

Informe

# Relevamiento de Indicadores de Género en Organismos Públicos Mineros



Ministerio de Economía  
Argentina

Secretaría de Minería



Gabinete  
de Género

## **Autoridades**

### **Ministro de Economía**

Abg. Sergio Tomás Massa

### **Secretaría de Minería**

Abg. María Fernanda Ávila

### **Coordinadora del Gabinete de Género**

Lic. Paula Basaldua

### **Subsecretario de Política Minería**

Contador Enzo Araya

### **Director Nacional de Producción Minera Sustentable**

Lic. Leonardo Pfluger

### **Directora de Desarrollo Comunitario**

Lic. Belén Poquet

## **Equipo de Trabajo**

### **Dirección Nacional de Producción Minera Sustentable**

### **Dirección de Desarrollo Comunitario**

Lic. Soledad Laclau

Lic. Juan Martín Isla

Lic. Mariela Caffarena

Dra. Carolina Veiga



# Tabla de contenido

<b>1. Introducción</b>	2
<b>2. Consideraciones Metodológicas</b>	3
<b>3. Resultados del Relevamiento</b>	5
3.1. Caracterización del universo objetivo del relevamiento	5
3.2. Brechas de género	6
3.3. Acciones en pos de la igualdad de género	10
3.4. Capacitaciones / sensibilizaciones en temas de género	12
3.5. Ambientes de trabajo libres de violencia y acoso	13
<b>4. Conclusiones</b>	14
<b>5. Anexos</b>	15
Anexo I: Formulario de relevamiento de género	15
Anexo II: Anexo del Formulario de relevamiento de género	19



## 1. Introducción

El proceso de Planificación Estratégica para el Desarrollo Minero Argentino (PEDMA) que lleva adelante la Secretaría de Minería de la Nación (SECMIN) con el objeto de impulsar una minería sostenible e inclusiva, estableció que “el desarrollo de una minería inclusiva, en un marco de promoción de los derechos humanos, se relaciona tanto con el desarrollo territorial y la creación de valor compartido, como con la generación de empleo de calidad, la promoción de la diversidad y el fortalecimiento de las capacidades de las personas.”

Desde el Ministerio de Desarrollo Productivo afirmamos que las políticas públicas no son neutrales en términos del impacto que generan sobre varones, mujeres y otras identidades de género, y por lo tanto resulta necesario considerar una perspectiva de género que tenga en cuenta las asimetrías existentes en materia de acceso a derechos consagrados y visibilice los puntos de partida desiguales en la sociedad para las mujeres y las personas de identidades no binarias, ya que no hacerlo reproduce barreras de acceso a tales derechos, y constituye un obstáculo para el logro del crecimiento económico y social con equidad<sup>1</sup>.

Comprender el impacto de las desigualdades de género y su contexto requiere asumir una revisión de las prácticas en el plano organizacional y poner en tensión esa neutralidad aparente en la gestión de políticas de desarrollo productivo. Este es el camino hacia donde vamos, destacando que planificar con perspectiva de equidad de género implica identificar los marcos conceptuales de referencia para la acción en función de las competencias del Ministerio de Desarrollo Productivo, incorporar la mirada interseccional<sup>2</sup> y comprometer necesariamente una articulación de actores que potencie las estrategias adoptadas.

En este marco, y como parte de los objetivos estratégicos y los programas de gestión para el período 2020-2023 (Resolución N° 47 de fecha 3 de agosto de 2020 de la SECMIN), la Secretaría de Minería de la Nación viene trabajando en iniciativas que profundizan la perspectiva de género en todos los ámbitos de la actividad minera. Dichas iniciativas se insertan en el Plan de Desarrollo Productivo 2020-2021 que impulsa el Ministerio de Desarrollo Productivo (MDP) a través del Gabinete de Género -creado por Resolución 584/20<sup>3</sup>-. La coordinación del Gabinete de Género favorece la transversalización en la incorporación de esta perspectiva en la agenda de las Secretarías y de los organismos descentralizados y desconcentrados del MDP.

La Mesa Interprovincial de Género y Minería que impulsó la SECMIN es una de las iniciativas que se encuadra en el eje "Acciones integrales para la igualdad en el ámbito productivo" del mencionado Plan. En este espacio se busca desarrollar políticas y acciones federales de género de manera conjunta con los organismos públicos mineros de todo el país, y constituye el marco en el que se llevó adelante el relevamiento de indicadores de género en organismos mineros del sector público.

El mencionado relevamiento que impulsó la Subsecretaría de Política Minera, forma parte de las acciones que la SECMIN está ejecutando con el objeto de impulsar una minería inclusiva y equitativa en materia de género<sup>4</sup>.

Esta iniciativa surge del convencimiento de que para orientar la planificación y el diseño de políticas públicas, es fundamental contar con información que permita conocer la situación de base de la problemática que se desea abordar, así como también el impacto de las políticas implementadas a lo largo del tiempo a través de la medición de la evolución de indicadores específicos. Existe en este sentido información sobre la temática de género en el sector privado -como aquella que surge de los reportes del Centro de Estudios para la Producción XXI (CEP XXI) del Ministerio de Desarrollo Productivo sobre la base de información del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), según la cual en el año 2019 el 8,7% del empleo minero registrado correspondía a mujeres y el 91,3% a varones-, pero no así sobre el sector público minero. De allí la necesidad de llevar adelante este relevamiento.

## Objetivo

El objetivo del relevamiento es obtener una caracterización que permita arribar a un primer diagnóstico del sector público minero en materia de equidad de género y brechas existentes, a través de la indagación acerca de la situación en la que se encuentra el personal de los organismos mineros del país y de las políticas y acciones que estos implementan en torno a la agenda de igualdad de género, a fin de conocer la situación, avances y desafíos en términos de equidad.

<sup>1</sup> [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/hacia\\_una\\_vision\\_compartida\\_genero\\_9.11.20.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/hacia_una_vision_compartida_genero_9.11.20.pdf)

<sup>2</sup> Llamamos interseccionalidad al reconocimiento de la superposición de identidades de las personas que se ven atravesadas por tales desigualdades: considerar además del género, otras identidades como el origen étnico, la clase social, la orientación sexual, las funcionalidades físicas y otros atributos, visibiliza los diferentes tipos de desventaja que ocurren al combinar estas identidades, y el impacto sobre las oportunidades y ejercicio de derechos.

<sup>3</sup> Disponible para su consulta en línea en link: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/236909/20201104>

<sup>4</sup> Conforma asimismo un insumo para el Mapa de Buenas Prácticas de Género en la Minería, compromiso asumido por el Ministerio de Desarrollo Productivo en el marco del Plan de Igualdad en la Diversidad con el Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad (iniciativa 65)

[https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/politicas\\_publicas\\_productivas\\_con\\_perspectiva\\_de\\_genero\\_a\\_un\\_ano\\_de\\_la\\_creacion\\_del\\_gg.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/politicas_publicas_productivas_con_perspectiva_de_genero_a_un_ano_de_la_creacion_del_gg.pdf)





## 2. Consideraciones Metodológicas

### FICHA TÉCNICA:

**Universo:** Organismos públicos mineros

**Cobertura:** Nacional

**Fecha del relevamiento:** Abril de 2021

**Diseño de muestra:** Censal

**Instrumento de recolección:** Cuestionario online con preguntas abiertas y cerradas

El relevamiento, en el que participaron organismos mineros provinciales y la SECMIN, consistió en un cuestionario en el que se buscó recabar información acerca de:

- Datos generales de cada organismo
- Acciones de promoción de la equidad de género
- Dotación de personal discriminada por género y puesto de trabajo

El formulario (que se incluye en el Anexo 1) con las preguntas del relevamiento fue enviado el 6 de abril de 2021 mediante una nota dirigida a las autoridades mineras provinciales. En dicho cuestionario se solicitó, entre otras cosas: información sobre dotación de personal de los años 2015 y marzo de 2020. En función de la solicitud efectuada por algunas provincias respecto a las variaciones sufridas en el personal de los organismos mineros en el último año, se envió con fecha 14 de abril, (como Anexo 2) un nuevo formulario para completar a marzo de 2021.

El proceso de recepción de respuestas y corrección de inconsistencias identificadas en algunos formularios llevó aproximadamente 5 meses. En total se recibieron las respuestas de 20<sup>5</sup> provincias, 1 de las cuales no respondió el Anexo del formulario. Sumando a la Secretaría de Minería de la Nación, participaron 21 organismos mineros.

Respecto al análisis de la distribución de personal según género se aplican los criterios de paridad que utiliza la Iniciativa de Paridad de Género (IPG)<sup>6</sup>, la cual establece las siguientes categorías de acuerdo a la participación de varones y mujeres en los siguientes rangos:

- De 40 a 50%: paritario
- De 21 a 39%: predominancia de un género
- De 0 a 20%: desequilibrio fuerte

<sup>5</sup> Cabe aclarar que no participaron del relevamiento las siguientes provincias: Chaco, Entre Ríos y Santiago del Estero. De la misma manera, para el año 2021, además de las tres provincias que no participaron del relevamiento, no hay datos de la provincia de Santa Cruz. Por otra parte, para la información de dotación total de personal correspondiente al año 2015, además de las tres provincias que no participaron del relevamiento, no hay datos de las siguientes provincias: Buenos Aires, Jujuy, Santa Fe, San Juan, Tierra del Fuego y Nación.

<sup>6</sup> La IPG es una plataforma público-privada impulsada por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Foro Económico Mundial, que busca reducir la brecha económica de género a través de acciones y políticas. Sus objetivos principales son aumentar la participación de las mujeres en la economía; reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres; y promover la participación de mujeres en puestos de liderazgo.



Sobre las jerarquías de puestos de trabajo, en este informe se consideró dentro de la categoría “**Autoridades superiores**” a: Ministros/as, Secretarios/as y Subsecretarios/as. Es decir, a la persona titular del organismo a analizar y a otras autoridades de alto rango. Para la categoría “**Resto de personal con responsabilidades ejecutivas**”: se consideraron directores/as, gerentes/as, coordinadores/as, jefes/as de departamento, o similares. Por lo tanto, en estas dos categorías se consideran a aquellas personas en puestos con facultades para la toma de decisiones dentro del organismo.

La información relevada fue procesada y analizada por el equipo de la Dirección Nacional de Producción Minera Sustentable de la Subsecretaría de Política Minera de la SECMIN. Los resultados se trabajaron de manera agregada –sólo totales del país, sin distinción por jurisdicción. Asimismo, se contó con la colaboración del Gabinete de Género del Ministerio de Desarrollo Productivo, que realizó aportes al análisis de la información que se incluye en el presente informe.

En este documento se toma la definición de equidad de género del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) según la cual la “**Equidad de género** es el proceso de ser justo con mujeres y hombres. Para asegurar esta justicia, muchas veces debe disponerse de estrategias y medidas para compensar las desventajas históricas y sociales de las mujeres que impiden que mujeres y hombres lleguen a actuar en un campo de juego parejo. La equidad conduce a la igualdad.”

Por su parte, por **igualdad de género** “se entiende la existencia de una igualdad de oportunidades y de derechos entre las mujeres y los hombres en las esferas privada y pública que les brinde y garantice la posibilidad de realizar la vida que deseen. Actualmente, se reconoce a nivel internacional que la igualdad de género es una pieza clave del desarrollo sostenible”<sup>7</sup>.

Resulta oportuno destacar que las definiciones mencionadas no incorporan a personas de identidades no binarias; en este sentido es preciso indicar que en Argentina Ley N° 26.743 “De Identidad de Género”<sup>8</sup> establece el derecho a la identidad de género de las personas, entendida como “la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo”. Dicha ley fue promulgada en el año 2012 y constituyó un hito a nivel internacional; sin embargo, las definiciones acerca de las brechas de género pueden o no incluir a las personas que no se identifican con el binomio varón-mujer.

Adicionalmente, en términos de información y datos, aún se requieren mayores esfuerzos tanto en la academia como entre los organismos públicos que recopilan tal información, para diseñar metodologías que permitan incluir a las identidades de género no binarias en la producción de información estadística. En este documento la decisión ha sido que sean incluidas en el relevamiento comprendiendo la necesidad de abordar y consolidar políticas públicas integrales para el colectivo de la diversidad que exceden el presente trabajo.

El concepto de **género** refiere a una categoría de análisis que permite ver que las desigualdades entre mujeres, varones y personas no binarias no son naturales, sino producto de una construcción social, por tanto son históricas y se juegan en ellas relaciones de poder y resistencias. El “género” puede verse como categoría relacional en la que se observa que las desigualdades responden a una forma de ejercicio del poder a partir de la creencia de la superioridad masculina. Esto genera múltiples formas de discriminación basadas en la diferente valoración que se asigna a las personas según su sexo.

Denominamos entonces **sexo** al conjunto de características hormonales, cromosómicas, fisiológicas o anatómicas que, entre otras, conforman una asignación de las personas que al nacer posibilita que sean designadas como varón o mujer, más allá de que varias de ellas posean caracteres sexuales que no responden a tales clasificaciones. Por su parte, género es una clasificación que refiere a atributos construidos social, cultural e históricamente y que se encarnan en prácticas, roles, capacidades y expectativas sociales identificadas de forma diferencial según el sexo asignado al nacer y en las nociones de masculinidad y femineidad vigentes en el sistema patriarcal.

Analizar la existencia de una construcción social del género ayuda a entender cómo se producen las asimetrías de poder al delimitar qué es la masculinidad y qué la femineidad, creencias que al ser interiorizadas pasan a formar parte de la identidad de las personas. También explica las desigualdades que se presentan para acceder a los recursos y oportunidades, según la asignación de género que se haya hecho de una persona al momento de su nacimiento y a lo largo de su trayectoria de vida.

<sup>7</sup> <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/lguldad%20de%20genero.pdf>

<sup>8</sup> Disponible para su consulta en línea en: <http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/197860/norma.htm>



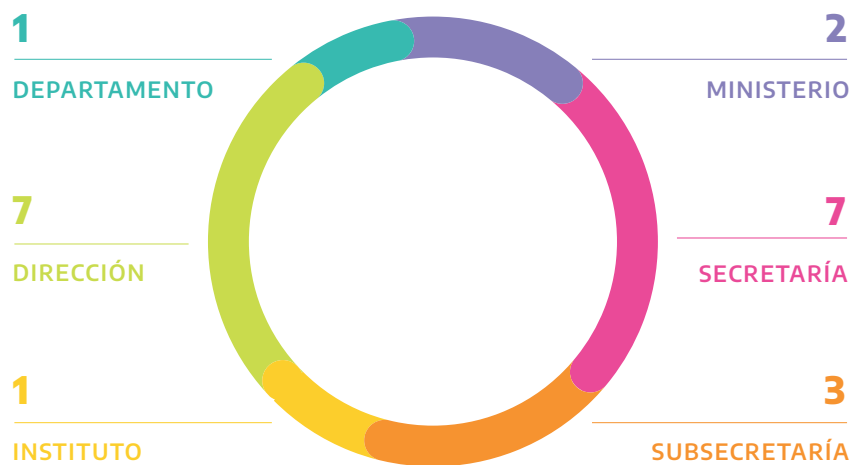
### 3. Resultados del Relevamiento

#### 3.1. Caracterización del universo objetivo del relevamiento

En esta sección se hace una descripción de los organismos públicos mineros según su jerarquía institucional. En las diferentes provincias del país existe una gran diversidad en términos productivos, y la relevancia que tiene la actividad minera en cada una de ellas se ve reflejada en la estructura organizacional de las agencias gubernamentales a cargo de regular y gestionar las políticas del sector.

Como puede observarse en el Gráfico N° 1, hay una importante dispersión en la jerarquía institucional de los organismos mineros de las diferentes provincias. A priori se podría plantear que estas diferencias pueden repercutir en las capacidades y recursos disponibles en estos organismos para diseñar políticas y para abordar la temática específica de género.

**Gráfico N° 1:** Distribución de los organismos según jerarquía

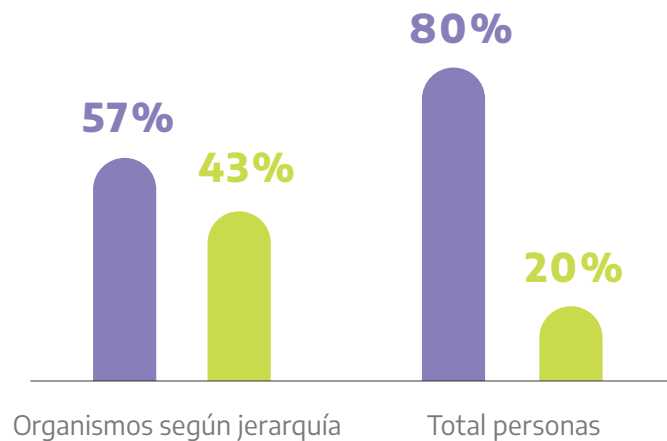


Base: 21 organismos públicos mineros

En el Gráfico N° 2 se observa que las diferencias no se reflejan solamente en la jerarquía otorgada a la minería, sino que también existen dispersiones en la dotación de personal de estos organismos: el 57% de los organismos mineros del país corresponde a Ministerios, Secretarías y Subsecretarías, y concentra el 80% del total de personal ocupado.

**Gráfico N° 2:** Organismos y dotación total del personal según jerarquía del organismo

■ Ministerio, Secretaría, Subsecretaría      ■ Resto de los organismos



Base: 21 organismos públicos mineros

Conocer estas diferencias en las estructuras organizacionales de los organismos públicos mineros permite dar cuenta de las capacidades de acción sobre la incorporación de la perspectiva de género, como también reconocer la diversificación existente en el territorio federal de la agenda minera en el sector público.

### 3.2. Brechas de género

Las brechas de género indican la distancia existente entre varones mujeres y personas de otras identidades de género no binarias respecto de un determinado indicador. En este caso, se analizan las brechas en la participación laboral de las personas trabajadoras en el sector público minero.

Como ya se ha señalado, existe información sobre las brechas de participación laboral de las mujeres en el sector minero privado, como por ejemplo los reportes del Centro de Estudios para la Producción XXI (CEP XXI) del Ministerio de Desarrollo Productivo sobre la base de información del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), según los cuales en el año 2019 el 8,7% del empleo minero registrado correspondía a mujeres y el 91,3% a varones.

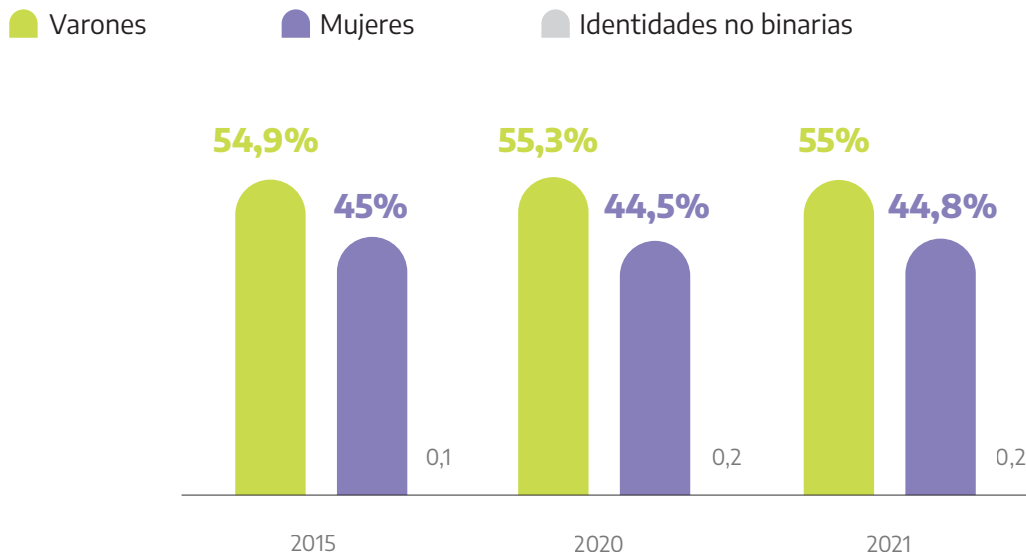
Al analizar la dotación total del personal en los organismos mineros del país según género<sup>9</sup>, se observa en el Gráfico N° 3 una **distribución paritaria del personal**<sup>10</sup> para los tres años analizados (2015, 2020 y 2021), con una diferencia de alrededor del 10% en favor de los varones y una participación de mujeres que ronda el 45% en los tres casos. Además se visibiliza la participación laboral de personas de identidad no binaria.

<sup>9</sup> No existe consenso metodológico respecto a una clasificación que refleje la complejidad del concepto de género en las estadísticas. En la búsqueda de trascender al binarismo que refleja la desagregación por sexo, se agrega la categoría "otro" para registrar la participación de identidades no binarias en los organismos públicos mineros

<sup>10</sup> Conforme los criterios de IPG antes mencionados.



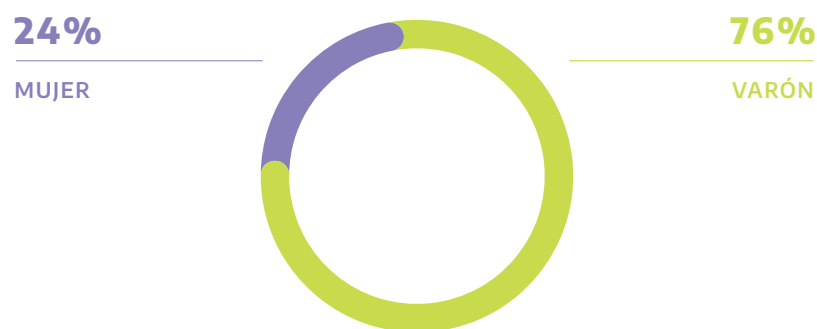
**Gráfico N° 3:** Distribución de personal según género - Años 2015, 2020, 2021. Total país



Base: 2015: 15 organismos públicos mineros; 2020: 21 organismos públicos mineros;  
2021: 20 organismos públicos mineros

Al analizar la distribución por género de la máxima autoridad en los organismos mineros del país, se observa una marcada predominancia de género en favor de los varones, con una participación del 76%. Esto indica que, si bien hay una distribución paritaria en la dotación total (Gráfico N° 3), al poner el foco en el cargo de mayor jerarquía y con mayor responsabilidad en la toma de decisiones, el escenario refleja una brecha importante entre varones y mujeres (Gráfico N° 4). Asimismo, se observa que no hay personas de identidades no binarias ocupando cargos de máxima autoridad.

**Gráfico N° 4:** Distribución por género de máximas autoridades de los organismos mineros. 2020



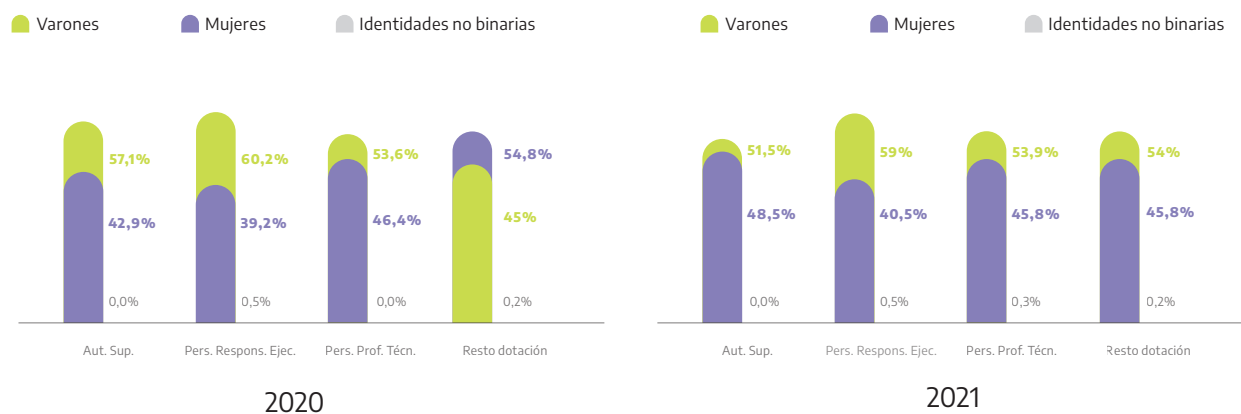
Base: 21 organismos públicos mineros

Cuando se incluye en el análisis a otras autoridades de alto rango y con poder de decisión además de la máxima autoridad del organismo (que conforman la categoría “autoridades superiores”), se observa que para los años 2020 y 2021 el escenario es relativamente paritario, con un crecimiento fuerte de la designación de las mujeres en 2021 que llevó la diferencia a solo el 3% entre autoridades superiores mujeres y varones (Gráfico N° 5).

Por su parte, entre el personal con responsabilidades ejecutivas (directores, gerentes, jefes de área, o similares) se puede señalar una leve mejora interanual pasando de una predominancia de varones por sobre las mujeres a una distribución paritaria en 2021, según la categorización de la IPG. Sin embargo se observa que la brecha persiste, arrojando una diferencia de 21% en favor de los varones en 2020, que se redujo al 18,5% en 2021. Adicionalmente, los puestos de personal profesional y técnico y el resto de la dotación (que incluye personal administrativo, personal auxiliar y otros) aparecen más balanceados en términos de género entre varones y mujeres para ambos períodos.

Los datos analizados ponen de manifiesto el proceso de segregación vertical en el sector minero. El concepto de segregación vertical alude a las dificultades que tienen las mujeres para acceder a puestos jerárquicos, teniendo mayor participación en puestos inferiores. <sup>11</sup>

**Gráfico N° 5:** Distribución porcentual del personal ocupado por género y jerarquía



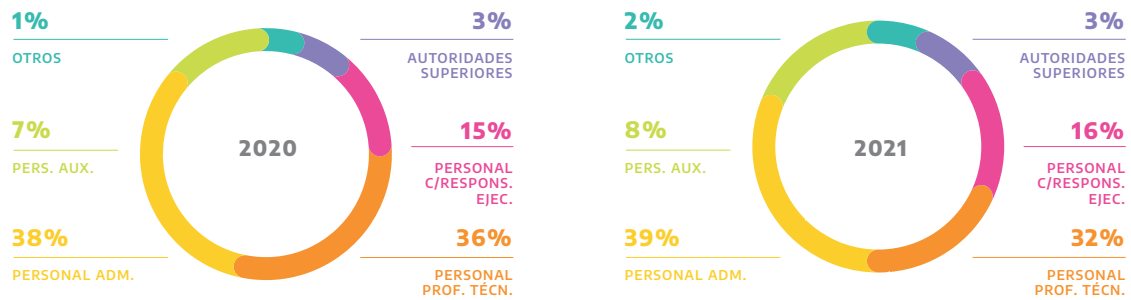
Base: 21 organismos públicos mineros

Base: 20 organismos públicos mineros

El análisis de la distribución del total de mujeres que trabajan en organismos mineros del país según jerarquía, arroja que las tareas que concentran los mayores porcentajes de mujeres son las administrativas y las profesionales/técnicas. Sólo el 3% se encuentra en la categoría de autoridades superiores, y el 16% de las mujeres tiene responsabilidades ejecutivas. No se observan variaciones interanuales relevantes en estas categorías, aunque se observa una reducción interanual de participación en personal profesional técnico del 4% en 2021, que se distribuyó entre personal administrativo y con responsabilidades ejecutivas.

<sup>11</sup> Esquivel Valeria (2007) Género y diferencias de salarios en argentina, en: [https://www.researchgate.net/publication/327155696\\_Genero\\_y\\_diferenciales\\_de\\_salarios\\_en\\_la\\_Argentina](https://www.researchgate.net/publication/327155696_Genero_y_diferenciales_de_salarios_en_la_Argentina)

**Gráfico N° 6:** Distribución porcentual de mujeres por jerarquía ocupacional

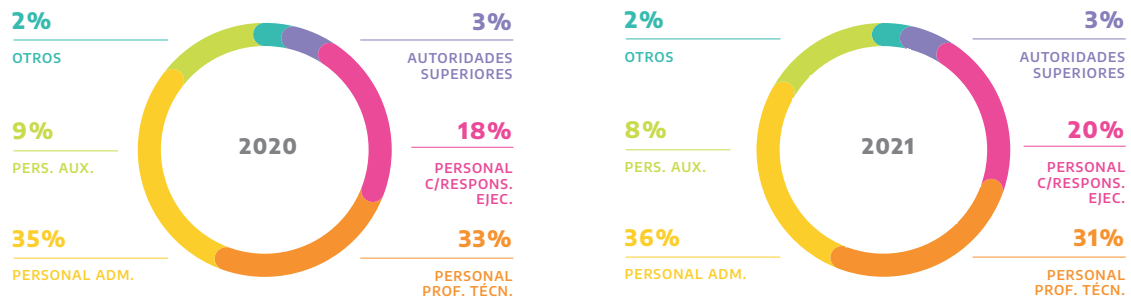


Base: 499 puestos ocupados por mujeres

Base: mineros 505 puestos ocupados por mujeres

Al comparar esta información con la distribución porcentual de varones por jerarquía ocupacional en los mismos períodos, se observa un escenario similar, tanto en los porcentajes asignados a cada puesto de trabajo como a la variación interanual, como surge de los siguientes gráficos.

**Gráfico N° 7:** Distribución porcentual de mujeres por jerarquía ocupacional



Base: 621 puestos ocupados por varones

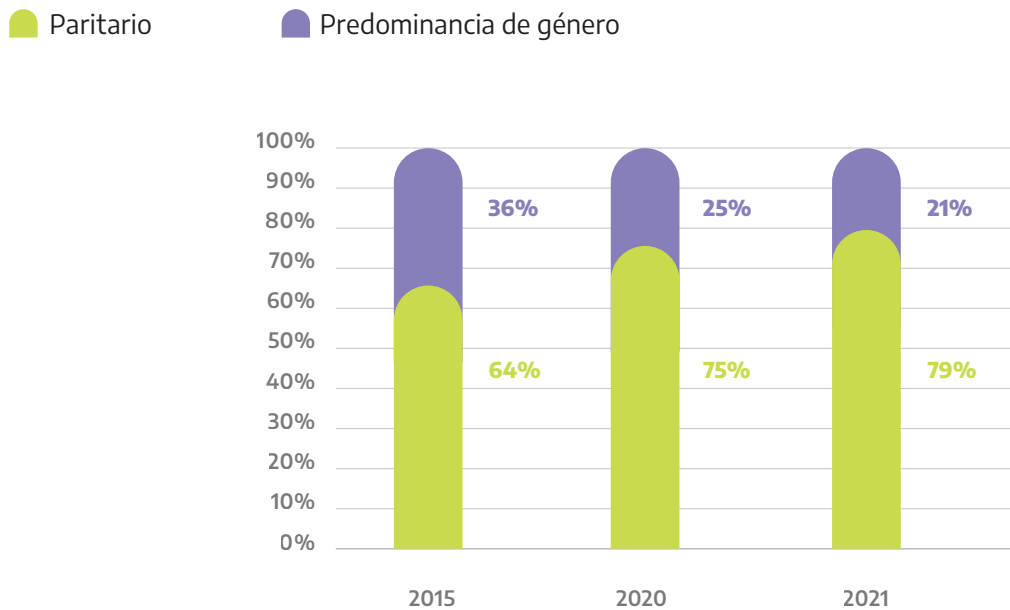
Base: 618 puestos ocupados por varones

El relevamiento muestra que, en el total de los organismos mineros del país, a marzo de 2021 trabajaban tres personas de identidad no binaria, las cuales se desempeñan como personal con responsabilidades ejecutivas, profesionales/técnicos y personal administrativo. Sobre este punto en particular será importante realizar un seguimiento para abordar la evolución de la participación de personas de identidad no binaria en los organismos mineros del país, a fin de contar con información que permita analizar los avances de dichos organismos en términos de inclusión.

Por su parte, si se analiza esta información hacia el interior de cada organismo (Gráfico N° 8), se puede afirmar que en el año 2021 el 79% de los organismos tuvo una participación laboral paritaria, mientras que en el 21% se observó la predominancia de un género (en casi todos los casos en favor de los varones, con la excepción de una sola provincia que mostró una predominancia de mujeres). No hubo registro de desequilibrio fuerte en ningún organismo minero del país<sup>12</sup>. Si observamos la evolución de este indicador desde el año 2015, vemos una tendencia hacia un escenario cada vez más paritario.

<sup>12</sup> Para este punto no se considera una provincia cuyo organismo minero cuenta con un solo empleado, ya que este número no permite evaluar tendencias de paridad.

**Gráfico N° 8:** Organismos mineros según categoría de paridad de género Años 2015, 2020, 2021.



Base: 2015: 15 organismos públicos mineros; 2020: 20 organismos públicos mineros; 2021: 19 organismos públicos mineros

### 3.3. Acciones en pos de la igualdad de género

En la presente sección se ha procurado relevar la adhesión de los organismos mineros a compromisos formales que tengan como objetivo fomentar la igualdad de género en el sector. Por compromisos formales, nos referimos a aquellos asumidos mediante actos administrativos establecidos directamente por el organismo bajo análisis, o bien una participación activa en iniciativas que tengan el objetivo mencionado.

**Gráfico N° 9:** Distribución de los organismos según adhesión a compromisos formales para apoyar la igualdad de género.



Base: 21 organismos públicos mineros

Si bien el 71% de los organismos mineros respondió haber adherido a compromisos formales para apoyar la igualdad de género, al indicar el detalle de los compromisos asumidos, se observa que no todos los compromisos responden a iniciativas asumidas directamente por el organismo minero. Por ejemplo, la mayoría identificó acciones en el marco de la Ley 27499, más conocida como “Ley Micaela”. Si bien la implementación de las capacitaciones que promueve esta Ley es de vital importancia, no se trata de un compromiso al que pueda adherir un organismo de manera particular, sino que es de implementación obligatoria en el ámbito de la administración pública nacional y de aquellas provincias que hayan adherido.

Es de destacar que, si bien sólo dos provincias mencionaron a las mesas de género como un compromiso en esta agenda, 19 de las 23 provincias participaron en 2021 en la Mesa Interprovincial de Género y Minería que impulsa la SECMIN, con un punto focal designado para representar a los organismos mineros provinciales.

**Gráfico N° 10:** Distribución de los organismos según implementación de acciones para promover la igualdad de género entre empresas del sector.



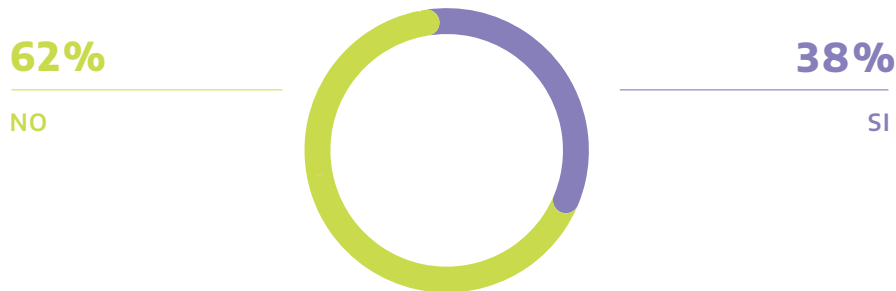
Base: 21 organismos públicos mineros

La promoción de la igualdad de género por parte de los organismos mineros entre las empresas del sector, aparece claramente como un aspecto del trabajo en temas de género que debería ser profundizado a futuro, ya que tan solo el 14% afirmó estar realizando acciones en esta línea.

En cuanto a acciones implementadas por los organismos en pos de la igualdad de género entre su personal, el 38% respondió estar llevando adelante acciones en este sentido. Si bien también aparece como un aspecto que debería ser profundizado a futuro, es valorable que esté en proceso de afirmación la agenda de igualdad de género al interior de los organismos. Entre las acciones mencionadas se destacan la implementación de talleres de trabajo en temas de género, búsquedas y contrataciones de personal con perspectiva de paridad de género, impulso a la participación de mujeres en cargos jerárquicos, planes de promoción profesional e implementación de la Iniciativa de Paridad de Género, entre otros.



**Gráfico N° 11:** Distribución de los organismos según implementación de acciones específicas orientadas a lograr la igualdad de género entre sus empleados/as.

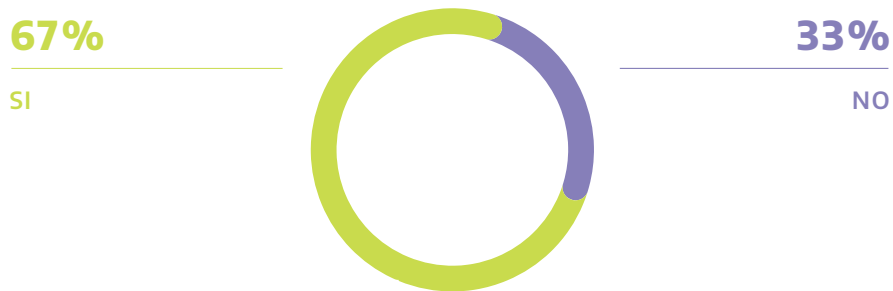


Base: 21 organismos públicos mineros

### 3.4. Capacitaciones/sensibilizaciones en temas de género

Al preguntarse acerca de si los organismos llevaban adelante capacitaciones/sensibilizaciones en temas de género destinadas a su personal, como puede observarse en el Gráfico 12, el 67% respondió de manera afirmativa.

**Gráfico N° 12:** Distribución de los organismos según desarrollo de capacitaciones/sensibilizaciones en temas de género e igualdad laboral destinadas a sus empleados/as



Base: 21 organismos públicos mineros

Asimismo, casi la totalidad de los organismos participantes en el relevamiento (95%) manifestó tener interés en realizar capacitaciones en temas de género en el futuro. Los principales temas de interés citados fueron la profundización de la transversalización de la perspectiva de género, nuevas masculinidades, entornos inclusivos de trabajo, promoción de mujeres en puestos de decisión, cupo laboral trans, lenguaje inclusivo, acoso laboral y violencia institucional, entre otros.

### 3.5. Ambientes de trabajo libres de violencia y acoso

En relación con los mecanismos confidenciales y de no represalias para consultas, denuncias y resolución de conflictos relacionados a situaciones de violencia y/o acoso en el trabajo, resulta llamativo que el 48% del total de organismos afirmó contar con dichos mecanismos. Este es un tema clave a abordar, por su relevancia en torno de la necesidad de garantizar ambientes de trabajo libres de violencia, especialmente la que ocurre por razones de género. Nuevamente es interesante que en las administraciones provinciales la temática de violencia y acoso esté ya presente en la agenda, considerando que a mediados de 2021 entró en vigor en Argentina el Convenio 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, y se trata de una agenda en desarrollo.

**Gráfico N° 13:** Proporción de organismos que cuentan con mecanismos confidenciales y de no represalias para consultas, denuncias y resolución de conflictos relacionados a situaciones de violencia y/o acoso en el trabajo.



Base: 21 organismos públicos mineros

## 4. Conclusiones

A continuación, se presentan las principales consideraciones que se desprenden del análisis de la información recopilada.

Como primer comentario, puede señalarse que el sector público minero es, en términos generales un ámbito paritario en cuanto a participación laboral (44,8% de participación de mujeres), esto se ve reflejado en los resultados obtenidos sobre los organismos mineros según categoría de paridad, que arrojaron valores del 64% de los organismos con una participación laboral paritaria en 2015, 75% en 2020 y 79% en 2021. Incluso al desglosar la información por puesto de trabajo podemos observar escenarios paritarios.

Al analizar el tipo de tareas que desarrollan las mujeres dentro de los organismos, se observa un comportamiento similar a lo que ocurre en el universo de los varones, siendo mayoritarias en los dos casos las categorías de trabajos administrativos y profesionales/técnicos. En base a esta información se puede afirmar que las tareas desempeñadas no reflejan una tendencia hacia distribuciones asociadas a roles y estereotipos de género.



No obstante, si bien se observa una distribución paritaria en la dotación total, en el caso del cargo de mayor jerarquía -y con mayor responsabilidad en la toma de decisiones-, el escenario refleja un desbalance en favor de los varones, con un 76% de organismos con varones como máxima autoridad. Esta condición no escapa a la realidad de diferentes ámbitos laborales en los que la teoría ha conceptualizado la existencia de “techos de cristal”<sup>13</sup> que limitan las posibilidades de crecimiento profesional de las mujeres. Es por ello que se propone trabajar a futuro en programas que visibilicen esta realidad y contribuyan a revertirla.

A pesar de lo señalado, la participación de las mujeres entre las autoridades superiores de los organismos mineros (que incluye la máxima autoridad y otros cargos de alto rango como Secretarios y Subsecretarios) ha registrado un incremento interanual pasando del 42,9% en 2020 al 48,5% en 2021. Habrá que esperar futuras mediciones para ver si esto constituye una tendencia.

En relación con las acciones de los organismos mineros para promover la igualdad de género en el sector minero, las respuestas al relevamiento permiten afirmar que aún son incipientes las acciones de promoción hacia entidades del sector tendientes a lograr una mayor igualdad de género, ya que sólo el 14% de los organismos mineros se encuentra trabajando en esta agenda. Esto refleja una baja injerencia del sector público minero en la promoción de políticas de género en el sector privado. Este punto es de marcada relevancia dado que la participación laboral de las mujeres en las empresas mineras, como se mencionó previamente, no registra valores superiores al 10%. Por este motivo, este es un aspecto del trabajo que debería ser profundizado a través de acciones futuras.

Asimismo, las actividades orientadas al personal de los organismos públicos mineros tienen un mayor recorrido, ya que el 38% de estos organismos afirma estar llevando adelante acciones de este tipo. No obstante, aunque no estén identificadas como herramientas que aporten a la promoción de la igualdad, el 67% ha desarrollado capacitaciones en temas de género e igualdad laboral destinadas a sus empleadas/os, contribuyendo de esta manera a la sensibilización y visibilización de la temática. Más aún, el 95% de los organismos mineros ha manifestado tener interés en realizar estas capacitaciones en el futuro. En este sentido, los principales temas de interés citados fueron la profundización de la transversalización de la perspectiva de género, nuevas masculinidades, entornos inclusivos de trabajo, promoción de mujeres en puestos de decisión, cupo laboral trans, lenguaje inclusivo, acoso laboral y violencia institucional, entre otros.

Por su parte, las respuestas en relación con la adhesión a compromisos formales que apoyen la igualdad de género muestran que el trabajo por parte de los organismos mineros del país en este sentido es aún muy incipiente. Si bien la adhesión a este tipo de compromisos no agota las posibilidades de abordar los temas de género, esta situación podría estar reflejando el hecho de que la inclusión y la equidad de género son temas relativamente nuevos en las agendas de los organismos de gobierno en nuestro país.

Del análisis surge como dato relevante que cerca de la mitad del total de los organismos mineros afirmó contar con mecanismos confidenciales para denuncias de situaciones de violencia de género o acoso en el trabajo. Sobre este punto, se propone trabajar en torno de los lineamientos impulsados desde el Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación en el marco de las acciones que se inscriben en la Campaña Tolerancia Cero a la Violencia contra las Mujeres, que cuenta con el apoyo de OIT, y considerar la participación del sector minero en los debates que se impulsan para la consolidación de la Norma IRAM "Sistema de Gestión para la Equidad de Género" (SIGEG).

En función de lo observado a través del análisis del relevamiento de indicadores de género en organismos públicos mineros, se remarca la importancia de contar con estos datos, línea de base, para trabajar en la construcción de políticas públicas para superar la brecha existente, fortalecer y mejorar los indicadores evaluados.

<sup>13</sup> Rodríguez Enríquez, Corina (2010) Análisis Económico para la equidad: los aportes de la economía feminista.  
En: [https://repositoriosdigitales.mincyt.gov.ar/vufind/Record/RepHipUNR\\_132ce3c129049c5b80484762b49149e3](https://repositoriosdigitales.mincyt.gov.ar/vufind/Record/RepHipUNR_132ce3c129049c5b80484762b49149e3)



## **5. Anexos**

### **Anexo I: Formulario de relevamiento de género en organismos mineros provinciales de la República Argentina**

**(IF-2021-28164884-APN-DDC#MDP)**



# Relevamiento de género en organismos mineros provinciales de la República Argentina

Este relevamiento forma parte de una serie de acciones que la Secretaría de Minería de la Nación está llevando adelante con el objeto de impulsar una minería inclusiva y equitativa en materia de género. Esta iniciativa se enmarca en el Programa de Género y Desarrollo Productivo del Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación y en la Planificación Estratégica para el Desarrollo Minero Argentino (Res. 47/2020).

El objetivo del relevamiento es contar con un diagnóstico del sector público minero en temas de género que servirá como base para el diseño conjunto de futuras políticas y planes de acción para mejorar el desempeño del sector en la materia.

La información relevada será procesada y analizada por el equipo de la Dirección Nacional de Producción Minera Sustentable respetando criterios de confidencialidad. Los resultados agregados, sólo totales del país sin distinción por organismo, serán compartidos con todas las provincias participantes.

## 1. INFORMACIÓN GENERAL DEL ORGANISMO

- Nombre del organismo<sup>1</sup>:
- Provincia:
- Dependencia/Repartición a la que pertenece el organismo (si aplica):
- Alcance del cuestionario (indicar cuáles son las dependencias del organismo que se encuentran bajo análisis):

## 2. PERSPECTIVA DE GÉNERO

**2.1** ¿El Organismo ha adherido o está involucrado en algún compromiso formal (internacional, nacional y/o provincial) para apoyar la igualdad de género?

	<b>SI</b>	Indicar cuáles:
	<b>NO</b>	

**2.2** ¿Implementa el Organismo alguna acción específica orientada a promover la igualdad de género entre las empresas del sector (ya sean mineras o proveedoras)?

	<b>SI</b>	Indicar cuáles:
	<b>NO</b>	





**2.3** ¿Implementa el Organismo alguna acción específica orientada a lograr la igualdad de género entre sus empleados/as?

<input type="checkbox"/>	<b>SI</b>	Indicar cuáles:
<input type="checkbox"/>	<b>NO</b>	

**2.4** ¿El Organismo desarrolló o recibió durante 2019 y/o 2020 capacitaciones y/o sensibilizaciones en temas de género e igualdad laboral destinadas a sus empleados/as?

<input type="checkbox"/>	<b>SI</b>	Duración total (en horas) de capacitaciones:
<input type="checkbox"/>	<b>NO</b>	Total de capacitados:
		Temas:

**2.4.1** ¿Tiene interés en hacerlo o continuar haciéndolo en el futuro?

<input type="checkbox"/>	<b>SI</b>	Indicar cuáles:
<input type="checkbox"/>	<b>NO</b>	

**2.5** ¿El organismo –o repartición de la cual depende- cuenta con mecanismos confidenciales y de no represalias para consultas, denuncias y resolución de conflictos relacionados a situaciones de violencia y/o acoso en el trabajo?

<input type="checkbox"/>	<b>SI</b>
<input type="checkbox"/>	<b>NO</b>



### 3. ANÁLISIS DE LA DOTACIÓN DE PERSONAL DEL ORGANISMO

**3.1** Indique la distribución por género del personal del Organismo –incluyendo todas las formas de contratación–, en los años seleccionados (tomar marzo de cada año como mes de referencia).

Año	Cantidad de Mujeres	Cantidad de Varones	Cantidad de personas con Otras identidades de género	Total
2015				
2020				

**3.2** Indique el género de la máxima autoridad del Organismo

- Mujer**
- Varón**
- Otros**

**3.3** Indique la distribución actual del personal del Organismo –incluyendo todas las formas de contratación–, por género y jerarquía (tomar marzo de 2020 como mes de referencia).

Nivel Jerárquico	Cantidad de Mujeres	Cantidad de Varones	Cantidad de personas con Otras identidades de género	Total
Autoridades superiores (ministros/as, secretarios/as, subsecretarios/as) Incluir nuevamente a la máxima autoridad				
Resto de personal con responsabilidades ejecutivas (Directores/as, gerentes/as, coordinadores/as, jefes/as de departamento, o similares)				
Personal profesional/técnico				
Personal administrativo				
Personal auxiliar/de apoyo				
Otros (especificar)				
<b>Dotación total de personal</b>				



## **Anexo II: Anexo del Formulario de relevamiento de género en organismos mineros provinciales de la República Argentina**

**(IF-2021-30990257-APN-DDC#MDP)**



## Anexo del formulario de Relevamiento de Indicadores de Género en Organismos Mineros Provinciales

**3.1** bis Indique la distribución por género del personal del Organismo –incluyendo todas las formas de contratación al mes de marzo de 2021.

Año	Cantidad de Mujeres	Cantidad de Varones	Cantidad de personas con Otras identidades de género	Total
2021				

**3.3** bis Indique la distribución actual del personal del Organismo –incluyendo todas las formas de contratación–, por género y jerarquía, tomando marzo de 2021 como mes de referencia.

Nivel Jerárquico	Cantidad de Mujeres	Cantidad de Varones	Cantidad de personas con Otras identidades de género	Total
Autoridades superiores (ministros/as, secretarios/as, subsecretarios/as) Incluir nuevamente a la máxima autoridad				
Resto de personal con responsabilidades ejecutivas (Directores/as, gerentes/as, coordinadores/as, jefes/as de departamento, o similares)				
Personal profesional/técnico				
Personal administrativo				
Personal auxiliar/de apoyo				
Otros (especificar)				
<b>Dotación total De personal</b>				



Ministerio de Economía  
**Argentina**

Secretaría de Minería



Gabinete  
de Género