos íbamos a dormir bastante tristes, o agobiadas, o cansadas, o ya nos sentíamos usadas o maltratadas. Hoy en día, ya no pasa, uno va a decir 'bueno, me voy'... pasa, ¿no? Porque sacar el machismo del núcleo duro no es fácil, pero hoy es más relajado. Ya sabés que una mujer es más cuidada, o habiendo reglas como que hay límites. Es más tranquilo hoy en día". [Profesional (seguridad e higiene), 33 años, 12 años de experiencia minera].

La gran mayoría no identifica prácticas sistemáticas de discriminación, acoso o violencias de género. En todo caso, cuando aparecen en el discurso, estas situaciones son identificadas como hechos puntuales y aislados.

"No sé, debe haber algún caso especial donde haya habido alguien que lo miró medio raro, pero por lo general somos muy bien recibidas, con mucho compañerismo y trabajamos muy cómodas. No digo que no pueda haber así algún caso aislado". [Profesional (geóloga), 52 años, 22 años de experiencia minera].

Aunque le atribuyen carácter de excepcionalidad, el tema da que hablar cuando se les pregunta por la actuación de las empresas. De acuerdo con las entrevistadas, la política es de tolerancia cero a la violencia y el acoso en el trabajo. Sin embargo revelan que la respuesta organizacional se reduce al desvinculamiento del victimario y que los procesos no necesariamente aseguran confidencialidad. Además, pareciera escaso el trabajo en la prevención mediante campañas informativas e iniciativas de concientización, sobre todo entre varones (compañeros y mandos medios). El desconocimiento y la rigidez de las normas propician así un ambiente de desconfianza y "confusión" en el que las mujeres que denuncian se ven expuestas al descreimiento. Los varones no cuentan con herramientas para reconocer conductas violentas y los procedimientos institucionales pierden legitimidad.

"El tema es este: tener pruebas, que los hechos sean reales y que nosotras igual no debemos perder la credibilidad de lo que sucede, solamente por un capricho. (...) Lo negativo que he presenciado estos últimos años han sido dos o tres eventos de chicas que han hecho denuncias, que no eran reales. Y de ahí el comentario: '¿Ves por lo que no hay que tomar mujeres?'. (...) Hay un gran problema que, en algún momento, se irá a terminar, que es la famosa confusión. Nosotras somos agradables, buenas, amables, simpáticas, y por eso tenés que darle el sí al que se haya confundido, porque, si no, después ya pasás a ser todo lo contrario". [Profesional (seguridad e higiene), 33 años, 12 años de experiencia minera].

"En el momento que la mujer denuncia, tenga la razón la mujer o no la tenga, automáticamente al hombre se lo desvincula. (...) Ya sabés las reglas cómo son y ellos, por lo general, traen gente especializada en el tema, como estos tres días de charlas que tuvieron con la gente del [Gobierno provincial]". [Operaria (explosivista) y delegada sindical, 44 años, 4 años de experiencia minera].

"Hay malestar de los trabajadores varones y de las mujeres [respecto de los casos de denuncia], porque una cosa es insertar a la mujer y otra cosa es también preparar a los hombres, que toda la vida trabajaron entre varones y tuvieron esas formas (...) Veíamos que el trabajador no sabía actuar, no sabía compartir un espacio laboral con una mujer, que por ahí un mismo chiste que le puede hacer a un varón a una mujer se podía considerar acoso. (...) El problema que yo le veo a las capacitaciones es que, si bien obviamente la empresa tiene la posibilidad de obligar, en todas las capacitaciones participan exclusivamente las mujeres, entonces no se genera tampoco un cambio". [Exprofesional y autoridad sindical, 34 años, 10 años de experiencia minera].

En general, coinciden en valorar positivamente el clima laboral y destacan la existencia de valores y prácticas fundadas en el respeto, la ayuda mutua y el compañerismo. Una de ellas ilustra esta condición en los siguientes términos:

"Tengo compañeros que la verdad que han sido siempre muy amigables, siempre han estado atentos, ¿bien?, y no tan sólo conmigo, sino entre todos. (...) Es como todo pasito a pasito, como que te van enseñando a caminar (...) todo es un proceso y están todos atentos. Así como han estado conmigo, a lo mejor yo después he enseñado a otras personas y yo he estado con otras personas atenta. O sea, es todo un círculo, y todos nos ayudamos acá". [Operaria (camión fuera de ruta), 41 años, 10 años de experiencia minera].

En contraposición, una de las entrevistadas afirma que aún existe un clima hostil para las mujeres, sobre todo en el ámbito del yacimiento.

"Es un clima bastante hostil para una mujer, porque vos tenés cuatro o cinco por ciento de mujeres en el yacimiento; el resto son todos varones y es bastante hostil. O sea,

el tema de, por ejemplo, los baños, la ropa de trabajo (...) a veces hacen chistes muy pesados, ni hablar del acoso que reciben las mujeres. Todo eso hace replantearse, ¿vale la pena subir, encima que estoy dejando a mi hijo en mi casa, que lo críe otra persona, y subir y pasarla mal, y tener un turno tan largo?”. [Exprofesional y autoridad sindical, 34 años, 10 años de experiencia minera].

Otra de las entrevistadas, especialista en geología, aporta una mirada más matizada sobre la cuestión y destaca la heterogeneidad de experiencias según la región, el contexto cultural o, incluso, la modalidad de minería y el tipo de trabajo.

“No es lo mismo también la situación de las mujeres del norte, por ejemplo, que tienen una cuestión cultural muy, muy arraigada y muy marcada, muy machista, donde todavía está bastante mal visto que una mujer vaya a trabajar a una mina o un ámbito de hombres. Desde hace muy poco dejaron de prohibir el acceso de las mujeres a la mina, hasta a la geólogas, porque la Pachamama se ponía celosa, por ejemplo, a lo que es en el centro del país y más en el sur, donde hay una influencia mayor de Buenos Aires o de otras provincias que tienen contextos sociales muy, muy diferentes.” [Profesional (geóloga), 52 años, 22 años de experiencia minera].

Aquellas entrevistadas que mencionan transformaciones positivas las asocian con el cambio cultural a nivel de la organización y conciencia de las mujeres, así como también a la consolidación de herramientas institucionales tanto en materia de capacitación en género como en la identificación y el abordaje de las violencias. Otras también hacen mención a cambios en los comportamientos de compañeros varones que se producen por la propia presencia disruptiva de mujeres en las operaciones. En este sentido, la inserción femenina “humaniza” a la actividad y “civiliza” a las masculinidades dominantes, en tanto los varones modifican su lenguaje o asumen prácticas de autocuidado. Si bien esta noción sustenta el caso de negocio por la igualdad de género en el sector, con su circulación se corre el riesgo de reforzar estereotipos y enquistar las responsabilidades de cambio en las mujeres.

“No creo que sea un problema hoy. Las mujeres tenemos muchísimas herramientas para denunciar en cualquier tipo de acoso, cualquier tipo de discriminación, incluso verbales o inconscientes. Se habla mucho de la violencia simbólica, se habla de cosas que –gracias a los avances y las investigaciones de hoy– antes no teníamos ni idea. Y creo que hoy son parte de las capacitaciones que se están dando en la mayoría de las empresas”. [Exprofesional (geóloga y relaciones institucionales) y educadora, 44 años, 16 años de experiencia minera].

“He escuchado que entre ellos se comenten: ‘Mirá, Pepito hoy se ha bañado y se ha puesto perfume, todo porque hay mujeres’. Bueno, donde entramos nosotras, el ambiente cambia. Cambia la presencia, cambia la higiene, cambia la organización, el lugar, el orden. Es como que por el simple hecho de estar presentes generamos algo. (...) Igual que un vehículo. Porque decís: ‘Bueno, están cinco tipos arriba de un vehículo. Cuando está una mujer tratamos de mantenerlo más ordenado, más limpio’. Son detalles que suman muchísimo y ni hablar más arriba”. [Profesional (seguridad e higiene), 33 años, 12 años de experiencia minera].

“Pero sí el vocabulario, por ejemplo, ha cambiado muchísimo desde cuando yo comencé, o bromas pesadas que se hacían entre ellos ya no se las hacen”. [Operaria (perforista), 41 años, 11 años de experiencia minera].

A pesar de los cambios percibidos, como se mencionó anteriormente, las mujeres siguen ocupando una posición minoritaria en el sector, en general, en tareas administrativas y en las oficinas ubicadas en las ciudades, lejos de los sitios mineros. Las mismas entrevistadas observan y reconocen que en los departamentos de administración, legales y laboratorios hay mucha presencia de mujeres, así como en las áreas de servicios de cocina y limpieza. Tal como indican las estadísticas (ver [Diagnóstico](#)), su posición resulta notablemente minoritaria en los puestos operativos de campo.

El acceso de las mujeres a los puestos jerárquicos (supervisión, gerencias de área) también es limitado y eso es percibido como un truncamiento en las aspiraciones de carrera dentro del sector, en especial para los puestos de supervisión de sectores operativos en campo. En relación con este techo al desarrollo de la carrera laboral, una de las entrevistadas señala lo siguiente:



"Lo que pasa es que ahí es, para mí, por ejemplo, siempre ha sido un tema de que una mujer llegue a equipos más altos o categorías más altas, pero también es cierto que éramos una, dos, tres mujeres como mucho entre ochenta y cien hombres. A ver, por porcentaje, digamos, era más probable que llegara un hombre que llegara una mujer ¿me entendés?, pero no significa que cuando hemos estado en las condiciones no se nos haya dado la oportunidad." [Operaria (camión fuera de ruta), 41 años, 10 años de experiencia minera].

Dado el contexto aquí descrito, caracterizado por la predominancia masculina y los rasgos estructurales de segregación laboral, aun cuando las mujeres no identifican discriminaciones o violencias explícitas ni sistemáticas, las jerarquías de género y sus efectos en la experiencia laboral aparecen de una forma muy sutil en el relato de las entrevistadas. Por ejemplo, en situaciones de incomodidad durante su inserción, sobre todo en las actividades técnico-operativas, en donde imperan códigos de homosociabilidad.

"Al principio me costó un poco porque bueno, son todos hombres los que trabajaban. O sea, con los que trabajo ahora y sentía como que no me iban a ver como una trabajadora más, me iban a mirar con ojos de una mujer, ¿no? Yo a la mirada de los hombres la veo como que la mujer no va... no iba a poder, les iba a ocasionar dificultades en el trabajo, todas esas cosas. Y más de esas cosas me hacían pensar por el tema de que siempre se escuchan comentarios, cosas así. Entonces, al principio como que me costó un poco eso. Hasta que después yo me fui mentalizando que no (...) me desanimaban esos comentarios". [Operaria (explosivista); 32 años, 2 años de experiencia minera].

También señalan que la inserción en puestos y tareas tradicionalmente asignadas a los varones supone una carga subjetiva y emocional notable.

"Yo había entrado con carnet de conducir... bueno, yo empecé a ayudar al que manejaba anteriormente la polvorines y se dieron cuenta que estaba aprendiendo lo que me estaban enseñando, que tenía mucha predisposición y que ya estaba atenta con el tema de los números, de las evoluciones. Y me empezaron a preparar para manejar la camioneta. Al principio tenía mucho miedo porque el lugar es re chico, son lugares confinados de tres metros por cuatro, tres metros por cuatro metros. Como que me costó un poco porque al principio decía: 'No, yo no puedo. Yo no puedo, no puedo'. [Operaria (explosivista); 32 años, 2 años de experiencia minera].

La desigualdad de género aparece en la práctica laboral cotidiana bajo la forma de obstáculos y dificultades que enfrentan las mujeres para legitimar sus saberes y capacidades en relación con los varones. En la ausencia de una tradición minera propia y enfrentadas con estereotipos de género que las colocan en una situación de desventaja, las mujeres mineras enfrentan el desafío de legitimarse como trabajadoras ante sus pares varones compañeros, capacitadores, jefes y supervisores. Esto implica un sobreesfuerzo que se manifiesta en un exceso de trabajo emocional y productivo.

"Mirá, me reemplazó un amigo hace 14 días atrás, dos campañas atrás (...) yo desde mi casa lo llamaba por teléfono y le indicaba absolutamente todo lo que tenía que hacer, ¿viste? Y le decía: 'Pedí esto, hacé esto, hacé aquello'. Y no tenía ni un pero. No, no la tenía que pelear como la peleo yo para poder lograrlo. 'Mandá un correo y pedí una batería para que hagan puentes las camionetas, porque no tenemos'. Y le decían: 'Ok, en estos días saldrá la cotización para la compra', por ejemplo. Y yo les contaba: 'Vos no te imaginás lo que a mí me cuesta, y las explicaciones y las leyes que tengo que sacar y mostrar para que las cosas sucedan'". [Profesional (seguridad e higiene), 33 años, 12 años de experiencia minera].

"Y la mujer, para poder ser parte, tenía que mostrar siempre que era más que el hombre o que, por lo menos, podía llegar; entonces se tuvo que romper, digamos, estudiando, practicando. Y algo que todos sabemos es que terminás demostrando que podés hacer lo mismo que un hombre, incluso en algunos casos mejor. Pero la mujer se tuvo que poner las pilas un poco más que el hombre para demostrar que podía estar a la par". [Exprofesional (geóloga y relaciones institucionales) y educadora, 44 años, 16 años de experiencia minera].



La gran mayoría de las entrevistadas se refiere, de modos diferentes, al desafío de ser y parecer minera. Algunas entrevistadas reivindican este desafío como parte del camino a recorrer para alcanzar la igualdad:

"O sea, les mostramos que nosotros podemos hacer tareas igual que ellos y más también. De hecho, está comprobado en diferentes yacimientos acá en Santa Cruz que la mujer es mucho más cuidadosa a la hora de los equipos, de manejar, de operarlos, el cuidado, el aseo en el equipo, somos las mejores en eso". [Operaria (explosivista) y delegada sindical, 44 años, 4 años de experiencia minera].

## Sostenibilidad: desarrollo de carrera de las trabajadoras mineras. "Yo tengo que llegar a seguir siendo mamá desde acá y desde allá"

Al abordar la cuestión de las barreras que enfrentan las mujeres en el empleo, todas las entrevistadas coinciden en señalar la responsabilidad de cuidados en el ámbito de la familia y el hogar como el principal obstáculo al acceso, la permanencia y el desarrollo de carrera en la actividad minera.

Este es particularmente desafiante en algunas de las diferentes fases y actividades técnico-operativas que se desarrollan en terreno, dado el régimen *roster* de rotación intensiva que alterna dos semanas de trabajo en el terreno y dos semanas de descanso en el hogar. Para desempeñarse en la actividad, las mujeres con niños/as y/o adultos a cargo deben desarrollar estrategias efectivas para resolver la organización del hogar y los cuidados en su ausencia.

"Bueno, yo tengo a mi mamá acá viviendo, así que nos organizamos bien. Pero es muy difícil, todas, charlamos allá arriba, es muy difícil para una mamá con hijos muy chiquitos. Es muy difícil, muy complicado". [Operaria (explosivista) y delegada sindical, 44 años, 4 años de experiencia minera].

Según describe una entrevistada, este resulta un desafío particularmente difícil para las madres solteras.

"La mayoría de las chicas que estudian y se reciben son mamás, un alto porcentaje de mamás solas. Me llamó la atención, hay que tenerlo bien puesto con un chiquito de 2-3 años sabiendo que me tengo que ir 14 días al campo. Cuando hablo con cada una por una oportunidad laboral, les pregunto: '¿Cómo vas a hacer?', y responden: 'No profe, yo voy a ir porque principalmente lo hago por mi beba'". [Exprofesional (geóloga) y educadora, 53 años, 26 años de experiencia minera].

"Mirá, tengo una compañera que hace un año recién que está. Ella tiene 4 hijos. La hija más grande tiene 17 años. Después son de ahí de 17 para abajo, los tres que están deben tener 10, 12, 9, algo así. La hija de 17 años se hace cargo de sus hermanos los 14 días. Al principio, le costaba un montón, obviamente ella lo hace por necesidad porque no le queda otra, porque está sola. Pero al principio le costó un montón, porque se preocupaba, lloraba, estar ahí pendiente a ver qué les pasa, si le escribió o viste, salir del túnel, lo primero que hace es agarrar el teléfono a ver si tiene alguna llamada". [Operaria (explosivista) y delegada sindical, 44 años, 4 años de experiencia minera].

La resolución de estas responsabilidades es congruente con la actual organización social de los cuidados, caracterizada por un fuerte componente familiarista. Sólo una de las entrevistadas, cuyo perfil es de alta calificación, mencionó contar con la posibilidad de que su hijo asista a un espacio de cuidado infantil mercantilizado. Mientras tanto, las demás trabajadoras describieron las estrategias intrafamiliares que deben gestionar para garantizar los cuidados y el mantenimiento del hogar. Persiste aquí también la feminización de las tareas no remuneradas, aun cuando sean compartidas por las trabajadoras con otros miembros de su familia (hijas adolescentes, hermanas, madres, tías y pareja mujer). Ninguna mencionó que un varón participara de estas tareas.

"Tengo una hermana que ella viene, los cuida, todo. No queda las veinticuatro horas con ellos, pero se encarga. La que se encarga de todo, de las responsabilidades, es la

de 16. Por ejemplo, ella se encarga de cocinar, de mandar al más chiquito a la escuela, de, a veces, de llevarlo al taller igual. Y si ella no puede, le avisa a la hermana.” [Operaria (explosivista), 32 años, 2 años de experiencia minera].

“Yo he tenido la bendición y la suerte de que mi tía es hermana de mi mamá, una señora que no ha tenido hijos, que yo le digo mamá de cariño, se jubiló cuando nació mi hija. Se jubiló y la comenzó a cuidar ella. Ella es su segunda mamá, de corazón. Vive para mi hija, se desvive por mi hija, la cuida como una reina. Esa ha sido... Esas son mis piernas. Yo le digo: ‘Vos sos mis piernas, porque sin vos yo no podría ir a trabajar’”. [Profesional (seguridad e higiene), 33 años, 12 años de experiencia en el sector].

Otro rasgo relevante es la marcada presencia de adolescentes cuidadoras que, ante la ausencia de sus madres, se hacen cargo del cuidado de sus hermanas y hermanos. Al respecto, una de las entrevistadas comparte el impacto negativo que esto tiene sobre las trayectorias escolares de sus hijas ya que, cuando se encuentran en el terreno, aumentan las inasistencias a la escuela.

“(...) A mi compañera se le hace muy difícil, tiene cuatro hijos y los cuatro, los 14 días, están solos. Y ella misma te cuenta: ‘Se me hace muy difícil para las tareas de la escuela, de que no se me descarrilen, la seguridad también, de que no les pase nada y estén bien’. Bueno, ella tiene una hermana acá, así que de vez en cuando la hermana se aparece por allá, a la noche aparece para ver cómo están. Pero tenés una nena, una adolescente de 17 años que se hace cargo prácticamente de sus hermanos y donde prácticamente vendría a ser su mamá 14 días. Así que a ella se le complica bastante. Pero de parte de la empresa, no. No hay nada”. [Operaria (explosivista) y delegada sindical, 42 años, 4 años de experiencia minera].

Durante las semanas de trabajo en terreno, las trabajadoras no se desligan de las tareas domésticas y de cuidados, sino que buscan gestionarlas a distancia y permanecen pendientes: a la consecuente intensificación de la carga mental que pesa sobre las mujeres se le suma la doble jornada laboral.

“Mis compañeros, la mayoría varones, ellos llegan a su casa a descansar. Tienen ropa limpia, tienen la comida preparada, los niños cuidados, los llevan al colegio, les ayudan con esto. Ya llegan a su casa a descansar, si quieren hacer, hacen. Si no, descansan. Nosotras llegamos el día jueves en la tarde, llegar rapidísimo a buscar a la nena que me la tengo que llevar a terapia, a la otra que la tengo que llevar a inglés, esperarla. O sea, todas esas cosas, como que la mujer llega y vos seguís con tus tareas de mamá, de mujer, de jefa de hogar. En cambio, el varón llega a su casa y, si quiere, llega a descansar. Yo no puedo darme el lujo de llegar a mi casa a descansar, ¿me entiendes? Yo tengo que llegar a seguir siendo mamá desde acá y allá. Entonces, el agotamiento por ahí es un poquito más intenso, creo, porque sí, eso sí se nota en el diálogo del día a día con los chicos, con los compañeros y mis compañeras, que nosotros capaz que llegamos. O sea, esa cosa es lo que todavía como que no se puede muy bien equilibrar, creo yo. Es diferente”. [Operaria (camión fuera de ruta), 41 años, 10 años de experiencia minera].

En relación con el imperativo de mantenerse en comunicación con el hogar, destacan las posibilidades que brindan las telecomunicaciones y la conectividad.

“Se complica para las fiestas, se complica para los cumpleaños. Pero bueno, uno trata siempre de estar presente. Salgo de trabajar, me pego un baño, me cambio y me pongo a hacer videollamadas. Creo que esto también de la tecnología ayudó un montón. (...) Yo la puedo mirar y puedo saber si me está mintiendo de que está bien o está mal”. [Operaria (explosivista) y delegada sindical, 42 años, 4 años de experiencia minera].

Una de las trabajadoras entrevistadas, con trayectoria gerencial, destaca cómo la incorporación de telecomunicaciones y sistemas de teleoperación remota minera le permitió descomprimir la demanda de presencialidad total en yacimiento y flexibilizar las exigencias del *roster* en relación con las responsabilidades de la familia y el hogar:

“Y después, desde el punto de vista remoto, yo hoy, jefa o gerenta de un área, por ahí no tengo que tener que hacer un régimen 30x15, sino que hay muchas actividades que yo las puedo trabajar desde mi casa. Antes se requería que vos tengas una presencialidad total. No teníamos la telecomunicación como la tenemos hoy, donde vos podés monitorear una mina segundo a segundo desde una cámara instalada en el área productiva”.

[Exprofesional (geóloga) y educadora, 53 años, 26 años de experiencia minera].

El siguiente testimonio refuerza la carga que implica la doble exigencia que enfrentan las mujeres: demostrar su capacidad en el trabajo y “seguir siendo una buena madre”.

“(...) tenemos doble rol, que es mostrar que podemos ser parte de una industria pujante como la actividad minera, pero que, además, tenemos que demostrar que también podemos hacernos cargo del cuidado de la familia, y eso realmente destruye a la mujer. Tiene que haber un equilibrio, y para eso tienen que haber políticas que nos ayuden, en donde no se nos siga exigiendo este patriarcado, que existe, ¿eh? Inconscientemente lo tengo yo, yo me tengo que hacer cargo de mi hijo y mi hijo tiene que estar bien educado, tengo que tener el baño limpio y tengo que cocinarle comida nutritiva, y no tengo empleada, y además tengo que ser buena en lo que hago, y además tengo que demostrar que puedo porque, si no, me reemplazan”. [Exprofesional (geóloga) y educadora, 44 años, 16 años de experiencia minera].

Al respecto, también resulta interesante el contraste que marca una de las entrevistadas entre la realidad previa y posterior a la maternidad con relación al *roster*. En los inicios, cuando no tenía pareja ni infancias a cargo, se sentía independiente, libre, y trabajar bajo ese sistema no le resultaba conflictivo. En cambio, siendo madre soltera, el régimen *roster* le genera muchas dificultades y resulta incompatible con las responsabilidades de cuidado que recaen sobre ella.

“Ese régimen me cuesta muchísimo. De hecho, no es una elección que tomaría hoy en día. (...) Hoy, a mí lo que me cuesta mucho es poder hacer un *roster*. Yo soy sola con mi hijo, entonces a mí no me costó trabajar sin *roster*. (...) Empecé trabajando siendo soltera, reindependiente, sin hijos. El régimen mío era 30x15, después hice 20x10, y, en algunos momentos, tuve hasta 45x10, porque no había gente para cubrirlo”. [Ex profesional (geóloga) y educadora, 44 años, 16 años de experiencia minera].

Esta tensión entre las responsabilidades ligadas al trabajo y a la familia se resuelve, en algunos casos, con la interrupción de la trayectoria laboral. Además, la sobrecarga de tareas de cuidado también es identificada por las entrevistadas como un obstáculo a la posibilidad de desempeñarse en puestos jerárquicos<sup>28</sup>.

“Cuando pasa lo de la pandemia yo regreso a mi casa [en el NOA] porque tengo mi hijita, tiene ocho años, vivimos juntas. Así que bueno, por la distancia y la prohibición de los viajes, yo no podía venir a Santa Cruz. Así que bueno, directamente no he trabajado en pandemia, casi un año y medio. Forzada, no tenía opción, no he tenido elección. Porque irme tres, cuatro meses lejos de mi hija ya no era un ‘me voy a trabajar’, sino que era un abandono cruel para ella, cruel para mí y cruel para la persona que la cuida, que la cuida mi mamá, una persona grande”. [Profesional (seguridad e higiene), 33 años, 12 años de experiencia en el sector].

“Yo me levanto a las cinco de la mañana, preparo el almuerzo porque el gordo tiene que ir doble jornada y tiene que llevar el almuerzo porque no me alcanza el sueldo para pagarle el almuerzo de la escuela y que no sé qué le van a dar, que haya hecho la tarea, que tenga la ropa limpia... El transporte, se lo llevo yo, porque el transporte me sale caro y que además mi jefe, si me pide que esté, y que además tengo que presentar un informe, entonces llegan las seis de la tarde y yo llego a mi casa, me relajo con mi hijo y... mentira. Tengo que hacer un montón de cosas que tengo que compensar, o sea, no puedo ser gerenta y parte de todas las tareas de mi casa y de mi trabajo. Es muy difícil llegar a [un puesto jerárquico] así.” [Exprofesional (geóloga) y educadora, 44 años, 16 años de experiencia minera].

La carga de las tareas de cuidado también condiciona negativamente el desarrollo educativo de las trabajadoras, lo cual dificulta el acceso y la terminalidad de cursos y carreras necesarias para incorporarse y desarrollarse en la actividad.

<sup>28</sup> Esta situación no se presenta únicamente en la industria minera, sino que se extiende a la mayoría de los sectores de la economía y afecta a una gran parte de las mujeres, con algunas variaciones según el nivel de ingresos y educativo, como así también de la posibilidad de acceder a servicios de cuidado.

"Y la mujer generalmente está muy frenada de recibirse por un montón de cosas (...). En esto de estar siempre teniendo que asistir a la familia, cuesta mucho que las mujeres se reciban en el ámbito de las geociencias, pero no solamente de geólogas, sino ingenieras en mina, lo que sea". [Ex profesional (geóloga) y educadora, 44 años, 16 años de experiencia minera].

Por último, las responsabilidades de cuidados también constituyen el principal obstáculo para la participación sindical de las mujeres. Por ello, la minería es un sector con muy bajos porcentajes de trabajadoras afiliadas.

"Pero bueno, cuesta mucho en el sentido de que todo lo que es actividad sindical es extralaboral, digamos. O sea, una delegada, por ejemplo, o sea, tiene que aparte de ser trabajadora y trabajar en la empresa, todas las actividades que haga como delegada tiene que ser extralaboral, fuera de su horario de trabajo. Ahí es donde se nos complica muchísimo la participación de la mujer". [Ex profesional (tesorería) y autoridad sindical, 34 años, 10 años de experiencia minera].

La resolución de los cuidados por parte de las mujeres resulta un desafío muy difícil de resolver individualmente, dada la inexistencia de marcos legales adecuados, empezando por la falta de un régimen de licencias para cuidar acorde a las particularidades de la actividad minera. Esto impacta negativamente en la trayectoria laboral y la sostenibilidad de las mujeres en el empleo minero. En este sentido, las trabajadoras entrevistadas coinciden en señalar la ausencia de políticas públicas de cuidado diseñadas acorde al sector.

"Y la realidad indica que si nosotros seguimos teniendo leyes de maternidad como las que tenemos, muy difícilmente la mujer pueda en el largo plazo sostener su trabajo en la minería. (...). Todas las que hemos sido madres, el primer hijo fue: '¿Qué quiero para mi vida?'. Porque hoy no soy yo, sino que soy mi hijo. Y eso está en el ADN de cualquier mujer. Pero si la ley solamente hoy favorece a una licencia de maternidad tan corta como la que tenemos, inevitablemente las mujeres que trabajan en minería, por un porcentaje mayor, van a decir continuar con otra vida que las deje estar más cerca de sus hijos". [Profesional (dirección de institucionales), 52 años, 5 años de experiencia minera].

La normativa vigente en materia de licencias ignora las singularidades del sector, pero tampoco las empresas suelen estar preparadas para preparar dispositivos institucionales para acompañar trayectorias de trabajadoras con personas a cargo. De este modo, el trabajo de cuidados queda bajo entera responsabilidad de la propia trabajadora.

"En ese sentido, vos querés entrar en minería, vos sabés cuáles son las cosas que tenés que hacer. O sea, vos sabés que tenés un régimen, es de 14x14, así de clarito. La empresa se encarga solamente de ir a buscarte a tu casa, de llevarte el yacimiento y del yacimiento a tu casa. Pero el resto corre por cuenta tuya, es así. No solamente acá, sino en todos los yacimientos." [Operaria (explosivista) y delegada sindical, 42 años, 4 años de experiencia minera].

Existe en la actividad una falta de consideración de las responsabilidades implicadas en rol materno y ausencia de voluntad para brindar respuestas institucionales, como la posibilidad de (re)asignar funciones y tareas, o flexibilizar el régimen de trabajo. En esta línea, una de las trabajadoras cuenta las dificultades en la adaptación a un esquema de trabajo que presupone un trabajador ideal que no se corresponde con su condición de mujer madre.

"En realidad, cuando te hacen la entrevista de trabajo, te van preguntando todos tus datos personales y, bueno, te dicen: '¿Hijos?' 'Cuatro'. '¿Edades?' Yo siento que te preguntan por preguntar nada más, porque en realidad a ellos no les interesa si vos tenés cinco hijos, seis hijos, se quedan solos. Vos, del momento que vas a entrevistarte o del momento que vas a querer entrar a trabajar, vos ya sabés cuáles son las reglas y las que tenés que cumplir. (...). Para la mujer con hijos chiquitos, en ese sentido no hay ningún tipo de apoyo a nosotras, ¿no? Es así". [Operaria (explosivista) y delegada sindical, 42 años, 4 años de experiencia minera].

Además, aun cuando se hayan introducido cambios en la infraestructura y las condiciones de higiene

y seguridad de los campamentos en sitios de mina para adaptarse a las necesidades de las mujeres trabajadoras, la minería continúa siendo una actividad atravesada por una multiplicidad de factores de riesgo, carácter que dificulta especialmente la introducción de espacios de cuidados.

"Nosotros hoy estamos adaptando, desde las necesidades puntuales de la mujer, en lo que es sanidad, pero también en espacios donde si la mujer está en lactancia tenga su lugar en la mina. Pero no podemos tener un jardín maternal en la mina. No se puede por un tema de seguridad. (...). Muchas empresas tienen un área de un jardín maternal. Eso en la minería no se puede, no es sano para los chicos tampoco". [Profesional (dirección de institucionales), 52 años, 5 años de experiencia minera].

Más allá de los obstáculos identificados, las trabajadoras entrevistadas mencionan varios factores que contribuyen a la adaptación y permanencia en el empleo minero, entre los cuales se destacan el carácter dinámico de la actividad y las oportunidades de crecimiento que ofrecen las empresas. Las facilidades para la formación y capacitación laboral es otro aspecto vinculado con las posibilidades de desarrollo profesional particularmente valorado.

"Que te brinden herramientas igual, por ejemplo para no estancarte, que te den opiniones a futuro, que te empujen a tener tu objetivo, todas esas cosas yo creo que hace como ganas de seguir en ese trabajo y te alienta a seguir a más. A mí me pasó, empecé como ayudante y me dieron la posibilidad de manejar la polvorinera y ahora me dicen que tengo posibilidades de seguir creciendo y eso me da más ganas de seguir, creo que si uno se queda estancado en un lugar ya después se empieza a agotar. La rutina creo que te cansa porque siempre hacés lo mismo, ¿no?" [Operaria (explosivista); 32 años, 2 años de experiencia minera].

"Las empresas, cada empresa que hay acá, contratistas, todas largan diferentes tipos de cursos y vos podés hacerlo las veces que quieras. Nosotros en [la empresa] tenemos una plataforma (...) y vos ahí podés hacer los cursos que quieras, el que quieras. Te toman las evaluaciones ahí *online*, todo. O sea, siempre tenés para perfeccionarte, siempre tenés para aprender y siempre tenés para hacer cursos dentro del yacimiento. (...) Vos podés aceptar para ir o no, pero yo siempre le estoy diciendo a las mujeres que se incorporen, que hagan, que les va a gustar, y las mujeres que me han hecho caso, le han le han terminado gustando aquí y ya pasa al segundo plano la plata." [Operaria (explosivista) y delegada sindical, 42 años, 4 años de experiencia minera].

Asimismo, algunas entrevistadas destacan como un factor positivo, allí donde existen, la implementación de políticas empresariales para la reducción de las desigualdades, discriminaciones y violencias de género, ya sea a nivel de capacitaciones, protocolos internos, mejoras en la infraestructura, etc.

Otras entrevistadas reconocen la centralidad de los sindicatos en la sostenibilidad de las mujeres en el empleo minero. En particular, hablan de la necesidad de su rol en la defensa de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral, la promoción de medidas que faciliten el acceso a puestos jerárquicos, como el establecimiento de cupos de género para determinados cargos o funciones, y el impulso a la creación de espacios para el abordaje de casos de violencia de género y abusos en el ámbito laboral, factible desde la presencia de mujeres en las organizaciones sindicales:

"No tenemos una carrera como para que hoy, de golpe, tengamos puestos jerárquicos. Entonces, creo que ahí también tiene que ver el tema de la parte sindical, puede ayudar muchísimo en todo lo que tiene que ver con el cupo femenino en puestos, por ejemplo, técnicos, que por ahí desde un puesto técnico se puede ir haciendo una carrera a nivel interno, un poco más ágil. Pero también luchar por los derechos de la mujer, ¿no?". [Exprofesional (geóloga) y educadora, 44 años, 16 años de experiencia minera].

Más allá de los aspectos institucionales, todas las entrevistadas destacan la relevancia de ciertos rasgos de carácter y atributos personales para sostenerse y desarrollarse en el sector, como la disciplina, la perseverancia, la flexibilidad, la capacidad para diversificar tareas, la tolerancia, el compañerismo, la solidaridad, la empatía y la comunicación permanente con familiares.

"En mi caso, yo era feliz arriba, pero hay gente que la sufre mal, me ha pasado con varios técnicos que suben y no quieren más. Son las mismas personas todo ese tiempo, comés, trabajás hasta casi soñás lo mismo. (...) La minería es lo que más se parece al servicio militar obligatorio, no es democracia, es trabajo de alto riesgo, debes atenerse al protocolo no se cuestiona se hace... La disciplina es fundamental, corre riesgo de vida tu compañero, no se admite estar deprimido". [Exprofesional (geóloga) y educadora, 53 años, 26 años de experiencia minera].

Entre tanto, el ocio parece prácticamente ausente de la vida de las trabajadoras entrevistadas. La mayoría no menciona tener tiempo libre o disponible para los fines que deseen, sino que lo ocupan casi por completo entre el trabajo y la familia, donde las tareas de cuidado ocupan un rol fundamental. Si bien, para algunas entrevistadas, el tiempo de ocio es esperado y existe, ante la pregunta sobre la realización de otras actividades durante los días de descanso, suelen responder sobre el tiempo que dedican a cuidar. En este sentido, una entrevistada responde:

"No, trato de enfocarme únicamente en ella, estar con [mi hija]. Nada más, si hago alguna que otra actividad así, ponele, hacía fútbol y por ahí voy al gimnasio, pero sí, el resto del tiempo es únicamente estar con ella y acompañarlas en sus actividades". [Operaria (perforista), 31 años, 10 años de experiencia minera].

Por último, más allá de los desafíos y dificultades personales, familiares y laborales descritos por las trabajadoras entrevistadas, todas ellas recomendarían a otras mujeres ingresar al empleo minero. Este consenso gira en torno a las externalidades positivas que ellas asocian al estatus de trabajadora minera: la independencia económica, la realización de objetivos personales, las oportunidades de desarrollo profesional y la habilitación para romper con estereotipos de género tradicionales y desempeñar nuevos roles. Todos estos aspectos favorecen el fortalecimiento de la autonomía y el empoderamiento de las mujeres.

"Escuché a las chicas que están conmigo ahora, tres de ellas me contaron de que están a punto de separarse, han venido felices casadas y tres de ellas están como en la cuerda floja ¿viste? Porque el marido no se fuma de que están trabajando acá, y ellas, al tener ese derecho salarial, sienten el poder de decirle: 'Pero en mi vida mando yo', y encontrarse con ellas mismas, estar 14 días solas sin ellos acá, sin estar atrás de los hijos y detrás del marido. (...). Pero es como fuerte decir: '¿Por qué he tenido que llegar acá para encontrar quién soy yo y que yo sí valgo, que yo sí soy capaz?' Es importantísimo fortalecerse, sentirte útil, hábil, que sos capaz de generar un ingreso y que no sea tu marido el que te maneje o manipula, y te haga creer que es amor." [Profesional (seguridad e higiene), 33 años, 12 años de experiencia minera].



## ¿Por dónde comenzar a generar cambios?

Una revisión exploratoria nos permite deducir que la agenda de géneros lleva unos cinco años articulándose con la agenda minera. Todas las organizaciones y referentes que interactúan en el ecosistema metalífero y de litio manifiestan compromisos e interés en promover la participación femenina en el empleo y la toma de decisiones. Sin embargo, su traducción en programas o acciones afirmativas concretas no ha sido extensiva en todos los casos. Por lo general, las iniciativas demuestran ser fragmentarias (acotadas a una escala local y por proyectos específicos) y/o episódicas (no muestran continuidad institucional). La relación de los actores con la temática de género tampoco es uniforme, sino que el involucramiento se despliega en diferente medida<sup>29</sup>.

El rezago no es exclusivamente argentino. Según la [Responsible Mining Foundation \(2020\)](#), son limitadas las medidas a nivel global que están adoptando las empresas para dotar de sensibilidad al género la gestión de su dotación laboral y sus relaciones con las comunidades. Si bien destacan en programas para consolidar la diversidad de género en la alta dirección, sus resultados son deficientes en la provisión de equipos de protección personal adecuados para las mujeres o mecanismos de protección frente a situaciones de acoso y violencia en el trabajo. Por otra parte, es marginal la implementación de sistemas de evaluación que, regularmente, evalúen los impactos diferenciales de las operaciones sobre las mujeres o de una mirada de género en el apoyo a proveedores locales. En este sentido, existen esquemas de gobernanza e iniciativas (públicas, privadas y mixtas) en países mineros como Chile, Colombia, Australia y Canadá que dialogan con los avances alcanzados en Argentina y sirven de aprendizaje para el diseño de políticas sectoriales.

Al momento, la agenda de trabajo en Argentina se concentró en:

- Visibilizar la participación femenina y sus aportes a la minería.
- Fortalecer la institucionalidad de género a través de la creación de áreas específicas.
- Capacitar autoridades y equipos técnicos.
- Mejorar la empleabilidad minera de las mujeres mediante instancias de formación.
- Sistematizar información de base sobre brechas y barreras de género en el mercado de trabajo minero.

Entre las acciones más novedosas que están realizando los actores sindicales, se encuentra el programa “500 Mujeres a la Minería”, puesto en marcha en 2020 por la Seccional Santa Cruz de AOMA junto a la gobernación provincial, con el objetivo de ampliar la oferta de trabajo minero mediante la capacitación de mujeres en funciones operativas demandadas por las empresas. Las participantes sorteadas atravesaron un curso introductorio de 2 meses sobre nociones básicas de minería, certificado por la cartera educativa y administrado en sus centros de formación técnico-profesional. De ellas, un grupo seleccionado recibió una beca para continuar una segunda etapa de formación técnica bajo un *roster* de 10x5 durante 6 meses en el instituto del sindicato, con facilidades de traslado, alojamiento y prácticas cubiertas. Más allá de una segunda experiencia de instrucción, no hay información pública que dé cuenta de nuevas camadas, convocatorias o acuerdos celebrados en el marco del programa.

El aporte a la “empleabilidad” femenina local también es una iniciativa adoptada por el sector privado.

---

<sup>29</sup> Para profundizar sobre las políticas de empleo y género que llevan a cabo los actores del sector minero en Argentina, consultar [Clemenceau y Argoitia \(2023\)](#).



¿Por dónde  
comenzar  
a generar  
cambios?

Este es el caso de las capacitaciones técnicas similares brindadas por las empresas Barrick Gold (San Juan) y Puna Operations (Jujuy) para posibilitar su incorporación como operadoras de vehículos o maquinaria.

Según reportes periodísticos, en estos casos, la cantidad de postulantes supera ampliamente los cupos, lo cual debiera saldar cualquier duda sobre el interés de mujeres por insertarse en el sector. Además, declaran acompañar a las participantes en la terminalidad educativa o el trámite de la licencia de conducir, pero no hay registro de que atendieran otros elementos como la compatibilidad de los horarios y la organización con la carga de cuidados. Esto da indicio de que hay espacio para transversalizar la perspectiva de género en la planificación de este tipo de medidas como forma de evitar deserción en el programa y la vulneración de mujeres, quienes suspenden su actividad económica con la expectativa de acceder a mejores condiciones laborales.

El impacto de programas destinados a mujeres resultará acotado si no se integran objetivos de género que limiten la concentración de varones en el resto de las actividades de formación técnico profesional con salida laboral orientada a la minería. Esto implica trabajar con la formación técnico-profesional en su conjunto, más allá de la generación de espacios específicos de capacitación para mujeres. En este sentido, resulta necesario estimular el ingreso de mujeres en las carreras del sistema superior (universitario y no universitario) y en todos los espacios de entrenamiento (empresarial y sindical) para balancear, en términos de género, al capital humano formado e impedir que la composición del sector continúe siendo primordialmente masculina. Las políticas de atracción de mujeres a los espacios de formación deben garantizar, fundamentalmente, la sostenibilidad de la trayectoria educativa. Tienen que volver a las instituciones corresponsables en la gestión de los cuidados que tienen a su cargo y fortalecer el buen funcionamiento de los protocolos de abordaje integral por violencias de género y las licencias que se desprenden de estos.

Respecto del mismo punto, las Evaluaciones de Impacto Ambiental resultan una oportunidad única para trabajar sobre el diseño y cumplimiento de estándares mínimos de mujeres y diversidades en la industria. Cuando un proyecto minero es estudiado desde el punto de vista ambiental como instancia previa a su puesta en marcha, debe incorporar indicadores sobre el medio socioeconómico, que incluyen las estructuras y condiciones sociales, históricas, culturales y económicas de las comunidades humanas del área que afectará el proyecto (dinámica poblacional, comunidades indígenas, condiciones de vida, vivienda, educación, salud, infraestructura, servicios públicos, problemáticas de género, entre otros). Es en estos componentes donde se pueden insertar metas en materia de género.

En la misma línea, los Planes de Gestión Ambiental son también espacios posibles para intervenir con un enfoque de género, en especial porque incluyen programas vinculados a empleo, dentro de los cuales se podría crear un "Subprograma de igualdad de oportunidades en relación a género". Por parte de los actores estatales, las acciones se concentran en la coordinación y construcción de capacidades institucionales, mayormente dirigidas por la Secretaría de Minería de la Nación ([SEMIN](#)) y su Unidad Asesora de Políticas de Género. La Mesa Interprovincial de Género y Minería constituye el ejemplo de una política que busca articular con organismos mineros de los Gobiernos provinciales para generar consensos en torno a la equidad de género en el sector y dotar de herramientas a sus equipos. Para difundir la nueva agenda, la SEMIN ha impulsado también capacitaciones y ciclos de conversatorios, el relevamiento de necesidades y la producción de conocimiento con perspectiva de género, como así también la adhesión y el apoyo a estándares como la Iniciativa de Paridad de Género.

La vía de la apertura de espacios específicos de género también se está implementando desde la Cámara Argentina de Empresarios Mineros (CAEM), que, además de inaugurar un Comité de Género e Inclusión, se vale de otras herramientas que dan cuenta de la institucionalización de la problemática, como la aprobación de un protocolo de actuación ante situaciones de violencia laboral, sexual



¿Por dónde  
comenzar  
a generar  
cambios?

o de género. Proyectos mineros como MARA, Veladero y Olaroz-Cauchari han conformado espacios similares y/o impartido instancias de formación en género o violencias por medio de colaboraciones con el sector público u organizaciones de la sociedad civil.

El abordaje se ha centrado en tratar factores que obstaculizan la incorporación de mujeres al rubro, pero son incipientes las agendas (públicas y académicas) orientadas al sostenimiento de sus trayectorias laborales. Los factores que hacen a la retención suelen quedar en manos de la gestión de las empresas y es limitado el margen de acción de organismos públicos. Dado el estado del ecosistema productivo, los esfuerzos se han destinado al cambio cultural y el apoyo a la maternidad mediante programas empresariales como “Creciendo Juntos” (Cerro Vanguardia) o “Programa de Maternidad” (Centenario Ratonés). Aún queda margen para pensar en componentes como el involucramiento de los varones, la organización social del cuidado, adaptaciones de infraestructura, crecimiento laboral, entre otros. Asimismo, se encuentra ausente una mirada desbinarizada de las relaciones de género que contemple a la diversidad sexual en el diseño de objetivos y propuestas.

Finalmente, si bien la tracción de los asuntos de género no presenta resistencias explícitas, no es una realidad asumida por la totalidad de los actores involucrados en el rubro metalífero y de litio. En este sentido, hay espacio para que el conjunto de los proyectos mineros y sus empresas operadoras señalicen su compromiso. También, para que los organismos públicos mineros provinciales y las instituciones educativas (universitarias y de formación técnico-profesional) acompañen con medidas propias, incluso para posicionar la inserción sostenible de mujeres en las agendas de espacios que orientan la política minera como el Consejo Federal de Minería (COFEMIN), la Mesa Nacional sobre Minería Abierta a la Comunidad (MEMAC) o la Mesa del Litio suscripta entre Jujuy, Salta y Catamarca.

En Argentina, se presenta una ventana única de oportunidad para profundizar las líneas de acción a partir de la visibilidad pública que ha ganado la actividad minera en los últimos años, las demandas catalizadas por el Ni Una Menos y movilizaciones feministas, como así también la creciente jerarquización de la mirada de género en los temas productivos entre organismos internacionales, directrices corporativas de casas matrices, organizaciones especializadas y organismos públicos.

A lo largo de este trabajo, se han identificado, a través de datos primarios y secundarios, catalizadores que facilitan la igualdad de género en la industria minera, como así también obstáculos operativos, organizacionales y estructurales. En el siguiente cuadro (Tabla 5), se sintetizan los facilitadores e inhibidores para el ingreso y sostenibilidad de las mujeres en minería, y, en función de ello, se ordenan un conjunto de recomendaciones concretas. Dado que el ecosistema de actores que pueden involucrarse en el diseño de medidas es muy diverso y que el problema es muy complejo, este trabajo constituye el punto de partida para pensar estratégicamente aquellos lugares y espacios donde comenzar a producir cambios.

¿Por dónde comenzar a generar cambios?

## Síntesis de los facilitadores e inhibidores para el ingreso y sostenibilidad de las mujeres en minería y recomendaciones

Tabla 5

Facilitadores	Inhibidores	Recomendaciones	Actores
Tecnificación: "reemplazo de fuerza por saber"	Segregación de mujeres en la educación superior universitaria y no universitaria especializada en minería	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ampliar oferta y vacantes disponibles con políticas de priorización del ingreso de mujeres en la formación técnico-profesional a través de las cámaras empresariales, empresas y sindicatos, así como en las universidades e institutos técnicos especializados.</li> <li>Acompañar toda política de acción afirmativa con incentivos económicos, infraestructura de cuidados en los espacios educativos (guarderías, ludotecas), licencias estudiantiles por violencia de género y por cuidados, y tracks vinculados a la salida laboral.</li> <li>Desarrollar prácticas calificantes para mujeres en habilidades técnicas aplicadas a la minería.</li> <li>Replicar programas de formación técnica de mujeres diseñados por las empresas mineras, siguiendo el ejemplo de "500 mujeres en minería", y que sean certificadas por instituciones públicas.</li> <li>Incorporar dimensiones de género y de estricto cuidado del ambiente de manera transversal o específica en el diseño curricular de tecnicaturas e ingenierías orientadas al sector minero.</li> <li>Visibilizar trayectorias femeninas en espacios educativos secundarios y superiores, en articulación con empresas, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil.</li> </ul>	Cámaras empresariales, empresas, sindicatos y universidades
Iniciativa empresarial para la contratación de mujeres	Histórica predominancia masculina en los sitios mineros	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incentivar entre todas las empresas mineras el compromiso de la alta dirección y la administración de herramientas de (auto)diagnóstico organizacional sobre el cual diseñar planes de acción. Puede valerse de esquemas como el Sello Igualar, las WEPs o la Norma IRAM de Equidad de Género, que se encuentra en construcción.</li> <li>Requerir a las empresas operadoras que reporten metas o targets de género mediante la modificación de leyes provinciales de contratación local.</li> <li>Incorporar al régimen de promoción de inversiones beneficios diferenciales por el cumplimiento de metas de incorporación de mujeres, travestis y trans, y/o la provisión de servicios de cuidado en programas que comprometan financiamiento público a empresas del sector.</li> <li>Implementar políticas de equidad entre los géneros, diversificación de fuentes de reclutamiento o priorización de mujeres en los procesos de búsqueda y selección de personal en el trabajo conjunto entre la empresa y agencias de RR.HH. especializadas en el sector.</li> </ul>	Empresas Estado Nacional
	Evaluaciones de Impacto Socioambiental y Planes de Gestión de Riesgo sin perspectiva de género	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incorporar el cumplimiento de estándares de inserción sostenible (ingreso y acompañamiento de trayectorias laborales) de mujeres y diversidades, y dictar capacitaciones sobre ingreso a un mundo laboral con miras a la desmasculinización en los procesos de las evaluaciones de impacto socioambiental.</li> <li>Integrar políticas de igualdad de oportunidades en los planes de gestión ambiental.</li> </ul>	Empresas Estados provinciales

¿Por dónde comenzar a generar cambios?

Condiciones económicas atractivas para la autonomía de las mujeres	Segregación vertical y horizontal en los puestos de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Considerar a las mujeres y diversidades en los ascensos una vez incorporadas. Establecer cupos en las ternas y otras herramientas de promoción de carrera (mentoreo, programas de rotación, mapeo de talentos) que establezcan mecanismos de evaluación compensatorios para los periodos de maternidad, lactancia y crianza.</li> <li>• Adaptar la infraestructura de los espacios de cuidado a las necesidades de las mujeres. Por ejemplo, baños diferenciales con dispositivos de gestión menstrual.</li> <li>• Formular programas de salud mental que aborden, desde un enfoque de género, los efectos psicosociales del <i>roster</i> y el trabajo en espacios hipermasculinizados, e involucren la contratación de profesionales para la atención psicológica de trabajadoras/es.</li> <li>• Considerar la ampliación del sistema de cuidado público, comunitario y privado (a cargo de la empresa) en relación con el desarrollo de la actividad minera, más allá de la cobertura de los gastos de guardería. Priorizar las localidades de influencia minera. Puede valerse de herramientas como el Mapa Federal de Cuidados, la Red de Infraestructura del Cuidado y esquemas de financiamiento público-privado.</li> <li>• Diseñar políticas de reincorporación gradual luego de la licencia por maternidad, incluyendo espacios específicos (lactarios) para la extracción y almacenamiento de la leche materna, y un sistema de gestión y distribución de ella, siguiendo el ejemplo del programa "Creciendo juntos", de Cerro Vanguardia.</li> <li>• Diseñar desde la Mesa de Minería Abierta a la Comunidad (MEMAC) un programa integral de salud mental con perspectiva de género para las trabajadoras bajo el sistema <i>roster</i> y sus familias.</li> </ul>	Empresas Sindicatos Estado nacional y provincial
Normativa internacional con rango constitucional para espacios libres de violencia y normativa local que habilita la creación de protocolos en el ámbito privado	Falta o implementación inadecuada de protocolos de abordaje integral de las violencias por razones de género y diversidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear protocolos adecuados para garantizar espacios de trabajo libres de violencia, que apliquen de manera extensiva a todos los proyectos mineros de gran escala.</li> <li>• Diseñar un circuito de atención virtuoso a través de equipos interdisciplinarios que guarde la confidencialidad de las partes involucradas en los casos y que posea criterios adecuados de derivación a la Justicia en los casos en que sea necesario.</li> <li>• Diseñar licencias por violencia de género.</li> <li>• Sensibilizar a trabajadoras y trabajadores acerca de la distinción entre conflicto laboral y violencia de género, y capacitar sobre el funcionamiento de los protocolos.</li> </ul>	Empresas Sindicatos
Actores sindicales como impulsores de la inclusión	Fragmentación provincial de las iniciativas e institucionalidades de género embrionarias en las estructuras sindicales mineras	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Extender y divulgar ampliamente las búsquedas laborales desde este ámbito con foco en la incorporación de mujeres y personas travesti-trans.</li> <li>• Construir y gestionar espacios de cuidado (en consonancia con el artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo) y adecuados a la especificidad del sector.</li> <li>• Jerarquizar y dotar de mayores capacidades institucionales a puntos focales de género, mediante espacios de formación, actividades de concientización, la visibilización de delegadas, redes de mujeres intra o intersindicales, entre otras estrategias.</li> </ul>	Sindicatos

¿Por dónde comenzar a generar cambios?

Marco normativo y convenios colectivos de trabajo	Normativa laboral anticuada que impide legalmente el empleo de mujeres en las minas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Derogar de forma definitiva la Ley del Trabajo de Mujeres y Niños de 1924, su Decreto Reglamentario 2699/1925 y el artículo 176 de la Ley de Contrato de Trabajo por incompatibilidad con el sistema <i>roster</i> y con los convenios internacionales en materia de igualdad de género y eliminación de la discriminación hacia las mujeres.</li> <li>• Implementar plenamente el artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo no solo a través de complementos no salariales para el pago de servicios de cuidado, sino también fomentando la construcción de infraestructura de cuidados por parte de las empresas y en sintonía con sus estrategias de Responsabilidad Social Empresaria.</li> <li>• Ampliar la cantidad de días por licencia parental a través de la modificación de la Ley de Contrato de Trabajo.</li> <li>• Evaluar y diseñar un esquema jubilatorio para compensar a las trabajadoras que no alcanzan los años de aportes necesarios por la histórica masculinización del sector.</li> </ul>	Estado Nacional Sindicatos
	Incumplimiento de la normativa que garantiza la representación mínima de las mujeres en la toma de decisiones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asegurar de manera responsable el cumplimiento de la Ley de Cupo Sindical Femenino y la Resolución General 34/2020 de la IGJ, que establecen pisos mínimos de participación de mujeres en órganos directivos.</li> <li>• Monitorear y estimular proactivamente la paridad entre varones y mujeres en Comisiones Paritarias.</li> <li>• Incorporar mayor perspectiva de género en los Convenios Colectivos de Trabajo impulsando las siguientes medidas inspiradas en lo logrado en otros sectores de la economía:               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ampliación de licencias por gestación ("maternidad") y nacimiento ("paternidad").</li> <li>• Reconocimiento en el otorgamiento de licencias a composiciones familiares diversas (integradas por personas LGBTTI+, hogares monoparentales y casos de adopción o tratamientos con técnicas de reproducción médicamente asistida).</li> <li>• Habilitación de guarderías o salas de cuidado infantil en espacios laborales.</li> <li>• Adecuación de períodos de lactancia e instalación de espacios destinados a la extracción y conservación de leche.</li> <li>• Provisión de tiempo para la atención de familiares con enfermedad o el acompañamiento de situaciones vinculadas con la escolaridad de hijos/as.</li> <li>• Adecuación provisional de funciones y tareas compatibles con la gestación y el puerperio.</li> <li>• Suministro diferenciado de vestimenta, instalaciones sanitarias o de alojamiento, y equipos de protección personal de acuerdo al sexo/género.</li> <li>• Garantías de la Ley 26.743 de Identidad de Género mediante la adecuación de sistemas registrales internos o la provisión de tiempo para acceder a prácticas médicas de adecuación corporal.</li> <li>• Formulación de políticas para la prevención y actuación ante situaciones de violencia y acoso laboral, acorde al Convenio 190 de la OIT. También, para la atención y protección por situaciones de violencia intrafamiliar.</li> <li>• Garantías antidiscriminatorias y compromisos por la promoción de la equidad de género en procesos de reclutamiento, selección, formación, desarrollo de carrera, políticas de salud y seguridad, prácticas de comunicación y vínculos con empresas contratistas.</li> </ul> </li> </ul>	Estado Nacional Sindicatos

# Bibliografía

- 
- 
-

- Abramo, L. y Rangel, M. (2003). [Negociación colectiva y equidad de género en el contexto del MERCOSUR](#). Nafta y Mercosur: Procesos de apertura económica y trabajo, CLACSO, 215-242
- Aguilar Cunill, C. (2018). [Disimular la feminidad, vestirse de masculinidad. Mujeres operadoras de la industria química de Tarragona](#). Revista Internacional de Organizaciones, (20), 123-143.
- Angelcos Gutiérrez, N. e Ísola Sánchez, E. (2017). [Violencia y táctica en los procesos de integración de las mujeres a la minería del cobre en Chile](#). Psicoperspectivas, 16(2), 66-78.
- Arias Mahiques, M. V., Allan, T., y Galuccio, M. (2023). [Proyecto 4. Fortalecer los instrumentos de gobernanza socioambiental de la librería](#). Misión 8. Desarrollar el potencial minero argentino con un estricto cuidado del medio ambiente (Argentina Productiva 2030 ed.). Plan para el Desarrollo Productivo, Industrial y Tecnológico - Ministerio de Economía de la Nación y Fundar, pp. 224-276
- Arregui, A., León-Velarde, F., y Monge, C. (1990). [Mal de montaña crónico entre mineros de Cerro de Pasco: evidencias epidemiológicas y fisiológicas](#). Revista Médica Herediana, 1(1).
- Boeff, D. F., & Cánovas, C. (2020). [Estrategias de mujeres profesionistas que trabajan en ambientes masculinizados](#). RECH- Revista Ensino de Ciências e Humanidades. Cidadania, Diversidade e Bem Estar, VI(1), 36-44.
- Cárdenas, A., Undurraga, R., Altschwager, C., Leiva, M., Badilla, M., y Prado, X. (2014). [Informe N°3: informe final. Estudio trayectorias laborales de la clase media-baja en Chile](#). PNUD/Almabrandis.
- Caro, P., Román, H., y Lorena Armijo. (2020). [Cuerpos de mujeres, significados de género y límites simbólicos en la gran minería en Chile](#). Polis, 19(55).
- Caro, P., Román, H., & Armijo, L. (2021). [Mujeres en altos cargos en minería en Chile. Agencia y tensiones de género](#). Convergencia Revista de Ciencias Sociales, 28(1).
- CCM-Eleva. (2023). [Monitoreo de Indicadores de Género y Empleo](#).
- Clemenceau, L. (2019a). [Mercado de trabajo minero en la Argentina en el siglo XXI](#). Estudios del trabajo, (58), 1-28.
- Clemenceau, L. (2019b). [Mineros en la cordillera de San Juan. Una etnografía sobre las experiencias de trabajadores y las políticas empresariales en un proyecto minero metalífero a gran escala y a grandes altitudes](#). Tesis de Doctorado en Antropología. Doctorado en Antropología, Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires.
- Clemenceau, L., & Macías, M. (2022). El trabajo en la actividad minera metalífera argentina en el contexto de la pandemia Covid-19. CEIL-CONICET.
- Clemenceau, L., & Argoitia, J. M. (2023). [Proyecto 3. Generar empleo local, inclusivo y de calidad](#). Misión 8. Desarrollar el potencial minero argentino con un estricto cuidado del ambiente (Argentina Productiva 2030 ed.). Plan para el Desarrollo Productivo, Industrial y Tecnológico - Ministerio de Economía de la Nación y Fundar, pp. 151-223.
- Coffin, D., & Lawrence, A. (2020). [Demographic Diversity in U.S. Automotive Manufacturing](#). U.S. International Trade Commission (USITC) Executive Briefings on Trade.
- Collins, J. (2015). [Characteristics of "masculinized" industries: gay men as a provocative exception to male privilege and gendered rules](#). Human Resource Development Review, 14(4), 415-441.
- Connell, R. (1997). [La organización social de la masculinidad](#). Masculinidad/es. Poder y crisis (Teresa Valdés y José Olavarría eds.). Isis Internacional - FLACSO Chile, 24, 31-48
- Connell, R. (2005). [Advancing Gender Reform in Large-scale Organisations: A New Approach for Practitioners and Researchers](#). Policy and Society, 24(4), 5-24.
- CTA Autónoma. (2021). [Negociación colectiva y género: ¿qué se regula sobre género, violencia y acoso laboral en convenios colectivos de trabajo?](#) Observatorio del Derecho Social.
- Díaz, M. (2009). [Manual de salud y seguridad en trabajos de minería](#). Aulas y Andamios.
- Escalona Thomas, D. (2021). [Mujeres y minería. Resiliencias y marginaciones en territorios mineros](#). Revista de Geografía Norte Grande, 80, 129-148.
- Etcheberry Rojas, L. (2018). [Barreras, brechas e inequidades de género en trabajos masculinizados en una empresa minera del norte de Chile](#). Mora, 24, 63-76.
- Formaro, J. (2011). [Trabajadores mineros. Convenios colectivos de trabajo](#). Errepar, (311), 721-745.
- Gómez Fuentealba, P. S., & Angelcos Gutiérrez, N. (2018). [Equidad de género en la gran minería del cobre de Chile. Experiencias de inserción laboral femenina en espacios masculinizados](#). Revista Temas Sociológicos, 22, 49-85.
- Goren, N., & Trajtemberg, D. (2018). [Brecha salarial según género. Una mirada desde las instituciones laborales](#). Análisis (FES), (32).
- Guzmán, V., & Mauro, A. (2001). [Cambios generacionales en las trayectorias laborales de las mujeres](#). Proposiciones, 32(1), 190-208.
- Intergovernmental Forum on Mining, Metals and Sustainable Development (IGF). (2022). [Women and the Mine of the Future. Global Report](#). Intergovernmental Forum on Mining, Minerals, Metals and Sustainable Development.
- International Energy Agency (IEA). (2022). [Share of women in mining sector employment in selected countries and regions](#). Charts – Data & Statistics.
- Lasso, J., Carrasco Álvarez, X., Riveros Acevedo, A., & Bittner Schmidt, V. (2011). [Medición del ciclo sueño-vigilia en trabajadores de la gran minería del cobre](#). Ciencia & Trabajo, 13(40), 82-85.
- Laya, A. (2015). [El derecho al cuidado en los convenios colectivos de trabajo del sector privado. Análisis comparativo de convenios colectivos en las ramas de actividades con mayor índice de feminización del sector privado](#). ELA II Equipo Latinoamericano de Justicia y Género.
- Longo, M. E. (2009). [Género y trayectorias laborales. Un análisis del entramado permanente de exclusiones en el trabajo](#). Trayectorias, 11(28), 118-141.
- Mastrángelo, A. (2004). [Las niñas Gutiérrez y la mina Alumbreira. La articulación con la economía mundial de una localidad del Noroeste argentino](#). Antropofagia.
- Meraiah, F., Oxenbridge, S., Cooper, R., & Baird, M. (2020). [‘I’ll never be one of the boys’: Gender harassment of women working as pilots and automotive tradespeople](#). Gender, work and organization, 29(5), 1676-1691.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS). (2015). [Avances en la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar en la negociación colectiva](#).

- Millenaar, V., & Jacinto, C. (2015). [Desigualdad social y género en las trayectorias laborales de jóvenes de sectores populares. El lugar de los dispositivos de inserción. In Socialización escolar: experiencias, procesos y trayectos](#) (Mayer, L.; Llanos, D. y Unda Lara, R. (comps.)). Abya Ayala - Universidad Politécnica Salesiana - CINDE - CLACSO, pp. 73-100.
- Moscheni, M. (2021). [Minería metalífera: un territorio de aprendizajes. El caso de la provincia de San Juan, Argentina](#). Población y sociedad, 28(1), 162-187.
- Moscheni, M., & Gili Diez, V. (2021). [Ni las personas son una máquina, ni la salud una mercancía. Riesgos psicosociales en el trabajo minero metalífero](#). Revista de Ciencias Sociales, 34(49), 213-235.
- Muñiz Terra, L. (2012). [Carreras y trayectorias laborales: Una revisión crítica de las principales aproximaciones teórico-metodológicas para su abordaje](#). Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales, 2(1), 36-65.
- Muñiz Terra, L. (2016). [Narrativas femeninas sobre el mundo del trabajo: reflexiones en torno al trabajo de las mujeres en sectores masculinizados del mercado laboral](#). Papeles de Trabajo, 31, 65-78.
- Muñiz Terra, L. (2020). [El trabajo y la familia como mundos imbricados. Tensiones y articulaciones de una difícil conciliación](#). Trabajo y Sociedad, 21(34), 191-200.
- Muñiz Terra, L., Roberti, E., Deleo, C., & Hasicic, C. (2013). [Trayectorias laborales en Argentina: una revisión de estudios cualitativos sobre mujeres y jóvenes](#). Lavboratorio, (25), 57-79. Nieves Solsona, M. (2019). [Bajo de La Alumbreira: vivencias y huellas a partir de las experiencias de los trabajadores](#). Secretaría de Política Minera - Ministerio de Producción y Trabajo.
- Novick, M., Catalano, A., Vives, A., Pacífico, F., y Rodríguez, T. (2022). [La agenda del cuidado en los convenios colectivos de trabajo en Argentina](#) (Oficina de país de la OIT para la Argentina ed.). Centro de Estudios de Innovación de los trabajadores (CITRA).
- Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE). (2023). [Boletín de estadísticas laborales según sexo](#). Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Observatorio de la Violencia y Desigualdades por Razones de Género (OVDRG). (2022). [La participación de las mujeres en el trabajo, el ingreso y la producción. Primer trimestre de 2022](#). Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad.
- Palermo, H. M. (2017). La producción de la masculinidad en el trabajo petrolero. Editorial Biblos.
- Palermo, H. M. y León Salazar, C. (2016). [Trabajo, disciplina y masculinidades: un análisis comparado entre dos industrias extractivas de Argentina y México](#). Nueva Antropología, 53-74.
- Park, R., Metzger, B. y Foreman, L. (2019). [Promoting Gender Diversity and Inclusion in the Oil, Gas and Mining Extractive Industries](#). The Advocates for Human Rights.
- Roberti, M. E. (2012). [Rupturas y subjetividades: un acercamiento a la perspectiva de las trayectorias laborales](#). Trabajo y Sociedad, (18), 267-277.
- Schteingart, D., Rajzman, N., Solsona, M. N. y Barbella, J. (2022). [Radiografía del empleo en la industria minera](#). Centro de Estudios para la Producción XXI, Dirección Nacional de Promoción y Economía Minera, Secretaría de Minería - Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación.
- Secretaría de Minería de la Nación. (n.d.). Sistema de Información Abierta a la Comunidad sobre la Actividad Minera en Argentina (SIACAM) [La minería comparada].
- Secretaría de Minería de la Nación. (n.d.). [Sistema de Información Abierta a la Comunidad sobre la Actividad Minera en Argentina \(SIACAM\) \[Proyectos mineros\]](#).
- Secretaría de Minería de la Nación. (2022). [Estado de la minería en Argentina. Anuncios de inversión en el sector minero](#). Mayo 2022. Ministerio de Desarrollo Productivo.
- Secretaría de Minería de la Nación y CEP-XXI. (2022). [Preguntas frecuentes sobre minería](#). Ministerio de Desarrollo Productivo.
- Silva, J., Campos, C., García, P. y Portilla, D. (2016). [Masculinidades y paternidades en el contexto minero del Norte de Chile](#). Salud & Sociedad, 7(1), 78-96.
- Soraire, F. (2013). ["Sin estar, estando". Posible \(des\)temporalización del trabajar. Gestión de recursos humanos en mega-minería a cielo abierto, Argentina. Trabajo, actividad y subjetividad. Debates abiertos](#) (pp. 171-186). Pujol, A. y Dall'Asta, C. (comps.).
- Soraire, F., Barrionuevo, L. y Bard Wigdor, G. (2013). [Mineras. Trabajar y habitar en las minas. Un análisis desde la antropología del trabajar, la producción social del hábitat y la perspectiva crítica de género](#). Revista de Antropología Experimental, 13(10), 129-149.
- Stefanovic, A. F., & Saavedra Alwayay, M. (2016). [Las mujeres en el sector minero de Chile. Propuestas para políticas públicas de igualdad](#). CEPAL.
- Subsecretaría de Desarrollo Minero. (2022a). [Empleo y salario del sector minero \(SIACAM\)](#). Datos Abiertos de Desarrollo Productivo.
- Subsecretaría de Desarrollo Minero. (2022b). [Informe mensual. Exportaciones mineras de Argentina. Julio 2022](#). Secretaría de Minería de la Nación.
- Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT). (2022). [Informe de la situación de género en el sistema de riesgos del trabajo](#). Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.
- Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT). (2009). Minería de altura en la provincia de San Juan. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.
- Trajtemberg, D. (2009). [Negociación colectiva durante 2003-2007, un análisis desde la perspectiva de género](#). 96° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo.
- Vaccaro, G. (2022). [Mujeres y minería del futuro: primer diagnóstico sobre la situación de la mujer en la industria minera en el Perú, enfocado en mediana y gran minería](#). Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo en Perú.
- Weeks, J. L. (2012). [Peligros para la salud en la minería y las canteras. In Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo](#) (Jeanne Mager Stellman ed.). Organización Internacional del Trabajo, 74.58-74.61.



## Acerca del equipo autoral

### **Juan Martín Argoitia** **Investigador de Géneros de Fundar**

Licenciado en Estudios Internacionales y maestrando en Economía Aplicada por la Universidad Torcuato Di Tella. También es diplomado en Defensa Nacional por la Universidad Nacional de la Defensa y certificado en Estudios Globales por FLACSO Argentina.

### **Tamar Finzi** **Investigadora asociada de Fundar**

Socióloga, UBA. Maestría en Administración y Políticas Públicas, Universidad Autónoma de Barcelona-Universidad Pompeu Fabra. Es investigadora adjunta del Área Salud, Economía y Sociedad del CEDES. Participa, junto con un equipo interdisciplinario, en investigaciones sobre derechos sexuales y reproductivos y en proyectos de investigación aplicada, en evaluaciones de políticas públicas con perspectiva de género y consultorías para organismos de internacionales (Banco Mundial, OMS, PNUD, UNICEF, ACNUR). Se desempeñó como investigadora del Instituto de Gobierno y Políticas Públicas de la Universidad Autónoma de Barcelona (IGOP) y como asesora de la coordinación técnica del Plan de Prevención del Embarazo no Intencional en la Adolescencia (ENIA).

### **María de las Nieves Puglia** **Coordinadora de Investigación de Géneros de Fundar**

Licenciada y profesora en Sociología por la Universidad del Salvador, magíster en Antropología Social y doctora en Sociología por la Escuela Interdisciplinaria de Altos Estudios Sociales de la UNSAM. Recibió becas de la International Association for the Study of Sex, Culture and Society (IASSCS) y de CONICET para la realización de sus estudios de posgrado.

### **Micaela Fernández Erlauer** **Analista de Géneros de Fundar**

Licenciada en Economía por la UBA y maestranda en Planificación y Evaluación de Políticas Públicas en la UNSAM. Sus áreas de interés incluyen política fiscal, mercado laboral y distribución del ingreso. Se especializa en análisis de presupuesto con perspectiva de género.

---

**Dirección ejecutiva:** Martín Reydó

**Revisión institucional:** Ismael Cassini

**Dirección general:** Paola Bergallo

**Coordinación general:** María de las Nieves Puglia y Tamar Finzi Warszawski

**Coordinación editorial:** Gonzalo Fernández Rozas

**Corrección:** Karen Grinfeld

**Diseño:** Jaqueline Schaab y Jimena Zeitune

---

Esta obra se encuentra sujeta a una licencia [Creative Commons 4.0 Atribución-NoComercial-Sin-Derivadas Licencia Pública Internacional \(CC-BY-NC-ND 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/). Queremos que nuestros trabajos lleguen a la mayor cantidad de personas en cualquier medio o formato, por eso celebramos su uso y difusión sin fines comerciales.

## Modo de citar

Argoitia, J. M.; Finzi Warszawski, T.; Puglia, M. de las N. y Fernández Erlauer, M. (2023). Ser y parecer minera: inserción sostenible de las trabajadoras mineras. Buenos Aires: Fundar. Disponible en <https://www.fundar.ar>



## Sobre Fundar

Fundar es un centro de estudios y diseño de políticas públicas que promueve una agenda de desarrollo sustentable e inclusivo para la Argentina. Para enriquecer el debate público es necesario tener un debate interno: por ello lo promovemos en el proceso de elaboración de cualquiera de nuestros documentos. Confiamos en que cada trabajo que publicamos expresa algo de lo que deseamos proyectar y construir para nuestro país. Fundar no es un logo: es una firma.

---

## Trabajamos en tres misiones estratégicas para alcanzar el desarrollo inclusivo y sustentable de la Argentina:

**Generar riqueza.** La Argentina tiene el potencial de crecer y de elegir cómo hacerlo. Sin crecimiento, no hay horizonte de desarrollo, ni protección social sustentable, ni transformación del Estado. Por eso, nuestra misión es hacer aportes que definan cuál es la mejor manera de crecer para que la Argentina del siglo XXI pueda responder a esos desafíos.

**Promover el bienestar.** El Estado de Bienestar argentino ha sido un modelo de protección e inclusión social. Nuestra misión es preservar y actualizar ese legado, a través del diseño de políticas públicas inclusivas que sean sustentables. Proteger e incluir a futuro es la mejor manera de reivindicar el espíritu de movilidad social que define a nuestra sociedad.

**Transformar el Estado.** La mejora de las capacidades estatales es imprescindible para las transformaciones que la Argentina necesita en el camino al desarrollo. Nuestra misión es afrontar la tarea en algunos aspectos fundamentales: el gobierno de datos, el diseño de una nueva gobernanza estatal y la articulación de un derecho administrativo para el siglo XXI.

---

En Fundar creemos que el lenguaje es un territorio de disputa política y cultural. Por ello, sugerimos que se tengan en cuenta algunos recursos para evitar sesgos excluyentes en el discurso. No imponemos ningún uso en particular ni establecemos ninguna actitud normativa. Entendemos que el lenguaje inclusivo es una forma de ampliar el repertorio lingüístico, es decir una herramienta para que cada persona encuentre la forma más adecuada de expresar sus ideas.

Ser y parecer minera : inserción sostenible de las trabajadoras mineras /  
Juan Martin Argoitia... [et al.].- 1a ed.- Ciudad Autónoma de Buenos Aires :  
Fundar , 2023.  
Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online  
ISBN 978-631-90201-2-0

1. Minería. 2. Trabajo de Mujeres. 3. Inserción Laboral. I. Argoitia, Juan Martin.  
CDD 305.43

ISBN 978-631-90201-2-0



