

PREMIOS EIKON 2026

Categoría: 02.09 - Sustentabilidad de Diversidad, Inclusión y Género

Capítulo: General

Título del Caso: De la inclusión a la cultura: humanizando el cambio en la minería

Compañía: Teck Resources

Departamento: Dirección de Comunicaciones y Asuntos Gubernamentales

Persona responsable del plan de comunicación

- Pamela Chait, Gerenta de Comunicaciones
- Rodrigo Ferreira, Líder Senior de Comunicaciones



1. INTRODUCCIÓN (PLANTEO Y DIAGNÓSTICO)

La minería ha sido históricamente una industria masculinizada, con barreras estructurales que han limitado la participación femenina, especialmente en espacios de liderazgo. En Chile, esta realidad se ha expresado tanto en una baja representación de mujeres como en condiciones laborales que no siempre han favorecido su desarrollo sostenible.

En 2016, Teck Chile tomó una decisión pionera: realizar un diagnóstico organizacional con enfoque de género, en un contexto donde la equidad de género aún no era parte central de la agenda pública o empresarial. Sin presión regulatoria ni mediática, la compañía identificó brechas críticas como infraestructura diseñada para una fuerza laboral masculina, sesgos en reclutamiento, dinámicas de convivencia que normalizaban la exclusión femenina en operaciones y poca credibilidad en la denuncia sobre acoso laboral y sexual.

Los avances han sido sostenidos: la participación femenina creció desde un 16% en 2018 a cerca de un 30% en 2025, superando el promedio de la industria minera chilena (23,1%) y posicionando a Teck como referente sectorial. Asimismo, la presencia de mujeres en cargos de liderazgo alcanzó un 21% en 2025, evidenciando un cambio real en espacios de decisión.

Sin embargo, este progreso planteó un nuevo desafío: consolidar una cultura organizacional donde la equidad se viviera en la experiencia cotidiana, junto con proyectar estos avances hacia nuevas generaciones y más allá de la organización.

2. PROPUESTA / ESTRATEGIA

Frente a este desafío, Teck redefinió su enfoque con un objetivo claro: acelerar una transformación cultural estructural en equidad de género, incorporando liderazgo visible, participación activa de aliados y una narrativa experiencial que trascendiera la organización.

La estrategia se estructuró en cuatro dimensiones integradas:

Cultura: fortalecer entornos basados en el respeto, la inclusión y la seguridad psicológica, promoviendo cambios sostenibles y ajustando la estrategia a partir de la escucha activa.

Liderazgo: impulsar la participación de mujeres en espacios de decisión y visibilizar liderazgos comprometidos, entendiendo que el cambio se vuelve estructural cuando se ejerce desde estos niveles.

Condiciones estructurales: intervenir las condiciones reales de trabajo, desde infraestructura hasta estándares de habitabilidad, para asegurar entornos inclusivos.

Comunicación: evolucionar desde un enfoque informativo hacia una narrativa experiencial y participativa, capaz de humanizar el proceso de transformación. La comunicación a través de medios tradicionales y digitales se transformó en permanente y continua, incorporando, además, esta temática en su campaña de branding (Primero lo primero).

En esta etapa, la estrategia incorporó además un componente clave: movilizar a los hombres como agentes activos del cambio, alineándose con el enfoque global de HeForShe (movimiento impulsado por ONU Mujeres), y fortalecer el liderazgo visible desde la alta dirección. Esto permitió ampliar el impacto desde lo interno hacia lo público y conectar con nuevas generaciones.

3. EJECUCIÓN DEL PLAN

La implementación de la estrategia se desplegó a través de cuatro ejes complementarios:

1. Transformación cultural y formación continua

Durante 2024 y 2025, Teck consolidó un programa transversal de sensibilización y capacitación para trabajadores, trabajadoras y contratistas, abordando equidad de género, diversidad sexual, nuevas masculinidades y prevención de acoso y violencia.

Este proceso se apoyó en iniciativas como el Centro de Género e Inclusión, ubicado en el campamento y en el puerto de Teck Quebrada Blanca, que ha capacitado a más de 15 mil personas contribuyendo a instalar prácticas culturales comunes basadas en el respeto.

2. Desarrollo de liderazgo y condiciones habilitantes

La estrategia incorporó un foco en liderazgo femenino mediante programas de formación, mentoría y redes, facilitando el acceso a espacios de decisión (generando alianzas con instituciones como Promociona-UAI y WoomUp, entre otras).

En paralelo, se implementaron mejoras en infraestructura y habitabilidad, como salas de lactancia en todas las operaciones y estándares de seguridad reforzados en campamentos y transporte, reafirmando que la equidad se construye a través de condiciones reales.

3. Narrativa experiencial: humanizar el cambio

Se integró una narrativa basada en experiencias reales como eje del proceso cultural, además de las celebraciones anuales del Día Internacional de la Mujer (8M) como un hito significativo en todos los sitios; el documental “Mujeres que Mueven la Tierra” en 2025 marcó un hito al visibilizar el cambio cultural con perspectiva de género desde los testimonios de mujeres en diferentes roles, mientras que en 2026 “Valientes” amplió esta mirada, incorporando la visión compartida de hombres y mujeres y consolidando un relato común sobre la transformación cultural.

4. Liderazgo visible y conversación con nuevas generaciones

La estrategia se fortaleció con liderazgo visible desde la alta dirección, destacando referentes como la Chief Sustainability Officer, Amparo Cornejo, ampliamente reconocida a nivel nacional e internacional y de Angélica Cabrera, actual Gerenta General de Teck Carmen de Andacollo quien también cuenta con premios en Chile y el extranjero por su compromiso y rol inspirando a nuevas generaciones de mujeres en minería. En 2026, se incorporó además el movimiento HeForShe de ONU Mujeres, liderado por el CEO, Jonathan Price, como embajador global. En este marco, se realizó en Chile un conversatorio con estudiantes de educación superior, jóvenes profesionales y ejecutivos de la compañía, generando un espacio de diálogo sobre el rol de los aliados y el futuro de la equidad en minería.

A esto se sumó una estrategia de comunicación externa enfocada en Redes Sociales, visibilizando el diálogo del CEO de Teck junto a dos influyentes creadoras de contenido —Julieta Martínez de @Tremendas y Paula Sierra (@PaulaMinería)— permitiendo amplificar el mensaje hacia nuevas audiencias.

Detalle de acciones 2024-2026:

Fecha	Nombre de la Actividad
2024	Conmemoración del Día Internacional de la Mujer: actividad interna que conectó a todos los sitios y que contó con la participación de Coral Herrera, escritora, docente y comunicadora española.
2024	Talleres de Sororidad y Empoderamiento Femenino: actividades en faena y Santiago para responder a una preocupación de las mujeres en resolución de conflictos y trabajo en equipo de manera respetuosa.
2024	Discriminación de Género en Espacios Laborales: talleres en faena para sensibilizar a hombres y mujeres en el entendimiento de los distintos estereotipos de género y cómo éstos pueden afectar nuestro trabajo diario.
2024	Conmemoración del Día de la Minería/perspectiva de género: actividad interna en todos los sitios donde se fortaleció el rol técnico y de liderazgo para las mujeres en la industria.
2025	Conmemoración del Día Internacional de la Mujer/Presentación documental Mujeres que mueven la Tierra: A través de este documental, Teck convierte el relato institucional en una experiencia emocional, liderada por sus trabajadoras. Desde la faena, con la voz real del cambio, la equidad deja de ser un concepto y se transforma en cultura.
2025	Talleres sobre nuevas masculinidades: dirigidos a hombres de la empresa y contratistas con el objetivo de explicar los actuales desafíos en la equidad de género.
2025	Conmemoración del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer: iniciativa a nivel global, donde, a través de diversas actividades presenciales y remotas, se reflexiona para construir espacios de trabajo libres de violencia y acoso contra las mujeres.
2025	Talleres de Diversidad Sexual: dirigidos a toda la compañía y contratistas, con el objetivo de difundir la legislación nacional e internacional, además de prácticas relativas a ambientes respetuosos e inclusivos, recordando los valores estratégicos de la compañía en inclusión diversidad y tolerancia cero a la discriminación.
2026	Conmemoración del Día Internacional de la Mujer (8M) /Presentación documental “Valientes”: conmemoración en todos los sitios en la que se presentó el segundo documental de la compañía celebrando 10 años de transformación cultural con enfoque de género, siendo pionero en la industria en esta materia.
	Conversatorio HeForShe Chile/Campaña de comunicación externa: evento en alianza con ONU mujeres que buscó conectar a la plana ejecutiva a nivel global con jóvenes estudiantes y académicos de Chile, para escuchar la voz de las nuevas generaciones sobre equidad de género y el rol de los hombres como aliados.

4. RESULTADOS Y EVALUACIÓN

La estrategia de comunicación alcanzó su mayor nivel de efectividad en el periodo 2025–2026, consolidando una década de trabajo en resultados verificables de engagement, alcance, posicionamiento y validación externa.

Efectividad en comunicación interna

La comunicación interna alcanzó tasas de apertura de hasta 97% en campañas clave de diversidad. En paralelo, la participación anual de más de 610 personas en instancias de diálogo —principalmente perfiles operacionales en faenas— demuestra que la estrategia logró llegar a los trabajadores y trabajadoras en terreno.

Alcance y posicionamiento externo

La estrategia logró escalar el relato hacia audiencias externas, posicionando a Teck entre 2025 y 2026 un como actor relevante en la conversación sobre equidad de género en minería.

Comunicación anual:

- Más de 1 millón de personas alcanzadas en Facebook, LinkedIn y X
- Gestión de prensa: 34 apariciones en prensa nacional
- 21 publicaciones propias orientadas a instalar agenda
- Campaña de branding Primero lo primero: frase radial “Mujer minera” en radios nacionales y regionales con un alcance de 1 millón de personas.

Campaña digital HeForShe:

- 30 publicaciones en redes sociales
- Más de 7 millones de impresiones
- Cerca de 7.000 clics
- Más de 1.000 interacciones (100% positivas)
- 12 notas gestionadas en prensa digital

Documentales

- Mujeres que Mueven la Tierra (2025): visto por cerca de 800 personas entre exhibición presencial y distribución vía newsletter interno.
- Valientes (2026): visto por más de 1.000 personas, entre exhibición presencial y distribución vía newsletter interno.

Validación externa y liderazgo de agenda

La efectividad de la estrategia se consolidó mediante reconocimiento de terceros, posicionando a Teck como referente sectorial:

- Premio PDAC 2025 en Sustentabilidad
- Jonathan Price, Embajador HeForShe Global
- Reconocimientos a Amparo Cornejo: Women in Mining, UK y Chile, ONG IWIM y Revista Forbes.
- Reconocimientos a Angélica Cabrera: Women in Mining Chile y UK.

5. CONCLUSIÓN

La experiencia de Teck demuestra que avanzar en equidad de género en la minería no es una iniciativa puntual, sino un proceso de transformación cultural de largo plazo que requiere coherencia entre estrategia, operación y comunicación.

En los últimos años, la compañía ha evolucionado desde la implementación de políticas hacia la construcción de una cultura organizacional viva y respetuosa, donde la equidad se expresa en decisiones, liderazgos y experiencias concretas. Este proceso ha permitido no solo aumentar la participación y retención femenina, sino también avanzar hacia una representación efectiva en espacios de liderazgo.

Al integrar liderazgo visible, participación activa de aliados hombres y una apertura hacia nuevas generaciones, Teck ha ampliado el alcance de esta transformación, posicionándose como un actor relevante en la conversación sobre el futuro de la industria. Este caso refleja cómo la comunicación puede actuar como un habilitador del cambio cultural, conectando a las personas con el propósito organizacional y contribuyendo a la construcción de una minería más inclusiva, sostenible y representativa de la sociedad.