

Minería con mirada de futuro: más mujeres, más oportunidades

- En Orica, la diversidad es un pilar clave para el crecimiento de la industria minera. Con iniciativas concretas y un enfoque en la inclusión, la empresa ha avanzado significativamente, alcanzando un 21.5% de participación femenina en la incorporación y desarrollo de talento. Gabriela Prado, VP Human Resources – Latin America, comparte su visión sobre los desafíos, logros y el impacto de este cambio.

¿Cómo están generando oportunidades reales para más mujeres en minería?

Lo que buscamos en Orica es abrir puertas. Aumentar la participación de mujeres en minería no solo implica sumar talento femenino, sino también flexibilizar ciertos criterios para ampliar las oportunidades. Si solo nos enfocáramos en la cantidad sin revisar nuestros procesos, no lograríamos un cambio real.

Por eso, trabajamos en generar oportunidades desde la base y en asegurar que las mujeres que ingresan tengan posibilidades de crecimiento dentro de la organización.

¿Qué programas han desarrollado para impulsar la equidad de género?

Uno de los programas más reconocidos es la Escuela de Operadoras, que nació en Chile y hoy sigue siendo clave en nuestra estrategia. Pero más allá de atraer talento, nos dimos cuenta de que el verdadero impacto está en el liderazgo.

Hemos trabajado intensamente con nuestros equipos operacionales para que los líderes sean parte activa del cambio. La clave está en generar una cultura donde la inclusión no sea una acción aislada, sino parte natural del crecimiento de nuestra gente.

¿Han visto cambios en los roles de liderazgo dentro de Orica?

Sí, y es un reflejo de que el cambio es posible. Hoy tenemos mujeres en posiciones que antes eran exclusivas de hombres, como supervisoras y site leads. También hay mujeres que ingresaron a Orica a través de programas de formación y hoy ocupan roles técnicos clave.

Y esto no se queda ahí: seguimos impulsando el desarrollo del talento femenino en distintas áreas. Este año, por ejemplo, lanzamos un programa de liderazgo femenino para el equipo comercial, apostando por el crecimiento interno y la proyección a largo plazo.



Cuarta Escuela de Operadoras Chile 2024.



Gabriela Prado, VP Human Resources – Latin America

¿Cómo garantizan un ambiente seguro e inclusivo para las mujeres en la minería?

La seguridad no solo se trata de protocolos operacionales, sino también de un ambiente libre de acoso y discriminación. En Orica,

todos nuestros equipos reciben capacitación obligatoria sobre acoso laboral y sexual, con lineamientos claros sobre cómo actuar ante cualquier situación.

Además, contamos con un canal de denuncia ampliamente difundido dentro de la organización, garantizando que cualquier incidente se aborde de manera seria y confidencial. La seguridad no es solo un tema operativo; es un compromiso con cada persona que forma parte de nuestro equipo.

¿Cómo ha evolucionado la participación femenina en Orica?

Hace algunos años, solo el 9% de nuestros equipos en Chile eran mujeres. Hoy hemos superado el promedio de 18% entre los proveedores de minería y avanzamos hacia el 25% en el corto plazo. Actualmente, el 21,5% de nuestra fuerza laboral es femenina, y seguimos trabajando para impulsar una industria más equitativa e inclusiva.

¿Qué mensaje le darías a las jóvenes que están considerando una carrera en minería?

Que se atrevan. Que confíen en su potencial y en sus capacidades. Hoy la minería es un sector con muchas más oportunidades para las mujeres, pero el primer paso es creérselo y tomar esos espacios con determinación. Habrá desafíos, como en cualquier industria, pero las oportunidades están ahí.

¿Qué papel juegan los hombres en este proceso de cambio?

La diversidad no es solo un tema de mujeres. Por eso, en Orica hemos impulsado un enfoque distinto: en lugar de que sean solo mujeres hablando de mujeres, hemos invitado a nuestros líderes hombres a reflexionar sobre cómo la diversidad ha cambiado su manera de gestionar equipos y el ambiente en los sitios mineros.

Este es un cambio que necesita de todos. Y cuando logramos que más personas se involucren, la transformación deja de ser un desafío y se convierte en parte del día a día.