

INFORME 2023 WIM ARGENTINA

GESTIÓN E IMPACTOS PARA UNA MAYOR
PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA
INDUSTRIA MINERA



**INFORME REALIZADO POR LA ALIANZA ESTRATÉGICA:
CYNTHIA GIOLITO (1)
SILVANA MONDINO (2)**

NOVIEMBRE 2023

**TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS. BAJO LAS SANCIONES ESTABLECIDAS EN LAS LEYES,
QUEDA PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN, SIN AUTORIZACIÓN ESCRITA DE WIM ARGENTINA.**

**AGRADECEMOS A LAS AUTORIDADES DE WIM ARGENTINA, ASÍ COMO TAMBIÉN A TODAS LAS
PERSONAS QUE PARTICIPARON CON SUS APORTES DURANTE LA ELABORACIÓN DE ESTE
INFORME.**

(1) Cynthia Giolito | Directora CG Impacto Social

Especialista en inversión social privada y sustentabilidad desde hace 15 años. Licenciada en Organización y Gestión Educativa. Egresada del Programa Ejecutivo de RSE y Sustentabilidad (UDES), Diplomada en Inversión Social Privada (Tecnológico de Monterrey), y Diploma de Formación en Política Educativa (UTDT-GDFE). Doce años de labor a cargo de áreas de Sustentabilidad de Telecom y de Ciudadanía Corporativa en Samsung. Logros en diseño de estrategia, estándar GRI, Reporte de Sustentabilidad, inversión social, innovación. Fundadora de la agencia de impacto social en 2019, con clientes de alcance nacional y regional. Obtuvo diversos reconocimientos en la temática. Hoy además es la coordinadora del programa de capacitación ejecutiva de sustentabilidad e impacto desarrollado por la Universidad de San Andrés.

(2) Silvana Mondino | Directora Be! Business Equality

Consultora Senior en Estrategias y Planes de Acción género y diversidad en Argentina y Latinoamérica en Organizaciones y Empresas. Consultora Experta ONU Mujeres Argentina y BID Invest. Consultora Programa Cooperación Regional para la Gestión Sustentable de los Recursos Mineros en los Países Andinos - Agenda 2030 - MinSus - GIZ. Docente universitaria en grado y posgrado. Con estudios de Doctorado en Ciencia Política. (EPyG-UNSAM). Magíster en Administración Pública. (FCE-UBA). Licenciada en Administración y Gestión Empresarial. (EEyN-UNSAM) LA T38° F°248 CPCECABA Coach Ontológico Profesional (Escuela Argentina de PNL y Coaching - ICF). Programa de Bienestar Organizacional (UCEMA). Programa ejecutivo de Design Thinking (UCEMA). Especialista en Género y Derechos Humanos Dirección Nacional de Formación en DD. HH. de la Secretaría de Derechos Humanos de la Nación - Argentina.

TRES AÑOS DE WIM ARGENTINA

“Me siento profundamente orgullosa del camino que hemos recorrido y de los logros que hemos alcanzado con el esfuerzo de cada colaborador y empresa miembro. En estos años el crecimiento ha sido evidente, tanto en términos de número de participantes como en la consolidación de nuestro lugar en la industria.

Hemos presenciado el empoderamiento y la valentía de las mujeres de nuestro país al enfrentar los duros retos que se fueron presentando en el camino, y hemos sabido romper barreras para ser reconocidas en un ámbito tradicionalmente dominado por hombres.

Hoy, la contribución y dedicación de todas estas mujeres son un testimonio vivo de que es posible cambiar las cosas y crecer en conjunto como un sector productivo cada vez más cercano a la sociedad.

Hacia adelante, gestionar y accionar para facilitar el desarrollo de mujeres y minorías seguirá siendo la misión principal. Es fundamental destacar que el camino que hemos emprendido no sólo es recorrido por mujeres. Para este largo trayecto que nos queda por delante, es imprescindible la participación de mujeres y hombres en unidad, trabajando al unísono, complementando, desafiando y compartiendo lo mejor de cada uno.

En cada paso que damos, reafirmamos nuestro compromiso de promover la igualdad de género, fomentar espacios de escucha activa y generar oportunidades para que las mujeres puedan destacarse en sus carreras profesionales. Creemos firmemente en el potencial y el talento de cada uno de nuestros miembros y seguiremos trabajando arduamente para asegurarnos de que sus voces sean escuchadas y sus contribuciones valoradas. Porque cada paso que damos hacia la igualdad de género en la industria minera es un paso hacia un futuro más equitativo y próspero para todos los integrantes de esta noble actividad. Miremos hacia adelante, unidos en nuestra misión de transformar la industria minera y convertirla en un lugar inclusivo y diverso.”



MERCEDES RODRIGUEZ
DIRECTORA EJECUTIVA
WOMEN IN MINING ARGENTINA

PRESENTACIÓN

Este Informe de Impacto de **Women in Mining (WIM) Argentina** sintetiza el recorrido entre los años 2020 y 2023, con el propósito de visibilizar el aporte realizado a la industria minera de cara a una industria más equitativa y con igualdad de oportunidades, en interacción con las empresas, el Estado, la sociedad civil y la comunidad en su conjunto.

Se trata de un ejercicio de evaluación y observación con el sentido de identificar los aprendizajes alcanzados en la tarea de destacar la presencia de la mujer en el desarrollo minero argentino y comunicar los impactos relacionados con el acceso, la participación, el bienestar y la permanencia de mujeres en la minería.

De esta manera, las acciones que lleva adelante WIM Argentina pueden enmarcarse en tres líneas estratégicas: **Impactar, Promover y Transformar**. La organización comunica sus avances, en unión con su red de empresas miembro y aliados, desde la sensibilización, la formación, la articulación y la incidencia en la política pública, con miras a hacer crecer los esfuerzos en torno al desarrollo de la industria con igualdad de oportunidades.

La equidad de género en el sector minero no es solo una cuestión ética, de justicia y de derechos humanos, si no igualmente una cuestión de negocios más sostenibles. Si bien se han observado iniciativas y agendas que dialogan con estos principios, este compromiso requerirá de un trabajo continuo y una articulación de quienes forman parte de la industria extractiva y minera en general.

“

“WIM Argentina construye impacto en unión con la comunidad, con el fin de desarrollar enfoques, procesos y prácticas para ampliar las oportunidades de bienestar y crecimiento de la mujer en la minería. Women in Mining Argentina es una organización que contribuye al desarrollo de la industria minera y fortalece la participación de la mujer.”

”

EQUIPO WIM ARGENTINA

COMISIÓN DIRECTIVA

PRESIDENTA. MARIA EUGENIA SAMPALIONE. *NEWMONT ARGENTINA.*
VICEPRESIDENTA 1°. GABRIELA URIBURU. *PROYECTO MARA..*
VICEPRESIDENTA 2°. SILVIA RODRIGUEZ. *TAMAR MINING SA.*

INTEGRANTES

AMALIA SAENZ. *LAKE RESOURCES LN.*
 AYELEN BIURRUN. *ABRASIVER RESOURCE CORP.*
 BEATRIZ MABEL DIAZ. *LIVENT.*
 BELEN GABIN. *MINERA SANTA CRUZ.*
 CONSTANZA CINTIONI OVEJERO. *ERAMINE.*
 DIEGO CALONJE. *RIO TINTO.*
 FERNANDA FRAGA. *LITHIUM AMERICAS CORP. (PROYECTO PASTOS GRANDES SA).*
 GABRIELA MACEIRA. *PAN AMERICAN SILVER*
 JIMENA DEL VALLE DANERI. *FORTESCUE METALS GROUP.*
 LAURA DEL VALLE HERNANDEZ. *VELADERO.*
 LORENA DANIELA MARCELA LUNA. *ESTELAR RESOURCES SA – CERRO MORO.*
 MARIA DANIELA CASTRO. *MINAS ARGENTINAS SA.*
 MARIA NOE ROMAN. *CERRO VANGUARDIA.*
 MARIANELA CABEZAS. *ERAMINE.*
 MARIEL SURANITI. *GOLDEN MINING.*
 MONICA FERNANDEZ. *MANSFIELD MINERA SA.*
 NATALIA GIMENEZ. *MINERA EXAR.*
 NATALIA ROJO. *GANFENG LITHIUM.*
 PAULA CORDOVA. *LIVENT.*
 SOFIA MONACO. *MINERA EXAR.*
 VERONICA CUNTO. *PROYECTO JOSEMARIA.*
 VERONICA NOHARA. *MINERA DON NICOLAS.*
 VERONICA MORANO. *GLENCORE PACHON..*
 AGUSTINA MENDEZ. *SSR MINING SA.*
 SONIA DELGADO. *GOLDEN MINING.*
 MARIA FERNANDA DIEZ. *LITHIUM AMERICAS CORP.*
 JIMENA GARCIA BES. *HANAQ GROUP.*
 LUCIANO BERENSTEIN. *ALBEMARLE ARGENTINA.*
 CRISTINA SMITH. *FIRST QUANTUM MINERALS, LTD.*

COMITÉ ASESOR WIM ARGENTINA

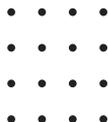
DIRECTORA. MARITA AHUMADA. *CAMARA MINERA DE MENDOZA.*

INTEGRANTES

ALEJANDRA CARDONA. *CAEM.*
 ALEJANDRA JEREZ. *CONSULTORA PSICOLOGIA LABORAL CON PERSPECTIVA DE GENERO.*
 GLADYS QUIROGA. *COFEMIN.*
 ANA GIL BARBERA. *ASAP CONSULTORES SA.*
 KARINA VIÑAS. *CINEG.*
 LAURA ROPOLO. *CONSULTORA MINERIA, FINANZAS Y SUSTENTABILIDAD.*
 NORA FIORINI. *TRADUCTORA PUBLICA.*
 SELVA AQUILANO. *DESPACHANTE DE ADUANA – AGENTE DE TRANSPORTE ADUANERO.*
 SELVA GRACIELA MARTINEZ. *CENTRO DE INVESTIGACION UNSJ.*
 SOLANGE GRANDJEAN. *CONSULTORA ESTUDIOS INTERDISCIPLINARIOS DE GENERO.*
 TAY SUCH. *GEOLOGA.*
 ANA MARIA RUBINSTEIN. *AUSENCO*
 MARIANA CARRANZA. *MININGIDEAS*

DIRECCIÓN WIM ARGENTINA

DIRECTORA GENERAL. CELESTE GONZALEZ.
DIRECTORA EJECUTIVA. MERCEDES RODRIGUEZ.
COMUNICACION. JIMENA BARRY.



EMPRESAS MIEMBRO



ANÁLISIS DEL CONTEXTO Y LA INDUSTRIA

“La industria minera a gran escala se enfrenta a cambios estructurales fundamentales, derivados de los rápidos avances tecnológicos, el aumento de la demanda de minerales y metales para impulsar la transición hacia economías bajas en emisiones de carbono y la creciente presión de los inversores y el escrutinio de la sociedad civil para que los minerales, a lo largo de las cadenas de suministro, sean extraídos, refinados, procesados y comercializados de forma más responsable y equitativa, con el menor impacto negativo posible en los territorios mineros”*.

No obstante, de cara a la participación de las personas en ella, cabe destacar que aún se observan brechas de género en el acceso, la participación y la permanencia de las mujeres al interior de las empresas mineras: ellas tan solo ocupan algo más del 10% de los puestos laborales. Impulsadas por diversos factores, estas brechas de género pueden encontrar sus orígenes en factores estructurales de larga data, cuestiones sociales, sesgos y estereotipos asignados a los géneros y, desde ya, cuestiones derivadas de los desafíos a la hora de conciliar la vida de las personas de cara a tareas domésticas y de cuidado. De allí la crucial importancia del aporte estratégico de WIM Argentina promoviendo una real transformación de la industria minera.



Para qué más mujeres en la industria

La industria minera históricamente se ha comportado, y se comporta, como un sector altamente masculinizado. Si bien durante los últimos años, tanto a nivel mundial como a nivel país, se ha avanzado en estrategias en materia de género y diversidad promoviendo un progreso significativo; aún se observan brechas de género en ella. Brechas impulsadas por diversos factores, entre los cuales pueden mencionarse: factores estructurales culturales e históricos, crisis, expectativas sobre roles sociales y estereotipos sobre presentes aún hoy en la sociedad, ausencias de políticas de gestión del talento con perspectiva de género como así también, de Planes Estratégicos Organizacionales que acorten la brecha de implementación de dichas acciones, las dificultades a la hora de conciliar la vida laboral, personal y de los cuidados, etc.

Promover la equidad, la diversidad y la inclusión resulta fundamental a la hora de sortear estos desafíos y están correlacionados directamente con la conformación y la mejora organizacional de cara a la construcción de un futuro sostenible. Claramente dado que menores tasas de participación de las mujeres en el mercado laboral formal se traducen en menores oportunidades de desarrollo, de inserción dentro del sistema productivo formal; impactando en su capacidad de obtener ingresos y disminuyendo su autonomía económica, entre otras cuestiones.

* Análisis de género en el empleo y competencias en el sector minero a gran escala en Argentina. S. Mondino y C. Muñoz, GIZ, 2023.

De esta manera, llevar adelante acciones que tiendan a eliminar estas brechas y desequilibrios, desde ya, se enmarca en el cumplimiento y debida diligencia de los derechos humanos; Tratados y Convenciones internacionales; normativas y estándares tanto internacionales como nacionales; llevando a la empresa a un nivel superior dentro de la industria. Por otro lado, empresas más diversas y con ambientes de trabajo más equitativos promueven espacios con mayor satisfacción de las personas que forman parte de ellos, impulsando su permanencia y fidelización en la empresa y potenciando su marca empleadora (McCallaghan, Jackson y Heynes, 2019). Promoviendo, además, mayores niveles de creatividad e innovación (Lorenzo et al., 2017).

Además, cuando las empresas implementan una cultura organizacional basada en políticas inclusivas, la probabilidad estimada de lograr mayor rentabilidad y productividad asciende al 63%, la capacidad de atraer y fidelizar el talento se eleva en un 60% y la creatividad, innovación y apertura se incrementa en un 59% (OIT, 2018). Por otro lado, la reputación de la empresa se acrecienta en un 58%, (OIT, 2018). En relación con el impacto en la cadena de valor, las empresas que incorporan la equidad y la inclusión lograrían una rentabilidad de hasta un 133% (IFC, 2015).



Presencia global de Women in Mining

International Women in Mining (IWIM) es una organización internacional dirigida por personas voluntarias, comprometidas con el avance de las mujeres en el sector minero. IWIM representa la voz global de la mujer en la minería y apoya a sus miembros en relación con la diversidad de género y la inclusión dentro de la industria minera.

Desde 2007, IWIM ha influido en el progreso de una agenda global para las mujeres de la minería y distintas asociaciones o segmentos productivos afines. Así se ha consolidado como la comunidad de mujeres más grande y representativa de la minería en todo el mundo con más de 10.000 personas en más de 100 países.

* Análisis de género en el empleo y competencias en el sector minero a gran escala en Argentina. S. Mondino y C. Muñoz, GIZ, 2023.

WIM Argentina

WIM Argentina es una organización sin fines de lucro que, desde hace 3 años, nuclea y respalda a la mujer minera, trabajando con un claro propósito de fortalecer y conectar a la industria minera argentina y global, mediante estrategias y acciones colaborativas, motivada por el propósito de aportar a una mejor minería, con más mujeres trabajando y formando parte de la toma de decisiones en el sector. WIM Argentina es la representación de International Women in Mining en el país, y es referente en la promoción de la mujer como una de las principales fuerzas de desarrollo en la minería de la nueva década; reforzando su propósito originado en FUNDAMIN (Fundación para el Desarrollo de la Minería Argentina).

La organización se compone de una red de 42 empresas miembro, incluyendo empresas mineras a gran escala, minería artesanal y empresas participantes de la cadena de valor. Se nutre de la alianza y participación de sus representantes, promoviendo un verdadero diálogo al interior de las organizaciones, generando impacto y acompañando su desarrollo; cómo así también, generando incidencia con alianzas multisectoriales. Claro está que, a mayor número de empresas miembros, mayor su impacto e incidencia en la industria minera e industrias vinculadas; acompañando y acelerando la transformación de la industria minera en un sector diverso, igualitario y cada vez más competitivo; actuando como canal para el desarrollo de acciones y políticas que impulsan la equidad e igualdad de oportunidades para la mujer en la industria minera, llegando a una comunidad de más de 7.500 personas conectadas

— “

WIM Argentina es la voz y el apoyo a la diversidad de género y la inclusión de la mujer dentro de del sector minero. En el cual, día a día respalda a la mujer para que pueda insertarse al mundo de la minería y sobre todo, romper barreras

— ”

— “

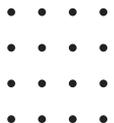
Es la organización que sí puede concretar los cambios culturales en las empresas mineras, que tanto estábamos necesitando las mujeres, para alcanzar el desarrollo profesional que buscamos dentro de la industria.

— ”

— “

Una organización que acompaña la evolución de la industria minera proponiendo e impulsando iniciativas y estudios, a partir de los cuales el potencial de las mujeres en la industria logre desplegarse en su máximo nivel y así contribuir a un mejor y sostenible sector productivo genuino”

— ”



Los principios que guían a WIM Argentina son:



Promover el diálogo constante y brindar análisis y soluciones en pos del desarrollo minero.



Construir una imagen transparente sin identificaciones parciales, basada en el rigor científico y validada por los distintos sectores sociales.



Generar consensos y una fluida dinámica de grupo al accionar en nombre de WIM y en pos de todas las mujeres mineras.



Mantener la autonomía institucional.



Profundizar el diálogo y generar estrategias entre mujeres del sector y otras industrias, como así también con hombres que quieran adherirse a los objetivos de WIM.



Respetar la diversidad de opiniones.

Los objetivos de WIM Argentina son:



Generar encuentros entre mujeres y delinear políticas de acción común.



Articular y alinear posiciones entre las mujeres de la industria y otros sectores.



Contribuir al intercambio de conocimiento y la generación de espacios de reflexión y diálogo.



Colaborar con la difusión de información validada por la comunidad científica.



Fortalecer la identidad y liderazgo de la mujer en el ámbito laboral



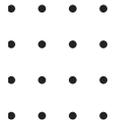
Abrir nuevos espacios a la mujer en la industria minera.



Crear una red con otras instituciones para contribuir a asegurar y mejorar la calidad de vida de las mujeres en el ambiente laboral de la actividad minera.



Convertir a WIM en un referente nacional



— “ —

WIM Argentina es la voz de las mujeres en el ámbito minero, desde la minería artesanal como a las empresas globales en gran escala, es organización sin fines de lucro, sumate a ser parte desde tu lugar de residencia. Todas somos WIM.

— ” —

— “ —

Dada las acciones que la WIM viene realizando considero una institución muy comprometida con las mujeres en la industria.

— ” —

Dichos objetivos, en coherencia con los principios de WIM Argentina, generan acciones estratégicas y aprendizajes de cara al futuro, con el propósito de:

IMPACTAR

- Hacer de la minería una industria exitosa y competitiva, a través de la diversidad y la igualdad de género e inclusión.
- Producir información de calidad, identificando brechas de género.
- Analizar posibles causas de esa brecha, con conocimiento e investigación, con el propósito de generar acciones que tiendan a eliminarlas..
- Impactar en el desarrollo de la industria, con estrategias que ubiquen a las personas en el centro

PROMOVER

- Visibilizar y promover buenas prácticas, con divulgación y toma de conciencia dentro de la industria y en industrias similares.
- Generar aprendizajes individuales y colectivos en torno a la participación de la mujer en la industria minera.
- Motivar a más empresas y organizaciones con el compromiso de co-crear una industria minera más equitativa y con igualdad de género.

TRANSFORMAR

- Acompañar a empresas y organizaciones en la transformación organizacional, con el objetivo de desarrollar ámbitos laborales más respetuosos, equitativos y con igualdad de oportunidades.
- Promover la atracción, el acceso, la participación, el desarrollo y la permanencia de las mujeres en la industria minera.
- Construir relaciones sostenibles y duraderas con actores públicos y privados relevantes para la industria.

— “ —
Excelente el trabajo que viene haciendo WIM Argentina! Que importante tener una organización en donde la mujer sea escuchada y sobre todo valorando el rol importante que cumple la mujer; cualquier ámbito que fuera. Pero sobre todo, brindando igualdad de oportunidades.

— ” —

— “ —

Es la mejor organización con que podemos contar actualmente, siempre generan iniciativas muy diversas, para que nosotras logremos empoderarnos y trascender cualquier limitación dentro del sector minero

— ” —



INICIATIVAS 2023

INICIATIVA



“CERREMOS LA BRECHA.”

En marzo, a propósito del Mes de la Mujer, WIM Argentina lanzó esta campaña 8M en articulación con múltiples aliados para destacar la importancia de acortar distancias respecto de la participación femenina en la industria.

RESULTADOS E IMPACTOS



El objetivo fue concientizar a las empresas y organismos vinculados a la minería sobre la necesidad de incorporar más mujeres y el impacto que genera esta inclusión en la cadena de desarrollo minero. Las distintas acciones realizadas buscaron tener una línea unificada para que todos los miembros de WIM puedan unir esfuerzos en la concientización y promoción de la causa. Desde una impronta federal, con la intención de reconocer la actualidad que atraviesa la mujer en cada región minera del país, la organización desplegó distintas iniciativas para conmemorar el Mes de la Mujer, para seguir replicando a lo largo del año.

La campaña, que unió a organizaciones emblemáticas de la minería argentina, se materializó en 26 iniciativas llevadas a cabo en 12 provincias del país. A lo largo y a lo ancho de Argentina, desde Jujuy hasta Santa Cruz, las actividades fueron organizadas junto a empresas mineras de esas localidades, compañías proveedoras de productos y servicios, las carteras mineras provinciales e instituciones de alcance nacional. (provincias que avanzaron con “Cerremos la brecha”: Catamarca, Mendoza, San Juan, Jujuy, Neuquén, Santa Cruz, La Pamapa, Salta, La Rioja y San Luis.

PROPÓSITO



La brecha de género en la actividad minera argentina es una realidad que, lamentablemente, aún persiste. Es por eso que WIM Argentina se enfocó en poner en marcha distintas acciones vinculadas en la que se puso en relieve la situación femenina en este sector y se intercambiaron distintas estrategias para promover su inserción y permanencia en la actividad.

En tal sentido, WIM Argentina promovió el cumplimiento de los principios de empoderamiento de las Mujeres de ONU Mujeres y Pacto Global; como así también, de los ODS 5, 8 y 10.

INICIATIVAS 2023

INICIATIVA



WIM ARGENTINA ESTUVO PRESENTE EN ARMINERA 2023

Donde fue partícipe de una serie de propuestas audiovisuales que capturaron la esencia y el impacto de las mujeres mineras en las provincias de Santa Cruz y San Juan. Estos cortometrajes, emocionantes y conmovedores, destacaron la labor de mujeres que desafiaron los estereotipos y se animaron a lanzarse profesionalmente en la minería, contribuyendo a que sus pares puedan tomar ese ejemplo y apostar por un futuro en el sector minero.

RESULTADOS E IMPACTOS



Durante la celebración de Arminera 2023, se llevaron a cabo importantes acuerdos de colaboración apuntados a profundizar el federalismo, la inclusión y la igualdad de oportunidades en el campo minero. WIM Argentina cerró alianzas con la Cámara Minera de Santa Cruz y también con la Cámara Empresaria y Minera de Córdoba, con puntos clave como:

- Desarrollo de estrategias y acciones para fomentar la empleabilidad y la permanencia de las mujeres en la industria minera.
- Realización de diagnósticos para evaluar los niveles de avance en materia de equidad de género.
- Visibilización de buenas prácticas identificadas que puedan servir como inspiración para otras organizaciones.
- Trabajo integrado con los actores de la industria minera para el desarrollo e implementación voluntaria de políticas públicas.
- Sensibilización en temas de género y prevención de violencias contra las mujeres y diversidades.
- Implementación de medidas de apoyo técnico y capacitaciones para fomentar la profesionalización de las mujeres en la industria minera y reducir las brechas laborales existentes.
- Promoción de acciones de cooperación directa entre las instituciones y terceros en áreas como docencia, investigación, práctica profesional y extensión comunitaria.

PROPÓSITO



Durante Arminera, se destacó el encuentro coorganizado entre WIM Argentina, CAEM y Josemaría, donde se ahondó en los nuevos talentos que impulsan a la industria y los distintos perfiles que demanda el sector, con una reflexión posterior sobre procesos de cambio cultural. *"A medida que continuamos desafiando las barreras existentes, nos acercamos cada vez más a un futuro minero más equitativo, diverso y próspero."*

En tal sentido, WIM Argentina promovió el cumplimiento de los principios de empoderamiento de las Mujeres de ONU Mujeres y Pacto Global; así como también, de los ODS 5, 8, 10 y 17.

INICIATIVAS 2023

INICIATIVA



VI PROGRAMA DE MENTORING - II EDICIÓN INTERNACIONAL COORDINADO POR WIM PERÚ CON LA PARTICIPACIÓN DE WIM ARGENTINA.

RESULTADOS E IMPACTOS



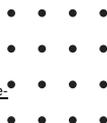
Ocho participantes de empresas mineras intercambiaron experiencias y adquirieron mayores habilidades para su desarrollo y liderazgo en la industria. Las mentees recibieron orientación individualizada por parte de las mentoras del programa, quienes transmitieron sus conocimientos y experiencias adquiridas para dotar de nuevas herramientas laborales y profesionales a las participantes.

PROPÓSITO



Fortalecer y generar red, potenciando a las mujeres que forman parte de la industria.

“Esta interacción directa y la construcción de redes profesionales fortalecen a la comunidad de mujeres mineras y generan conciencia sobre temas que ayudan a desarrollar nuestro potencial en el sector”, destacó Mercedes Rodríguez, directora ejecutiva de Women in Mining Argentina.



INICIATIVAS 2023

INICIATIVA



MINERÍA Y GÉNERO EN ARGENTINA Y AMÉRICA LATINA.

En mayo se llevó a cabo este encuentro organizado por el Ministerio de Economía de Argentina, la Secretaría de Minería y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

RESULTADOS E IMPACTOS

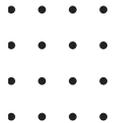


El evento se trabajó a partir del “Informe de empleo minero en Argentina”, elaborado en diciembre de 2022 por la Dirección de Transparencia e Información Minera. Este informe reveló datos cruciales de la realidad de mujeres y minorías en el sector, como que sólo el 20% de las empresas del rubro emplea a mujeres y diversidades, y que únicamente el 9% de las empresas cuenta con mujeres y LGBTI+ ocupando puestos de liderazgo. Sin embargo, se destacó que cuando las mujeres y diversidades ocupan roles de decisión, se generan políticas transformadoras y se mejora el ecosistema institucional.

PROPÓSITO



El encuentro también ahondó en la importancia de relevar datos con perspectiva de género como base para diseñar estrategias de desarrollo económico. Se propuso revisar los procesos existentes y realizar un diagnóstico afín a esta temática, analizar la conformación de los equipos de trabajo y su formación en género, revisar experiencias análogas y trabajar en la capacitación de los equipos profesionales. *“El sector minero favorece así la implementación de políticas de género y diversidad.”*



INICIATIVAS 2023

INICIATIVA



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER EN LA MINERÍA - 15J

Se trata de una iniciativa promovida por International Women in Mining (IWIM).

RESULTADOS E IMPACTOS



Realizado el 15 de junio de manera simultánea en diversos países, el evento organizado a nivel local por WIM Argentina buscó reafirmar la creencia de que “la equidad en la minería es responsabilidad de todos”, destacando cómo la inclusión de género puede ser uno de los mayores activos para garantizar su sostenibilidad a largo plazo. La celebración tuvo como objetivo empoderar aún más a las mujeres para que compartan su pasión por la industria minera, a la par de conmemorar los logros alcanzados en materia de inclusión y género hasta la fecha. El evento virtual incluyó la presentación de los resultados de la **“Encuesta de Cuidados 2023”**.

PROPÓSITO



Durante el evento, expertos nacionales e internacionales compartieron su experiencia en relación a políticas de integración, cuidado y equidad. *“El Día Internacional de la Mujer en la Minería es una oportunidad para reconocer y fortalecer el papel de las mujeres en la industria minera, fomentando un entorno inclusivo y equitativo para todos los trabajadores del sector.”*



INICIATIVAS 2023

INICIATIVA



ENCUESTA DE CUIDADOS 2023

WIM Argentina lanzó la primera Encuesta de Cuidados 2023 a empresas y mujeres de la minería, y presentó sus resultados en junio de este año.

RESULTADOS E IMPACTOS



19 empresas mineras de 5 provincias completaron la encuesta quienes dieron cuenta de qué políticas y programas de inclusión poseen. El 68% manifestó que cuenta con políticas de inclusión.

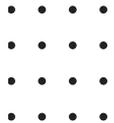
310 mujeres empleadas en la industria (un 8% de las mujeres mineras argentinas) sumaron sus respuestas que trabajan en 10 diferentes provincias, con gran diversidad de roles, niveles educativos (65% con nivel universitario completo o superior), edades (63% entre 30 y 45 años).

De las mujeres encuestadas, se destaca la creciente incorporación de mujeres en los últimos 6 años (64% con menos de 5 años de permanencia en la industria).

PROPÓSITO



Se analizaron roles, motivos de bienestar/malestar, permanencia o alejamiento, a partir de las respuestas obtenidas. Las cifras y el análisis de la Encuesta se transforma en un insumo invaluable para orientar políticas, programas y acciones en equidad y transformación organizacional, al tiempo que brinda una guía para la política pública.



INICIATIVAS 2023

INICIATIVA



WIM ARGENTINA PRESENTÓ LA GUÍA DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE VIOLENCIAS POR RAZONES DE GÉNERO

WIM Argentina lanzó una herramienta destinada a combatir la violencia de género en empresas e instituciones relacionadas con la industria. Esta guía cuenta con el apoyo técnico de la Unidad Asesora de Políticas de la Secretaría de Minería de la Nación, trabajando articuladamente con WIM Argentina para potenciar el camino hacia la igualdad y equidad de género en la minería

RESULTADOS E IMPACTOS



"La industria avanza en el camino a instrumentar protocolos y acciones que atacan de forma directa muchos de los problemas estructurales que arrastramos como sector. Uno de ellos es la disparidad de género, todavía visible en los equipos de trabajo." La Guía es una herramienta destinada a fortalecer las acciones que buscan prevenir y tratar la violencia de género en el sector minero, para sensibilizar al interior de las empresas, en todas sus áreas y roles.

La guía se ha diseñado con gran atención a los detalles, considerando las diversas condiciones geográficas, culturales y sociales en las que se desarrollan las actividades mineras. Además, se establece como un modelo para asegurar la correcta aplicación de los protocolos y el cumplimiento de la debida diligencia, fundamentales en la gestión de recursos humanos, comunicación y responsabilidad social empresaria.

PROPÓSITO



"La implementación de esta guía constituye una herramienta que acerca a la realización de dichos objetivos, mientras que materializa el esfuerzo por crear entornos sanos para las mineras que se desempeñan o buscan desempeñarse en esta actividad".



WIM Argentina y Secretaría de Minería lanzan guía de prevención de la violencia
 La cartera minera nacional y Women in Mining Argentina lanzaron el pasado 3 de septiembre una herramienta destinada a combatir la violencia de...

INICIATIVAS 2023

INICIATIVA



TOLERANCIA CERO A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN MARA

La operación minera MARA, resultante de la integración entre Agua Rica y Alumbraera y recientemente adquirida en su totalidad por Glencore, ha dado un paso significativo en la promoción de la igualdad de género y los derechos humanos vinculados a su proyecto, uno de los más significativos en el sector del cobre de Argentina.

La compañía ha adherido formalmente a la *“Campaña de Tolerancia Cero a la Violencia contra las Mujeres”*, una iniciativa promovida por la Secretaría de Industria y Desarrollo Productivo del Ministerio de Economía de la Nación.

RESULTADOS E IMPACTOS



La implementación de esta iniciativa se alinea con la Agenda de Géneros, Diversidades e Inclusión” que MARA comenzó en marzo de 2022, implementando en la empresa el “Programa de Buenas Prácticas para la Equidad de Género”. Durante el último año y medio, la compañía ha llevado a cabo talleres sobre inclusión con enfoque en los derechos humanos, promoviendo el diálogo genuino y el análisis de los roles y estereotipos que habitan el ámbito laboral, fomentando a su vez la aparición de nuevos liderazgos femeninos en la minería.

PROPÓSITO



Esta iniciativa de MARA también ha incluido la creación del Comité de Géneros, Diversidad e Inclusión, y ha recibido el asesoramiento de WIM Argentina para tales fines.

MEDIR EL APORTE DE WIM ARGENTINA: INDICADORES DE IMPACTO

Para determinar el progreso de las actividades de WIM Argentina, atento a los propósitos que persigue, a continuación, se presentan las áreas de impacto seleccionadas para el análisis y posterior medición del progreso tanto a mediano como a largo plazo.

Para este desarrollo, se ha trabajado con una metodología de evaluación retrospectiva, que reflexiona sobre los logros desde las primeras acciones de WIM Argentina en 2020 hasta 2023. Cabe destacar que las áreas de impacto identificadas tienen estrecha relación con las dimensiones de la política de equidad de género en la industria minera argentina, áreas citadas por la Secretaría de Minería de la Nación y el BID (Equidad de género en la industria minera argentina: datos para la acción. Ministerio de Economía Argentina, Secretaría de Minería. Con el apoyo del BID. 2022). La metodología utilizada, además, fue enriquecida, por una parte, por los resultados recogidos mediante una encuesta de percepciones respondida por 75 personas que forman parte directa y/o indirecta de la industria. Por último, el análisis contempló los emergentes de entrevistas en profundidad realizadas a personas referentes de la industria.

Cabe destacar que el aporte que realiza WIM Argentina da cumplimiento tanto a los Objetivos de Desarrollo Sostenible – Agenda 2030 – así como también a los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres – BID – OIT –Pacto Global). Cada área de impacto se presenta con su correspondiente respaldo en cada uno de estos compromisos.

Promoción, impacto y transformación, con más mujeres en la minería, un ambiente amigable y mayor incidencia en la política pública, constituyen el sentido final de la evaluación. Este Informe seleccionó seis áreas de impacto y analizó, para cada una, el impacto deseado y/o alcanzado por las iniciativas y productos generados por WIM Argentina junto a su red de miembros y aliados.

Como principal insumo para lograr el impacto deseado, WIM Argentina avanza hoy con un equipo de trabajo conformado por:

- Red actual de 42 empresas, con un aumento de 131% desde el año anterior
- Comisión directiva compuesta por 31 representantes de la industria
- Comité asesor de 12 integrantes
- Dirección de WIM Argentina (general, ejecutiva, comunicación)

“
 Considero que es un espacio de alto valor y potencial, que esta siendo excelentemente direccionado por quienes conforman la mesa principal.

“
 No dejan de sorprenderme. Su avance permanente y el valor y sabiduría con el que van conquistando espacios y reconocimientos.

“
 Me parece una organización muy interesante que articula con múltiples actores y trabaja con seriedad. Me parece muy buena la revista y la Guía de prevención y actuación ante violencias por razones de género que se realizó con la Secretaría de Minería de la Nación.

”

”

”

”

ÁREA DE IMPACTO *

EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

1 PRINCIPIO

Preservar la igualdad de género y la equidad de oportunidades

4 PRINCIPIO

Preservar la equidad, la autonomía y la igualdad de oportunidades

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



PRODUCTO WIM ARGENTINA

WIM sigue creciendo en su red de **empresas miembro** (desde cero en 2020, 19 en 2021, 25 en 2022, hasta 42 en 2023)

Las **campañas** de 8M y 15J lograron destacar el tema en la agenda de la comunidad en 10 provincias

Un **calendario de actividades** prolífico: encuentros, eventos, capacitaciones, acuerdos, encuestas, investigaciones, políticas públicas.

Desde su inicio:

- 44 conversatorios
- 67 eventos realizados

Lanzamiento del Libro: [Mujeres de nuestra tierra, mujeres que inspiran](#)

IMPACTO DESEADO/ALCANZADO

Las **acciones logran una concientización** gradual en la industria, Estado, empresas y en las provincias, hacia una transformación organizacional y cultural

Se destaca la presencia de **referentes provinciales** ligados a WIM

Visibilización e incorporación de mujeres en posiciones de gestión y directivas (cómo podemos observar tanto en comités y con el libro lanzado)

La **comunidad WIM Argentina** en redes se amplía de +7.500 personas en 2022 a 13.500 en 2023

SUGERENCIAS PARA LA SOSTENIBILIDAD ESTRATÉGICA

Para seguir creciendo en cantidad de empresas miembro, se deben sostener y sumar nuevas **campañas de adhesión** para ampliar el ecosistema

Internalización en las empresas. Sugerimos la medición a futuro, por ejemplo, un relevamiento de cantidad de comités, redes y políticas internas de diversidad en las empresas, sus logros e impactos. Ej. generar una herramienta de encuesta o relevamiento de WIM para actividades in-company.

ÁREA DE IMPACTO *

POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN Y CUIDADOS. CORRESPONSABILIDAD Y PROMOCIÓN DE LA COPARENTALIDAD.



PRODUCTO WIM ARGENTINA

Encuesta de Cuidados realizada por WIM en 2023 (muestra de 19 empresas, 68% poseen política de cuidados)

Registro y divulgación de actividades por WIM Argentina, relacionadas con medidas de seguridad e higiene específicas, identificación de situaciones, aprendizaje por el trabajo en red.

IMPACTO DESEADO/ALCANZADO

WIM Argentina generó una clara **línea de base** a partir de la Encuesta de Cuidados que permite planificar acciones de avance

Además, realizó un gran aporte mediante la **sensibilización y visibilización** de la temática al interior de la agenda corporativa.

SUGERENCIAS PARA LA SOSTENIBILIDAD ESTRATÉGICA

Sugerimos relevar y visibilizar cantidad de empresas mineras con **políticas internas e iniciativas** implementadas en empresas (ej. lactarios, licencias, trabajo remoto, horario flexible, etc.), con el objetivo de socializar buenas prácticas promoviendo el aprendizaje organizacional.

Realizar y sostener **campañas y acciones de sensibilización y promoción** de la corresponsabilidad y la coparentalidad en la comunidad minera.

Sumar a los registros de gestión de las personas, la incorporación de una medición sobre **permanencia** de mujeres en minería, vinculado a la temática

ÁREA DE IMPACTO *

SENSIBILIZACIONES, TALLERES, CAPACITACIONES TÉCNICAS, PROFESIONALES Y OTRAS.

WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES

4
TRABAJO

Promover la educación,
la capacitación y el
desarrollo profesional
de las mujeres.

7
TRABAJO

Empoderar y difundir
los mejores prácticas
de las mujeres en
el sector minero.

OBJETIVOS
DE DESARROLLO
SOSTENIBLE

4
EDUCACIÓN
DE CALIDAD



PRODUCTO WIM ARGENTINA

Calendario de actividades WIM: **17 capacitaciones** organizadas por WIM desde su nacimiento

2.715 personas capacitadas por el Programa "Perspectiva de género y derechos humanos" in-company.

Comité asesor de WIM Argentina, conformado por profesionales de distintas materias, y heterogéneo.

41 boletines publicados para transmitir buenas prácticas

Diagnóstico continuo de WIM de necesidades y expectativas gracias a la red de empresas miembro y al ecosistema minero.

IMPACTO DESEADO/ALCANZADO

Acompañar a las empresas mineras en la incorporación de la perspectiva de género y diversidad en sus agendas corporativas.

Consolidación de WIM Argentina como referente, difundiendo sus actividades a través de las áreas de Recursos Humanos, Comunicación y Sustentabilidad a toda la dotación de las empresas

SUGERENCIAS PARA LA SOSTENIBILIDAD ESTRATÉGICA

Sostener y promover **capacitaciones** WIM Argentina in-company, acelerando la transformación organizacional

Generar un **registro** de alcance: medición de la cantidad de mujeres y varones que asistieron a los distintos espacios formativos propuestos.

Co construir de **espacios formativos**: diálogo entre los contenidos y alcance metodológico propuestos para los espacios formativos y acciones, políticas, programas, prácticas y acciones que llevan adelante las empresas

Realizar una **medición** sobre el aporte realizado por los espacios formativos, por ej. vía encuestas de satisfacción y calidad de las capacitaciones ofrecidas.

Documentar y consolidar **casos de estudio y buenas prácticas** de WIM Argentina y sus empresas miembros

Fomentar **carreras técnicas con perspectiva de género**: Plan de becas WIM Argentina de formación para mujeres 2024

ÁREA DE IMPACTO *

PREVENCIÓN Y RESPUESTA A LAS VIOLENCIAS Y ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL



CONVENIO 190 Y RECOMENDACIÓN 206

PRODUCTO WIM ARGENTINA

Lanzamiento de la **Guía de Prevención y Actuación ante Violencias por Razones de Género** por WIM Argentina con apoyo técnico del ecosistema **Equipo de género** de WIM Argentina fue creado en 2023 con el objetivo de fortalecer la aplicación de la guía para prevención y para programas de género, inclusión y liderazgo dando respuesta a las solicitudes de las empresas miembro.

Visibilización de la guía en eventos públicos y junto al Gobierno; cómo también mediante el desarrollo de actividades de sensibilización y concientización en todo el país (dado el alcance federal de WIM Argentina)

Promoción de la institucionalización de la estrategia, mediante acuerdos de adhesión de empresas y organizaciones del ecosistema minero a la Guía de Prevención y Actuación ante Violencias por Razones de Género por WIM Argentina (**6 acuerdos de adhesión firmados a la fecha de cierre de este informe**)

IMPACTO DESEADO/ALCANZADO

Dotar a la industria y su ecosistema de una Guía de Prevención y Actuación ante Violencias por Razones de Género, como el principal aporte para la promoción de ámbitos laborales libres de acoso y todo tipo de violencias por razones de género.

Presentar y visibilizar la Guía e Prevención y Actuación ante Violencias por Razones de Género, coadyuva a la incorporación de la temática en la agenda corporativa. Resultando de vital importancia contar con Protocolos de actuación ante casos de acoso y violencias por razones de género.

SUGERENCIAS PARA LA SOSTENIBILIDAD ESTRATÉGICA

Realizar **capacitaciones** periódicas sobre acoso y violencias por razones de género al interior de las empresas.

Promover un **relevamiento de buenas prácticas** (códigos de conducta, integridad, Protocolos de actuación, entre otras acciones) en las empresas mineras y su ecosistema.

Relevar cantidad de **protocolos de actuación** implementados en empresas como así también, de acuerdos de difusión y sensibilización del tema

Realizar **campañas** en prensa sobre la temática en la industria y campañas públicas del ecosistema
 Contar con **procesos de gestión de reportes y denuncias recibidas**, promoviendo un proceso de gestión con base en la debida diligencia y enmarcado en los principios de no revictimización, confidencialidad y respeto,

ÁREA DE IMPACTO *

ACTIVIDADES DE RELACIONES COMUNITARIAS E IMPACTO AMBIENTAL



PRODUCTO WIM ARGENTINA

Divulgación por parte de WIM Argentina de actividades realizadas por parte de las empresas miembro y/o organizaciones del ecosistema en la comunidad, a través de los boletines mensuales, la sección de buenas prácticas, eventos y comunicación en redes

IMPACTO DESEADO/ALCANZADO

Promover la elaboración de Reportes de Sustentabilidad de las empresas mineras, que comuniquen su desempeño ESG, incorporando un enfoque de género y diversidad.

Necesidad de **ampliar** el reconocimiento de prácticas, programas e iniciativas locales, de impacto social/ambiental, con perspectiva de género

Necesidad de gestión de stakeholders, riesgos y oportunidades por parte de WIM Argentina y su ecosistema en relación con: comunidades originarias, mujeres en exploración - campo, mujeres directivas, estudiantes mujeres, pasantes universitarias y otros públicos a definir.

SUGERENCIAS PARA LA SOSTENIBILIDAD ESTRATÉGICA

Realizar un **ejercicio de mapa de riesgos** y oportunidades ESG en la gestión de WIM Argentina

*Para la determinación de áreas de impacto, el Informe consideró algunas de las políticas de la Sección 5 del documento Equidad de género en la industria minera argentina: datos para la acción. Ministerio de Economía Argentina. Secretaría de Minería. Con el apoyo del BID (2022) **<https://www.pactomundial.org/noticia/sabes-como-los-principios-de-emponderamiento-de-la-mujer-weps-impulsan-la-igualdad-de-genero-en-las-empresas/>

ÁREA DE IMPACTO *

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD MINERA Y CRECIMIENTO ECONÓMICO (CON ENFOQUE DE GÉNERO)



PRODUCTO WIM ARGENTINA

El comité directivo de WIM Argentina acompaña en la toma de decisiones, participa visiblemente en eventos y da testimonio de buenas prácticas. De esta manera, el Comité Directivo de WIM Argentina llevó adelante **18 encuentros** desde su creación, con el objetivo de contribuir tanto a decisiones de política interna en las empresas y, cómo a la incidencia en política pública

Se firmaron **20 acuerdos de cooperación con gobierno y entidades.**

Se promovieron **4 nuevas políticas públicas** relacionadas con la diversidad de género en la industria minera argentina.

IMPACTO DESEADO/ALCANZADO

Análisis de relación e impacto entre rentabilidad y presencia de mujeres en cargos de dirección – toma de decisiones: midiendo el aumento de la cantidad de mujeres de empresas miembro en directorio, a través de los años. (Por ejemplo, midiendo la correlación del % de aumento de mujeres directivas y el aumento del EBITDA / resultados del negocio. Como también, el aumento (y permanencia) de mujeres en la nómina).

SUGERENCIAS PARA LA SOSTENIBILIDAD ESTRATÉGICA

Se sugiere consolidar la **evidencia científica y estadística.**

Medir el avance de miembros del Consejo directivo de WIM que a la vez son directivas de sus empresas, y % de mujeres/hombres en directorios

Registrar cuántas empresas tienen actualmente una política que promueva la participación de mujeres en posiciones directivas, promoviendo su visibilización de la buena práctica.

Investigar indicadores de incorporación y permanencia de mujeres

*Para la determinación de áreas de impacto, el Informe consideró algunas de las políticas de la Sección 5 del documento Equidad de género en la industria minera argentina: datos para la acción. Ministerio de Economía Argentina, Secretaría de Minería. Con el apoyo del BID (2022) **<https://www.pactomundial.org/noticia/sabes-como-los-principios-de-empoderamiento-de-la-mujer-weps-impulsan-la-igualdad-de-genero-en-las-empresas/> Comparación con WIM UK: Entre 2015 y 2022, esta organización analizó el progreso del 13% en el número de mujeres en directorios de las empresas mineras del top-500 mundial. Existe una relación positiva entre los resultados del negocio, los indicadores ESG y este porcentaje, demostrando el gran valor de la diversidad para el desarrollo sostenible de la industria. "But the evidence also shows that there is more to do. If mining is to attract the next generation of leaders, we need to have diverse people like them at the top." Changing the face of mining. White & Case, 2022.

A MODO DE CIERRE, CONTINUANDO CON EL APORTE DE WIM ARGENTINA

En línea con lo detallado, WIM Argentina fortalece efectivamente a las empresas y organizaciones que forman parte de la industria minera invitándolas al diálogo y al trabajo sostenido y continuo con sus equipos internos y sus cadenas de valor, y así con cada una de las personas que trabajan en la minería; promueve ámbitos de trabajo más diversos, equitativos y con igualdad de oportunidades reales para las mujeres. Aporta valor con equipos profesionales en la temática y con soluciones a medida para los desafíos que enfrenta la industria. De allí que su rol en el ecosistema de la industria minera es fundamental para la incorporación de la perspectiva de género en las empresas y organizaciones, promoviendo la transformación cultural y organizacional. Su rol, entonces, resulta más que importante para lograr la consolidación y la sostenibilidad de la estrategia de género y diversidad en la industria y el ecosistema minero.

— “ —

Mis expectativas son muchas ya que es importante la inclusión de las mujeres en la industria. Creo que hace falta más información directa en cada una de las mujeres que trabajan en la industria.

— ” —

— “ —

Que continúe con alianzas estratégicas público-privadas que le permitan sostener su noble misión. Que las empresas se comprometan en la puesta en práctica de las herramientas como los Protocolos ante violencias y el Estado garantice su cumplimiento.

— ” —

— “ —

Lograr que más mujeres trabajen en minería, ayudar a lograr una mejor conciliación entre la vida familiar y profesional de las mujeres mineras (incluida la maternidad), y contribuir a disminuir la brecha salarial entre hombres y mujeres.

— ” —

— “ —

Mis expectativas son, que cada vez más vaya creciendo para que todas las mujeres puedan tener igualdad de oportunidades y sean más las ,mujeres en la minería.

— ” —

— “ —

Que siga trabajando en el diagnóstico y planes estratégicos para que la inclusión pueda ser parte del desarrollo de la minería en un país no minero como Argentina

— ” —

Por otra parte, el Informe propone un set de herramientas para el análisis de la gestión y sus impactos, así como para definir insumos para el plan estratégico y hoja de ruta de WIM Argentina y su ecosistema en los próximos tres años (2024-2026):

1. Construcción de una **línea de base** homogénea para WIM Argentina y su ecosistema.
2. Continuidad en la evaluación de impacto a través de la **matriz** de impactos detallada en el capítulo anterior.
3. Producción de **información** desagregada por sexo-género, en forma metódica y sistemática.
4. Diagnóstico de la comunidad WIM Argentina sobre la base de los **Principios WEP** y las metas de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**.
5. Aplicación de **herramientas** como: Modelo de Teoría de Cambio al Plan Estratégico de WIM Argentina, o Canvas de Innovación Sistémica Colaborativa.
6. Sistematización de **casos de estudio** que den evidencia, testimonio y visibilidad a los progresos realizados para el desarrollo de la mujer en la minería argentina.

**SIGAMOS TRABAJANDO EN
 CONJUNTO CON EL PROPÓSITO
 DE CONSOLIDAR UNA
 INDUSTRIA MINERA EN DONDE
 NADIE QUEDE ATRÁS, DE CARA
 A UN FUTURO SOSTENIBLE**

PALABRAS DE CIERRE

“WIM Argentina nace hace apenas tres años, y hoy es un promotor de la industria minera y un facilitador que crea conocimiento, a través de la inclusión, para el sector.

Sus líneas de mayor impacto han sido dar visibilidad a buenas prácticas, para lograr un sector más cercano y a su vez integrado con todos los sectores económicos de Argentina. En segundo lugar, la obtención de datos de cuál es nuestra brecha. Y tercero, dar evidencia de por qué es necesario incorporar a la mujer en un sector con una cultura diversa, donde lo diverso esté incluido.

Gracias a la labor realizada, la minería está en la agenda de la economía del país, junto a otros sectores como la economía del conocimiento, la agroindustria o las energías renovables. Vamos sumando cada vez más empresas a la red, poniendo a la minería en la agenda del desarrollo argentino, y compartimos los datos y las buenas prácticas para brindar orientaciones y facilitar nuevos procesos al interior de las empresas.

En el futuro, esperamos que WIM Argentina pueda ser referente y que los distintos actores recurran a WIM en todos los temas positivos para la integración de la mujer a la minería, y que esto llegue a otros sectores. Esperamos también que los proyectos sigan creciendo hasta convertirse en un estándar para las empresas y en una guía consolidada de buenas prácticas y procesos.

El sector se adapta así a los tiempos que vienen, un tiempo transparente y abierto, donde se muestra el impacto que producimos en lo económico, en lo social, lo cultural y así, en el desarrollo”.



MARÍA EUGENIA SAMPALIONE
 PRESIDENTE, WIM ARGENTINA
 DIRECTORA, NEWMONT CORPORATION



ANEXO I

ENCUESTA SOBRE PERCEPCIONES WIM ARGENTINA

Con el propósito de enriquecer este informe, se llevó adelante una encuesta sobre percepciones destinadas a personas del sector minero y su ecosistema. La misma fue de carácter anónima, pretendiendo contar con información cualitativa y cuantitativa sobre la labor de WIM Argentina.

Se obtuvieron 75 respuestas, desde el 13 de Noviembre al 23 de Noviembre de 2023; a quienes desde ya agradecemos por su colaboración.

A continuación se exponen los resultados considerados claves:

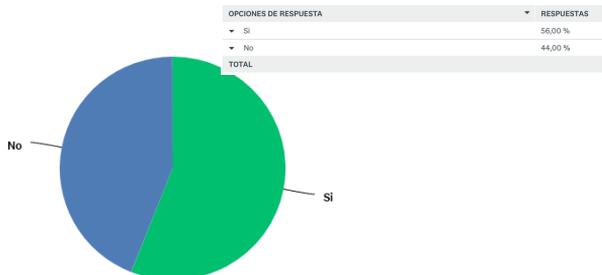
PERTENENCIA ORGANIZACIONAL DE LAS PERSONAS CONSULTADAS



FUENTE: ELABORACION PROPIA

Dadas las características de injerencia e impacto multisectoriales de WIM Argentina, se pretendió conocer las percepciones y voces de diferentes ámbitos; pudiendo analizar transversalmente su impacto. De esta manera, se obtuvieron respuestas de 48 personas de Empresas, 4 respuestas de personas de organizaciones pertenecientes al Sector Público, 1 respuesta de persona de Cámara Empresarial, 7 respuestas de personas de Universidades, 2 respuestas de personas de Organismos Internacionales y 9 respuestas de personas con pertenencia a otros sectores no detallados en la pregunta.

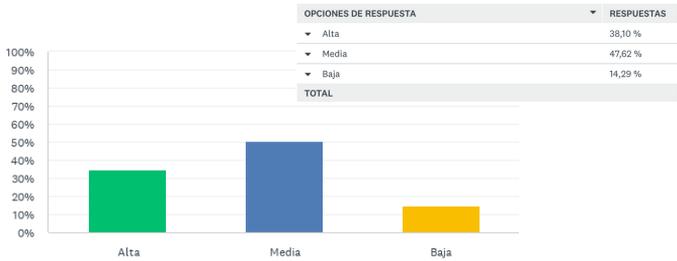
¿ES ACTUALMENTE EMPRESA MIEMBRO DE WIM ARGENTINA?



FUENTE: ELABORACION PROPIA

Por otro lado, se consideró de interés contar con las percepciones tanto de personas cuyas empresas y organizaciones sean miembro de WIM Argentina cómo de aquellas que no. No obstante, el 56% de las respuestas fueron realizadas por personas cuyas empresas y organizaciones son miembros de WIN Argentina.

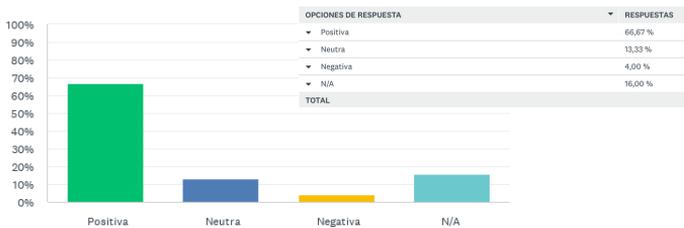
¿CUAL ES SU CONOCIMIENTO SOBRE WIM ARGENTINA?



FUENTE: ELABORACION PROPIA

Dado que este informe se propuso recoger los hitos de gestión para analizar el impacto en la industria minera, tomar contacto con el grado de conocimiento de WIM Argentina en su ecosistema de influencia, resulta más que interesante. En tal sentido, el 86% de las personas encuestadas afirma conocer a WIM Argentina: un 35% declara un conocimiento alto mientras que un 51% asegura un conocimiento medio.

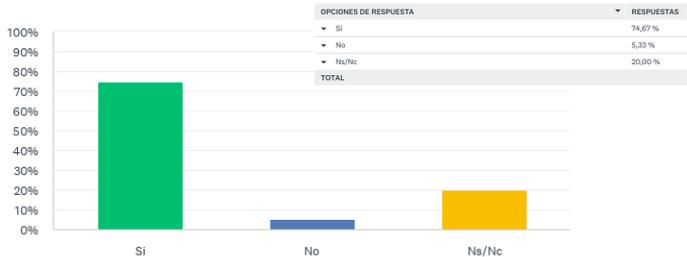
SI YA HA TOMADO CONTACTO CON WIM ARGENTINA ¿ COMO HA SIDO SU EXPERIENCIA?



FUENTE: ELABORACION PROPIA

Desde ya que conocer la experiencia luego de haber tomado contacto con WIM Argentina, nutre este informe. Quienes han tomado con WIM Argentina, declaran en un 67% que la experiencia fue positiva, mientras que un 13% asegura que fue neutra y un 4% negativa.

¿CONSIDERAS QUE WIM ARGENTINA COLABORA CON EL ACCESO, LA PARTICIPACIÓN Y PERMANENCIA DE LAS MUJERES EN LA INDUSTRIA?



FUENTE: ELABORACION PROPIA

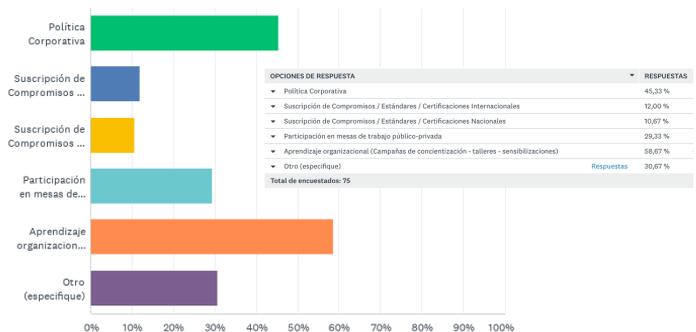
El 75% de las personas que participaron de la encuesta consideran que WIM Argentina colabora con el acceso, la participación y permanencia de las mujeres en la industria minera.

LA ORGANIZACION / EMPRESA EN DONDE USTED SE DESEMPEÑA, ¿SE HA COMPROMETIDO CON LA EQUITAD Y LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES?



FUENTE: ELABORACION PROPIA

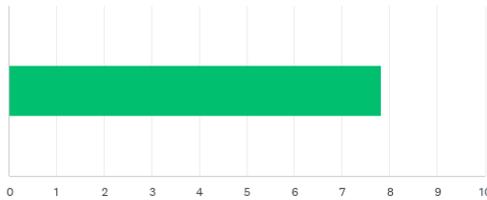
¿MEDIANTE QUE ACCIÓN?



FUENTE: ELABORACION PROPIA

De las empresas y organizaciones encuestadas, un 82% asegura tener un compromiso con la equidad y la igualdad de oportunidades. Materializado principalmente, 59%, en acciones de aprendizaje organizacional (talleres, capacitaciones, sensibilizaciones, entre otras). También, un 45%, cuentan con una política corporativa independiente, acción más que auspiciosa desde el punto de vista de la institucionalización y sostenibilidad de la estrategia de género y diversidad.

DE ACUERDO A SU EXPERIENCIA, ¿QUE PROBABILIDAD HAY QUE RECOMIENDE A WIM ARGENTINA PARA PROMOVER LA EQUIDAD Y LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA INDUSTRIA?



FUENTE: ELABORACION PROPIA

Por último, la probabilidad de recomendar a WIM Argentina para promover la equidad y la igualdad de oportunidades en la industria es alta.

Si bien toda la información recabada aporta una gran riqueza a la consolidación de este informe, poniendo en valor y validando las acciones que WIM Argentina ha desarrollado a lo largo de estos años y su proyección a futuro; cabe destacar que a lo largo del Informe se han incluido los textuales que más representan a todas las respuestas recibidas.

ANEXO II

RESPALDO DE LA METODOLOGÍA UTILIZADA EN EL INFORME DE IMPACTO DE WIM ARGENTINA

Noviembre 2023

Para la elaboración de este primer informe, decidimos utilizar una metodología de evaluación retrospectiva, que observa y reflexiona sobre los objetivos, insumos, actividades y logros desde el inicio de la organización hasta el momento presente.

Utilizamos la información disponible de fuentes bibliográficas secundarias y primarias. Realizamos una encuesta de percepción que fue respondida por 75 personas de la industria y representantes de los sectores privado, público, académicos, internacionales y sociedad civil. Finalmente, ampliamos las evidencias y testimonios a través de una serie de 6 entrevistas a referentes de la industria minera.

Dado que para el análisis no contamos con una línea de base para una evaluación prospectiva, construimos una matriz base para medir el aporte de WIM Argentina en torno al impacto, la promoción y la transformación deseadas, en pos de más mujeres en la minería, un ambiente amigable, mayor incidencia en la política pública y mayor competitividad del sector.

Para consolidar la matriz base, seleccionamos un conjunto de áreas de impacto, listamos los productos generados por WIM Argentina (acciones, logros y resultados), evaluamos sus impactos o efectos de mediano y largo plazo alcanzados, y recomendamos el potencial de los futuros impactos deseados y áreas de oportunidad de cara al futuro. En esta retrospectiva, valoramos los logros desde las primeras acciones de WIM Argentina en 2020 hasta 2023.

Las áreas de impacto identificadas tienen relación con las dimensiones de la política de equidad de género en la industria minera argentina, áreas citadas por la Secretaría de Minería y el BID en su documento, en la sección 5 de Equidad de género en la industria minera argentina: datos para la acción (Ministerio de Economía Argentina, Secretaría de Minería, con el apoyo del BID. 2022). A la vez, las áreas de impacto están respaldadas por alguno de los Principios de Empoderamiento de la Mujer (ONU Mujeres – BID – OIT – Pacto Global), así como también en línea con la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.

La **Matriz de Impacto** resultante tiene 3 columnas de análisis: Áreas de impacto, Productos/Acciones WIM, Impacto Alcanzado/Deseado. Las áreas evaluadas son seis:

1. **Equidad de género e igualdad de oportunidades**
2. **Políticas de conciliación y cuidados (y relacionado con ello, Corresponsabilidad y promoción de la coparentalidad)**
3. **Sensibilizaciones, talleres, capacitaciones técnicas, profesionales y otras**
4. **Prevención y respuesta a las violencias y acoso en el ámbito laboral**
5. **Actividades de relaciones comunitarias e impacto ambiental**
6. **Desarrollo de la actividad minera y crecimiento económico (con enfoque de género)**

Esta matriz permitirá a WIM Argentina y su ecosistema continuar la evaluación de impacto en el tiempo sobre una base homogénea y alineada con los objetivos y compromisos de la industria.

Marco teórico resumen de las metodologías consideradas:

Las evaluaciones de impacto se pueden dividir en dos categorías: prospectivas y retrospectivas. Las **evaluaciones prospectivas** se desarrollan simultáneamente con el diseño del programa y se incorporan en la implementación del mismo. **Los datos de línea de base se recopilan antes de implementar el programa**, tanto en el grupo que recibe la intervención (denominado **grupo de tratamiento**) como en el grupo utilizado como comparación y que no es objeto de la intervención (denominado **grupo de comparación**). Las evaluaciones retrospectivas evalúan el impacto del programa después de que se haya implementado, y los grupos de tratamiento y de comparación se generan ex post.

Las evaluaciones de impacto prospectivas tienen más probabilidades de producir resultados solventes y creíbles, por tres motivos. En primer lugar, se pueden recopilar datos de **línea de base** para establecer las medidas de los resultados de interés antes de que el programa haya comenzado. Estos datos son importantes para medir los resultados antes de la intervención. Los datos de línea de base en los grupos de tratamiento y comparación se deben analizar para asegurar que los grupos sean similares. Las líneas de base también se pueden utilizar para evaluar la efectividad de la focalización, es decir, si un programa llega o no a las personas objetivo - beneficiarias previstas.

Las evaluaciones de impacto se basan en la teoría del cambio de un programa o una cadena de resultados. El diseño de una evaluación de este tipo contribuye a clarificar los objetivos del programa, sobre todo porque requiere **establecer medidas bien definidas de su éxito**. Las personas responsables de las políticas deberían definir objetivos claros para el programa y formular preguntas claras que la evaluación debe contestar, para garantizar que los resultados sean relevantes para las políticas. En realidad, el pleno apoyo de las personas responsables de las políticas es un requisito necesario para el éxito de una evaluación; no se deberían emprender evaluaciones de impacto a menos que las personas responsables de las políticas estén convencidas de la legitimidad de las mismas y de su valor para fundamentar decisiones clave de las políticas públicas.

En las evaluaciones **retrospectivas**, el equipo que lleva a cabo la evaluación a menudo tiene información tan limitada que resulta difícil analizar si el programa fue implementado con éxito y si sus participantes realmente se beneficiaron de él. Numerosos programas no recopilan datos de línea de base a menos que se haya incorporado la evaluación desde el principio, y una vez que el programa está funcionando ya es demasiado tarde para hacerlo.

Las evaluaciones retrospectivas que utilizan los datos existentes son necesarias para evaluar los programas creados en el pasado. En estas situaciones, las opciones para obtener una estimación válida del contrafactual son mucho más limitadas. La evaluación depende de reglas claras de operación del programa en lo que respecta a la asignación de beneficios. También depende de la disponibilidad de **datos con suficiente cobertura** sobre los grupos de tratamiento y comparación, tanto antes como después de la implementación del programa. El resultado es que la viabilidad de una evaluación retrospectiva depende del contexto y nunca está garantizada.

Incluso cuando son viables, las evaluaciones retrospectivas a menudo utilizan métodos cuasi experimentales y dependen de supuestos más fuertes y por ende, pueden producir evidencia más discutible.

En términos generales, las evaluaciones pueden abordar tres tipos de preguntas (Imas y Rist, 2009):

- Preguntas **descriptivas**, que apuntan a lo que está ocurriendo. Se centran en los procesos, las condiciones, las relaciones organizacionales y las opiniones de las partes interesadas.
- Preguntas **normativas**, que comparan lo que ocurre con lo que debería ocurrir. Evalúan las actividades e investigan si los objetivos se cumplen o no. Estas preguntas pueden aplicarse a los insumos, las actividades y los productos.
- Preguntas de **causa y efecto**, que se centran en la atribución. Investigan qué diferencia produce la intervención en los resultados.

Las evaluaciones de impacto constituyen un tipo particular de evaluación que pretende responder a una pregunta específica de causa y efecto:

¿Cuál es el impacto (o efecto causal) de un programa en un resultado de interés?

Esta pregunta básica incorpora una dimensión causal importante. Se centra únicamente en el impacto, es decir, en los **cambios directamente atribuibles a un programa, una modalidad de programa o una innovación de diseño.**

Cuando las **reglas de operación del programa** son equitativas y transparentes y contemplan la **rendición de cuentas**, siempre se podrá encontrar un buen diseño de evaluación de impacto, ya sea que la evaluación de impacto se planifique al comienzo, o durante el proceso de diseño o de implementación de un programa. **El contar con reglas de operación claras y bien definidas para un programa no solo tiene un valor intrínseco en las políticas públicas y en una gestión solvente de los programas: también es esencial para construir buenos grupos de comparación, lo cual constituye la base de las evaluaciones de impacto rigurosas.** Concretamente, la elección de un método de evaluación de impacto está determinada por las **características** operativas del programa, en particular sus **recursos** disponibles, los **critérios de elegibilidad para seleccionar a los beneficiarios** y los **plazos para la implementación** del programa.

Se pueden formular tres preguntas acerca del contexto operativo de un determinado programa: **¿El programa tiene recursos para servir a todos los beneficiarios elegibles? ¿El programa está focalizado o es universal? ¿El programa se ofrecerá a todos los beneficiarios de una sola vez o de manera secuencial?** La respuesta a estas tres preguntas determinará cuál de los métodos presentados –asignación aleatoria, variables instrumentales, regresión discontinua, diferencias en diferencias o pareamiento– es el más adecuado para un determinado contexto operativo.

El monitoreo

El monitoreo de la implementación del programa, las más de las veces mediante el uso de datos administrativos, es crítico en una evaluación de impacto. Permite al equipo de evaluación verificar si las actividades se están realizando según lo planificado, es decir, a qué participantes se les adjudicó el programa, con qué rapidez se amplió este último, y cómo se están gastando los recursos. Esta información es fundamental para implementar la evaluación, por ejemplo, para asegurar que los datos de línea de base se recopilen antes de que se introduzca el programa en la muestra de la evaluación y para verificar la integridad de los grupos de tratamiento y comparación. El monitoreo es esencial para verificar si un beneficiario realmente participa en el programa y para que no intervengan los no beneficiarios.

Además, los datos administrativos pueden proporcionar información sobre el costo de implementación del programa, lo cual también es necesario para los análisis de costo-beneficio y costo-efectividad.

Consideraciones éticas con respecto a la evaluación de impacto

Cuando se toma la decisión de diseñar una evaluación de impacto, se deben considerar algunos asuntos éticos. Se han formulado preguntas a propósito de si la evaluación de impacto es ética en sí misma y por sí sola. Un punto de partida de este debate consiste en considerar la ética de invertir recursos públicos en programas cuya efectividad se desconoce. En este contexto, la falta de evaluación puede en sí misma ser no ética. La información sobre la efectividad del programa que generan las evaluaciones de impacto puede conducir a una inversión más efectiva y ética de los recursos públicos.

Otras consideraciones éticas tienen que ver con las reglas utilizadas para asignar los beneficios del programa, con los métodos con los que se estudia a los seres humanos y con la transparencia en la documentación de los planes de investigación, datos y resultados.

El principio ético más básico en una evaluación es que la prestación de intervenciones con beneficios conocidos no debería negarse o retrasarse únicamente en función de los objetivos de la evaluación. En este libro se sostiene que las evaluaciones no deberían dictar cómo se asignan los beneficios, sino más bien que deberían ajustarse a reglas de asignación del programa que sean equitativas y transparentes. En este contexto, cualquier preocupación ética a propósito de las reglas de asignación del programa no nace de la evaluación de impacto en sí misma sino directamente de las reglas de operación del programa. Planificar las evaluaciones puede ser útil para dilucidar las reglas de operación del programa, y contribuir a estudiar si son equitativas y transparentes, sobre la base de criterios claros de elegibilidad.

La asignación aleatoria de los beneficios del programa a menudo suscita inquietudes éticas a propósito de la negación de dichos beneficios a destinatarios elegibles. Sin embargo, la mayoría de los programas funciona en contextos operativos con recursos financieros y administrativos limitados, lo cual impide llegar a todos los beneficiarios elegibles de una sola vez. Desde una perspectiva ética, todos los sujetos que son igualmente elegibles para participar en cualquier tipo de programa social deberían tener la misma oportunidad de ser destinatarios del programa. La asignación aleatoria cumple este requisito ético. En situaciones en las cuales un programa se aplicará en fases a lo largo del tiempo, la implementación se puede basar en seleccionar aleatoriamente el orden en que los beneficiarios, todos igualmente meritorios, serán receptores del programa. En estos casos, los destinatarios que ingresen más tarde en el programa pueden conformar el grupo de comparación para los primeros beneficiarios, generando un sólido diseño de evaluación, así como un método transparente e imparcial para asignar los escasos recursos.

La ética de la evaluación de impacto excede a la ética de las reglas de asignación del programa. También incluye la ética de la investigación en seres humanos, así como la ética de llevar a cabo investigaciones transparentes, objetivas y reproducibles.

En numerosos países e instituciones internacionales, se han creado juntas de revisión institucional o comités éticos para regular las investigaciones que involucran a seres humanos. Estos organismos se encargan de asesorar, aprobar y monitorear los estudios de investigación, con los objetivos fundamentales de proteger los derechos y promover el bienestar de todos los sujetos. Aunque las evaluaciones de impacto son eminentemente empresas operativas, también constituyen estudios de investigación y, como tales, deberían adherir a las directrices de investigación para seres humanos. Consecuir que una evaluación de impacto sea objetiva, transparente y reproducible es un componente ético igualmente importante de la investigación. Para que la investigación sea transparente, los planes de evaluación de impacto pueden incluirse en un plan de análisis previo y ser sometidos a un registro de estudios. Una vez que la investigación se lleve a cabo, los datos y códigos utilizados en el análisis pueden hacerse públicamente disponibles de modo que otras personas puedan replicar el trabajo, a la vez que se protege el anonimato.

Construcción de una teoría del cambio

A continuación se reseñan los pasos iniciales que es preciso ejecutar para configurar una evaluación.

- i) construir una teoría del cambio que describa cómo se supone que el proyecto logrará los objetivos previstos;
- ii) elaborar una cadena de resultados que sirva como instrumento útil para esbozar la teoría del cambio;
- iii) especificar las preguntas de la evaluación; y
- iv) seleccionar los indicadores para evaluar el desempeño.

Una teoría del cambio es la descripción de cómo se supone que una intervención conseguirá los resultados deseados. En ese sentido, expone la lógica causal de cómo y por qué un proyecto, una modalidad de programa o un diseño de innovación lograrán los resultados previstos.

Debido al enfoque causal de la investigación, una teoría del cambio es la base de cualquier evaluación de impacto. Su construcción es uno de los primeros requisitos para el diseño del proyecto, ya que contribuye a especificar las preguntas de la investigación.

Las teorías del cambio describen una secuencia de eventos que generan resultados: analizan las condiciones y los supuestos necesarios para que se produzca el cambio, explicitan la lógica causal inscrita en el programa y trazan el mapa de las intervenciones del programa a lo largo de las vías lógicas causales. Configurar una teoría del cambio en conjunto con las partes interesadas puede clarificar y mejorar el diseño del programa. Esto es especialmente importante en los programas que pretenden influir en las conductas, pues las teorías del cambio pueden ayudar a determinar los insumos y actividades de la intervención, qué productos se generan y cuáles son los resultados finales derivados de los cambios de comportamiento de los beneficiarios.

Por otra parte, es útil que los diseñadores de programas revisen la literatura en busca de evidencia que describa experiencias y programas similares, y comprueben los contextos y los supuestos detrás de las vías causales de la teoría del cambio que configuran.

Una cadena de resultados establece la lógica causal desde el inicio del programa, empezando con los recursos disponibles, hasta el final, teniendo en cuenta los objetivos de largo plazo. Fija una definición lógica y plausible de cómo una secuencia de insumos, actividades y productos relacionados directamente con el proyecto interactúa con el comportamiento y define las vías para lograr los impactos. Una cadena de resultados básica esquematiza un mapa con los siguientes elementos:

- Insumos. Los recursos de que dispone el proyecto, que incluyen el personal y el presupuesto.
- Actividades. Las acciones emprendidas o el trabajo realizado para transformar los insumos en productos.
- Productos. Los bienes y servicios tangibles que producen las actividades del programa (controlados de forma directa por la agencia ejecutora).
- Resultados. Los resultados que previsiblemente se lograrán cuando la población se beneficie de los productos del proyecto. En general, estos resultados se observan entre el corto y el mediano plazo y no suelen estar controlados de forma directa por la agencia ejecutora.
- Resultados finales. Los resultados finales alcanzados señalan si los objetivos del proyecto se cumplieron o no. Normalmente, los resultados finales dependen de múltiples factores y se producen después de un período más largo.

El abordaje de la teoría de cambio (TDC). La elaboración de las líneas de base, las fuentes de verificación, las hipótesis, los riesgos y las medidas de mitigación.

Si un proyecto significa lograr cambiar una situación problemática, necesitamos seguir algunos pasos que permitan que una idea sea concretada por medio de un trabajo planificado y participativo.

- ¿Cuáles son los problemas de mi comunidad?
- Pensar en las causas (dónde y por qué se originaron). Descubriremos que a partir de una causa común derivan varios problemas de la comunidad.
- Al pensar en las causas de los problemas podemos pensar alternativas de solución más profundas y duraderas.
- Saber cuáles son los efectos que genera cada problema (las consecuencias).

La TDC es una herramienta innovadora para diseñar y evaluar iniciativas de cambio social. Es una representación de cómo una organización o iniciativa espera alcanzar resultados e identificación de las premisas asumidas. Muestra visualmente cómo la intervención se espera que funcione. Genera una base de entendimiento común sobre la intervención. Tiene una hipótesis causal.

Fuentes bibliográficas:

La evaluación de impacto en la práctica, Segunda edición. Paul J. Gertler, Sebastián Martínez, Patrick Premand, Laura B. Rawlings y Christel M. J. Vermeersch. Washington, DC: Banco Interamericano de Desarrollo y Banco Mundial. 2017.

Equidad de género en la industria minera argentina: datos para la acción. Ministerio de Economía Argentina, Secretaría de Minería. Con el apoyo del BID. 2022.

Teoría de cambio. Socialab. 2017.

Herramientas e instrumentos de diseño de programas sociales. Natalia Aquilino. PROCARSSE. Centro de Innovación Social, Universidad de San Andrés. 2023.

Estudio Mujer y Minería. Barreras y desafíos para la incorporación y desarrollo de la mujer en la industria minera. Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile - Women in Mining Chile (WIM). 2022.

Foro Intergubernamental sobre Minería, Minerales, Metales y Desarrollo Sostenible (IGF). Mujeres y la mina del futuro. Informe mundial. 2023.

Cooperación Regional para la Gestión Sustentable de los Recursos Mineros en los Países Andinos - Agencia de la GIZ "Análisis de género en el empleo y competencias en el sector minero a gran escala en Argentina". 2023.

