

Boletín Mensual:
Women in Mining Argentina
18 Enero 2022



MIEMBROS WIM



Promoviendo el desarrollo de la
mujer en la industria minera



www.wimargentina.com.ar

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



Por WiM Argentina

Un nuevo año comienza: el objetivo de ser más, de ser mejores y de colaborar con el desarrollo de Argentina

La bandera de Women in Mining Argentina seguirá siendo el diálogo, el consenso y la convivencia armoniosa. La industria minera tiene por delante la oportunidad de seguir mejorando la calidad de vida de muchas mujeres y desde WiM Argentina seguiremos trabajando para que esto suceda.

Cada comienzo de año representa una oportunidad para revalidar objetivos, mejorar y establecer nuevas metas hacia futuro. En este

período que comienza, y sin descontar las complicaciones todavía vigentes de la pandemia del COVID-19, WiM Argentina trabajará en la consolidación de los espacios de intercambio que las mujeres mineras de nuestro país han sabido conquistar y enriquecer a través de cada participación, cada aporte y cada iniciativa llevada a cabo en estos dos años.

A partir de las distintas actividades compartidas, en las que ha alumbrado el diálogo y el respeto mutuo sin de-

jar de buscar acciones concretas, hemos logrado hacer de la temática relacionada a género algo más que un lema aislado: hoy sabemos que es necesario garantizar el real acceso de la mujer a la industria porque se traduce en un beneficio para la sociedad en su conjunto y también para la minería como actividad productiva. Sabemos que contar con más mujeres en nuestra minería no es sólo una cuestión de diversidad sino también una posibilidad concreta de formación y educación, una

salida a situaciones vulnerables y también uno de los objetivos que debe perseguir el planeta para lograr un difícil camino hacia la sustentabilidad.

Ante este contexto, desde Women in Mining Argentina creemos que existe un gran trabajo por delante que enfrentaremos con el apoyo de mujeres de distintas regiones, de distintos ámbitos y con historias muy diversas, todas unidas a través de la minería. Juntas podremos brindar nuestro “granito de arena” y aportar nuestro potencial para que Argentina sea un país realmente federal y con oportunidades para todos sus habitantes.

Precisamente en aquellas regiones donde la minería tie-

ne un verdadero potencial de mejora en la calidad de vida de los ciudadanos, allí es donde nuestra tarea se vuelve indispensable. La minería como industria puede realizar un gran aporte en términos económicos y sociodemográficos, pero este avance sólo podrá darse si se garantiza el pleno acceso de la mujer como un actor central y necesario para el correcto desarrollo de la actividad. El objetivo no sólo es sumar más mujeres, sino también ser cada día mejores y brindar nuestra impronta, nuestro conocimiento y nuestra manera de ver y hacer minería; una minería llamada a ser sustentable desde el inicio de cada proyecto y sólida en su interrelación con las comunidades. Como ONG de mujeres mi-

neras, queremos seguir acompañando el proceso de transformación que se experimenta en el sector en torno a la creciente incorporación de mujeres y la discusión de aquellas temáticas que hacen a la ejecución de políticas afines a la inclusión femenina. De manera transversal, vemos con entusiasmo cómo se gestan una serie de cambios que traerán como resultado un mejor posicionamiento de la mujer en la minería.

En este año que comienza, sigamos acompañando este período de apertura que se traducirá en verdadero desarrollo para la República Argentina.





Por Karina Viñas, Women in Mining Argentina (La Rioja)

La importancia de las buenas prácticas y la igualdad de oportunidades en las empresas mineras

La Agenda 2030 y los objetivos asociados incorporan la igualdad de género como un objetivo en sí mismo (específicamente a través del ODS N° 5) y de modo transversal en casi todos los otros objetivos, lo cual es una oportunidad para avanzar en la superación de las principales desigualdades de género que persisten, en particular, en aquellos sectores económicos donde se expresan mayores brechas de acceso al empleo y condiciones laborales como sucede en el sector minero.

Esta industria, examinada desde la perspectiva de género, presenta múltiples desafíos. Por ello, las empresas adscriben voluntariamente a los principios que instan por la igualdad de oportunidades, adecuando así sus políticas y estándares y comprometiendo resultados en esta dirección.

La autocrítica y la deconstrucción son los pasos previos para pensar en otras formas de ser y estar en común haciendo posible una convivencia armoniosa y heterogénea en el lugar de trabajo, ya sea en las minas, en áreas de gestión o en posiciones administrativas.

En este sentido, y dando cumpli-

miento a múltiples normativas internacionales, nacionales y provinciales, como así también al Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es que resulta en una estrategia transformacional la adoptada por empresas mineras para potenciar los espacios de diálogo y promover una escucha activa tanto en el plano interno de cada compañía con sus trabajadores como en el externo, a través del contacto con las comunidades y partes interesadas.

Poder llevar a cabo un diagnóstico de situación sobre la temática relacionada a equidad y género en cada compañía significa un punto de partida más que positivo, cuya aplicación facilitará una adecuada gestión de los recursos humanos atendiendo tanto a las necesidades del personal como a las de la actividad empresarial. Como resultado se podrán reducir las brechas de género, un aspecto clave a considerar para las empresas mineras a la hora de ejercer las mejores prácticas posibles.

Foto: Tatiana Cortez Burgos





Por María Alejandra Jerez, Licenciada en Psicología, especializada en el área clínica y laboral con perspectiva de género

Manos a la obra

Desde WiM comenzamos a construir un plan de trabajo para todas las empresas y organismos que desean trabajar por la construcción de un espacio laboral justo, inclusivo y equitativo.

Esta propuesta de trabajo requiere del compromiso de los distintos actores que deseen

adaptarse a los cambios sociales y políticos que vienen llevándose a cabo a nivel mundial y regional.

La iniciativa cuenta con capacitaciones e información útil para comprender el estado de situación ligado a la participación femenina en la industria, ampliando nuestro conocimiento y

vinculándolo a experiencias tanto laborales como personales.

Con un alcance pretendido que apunta a empresas, instituciones y comunidades, las acciones puestas en marcha se orientan a la generación de los acuerdos y protocolos necesarios para construir pautas de convivencia, a la vez de ampliar la comprensión y el diálogo entre los actores involucrados. Contempla, además, una mirada absolutamente federal que incluye y respeta las diversas culturas en donde se llevan a cabo los distintos proyectos mineros.

De esta forma, cada acción se adapta a las diferentes demandas existentes, acompañando y asesorando a cada actor interviniente durante las actividades y promoviendo cambios concretos.

En este año que comienza, la propuesta de WiM es poner en marcha acciones eficaces que reflejen nuestro deseo más profundo: hacer y trabajar para garantizar la participación de más mujeres en la industria. ¡Pongamos manos a la obra!

Foto: Minera Exar



Mujeres en la minería: una brecha que se acorta con nuevos roles

Por *Ángeles Irusta*

Publicado en MDZ Online con participación de Women in Mining Argentina

Cada vez más mujeres se animan al trabajo de campo y hay desde operarias de máquinas pesadas hasta brigadistas. Qué hacen las mujeres en una industria para quienes el desafío actual es la conciliación familiar y la visibilidad laboral.

Conductoras de camiones fuera de ruta, operarias de maquinaria pesada, técnicas y ayudantes de exploración y prospección, geólogas, ingenieras en el área de operaciones, traductoras, sociólogas y asistentes sociales en las comunidades y la lista sigue entre los ejemplos de la presencia femenina en una industria minera que se actualiza cada vez más desde perspectiva de género.

Si quince años atrás el desafío era lograr un lugar dentro de la actividad, hoy la meta es conquistar cada vez más espacios que, hasta hace poco, solo eran liderados por hombres. La tecnología de las nuevas maquinarias y el cambio cultural en cuanto a la incorporación de mujeres en diferentes ámbitos de trabajo, impulsaron esta nueva realidad.

Según la Cámara Argentina de Empresarios Mineros (CAEM) y desde datos arrojados desde la Secretaría de Minería de la Nación, el sector ha logrado una cifra cercana al 16% de presencia femenina, un porcentaje mayor al de Chile (12,2%) y Perú (7%) y apenas por debajo de Australia (18,6%) y Canadá (17%), referentes de la minería a nivel mundial.

“Históricamente la mujer en la minería se ha desempeñado en roles administrativos y secretarías, pero últimamente está tomando un rol protagónico en las operaciones de mina, medio ambiente y cada vez más participación como operarias de maquinaria pesada, por lo que hoy no es raro ver a una mujer frente al volante de un camión articulado o una retro excavadora”, dijo Marita Ahumada, directora del comité asesor de Women in Mining Argentina (WiM Argentina), la organización comprometida con el avance de las mujeres en el sector minero.

Licenciada en Ciencias Geológicas y con una maestría en Gestión Ambiental de los Recursos

Minerales de la Universidad Internacional de Andalucía, entre otros avales académicos, Marita es de Mendoza y cuando inició su etapa laboral debió partir de su provincia para insertarse en la minería. “El desarraigo es un frente con el que las mujeres mineras deben lidiar, pero hoy no es imposible, mi esposo hizo de papá y mamá en su momento para que yo pudiese crecer, creo que ese cambio cultural en cuanto a los roles en el propio seno familiar es el que también está impulsando a estas mujeres que encuentran en la minería una fuente de sustento”, explicó Marita.

La conciliación familiar es precisamente uno de los desafíos a abordar este año desde WiM, con acciones tendientes a que las mujeres se animen a incorporarse en la minería. “Queremos que comprendan que hoy los grupos mixtos de trabajo son mejores porque desde el género se puede aportar más talento, diversidad y nuevas miradas, porque la mirada de la mujer humaniza la industria, se da valor al trabajo en comunidades, y el trabajo en conjunto entre

hombres y mujeres da mejores resultados”, explicó Mercedes Rodríguez, directora de Relaciones Institucionales de WiM. Sucede que gran parte de las mujeres mineras son madres, tienen a cargo el cuidado de algún familiar o son sostén de familia; lo que en ocasiones lleva a que algunas finalmente dejen la actividad por propia voluntad. Lo mismo ocurre con muchas que no finalizan carreras vinculadas a la industria (ciencias duras que por lo general suelen ser más pesadas) o retrasan su egreso y por tanto, su inserción laboral. Este contexto lleva a que muchas veces, las féminas no vean en la minería una oportunidad a la que hoy pueden adaptarse dados los actuales cambios culturales.

Es así que la visibilidad laboral de las experiencias que son exitosas en la minería, es otro de los frentes con los que se trabajará en 2022. Ya hay algunas experiencias como por ejemplo

los ciclos de charlas organizados en conjunto con la carrera de Ingeniería de Minas de la Universidad Nacional de San Juan (UNSJ), en donde las ingenieras y estudiantes avanzadas de la carrera cuentan sus historias de vida vinculadas a la industria. “Es una manera de que muchas chicas lo vean como opción y se sientan identificadas, también estamos haciendo lo mismo a través de nuestro boletín mensual, donde contamos la historias de operarias o mujeres de cualquier rubro que hoy brinda un servicio, pero que tienen en la minería su fuente laboral”, cerró Rodríguez.

Un cambio de concepción

Aunque el avance ha sido lento, implica cambios relevantes en la superación de los cánones tradicionales que han caracterizado históricamente al sector. Las políticas de incorporación femenina en las empresas mineras tie-

nen que ver también con estos cambios.

Este es el caso de la mina Veladero en San Juan, en donde Barrick concretó el ingreso de 21 jóvenes de distintas carreras universitarias para su plan de formación de nuevos líderes y colaboradores para el equipo de la mina. Esta nueva camada, se suma a los ingresos de 2020 y 21, llevando el Programa de Jóvenes Profesionales a 53 integrantes y tiene una fuerte impronta en el balance de género con 38 mujeres. Es así que el programa quedó conformado con una mayoría que es oriundo de San Juan y de mujeres, pero que además fortaleció la diversidad entre los perfiles de formación que se distribuyen en: -16 Ciencias Geológicas - 9 Ingeniería en Minas - 7 Ingeniería Química - 5 Ingeniería Industrial - 5 Ingeniería Mecánica - 2 Ingeniería Civil - 2 Ingeniería Electrónica - 2 Ingeniería Electromecánica - 1 Ingeniería Eléctrica - 2 Recursos Humanos - 1 Ciencias Económicas - 1 Administración de Empresas.

Para los próximos dos o tres años, según la especialidad, el programa propone a sus integrantes rotar por distintas áreas siempre con el seguimiento de un mentor y una evaluación de su progreso. De acuerdo con la formación de cada joven, son asignados a los principales departamentos de Veladero como Operaciones Mina, Mantenimiento, Proceso, Servicios Técnicos, Exploraciones, Recursos Minerales, Abastecimiento, Finanzas, el Centro Integrado de Operaciones, Tecnologías de la Información y Recursos Humanos. El proceso de selección de este año contó con 302 postulaciones y se realizaron 146 entrevistas hasta llegar a los 21 ingresantes.



Con un fuerte foco en balance de género 53 jóvenes profesionales inician su carrera laboral en Veladero

Veladero concretó el ingreso de 21 jóvenes de distintas carreras universitarias para su plan de formación de nuevos líderes y colaboradores para el equipo de la mina. Esta nueva camada, se suma a los ingresos de 2020 y 21, llevando el Programa de Jóvenes Profesionales a 53 integrantes y tiene una fuerte impronta en el balance de género con 38 mujeres.

Las primeras jornadas del programa para estos nuevos miembros de Veladero están dedicadas a una inducción en Salud, Seguridad y Medioambiente durante las que fueron recibidos por Marcelo Álvarez, el director ejecutivo y Michael Zivcic el gerente general de la compañía.

“Impulsamos un cambio decisivo en la minería que amplíe las oportunidades para los jóvenes y muy es-

pecialmente para las mujeres. Creemos que esta es la verdadera transformación que la industria necesita, un cambio generacional y la incorporación de la mujer en todas las funciones. Es un pilar que estamos desarrollando en toda la compañía y soñamos con que Veladero sea un paradigma de este cambio”, dijo Marcelo Álvarez al dar la bienvenida a los nuevos jóvenes profesionales.

Para los próximos 2 o 3 años, según la especialidad, el programa propone a sus integrantes rotar por distintas áreas siempre con el seguimiento de un mentor y una evaluación de su progreso. El aprendizaje combina tareas de campo, operaciones, manejo de software especializado, planificación de actividades, formación en inglés y liderazgo de equipos. Con este recorrido los participantes desarrollan una visión integral de la empresa en

todos sus aspectos clave.

Mayoría de mujeres y perfiles diversos

El proceso de selección de este año contó con 302 postulaciones y se realizaron 146 entrevistas hasta llegar a los 21 ingresantes. El Programa de Jóvenes Profesionales quedó conformado con una mayoría que es oriundo de San Juan (40) y de mujeres (38) pero además fortaleció la diversidad entre los perfiles de formación que se distribuyen en:

- 16 Ciencias Geológicas
- 9 Ingeniería en Minas
- 7 Ingeniería Química
- 5 Ingeniería Industrial
- Ingeniería Mecánica
- 2 Ingeniería Civil
- 2 Ingeniería Electrónica
- 2 Ingeniería Electromecánica
- 1 Ingeniería Eléctrica
- 2 Recursos Humanos
- 1 Ciencias Económicas
- 1 Administración de Empresas

De acuerdo con la formación de cada joven, son asignados a los principales departamentos de Veladero como Operaciones Mina, Mantenimiento, Proceso, Servicios Técnicos, Exploraciones, Recursos Minerales, Abastecimiento, Finanzas, el Centro Integrado de Operaciones, Tecnologías de la Información y Recursos Humanos.

Comenzar con todo el entusiasmo

Maria José Correa, estudiante avanzada de la Licenciatura en Recursos Humanos y además oriunda del departamento de Iglesia, comien-

za con mucho compromiso la nueva etapa: "Es un orgullo para mi trabajar en una empresa tan importante que aporta tanto al departamento. Estoy segura de que voy a poder crecer como profesional y como persona y volcar mis conocimientos y experiencia en la comunidad que tanto me ha dado".

En el caso de Agustín Tapia, estudiante avanzado de Ingeniería de Minas, el aprendizaje es lo primero: "Siendo sanjuanino y habiendo estudiado en la universidad pública, hoy poder ser parte de esta empresa me llena de satisfacción. Espero poder aprender

un montón, aportar desde mi lugar y hacer carrera en la empresa a futuro".

Para Melanie Gombotz, estudiante avanzada de Ingeniería Civil, lo que viene es un reto que la motiva: "Para mí este momento es una mezcla entre ansiedad y un orgullo muy grande. Es un gran desafío como mujer ya que la minería antes era más para el hombre, pero ahora es un momento clave en que la mujer entra en este tipo de industrias. Ser parte de eso me genera una gran expectativa. Espero poder sumar y aportar a Veladero".



Salta reafirma en Londres los ejes estratégicos de su política minera y mantiene reunión con IWIM

“ La seguridad jurídica, la normativa de control ambiental y la sustentabilidad en la actividad, que involucra tanto a comunidades como a mujeres dentro de la industria, son pilares de la gestión que lleva adelante el Gobierno de Gustavo Sáenz y la Secretaría de Minería y Energía de Salta”, señalaron desde esa cartera en el marco de una misión diplomática comercial a Londres organizada en la primera semana de febrero por el Reino Unido a través del Department of International Trade (DIT) de ese país.

El enfoque estuvo puesto en acrecentar el interés de inversores que ven en Argentina y en el NOA en particular, un destino propicio para desarrollar proyectos mineros. “De esta manera, el Gobierno sigue firme en la tarea de promover el amplio potencial geológico aún inexplorado”, destacaron desde Secretaría.

La comitiva argentina estuvo encabezada por la secretaria de Minería de la Nación, Fernanda Ávila, y la secretaria de Minería y Energía de Salta, Flavia Royón. Ambas funcionarias mantuvieron una reunión con directivos del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM), la organización internacional dedicada a promover una industria minera y metalúrgica segura, justa y sostenible.

En este marco se interiorizaron sobre trabajos de sistemas de información con el fin de elevar los estándares de trabajo en las mineras. Además, se expuso sobre la situación en Argentina y la agenda conjunta en materia de Estudios de Impacto Ambiental y Social, Normativa de Cierre de Minas y Normativa de los Diques de Cola.

Se habló de las distintas iniciativas que hay sobre las mejores prácticas en minería de otras organizaciones y ambas partes coincidieron en propiciar que, en el largo plazo, se alcance un único estándar a nivel internacional.

Por su parte, Royón comentó sobre el Plan de Desarrollo Minero Sustentable que diseñó Salta con la intervención de diversos

actores involucrados donde se promueve buenas prácticas para alcanzar una minería sustentable. La funcionaria mencionó además que “Salta tiene un potencial de recursos no explorados ni explotados” que despertaron el interés de compañías internacionales como Rio Tinto, que eligió nuevamente a Salta para invertir y acaba de adquirir el proyecto de litio Rincón.

Otra de las actividades cumplidas fue el encuentro con las máximas autoridades de IWIM (International Women in Mining, cuya filial en el país es Women in Mining Argentina), la organización internacional que representa mujeres en el sector minero y promueve la participación e igualdad de género dentro de la industria.





*Laura P. Perucca es Dra. en Ciencias Geológicas

“Nunca sentí que hubiese que forzar la participación femenina en el ámbito académico, se dio gradual y naturalmente”

En una nueva entrega de la sección sobre educación realizada junto a la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de San Juan, conversamos con la Dra. Laura Perucca*, una profesional con pasado y presente minero que cuenta a sus espaldas con un amplio conocimiento técnico ligado a la actividad. Su relato sirve de influencia para animar a jóvenes estudiantes a convertirse en científicas y ser parte de una industria como la minera: “En la formación de investigadores, la paridad de género es muy clara tanto en lo que se refiere al acceso a becas, ingresos a carreras o promociones en organismos como CONICET. En minería particularmente, hay que destacar la capacidad y el recorrido que han realizado las mujeres en los últimos 20 años”.

En paralelo a tu actividad profesional, existe una historia familiar cercana a la minería. ¿Cuáles son los cambios más significativos que has experimentado a partir de esa experiencia y cómo ha cambiado la diná-

mica de participación femenina en los últimos tiempos?

Si bien en casa no se hablaba mucho del tema, creo que el tener un padre ingeniero geólogo y hermanos ingenieros de minas contribuyó indirectamente a mi elección de la carrera. De todos modos, probablemente quien más influyó en mi vocación fue mi abuelo paterno ya que cuando viajábamos a Rafaela, en Santa Fe, para visitarlo durante las fiestas de fin de año, él me mostraba su colección de minerales y rocas recolectados por mi padre durante sus campañas de campo. Es probable que lleve esa pasión por las montañas un poco en el ADN, tengo además una hija geóloga.

En la década del 80, cuando cursaba la licenciatura en Ciencias Geológicas, recién empezaba a verse un cambio de paradigma con respecto a la participación de las mujeres en temas geológico-mineros. Por ejemplo, mi promoción fue la primera en la que las mujeres éramos casi el 50 % del total de la nómina de estudiantes de geología. Sin

embargo, en esa época aún no se nos permitía ingresar a las minas subterráneas y las prácticas de verano en temáticas mineras eran generalmente ocupadas por hombres. No obstante, algunas nos dedicamos a la minería en distintas áreas al egresar de la carrera, participando en estudios de base o en exploración, siendo todavía desproporcionada la cantidad de hombres versus la de mujeres. Afortunadamente esta tendencia se va revirtiendo gradualmente en las empresas y vemos cómo se desempeñan cada día más geólogas en distintos proyectos y operaciones.

Pienso que la gran demanda de las empresas por profesionales de la carrera, sumado al aumento de la población femenina en geología, fue lo que forzó un poco el acceso de las mujeres a las mineras. Por otro lado, las que fueron punta de lanza demostraron su capacidad y se desempeñaron con solidez, derribando el mito por entonces vigente de que la mujer no podía trabajar en campo y dejar su casa y su familia para dedicarse

a la actividad. Tengo colegas mujeres de mi generación que han dedicado toda su vida a la actividad minera con gran fortaleza y vocación. Es un ejemplo para las próximas generaciones.

¿Cómo se llega a ocupar un cargo como el de directora del Instituto de Investigaciones Geológicas (INGEO) de la Facultad de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales, dependiente de la UNSJ? ¿Cuál es la relación de este instituto con la actividad minera?

He trabajado en el INGEO desde mi beca doctoral de CONICET a principios de los 90', beca posdoctoral y ya como investigadora en el Gabinete de Neotectónica y Geomorfología, desde el cual realicé numerosos estudios para empresas mineras y constructoras principalmente referidos a peligros geológicos y geomorfológicos (e.g. evaluaciones

del peligro sísmico, procesos de remoción en masa, estudios glaciales). Algunos se efectuaron de manera privada, otros a través de la UNSJ y/o CONICET, y también en conjunto con el Instituto de Investigaciones Antisísmicas de la Facultad de Ingeniería.

En el año 2019 rendí el concurso para la dirección del INGEO y ocupé desde junio de ese año la dirección del instituto, por un lapso de 5 años aproximadamente. En el INGEO se realizan desde hace ya muchos años diversos servicios para empresas mineras, por ejemplo, desde el Laboratorio de Petrotomía se confeccionan cortes delgados, pulidos, entre otros. Además, estos cortes se estudian en el Gabinete de Petrología y Mineralogía también perteneciente al INGEO. También se prestan servicios ambientales (desde el Gabinete de Geología Ambien-

tal), de rescates paleontológicos (Gabinete de Estratigrafía) y estudios estructurales, neotectónicos y geomorfológicos desde el Gabinete de Neotectónica y Geomorfología. La idea es que en los próximos años estas actividades se incrementen de manera exponencial a fin de integrar las instituciones públicas y privadas, contribuyendo además con la permanente formación de recursos humanos principalmente de grado y posgrado. Ese es mi desafío para los próximos años y en ese camino ya hemos firmado varios convenios y actas complementarias entre la UNSJ y el INGEO con empresas privadas.

En términos estadísticos, ¿qué porcentaje de mujeres se desempeñan en el INGEO? ¿Qué acciones promueven para incentivar la participación femenina tanto de alumnas como de graduadas



en proyectos de investigación o en trabajos de transferencia de tecnología?

En estos momentos existe paridad de género en el instituto y con total naturalidad participan hombres y mujeres en las distintas tareas y proyectos de investigación. Nunca sentí que hubiese que forzar la participación femenina ya que en el ámbito de la Universidad y el CONICET se dio gradual y naturalmente. Al menos eso es lo que yo viví desde mi ingreso como investigadora y docente a la unidad.

Los distintos gabinetes que conforman el INGENIO han tenido como responsables indistintamente mujeres y hombres, y el criterio de selección para esta función es actualmente por votación de los integrantes de cada uno de ellos. De esa manera se constituye el Consejo del INGENIO.

Por mi parte, participé como integrante becario primero y como director después, de numerosos proyectos de investigación de AGENCIA, CONICET, UNESCO, OEA y CICITCA, todo ello sin tener que revisar jamás la cuestión de género ya que siempre han participado de esos proyectos alumnos, becarios e investigadores de ambos sexos. Nunca sentí que el género fuera relevante, como sí lo es trabajar con honestidad, eficiencia y eficacia en este tipo de actividades profesionales.

En el caso de Argentina, ¿se

ofrecen las condiciones adecuadas para fomentar el desarrollo de investigadores en general y de investigadoras en particular? ¿Qué se podría mejorar al respecto?

Justamente en la formación de investigadores la paridad de género es muy clara tanto en lo que se refiere a la universidad, al acceso a becas, ingresos a carreras y promociones de CONICET, así como en la presentación de proyectos de investigación financiados por el Estado. Seguramente todavía hay mucho por mejorar, pero se avanza día a día al respecto. Creo que debemos ir hacia una evolución natural, sin forzar las cosas por obligación. No me gustaría saber que lo que logramos fue por imposición y no porque lo merecíamos por nuestra capacidad. Lo que sí es fundamental es que se garantice la igualdad de oportunidades.

Por suerte la gente joven lo acepta con más naturalidad y poco a poco se van terminando los viejos mandatos respecto a las profesiones destinadas a mujeres y hombres. El proceso podrá ser lento pero es continuo y no creo que haya marcha atrás con los derechos adquiridos. En adición, creo que el cambio también depende de los formadores de opinión, de los docentes y del entorno familiar, de la labor de madres y padres. Creo que las mujeres hemos recorrido un largo camino en estos últimos 20 años. De no

poder ingresar a las minas ni tener acceso a proyectos mineros -que por otra parte eran escasos en el país-, hasta participar de la exploración y explotación minera en la actualidad. Aún falta mucho por hacer, sobre todo en lo que respecta a ocupar puestos directivos (principalmente en el ámbito privado). De todas formas, nunca me gustó que se den las cosas por la fuerza, simplemente por una cuestión de género. Creo simplemente debemos tener, reitero, igualdad de oportunidades. Sin privilegios, pero sin tampoco sufrir discriminación como en el pasado. Como las generaciones que vienen ya tienen mucho más claro todo esto, debería ser para ellas más sencillo de lo que fue para nosotras hace 30 años.

*Laura P. Perucca es Dra. en Ciencias Geológicas, docente por más de 30 años en el Departamento Geología de la Facultad de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales (FCEFN), dependiente de la Universidad Nacional de San Juan (UNSJ). Es Investigadora Principal de CONICET, Directora del Instituto de Geología Emiliano P. Aparicio de la FCEFN – UNSJ; miembro de la Asociación Geológica Argentina y de la Asociación Argentina de Cuaternario y Geomorfología.

WIM

WOMEN IN MINING ARGENTINA

Promoviendo el desarrollo
de la mujer en la industria
minera



Contactos

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

MIEMBROS WIM



www.wimargentina.com.ar