

Equidad de género en la industria minera argentina: datos para la acción

2022

Con el apoyo de:



Ministerio de Economía
Argentina

Secretaría de Minería

Equidad de género en la industria minera argentina: datos para la acción

2022

Con el apoyo de:



Ministerio de Economía
Argentina

Secretaría de Minería

Edición

Banco Interamericano de Desarrollo (BID)
1300 New York Avenue, N.W. - Washington, D.C. 20577, USA
Tel: +1 202 623 1000

Diagramación y Diseño

GHM Contenidos.
Esteban Echeverría 772 Sur (5400). San Juan. +54 264 4266621
ghmtv@ghmtv.com

Nombre del Proyecto

RG-T3494 – Promoción de la igualdad de género, el liderazgo y las buenas prácticas en el sector minero-energético Fase II.

Responsable

Martin Walter, Especialista, Departamento de Infraestructura y Energía, División de Energía. BID
Esmeralda 130, Piso 19. CABA, Argentina
Tel: +54 11 4320 1800 - BIDArgentina@iadb.org

Sector

Ministerio de Economía de la Nación, Secretaría de Minería
Hipólito Yrigoyen 250. CABA, Argentina

Título

Equidad de género en la industria minera argentina: datos para la acción

Autor y equipo de investigación

Este estudio fue realizado por un equipo formado por **Silvia Sánchez** para la coordinación del trabajo de campo cuantitativo, **Marcela Grinzspun** para la programación de cuestionarios y procesamiento de datos, **María Pía Ceballos** para el análisis de políticas con perspectiva de género y diversidad, **Paula Hojman** como asistente de investigación, y **Paula Magariños** como analista principal y directora técnica.

Agradecimiento

El equipo agradece el apoyo de autoridades y funcionarios del Ministerio de Economía de la Nación Argentina, Secretaría de Minería de la Nación y de expertos académicos y líderes de empresas mineras que trabajan en Argentina. El estudio contó con la colaboración especial del Gabinete de Género de la Secretaría de Industria y Desarrollo Productivo y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El BID también reconoce el apoyo brindado por colegas del área de Energía y de Género y Diversidad en la revisión de este documento, y del financiamiento del Gobierno de Canadá a través de la Facilidad Canadiense para el Sector Extractivo (CANEF) ejecutada por el BID.

Aclaración

Las opiniones expresadas en esta publicación son de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del Banco Interamericano de Desarrollo, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.

**GÉNERO / ACCIONES DE INCLUSIÓN
/ ENFOQUE / PARTICIPACIÓN LABO-
RAL / IDENTIDAD / SECTOR MINERO
ARGENTINO / LIDERAZGO / CUIDA-
DO / BUENAS PRÁCTICAS / GÉNERO
/ ACCIONES DE INCLUSIÓN / ENFO-
QUE / PARTICIPACIÓN LABORAL /
IDENTIDAD / SECTOR MINERO AR-
GENTINO / LIDERAZGO / CUIDADO /
BUENAS PRÁCTICAS**



Ministerio de Economía
Argentina

Secretaría de Minería

Índice de contenidos

1. Antecedentes	07
2. Objetivos, abordaje y metodología del relevamiento	11
3. Las empresas del sector minero argentino	15
3.1 Descripción breve del sector y de las empresas productoras	16
3.2 El empleo en el sector minero	19
4. Género en el sector minero argentino	21
4.1 Participación laboral	22
4.2 Brecha salarial de género	25
4.3 Mapa de género en el sector	26
5. Políticas y acciones de inclusión de género	34
5.1 Políticas de conciliación y cuidados	36
5.2 Capacitaciones técnico-profesionales	39
5.3 Medidas de higiene y seguridad específicas	40
5.4 Políticas para la inclusión de mujeres y personas con otras identidades de género	41
5.5 Guías o protocolos de comunicación inclusiva con perspectiva de género	44
5.6 Prevención y respuesta a las violencias y acoso en el ámbito laboral	44
5.7 Actividades de relaciones comunitarias e impacto ambiental	46
5.8 Buenas Prácticas con enfoque de género	47
6. Requerimientos de recursos humanos del sector	50
6.1 Requerimientos de educación formal y formación de oficios	53
6.2 Formación de oficios requerida según etapas del proyecto minero y tipo de mineral	54
6.3 Requerimientos de idiomas	56
7. Indicadores de género en el sector minero - estado actual	57
8. Conclusiones	66
9. Lineamientos hacia la inclusión de género en el sector minero argentino	69
9.1 Institucionalización del enfoque de género	70
9.2 Articulación entre actores del sector minero y difusión	72
9.3 Favorecer la incorporación y profundización de un enfoque de género	74
10. Bibliografía y fuentes	76
11. Anexos	81
11.1 Anexo Marco normativo pertinente	82
11.2 Anexo Clasificación de las minas de acuerdo al tipo de mineral	88
11.3 Anexo Empresas participantes en la encuesta (2022)	89
11.4 Anexo Estructura de la muestra encuesta (2022)	93

SIGLAS Y ACRÓNIMOS

ALC	América Latina y el Caribe
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CAEM	Cámara Argentina Empresas Mineras
CENAM-17	Censo Minero 2017- INDEC
CEPXXI	Centro de Estudios para la Producción - Industria y Desarrollo Productivo - Ministerio de Economía
CIIU	Código Industrial Internacional Uniforme
DGEyEL	Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales - Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
ENGE	Encuesta Nacional a Grandes Empresas (ENGE)
EPH	Encuesta Permanente de Hogares - INDEC
INDEC	Instituto Nacional de Estadísticas y Censos
IWiM	International Women in Mining
OIT	Organización Internacional del Trabajo
SECMIN	Secretaría de Minería de la Nación
SIACAM	Sistema de Información Abierta a la Comunidad sobre la Actividad Minera en Argentina
SIPA	Sistema Integrado Previsional Argentino
WIM Argentina	Women in Mining Argentina

1. Antecedentes





La minería constituye un sector productivo estratégico con gran capacidad de generación de actividad económica y puestos de trabajo y relevancia para la vida diaria de las comunidades en las que se desarrolla. El sector es crítico además en la transición hacia una economía baja en carbono y el cambio de la matriz energética argentina, por lo que resulta clave en términos de acciones frente al cambio climático, y un desarrollo productivo verde. Aun así, **según datos del Ministerio de Trabajo para 2019 la participación de las mujeres y personas de las diversidades de género continúa siendo baja, se ubica alrededor del 11% de los puestos de trabajo registrados para el sector**, solo por encima de la construcción (5,7%) y la pesca (8,6%) y por debajo de todos los demás sectores, incluido el de electricidad, gas y agua (17,7%). Esto coloca al sector minero en alrededor de 20 puntos porcentuales por debajo del promedio de participación de las mujeres en todos los sectores productivos argentinos que ronda el 32,9%.

Esta situación también se reproduce a nivel internacional. Según datos de la OIT para el 2020, la tasa de participación de mujeres en la minería a gran escala alcanza niveles similares a los registrados en argentina, entre el 5% y el 15% en distintos países. En los

últimos años se ha venido trabajando en la incorporación de más mujeres y personas de las diversidades, incluyendo acciones de las organizaciones del sector y avances en los marcos normativos de nivel nacional, pero todavía persisten obstáculos culturales y barreras que se expresan en algunas prácticas y situaciones. Estas van desde la persistencia de mitos y creencias que impiden que las mujeres ingresen en sitios mineros o realicen ciertas tareas y que su participación quede restringida principalmente a puestos administrativos, y las dificultades para conciliar la maternidad con los sistemas de trabajo de la minería en sitios remotos cuando pueden acceder a puestos operativos, hasta la falta de políticas, servicios e infraestructura del cuidado de personas, pasando también por la relación con las comunidades mineras.

El Estado argentino se ha comprometido a impulsar una minería inclusiva tal como se expresa en el Plan Estratégico para el Desarrollo Minero Argentino 2020-2050, que tiene como objetivo consolidar a la actividad minera en el desarrollo productivo nacional bajo criterios de aprovechamiento racional, sustentable e inclusivo de los recursos naturales. Este instrumento, junto con los convenios internacionales vigentes sobre igualdad de género y derechos humanos resul-



tan clave para el crecimiento sostenible del sector. **La Argentina también cuenta con un extenso marco normativo de nivel nacional y provincial que provee instrumentos claros para la inclusión de las mujeres y diversidades en los sectores productivos.** En el caso de la minería, sin embargo, aún está vigente el Convenio OIT C.45 que prohíbe el trabajo subterráneo de mujeres, aunque esta norma se considera superada y se ha recomendado a los estados participantes la ratificación de instrumentos actualizados sobre salud y seguridad en el trabajo como el Convenio OIT C.176 aun no ratificado por el país. En materia específica de género, el país es firmante y ha ratificado la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW por sus siglas en inglés) que tiene estatus constitucional desde 1994. En el plano regional, también ratificó en 1996 la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belem do Para". Y en relación a los ámbitos laborales, la Argentina es uno de los diez primeros países en el mundo en ratificar el Convenio OIT C.190 y la Resolución 206 para la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo de trabajo que entró en vigencia en 2022. (Ver Anexo 11.1).

Por su parte, se viene trabajando en el desarrollo de estudios sobre el sector que convergen en los diagnósticos y en la elaboración de recomendaciones y guías de buenas prácticas que dialogan con los contenidos de este trabajo.

En este contexto, se hace necesario profundizar en las acciones para mejorar la participación de las mujeres y diversidades en el sector a través de lineamientos que tengan en cuenta las características y situaciones específicas del sector minero argentino. **El objetivo de este trabajo fue compilar y relevar información de primera mano del sector minero para que sirva como insumo para el diseño de acciones estratégicas adecuadas para los distintos actores que lo componen.** Fue relevada con el apoyo técnico del Banco Interamericano de Desarrollo - BID, y con la colaboración entre la Secretaría de Minería de la Nación, las áreas de minería de los estados provinciales, la Cámara de Empresas Mineras, y las empresas del sector. Estos datos amplían y profundizan la información disponible en los sistemas de información públicos y constituyen una línea de base para el monitoreo de los avances del sector hacia la inclusión y la igualdad de género. Para apoyar en esta tarea, también se proponen lineamientos elaborados en base a estos datos para la inclusión de género en el sector.



En este estudio se mapeó el estado de situación del sector minero argentino de 1^{ra}, 2^{da} y 3^{ra} categoría¹ - clasificación que abarca todos los tipos de actividades mineras - en términos de inclusión del enfoque de género en las empresas del sector. Esto fue realizado mediante la compilación y procesamiento de datos públicos y el levantamiento de datos primarios para profundizar esta descripción a través de una encuesta en la que participaron 135 empresas mineras privadas y públicas.

En la primera parte de este documento presentamos la descripción de las empresas y el estado de situación de género en el sector minero argentino realizada en base a los resultados del estudio. A continuación se recorren los principales requerimientos de recursos humanos de las empresas y las políticas empresariales orientadas a la inclusión y la diversidad que actualmente se implementan. Por último se sintetizan las conclusiones del trabajo y se presentan los lineamientos propuestos para la inclusión de más mujeres y diversidades elaborados en base a la información relevada.

¹ Las minas se clasifican según el tipo de mineral en tres categorías: 1^{ra}, 2^{da} y 3^{ra}. La clasificación utilizada en Argentina según el Marco Minero Argentino puede ser consultada en el Anexo 11.2

2.

Objetivos, abordaje y metodología del relevamiento





La primera parte de este trabajo requirió el relevamiento en clave de género de la gran variedad de fuentes de información disponible sobre el sector en informes, estudios, bases de datos, la principal el Sistema de Información Abierta a la Comunidad sobre la Actividad Minera en Argentina (SIACAM) de la Secretaría de Minería de la Nación.

En base a esto se caracterizó la situación de las empresas del sector en relación a la inclusión de mujeres y personas de las diversidades sexo-genéricas. Se observó su participación laboral, considerando el trabajo registrado y no registrado, su participación en posiciones de liderazgo, brecha salarial, entre otras. Por otro lado se realizó un rastreo en base a información secundaria de buenas prácticas actuales del sector orientadas a la inclusión y fomento de la diversidad en general y políticas de género en particular. Se relevaron y clasificaron políticas y estrategias empresariales o sectoriales que promuevan el ingreso, retención y promoción de las mujeres y personas de las diversidades en las empresas.

A partir de allí se identificaron vacíos de información para poder completar un mapeo de la situación de género en las empresas del sector minero argentino. Para esto se realizó un relevamiento de información primaria que se implementó de manera colaborativa entre diversos organismos e instituciones del estado nacional – la Secretaría de Minería y el Gabinete de Género de la Secretaría de Industria y Desarrollo Productivo del Ministerio de Economía, las áreas de minería de los gobiernos de las provincias participantes, la Cámara Argentina Empresas Mineras (CAEM), la OIT y el BID.

Se desarrolló un estudio cuantitativo a empresas del sector con las siguientes características:

Encuesta a empresas del sector minero argentino(2022)

<p>Población en estudio</p>	<p>Empresas del sector minero públicas, privadas y mixtas, que desarrollan proyectos en minas de 1ra, 2da y 3ra categoría en las etapas de prefactibilidad/exploración, factibilizadas/en construcción, y en explotación/extracción, ubicados en las provincias de Buenos Aires, Catamarca, Córdoba, Jujuy, Salta, San Juan y Santa Cruz. Total país: ~1588/Provincias alcanzadas: ~710 total- ~407 con producción al 2017 (CENAM-17)</p>
<p>Muestreo</p>	<p>No probabilístico a dos grupos de empresas que forman dos listas:</p> <hr/> <p>I. La primera de la Dirección de Transporte e Información Minera (921 casos, 188 con datos actualizados) mayoritariamente compuesta por empresas dedicadas a la minería de 2da y 3ra categoría en la que se explotan minerales no metálicos y rocas de aplicación. Representa alrededor del 27 % de la producción minera argentina (CENAM-17).</p> <p>II. La segunda a partir de información de Cámara Argentina de Empresas Mineras (CAEM). Esta fue complementada con un relevamiento de los sitios web de las cámaras provinciales de la industria, de la organización Women in Mining Argentina e información de proyectos publicada por la Secretaría de Minería (SECMIN) (39 casos), mayoritariamente compuesta por empresas dedicadas a la minería de 1ra categoría, en general metalífera. Alrededor del 73% de la producción minera argentina (CENAM-17)</p> <p>Se estima que entre estas dos listas se alcanza a casi la totalidad de las empresas del sector que operan en las siete provincias incluidas. (~710 según CENAM-17 / ~721 total país registradas en el SIACAM).</p> <hr/> <p>RESPONDENTES: titulares, áreas administrativas, de recursos humanos, gerencias.</p>
<p>Tamaño de la muestra</p>	<p>Total: 135 casos. Empresas metalíferas: 24 casos sobre 39 listados Empresas no metalíferas/industriales/rocas de aplicación: 111 casos sobre 188 listados con datos actualizados.</p>
<p>Instrumento</p>	<p>Cuestionario estructurado de ~20 minutos de duración. Aplicado telefónicamente por encuestadora a las empresas de minerales no metálicos y autoadministrado online con asistencia cuando fue requerido a las empresas de minerales metálicos alcanzados a través de la CAEM y el apoyo de personas clave del sector en las provincias incluidas en el estudio.</p>
<p>Fechas de trabajo de campo</p>	<p>Empresas metalíferas: del 5 de septiembre al 31 de octubre de 2022. Empresas no metalíferas: del 5 de agosto al 30 de septiembre de 2022.</p>



La lista completa de las empresas privadas y públicas que participaron en el estudio puede ser consultada en el Anexo 11.3.

La muestra resultante tiene características que deben ser consideradas cuando se examinan los resultados de la encuesta. Por un lado tiene una mayor representación de empresas del segmento metalífero (18%) que en la totalidad del sector (12%). Consecuentemente, en tanto las empresas más grandes en cuanto a cantidad de puestos de trabajo son precisamente de este segmento, resultan también más representadas que en el total. Esto también empuja hacia una mayor representación de empresas que emplean mujeres (13,4%) respecto del total (10,2%). El detalle de la estructura de la muestra puede ser consultado en el Anexo 11.4.

El estudio contó con información cualitativa que se relevó en colaboración con un proyecto de asistencia técnica al Gabinete de Género de la Secretaría de Industria y Desarrollo Productivo liderado por OIT y BID desarrollado por Marianela Sarabia con dirección de Marta Novick. En esta etapa se realizaron 16 entrevistas en profundidad en las que se abordaron las políticas de recursos humanos de las empresas y la situación del personal, enfocando en las mujeres y personas de las diversidades de género. Los resultados de este estudio cualitativo aportaron un marco para el abordaje de los datos cuantitativos relevados.

La descripción completa de la metodología utilizada para la realización de este estudio puede consultarse en el documento adjunto **Anexo Metodológico**.

Los cuadros y gráficos completos pueden consultarse en el documento adjunto: **Informe de resultados relevamiento cuantitativo**.

3.

Las empresas del sector minero argentino



3.1. Descripción breve del sector y de las empresas productoras

El sector minero presenta heterogeneidades en diferentes niveles derivadas del tipo de minerales que se explotan. Estos pueden describirse en dos grandes grupos: los metálicos por un lado que representan alrededor del 73% del valor de la producción minera nacional (CENAM- 17) y por el otro los no metálicos y minerales no clasificados previamente (~4%) y rocas de aplicación (~23%). Cada uno requiere actividades y tecnologías específicas que desarrollan empresas de distinto tipo que se ubican en diferentes geografías.

El Censo Nacional de la Actividad Minera de 2017 realizado por el INDEC, relevó 1588 empresas sobre un total de 1635 registradas². Los datos relevados informan sobre 1815 establecimientos productivos.

Según información del Sistema de Información Abierta a la Comunidad sobre la Actividad Minera en Argentina (SIACAM), registra para el mismo año 1126 establecimientos mineros correspondientes a alrededor de 980 empresas³. En relación a los proyectos mineros en cartera, a mayo de 2021, se registran 119

proyectos relativos a minerales metalíferos y carbón que se desarrollan en las Provincias de Catamarca, Chubut, Jujuy, Mendoza, Neuquén, Río Negro, Salta, San Juan y Santa Cruz. Estos proyectos se encuentran en diferente estado: Avanzado (25), en Construcción (8), Exploración avanzada (62), Inactiva (1), en Producción (18), en Reingeniería (5).

Datos clave

Empresas del sector: ~1588 (Censo)
Establecimientos productivos: ~1815
Proyectos en cartera metalíferos y carbón: 119

Provincias alcanzadas por el estudio

Esta consultoría se circunscribe a siete provincias que resultan de relevancia estratégica: Buenos Aires, Catamarca, Córdoba, Jujuy, Salta, San Juan y Santa Cruz.

La cantidad de empresas alcanzadas por el Censo Minero 2017 localizadas en estas provincias es la siguiente:

Tabla 2 - Cantidad de empresas y situación censal por provincia

PROVINCIA	PADRÓN OBJETIVO	NO SE UBICÓ	CENSADAS			
			Total	Con producción	Sin producción	Rechazo
Catamarca	97	2	95	34	50	11
Jujuy	78	2	76	52	21	3
Salta	69	-	69	57	10	2
San Juan	81	1	80	42	38	-
Santa Cruz	12	-	12	10	2	-
Buenos Aires	153	14	139	90	46	3
Córdoba	220	17	203	122	73	8
Total	710	36	674	407	240	27

Fuente: INDEC. Censo Nacional a la Actividad Minera 2017.

² Según se informa, no se ubicaron 47 y de las relevadas 51 rechazaron responder. Fuente: Censo Nacional a la Actividad Minera (2017) (CENAM-17). Resultados estadísticos 2016.

³ El padrón minero publicado a abril de 2022 en el Sistema de Información Geográfico del entonces Sistema Federal de Información Minera (SIFIM), contenía aproximadamente 1700 empresas de minas y aproximadamente 2400 empresas de canteras (3ra categoría).

Por su parte, un listado proporcionado por la Dirección de Información y Transparencia de la SECMIN, elaborado en base al padrón censal, localiza alrededor de 900 establecimientos mineros en estas provincias correspondientes a estas 710 empresas.

De los 119 proyectos registrados en el SIACAM (2022), 102 corresponden a las provincias incluidas con la siguiente distribución: Catamarca (20), Jujuy (10), Salta (23), San Juan (28), y Santa Cruz (20).

Datos clave

Empresas del sector en las provincias alcanzadas:
~710 / ~407 con producción (CENAM-17)
Establecimientos productivos: ~900 (Lista Dirección de Información y Transparencia Minera)
Proyectos en cartera metalíferos y carbón: 102

Tipo de empresa según el origen del capital

Privada, pública y mixta.

Datos clave

Empresas privadas: la mayoría de las empresas del sector, excepto
Empresas públicas: 5 (2918 puestos de trabajo)
(SIACAM, 2022)

Tamaño de la empresa según cantidad de empleados/as

Las empresas del sector pueden ser clasificadas según su tamaño considerando a su actividad declarada, su facturación anual o a la cantidad de empleados/as.

En el CENAM-17 se presenta una clasificación de 772 de las empresas censadas según la cantidad de empleados:

Tabla 3 - Cantidad de empresas según la cantidad de personas empleadas

EMPRESAS SEGÚN CANTIDAD DE PERSONAS EMPLEADAS			
1 a 4	267	34,6%	
5 a 9	147	19,0%	
10 a 19	128	16,6%	70% de las empresas hasta 19 personas empleadas
20 a 50	123	15,9%	
51 a 100	53	6,9%	23% de las empresas de 20 a 100 personas empleadas
101 a 200	24	3,1%	
201 o más	30	3,9%	7% de las empresas más de 100 personas empleadas
Total	772	100%	

Fuente: CENAM-17

De acuerdo a un análisis realizado por el CEPXXI – Centro de Estudios para la Producción⁴, en base a datos de la Encuesta Nacional a Grandes Empresas (ENGE) del INDEC para el 2017 al 2019, hay 9 empresas mineras metalíferas entre las 500 empresas con mayor facturación del país (Schteingart, 2022a). Estas 9 empresas, todas operativas, dan cuenta del 33% del empleo directo formal del sector, alrededor de 7.964 puestos de trabajo.

Datos clave

Empresas con menos de 20 personas empleadas:
~70%
Empresas con más de 200 personas empleadas:
~4% / 9 de ellas: 33% del empleo del sector

⁴ El CEP XXI Centro de Estudios para la Producción – Secretaría de Industria y Desarrollo Productivo – Ministerio de Economía. Realiza análisis de coyuntura, estudio e investigaciones sobre la estructura productiva.

Empresas según el tipo de mineral

Las empresas del sector pueden clasificarse según el tipo de mineral explotado. En líneas generales se ubican en uno de los dos grandes grupos ya mencionados como se aprecia en la siguiente tabla:

Tabla 4 - Clasificación de minerales

METÁLICOS	NO METÁLICOS, MINERALES INDUSTRIALES Y ROCAS DE APLICACIÓN	
Oro	No metálicos	Sales
Plata		Azufre
Cobre		Grafito
Litio		Otros
Molibdeno	Minerales industriales	Cuarzo
Hierro		Feldespatos
Plomo		Micas
Zinc		Arcillas
Otros		Fluorita
		Talco
		Otros
	Rocas de aplicación	Calizas
		Arena
		Granito
		Mármol
	Combustible	Otras
		Carbón

Fuente: la clasificación se realiza según datos publicados por la Secretaría de Minería y el CEPXXI Centro de estudios para la producción en el documento "Preguntas frecuentes sobre minería" de mayo de 2022.

De acuerdo con datos del CENAM-17 para el 2016 los minerales metalíferos representaban alrededor del 70% del valor de la producción total. Por su parte 118 de los 119 proyectos en cartera informados en el SIACAM corresponden a minerales metálicos (cobre, hierro, litio, oro, plata, uranio y potasa).

Tabla 5 - Distribución de las empresas mineras (%) según tipo de mineral y etapa (2022)

Metalíferas	Litio - Producción	1%	
Metalíferas	Litio - Exploración y Financiación	1%	
Metalíferas	Metalíferos - Producción	5%	
Metalíferas	Metalíferos - Exploración y Financiación	1%	8%
No Metalíferas	Combustible - Producción (3 empresas)	0,3%	
No Metalíferas	Minerales no clasificados previamente	18%	
No Metalíferas	No metalíferos	8%	
No Metalíferas	Rocas de aplicación	34%	60%
Servicios mineros y actividades relacionadas		32%	32%
Total país		100%	100%

Fuente: elaboración propia en base a datos SIACAM (2022)

Datos clave

Metalíferos:

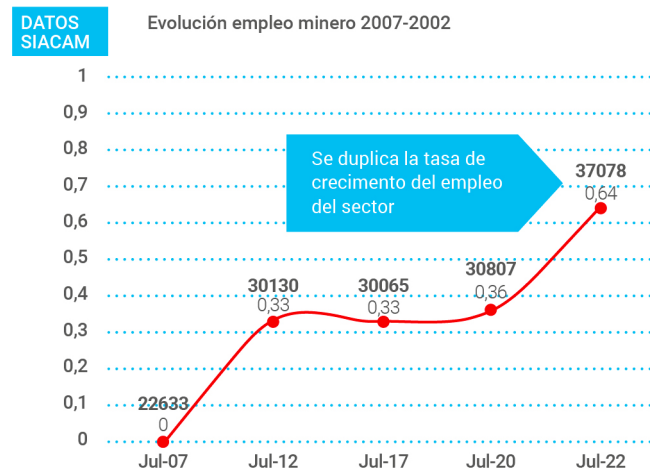
~70% del valor de la producción /

~8% de las empresas

3.2 El empleo en el sector minero

El empleo formal del sector minero viene atravesando un momento expansivo desde los últimos 15 años. De acuerdo con los datos publicados por el SIACAM, a febrero de 2022 el empleo directo formal del sector minero era de alrededor de 34.551 puestos de trabajo en total. Se mantiene en un nivel similar al registrado en el CENAM-17, que informó 33.403 ocupados, a los que se suman 5.414 puestos ocupados por personal contratado y temporario, junto a 1.312 no asalariados. Para julio del 2022, se registraban 37.078 puestos de trabajo en total. En resumen, entre julio del 2007 y julio del 2022, el sector incrementó el empleo en aproximadamente el 64%, como puede apreciarse en el Gráfico 1:

Gráfico 1- Evolución del empleo minero 2007-2022



Elaboración propia en base a datos del SIACAM (Agosto 2022)
Clasificación: mineros y No mineros – Empleo actividad Minera y servicios

El empleo total del sector creció un 64% acumulado durante los últimos 15 años. Entre el 2007 y el 2012 creció un 33%, yendo de alrededor de 22mil puestos de trabajo hasta alrededor de 30mil. Se estabilizó en torno ese número hasta el 2020 cuando volvió a acelerar su crecimiento sumando otro +31% para situarse alrededor los 37mil puestos.

Como se sintetiza en el informe “Radiografía del empleo en la industria minera” publicado por el Centro de Estudios para la Producción CEP-XXI, el sector presenta tasas altas de empleo registrado, aunque con situaciones diferentes entre la minería metalífera (~95%) y otras minas y canteras (~80%).

La provincias incluidas en este estudio reúnen el 79% de los puestos de trabajo registrado del sector (27.403).

Por otro lado, la Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales (DGEyEL) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, calcula que para la letra C del CIU rev. 3 “Explotación de minas y canteras” al 2019 concentraba 86.558 puestos de trabajo. Este código incluye actividades mineras y también actividades de extracción y prospección de petróleo y gas.

Tabla 6- Distribución del empleo minero (%) según tipo de mineral y etapa (2021)

Metalíferas	Litio - Producción	5%	
Metalíferas	Litio - Exploración y Financiación	1%	
Metalíferas	Metalíferos - Producción	39%	
Metalíferas	Metalíferos - Exploración y Financiación	2%	48%
No Metalíferas	Combustible - Producción	8%	
No Metalíferas	Minerales no clasificados previamente	11%	
No Metalíferas	No metalíferos	5%	
No Metalíferas	Rocas de aplicación	11%	33%
Servicios mineros y actividades relacionadas		19%	19%
<i>Provincias participantes en el estudio</i>		100%	100%

Según datos del SIACAM, el segmento metalífero concentra el 8% de las empresas del sector, pero alrededor del 48% de los puestos de trabajo. Mientras que las no metalíferas representan el 60% de las empresas y el 33% de los puestos de trabajo. Las empresas de servicios del sector constituyen el 32% del total, y el 19% del empleo. El empleo del sector tiene niveles de calificación medios y altos. El 34% del empleo corresponde a puestos de calificación alta. Estos incluyen puestos directivos (2%), profesionales (4%) y puestos técnicos (29%). Los puestos de calificación media concentran un 61% y se conforman por empleados y empleadas

de oficina (17%), oficiales y operarios y operarias (8%), operadores y operadoras de instalaciones y maquinarias (35%) y trabajadores y trabajadoras de servicios y ventas (1%).

Datos clave

Puestos de trabajo – empleo registrado: 34.551
 Puestos de trabajo empleo registrado Provincias Participantes: 26.739
 Empleos de Alta Calificación: 34%
 Empleos de Media Calificación: 61%

4.

Género en el sector minero argentino



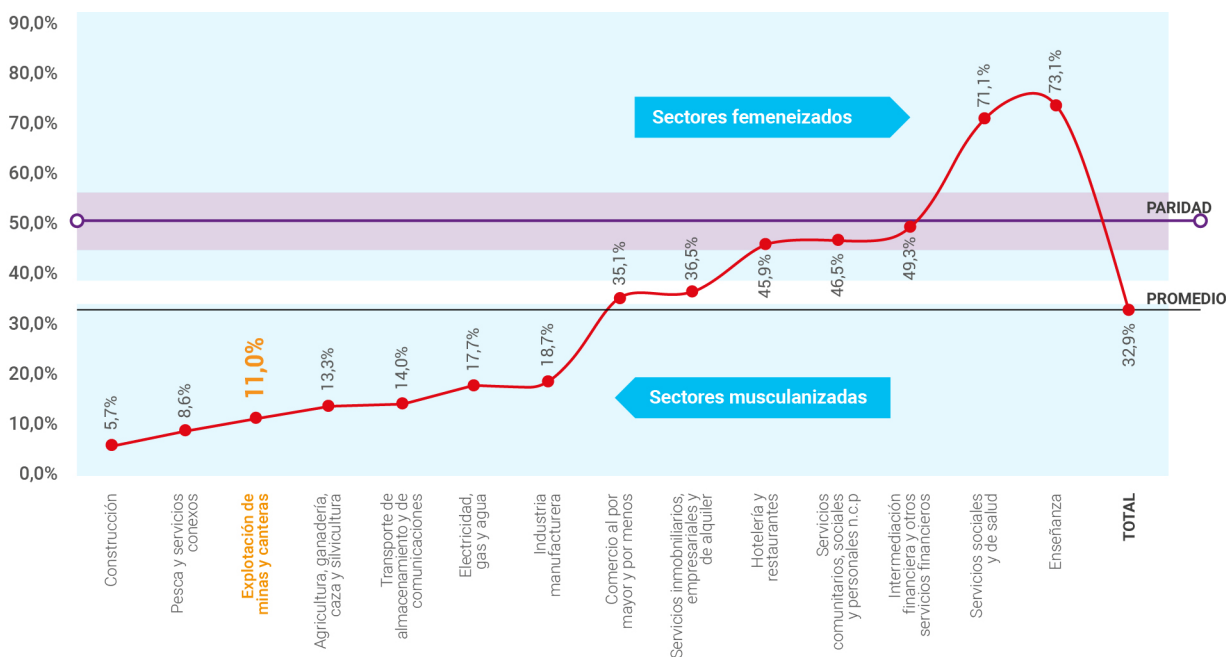
4.1. Participación laboral

Las diferentes fuentes coinciden en que la participación de las mujeres en el sector se ubica alrededor del 10%. Esta participación es similar a la que se registra en América Latina y el Caribe (ALC) según datos publicados por el BID (de Waziers, et al 2020).

Los datos oficiales producidos por diferentes organismos públicos registran que en la Argentina está creciendo la proporción de mujeres empleadas en el sector en los últimos años. Los datos del CENAM-17 indican que para el 2016 la proporción de mujeres estaba en el 6,5% sobre el total de personas ocupadas.

El Ministerio de Trabajo identifica que al 2019 había un 11% de mujeres ocupando puestos de trabajo registrados en el sector⁵. Aun con este crecimiento, estos datos indican que **el sector se ubica en el grupo de actividades productivas más masculinizadas**, es decir que su fuerza laboral está integrada principalmente por varones. Como puede observarse en el Gráfico 2, el sector se ubica solo por encima de la construcción (5,7%) y las actividades pesqueras (8,6%), con una diferencia de 21 puntos por debajo del promedio total de sectores de actividad económica que registra un 32,9% de mujeres:

Gráfico 2 - Tasa de femineidad del empleo asalariado registrado privado según sector de actividad económica (2019)



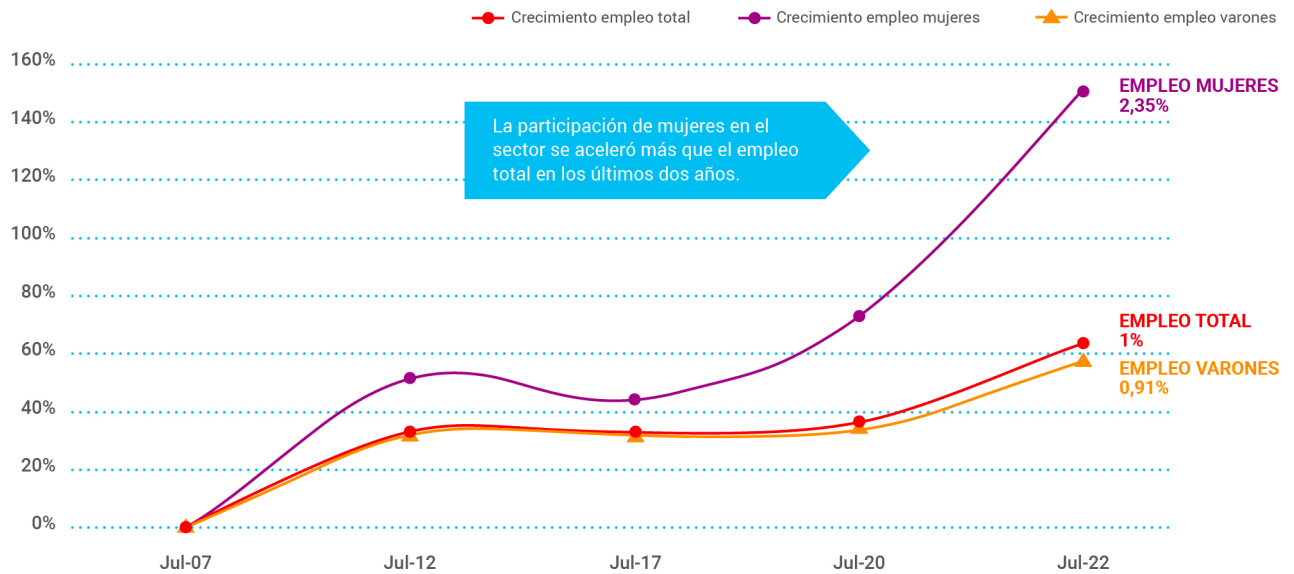
Fuente: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Boletín de Estadísticas Laborales según Sexo - Enero de 2023.

⁵ Según datos de la Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales (DGEyEL) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, publicados en su "Boletín de estadísticas laborales según sexo" la actividad económica "Explotación de minas y canteras" el 2019 la proporción de mujeres en puestos de trabajo de la actividad era del 11%, este dato informa que los niveles de participación se mantienen en el mismo rango cuando se integran también las actividades de prospección y explotación de petróleo.

El ritmo de crecimiento de la participación de las mujeres en el sector fue más rápido que el del empleo total. Para el 2020 la velocidad de crecimiento se mul-

tiplicó 2,35 veces más y la tendencia permanece en aumento, como se aprecia en la curva de crecimiento presentada en el Gráfico 3.

Gráfico 3- Tasa de crecimiento del empleo minero total y por género - años seleccionados



Fuente: Elaboración propia en base a datos del SIACAM.

Para las provincias que participan en el estudio la distribución según género de la ocupación de puestos de trabajo es como sigue:

Tabla 7 - Puestos de trabajo por provincia que participa en el estudio - según género

GÉNERO	MUJERES		VARONES		TOTAL
	Puestos de Trabajo	%	Puestos de Trabajo	%	
Provincia					Puestos de Trabajo
Salta	387	15,10%	2176	84,90%	2563
Jujuy	340	12,94%	2288	87,06%	2628
Catamarca	203	11,72%	1529	88,28%	1732
Córdoba	188	8,95%	1913	91,05%	2101
San Juan	401	8,06%	4573	91,94%	4976
Santa Cruz	698	7,46%	8620	92,51%	9318
Buenos Aires	271	6,63%	3818	93,37%	4089
Total	2488	9,08%	24917	90,92%	27405

Fuente: SIACAM (2022)

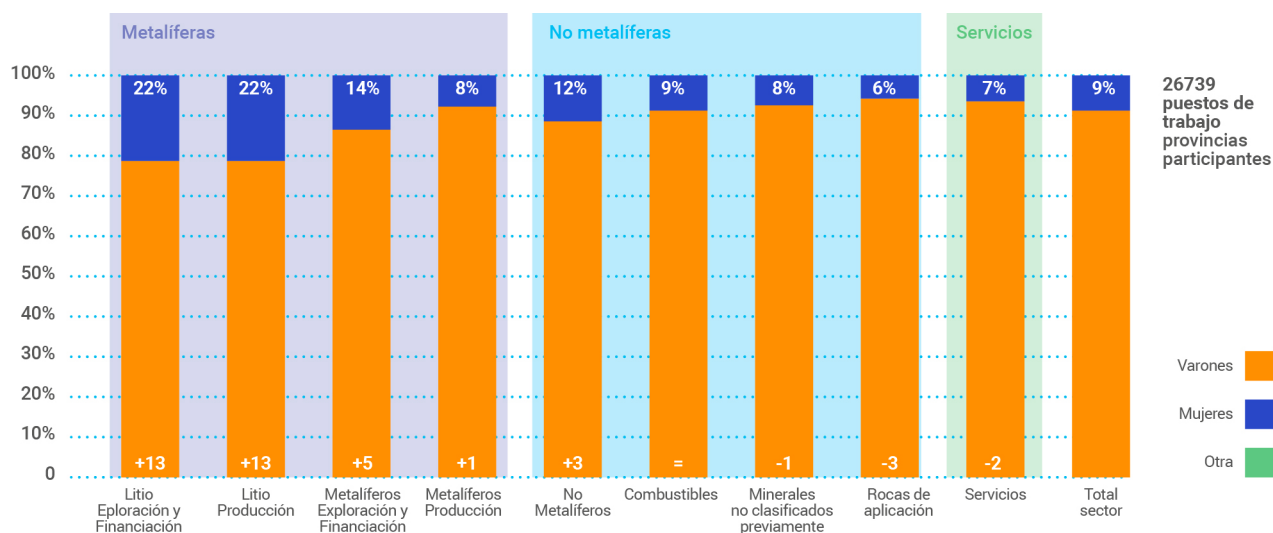
Puede verse que la distribución entre las provincias tiene variaciones significativas. La participación más alta se da en la provincia de Salta (15,1%). Esta más que duplica la de la provincia de Buenos Aires (6,6%).

Esto abre preguntas sobre los factores que impactan en esta variación. En un estudio del CEP- XXI sobre el empleo en el sector publicado en mayo de 2022, se analiza en detalle la participación de las mujeres según las diversas actividades clasificadas como mineras. Allí se registra que las vinculadas al litio registran proporciones más altas de mujeres – exploración y financiación 22,8%; producción 17,8% - que las relacionadas con la producción de otros metales (8,3%), actividades no metalíferas (12%) y minería de rocas de aplicación (6,8%). Estas diferencias en cierta medida podrían explicar la mayor cantidad de mujeres en las provincias que tienen minas de litio (Salta y Jujuy). Y ciertamente dan cuenta de que la situación de género en el sector es heterogénea.

No hay registro todavía de personas con otras identidades de género trabajando en la industria. Esto ocurre tanto en los sistemas estadísticos oficiales (SIPA/ SIACAM) como en el registro de las empresas, que como veremos más adelante, aun no hay incorporado la categoría no binaria (X) a la clasificación por sexo. (Decreto 476/2021, publicado en el Boletín Oficial el 20/07/2021)

La participación de las mujeres es más alta en las actividades mineras metalíferas que comenzaron más recientemente, consistentemente con el ciclo de la minería. Mientras que la proporción de mujeres que trabajan en la producción de minerales metálicos se ubica un punto por debajo del total, la de las que trabajan en exploración y financiación sube 5 puntos. Por su parte, la proporción de mujeres trabajando en proyectos del litio más que duplica el promedio (22%) en todas las etapas del ciclo productivo.

Gráfico 4 - Participación de Mujeres en el Empleo Minero según Actividad por Tipo de Mineral (2021)



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Dirección de Transparencia e Información Minera (Octubre de 2021)

Esta lectura se refuerza cuando se observan los resultados de una encuesta realizada por la organización Women in Mining de Argentina entre mujeres que trabajan en el sector, que indican que alrededor del 40% de las mujeres llevan menos de 5 años trabajando en el mismo (WiM Argentina, 2021)⁶.

A partir de estos datos se abre una pregunta acerca del tipo de procesos productivos del litio y si las mujeres pueden estar familiarizadas culturalmente con ellos.

Los servicios vinculados a la actividad ocupan menos mujeres que el total del sector.

⁶ Este estudio de WiM Argentina fue realizado en 2021 y alcanza a las mujeres que se acercan a la organización. Tiene cobertura nacional y aunque incluye a todas las actividades mineras, se concentra muy fuertemente alrededor de la minería metalífera. Puede ser consultado en: <https://wimargentina.com.ar/conoce-los-resultados-de-la-encuesta-de-empleabilidad-minera>.

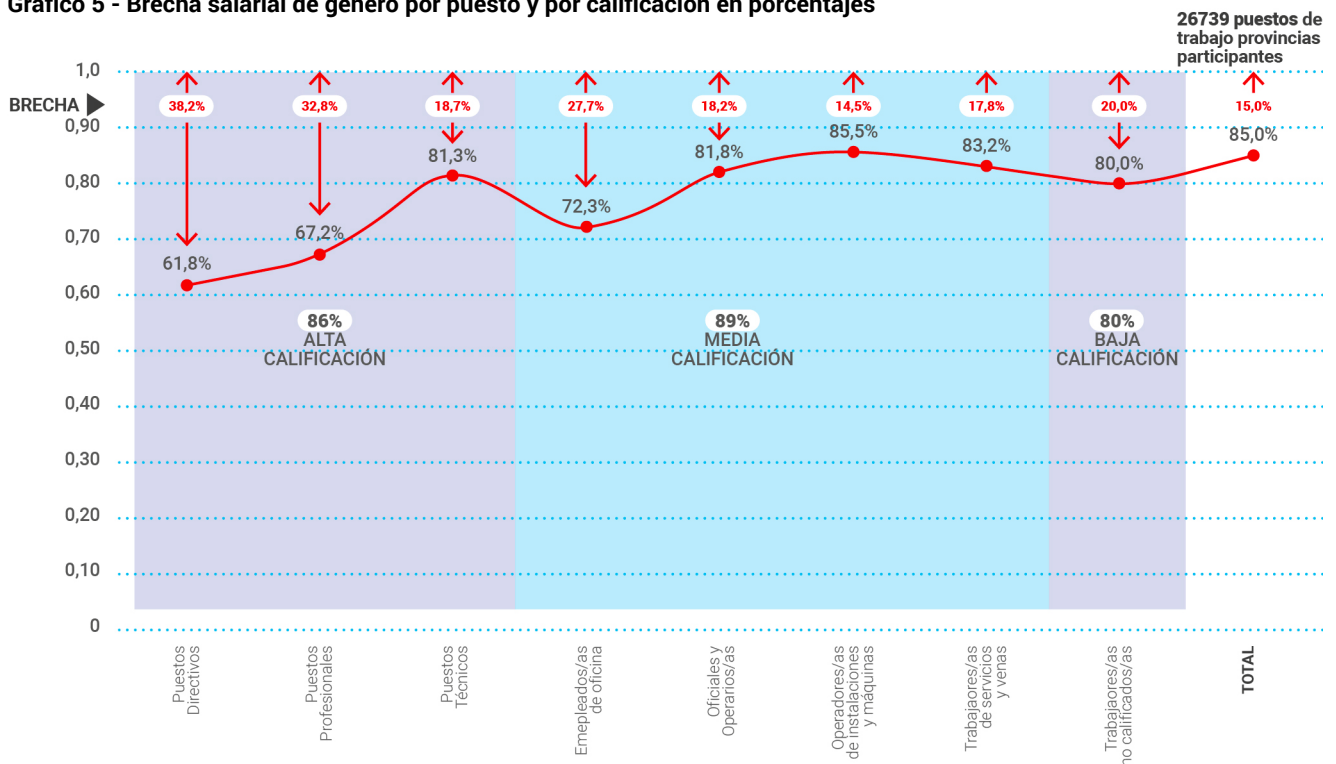
4.2. Brecha salarial de género

Numerosos estudios coinciden en que los salarios del sector minero se ubican entre los más altos de la economía del país. Según el estudio sobre grandes empresas realizado por el CEP XXI el valor agregado por puesto de trabajo entre estas empresas es 14 veces mayor al promedio y su nivel salarial es tres veces mayor que el promedio⁷ (Schteingart, 2022a).

En el trabajo ya citado de CEP-XXI sobre el empleo en el sector, se observan las brechas salariales de género abiertas según puestos de trabajo. Allí puede ob-

servarse que mientras la brecha salarial total del sector estaba alrededor del 11% para el 2019, esta brecha se profundiza cuanto más alto el puesto de trabajo. En las provincias participantes en el estudio, **para el 2022 el salario de las mujeres que trabajan en el sector representa el 85% del salario de los varones, lo que ubica la brecha promedio en el 15%. Esto implica que las mujeres trabajan en condiciones de fuerte desventaja salarial en el sector minero.** En el Gráfico 5 pueden observarse las brechas salariales según nivel de calificación del puesto de trabajo y el tipo de puesto.

Gráfico 5 - Brecha salarial de género por puesto y por calificación en porcentajes



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Dirección de Transparencia e Información Minera (Octubre de 2022)

⁷ Para el 2019 la remuneración promedio de las grandes empresas metalíferas del sector era de \$148.791 por mes, y una media para todas las ramas de \$48.453.-

Cuando se observan las brechas salariales de género se encuentran algunas cuestiones clave que expresan las condiciones desventajosas en las que trabajan las mujeres del sector:

1. Que la brecha salarial del sector es alta, se ubica en promedio alrededor del 15%. Esto implica que las mujeres del sector ganan en promedio \$85.- por cada \$100.- que ganan sus pares varones.
2. Que esta brecha se profundiza en los puestos con mayor participación de mujeres (tareas de oficina: 28% y profesionales no técnicos: 33%)
3. Que la brecha se amplía muy fuertemente (~35%) entre las mujeres que se desempeñan en puestos directivos y profesionales. Esto sugiere que en los puestos en los que la remuneración se pacta caso a caso, las mujeres están logrando sistemáticamente peores condiciones que sus pares varones.
4. Destaca que cuando las mujeres logran acceder a puestos técnicos y operativos no convencionales, la brecha se ubica alrededor del promedio. Esto implica que mejora su situación, aunque continúan en desventaja salarial.

Por otro lado, un estudio presentado por el Gabinete de Género y el CEP-XXI en su publicación "Hacia una visión compartida sobre la perspectiva de género en las políticas de desarrollo productivo" de noviembre de 2020, presenta un cálculo de la cantidad de horas semanales trabajadas por mujeres y por varones en varios sectores de la economía entre los que se encuentra la minería. Este análisis fue realizado con información de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) para el total de aglomerados urbanos del 2016 al 2019. El dato ofrece una perspectiva diferente al

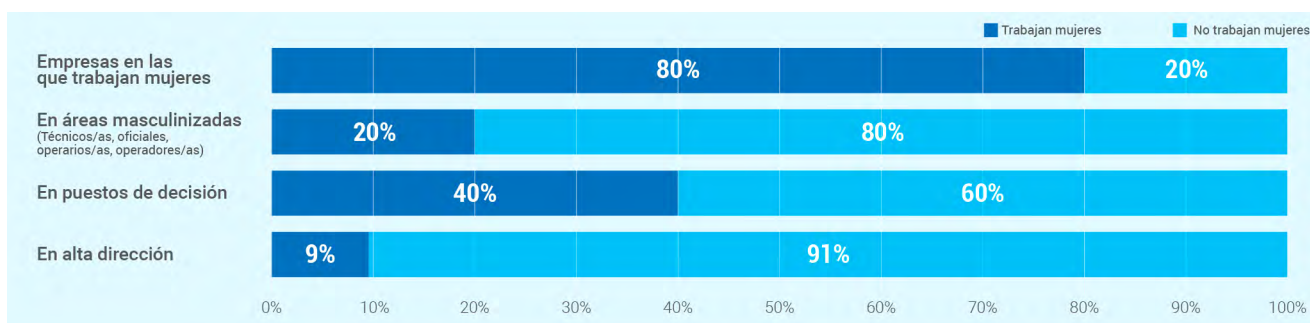
anterior ya que se trata de un relevamiento hecho a población, mientras que los datos presentados más arriba provienen del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) que recibe información de empleo registrado.

En este estudio se observa que aunque el ratio de horas trabajadas semanalmente por las mujeres del sector (0,86) es más alto que el promedio de actividades (0,78), la diferencia persiste. Mientras los varones trabajan 50 horas en promedio, las mujeres trabajan 43. Cuando en el mismo estudio comparan el valor por hora de los dos salarios, encontramos que las mujeres tienen un índice de remuneración horaria del sector favorece a las mujeres (1,13). Esto podría vincularse con la proporción de mujeres que trabajan en posiciones de jerarquía media en el sector en comparación de las que acceden a puestos de trabajo no calificados. Esta información requiere ser monitoreada y ajustada según la remuneración de los distintos puestos de trabajo y cruzada con la información sectorial.

4.3. Mapa de género en el sector

La situación del sector en cuanto a inclusión de género expresa una industria fuertemente masculinizada en las que se observan barreras efectivas al ingreso de mujeres a ciertos espacios. Mientras el 80% de las empresas emplea mujeres en alguna posición, solo el 20% las asigna a áreas tradicionalmente masculinizadas como las técnicas y de operaciones. Esto se expresa también en que mientras en el 40% de las empresas hay mujeres ocupando puestos con alguna capacidad de decisión, solamente un 9% de ellas tiene mujeres en puestos de alta dirección.

Gráfico 6- Porcentaje de empresas que emplean mujeres según área y jerarquía decisional



Base: 135 empresas.

Las empresas en las que no trabajan mujeres son todas del segmento no metalífero. Esto se verifica también en las provincias con fuerte actividad metalífera,

en las que se registran empresas en las que no trabajan mujeres en una proporción alta traccionada por las empresas no metalíferas.

Tabla 8- Porcentaje de empresas que emplean mujeres según área y jerarquía decisional por provincia participante

PROVINCIAS	EMPRESAS QUE EMPLEAN MUJERES POR PROVINCIA	EMPRESAS CON MUJERES EN ÁREAS MASCULINIZADAS	EMPRESAS CON MUJERES EN PUESTOS DE DECISIÓN	EMPRESAS CON MUJERES EN ALTA DIRECCIÓN
Jujuy	81%	31%	56%	6%
Salta	95%	29%	95%	19%
Catamarca	75%	19%	31%	6%
San Juan	78%	30%	52%	26%
Santa Cruz	90%	50%	70%	10%
Córdoba	77%	8%	39%	15%
Buenos Aires	80%	30%	60%	10%
Total	80%	20%	40%	9%
Bases	108	27	54	12

Bases: 135 empresas en total / 108 mujeres en las empresas / 27 mujeres en áreas masculinizadas / 54 mujeres en puestos de decisión / 12 mujeres en alta dirección.

El segmento de minerales explotados es un factor que marca fuertes diferencias en cuanto a la inclusión de las mujeres. Además de agrupar empresas distintas en su tamaño, procesos productivos y origen del capital, también es diferente la composición de su fuerza de trabajo en cuanto a género. La participación de mujeres en el segmento no metalífero alcanza al 76% de las empresas. Todas las empresas del segmento metalífero consultadas emplean mujeres. Alrededor del 60% ocupa mujeres en áreas tradicionalmente masculinizadas, principalmente puestos de operaciones y técnicos, frente a un 11% en el segmento de no metalíferas. Esta diferencia es también importante en cuanto a la cantidad de empresas que emplean mujeres en los puestos de decisión. Sin embargo, en los puestos de alta dirección – aunque la proporción de empresas que emplean mujeres en esos cargos es también más alta para el segmento metalífero, encontramos que la diferencia con el segmento no metalí-

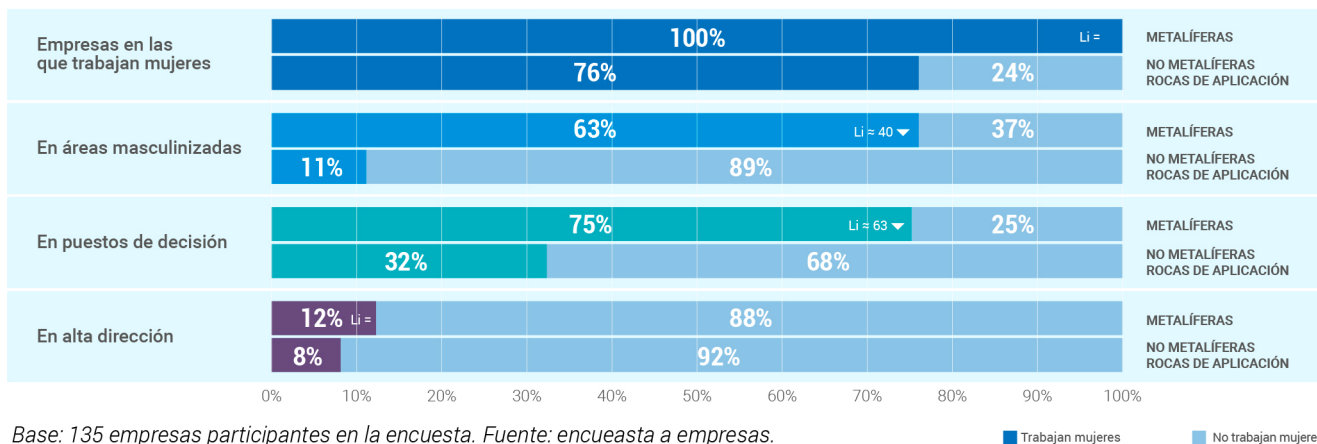
fero es menos pronunciada. Esto sugiere que en las empresas pequeñas, en muchos casos familiares, hay mujeres en posiciones de alto nivel decisional.

Se registran tres factores que favorecen la participación de mujeres en el sector en este momento:

- **Tamaño de la empresa:** cuanto más grandes, mayor la proporción de mujeres empleadas.
- **Minerales metálicos:** las empresas que trabajan minerales no metálicos emplean menos mujeres que las de minerales metálicos.
- **Proyectos con pre-factibilidad:** Las empresas que tienen proyectos en etapa de pre-factibilidad, muestran una tendencia a emplear mujeres en una mayor proporción.

En el Gráfico 7 puede observarse un mapeo de los espacios en los que trabajan las mujeres del sector.

Gráfico 7 - Porcentaje de empresas que emplean mujeres según área y jerarquía decisional por tipo de mineral

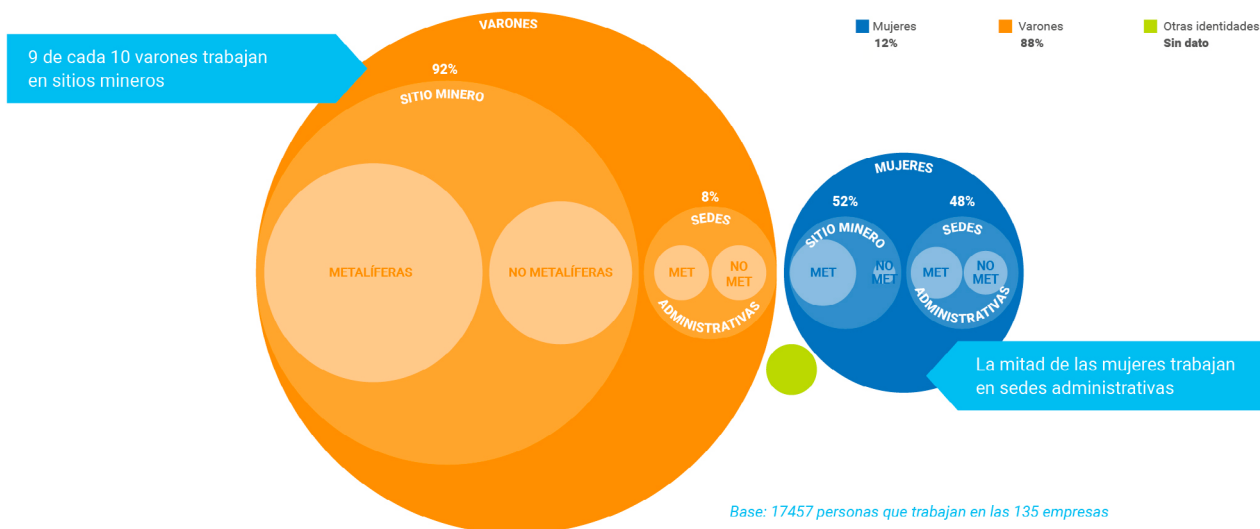


¿Cómo se distribuyen las mujeres y los varones que trabajan en el sector? – Segregación horizontal

Hay una clarísima distinción entre los tipos de trabajo y los lugares donde se desempeñan los hombres y las mujeres. La abrumadora mayoría de los varones va a trabajar a los sitios mineros, mientras que entre las mujeres la mitad realiza trabajos administrativos en las oficinas. La otra mitad sí accede a puestos de

trabajo en los sitios mineros, la gran mayoría en el segmento metalífero. En la Infografía 1, se ilustra la distribución del personal según su género, el lugar en el que trabajan diferenciando sedes administrativas y sitios mineros, y si se trata del segmento metalífero o no metalífero.

Infografía 1 - Lugar de trabajo del personal según género por tipo de mineral explotado



Fuente: Encuesta a empresas. Claculado sobre la cantidad de puestos de trabajo declarados por cada empresa respondente.

Como venimos observando en los datos, se registran diferencias fuertes en la situación de género según si el tipo de mineral explotado es metálico o no metálico.

Aunque esto es cierto, el tipo de trabajo desempeñado profundiza la diferencia aun más.

Tabla 9 - Lugar de trabajo del personal según género por tipo de mineral explotado

	METALÍFERAS			NO METALÍFERAS			TOTAL SECTOR
	Sitios mineros	Sedes administrativas	TOTAL METALÍFERAS	Sitios mineros	Sedes administrativas	TOTAL NO METALÍFERAS	
Mujeres	9%	48%	13%	2%	40%	10%	12%
Varones	91%	52%	87%	98%	60%	90%	88%
Otras identidades	Sin dato	Sin dato	Sin dato	Sin dato	Sin dato	Sin dato	Sin dato
Bases	11070	1242	12312	4121	1024	5145	17457

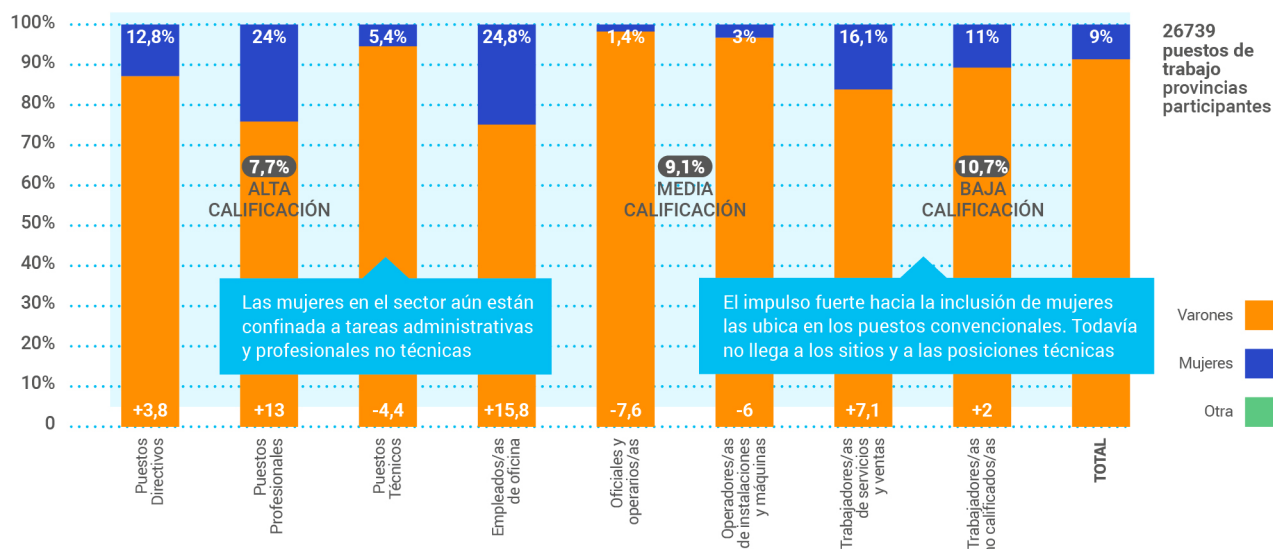
Fuente: encuesta a empresas. Calculando sobre la cantidad de puestos de trabajo declarados por cada empresa respondente.

Calificación del puesto de trabajo - Acceso a posiciones de liderazgo – Jerarquía / Área del puesto de trabajo

La información pública disponible sobre el tipo de

puesto ofrece información parcial y combinada entre sí para dos variables observadas: tanto el acceso a puestos de jerarquía como a las áreas específicas en las que se desarrollan las tareas.

Gráfico 8- Empleo Minero por puesto y por calificación según género (2021)



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Dirección de Transparencia e Información Minera (Octubre de 2021)



La participación de las mujeres en las actividades del sector es más baja cuanto más alta la calificación del puesto de trabajo, pero esto no es uniforme entre las distintas categorías de clasificación sino que está muy traccionada hacia abajo por su ostensiblemente más baja participación en puestos técnicos (5,4%). En el segmento de calificación más alto, las mujeres se concentran fuertemente (24%) en los puestos profesionales no técnicos.

Las mujeres aun no logran inserción en los puestos técnicos de calificación media y alta como se ve con nitidez en los datos. Alcanzan una participación de casi el 25% entre quienes realizan tareas de oficina mientras que su presencia es contundentemente baja entre oficiales, operarios/operarias y operadores/operadoras de instalaciones y máquinas. El estudio de WiM Argentina del 2021 ya mencionado captura la diversidad y riqueza de las tareas realizadas por las mujeres del sector que se nuclean alrededor de esta organización. Estos datos ratifican que muchas de ellas trabajan en tareas convencionalmente asignadas a mujeres, pero también que muchas otras realizan tareas profesionales y técnicas desde exploración y operación de minas (~38%), operación de mina y mantenimiento mecánico (32%) y laboratorio (25%).

Los datos relevados en la encuesta a las empresas del sector ratifican esta lectura, y nos permiten observar con mayor detalle cuáles son las áreas en las que se ubican las mujeres en el sector. La gran mayoría de las empresas cuenta con áreas de operaciones mineras en sitios diferenciados de sus sedes administrativas (84%), y también tienen áreas de administración y finanzas formalizadas (78%). Éstas constituyen las dos grandes áreas en las que se organiza el sector. En un grupo más pequeño de empresas, principalmente del segmento metalífero, también incluyen algunas otras áreas especializadas. Por ejemplo, un 21% cuenta con área de Recursos Humanos, y alrededor del 10% tiene un área de Ventas y otro tanto tiene área de Servicios Informáticos. En la Tabla 10, se presenta el porcentaje de empresas en las que trabajan mujeres para cada una de esas áreas.

Es muy notable que son más las empresas que emplean mujeres en cargos administrativos (64%) que las que lo hacen en de operaciones (17%). Pero además, cuando se observa la distribución del personal adentro de cada una de las áreas, encontramos que **hay mayor proporción de mujeres en áreas tradicionalmente feminizadas, como administración y recursos humanos.**

Tabla 10- Distribución del personal según área - por género, por edad y discapacidades.

TIPO DE PUESTO DE TRABAJO	EXISTE EL TIPO DE PUESTO		TRABAJAN MUJERES EN ESTOS CARGOS	PROPORCIÓN SOBRE EL TOTAL DE LA DOTACIÓN						
	n	%		Género			Edad			PERSONAS CON DISCAPACIDADES
				Varones	Mujeres	Otras identidades de género	Hasta 30 años	Entre 31 y 50 años	Más de 50 años	
Operaciones (en establecimiento)	114	84%	17%	97%	3%	0%	6%	78%	17%	0%
Logística	16	8%	12%	80%	20%	0%	7%	86%	5%	0%
Administración/ Finanzas	105	78%	64%	46%	54%	0%	10%	62%	28%	0%
Recursos Humanos	29	21%	19%	57%	43%	0%	17%	59%	24%	0%
Comercial/ Ventas	12	9%	7%	7%	33%	0%	18%	68%	14%	0%
Marketing/ Comunicación	3**	2%	1%	1%						
Relaciones Institucionales	12	9%	7%	7%	27%	0%	23%	69%	9%	0%
IT/Servicios Informáticos	14	10%	5%	5%	12%	0%	3%	90%	8%	0%
Investigación y Desarrollo	2**	1%	1%	1%						
Infraestructura	7	5%	2%	2%	7%	0%	16%	64%	20%	0%
Otras	5	4%								
SIN DATO	19	14%								
TOTAL EMPRESAS	135		80%							

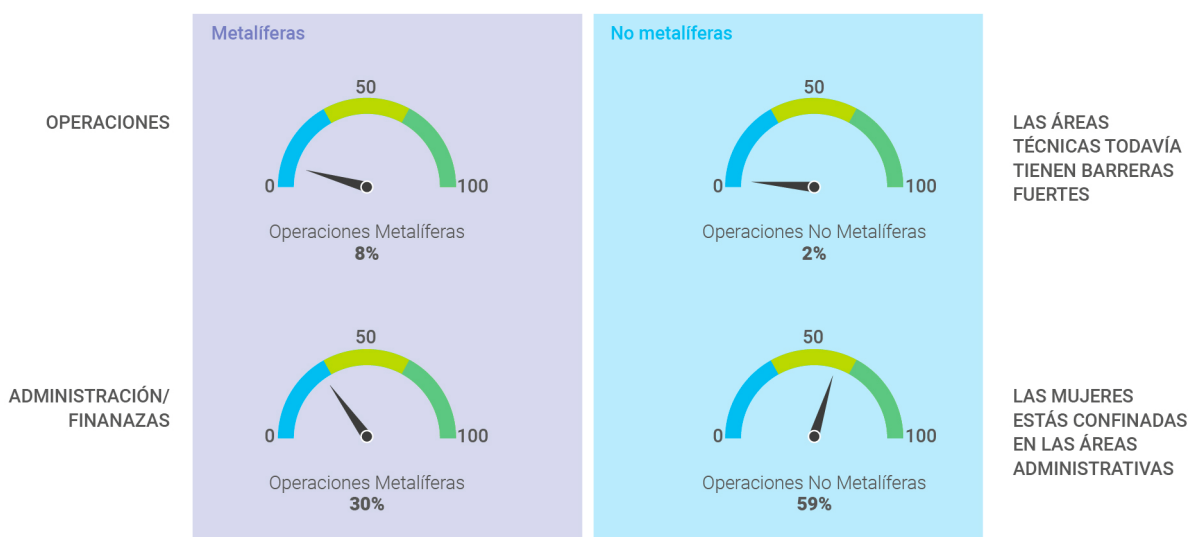
** Sin base de lectura.

Cuando comparamos estos mismos datos entre el segmento metalífero y el no metalífero, se reafirma la tendencia a que haya mayor cantidad de mujeres en puestos menos convencionales en el primero. Pero también emerge como dato que las empresas no metalíferas, en general más pequeñas en cuanto a cantidad de puestos de trabajo, emplean a personas de

mayor edad. Puede pensarse entonces que la retención de personal es mayor en este segmento.

En síntesis, los datos indican que persisten barreras fuertes al ingreso de mujeres a las áreas técnicas y que aquellas que trabajan en el sector, tienden a estar confinadas a las áreas administrativas.

Infografía 2 - Participación de mujeres en el área más masculinizada y en el área más feminizada (%) por tipo de mineral



Fuente: Encuesta a empresas. Calculado sobre la cantidad de puestos de trabajo declarados por cada empresa respondiente

Se abre como interrogante si el impulso que está teniendo el sector hacia la participación de mujeres está logrando quebrar la barreras para la inclusión en la operación en los sitios mineros y las tareas técnicas.

Los datos hasta el momento indican que este movimiento ubica a las mujeres en los lugares tradicionalmente asignados y aun no se configuran trayectorias laborales no convencionales.

Acceso al liderazgo – Participación en puestos de decisión – Segregación vertical

Las mujeres que trabajan en el sector están subrepresentadas en los puestos jerárquicos. Solo un 9% de las empresas declaran que hay mujeres en la alta dirección y que a su vez, éstas representan solamente un 10% de los cargos. Estas cifras, indican que la

participación de las mujeres en la más alta jerarquía decisional del sector se ubica alrededor del 1%.

De los datos de la encuesta surge también que las mujeres que trabajan en el sector cuando acceden a puestos de decisión, lo hacen mayoritariamente en cargos de segunda y tercera jerarquía y su participación cae fuertemente entre las posiciones más altas.

Tabla 11- Distribución del personal según jerarquía decisional por género, por edad y discapacidades.

JERARQUÍA DEL PUESTO DE TRABAJO	EXISTE EL TIPO DE PUESTO		TRABAJAN MUJERES EN ESTOS CARGOS	PROPORCIÓN SOBRE EL TOTAL DE LA DOTACIÓN						
	n	%		Género			Edad			PERSONAS CON DISCAPACIDADES
				Varones	Mujeres	Otras identidades de género	Hasta 30 años	Entre 31 y 50 años	Más de 50 años	
Alta dirección/ directorio o equivalente	46	34%	9%	90%	10%	0%	2%	36%	62%	0%
Dirección	36	27%	23%	69%	31%	0%	0%	54%	35%	0%
Jefatura	39	29%	26%	69%	30%	0%	0%	60%	34%	0%
Trabajadores/as sin jerarquía - sin personas a cargo	114	84%	71%	85%	15%	0%	0%	77%	15%	0%*
SIN DATO	15	11%	2%							
TOTAL EMPRESAS	135		80%							

*1 persona en no metalíferos.

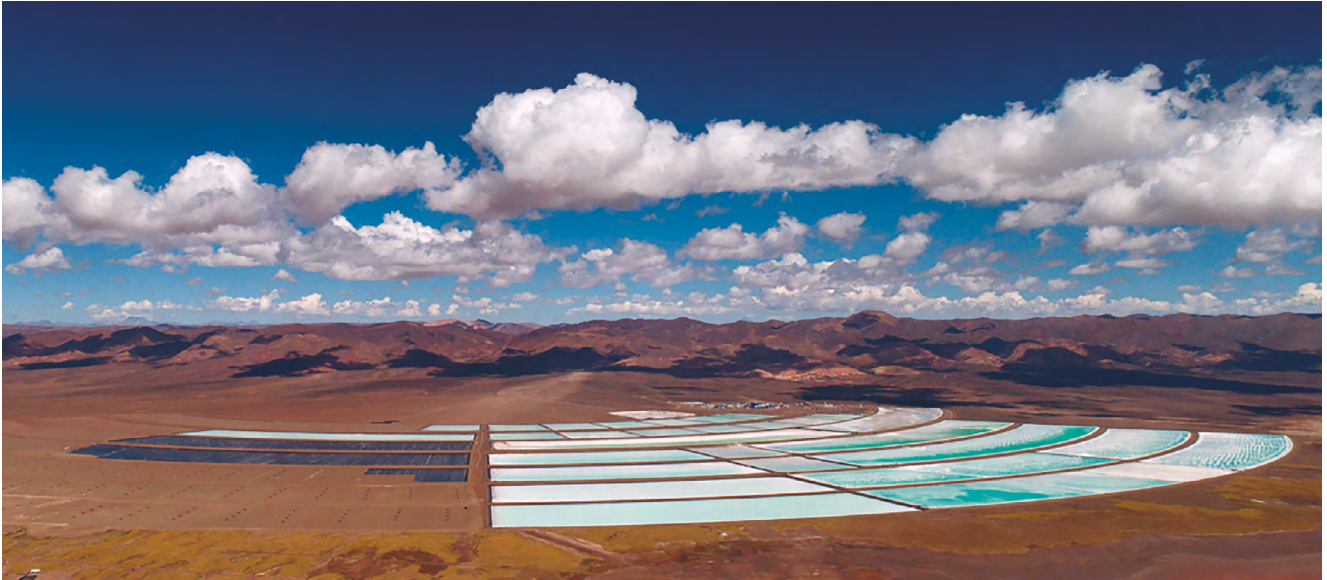
Se detectó solo un caso de una personas con discapacidad en una empresa.

Fuente: Encuesta a empresas. Calculado sobre la cantidad empresas (Existe el puesto de trabajo y trabajan mujeres en estos cargos) y sobre la cantidad de puestos de trabajo declarados por cada empresa respondente (Proporción sobre el total de la dotación según género, edad y discapacidad).

5.

Políticas y acciones de inclusión de género





En relación a las políticas organizacionales de género y las condiciones de trabajo en el sector, encontramos que existen fuentes de información sobre prácticas, estrategias y políticas publicadas por las empresas, por organismos internacionales y de la cooperación que reportan sobre las acciones que se están llevando a cabo para la inserción, promoción y retención de mujeres y personas de las diversidades en el sector. Esta información, junto con los comentarios de las funcionarias de la Secretaría de Minería y el Gabinete de Género del Ministerio, nos permitió identificar seis aspectos a observar en cuanto a las condiciones de trabajo de las mujeres y personas de las diversidades en el sector en la Argentina:

- Políticas de balance vida personal/vida laboral. Conciliación.
- Acceso a capacitación técnico profesional a cargo de la empresa.
- Higiene y seguridad en sitios mineros.
- Políticas de inclusión y promoción de las mujeres y personas de las diversidades.
- Políticas de comunicación con perspectiva de género.
- Violencia por motivos de género y acoso sexual en el ámbito laboral. En establecimientos / sitios mineros. En otras instalaciones.

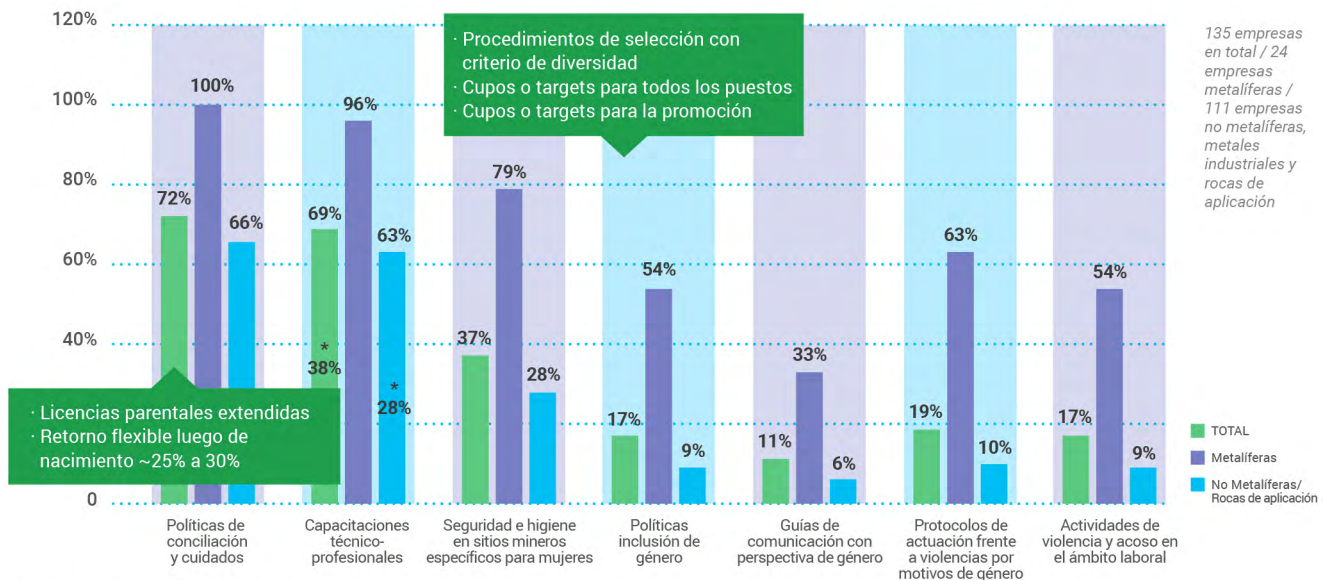
Los resultados de la encuesta informan que las empresas tienen vigentes diferentes tipos de políticas que contribuyen a la inclusión de género, especialmente en el segmento metalífero. Algunas de ellas son específicas y están menos difundidas en el sector. En este primer grupo se cuentan medidas de seguridad

e higiene específicas para mujeres (37%), políticas de inclusión de género (17%), las guías de comunicación con perspectiva de género (11%) y los protocolos de actuación frente a las violencias por motivos de género (19%). Otras son de orden general, pero tienen gran influencia en la inclusión de mujeres y personas de las diversidades de género, como las actividades sobre violencia y acoso en el ámbito laboral (17%). Estas últimas adquieren gran importancia para el cumplimiento de las previsiones del Convenio 190 de la OIT que la Argentina es firmante y la Recomendación 206 que tiene en cuenta las cuestiones de género y complementa esta norma.

Las políticas que favorecen la conciliación y balance entre la vida personal y la vida laboral (72%), junto con las capacitaciones técnico profesionales (69%), aunque dirigidas a todo el personal, también tienen mucho impacto en la inclusión de mujeres y diversidades, en tanto resultan clave para la retención y promoción de quienes trabajan en las empresas del sector.

Surge de los datos relevados que cuando en las empresas hay mujeres trabajando en áreas masculinizadas y ocupando puestos de decisión, también hay mayor cantidad de políticas vigentes (promedio de 2,45 políticas vs 3,95 políticas). Este es un factor que influye muy claramente en la adopción de medidas específicas, como las de seguridad e higiene, pero también favorece a políticas generales como las capacitaciones y las políticas de cuidados. Esto reafirma la importancia de contar con un marco de políticas y acciones que favorecen la inclusión. Esto se visualiza en el Gráfico 9.

Gráfico 9 - Porcentaje de empresas que tienen vigentes distintos tipos de políticas empresariales según tipo de mineral



Fuente: Encuesta a empresas. Calculado sobre la cantidad de empresas.

5.1. Políticas de conciliación y cuidados.

Las empresas del sector adoptan distintos tipos de políticas y beneficios que apuntan a apoyar y mejorar las responsabilidades que su dotación de empleadas y empleados tienen sobre el bienestar de las personas que están a su cargo. Algunas de ellas se implementan de acuerdo al marco legal laboral vigente en el país, mientras que otras empresas amplían estas previsiones y en algunos casos, agregan beneficios.

- Las empresas del sector adoptan distintas políticas y beneficios sin que se evidencie un criterio general que apoye el cuidado de personas.
- En el segmento no metalífero, una de cada tres empresas no tiene ninguna política de cuidado y bienestar vigente.
- Las empresas en las que hay mujeres en la toma de decisiones tienen más cantidad de políticas.

Estas políticas resultan de importancia estratégica para una mayor inclusión de mujeres en el sector por un lado. Por el otro, todas aquellas políticas y beneficios que estén dirigidos a los varones pueden facilitar una distribución más equilibrada de las tareas que implica cuidar de personas a cargo y favorecer que se reconozca a la sostenibilidad de la vida como objetivo prioritario (CEPAL, 2022).

Sin embargo, los datos relevados expresan que el sector todavía no aborda estas necesidades de manera integral. Más bien se evidencia que las empresas asumen o adoptan medidas sin un criterio general orientado a la industria. En la Tabla 12 se presentan los datos relevados en la encuesta para el total y abiertos por el tipo de mineral trabajado. Allí se verifica que el sector metalífero está un poco más avanzado en relación a este tema. Todas las empresas tienen algún tipo de medida o beneficio más allá del cumplimiento con la normativa laboral, mientras que en el no metalífero una de cada tres empresas no tiene vigente ninguna de estas políticas.



En relación al cuidado de personas a cargo, poco más de la mitad de las empresas de los dos segmentos otorga licencias especiales, pero solamente una de cada tres reconoce el presentismo. Esto sube muy levemente entre las empresas metalíferas a una de cada cuatro.

Las licencias por maternidad o paternidad extendidas así como el retorno parcial al trabajo para mujeres luego de un nacimiento o adopción son implementadas en alrededor de una de cada tres empresas. Destaca que el 75% de las empresas metalíferas reconoce la hora de lactancia.

En relación a las políticas más orientadas al balance entre la vida laboral y la vida personal, en este estudio

se relevaron dos políticas. Una de ellas la posibilidad de realizar trabajo de forma remota en los puestos en los que es factible, y la otra una política de horarios flexibles. Alrededor del 50% de las empresas metalíferas las adoptan.

En conjunto emerge de los datos que en las empresas que tienen mujeres en sus puestos de decisión, hay también más cantidad y variedad de políticas. También destaca que fueron relativamente pocas las empresas (~15%) que informaron tener en vigencia otros beneficios específicos. Esto sugiere que todavía es necesario elaborar estrategias ajustadas a las características del sector para favorecer el compromiso hacia la sociedad del cuidado y el bienestar.

Tabla 12- Políticas de cuidados y conciliación vigentes en las empresas por tipo de mineral y por empresas que emplean mujeres por área y jerarquía decisional

	POLÍTICAS	TOTAL	METÁLICOS	NO METÁLICOS, INDUSTRIALES Y ROCAS	PRESENCIA DE MUJERES EN LA EMPRESA	PRESENCIA DE MUJERES EN ÁREAS MASCULINIZADAS	PRESENCIA DE MUJERES EN PUESTOS DE DECISIÓN	PRESENCIA DE MUJERES EN ALTA DIRECCIÓN
De cuidados	Licencias por enfermedad de personas a cargo (menores o personas mayores)	56%	58%	56%	64%	78%	61%	42%
	Reconocimiento del presentismo por licencias para cuidara personas a cargo(menores o personas mayores)	29%	38%	27%	33%	37%	32%	17%
	Licencia por maternidad extendida.	29%	33%	28%	33%	26%	37%	25%
	Licencia por paternidad extendida.	24%	38%	21%	27%	19%	32%	25%
	Retorno paulatino o parcial al trabajo luego de finalizada la licencia por maternidad.	35%	42%	33%	43%	52%	48%	33%
	Reconocimiento de hora de lactancia	44%	75%	37%	51%	82%	63%	42%
	Lactarios en las instancias de la empresa donde es posible.	12%	29%	8%	15%	22%	22%	17%
Pago de jardín maternal.	2%	8%	1%	3%	0%	4%	17%	
De conciliación	Trabajo remoto para todo personal que por sus tareas pueda realizarlo	32%	54%	27%	36%	52%	39%	25%
	Horarios flexibles para todo el personal que por sus tareas pueda realizarlo.	27%	54%	22%	31%	48%	39%	33%
	Otros beneficios específicos.	4%	17%	1%	5%	15%	9%	17%
	Ninguna de las anteriores.	28%	0%	34%	19%	4%	15%	33%
Base		135	24	111	108	27	54	12

Fuente: Encuesta a empresas. Calculado sobre la cantidad empresas.

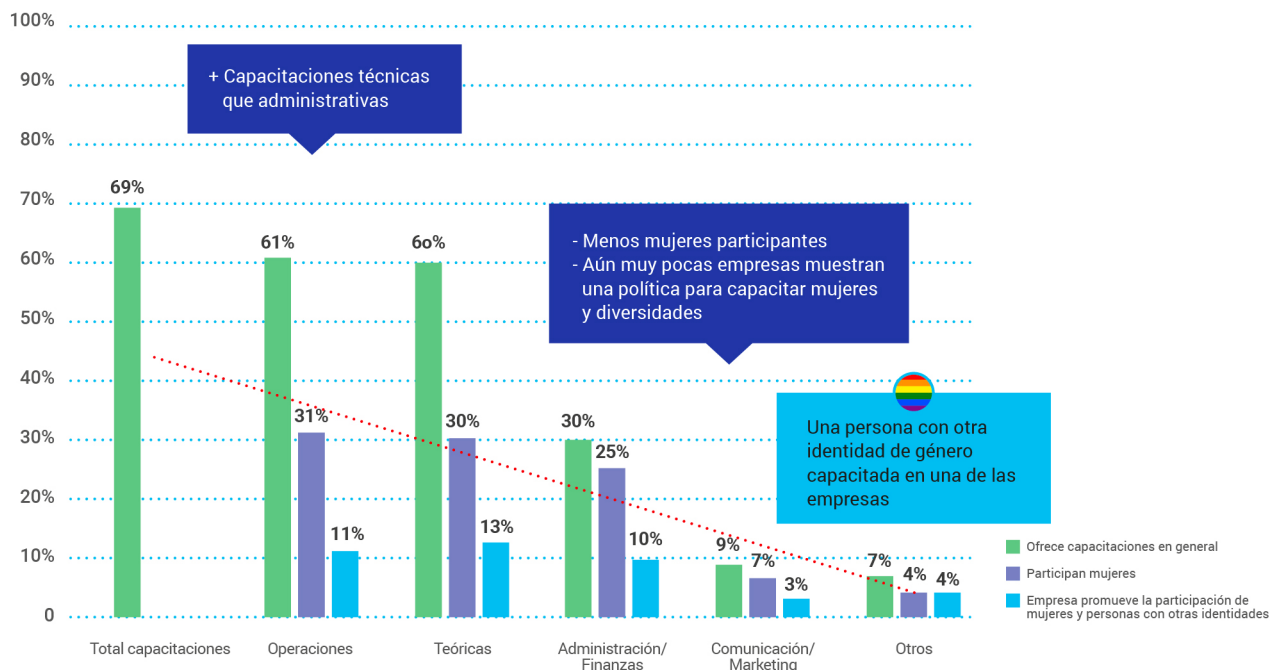
5.2. Capacitaciones técnico-profesionales

Las empresas realizan capacitaciones para sus áreas técnicas en mayor medida que para las áreas administrativas. Como puede observarse en el Gráfico 10, las mujeres participan en la mitad de las capacitaciones técnicas disponibles y en casi la totalidad de las orientadas a administración y finanzas. Esto expresa y ratifica que las mujeres se desempeñan en las áreas administrativas mayoritariamente. Sin embargo, el mapeo de puestos de trabajo también arrojó que la mitad de las mujeres que trabajan en el sector – aunque pocas en relación a sus pares varones - está en los sitios mineros (Infografía 1), por lo que se plantea como interrogante si están accediendo a las capacitaciones que podrían favorecer su desarrollo en estas áreas.

La promoción activa de la participación en las capacitaciones y entrenamientos que ofrece el sector se constituye en un factor de diferenciación según el tipo de empresa asociado al tipo de mineral que explota. Las empresas del segmento metalífero se encuentran en un proceso de inclusión en este aspecto que parece no haber comenzado en el segmento no metalífero.

- La mayoría de las capacitaciones que ofrece la empresa son técnicas, pero son a las que menos acceden las mujeres.
- Solo ~1 de cada 10 empresas promueve activamente la capacitación de las mujeres.
- Que haya mujeres en los puestos de decisión mejora las oportunidades de capacitación para todas las mujeres.

Gráfico 10 - Capacitaciones técnico-profesionales que ofrece la empresa por áreas.



En la Tabla 13 se sintetiza cuáles son las capacitaciones a las que acceden las mujeres efectivamente. Los datos están abiertos por segmento metalífero y no metalífero pero también según la participación en la fuerza laboral y el nivel de decisión de las mujeres del

sector. **Es muy claro que en aquellas empresas en las que las mujeres participan de las decisiones, también el acceso de todas las trabajadoras a las capacitaciones técnicas es más alto.**

Tabla 13 - Proporción capacitaciones técnico – profesionales que ofrece la empresa a sus empleados/as y en cuales participaron mujeres en los últimos dos años

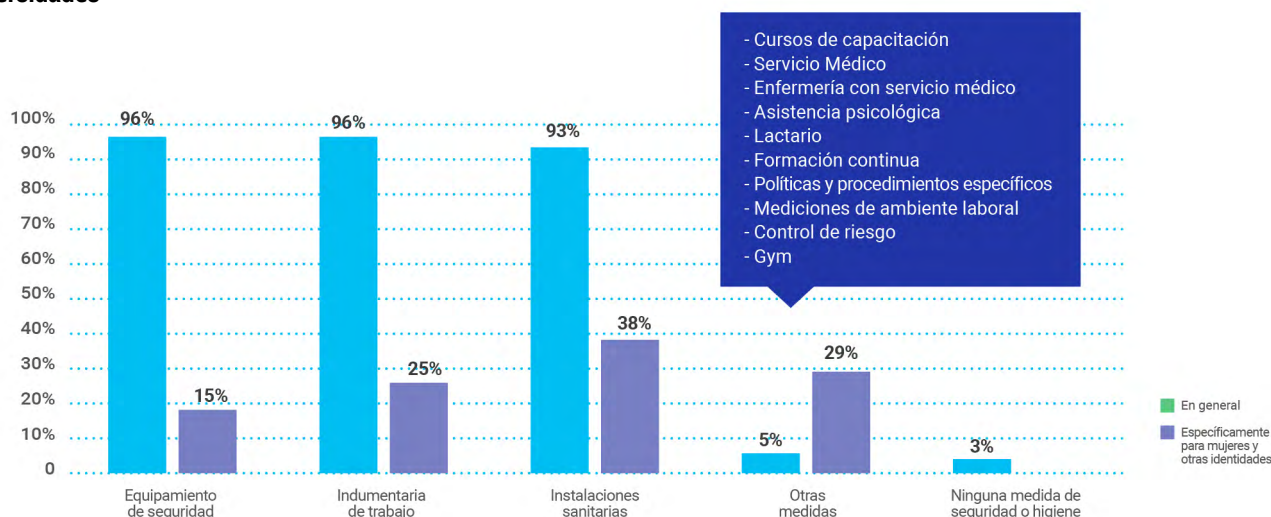
	TOTAL	METÁLICOS	NO METÁLICOS, INDUSTRIALES Y ROCAS	PRESENCIA DE MUJERES EN LA EMPRESA	PRESENCIA DE MUJERES EN ÁREAS MASCULINIZADAS	PRESENCIA DE MUJERES EN PUESTOS DE DECISIÓN	PRESENCIA DE MUJERES EN ALTA DIRECCIÓN
Operaciones	56%	82%	40%	57%	70%	68%	72%
Técnicas	50%	86%	37%	55%	70%	67%	57%
Administración/Finanzas	83%	85%	84%	86%	75%	81%	79%
Comunicación/Marketing	78%	86%	60%	73%	86%	79%	68%
Otras	57%	100%	0%	83%	100%	82%	0%
Base	135	24	111	108	27	54	12

5.3. Medidas de higiene y seguridad específicas

La mayoría de las empresas no establece medidas de seguridad e higiene específicas. Las que se están comenzando a implementar afectan a las instalaciones sanitarias, aunque no necesariamente en los sitios mineros. Solamente una de cada cuatro empresas

ofrece indumentaria de trabajo específica para mujeres. Entre las empresas metalíferas asciende a alrededor del 60%. Esta es otra área de necesidad que se revela cuando las mujeres trabajan en operaciones. En este caso, la puesta a disposición de indumentaria e instalaciones sanitarias aumenta sensiblemente.

Gráfico 11 - Porcentaje de empresas que tienen vigentes medidas de higiene y seguridad para mujeres y personas de las diversidades

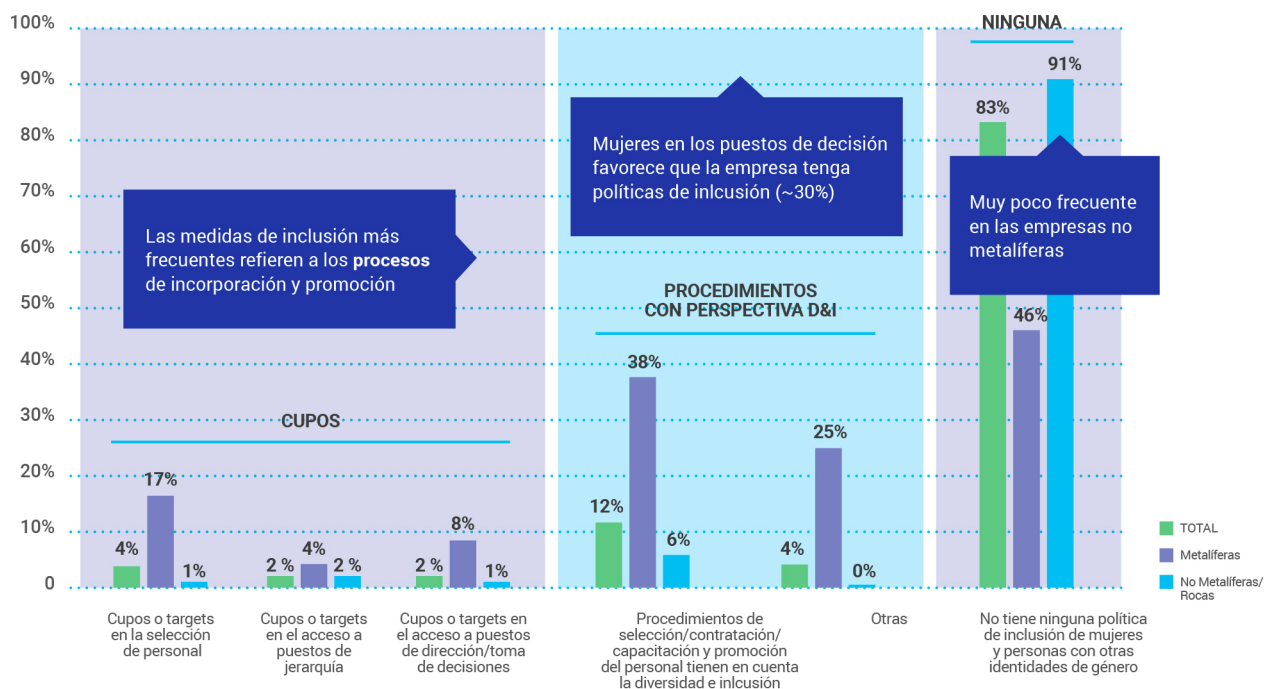


5.4 Políticas para la inclusión de mujeres y personas con otras identidades de género

Las políticas activas para la inclusión de mujeres y personas de las diversidades en el sector son escasas y se implementan casi exclusivamente en el segmento metalífero. Son muy poco frecuentes en el segmento no metalífero, aparecen en solo una de cada diez empresas.

Las medidas de inclusión más frecuentes refieren a los procesos de incorporación y promoción. En algunas pocas empresas, el 17% de las del segmento metalífero, se registran políticas de cupos o targets para la incorporación y promoción de mujeres. **Esto evidencia que el sector no ha consolidado políticas activas de inclusión adecuadas.**

Infografía 3 - Políticas para la inclusión de mujeres y personas con otras identidades de género

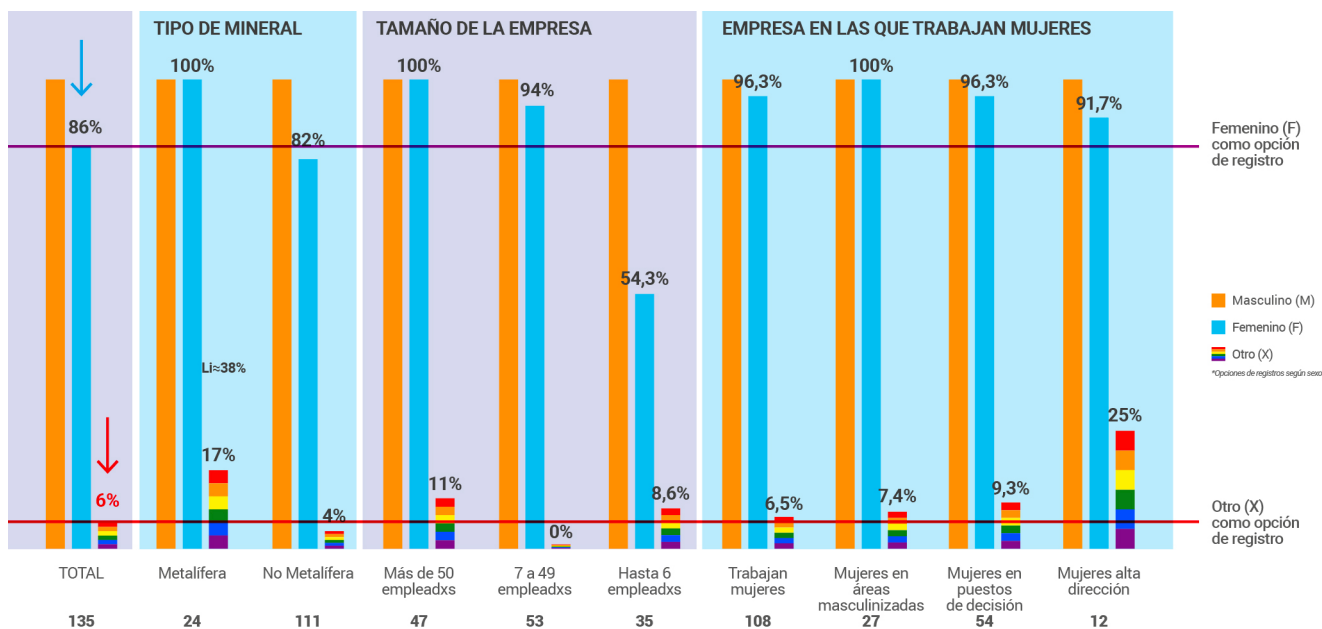


En la encuesta se consultó a las empresas cuáles son las opciones con las que se clasifica el género del personal en los registros administrativos como se puede observar en el Gráfico 12.

Muy pocas empresas han incorporado a sus registros una tercera opción X para incluir a las personas que se identifican con otras identidades de género. Esto alcanza al 17% de las empresas metalíferas y a un 4% de empresas no metalíferas. Este último dato, pone la

atención sobre la heterogeneidad de la situación en las empresas del segmento que trabaja minerales no metálicos. Mientras destaca que el 17% de las empresas no tiene formalizada la categoría “mujer” en sus registros del personal, también se detectan tanto empresas medianas como micro-empresas del segmento que incorporan la tercera categoría X para habilitar el registro de su personal con respeto a su identidad de género y de acuerdo con la normativa vigente.

Gráfico 12 - Registro de datos referidos al género del personal



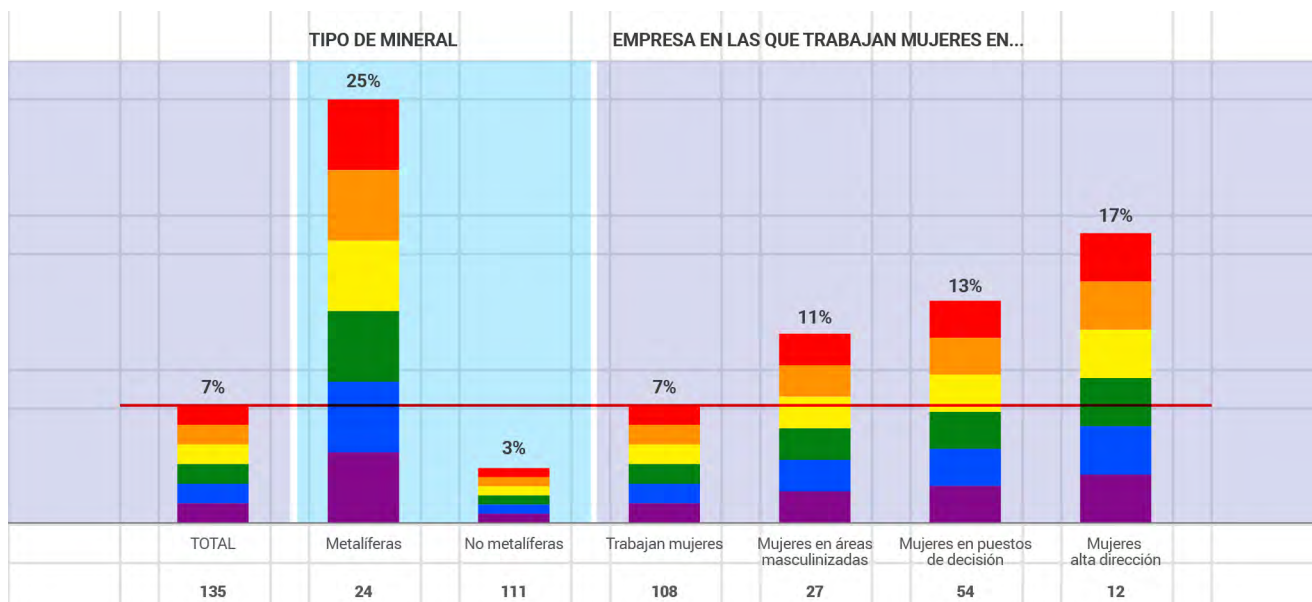
En este estudio también se relevaron datos sobre las acciones y políticas específicas hacia las diversidades sexo-genéricas del sector. Hay cuatro empresas que declaran tener relevadas o personas que han manifestado su voluntad de ser reconocidas según su identidad de género. Otras cuatro indican que están en proceso de poner en práctica este relevamiento. Dos empresas declaran tener registro del empleo de personas travestis, transexuales y transgénero que hayan realizado el cambio registral bajo la Ley 26.743, conocida como Ley de Identidad de Género. Se registraron 3 personas entre las dos empresas.

En el estudio también se relevó que **ninguna empresa tiene todavía registro de contratación de personas travestis, transexuales y transgénero** que hayan ingre-

sado por la Ley N° 27.636 de Promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero “Diana Sacayán - Lohana Berkins” (2021).

Según se observa en el Gráfico 13 alrededor del 25% de las empresas metalíferas tiene políticas de diversidad LGBTIQ+ vigentes. Esto baja a una participación muy marginal entre las empresas no metalíferas (3%). De los datos surge que entre las empresas que tienen mujeres en puestos de alta dirección presentan una tendencia más favorable hacia la adopción de políticas inclusivas de las diversidades.

Gráfico 13 - Porcentaje de empresas que tienen vigentes políticas de diversidad por tipo de mineral y por empresas que emplean mujeres por área y jerarquía decisional.



La historia de Valentina

Valentina es una mujer trans de la Provincia de Salta. Es activista y militante de MTA – Mujeres Trans Argentina, estudiante de Profesorado en Artes, carrera de teatro. Actual trabajadora del sector minero. Trabaja como encargada de depósito en una empresa minera. Ingresar a este empleo le permitió capacitarse, crecer y mejorar. Pudo insertarse en su lugar de trabajo y participar de capacitaciones para certificar conocimientos y habilidades requeridas para avanzar en su carrera laboral en la empresa en la que se desempeña, incluidas sensibilización en violencias basadas en género y en derechos humanos.

Su testimonio da cuenta de los cambios positivos que se produjeron en su vida al haber accedido a un empleo formal en sector: aprendizaje, seguridad económica, y confianza personal:

“Estoy muy contenta porque estoy en un lugar de trabajo con compañeros excelentes y gracias a ellos hoy en día estoy aprendiendo muchísimas cosas”

“Mi vida cambió al 100%. En el sentido económico, se gana bien. Y estoy muy contenta y muy cómoda”



“Las personas trans podemos demostrar que somos capaces y que podemos aprender. Recibo capacitación que se certifica y eso sirve para el día de mañana”

Reconoce también que entró con miedo a la discriminación por razones de género, pero encontró un ambiente de trabajo accesible. Entiende que las personas en la mina sabían que iba a incorporarse a la empresa y que nadie se sorprendió con su llegada. Esta información previa en un entorno laboral en que se capacitó previamente sobre violencias basadas en género y en derechos humanos, favoreció su inserción.

5.5 Guías o protocolos de comunicación inclusiva con perspectiva de género

• Las empresas del sector no cuentan con guías de comunicaciones internas y externas con perspectiva de género.

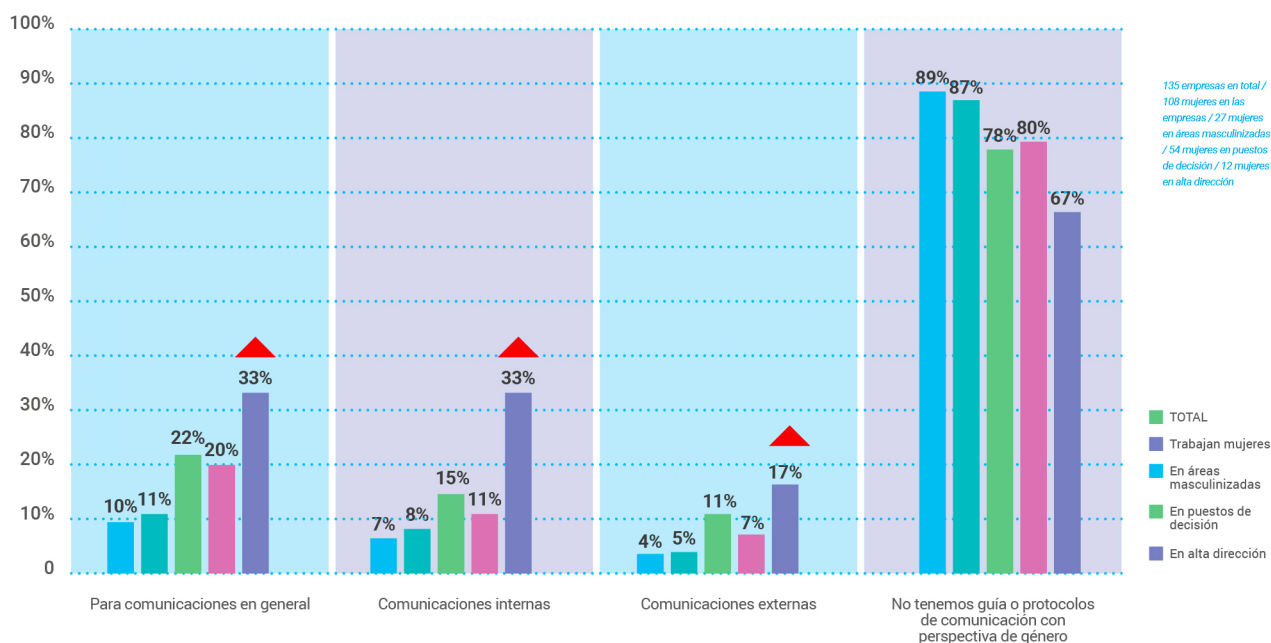
Los resultados del estudio arrojan con claridad que el sector no ha abordado todavía la incorporación de

comunicaciones sensibles al género en la Argentina.

La presencia de mujeres en cargo de alta dirección favorece la adopción de estrategias para la comunicación con perspectiva de género y diversidad. En estas empresas la incidencia de guías o protocolos de comunicación inclusiva sube al 33%.

Son muy poco frecuentes en las empresas no metalíferas (~5%). Ver Gráfico 14.

Gráfico 14 - Porcentaje de empresas que cuentan con guías o protocolos de comunicación inclusiva con perspectiva de género y diversidad para comunicaciones internas y externas.



5.6 Prevención y respuesta a las violencias y acoso en el ámbito laboral

- Alrededor del 60% de las empresas del segmento metalífero está implementando protocolos para la prevención y sanción de las violencias de género y el acoso sexual.
- Una de cada diez empresas no metalíferas aborda el tema.

• El Convenio 190 OIT con la Recomendación 206 protege el derecho de todas las personas a no sufrir violencias y acoso en el ámbito del trabajo. El sector tiene que continuar trabajando para la prevención y sanción de las violencias.

Hay grandes diferencias en la adopción de acciones preventivas y medidas de tolerancia cero frente a las violencias basadas en género y el acoso sexual en el ámbito del trabajo entre el segmento metalífero y el no metalífero según surge de los datos de la encuesta como se puede observar en la Tabla 14. Los datos relevados en este estudio demuestran que entre el 60% y el 70% de las empresas metalíferas están previendo los mecanismos para el registro de denuncias e implementando protocolos de actuación frente a los casos que se presentan. Alrededor del 50% de estas empresas también realizan campañas de sensibilización sobre el tema. Una proporción similar de empresas también tiene códigos de conducta que alcanzan a su fuerza laboral y alrededor del 30% también ha adoptado códigos de conducta fuera del ámbito laboral.

Queda pendiente relevar cuáles son los mecanismos de difusión de los protocolos dentro de las empresas y las estrategias para generar confianza para realizar denuncias entre quienes atraviesan o han atravesado una situación de violencia y/o acoso.

Por su parte, entre las empresas no metalíferas es realmente muy baja la proporción de empresas que están adoptando alguna medida en este sentido. En alrededor de una de cada diez empresas del segmento, se están implementando protocolos de actuación y también actividades de sensibilización y concientización.

La CAEM presentó en marzo de 2022 su protocolo para prevenir y erradicar la violencia en el ámbito laboral.

Tabla 14 - Empresas que tienen vigentes políticas vinculadas a la conducta y la violencia y acoso en el ámbito laboral por tipo de mineral y por empresas que emplean mujeres por área y jerarquía decisional.

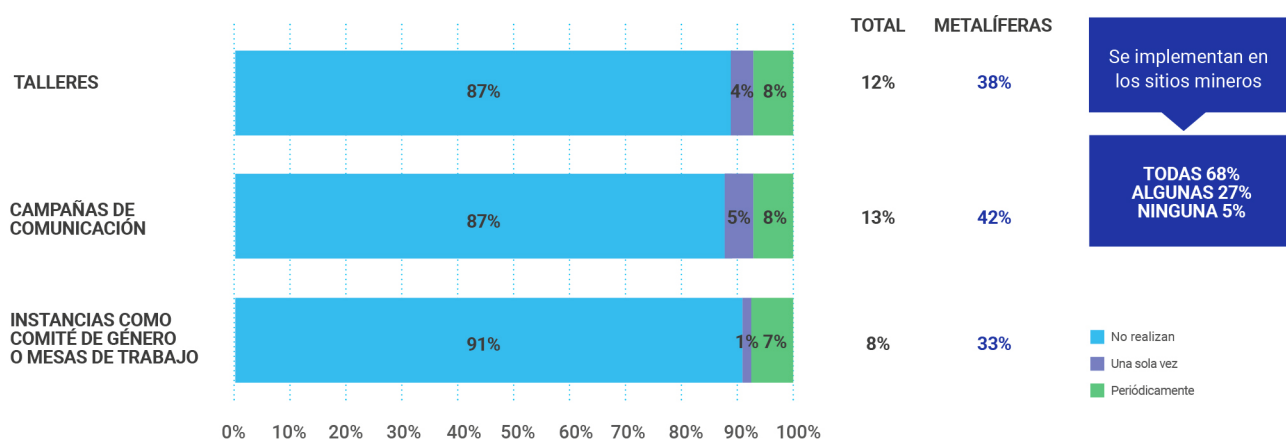
	TOTAL	METÁLICOS	NO METÁLICOS, INDUSTRIALES Y ROCAS	PRESENCIA DE MUJERES EN LA EMPRESA	PRESENCIA DE MUJERES EN ÁREAS MASCULINIZADAS	PRESENCIA DE MUJERES EN PUESTOS DE DECISIÓN	PRESENCIA DE MUJERES EN ALTA DIRECCIÓN
Códigos de conducta fuera del ámbito laboral	10%	29%	5%	10%	15%	15%	17%
Otros códigos de conducta	9%	46%	1%	11%	33%	20%	17%
Protocolo de actuación frente a casos de violencia por motivos de género	19%	63%	10%	21%	37%	30%	25%
Registro de denuncias por violencia por motivos de género y acoso sexual							
total	17%	71%	5%	19%	48%	30%	25%
en los sitios mineros	15%	71%	3%	18%	44%	28%	25%
en otras instalaciones	15%	63%	5%	17%	37%	24%	25%
Actividades de sensibilización y concientización sobre violencia y acoso en el ámbito de trabajo, como por ejemplo talleres, campañas de comunicación, entre otras.	17%	54%	9%	21%	37%	35%	33%
Bases	135	24	111	108	27	54	12

Consultadas sobre la realización de actividades y campañas de sensibilización encontramos que alrededor de una de cada 10 empresas del sector en su totalidad las realiza. Esta cifra sube a cuatro de cada diez en el segmento metalífero, pero no todas alcanzan a los sitios mineros como se observa en la Infografía 4. Destaca también que solamente el 33% de las empresas metalíferas participantes cuenta con una instancia institucional que aborde el tema como un comité de género o mesas de trabajo dedicadas.

Estos datos ponen de manifiesto la necesidad de abordar estos temas en el sector con actividades específicas para los segmentos metalífero y no metalífero, para cumplir con los compromisos asumidos por el estado nacional como firmante del Convenio 190 de la OIT y la Recomendación 206. El convenio brinda protección a todas las personas en el mundo del trabajo y asume que nadie debería ser objeto de violencia y acoso en el trabajo.

Infografía 4 - Actividades de prevención de violencias y acoso en el ámbito laboral

ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN DE VIOLENCIAS Y ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL - Violencia y acoso



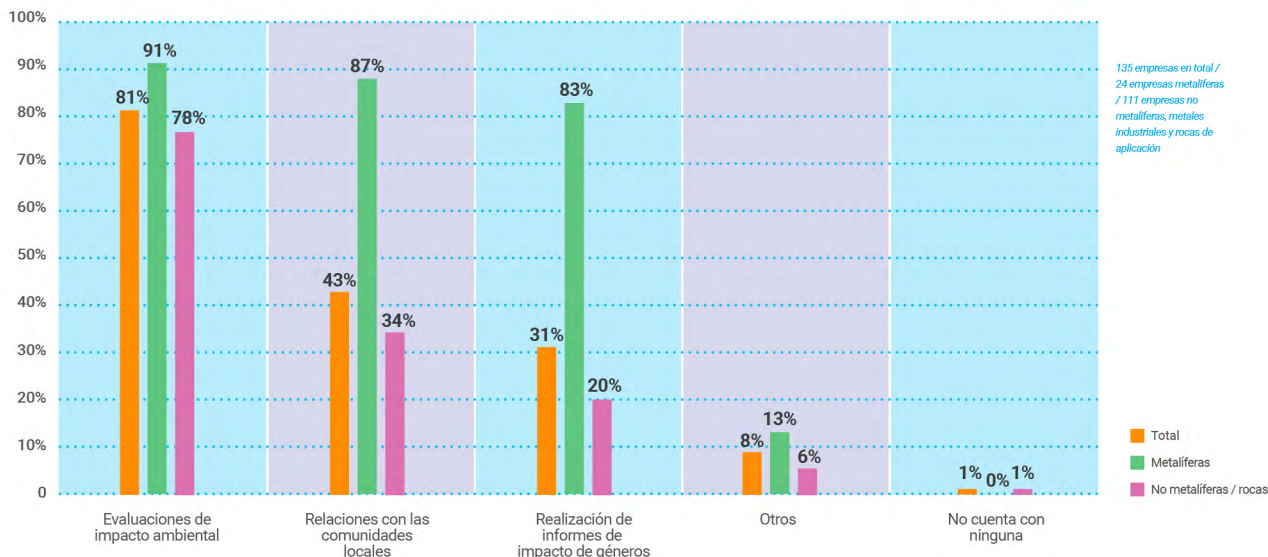
5.7 Actividades de relaciones comunitarias e impacto ambiental

Los resultados de este estudio no son alentadores en relación a la incorporación de un enfoque de género en las evaluaciones de impacto ambiental del sector, tanto para el segmento metalífero (26%) como para el no metalífero (11%). Es una minoría de empresas la que incorpora una mirada sensible al género en las relaciones con las comunidades locales, incluidos los procesos de consulta y participación de las comu-

nidades y la realización de informes de impacto de género que recoge los efectos de la actividad minera entre las mujeres, según los datos que pueden observarse en la Infografía 5. Esto es un déficit relevante para la capacidad del sector de actuar con arreglo a las necesidades y respeto por los puntos de vista y los derechos humanos de las comunidades en las que trabaja.

Infografía 5 - Aspectos de género en las actividades de relaciones comunitarias e impacto ambiental

ACTIVIDADES DE RELACIONES COMUNITARIAS E IMPACTO AMBIENTAL (ENFOQUE DE GÉNERO) - Aspectos de género



5.8 Buenas Prácticas con enfoque de género

Como parte de este estudio se realizó un relevamiento de experiencias que pueden ser encuadradas como buenas prácticas para la incorporación del enfoque de género en el sector⁸.

El relevamiento a través de fuentes secundarias de prácticas, acciones y estrategias del sector permite aproximarse a un diagnóstico sobre el estado incipiente en el que se encuentra en cuanto a la incorporación de un enfoque de género específico. El grueso de las experiencias que emergieron en el relevamiento se ubica en un estadio de planteo de políticas, formación de comités e instrumentación de capacitaciones. Se describen tres grupos con mayores a menores niveles de penetración:

⁸ Fue realizado entre mayo y junio de 2022 a través de la búsqueda y colecta de información secundaria y alcanzó a principalmente empresas, organizaciones sectoriales y, complementariamente a instituciones públicas, para la que se diseñó una herramienta de clasificación y selección. Los resultados y metodología de este relevamiento pueden ser consultados en el Anexo Metodológico que acompaña a este informe.

Un primer grupo mayoritario de prácticas detectadas para el sector privado pueden encuadrarse como acciones hacia la mejora de la participación de mujeres en el sector. Aquí se ubican políticas que contribuyen a la institucionalización de un enfoque de género bajo la forma de políticas empresariales e instancias para la inclusión de mujeres como la creación de comités, comisiones o grupos dedicados. Por ejemplo, Pan American Silver Corp. establece una política de diversidad e inclusión que brinda estándares de conducta para su personal y empresas de su cadena de valor, Veladero que opera en San Juan, lanzó su Comité de Género y Diversidad.

Por su parte EXAR S.A. para sus operaciones en Jujuy, conformó también un Comité de Diversidad junto con la firma de un convenio con el Consejo Provincial de la Mujer (CPM).

En este grupo también se ubican capacitaciones y formaciones profesionales de dos tipos principalmente. Por un lado, aquellas dedicadas a la capacitación en perspectiva de género y violencias, como las capacitaciones desarrolladas en el marco de la Ley Micaela llevadas a cabo en el sector público, por ejemplo por la Subsecretaría de Minería de la Provincia de Buenos Aires, o mediante articulaciones con el sector privado (Exar / CPM Jujuy). También se desarrollan talleres de equidad de género como el implementado por Yamana Gold Inc. en Santa Cruz. Por el otro se registran capacitaciones y formaciones profesionales en tareas, oficios y requerimientos técnicos del destinadas a mujeres que ya estén o no empleadas en el sector. En este segundo grupo se registran el plan de formación a jóvenes profesionales de Veladero para los equipos de la mina en el que hay se inscriben 38 mujeres sobre 53 ingresantes y un entrenamiento de la misma empresa para operadoras de camión fuera de ruta.

También se incluyeron aquí algunas experiencias internacionales como al capacitación de operarias de rotopala desarrollada por CODELCO Corp. Chile.

Otro ejemplo internacional es la experiencia del Programa de Entrenamiento Profesional (PEP por sus siglas en inglés) desarrollado por la empresa Vale dirigido exclusivamente a mujeres y personas con discapacidades en comunidades locales con dos fases, una teórica con una amplia variedad de temas desde matemática hasta diversidad e inclusión, y una práctica en las que las y los participantes son contratadas como aprendices. La experiencia es presentada por la organización internacional Responsible Mining Foundation en su reporte de 2020, pero no pudo hallarse información sobre los resultados obtenidos.

Un segundo grupo, registra acciones de articulación sectorial hacia la inclusión y campañas de difusión y sensibilización. Aquí se incluyen acciones conjuntas entre las empresas, cámaras, sindicatos y organismos gubernamentales. Por ejemplo, un acuerdo sobre condiciones laborales que incluye diversidad de género entre AOMA y la empresa Lundin Mining en San Juan, y la adhesión de la CAEM a la Iniciativa de Paridad de Género (IPG) promovida por el BID y el Foro Económico Mundial y su adhesión a la campaña “Tolerancia Cero” a la violencia contra las mujeres impulsadas por el Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Se incluyen algunas experiencias latinoamericanas, por ejemplo, la realización de la webserie #MineraçãoPorElas producida por Vale S.A. en Brasil que relata el trabajo de las mujeres en minería en diferentes roles y jerarquías.

Un último grupo, incluye prácticas que se inscriben en las categorías que avanza en la incorporación de un enfoque de género en el sector y su profundización. Este reúne una cantidad menor de experiencias del sector privado de diverso tipo. Destacan aquí políticas de apoyo a la maternidad y paternidad que pueden alienarse con una agenda de cuidados. Por ejemplo, la empresa Eramine Sudamérica plantea una política de licencia por maternidad que contempla la localización del ámbito laboral de las trabajadoras, y agrega 30 días adicionales y regreso paulatino tanto para las oficinas de la Ciudad de Salta como para el sitio de la operación. También una política de apoyo a la maternidad y promoción de la corresponsabilidad del padre promovida por Tecin Minera en la Provincia de Santa Cruz.



Algunas empresas abordan el problema de la violencia por razones de género y el acoso sexual en el sector bajo la forma de políticas y compromisos, aunque no se encontraron protocolos específicos que los acompañen. Por ejemplo, Newmont Corporation, que opera en Santa Cruz, reconoce en su política de personas el acoso sexual y el acoso en la forma de intimidación como categorías legalmente protegidas y establece su prohibición. Fortescue Metals Group, cuyas operaciones se emplazan en San Juan, por su parte, adoptó una política de permisos por violencia familiar y doméstica, aunque no aborda de manera directa la violencia y acoso en el ámbito laboral. Como ya se indicó más arriba la CAEM presentó recientemente un protocolo para el accionar frente a situaciones de violencias basadas en género. Queda pendiente acceder a su contenido y relevar su adopción entre las empresas del sector.

También se incluyen en este último grupo las acciones que hacia la equidad de género en la cadena de valor del sector. Aquí se registró que Mansfield Minera S.A. en la Provincia de Salta contrata a una empresa liderada por una mujer para su servicio de lavandería. No se encontraron otras prácticas de este tipo para el sector privado. Por su parte, desde la Secretaría de Minería y Energía de Salta se registró una articulación con la empresa CAPROSEMITP y la Cámara de Minería para el apoyo al desarrollo de emprendimientos productivos y servicios locales liderado por mujeres.

Aunque no se incluyen como buenas prácticas del sector en este informe, resulta relevante considerar las numerosas experiencias de asociatividad de

mujeres en minería en diferentes lugares del mundo, incluida la Argentina. Como ya se ha mencionado, Women in Mining Argentina promueve el desarrollo de las mujeres en el sector en sintonía con otras organizaciones en diferentes países que se articulan con la asociación International Women in Mining (IWIM) para la promoción de la igualdad de género y las voces de las mujeres

Por su parte se registraron también propuestas innovadoras para la inclusión de mujeres dirigidas a las industrias del sector. Por ejemplo, Shefreetobe es una experiencia creada por la trabajadora minera Kristy Christensen de Nueva Zelanda que apunta directamente a mejorar las condiciones de seguridad, salud y bienestar de las mujeres en el lugar del trabajo, específicamente en los sitios mineros. Para esto ofrece servicios y productos orientados a facilitar los procesos de inclusión desde dispositivos de higiene menstrual y urinaria que los establecimientos pueden adquirir para poner a disposición de las trabajadoras, hasta evaluaciones de las condiciones del lugar de trabajo y sesiones de acompañamiento.

Además de estas experiencias, existe una campaña colaborativa internacional denominada Women's Rights and Mining, desarrollada organizaciones internacionales, academia y organismos gubernamentales para lograr compromisos para abordar asuntos fundamentales de género en el sector minero. Entre sus productos se encuentra una Guía de 10 normas básicas para gobiernos, empresas y profesionales (2018) para la aplicación de la diligencia debida de la OCDE.

6.

Requerimientos de recursos humanos del sector





En el estudio se incluyó un relevamiento de los requerimientos que el sector considera clave para la incorporación de trabajadores y trabajadoras en sus diferentes áreas. Para esto se registraron respuestas de manera abierta, sin ofrecer alternativas de respuesta precodificadas.

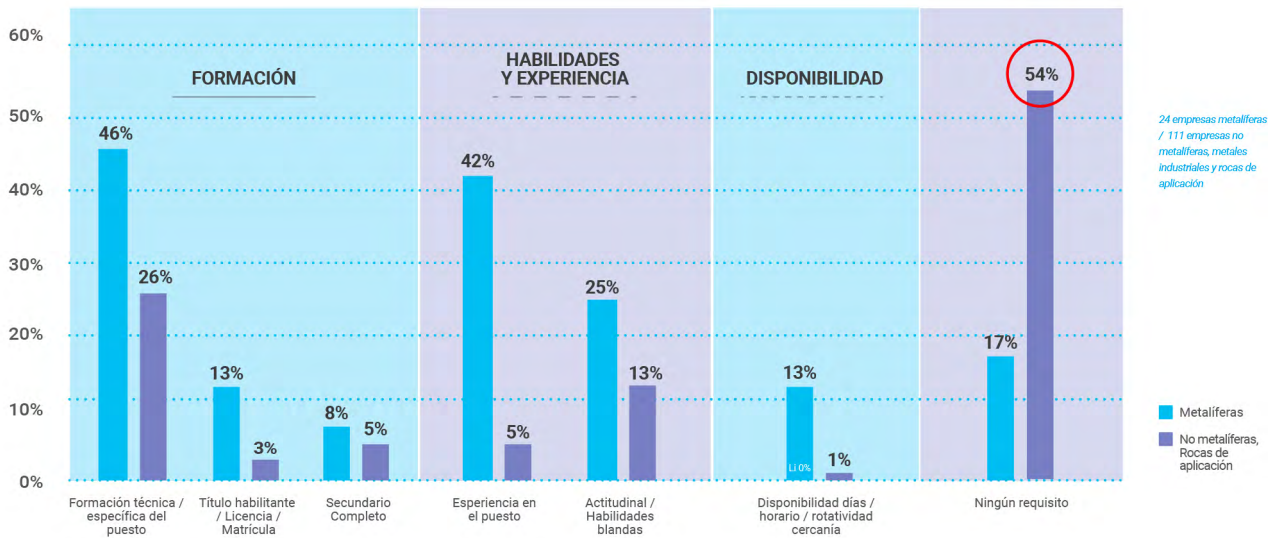
Una primera observación de las respuestas obtenidas que pueden verse en el Gráfico 15, indica que hay diferencias relevantes en los requerimientos de las empresas según el tipo de mineral al que se dedican. Un poco más de la mitad (54%) de las empresas del segmento no metalífero, declaran que no tienen ningún requisito clave para los puestos de operaciones, mientras que solamente el 17% de las que trabajan minerales metálicos no requiere habilidades específicas para los mismos puestos.

También hay variaciones en las respuestas de las empresas que sí identifican requerimientos para sus áreas de operaciones.

De las respuestas de las empresas surgen tres tipos de requisitos clave:

- Formación: principalmente técnica específica para el puesto.
- Habilidades y experiencia en el puesto: Principalmente refiere a la experiencia para el caso de las empresas metalíferas. Incluye la valoración de características actitudinales y habilidades blandas valoradas por los dos segmentos.
- Disponibilidad: posibilidades para afrontar rotaciones y cercanía a los sitios. Estos requisitos aparecen en tercer lugar y casi exclusivamente entre las empresas del segmento metalífero.

Gráfico 15 - Requisitos clave para los puestos de operaciones según el tipo de mineral - Respuestas abiertas



Los resultados de la encuesta indican también que hay más empresas en las que trabajan mujeres y en las que ellas ocupan puestos de liderazgo que requieren experiencia que aquellas en las que las mujeres no alcanzan estas posiciones. Los datos comparati-

vos reunidos en la Tabla 15, expresan con mucha nitidez que las condiciones de acceso al empleo en las empresas en las que se ubican las mujeres en posiciones no convencionales son más exigentes en sus requisitos de ingreso.

Tabla 15 - Requerimiento de experiencia para el acceso al trabajo en áreas técnicas según empleo femenino por área y jerarquía. En porcentajes.

EXPERIENCIA PERFILES TÉCNICOS	TOTAL	TRABAJAN MUJERES		MUJERES EN ÁREAS MASCULINIZADAS		MUJERES EN PUESTOS DE DECISIÓN		MUJERES EN ALTA DIRECCIÓN	
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
Requieren Experiencia	42%	46%	22%	63%	36%	56%	31%	58%	39%
No Requieren Experiencia	58%	54%	78%	37%	64%	44%	69%	42%	61%
Base	135	108%	27%	27%	108%	54%	81%	12%	123%

AÑOS REQUERIDOS PROMEDIO: 3

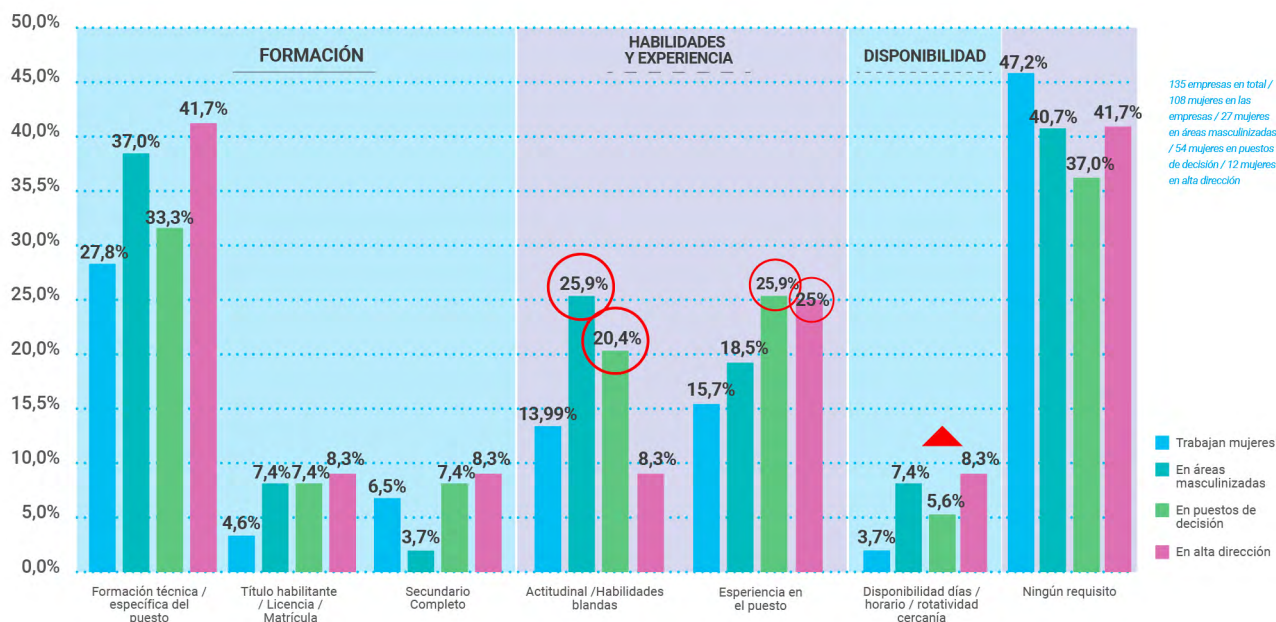
Cuando observamos todos los principales requisitos clave comparativamente entre las empresas en las que las mujeres se ubican en áreas masculinizadas (técnicas y operaciones), y ocupan puestos decisoriales se ratifica esta tendencia. Como se puede apreciar en el Gráfico 16, tienden a ser más las empresas que solicitan formación técnica específica y experiencia en el puesto. Destaca que más empresas que tienen mujeres en puestos no convencionales incorporan a sus requerimientos carac-

terísticas actitudinales y habilidades de relacionamiento interpersonal.

En base a estos datos podría afirmarse que las mujeres del sector acceden más a los puestos de trabajo cuanto más altos los requerimientos.

Surge también que la disponibilidad de tiempo y la cercanía a los sitios es un factor relevante para pocas empresas. Esto abre un interrogante sobre el perfil de las personas que recortan para sus posiciones técnicas.

Gráfico 16 - Requisitos clave para los puestos de operaciones según posición de las mujeres. En porcentajes



6.1 Requerimientos de educación formal y formación de oficios

Los segmentos metalífero y no metalífero presentan diferencias sustanciales en cuanto a sus requerimientos de educación formal. Puede observarse en la Tabla 16 las empresas no metalíferas tienden a requere

rir principalmente nivel secundario, mientras que las metalíferas incorporan también titulaciones de nivel terciario y universitario, con certificación habilitante en muchos casos.

Tabla 16 - Niveles de educación formal requeridos según tipo de mineral, empleo femenino por área y jerarquía. En porcentajes

¿Qué niveles de educación requieren? Marque todos los que corresponda.

	TOTAL	METALÍFERAS	NO METALÍFERAS/ ROCAS DE APLICACIÓN	TRABAJAN MUJERES	MUJERES EN ÁREAS MASCULINIZADAS	MUJERES EN PUESTOS DE DECISIÓN	MUJERES EN ALTA DIRECCIÓN
Secundario incompleto	62%	52%	64%	60%	59%	56%	50%
Secundario completo	49%	70%	44%	51%	67%	65%	58%
Título terciario	21%	70%	11%	25%	48%	37%	33%
Título universitario	17%	52%	10%	21%	44%	31%	8%
Base	135	24	111	108	27	54	12

Las respuestas a cuáles son las profesiones/formaciones técnicas requeridas expresan la diversidad de

tareas que involucran los diferentes tipos de minerales, como se puede apreciar a continuación en la Tabla 17:

Tabla 17 - Profesiones requeridas por el sector. En porcentaje

	TOTAL	METALÍFERAS	NO METALÍFERAS/ ROCAS DE APLICACIÓN	PROFESIONES REQUERIDAS			
Alguna profesión/ especialización	64%	92%	59%	Geología	8%	Operarios/as	13%
Requiere certificación	47%	88%	39%	Ingeniería (civil, industrial, mecánica, eléctrica, electrónica, química)	8%	Técnicos/as mecánicos/cas y electricistas	9%
Ninguna en especial	36%	8%	41%	Ingeniería en minas	4%	Técnicos/as maquinistas	4%
Bases	135	24	111	Seguridad e Higiene	3%	Técnicos/as mineros/as	3%
				Topógrafo/as	1%	Técnicos mineros/as (General)	3%
				Administración/ ventas	5%	Choferes	1%

En todos estos datos se ratifica que aquellas empresas que ocupan mujeres en posiciones no convencionales tienen más requerimientos.

6.2 Formación de oficios requerida según etapas del proyecto minero y tipo de mineral

En cuanto a la formación técnica destacan la capacitación en mantenimiento industrial requeridas transversalmente por alrededor del 70% de las empresas del sector para los dos segmentos, metalífero y no metalífero y en todas las etapas del proyecto.

Las habilidades de soldadura manual también son requeridas por los dos segmentos en la misma proporción, alrededor del 60%, pero principalmente para las etapas de extracción/producción de mineral.

A partir de aquí, los requerimientos tienden a organizarse segmentadamente según tipo de mineral y etapa del proyecto como puede apreciarse en la Tabla 18 presentada a continuación en la que destaca que en líneas generales las empresas del segmento metalífero tienden a requerir más diversidad de oficios que las del no metalífero.

Tabla 18 - Formación de oficio requerida según tipo de mineral y etapa del proyecto

	TOTAL	METALÍFERAS	NO METALÍFERAS/ ROCAS DE APLICACIÓN	PRE-FACTIBILIDAD/ EXPLORACIÓN	FACTIBILIZADA/ CONSTRUCCIÓN	EXPLOTACIÓN/ EXTRACCIÓN/ PRODUCCIÓN
Mantenimiento industrial	69%	76%	67%	69%	80%	68%
Soldadura manual con electrodos revestidos (SMAW)	57%	57%	57%	46%	20%	59%
Soldadura Semiautomática GMAW (Gas Metal Arc Welding)	43%	57%	39%	46%	20%	44%
Seguridad eléctrica	39%	▲ 71%	31%	62%	80%	39%
Armado de tableros eléctricos	35%	▲ 67%	28%	54%	40%	35%
Operador de PC	33%	48%	30%	46%	60%	34%
Capacitación para "Ayudante de laboratorio"	23%	43%	18%	31%	60%	25%
Diseño y armado de circuitos electrónicos	23%	48%	17%	23%	60%	24%
Electromecánica e instrumentación	19%	38%	15%	23%	40%	21%
Electricidad domiciliaria	10%	24%	7%	15%	0%	10%
Instalación de calefones solares	5%	14%	2%	8%	40%	4%
Eficiencia energética en edificios públicos y privados	4%	14%	1%	0%	40%	3%
Diseño de iluminación	2%	5%	1%	0%	20%	2%
Construcción de estufas de alto rendimiento a leña	1%	-	1%	0%	0%	1%
Otro ¿Cuáles?	8%	14%	7%	15%	20%	8%
Promedio de oficios requeridos	4	6	3	4	6	4
Bases	135	24	111	15	6	120



6.3 Requerimientos de idiomas

Las empresas del segmento no metalífero no tienen requisitos de idiomas, mientras que las del segmento metalífero tienden a solicitarlo, especialmente el inglés como se aprecia en la Tabla 19:

Tabla 19 - Requerimientos de idiomas según tipo de mineral y empleo de las mujeres por área y jerarquía

IDIOMAS	TOTAL	METALÍFERAS	NO METALÍFERAS/ ROCAS DE APLICACIÓN	TRABAJAN MUJERES	MUJERES EN ÁREAS MASCULINIZADAS	MUJERES EN PUESTOS DE DECISIÓN	MUJERES EN ALTA DIRECCIÓN
Inglés	13%	61%	4%	17%	33%	28%	33%
Chino	1%	4%	0%	1%	0%	2%	8%
Otros	2%	9%	1%	3%	11%	6%	0%
Ninguno	84%	30%	95%	80%	56%	67%	67%
Bases	135	24	111	108	27	54	12

7.

Indicadores de género en el sector minero - estado actual





Para la caracterización del sector desde un enfoque de género, se operacionalizó un sistema de indicadores organizado en tres dimensiones: i. participación laboral; ii. políticas organizacionales de género y condiciones de trabajo, y iii. requerimientos específicos de perfiles técnicos.

Para desarrollarlo, en primer lugar, se relevaron fuentes de información secundaria para poder evaluar la disponibilidad de información sistemática sobre el sector. Se encontró que se cuenta con información sistematizada y actualizada sobre los indicadores incluidos en la primera de las dimensiones. Esta información alcanza al empleo registrado en el sector y está reunida en el Sistema de Información Abierta a la Comunidad (SIACAM). A partir de allí se mapearon los vacíos de información que fueron relevados posteriormente en el levantamiento de información primaria realizado a través de la encuesta a empresas del sector parte de estudio y cuyos resultados se informan en este reporte.

Con estos datos pudo trazarse una línea de base para los indicadores seleccionados para las tres dimensiones. Es importante considerar que mientras las dimensiones 1 y 2 observan indicadores de género que informan sobre la participación de las mujeres y personas de las diversidades y las políticas hacia su inclusión efectiva, la dimensión 3 releva requerimientos de formación para los puestos de trabajo que resultan información clave para el diseño de políticas de formación y capacitación dirigidas a mujeres y personas de las diversidades.

Otro factor clave es que el sistema de indicadores combina fuentes de datos de los sistemas públicos por un lado con el estudio específico mediante una encuesta que requerirá para su monitoreo relevamientos equivalentes con cierta periodicidad.

Dimensiones e indicadores - Mujeres			Total		Metalíferas	No Metalíferas	Fuente
			Total País	Provincias participantes			
1 PARTICIPACIÓN LABORAL.							
1.1 EMPLEO.							
Empleo registrado total (2022)			10%	10%			SIACAM
Empleo directo (2021)			-	9%	10%	8%	SIACAM
Empleo indirecto (servicios) 2021			-	7%			SIACAM
Índices de Feminización** (2021)			-	10%	11%	9%	SIACAM
1.2 PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES.							
	Alta dirección, directorio o equivalente	Empresas que emplean mujeres en cargos de dirección	-	9%	12%	8%	Encuesta
		Proporción de mujeres en los cargos de alta dirección (empresas con mujeres en esos cargos)	-	10%	2%	13%	Encuesta
1.3 ACCESO A POSICIONES DE LIDERAZGO - JERARQUÍA - SEGREGACIÓN VERTICAL.							
Jerarquía del puesto de trabajo	Dirección	Empresas que emplean mujeres en cargos de dirección	-	23%	50%	17%	Encuesta
		Proporción de mujeres en los cargos de alta dirección (empresas con mujeres en esos cargos)	-	31%	16%	44%	Encuesta
	Jefatura	Empresas que emplean mujeres en cargos de jefatura	-	26%	71%	17%	Encuesta
		Proporción de mujeres en los cargos de jefatura (empresas con mujeres en esos cargos)	-	30%	10%	46%	Encuesta
	Trabajadores, trabajadoras sin jerarquía - personas a cargo	Empresas que emplean mujeres en puestos sin jerarquía	-	71%	88%	68%	Encuesta
		Proporción de mujeres en los puestos de jerarquía (empresas con mujeres en esos cargos)	-	15%	15%	15%	Encuesta
1.4 TIPO DE PUESTO DE TRABAJO (CALIFICACIÓN DE LA TAREA). PARTICIPACIÓN SOBRE EL TOTAL DE PUESTOS DE TRABAJO.							
	Directivos, directivas	Total de puestos de trabajo 2021	-	13%	11%	13%	SIACAM
		Empresas que emplean mujeres en estos puestos	-	23%	50%	17%	Encuesta
		Proporción de mujeres en los puestos (empresas con mujeres en estos puestos)	-	31%	16%	44%	Encuesta

Profesionales	Total de puestos de trabajo 2021	-	24%	20%	32%	SIACAM
	Empresas que emplean mujeres en estos puestos	-	29%	67%	21%	Encuesta
	Proporción de mujeres en los puestos (empresas con mujeres en estos puestos)	-	9%	14%	4%	Encuesta
Técnicos, técnicas	Total de puestos de trabajo 2021	-	5%	6%	5%	SIACAM
	Empresas que emplean mujeres en estos puestos	-	14%	50%	6%	Encuesta
	Proporción de mujeres en los puestos (empresas con mujeres en estos puestos)	-	9%	14%	4%	Encuesta
Oficiales y operarios	Total de puestos de trabajo 2021	-	1%	0%	2%	SIACAM
	Empresas que emplean mujeres en estos puestos	-	13%	46%	5%	Encuesta
	Proporción de mujeres en los puestos (empresas con mujeres en estos puestos)	-	5%	9%	4%	Encuesta
Operadores, operadoras de instalaciones y máquinas	Total de puestos de trabajo 2021	-	3%	4%	2%	SIACAM
	Empresas que emplean mujeres en estos puestos	-	9%	33%	7%	Encuesta
	Proporción de mujeres en los puestos (empresas con mujeres en estos puestos)	-	6%	4%	0%	Encuesta
Trabajadores, trabajadoras de servicios y ventas	Total de puestos de trabajo 2021	-	16%	11%	16%	SIACAM
	Empresas que emplean mujeres en estos puestos	-	4%	4%	5%	Encuesta
	Proporción de mujeres en los puestos (empresas con mujeres en estos puestos)	-	36%	25%	38%	Encuesta
Empleados, empleadas de oficina	Total de puestos de trabajo 2021	-	25%	23%	26%	SIACAM
	Empresas que emplean mujeres en estos puestos	-	62%	58%	63%	Encuesta
	Proporción de mujeres en los puestos (empresas con mujeres en estos puestos)	-	54%	32%	58%	Encuesta

	Trabajadores, trabajadoras de servicios y ventas	Total de puestos de trabajo 2021	-	16%	11%	16%	SIACAM
		Empresas que emplean mujeres en estos puestos	-	4%	4%	5%	Encuesta
		Proporción de mujeres en los puestos (empresas con mujeres en estos puestos)	-	36%	25%	38%	Encuesta
	Empleados, empleadas de oficina	Total de puestos de trabajo 2021	-	25%	23%	26%	SIACAM
		Empresas que emplean mujeres en estos puestos	-	62%	58%	63%	Encuesta
		Proporción de mujeres en los puestos (empresas con mujeres en estos puestos)	-	54%	32%	58%	Encuesta
	Trabajadores, trabajadoras no calificados	Total de puestos de trabajo 2021	-	11%	21%	6%	SIACAM
		Empresas que emplean mujeres en estos puestos	-	12%	21%	10%	Encuesta
		Proporción de mujeres en los puestos (empresas con mujeres en estos puestos)	-	24%	20%	26%	Encuesta

1.5 ÁREAS - SEGREGACIÓN HORIZONTAL.

Área del puesto de trabajo	Operaciones (en establecimientos)	Empresas que emplean mujeres en estos puestos	-	17%	58%	8%	Encuesta
		Proporción de mujeres en los puestos (empresas con mujeres en estos puestos)	-	3%	8%	2%	Encuesta
Logística	Empresas que emplean mujeres en estos puestos	-	8%	33%	3%	Encuesta	
	Proporción de mujeres en los puestos (empresas con mujeres en estos puestos)	-	20%	15%	37%	Encuesta	
Administración - Finanzas	Empresas que emplean mujeres en estos puestos	-	64%	67%	64%	Encuesta	
	Proporción de mujeres en los puestos (empresas con mujeres en estos puestos)	-	54%	30%	59%	Encuesta	
Recursos Humanos	Empresas que emplean mujeres en estos puestos	-	19%	46%	13%	Encuesta	
	Proporción de mujeres en los puestos (empresas con mujeres en estos puestos)	-	43%	33%	54%	Encuesta	

	Comercial - Ventas	Empresas que emplean mujeres en estos puestos	-	7%	8%	7%	Encuesta	
		Proporción de mujeres en los puestos (empresas con mujeres en estos puestos)	-	33%	16%	36%	Encuesta	
	Marketing - Comunicación	Empresas que emplean mujeres en estos puestos	-	S/D	8%	sin base	Encuesta	
		Proporción de mujeres en los puestos (empresas con mujeres en estos puestos)	-	S/D	66%	sin base	Encuesta	
	Relaciones Institucionales	Empresas que emplean mujeres en estos puestos	-	7%	33%	2%	Encuesta	
		Proporción de mujeres en los puestos (empresas con mujeres en estos puestos)	-	27%	25%	33%	Encuesta	
	IT - Servicios Informáticos	Empresas que emplean mujeres en estos puestos	-	5%	21%	2%	Encuesta	
		Proporción de mujeres en los puestos (empresas con mujeres en estos puestos)	-	12%	9%	50%	Encuesta	
	Infraestructura	Empresas que emplean mujeres en estos puestos	-	S/D	33%	sin base	Encuesta	
		Proporción de mujeres en los puestos (empresas con mujeres en estos puestos)	-	S/D	25%	sin base	Encuesta	
	Otros		-	S/D	S/D	S/D	-	
	1.6 BRECHA SALARIAL.				0,85	0,85	0,88	SIACAM
	2 POLÍTICAS - PROPORCIÓN DE EMPRESAS QUE LAS IMPLEMENTAN.							
	2.1 HIGIENE Y SEGURIDAD EN SITIOS MINEROS PARA MUJERES Y PERSONAS DE LAS DIVERSIDADES.							
Equipamiento de seguridad	Total	-	17%	25%	15%	Encuesta		
Indumentaria de trabajo	Total	-	25%	63%	17%	Encuesta		
Instalaciones sanitarias	Total	-	38%	75%	29%	Encuesta		
Otras medidas	Total	-	29%	33%	-	Encuesta		
2.2 VIOLENCIA POR MOTIVOS DE GÉNERO Y ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL.								
Registro de denuncias por violencia por motivos de género y acoso sexual	Total	-	17%	71%	5%	Encuesta		
Protocolos de actuación frente a casos de violencia por motivos de género. En establecimientos / sitios mineros. En otras instalaciones	Total	-	19%	63%	10%	Encuesta		

Política de sensibilización y concientización sobre violencia y acoso en el ámbito del trabajo. En establecimientos / sitios mineros. En otras instalaciones	Total	-	17%	54%	9%	Encuesta
2.3 POLÍTICAS DE INCLUSIÓN Y PROMOCIÓN DE LAS MUJERES Y PERSONAS DE LAS DIVERSIDADES.						
Cupos o targets en la selección del personal	Total	-	4%	17%	1%	Encuesta
Cupos o targets en el acceso a puertas de jerarquía	Total	-	2%	4%	2%	Encuesta
Cupos o targets en el acceso a puestos de dirección / toma de decisiones	Total	-	2%	8%	1%	Encuesta
Existencia / acreditación de procedimientos desgnerizados de selección-contratación-capacitación y promoción del personal	Total	-	12%	38%	6%	Encuesta
Otras	Total	-	4%	25%	0%	Encuesta
2.4 POLÍTICAS DE BALANCE VIDA PERSONAL / VIDA LABORAL. CONCILIACIÓN. CUIDADOS.						
Licencias por enfermedad de personas a cargo (menores o mayores)	Total	-	56%	58%	56%	Encuesta
Reconocimiento del presentismo por licencias para cuidar a personas a cargo (menores o mayores)	Total	-	29%	38%	27%	Encuesta
Licencia por maternidad extendida	Total	-	29%	33%	28%	Encuesta
Retorno paulatino o parcial al trabajo luego de finalizada la licencia por maternidad (softlanding)	Total	-	35%	42%	33%	Encuesta
Licencia por paternidad extendida	Total	-	24%	38%	21%	Encuesta
Reconocimiento de hora de lactancia	Total	-	44%	75%	37%	Encuesta
Lactarios en las instalaciones de la empresa donde es posible	Total	-	12%	29%	8%	Encuesta
Pago del jardín maternal	Total	-	2%	8%	1%	Encuesta
Trabajo remoto para todo el personal que por sus tareas pueda realizarlo	Total	-	32%	54%	27%	Encuesta
Horario flexibles para todo el personal que por sus tareas pueda realizarlo	Total	-	27%	54%	22%	Encuesta
Otros beneficios específicos	Total	-	4%	17%	1%	Encuesta
2.5 CAPACITACIONES TÉCNICO - PROFESIONALES QUE OFRECE LA EMPRESA A SUS EMPLEADOS						
Operaciones	Total	-	61%	96%	53%	Encuesta
	Participan mujeres	-	31%	79%	21%	Encuesta

Técnicas	Total	-	30%	83%	19%	Encuesta
	Participan mujeres	-	20%	43%	9%	Encuesta
Otras áreas	Total	-	61%	96%	53%	Encuesta
	Participan mujeres	-	12%	38%	6%	Encuesta

2.6 INTEGRACIÓN DE LOS ASPECTOS DE GÉNERO EN ACTIVIDADES CLAVE DE LA EMPRESA.

Las políticas de gestión de recursos humanos: cupos o targets	Total	-	4%	17%	1%	Encuesta
Las relaciones con las comunidades locales	Total	-	11%	35%	5%	Encuesta
Los procesos de consulta y participación de comunidades	Total	-	8%	39%	2%	Encuesta
Las evaluaciones del impacto ambiental	Total	-	13%	26%	11%	Encuesta
Realización de informes de impacto de género	Total	-	8%	13%	6%	Encuesta
Códigos de conducta de las y los empleados fuera del ámbito laboral	Total	-	10%	29%	5%	Encuesta

3 REQUERIMIENTOS ESPECÍFICOS DE PERFILES TÉCNICOS (MUJERES, VARONES Y DIVERSIDADES).

3.1 REQUISITOS CLAVE PARA LAS POSICIONES OPERATIVAS (ESPONTÁNEO).

Formación técnica / específica del puesto	Total	-	30%	46%	26%	Encuesta
Título habilitante / Licencia / Matrícula	Total	-	4%	13%	3%	Encuesta
Ninguna	Total	-	47%	17%	54%	Encuesta

3.2 NIVEL DE FORMACIÓN DE BASE / EDUCACIÓN FORMAL: TÍTULO SECUNDARIO, Terciario, UNIVERSITARIO.

Secundario incompleto	Total	-	62%	52%	64%	Encuesta
Secundario completo	Total	-	49%	70%	44%	Encuesta
Título terciario	Total	-	21%	70%	11%	Encuesta
Título universitario	Total	-	17%	52%	10%	Encuesta

3.3 FORMACIÓN DE OFICIOS / FORMACIÓN CONTINUA. CUÁLES (CODIFICADO SEGÚN CAPACITACIONES INTI MINERÍA + OTRAS).

Matenimiento industrial	Total	-	69%	76%	67%	Encuesta
Soldadura manual con electrodos revestidos (SMAW)	Total	-	57%	57%	57%	Encuesta
Soldadura semiautomática GMAW (Gas Metal Arc Welding)	Total	-	43%	57%	39%	Encuesta
Seguridad eléctrica	Total	-	39%	71%	31%	Encuesta
Armado de tableros eléctricos	Total	-	35%	67%	28%	Encuesta
Operador de PC	Total	-	33%	48%	30%	Encuesta
Capacitación para "Ayudante de laboratorio"	Total	-	23%	43%	18%	Encuesta
Diseño y armado de circuitos electrónicos	Total	-	23%	48%	17%	Encuesta

Electro neumática e instrumentación	Total	-	19%	38%	15%	Encuesta
Electricidad domiciliaria	Total	-	10%	24%	7%	Encuesta
Instalación de calefones solares	Total	-	5%	14%	2%	Encuesta
Eficiencia energética en edificios públicos y privados	Total	-	4%	14%	1%	Encuesta
Diseño en iluminación	Total	-	2%	5%	1%	Encuesta
Construcción de estufas de alto rendimiento a leña	Total	-	1%	-	1%	Encuesta
Otros	Total	-	8%	14%	7%	Encuesta
Promedio de oficios requeridos	Total	-	4	6	3	Encuesta
3.4 CONOCIMIENTO DE IDIOMA EXTRANJERO.						
Inglés	Total	-	13%	61%	4%	Encuesta
Chino	Total	-	1%	4%	0%	Encuesta
Otros	Total	-	2%	9%	1%	Encuesta
Ninguno	Total	-	84%	30%	95%	Encuesta

*Buenos Aires, Catamarca, Córdoba, Jujuy, Salta, San Juan, Santa Cruz.

**Número de mujeres / número de varones

8.

Conclusiones



Los resultados del estudio informan que la participación de las mujeres en el sector – alrededor del 10% - permanece entre las más bajas entre los sectores productivos argentinos. Estos niveles están en la misma línea que en el conjunto de América Latina y a nivel internacional.

También informan que el crecimiento de la participación de mujeres en el sector en los últimos cinco años más que duplica el crecimiento del empleo total del sector, lo que demuestra que el sector está trabajando en mejorar los niveles actuales.

Sin embargo, aun con estos esfuerzos persisten tres factores que requieren atención para mejorar no solamente el ingreso de mujeres y personas de las diversidades de género al sector, sino también su desarrollo y pleno acceso a la industria:

- **Acceso al liderazgo:** la participación en los puestos de la más alta toma de decisiones baja respecto del promedio total. Las mujeres acceden a jefaturas intermedias, pero hay variaciones importantes pero son muy pocas las empresas que tienen mujeres en los puestos de más alta jerarquía (~9%). Es notable que esta barrera es más fuerte entre las empresas más grandes del sector, en comparación con las empresas pequeñas, muchas de ellas empresas familiares del segmento no metalífero en el que las mujeres participan en los puestos decisivos de alto nivel. Esto resulta fundamental porque los resultados del estudio demuestran que **la presencia de mujeres en el liderazgo y toma de decisiones tiene la capacidad de movilizar políticas inclusivas, lo que además mejora el ecosistema institucional para toda la dotación.**

- **Acceso a puestos no convencionales en áreas de operaciones y técnicas:** solamente el 20% de las empresas del sector emplea mujeres en áreas tradicionalmente masculinizadas. Esta cifra sube a alrededor del 60% en el segmento metalífero. Este último dato refuerza la idea de que se trata de un proceso ya comenzado pero que aun no se ha consolidado. Más allá de que es abrumadoramente mayor la cantidad de varones que están empleados en el sector frente a la cantidad de mujeres, todavía

9 de cada 10 varones que trabajan en operaciones, mientras que son 5 de cada 10 mujeres mineras las que acceden a estos puestos. La diferencia es clara. La distribución de las mujeres en las empresas del sector de muestra que se encuentran confinadas a las áreas administrativas y no están logrando acceder a los puestos técnicos.

Esto resulta clave porque a lo largo de todos los resultados del estudio se reafirma que la incorporación de mujeres en puestos no convencionales **es el factor que más se destaca como favorecedor de la inclusión.**

- **Persiste la brecha salarial de género.** Se ubica en alrededor del 85%. Se hace más pronunciada en los puestos de toma de decisiones y profesionales.

Se evidencia también que hay fuertes diferencias según el **tipo de mineral trabajado**. Las empresas del segmento metalífero emplean una mayor proporción de mujeres y registran más acciones hacia la inclusión de género que las empresas del segmento no metalífero. Parecen estar en diferentes momentos de un proceso de inclusión que ya comenzó en la industria.

Los **requisitos para el acceso a los puestos técnicos y de operaciones**, que concentran los mejores salarios del sector, incluyen formación y capacitación en disciplinas masculinizadas. Esto requiere institucionalizar el trabajo con el estado y la academia para favorecer la inclusión y atraer a mujeres y personas de las diversidades hacia la formación en estas disciplinas.

En cuanto a las **políticas hacia la inclusión**, se visualiza en los datos que todavía no hay un programa para la inclusión de género en la industria en su totalidad. Las empresas tienen vigentes e implementan varios tipos de políticas, pero con niveles altos de dispersión. Aparecen entre las más difundidas algunas políticas de conciliación, pero es aún muy baja la atención de las empresas a una perspectiva integral de abordaje del cuidado. Esto también se evidencia que en la disponibilidad de tiempo y la cercanía a los sitios es un factor relevante para pocas empresas. Se trata de un aspecto clave para pensar en políticas integrales de cuidados que favorezcan la inserción y permanencia de las mujeres y personas de las diversidades en el sector. Se detecta que el tema está en agenda, pero aún no de manera consolidada.



La **adopción de políticas y protocolos para erradicar las violencias basadas en género y el acoso sexual en el ámbito del trabajo** presenta fuertes diferencias entre las empresas del segmento metalífero y no metalífero. Alrededor del 60% de las empresas que trabajan minerales metálicos, más grandes y que concentran un alto volumen de puestos de trabajo, han establecido protocolos de actuación frente a casos de violencia y un 70% lleva un registro de denuncias. Queda pendiente conocer el grado de difusión que estos instrumentos tienen entre el personal y el nivel de seguridad y confianza alcanzados para poder realizar denuncias de forma confidencial y sin represalias para la persona denunciante. Es importante destacar que solamente la mitad de las empresas del segmento están realizando actividades desensibilización y capacitación en el tema. El tema no está instalado todavía en la gran mayoría de las empresas del segmento no metalífero. Esto adquiere relevancia en vista de la vi-

gencia en el país del Convenio nro. 190 y Recomendación 206 de la OIT que promueve la tolerancia cero ante las violencias y acoso en el ámbito laboral.

En cuanto a las **políticas y acciones específicas hacia las diversidades**, destaca que el sector todavía no realiza el registro de las personas de las diversidades sexo-genéricas. Esto alcanza también al sistema de información pública que aún no realiza ni requiere la desagregación necesaria. Las empresas que adoptan una clasificación de sexo no binaria son en general grandes tanto del segmento metalífero como del no metalífero. Pero se registran casos de microempresas que también están en proceso de hacerlo. Se detectan experiencias puntuales de inclusión positivas. Un factor favorecedores las ensibilización de los equipos de trabajo previa al ingreso.

9.

Lineamientos hacia la inclusión de género en el sector minero argentino



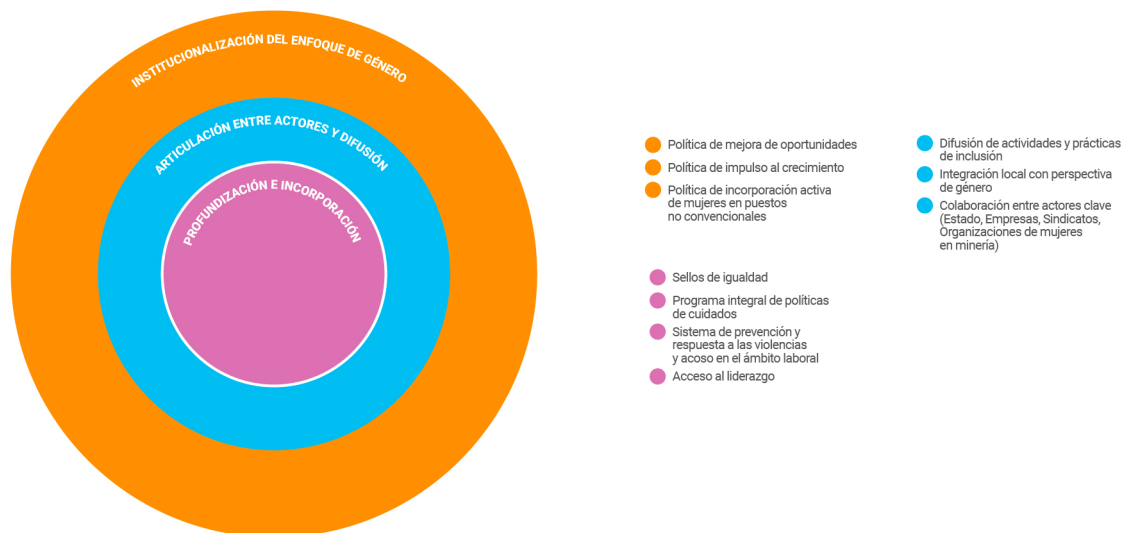
Este estudio permite apreciar que las empresas del sector tienen en marcha políticas y acciones que afectan a la inclusión de género y tienen la potencialidad de impulsarla. También pone evidencia que hay aspectos que aún no han sido abordados y que requieren acción de manera articulada para lograr que la inclusión se transforme en atributo orgánico del sector.

La industria ya ha comenzado a implementar accio-

nes que se inscriben en tres tipos de políticas y prácticas como se puede apreciar en la Infografía 6:

- La institucionalización de un enfoque de género.
- La articulación multi-actoral y la difusión de logros y propuestas.
- La profundización e incorporación del enfoque de género como parte de las características del sector con una programación integral.

Infografía 6 - Lineamientos para la inclusión de género en el sector minero. Políticas y acciones.



9.1 Institucionalización del enfoque de género

De acuerdo con los resultados del estudio, el sector presenta tres desafíos principales en este aspecto como se ilustra en la Infografía 7:

1. Requisitos para el ingreso: con mayor peso de formación en disciplinas técnicas que tradicionalmente se asignan a los varones. En este campo el desafío que se plantea al sector está en la articulación con las instituciones de formación para que promuevan la capacitación de las mujeres y diversidades para mejorar sus oportunidades de acceso.

Lineamientos hacia la mejora de oportunidades: accionar hacia la capacitación para puestos técnicos.

Acciones posibles:

- Las empresas pueden efectivamente afianzar y promover la participación de las mujeres en sus capacitaciones técnicas con acciones concretas como destinar vacantes para mujeres y diversidades, extenderles invitaciones a tomar los cursos/capacitaciones y difundir las oportunidades de capacitación de forma tal que llegue a todo el personal. Se sugiere prestar especial cuidado al lenguaje utilizado en estas comunicaciones para que todas las personas que las reciben se sientan interpeladas e invitadas participar.

- Abrir estos cursos y talleres a las comunidades en las que se insertan. También es clave que puedan abrir y sostener un diálogo y colaboración con las instituciones académicas y de formación de oficios de su área de influencia.

- Es importante el rol de coordinación de las instituciones públicas del sector para favorecer estos acuerdos institucionales y promover la articulación con institutos de formación de nivel local y provincial para la realización de formaciones y la participación de las comunidades en las capacitaciones de las empresas.

2. Pocas empresas emplean mujeres en las áreas de operaciones: el crecimiento de la incorporación de mujeres al sector se ha multiplicado, pero acceden principalmente a áreas administrativas. El desafío que se plantea es favorecer activamente que también accedan a las áreas técnicas y de operaciones.

Lineamientos hacia la incorporación activa de mujeres en puestos no convencionales.

Acciones posibles:

- Reclutar activamente mujeres y diversidades para las áreas técnicas. Las acciones promovidas en el punto anterior tienen una gran capacidad para ampliar la base de mujeres y personas de las diversidades capacitadas para cubrir estos puestos.

- En esta clave, es recomendable que los cursos, talleres y capacitaciones que se ofrezcan incorporen módulos de prácticas facilitadas por las empresas del sector y certificadas por las instituciones públicas para favorecer su aceptación por otras empresas del sector.

- También es recomendable la ampliación de los requerimientos del área para incorporar para todas las personas que ocupan estos puestos o aspiran a hacerlo, habilidades de relacionamiento y características actitudinales que favorecen un ambiente de trabajo propicio para la inclusión de mujeres y personas de las diversidades.

3. Pocas mujeres en puestos de decisión: el acceso de las mujeres al liderazgo en el sector es clave para la inclusión y la mejora del ambiente institucional.

Lineamientos para un impulso al crecimiento de las que actualmente ocupan puestos sin jerarquía o con jerarquía media.

Acciones posibles:

- Difundir la experiencia de las mujeres que participan en la toma de decisiones en el sector para toda la empresa. Resaltar los logros de quienes alcanzaron estos puestos para convocar más, para articular mejor y para inspirar a la gente.

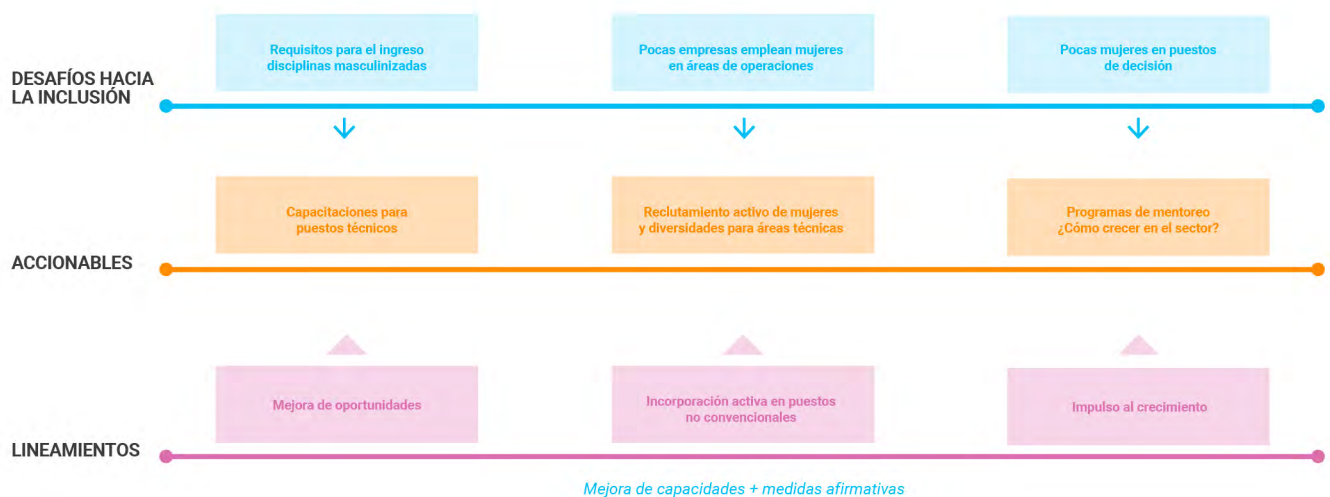
- Programas de mentoreo para las mujeres que aspiran a crecer y desarrollarse en el trabajo, especialmente a aquellas que participan en las áreas más tradicionalmente ocupadas por varones. Es conveniente que los contenidos de los programas aborden cómo crecer en el sector. También, dado que no hay tantas mujeres que ocupan puestos de liderazgo, es conveniente que también participen como mentores los líderes varones del sector. También es recomendable articular con WIM Argentina para el diseño e implementación de estos programas.

- Articulación entre el sector público y las empresas productivas para favorecer que las mujeres que ocupan puestos de liderazgo en el sector participen en acciones de difusión y de alcance a las comunidades locales.

En síntesis, los desafíos del sector en cuanto a la institucionalización de un enfoque de inclusión de género requieren para su abordaje la **mejora de las capacidades de las mujeres y diversidades para acceder al trabajo en el sector** y por las otras medidas afirmativas **lo favorezcan**.

Infografía 7 - Institucionalización del enfoque de género

INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO



9.2. Articulación entre actores del sector minero y difusión

1. Barreras culturales que restringen el acceso al sector de las mujeres y diversidades: se trata de creencias y mitos en algunos casos que todavía persisten de acuerdo con los testimonios de la etapa cualitativa del estudio.

Lineamientos hacia difusión de actividades y prácticas de inclusión.

Acciones posibles:

- Realización de campañas internas y externas que muestren historias y experiencias de las mujeres y personas de las diversidades que trabajan en el sector. Es conveniente articular el contenido entre las difusiones internas y externas para mantener la relevancia para las distintas audiencias.

- Hacia la gente que trabaja en el sector se recomienda mostrar y enfatizar la experiencia cotidiana del trabajo.

- Hacia las comunidades y el público en general se recomienda enfatizar la activa participación y los logros de las mujeres y diversidades en el trabajo minero, junto con testimonios de varones que comparten el espacio de trabajo.

Es clave la coordinación del sector público para amplificar el alcance institucional de estas campañas en el nivel local.

2. Mejorar la participación de las comunidades locales en las actividades del sector. Es fundamental que las voces de las comunidades sean escuchadas y que las actividades mineras sean respetuosas de sus derechos. Para esto es vital que se incorpore una perspectiva de género y derechos humanos a las acciones de alcance comunitario.

Lineamientos hacia la integración local con perspectiva de género:

Acciones posibles:

- Diseñar programas de extensión y alcance comunitario que de cuenta de los impactos ambiental, social y económico de la actividad minera.

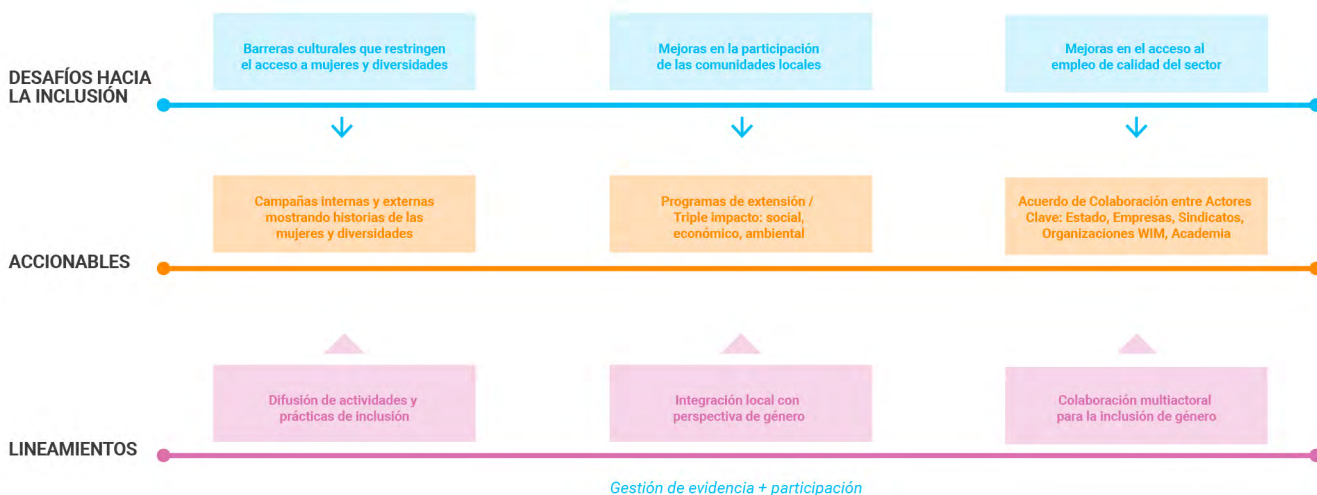
- Incorporar la perspectiva de género a los informes de impacto ambiental y social de la actividad. En este aspecto es fundamental la acción del sector público de nivel nacional y provincial.

- Incorporación activa de un enfoque de género a las relaciones con las comunidades que tenga en cuenta las necesidades y requerimientos de las mujeres que las habitan. En este sentido es clave la coordinación con el sector público y también con las organizaciones sociales locales.

En síntesis, es fundamental promover la participación y establecer la difusión de evidencias sobre las actividades del sector.

Infografía 8- Articulación entre actores y difusión

ARTICULACIÓN ENTRE ACTORES Y DIFUSIÓN



9.3. Favorecer la incorporación y profundización de un enfoque de género

Los resultados de este estudio ponen de manifiesto que el sector minero argentino aun no ha avanzado en la incorporación activa de un enfoque de género transversal y en sintonía con las características propias de la actividad. En esta clave, se destacan tres áreas de acción, como se sumarian en la Infografía 9:

1. Las acciones y políticas hacia la igualdad de género están poco articuladas. Aunque el sector cuenta con políticas que se orientan hacia el balance entre los requerimientos de la vida laboral y la vida personal, no se coordinan en un sistema integral. Siguiendo las conclusiones de la última Conferencia Regional de la Mujer realizada en la Argentina (CEPAL, 2022), sugerimos centrarse en el cuidado del bienestar de las personas tanto quienes trabajan en el sector como quienes dependen de ellas en tanto tienen la capacidad de atravesar las diferentes áreas de la vida y proporcionar un equilibrio en las posibilidades de todas ellas.

Lineamientos hacia un Programa Integral de Políticas de Cuidados.

Acciones posibles:

- **Ajuste de políticas que favorecen la maternidad y paternidad responsables.** El sector cuenta con algunas políticas que responden a la regulación laboral que pueden ampliarse para favorecer la continuidad del acompañamiento a trabajadores y trabajadoras luego del nacimiento o adopción. La clave aquí parece estar en diseñar un sistema integral que contemple las necesidades de las familias y los requerimientos de los distintos puestos de trabajo de manera creativa y original.
- **Favorecer que las comunidades locales cuenten con infraestructura de cuidados** que contemplen las características específicas de la actividad minera. En este sentido, es fundamental la integración de las instituciones públicas, prestadoras privadas y servicios de gestión comunitaria y la contribución de todas las partes al sostenimiento de estos servicios. Requerirá un mapeo local de servicios y espacios junto con la activa coordinación del sector público para asegurar estándares adecuados.

- **Articulación entre los actores del sector para la resolución dinámica de estas necesidades.** Esto implica la distribución de responsabilidades de cada actor y la colaboración estrecha entre todos. Para esto se sugiere la coordinación de mesas locales y la contribución del sector público y el sector privado para viabilizar las propuestas.

2. Abordaje de las violencias en el ámbito laboral. Este aspecto parte de la base que todas las personas tienen derecho a trabajar sin sufrir violencias ni acoso en el lugar de trabajo. En esta clave, es imperativo que el sector adopte medidas para sensibilizar a todo el personal sobre la problemática, establecer mecanismos de denuncia y protocolos de actuación frente a los casos que puedan surgir.

Lineamientos hacia un sistema de prevención y respuesta a las violencias basadas en género y el acoso en ámbito laboral.

Acciones posibles:

- Realizar campañas de sensibilización permanentes que alcancen a todas las áreas y espacios de trabajo. Esto puede materializarse con la colocación de afiches y comunicaciones en los lugares comunes sobre las actitudes y prácticas que no son tolerables, los mecanismos de denuncia confidencial y las acciones para la sanción de estas prácticas.
- Establecer acciones y mecanismos de prevención de las violencias considerando las condiciones de trabajo de cada sector. Ofrecer líneas anónimas no solo de denuncia sino para la respuesta a dudas específicas que quienes trabajan en el sector puedan tener, garantizando el anonimato y la no represalia.
- Implementar el registro de casos de violencias por razones de género y acoso sexual y su resolución.
- Implementar protocolos de actuación y capacitar a las personas que deben ponerlos en práctica. Se sugiere promover el protocolo ya diseñado por la Cámara Argentina de Empresas Mineras.

3. Barreras al acceso a la toma de decisiones y el liderazgo incluida la brecha salarial de género. De los resultados surge que el sector requiere abordar estas desigualdades que persisten en el ámbito de las empresas mineras.

Lineamientos hacia el acceso al liderazgo de las mujeres del sector.

Acciones posibles:

- Favorecer la promoción activa de las mujeres a puestos de alta jerarquía decisional.

Establecer cupos o targets con metas con un plazo temporal determinado.

- Generar acuerdos con las organizaciones de mujeres en minería para la generación de acciones de fortalecimiento de los liderazgos.

- Establecer pautas salariales justas y con equidad de género para todos los puestos laborales.

Para que estas acciones sean sostenibles en el tiempo se sugiere la articulación con mecanismos de validación externos al sector como los sellos / programas de reconocimiento a la igualdad de género vigentes. Por ejemplo, el sello Igualar del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidades de la Nación, los Sellos de Igualdad de Género para Instituciones Públicas y para Empresas Privadas del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo o el Programa Edge que desarrolla el Banco Mundial.

Infografía 9 - Incorporación y Profundización del Enfoque de Género en el Sector Minero Argentino

INCORPORACIÓN Y PROFUNDIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO



10.

Bibliografía y fuentes



Biblioteca del Congreso de la Nación – Dirección de Servicios Legislativos (2022). Regímenes de licencias parentales. Antecedentes parlamentarios, instrumentos internacionales, legislación nacional y provincial, doctrina, jurisprudencia y otros documentos de interés. Dossier Legislativo. Año X, n°226. Disponible en: <https://bcn.gob.ar/uploads/adjuntos/dossier-226-regimenes-licencias-parentales-mayo-2022.pdf>

Botello, S., Hernández, J. Martínez-Restrepo, S., Donguy, C. y Tafur Marin, L. (2021) Estudio sectorial de equidad de género para el sector minero-energético. Colombia. BID – CANEF. Disponible en: <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Estudio-sectorial-de-equidad-de-genero-para-el-sector-Minero--Energetico.pdf>

Censo Nacional a la Actividad Minera (2017) (CENAM-17). Resultados estadísticos 2016. Disponible en: https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/economia/cenam17_07_18.pdf

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2022) La sociedad del cuidado: horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género (LC/CRM.15/3), Santiago. Disponible en: <https://conferenciamujer.cepal.org/15/es/documentos/la-sociedad-cuidado-horizonte-recuperacion-sostenible-igualdad-genero>.

Cortese, Leticia (2022) Presentación de la Guía para incorporar el enfoque de género en el entramado productivo argentino (Documento de presentación no publicado). Ministerio de Economía, Secretaría de Industria y Desarrollo Productivo, Gabinete de Género – OIT.

De Waziers, B. y Morales, O. (2020) ¿Cómo integrar el enfoque de género en el sector de infraestructura? Número especial de Infraestructura para el desarrollo No. 2– (Monografía del BID; 819)

Ferraro, S., Código de Minería Comentado (1999). Edmundo F. Catalano. ZAVALIA. Disponible en: http://www.ejuridicosalta.com.ar/files/codigo_mineria.pdf

González, J. M y Corvalán, M. (2022). Estado actual de la minería en el país y anuncios de inversión en el sector minero. Dirección Nacional de Promoción y Economía Minera. Ministerio de Desarrollo Productivo - Secretaría de Minería, Subsecretaría de Desarrollo Minero Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/cartera_de_proyectos_y_anuncios_de_inversion_2020-2021.pdf

Intergovernmental Forum on Mining, Minerals, Metals and Sustainable Development (IGF). “Gender Equality”. Disponible en: <https://www.igfmining.org/gender/>

Industrial Global Union (2021). Mujeres mineras enfrentando juntas la desigualdad de género. Disponible en: <https://www.industrial-union.org/women-miners-confronting-gender-inequality-together>

Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas (EITI) (2022). Reporting entities. Disponible en: <https://eiti.org/es/datos-abiertos>

IRENA (2019), Renewable Energy: A Gender Perspective. International Renewable Energy Agency (IRENA), Abu Dhabi. Disponible en: https://www.irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2019/Jan/IRENA_Gender_perspective_2019.pdf

Kaggwa, M. (2020) Intervenciones para promover la igualdad de género en el sector minero de Sudáfrica. Instituto de Investigación Sam Tambani, No. 3 Cnr Rissik & Albert Street, Johannesburgo, 2000, Sudáfrica

Ministerio de Desarrollo Productivo(2021) Buenas prácticas en la incorporación del enfoque de género en el ámbito productivo. Mapeo de entidades y experiencias. Gabinete de Género. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/buenas_practicas_en_la_incorporacion_del_enfoque_de_genero_en_el_ambito_productivo_10.pdf

(2021) Plan Estratégico para el Desarrollo Minero Argentino. Documento de Avance - Mesa Nacional. Secretaría de Minería. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/memoria-viva-avance-2021.pdf>

(2021) Políticas productivas con perspectiva de género. A un año de la creación del Gabinete de Género. DN de Seguimiento y Evaluación de la Gestión Unidad Gabinete de Asesores. Gabinete de Género. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/politicas_publicas_productivas_con_perspectiva_de_genero_-_a_un_ano_de_la_creacion_del_gg.pdf

(2022) Preguntas frecuentes sobre minería. Documentos de Trabajo del CEP XXI N° 13, Centro de Estudios para la Producción XXI - Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación. Secretaría de Minería. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/preguntas_sobre_mineria_1.pdf

(2022) Informativo n° 1. Ley de Inversiones Mineras. Secretaría de Minería. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/ley_de_inversiones_mineras.pdf

(2022) 79 iniciativas para el desarrollo productivo con perspectiva de género. Gabinete de Género. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/produccion/gabinete-de-genero/79-iniciativas-para-el-desarrollo-productivo-con-perspectiva-de-genero>

(2020) Hacia una visión compartida sobre la perspectiva de género en las políticas de desarrollo productivo. Ministerio de Desarrollo Productivo. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/hacia_una_vision_compartida_genero_9.11.20.pdf

Ministerio de Desarrollo Productivo (2021) Políticas productivas con perspectiva de género. A un año de la creación del Gabinete de Género. DN de Seguimiento y Evaluación de la Gestión. Unidad Gabinete de Asesores. Gabinete de Género. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/politicas_publicas_productivas_con_perspectiva_de_genero_-_a_un_ano_de_la_creacion_del_gg.pdf

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (2020) Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021 -2023. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2020/09/plan_nacional_de_igualdad_en_la_diversidad_2021-2023.pdf

MinSus (2021) Guía práctica de recomendaciones. Comunicación con enfoque de género en el sector minero- energético. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), MinSus -Agencia Alemana de Cooperación Internacional (GIZ). Disponible en: <https://minsus.net/Media-Publicaciones/guia-practica-de-comunicacion-con-enfoque-de-genero>

(2022) Igualdad de género para un futuro sostenible: Experiencias desde los sectores de energía y minería. Agencia Alemana de Cooperación Internacional (GIZ). Organización Internacional del Trabajo (OIT), ONU Mujeres. Financiado por la Unión Europea. Disponible en: https://minsus.net/mineria-sustentable/wp-content/uploads/2022/02/Igualdad-de-Ge%CC%81nero-para-un-futuro-sostenible-Experiencias-desde-los-sectores-de-energi%CC%81a-y-mineri%CC%81a-ES_2022.pdf

Molpeceres, L. e Infante, E. (2020) Avances y retos legislativos en materia de autonomía y empoderamiento económico de las mujeres en Iberoamérica. ENRED. ONU Mujeres. Secretaria General Iberoamericana (SEGIB). AECID.

Novick, M., Vives, A. y Sarabia, M (2022) Diagnóstico de la inserción laboral de mujeres en firmas productoras de bienes/ industriales y de servicios y desarrollo de estrategias para revertir la segregación laboral por género. OIT/Secretaría de Industria y Desarrollo Productivo - Ministerio de Economía.

ONU Mujeres – Programa Win-Win / GIZ – Programa MinSus (2022) Igualdad de género para un futuro sostenible: Experiencias desde los sectores de energía y minería. Agencia Alemana de Cooperación Internacional (GIZ). Organización Internacional del Trabajo (OIT), ONU Mujeres. Financiado por la Unión Europea. Disponible en: https://minsus.net/mineria-sustentable/wp-content/uploads/2022/02/Igualdad-de-Ge%CC%81nero-para-un-futuro-sostenible-Experiencias-desde-los-sectores-de-energi%CC%81a-y-mineri%CC%81a-ES_2022.pdf

OIG-CEPAL (2022) Autonomías. Publicación Web. Disponible en: <https://oig.cepal.org/es/autonomias>

OIT/ILO (2022) Mining (coal; other mining) sector. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/industries-and-sectors/mining/lang-en/index.htm>

(2022) Normlex – Information System on International Labour Standards.

(2022) El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 en pocas palabras. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_740224.pdf

Panel internacional de especialistas en legislación internacional de Derechos Humanos y en orientación sexual e Identidad de género (2007) Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. Disponible en: http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles_sp.pdf

PNUD (2020) Informe sobre igualdad de género en la administración pública de América Latina y el Caribe. Disponible en: <http://gender.itechmission.org/wp-content/uploads/2021/03/GEPA-2020.pdf>

(2022) Learning for Nature. Género y Gobernanza Minera. Disponible en: <https://www.learningfornature.org/en/courses/gender-and-mining-governance-2022/>

(2022) Sello de Igualdad de Género en Instituciones públicas. Sitio web. Disponible en: <https://www.gendersealpublicinstitutions.org/es/>

Responsible Mining Index (2020). RMI Report 2020. An evidence-based assessment of mining company policies and practices on economic, environmental, social and governance issues. Disponible en: <https://2020.responsibleminingindex.org/en>

(2022) RMI Report 2022. An evidence-based assessment of mining company policies and practices on economic, environmental, social and governance issues. Disponible en: <https://2022.responsibleminingindex.org/en>

Stefanovic, A., Saavedra Alvayay, M. (2016) Las mujeres en el sector minero de Chile. Propuestas para políticas públicas de igualdad. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/40405-mujeres-sector-minero-chile-propuestas-politicas-publicas-igualdad>

Soraire, F., Barrionuevo L. y Bard Wigdor, G (2013) Minerías. Trabajar y habitar en las minas. Un análisis desde la atopología del trabajar, la producción social del hábitat y la perspectiva crítica de género. Revista de Antropología Experimental. Nro.13, Texto 10. Universidad de Jaén. Disponible en: https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/15157/mineras_trabajar_y_habitar_en_las_minas.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Schteingart, D. y Allerand, M. (2021) El impacto de la minería argentina en los proveedores locales. ISSN 2718-8124. Serie de Documentos para el Cambio Estructural. Documentos de Trabajo del CEP XXI N° 13, Centro de Estudios para la Producción XXI - Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/03/dt_19_-_impacto_de_la_mineria_argentina_en_los_proveedores_locales_vf.pdf

Schteingart, D. y Maito, E. (2022). ¿Cuánto deja la minería en Argentina? Un análisis a partir de la Encuesta Nacional a Grandes Empresas (ENGE). Documentos de Trabajo del CEP XXI N° 13, Centro de Estudios para la Producción XXI - Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación

Schteingart, D., Rajzman, N., Solsona, M. N., y Barbella, J. (2022), Radiografía del empleo en la industria minera. ISSN 2796-8189. Documentos de Trabajo del CEP XXI N° 13, Centro de Estudios para la Producción XXI - Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación Serie Investigaciones en Red. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/10/dt_4_-_empleo_en_la_industria_minera.pdf

Stockholm Precision Tools, Women in the mining sector: the value of female inclusion in the industry. Disponible en: <https://sptab.com/women-mining/>

Subsecretaría de Desarrollo Minero.(2022). Metodología para la medición del empleo y empresas del SIACAM. Ministerio de Economía. Secretaría de Minería. Disponible en: <https://cdn.produccion.gob.ar/cdn-mineria/Datos-Abiertos-SIACAM/Metodologia-Empleo.pdf>

Trombetta, M. y Cabezón Cruz, J. (2020) Brecha salarial de género en la estructura productiva argentina. ISSN 2718-7012. Documentos de Trabajo del CEP XXI N° 13, Centro de Estudios para la Producción XXI - Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/dt_2_-_brecha_salarial_de_genero.pdf

Viale, C., De la Puente, L. (2020) Objetivos de desarrollo sostenible, igualdad de género e industrias extractivas en Bolivia, Colombia, Chile, Ecuador y Perú, Natural Resource Governance Institute, Cooperación Alemana, MinSus - Agencia Alemana de Cooperación Internacional (GIZ). Disponible en: <https://minsus.net/mineria-sustentable/wp-content/uploads/2020/11/PDF-Objetivos-de-desarrollo-sostenible-igualdad-de-genero.pdf>

Women's Rights and Mining. (2017) Campaña colaborativa para abordar asuntos fundamentales de género. Website. Disponible en: <https://womenandmining.org/es/inicio/>

(2019) Diez Normas básicas. Guía para gobiernos, empresas y profesionales para apoyar los derechos de las mujeres y mitigar los riesgos de género en la aplicación de la diligencia debida de la OCDE. Disponible en: https://womenandmining.org/wp-content/uploads/2020/02/10Normas-B%C3%A1sicas_WRM.pdf

(2019) Encyclopedia of Gender and Mining. Disponible en: <https://womenandmining.org/wp-content/uploads/2019/04/Encyclopedia-.pdf>

11.

Anexos



11.1 Anexo marco normativo pertinente

Convenios y Convenciones internacionales relativos a la igualdad de género y al sector minero

CONVENIOS Y CONVENCIONES INTERNACIONALES SOBRE GÉNERO

- **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW).**
Firma: 1980 – Ratificación: 1985 – Ley 23179 - Estatuto constitucional desde 1995
Protocolo Facultativo. Obliga a los Estados a recibir y considerar las quejas de personas y la sociedad civil en materia de discriminación contra mujeres. Firma: 2000 – Ratificación: 2007
- **Convención de Belem do Pará - Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belem do Para".** Firma: 1994 – Ratificación: 1996 – Ley 24.632
- **Principios de Yogyakarta:** Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. Recomendaciones del panel internacional de especialistas en legislación internacional de Derechos Humanos y en orientación sexual e identidad de género sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos a las cuestiones de orientación sexual e identidad de género.
Los principios ratifican marcos normativos que los Estados deben cumplir y abarcan entre otros Derechos Humanos, el derecho a la igualdad y la no discriminación, el derecho al reconocimiento de la personalidad jurídica, el derecho a la seguridad personal, el derecho a la privacidad, el derecho al trabajo, el derecho a la seguridad social y otras medidas de protección social.

CONVENIOS OIT SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO.

- **Convenio OIT C.100** Sobre igualdad de remuneración, 1951. Ratificado 1956. En vigor.
- **Convenio OIT C.111** Sobre la discriminación, empleo y educación, 1958. Ratificado 1968. En vigor.
- **Convenio OIT C.156** Sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981. Ratificado 1988. En vigor.
- **Convenio OIT C.183** Sobre la protección de la maternidad, 2000. No ratificado por Argentina.
- **Convenio OIT C.189** Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2001. Ratificado 2014. En vigor.
- **Convenio OIT C.190** Convenio sobre la eliminación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo, 2019. Ratificado 2021. En vigor.

CONVENIOS OIT SOBRE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONALES

- **Convenio OIT C.155** Sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981. Ratificado en 2014. En vigor.
- **Convenio OIT C.187** Sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006. Ratificado en 2014. En vigor.

CONVENIOS OIT SOBRE MINERÍA

- **Convenio OIT C.045** Sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935. Ratificado en 1950. En vigor.
El convenio prohíbe que se empleen mujeres en los trabajos subterráneos en las minas. Prevé que la legislación nacional exceptúe de esta prohibición a: (a) las mujeres que ocupen un cargo de dirección y no realicen trabajo manual; (b) las mujeres empleadas en servicios de sanidad y en servicios sociales; (c) las mujeres que durante sus estudios, realicen prácticas en la parte subterránea de una mina, a los efectos de la formación profesional; y (d) a cualquier otra mujer que ocasionalmente tenga que bajar a la parte subterránea de una mina, en el ejercicio de una profesión que no sea de carácter manual.
Al 2018, esta norma estaba clasificada como superada por el Grupo de Trabajo Tripartito (GTT) del mecanismo de examen de las normas. Se recomienda a los Estados miembros vinculados a esta norma, la ratificación de instrumentos actualizados sobre salud y seguridad en el trabajo, por ejemplo el Convenio OIT C.176.
Se inscribió un punto relativo a la derogación de esta norma en el orden del día para la 113ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo que se realizará en el 2024 (Fuente: Informe de la cuarta reunión del GTT, 2018.)
- **Convenio OIT C.176** Sobre seguridad y salud en las minas, 1995. No ratificado por Argentina.

Legislación nacional sobre igualdad de género, inclusión laboral y regulación del trabajo

- **Ley 26.485** – Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que se desarrollen sus relaciones interpersonales. Vigente desde 2009.
- **Ley 27501** (Ley N° 26.485. Modificación) Incorporación como modalidad de violencia a la mujer al acoso callejero.
- **Ley 27533** (Ley N° 26.485. Modificación) Incorporación de la violencia política.
- **Ley 26.743** – Se establece el derecho a la identidad de género de las personas. Complementada o modificada por 60 normas que regulan este derecho. Desde la rectificación registral de sexo y cambio de nombres de pila e imagen, y el acceso a cobertura prevista por el seguro de capacitación y empleo (Decreto 336/06) según las previsiones de la ley. Y el decreto 721/2020 – Poder Ejecutivo Nacional – Cupo laboral en el sector público nacional que establece que los cargos de personal deberán ser ocupados en una proporción no inferior al 1% por personas travestis, transexuales y transgénero.

- **Ley 27.636** – Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal “Diana Sacayan – Lohana Berkins” para personas travestis, transexuales, y transgénero. Establece medidas de acción positiva para lograr la inclusión laboral con el fin de promover la igualdad real de oportunidades.
- **Ley 27.499** – Ley de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del estado. Ley Micaela.
- **Decreto 2385/1993** Poder Ejecutivo Nacional. Régimen Jurídico Básico de la Función Pública. Acoso Sexual – Incorporación. Vigente desde 1993. Incorpora la figura de acoso sexual al régimen jurídico básico de la función pública.
- **Ley 11.317** – Trabajo de niños y mujeres. La ley fue sancionada en 1924 y ha sido complementada o modificada por otras 13 normas. Fue derogada por el art. 7 de la Ley 20744 – Ley de contrato de trabajo (1974) con excepción de los artículos 10, 11 y 19 a 24. El artículo 11 prohíbe ocupar mujeres– entre otros trabajos – (b) en canteras o trabajos subterráneos. (También prohíbe a las mujeres trabajar en el expendio de bebidas alcohólicas o fermentadas en cualquier local)
- **Ley 20744** – Ley de contrato de trabajo. Título VII Trabajo de Mujeres. Artículo 172. Capacidad. Prohibición de trato discriminatorio. Artículo 176. Tareas penosas, peligrosas o insalubres. Prohibición. Artículo 158. Clases de licencias especiales. Establece 2 (dos) días corridos por nacimiento de hijo. No indica expresamente que refiere a varones.
- **Ley 21824** – Modificación de la Ley 20744 de contrato de trabajo. Licencia por maternidad.

Mecanismos de adelanto de las mujeres y diversidades y políticas vinculadas nivel nacional

- **Decreto 7/2019** – Modificación de la Ley de Ministerios. Creación del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. Otorga estatus ministerial al mecanismo de adelanto de las mujeres en el nivel nacional.
- **Resolución 584/2020** - Creación del Gabinete de Género. Ministerio de Desarrollo Productivo. Conformado por las autoridades de todas las áreas y organismos ministeriales y se ocupa de la implementación de políticas públicas productivas desde un enfoque de género. Sus objetivos son:
 - Generar una institucionalidad de género sostenible, articulada e interdisciplinaria con impacto en el ámbito de generación de políticas nacionales de desarrollo productivo y su ejecución.
 - Incorporar y/o fortalecer la transversalidad del enfoque de género en las políticas de desarrollo productivo.
 - Involucrar a los diferentes sectores del entramado productivo en la eliminación de las desigualdades por razones de género y el empoderamiento económico y social de las mujeres
- **Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023**. Política de estado integral para superar las desigualdades estructurales de género. En el ámbito de trabajo, el empleo y la producción, tiene como objetivo promover la reducción de las brechas y segmentaciones por motivos de género en el acceso, permanencia y promoción de mujeres y LGBTI+.

Legislación provincial relativa a la igualdad de género

Alcance		Normativa		Vigencia
Tipo	Detalle	Nombre	Detalle	Desde
Provincial	Santa Cruz	Protocolo de violencia laboral	Protocolo para la prevención y abordaje de violencia laboral con perspectiva de género	2021
Provincial	Santa Cruz	Ley N° 3724	Ley Integral de Reconocimiento y Reparación Histórica de Derechos de las personas Trans	2021
Provincial	Santa Cruz	Ley N° 2302	Modificación dle cupo femenino	2016
Provincial	Santa Cruz	Ley N° 3724	Ley Integral de Reconocimiento y Reparación Histórica de Derechos de las personas Trans	2021
Provincial	Santa Cruz	Ley N° 3669	Licencia Especial por Situaciones de Violencia de Género	2019
Provincial	Santa Cruz	Ley N° 3642	Adhesión de la provincia de Santa Cruz a la Ley Nacional 27499, de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres Poderes del Estado	2019
Provincial	Santa Cruz	Ley N° 3627	Día Provincial del respeto a la Diversidad Sexual e Identidad de Género BO 2018 12 04	2018

Provincial	Santa Cruz	Ley N° 3619	Prevención y erradicación de violencia de género en medios de comunicación	2018
Provincial	Santa Cruz	Ley N° 3532	Régimen de Implementación del "BOTÓN ANTI-PÁNICO" para las víctimas de violencia de género y/o violencia familiar	2017
Provincial	Santa Cruz	Ley N° 3512	Adhesión a la Ley Nacional 27234 Educar en Igualdad: Prevención y Erradicación de la Violencia de Género	2016
Provincial	Santa Cruz	Ley N° 3298	Adhesión a la Ley Nacional 26743 "Ley de identidad de género"	2012
Provincial	San Juan	Ley N° 6542	Erradicar y sancionar todo tipo de violencia contra la mujer en el ámbito provincial	1994
Provincial	San Juan	Ley N° 2211	Aprobación del Convenio Marco de Asistencia y Cooperación Recíproca y su Acta Complementaria N° 1, celebrados entre el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación y el Gobierno de la Provincia de San Juan	2021
Provincial	San Juan	Ley N° 2198-N	Código Electoral. Pariadd de género. Modificación de la ley 1268-N	2021
Provincial	San Juan	Ley N° 2154-A	Se dispone que todas las páginas web de los Poderes del Estado Provincial deben incorporar información destinada a contener, informar y asesorar a todas las personas que sufren violencia de género en cualquiera de sus formas	2020
Provincial	San Juan	Ley N° 2007-A	Adhesión de la provincia a la Ley Nacional N° 27.499, la cual establece la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública	2020
Provincial	San Juan	Ley N° 1747-A	Inclusión en las boletas de energía eléctrica y agua potable, la leyenda: La violencia de género es delito, denúncielo	2018
Provincial	San Juan	Ley N° 1317	Se crea el Consejo Provincial de Protección Integral de la Mujer	2015
Provincial	San Juan	Ley N° 985-K	Prevención de violencia laboral, contra el maltrato físico, el acoso sexual y el acoso psicológico	2015
Provincial	Salta	Observatorio de Violencia contra las Mujeres Ley N° 7863	Se crea por ley el Observatorio de Violencia contra las Mujeres con herramientas técnicas suficientes para monitorear las políticas públicas, realizar investigaciones y búsqueda de datos, y recomendar los cursos de acción	2015
Provincial	Salta	Ley N° 7861	Creación de cinco Defensorías Oficiales de Violencia Familiar y de género	2015
Provincial	Salta	Ley N° 7888	Regula la Protección contra la Violencia de Género	2015
Provincial	Salta	Ley N° 7857	Declara la emergencia pública en material social por violencia de género y crea cinco juzgados de Violencia Familiar y de Género	2014
Provincial	Salta	Ley N° 8214	Prorroga vigencia de la Ley 7857 que declara la Emergencia Pública en Materia Social por Violencia de Género	2020
Provincial	Salta	Ley N° 8190	Creación de un cargo de Defensor Oficial de Violencia Familiar y de Género en el distrito Judicial del Sur, circunscripción Anta, con asiento en la ciudad de Joaquín V. González	2020

Provincial	Salta	Ley N° 8180	Establece obligación de inscribir en las boletas de servicios públicos e impuestos provinciales, leyendas de carácter preventivo del maltrato y abuso sexual contra niños, niñas y adolescentes; y de violencia de género	2020
Provincial	Salta	Ley N° 8158	Crea Juzgado de Primera Instancia de Violencia Familiar y de Género de Tercera Nominación en el Distrito Judicial del Centro	2019
Provincial	Salta	Ley N° 8139	Adhesión a la Ley Nacional 27.499 (Ley Micaela) que establece la capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado	2019
Provincial	Salta	Ley N° 7986	Establece que los procedimientos Ley 7.888 de Protección contra la Violencia de Género serán de competencia del Juez de Violencia Familiar y de Género	2017
Provincial	Salta	Ley N° 7954	Creación de Oficinas de Violencia Familiar y de Género	2016
Provincial	Salta	Ley N° 7896	Defensores Oficiales de Violencia Familiar y de Género: función, atribución y deberes-Modifica ley 7694-Ley del Gobernador, vicegobernador, Ministros y Secretario de Estado	2015
Provincial	Salta	Ley N° 7403	Protección de víctimas de violencia familiar	2006
Provincial	Salta	Convenio	Convenio especial de cooperación mutua en materia de violencia familiar y de género entre el Poder Judicial y el Ministerio de Gobierno, Derechos Humanos y Justicia de la Provincia de Salta	-
Provincial	Jujuy	Consejo Provincial de la Mujer e Igualdad de Género	Organismo dedicado al desarrollo de políticas de igualdad de género	2020
Provincial	Jujuy	Ley N° 6212	Ley de paridad de Género	2021
Provincial	Jujuy	Ley N° 6208	Sistema Educativo. Educar en Igualdad, Prevención y Erradicación de la Violencia de Género	2020
Provincial	Jujuy	Ley N° 6193	Sistema integral de protección de derechos de las mujeres y personas de la diversidad sexual para prevenir y sancionar situaciones de todo tipo de violencias basadas en el género, la orientación sexual, la expresión y/o identidad de género	2020
Provincial	Jujuy	Ley N° 6186	Declaración de Emergencia Pública en Materia de Violencia de Género en todo el territorio de la Provincia de Jujuy, por el término de dos (2) años a partir de la sanción de la presente Ley	2020
Provincial	Jujuy	Ley N° 6185	Creación del Comité interinstitucional permanente de actuación ante la desaparición y extravío de mujeres y niñas o personas de la diversidad	2020
Provincial	Jujuy	Ley N° 6178	Ley de identidad de género. Adhesión provincial a la Ley Nacional 26.743	2020
Provincial	Jujuy	Ley N° 6140	Ley Micaela - De Capacitación Obligatoria en Género para todas las Personas que integran los Tres Poderes del Estado. Adhesión de la provincia a la Ley Nacional 27.499	2019
Provincial	Jujuy	Ley N° 5976	La Violencia de Género es un Delito, Denúncielo. Leyenda que debe incluirse en las boletas de servicios	2016

Provincial	Jujuy	Ley N° 5966	Adhesión provincial a la Ley Nacional N° 27.234 de Educar en Igualdad: Prevención y Erradicación de la Violencia de Género	2017
Provincial	Jujuy	Ley N° 5939	Institución del Día Provincial de la Lucha contra la Violencia de Género en los Medios de Comunicación	2016
Provincial	Córdoba	Ministerio de la Mujer	El Ministerio de la Mujer tiene el objetivo de asistir al Poder Ejecutivo en la promoción, protección y restitución de los derechos de las mujeres y coordinar políticas públicas desde una perspectiva de género, derechos humanos y diversidad	-
Provincial	Córdoba	Instituto de Género y Promoción de la Igualdad	Su misión es contribuir a la construcción de una sociedad más justa y con pleno ejercicio de Derechos Humanos, a partir de estrategias de promoción de la perspectiva de género, prevención de las violencias e igualdad de Derechos y oportunidades	-
Provincial	Córdoba	Ley N° 10401	Protección integral a las víctimas de violencia, a la mujer por cuestión de género, en el marco procesar, administrativo y jurisdiccional	2016
Provincial	Córdoba	Decreto N° 121- 21. Ley N° 10742	Convenio marco de asistencia y cooperación recíproca entre el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad y la Provincia de Córdoba	2020
Provincial	Córdoba	Ley N° 10753	Creación en el ámbito de la Provincia de Córdoba del Fuero Penal en Violencia de Género	2021
Provincial	Córdoba	Ley N° 10754	Se crean, en la Primera Circunscripción Judicial con asiento en la ciudad de Córdoba, dos Juzgados con competencia exclusiva en violencia de género en la modalidad doméstica	2021
Provincial	Córdoba	Ley N° 10719	Principio de equidad de género en la composición de los órganos de administración y fiscalización de las personas jurídicas privadas domiciliadas en la provincia	2020
Provincial	Córdoba	Ley N° 10706	Capacitación obligatoria en género y violencia contra las mujeres conforme la Ley Nacional N° 27.499 (Ley Micaela) para las autoridades y el personal que se desempeñe en las entidades deportivas de la provincia de Córdoba	2020
Provincial	Córdoba	Ley N° 10628	Adhesión provincial a la Ley Nacional N° 27499. Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las Personas que integran los Tres Poderes del Estado	2019
Provincial	Córdoba	Ley N° 10321	Creación del Consejo Provincial de las Mujeres	2015
Provincial	Córdoba	Ley N° 10318	Empleado público. Licencias. Padecimiento de violencia familiar, de género o contra la mujer	2015
Provincial	Córdoba	Ley N° 8901	Principio de participación equivalente de géneros en las elecciones	2000
Provincial	Córdoba	Ley N° 9283	Ley de Violencia Familiar y de violencia hacia las mujeres por cuestiones de género	2006
Provincial	Catamarca	Oficina de la Mujer	La OM es un organismo creado en Noviembre de 2020, en la esfera de la Corte de Justicia de Catamarca e integrada a la red nacional de Oficinas de la Mujer. Su finalidad dar cumplimiento a las obligaciones asumidas por el Estado Nacional en materia de género al incorporar a la Constitución diferentes instrumentos internacionales, contenidos estos desarrollados luego en la legislación nacional y provincial	-

Provincial	Catamarca	Ley N° 5710	Inclusión Laboral de Personas Víctimas de Trata y Explotación de Personas en sus Distintas Modalidades	2021
Provincial	Catamarca	Ley N° 5708	Creación del Programa Provincial de Gestión Menstual	2021
Provincial	Catamarca	Ley N° 5692	Creación del Programa Provincial de Promotoras y Promotores Territoriales de Género y Diversidad Micaela García	2021
Provincial	Catamarca	Ley N° 5669	Incorporación de la perspectiva de género en la asignación de los recursos presupuestarios	2020
Provincial	Catamarca	Ley N° 5667	Incorpora la figura del Acoso Sexual Callejero al Código de Faltas de la provincia	2020
Provincial	Catamarca	Ley N° 5602	Adhesión provincial a la Ley Nacional 27.499, denominada Ley Micaela	2019

11.2 Anexo clasificación de las minas de acuerdo al tipo de mineral

Categorías	Definición	Minerales incluidos
Primera Categoría	Minas en las que el suelo es un accesorio, que pertenecen exclusivamente al Estado, y que sólo pueden ser explotadas en virtud de concesión legal otorgada por autoridad competente	<p>A. Las sustancias metalíferas: oro, plata, platino, mercurio, cobre, hierro plomo, estaño, zinc, níquel, cobalto, bismuto, manganeso, antimonio, wolframio, aluminio, berilo, vanadio, cadmio, tantalio, molibdeno, litio y potasio</p> <p>B. Arsénico, cuarzo, feldespato, mica, fluorita, calizas, azufre y boratos</p> <p>C. Piedras preciosas</p> <p>D. Vapores endógenos</p>
Segunda Categoría	Minas que por razón de su importancia se conceden preferentemente al dueño del suelo y minas que por las condiciones de su yacimiento se destinan al aprovechamiento común.	<p>A. Las arenas metalíferas y piedras preciosas que se encuentran en el lecho de los ríos aguas corrientes</p> <p>B. Los desmontes, relaves y escoriales de explotaciones anteriores mientras las minas permanecen sin amparo en tanto no los recobre su dueño</p> <p>C. Los salitres, salinas y turberas</p> <p>D. Los metales no comprendidos en la primera categoría</p> <p>E. Las tierras piritosas y aluminosas, abrasivos, ocre, resinas, esteatitas, baritinas, caparrosas, grafito, caolín, sales alcalinas terrosas, amianto, bentonita y minerales permutantes</p>
Tercera Categoría	Minas que pertenecen únicamente al propietario, y que nadie puede explotar sin su consentimiento, salvo por motivos de utilidad pública.	Componen la tercera categoría las producciones minerales de naturaleza pétreo o terrosa y todas las que sirven para materiales de construcción y ornamento

Fuente: Ministerio de Desarrollo Productivo. Marco Minero Argentino

11.3 Anexo empresas participantes en la encuesta (2022)

Minerales metálicos	
Varias provincias	ABRA PLATA SA, PACIFIC RIM MINING CORPORATION SA, ABRA SILVER* (SAL/SJ)
	ALDEBARAN RESOURCES* (CAT/SAL/JJ/SJ)
	HANAQ* (SAL/JJ)
	LIVENT* (CAT/SAL)
	YAMANA GOLD* (CAT/S.CRUZ)
Catamarca	LIEX S.A
	MORENA DEL VALLE MINERALS
	YMAD
Jujuy	COMPAÑIA MINERA AGUILAR SA
	MINA PIRQUITAS SA
	MINERA EXAR
	SALES DE JUJUY SA(EX ORO COBRE SA)
Santa Cruz	MINA CERRO VANGUARDIA
	MINERA DON NICOLAS SA
	MINERA SANTA CRUZ
	NEWMONT ARGENTINA
	PATAGONIA GOLD SA
Salta	ERAMINE SUDAMÉRICA SA
	MANSFIELD MINERA
	RINCON MAINING PTY LIMITES
	SILEX
San Juan	ANDES CORPORACIÓN MINERA SA
	DEPROMISA SA
	VELADERO
Minerales no metálicos, industriales y rocas de aplicación	
Buenos Aires	ARENERA PUERTO MAR DEL PLATA SRL
	ARROYO SA(ARENERA ARROYO)
	BENIGNO ALONSO Y REMO DI IANNI
	CALELLO HERMANOS SA
	CANTERA LA PONDEROSA SA
	CANTERA LA VICTORIA SA
	CANTERA PIATTI SA
	CANTERA PIGÜÉ SA
	CANTERAAS PARANA SA
	CANTERAS CERRO NEGRO SA*
	CANTERAS DE EZEIZA SA

	CERAMICA CTIBOR SA
	CRUZ OMAR PAVONE SRL
	DIMADAWA SRL
	DOMINGO GONZALEZ Y CIA SA
	ESCAIG RUBEN DARIO
	F. ANZOATEGUI SRL
	GENARO Y ANDRES DE STEFANO SA
	JORGE A. TAGLIORETTE*
	LAS DOS TOSCAS SRL
	MARENGO S.A.I.C.I.F
	MINERA DEL PLATA SRL
	PALMAR SA
	PEREIRO JUAN JOSE (SALINERA UNIVERSAL)
	PIRO Y RUIZ S.C.A
	RASENTE ADALBERTO
	RASENTE SEBASTIAN
	RUBIO JOSE MARCELO
	SALINAS LA AURORA
	SILOS ARENEROS BUENOS AIRES SAC*
Córdoba	AAM SRL
	ARIDOS SA
	CALVO JOSE LUIS
	CAMARASA ROBERTO FRANCISCO
	CANTERA BLANCA SRL
	CANTERAS BLANCALEY*
	DIAZ LUCAS GERMAN
	ELECTRONORTE INGENIERIA SRL
	ESTABLECIMIENTO MINERO SOFIA SA
	FLUORITA CORDOBA SRL
	GRIGIONI JUAN LEON
	LA MARCHESINA SRL
	LLANOS RAFAEL EDMUNDO
	MARINELLI SA
	MINERA CERROS BAYOS SRL
	MINERA MONSERRAT INSUMIN SRL
	MINERMAG SRL
	MOLIENDA DE ARIDOS COSQUIN
	MINERA CERROS BAYOS SRL
	MOLIENDAS RINCON SRL
	MONCUNILL MARCELO ALBERTO

	PACIFICO SUR MINERA SRL
	PASSAMONTE COMERCIAL SA
	STRAZZI DANTE EDGARDO
	VALLS MATIAS JESUS
	ZANCHI HECTOR JULIO
Catamarca	ALVAREZ CESAR HERNAN
	BARRIONUEVO JULIO RAFAEL
	CANTERA CALABRO
	LUMIVEL
	MINERA PETREA SRL
	OLLIER JUAN ALEJANDRO
	RAMOS ADAN RICARDO
	SALADO GRECO ANTONIO IGNACIO
	YAMPA, JUAN DE DIOS
Jujuy	BELTRAN NICASIO TOMAS
	COMUNIDAD ABORIGEN ANGOSTO DEL PERCHEL
	DEMISA CONSTRUCCIONES SA*
	FIGUEROA BEATRIZ DELMIRA
	LAUREANO ALBERTO
	LOS TILIANES SA
	RIO LAVAYEN SRL
	URBANIA SRL
	YEA RIN WU
	ZARIF MARCELO HORACIO (HORMIXA)
Santa Cruz	COVASICH DIAZ JESUS EFREN
	FERCANT SRL
	FOMICRUZ SE
	PETROQUIMICA COMODORO RIVADAVIA SA
Salta	CAIMI FERNANDO ENRIQUE
	CARAPARI SA
	EL TERRAPLEN SRL
	ESCALANTE ALBERTO
	GEOMIX SRL
	HUGO ANTONIO CALLERI
	ING.MEDINA SA
	LOPEZ LUIS SOLANO
	MANUFACTURAS LOS ANDES SA
	MINERA SANTA RITA SRL
	SALONIX SRL

	SERVICIOS Y EXPL MINERA CRUZ SRL
San Juan	CALCITEC SRL
	CALERAS SAN JUAN
	CALINGASTA MINERALES SRL
	CERAS SAN JUAN SRL
	COMPAÑIA MINERA DEL PACIFICO SA
	DEPROMISA SA
	DIAZ JOSE FILOMENO
	F.G.H. SA
	ING. FRANCISCO R. FURLOTTI Y HNO SRL
	JAMESON CESAR ALEJANDRO
	LAIMA SRL
	MARFRAL SRL
	MARTIN DANIEL HECTOR
	MINERA DEL OESTE SRL
	MINERA TEA SAMICAF
	NATURAL STONES SA
	ONTIVERO MIGUEL ANGEL
	RIVAROSSA HNOS SRL
	TRANSPORTE DOÑA PETRONA SA
	VERA JUSTO HERNAN
VICENTE ALBORS SA	
VILLAFAÑE PAULINO NICACIO	

*135 empresas /175 proyectos mineros/*Empresas con operaciones en más de una de las provincias incluidas en el estudio*

11.4 Anexo estructura de la muestra encuesta (2022)

Provincias Sitios Mineros		
Empresas por provincia	Muestra	Censo Minero 2017
Catamarca	16	97
Salta	21	69
Jujuy	16	78
San Juan	27	81
Santa Cruz	10	12
Córdoba	26	220
Buenos Aires	30	153
Otra (Río Negro y Entre Ríos)	2	-
Total	135*	710

*10 empresas con sitios en más de una provincia

Tamaño de la empresa (cantidad de empleados/as)					
		Según Censo Minero 2017	Muestra		Censo Minero 2017
↓	1 a 4		25 (19%)		267 (35%)
	5 a 9	38%	26 (19%)	54%	147 (19%)
	10 a 19		19 (14%)		128 (16%)
	20 a 50	29%	20 (15%)	32%	123 (16%)
↑	51 a 100		10 (7%)		53 (7%)
	101 a 200	33%	13 (10%)	14%	24 (3%)
	201 o más		22 (16%)		30 (4%)
Total			135		772

Total empleo directo			
	Muestra	SIACAM 2022 Provincias estudio	SIACAM 2022 Provincias estudio
Mujeres	~1807 (13,4%)	2944 (9,9%)	10,2 (10,2%)
Varones	~11693 (86,6%)	26694 (90,1%)	89,8 (89,8%)
Total de personas empleadas	174587	29638	37078

Tipo de mineral			
		Muestra	SIACAM 2022
↑	Metálicos	24 (18%)	83 (12%)
	No metálicos, industriales y rocas	111 (82%)	638 (88%)
Total		135	721

*Total empresas Mineras registradas al 2022: 721 (SIACAM agosto 2022 total país)

Categoría de la mina (Marco Minero Argentino)		
		Casos
Primera	Pertencen al estado. Cuatro categorías que incluyen a sustancias metalíferas y piedras preciosas	60 (44%)
Segunda	Se conceden al dueño y de aprovechamiento común. Cinco categorías que incluyen arenas metalíferas	17 (13%)
Tercera	Pertencen al propietario. Materiales de construcción y ornamento.	58 (43%)
Total		135

Etapa de los proyectos mineros		
	Casos	Proyectos
Prefactibilidad/exploración	15	22
Factibilizada/en construcción	6	6
Explotación/extracción/producción	120	22
Total (135 empresas/176 proyectos mineros)	135	176

Tipo de empresa	
	Casos
Privada	132
Pública (YMAD, Catamarca/FOMICRUZ SE, Sanya Cruz)	2
Mixta (Minera Exar, Jujuy)	1
Total	135

*Total de empresas públicas: 5 (SIACAM 2022)



Ministerio de Economía
Argentina

Secretaría de Minería