

PREMIOS EIKON 2026

Categoría: 18.02 Brand Film

Capítulo: General

Título del Caso: “Valientes: liderando el camino a la equidad”

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 constituida mayoritariamente por hombres. Hasta 1996, el Código del Trabajo chileno impedía a las mujeres trabajar en minería subterránea.

En el año 2016 cuando la participación femenina en la gran minería no superaba el 7,5%, Teck Chile fue pionera al realizar el primer diagnóstico interno con perspectiva de género de la industria minera chilena, identificando brechas en la infraestructura, sesgos culturales y baja credibilidad en los protocolos para denunciar el acoso y abuso sexual.

Ese diagnóstico se anticipó al fuerte movimiento social liderado por mujeres, como #MeToo en 2017, y a la amplia discusión pública que lo acompañó. Ese proceso dio origen en Teck a una hoja de ruta que durante una década generó cambios reales en infraestructura, cultura, liderazgo y políticas para generar un lugar respetuoso de trabajo.

Como reflejo del impacto de este proceso, la conmemoración del Día Internacional de la Mujer se volvió en el hito de cultura interna más relevante en Chile. Incluso por sobre otras celebraciones como el Día del Minería, propio de la industria.

Durante años la compañía conmemoró este día con actividades presenciales y online encabezadas por expertos externos en equidad e inclusión, sin embargo, es a partir de 2025 donde los avances permiten que los trabajadores y trabajadoras de Teck sean los protagonistas. Para reflejar estos cambios surge la idea de elaborar el documental "Mujeres que Mueven la Tierra": 21 minutos que visibilizaron el cambio cultural desde el testimonio de trabajadoras de distintas operaciones. 610 personas participaron presencialmente en las jornadas —un 45% más que el año anterior—, y el proyecto fue reconocido con el Premio Eikon Azul en Brand Film.

Pero visibilizar no es lo mismo que interpretar. Visibilizar muestra lo que ocurrió. Interpretar revela cómo fue vivido, por quiénes, con qué resistencias y con qué aprendizajes.

Para 2026 el desafío era aún mayor. Significaba conmemorar los diez años del primer diagnóstico cultural con perspectiva de género. "Valientes: Liderando el camino de la inclusión" no fue una secuela, sino un vehículo para hacerse cargo del sentimiento y reacciones que generó en las personas al ver un relato emocionalmente auténtico: ahora se necesitaba ir más lejos.

Ese fue el desafío que debía enfrentar "Valientes". Continuar motivando y manteniendo viva una temática, que a pesar de los avances requiere de la reflexión permanente de la organización.

2. PROPUESTA / ESTRATEGIA

Para enfrentar este desafío se tomó una decisión que la mayoría de las organizaciones evita: priorizar la verdad narrativa por sobre la imagen institucional.

En "Valientes" la organización quiso que las personas pudieran hablar honestamente de sí mismas y del proceso de transformación que habían vivido. El documental era la puerta. La conversación era el objetivo.

Esa apuesta implicó incorporar el conflicto y la incomodidad. En un contexto donde los contenidos corporativos sobre diversidad tienden a mostrar únicamente avances, Teck eligió mostrar también el recorrido: las resistencias, los aprendizajes tardíos, las fricciones que preceden al acuerdo. No porque el conflicto sea el tema, sino porque sin él no hay credibilidad, y sin credibilidad no hay conversación genuina posible.

El propósito fue que el documental actuara como espejo. No para proyectar una imagen hacia afuera, sino para que la organización se reconozca a sí misma desde adentro, desde las voces de quienes vivieron el proceso, con toda su complejidad.

Los objetivos fueron: construir una narrativa honesta que incorporara tensiones y contradicciones reales; ampliar el relato con voces de mujeres y hombres de distintas generaciones y operaciones.

A esto se suma la activación de jornadas de conversatorios encabezados por los líderes de la compañía en todas las operaciones y oficinas de Chile y Perú.

Posteriormente el film se ha usado como herramienta en instancias de liderazgo, formación y onboarding.

3. EJECUCIÓN DEL PLAN

Sostener la apuesta estratégica en la práctica requirió tres decisiones de producción que distinguen esta pieza de cualquier formato corporativo convencional.

La primera fue editorial. Construir un relato que incorporara tensiones reales sin exponer a las personas, que mostrara resistencias sin convertirlas en conflicto

artificial, requirió un proceso de curaduría riguroso y un vínculo de confianza genuino con cada protagonista.

Esa honestidad se logró gracias a entrevistas previas, acompañamiento durante las grabaciones y un tratamiento posterior que respetó cada experiencia sin simplificarla. El protagonismo recayó en las personas: sus palabras, sus silencios y sus contradicciones son los que dan forma a la historia. Los liderazgos destacaron el proceso y estrategia, apoyando el relato.

La incorporación de testimonios de hombres fue la decisión más significativa de esta evolución. No como aliados declarativos, sino como personas que narran su propio proceso: sus resistencias iniciales, los cambios que experimentaron, la convivencia que construyeron. Esa perspectiva amplió el alcance del relato y lo hizo más representativo de la realidad organizacional.

La segunda fue territorial. Equipos distribuidos en Chile y Perú registraron testimonios directamente desde Carmen de Andacollo, Quebrada Blanca, Santiago y Lima. Lineamientos técnicos comunes de fotografía, iluminación y edición aseguraron coherencia estética pese a la diversidad geográfica. El resultado fue una pieza que combina escala organizacional con intimidad narrativa.

La tercera fue la exhibición. Se realizaron jornadas presenciales en todas las operaciones, adaptadas a los distintos turnos, con guías de reflexión grupal estructurada y paneles de conversación encabezados por los líderes de cada sitio junto a trabajadores y trabajadoras representantes de las distintas áreas. Las preguntas orientadoras invitaron a reconocer avances, identificar brechas y asumir compromisos concretos. El contenido continuó activo a través de Microsoft Stream, cartelera digital, newsletters y espacios de formación en liderazgo y town halls en los que participa toda la audiencia de Latinoamérica en forma simultánea.

4. RESULTADOS Y EVALUACIÓN

"Valientes" demostró que una organización puede construir narrativas exigentes, motivando reflexiones más auténticas dentro de la compañía.

El documental fue visto por más de 1.000 personas, entre exhibición presencial y distribución vía newsletter interno.

Además del alcance, el impacto se expresó en cuatro efectos concretos en la cultura organizacional.

Legitimidad del relato. Incorporar tensiones y aprendizajes fue valorado por las personas como una señal de madurez institucional.

Ampliación de la identidad. Por primera vez, hombres de distintos cargos y operaciones se vieron representados como parte activa de la transformación. Eso no fue simbólico: fue el reconocimiento de que una cultura cambia cuando todos los que la habitan se reconocen en ella.

Profundidad de la conversación. Las jornadas generaron intercambios que trascendieron el género, abriendo espacio a conversaciones sobre diversidad, respeto y convivencia que la organización no había podido sostener antes con la misma profundidad en un evento de gran convocatoria.

Memoria colectiva latinoamericana. El documental conectó a personas que trabajan en cuatro localidades distintas, ubicadas en dos países, en torno a una historia común, generando una identidad organizacional compartida que no fue impuesta, sino reconocida desde la experiencia propia.

5. CONCLUSIÓN

Durante una década, la organización generó cambios reales, celebró avances y se destacó por un liderazgo presente y comprometido con impulsar la equidad de género. “Valientes: Liderando el camino de la inclusión” encontró un nuevo lenguaje para que esos cambios pudieran ser reconocidos, discutidos y apropiados colectivamente.

Lo que este caso demuestra va más allá de Teck: el documental puede ser una metodología de transformación cultural. No un formato de comunicación, sino una forma de escucha organizacional a escala. Una forma de hacer que una organización se detenga, se mire y decida qué quiere seguir siendo.

En una industria que históricamente ha preferido los comunicados a las conversaciones, este es un cambio de paradigma.