

Fecha: 08-03-2026
Medio: El Mercurio
Supl.: El Mercurio - Edición Especial I
Tipo: Noticia general
Título: Teck y la década que aceleró la inclusión femenina en minería

Pág.: 7
Cm2: 544,3
VPE: \$ 7.150.280

Tiraje: 126.654
Lectoría: 320.543
Favorabilidad: ☐ No Definida

AVANCES RELEVANTES EN ESPACIOS TRADICIONALMENTE MASCULINOS:

Teck y la década que aceleró la inclusión femenina en minería

La experiencia de Teck evidencia cómo la industria minera —históricamente masculinizada— puede avanzar de manera sostenida hacia una mayor equidad.



Amparo Cornejo, Chief Sustainability Officer de Teck.

Durante la última década, Teck elevó la participación femenina desde cerca de un 16% hasta cerca del 30% en 2026, un salto que responde a una estrategia sostenida y multidimensional. Amparo Cornejo, Chief Sustainability Officer de Teck, explica que el avance no fue casual.

“Hemos visto un incremento sostenido de la participación femenina gracias a una estrategia integral de atracción, retención y desarrollo, con foco en cultura, seguridad psicológica y corresponsabilidad; combinando programas de entrada técnico-operativos, desarrollo de liderazgo, formación en respeto y seguridad psicológica, así como mejoras concretas en infraestructura para hacer nuestras operaciones más inclusivas”, apunta.

La ejecutiva señala que iniciativas como los programas de aprendices, el fortalecimiento de academias de liderazgo, el Centro de Género e Inclusión ubicado en el campamento de faena, que presta atención especializada para consultas sobre acoso o violencia de género y entrega capacitación permanente a todos los trabajadores y contratistas, junto con la implementación de salas

de lactancia y estándares de campamento seguro han sido decisivos para acelerar el cambio.

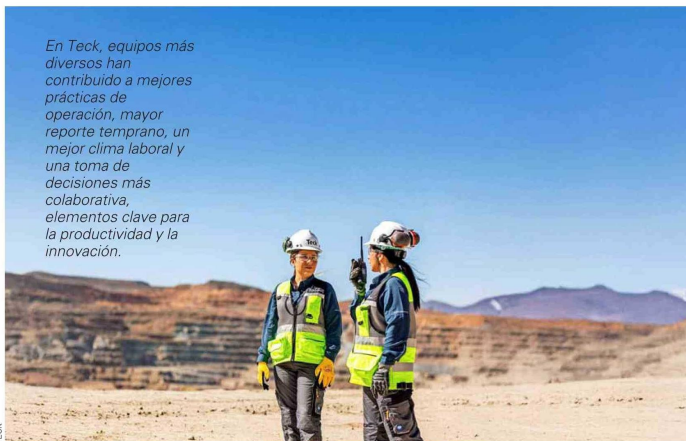
“El aprendizaje principal es que la inclusión solo avanza cuando cultura, procesos e infraestructura se mueven en la misma dirección”, apunta.

MÁS ALLÁ DEL INDICADOR GLOBAL

La compañía observa avances relevantes en espacios tradicionalmente masculinos. Según Amparo Cornejo, el mayor crecimiento es en áreas operativas y de mantenimiento, así como en posiciones de liderazgo de primera línea: la participación de mujeres en cargos ejecutivos aumentó del 13% al 21% en cuatro años, fortaleciendo su presencia en la toma de decisiones estratégicas.

“Hemos integrado liderazgo inclusivo en la formación de más de 360 líderes, impulsado programas de mentoría y generando grupos de afinidad como “Women in Teck”, que permiten que sus experiencias se traduzcan en mejoras en habitabilidad, seguridad y gestión operativa. Cuando las mujeres lideran turnos, áreas y proyectos, el cambio deja de ser estadístico y se vuelve

En Teck, equipos más diversos han contribuido a mejores prácticas de operación, mayor reporte temprano, un mejor clima laboral y una toma de decisiones más colaborativa, elementos clave para la productividad y la innovación.



estructural”, detalla la ejecutiva.

DESAFÍOS

Pese a los avances, Amparo Cornejo reconoce que la transformación cultural requiere constancia. Asegura que los principales desafíos han sido abordar sesgos históricos de la industria, adaptar condiciones tradicionales de faena y aumentar la presencia de

mujeres en roles operativos y técnicos, donde históricamente ha habido menos participación femenina.

“Hemos implementado formación sistemática en respeto y prevención de acoso, reforzado protocolos alineados con la Ley Karin y el Convenio 190, y asegurado infraestructura adecuada como salas de lactancia, estándares de seguridad en campamento y

evaluaciones permanentes”, afirma.

La mayor presencia femenina también se vincula con mejoras operacionales. Los equipos más diversos han contribuido a contar con mejores prácticas de operación, mayor reporte temprano, un mejor clima laboral y una toma de decisiones más colaborativa, elementos clave para la productividad y la innovación. En esa línea, añade

que el mayor involucramiento femenino ha generado soluciones concretas —desde mejoras en habitabilidad hasta ajustes en logística y procesos— que elevan estándares de desempeño en toda la operación.

“De cara a los próximos años, nuestro foco es consolidar la participación femenina por sobre el 30%, aumentar la presencia de mujeres en posiciones ejecutivas y de liderazgo operacional, y asegurar que todos nuestros trabajadores y trabajadoras —incluyendo contratistas— cuenten con formación en respeto y prevención de acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo”, destaca.

Asimismo, la compañía apunta a fortalecer el *pipeline* de talento ampliando las oportunidades para que más mujeres jóvenes ingresen a la industria desde la educación técnica y STEM, fortaleciendo programas de mentoría, desarrollo y reconversión laboral que les permitan crecer y proyectarse dentro de la compañía.

“Las nuevas generaciones llegan con una mirada profunda sobre sostenibilidad, tecnología y diversidad, y serán claves para impulsar una minería más segura, eficiente e innovadora”, puntualiza la ejecutiva.