

Enfoque a nuestra gente y cultura

¿A qué sitios de Teck se aplica este documento?

Este documento resume nuestro enfoque de gestión de la equidad, la diversidad y la inclusión, nuestra gente y la cultura del lugar de trabajo. Este documento se aplica a todos los sitios y proyectos de Teck. Esto no incluye las operaciones en las que Teck tiene/tuvo una participación en la propiedad, pero no es el operador principal.

Información de desempeño relacionada con Nuestra Gente y Cultura: Lea nuestro **Reporte Anual de Sustentabilidad**, que está disponible para descargar en nuestro sitio web.



Operaciones Greenhills, Canadá, 2019.

Gobernanza y rendición de cuentas

Antecedentes

Nuestra gente es esencial para nuestro éxito. Al establecer una sólida cultura de compromiso de los empleados y empleadas y el apoyo a la inclusión y la diversidad en todas nuestras operaciones, podemos hacer más, y ser más, juntos.

Reconocemos que nuestra diversidad—las muchas cosas diferentes y únicas que aportamos individual y colectivamente al trabajo cada día—contribuye a construir una fuerza laboral más fuerte y hace de Teck una mejor compañía. Aumentar la equidad de género y la inclusión ofrece importantes beneficios para las empresas, como garantizar una fuente de importantes habilidades y talento de liderazgo, mejorar la salud y el bienestar, aumentar la innovación y la productividad, crear una economía local más resiliente y mejorar la reputación corporativa.¹

Mediante el desarrollo de empleados y empleadas, el liderazgo y la planificación de la sucesión, trabajamos para garantizar que nuestra gente tenga la capacidad, la competencia y la oportunidad de crecer individualmente y de contribuir al éxito de Teck. Nos centramos en mejorar la productividad y las relaciones con empleados y empleadas manteniendo relaciones laborales constructivas. Nuestro objetivo es desarrollar líderes que gestionen con confianza y eficacia operaciones seguras, respetuosas y productivas.

Responsabilidad y recursos

Nuestro compromiso con la inclusión y la diversidad se refleja en todos los niveles de nuestra compañía, empezando por nuestro Directorio, que ha adoptado una Política de Diversidad del Directorio que exige que se tenga en cuenta el género del candidato o candidata, su pertenencia a una minoría visible y su herencia indígena, y si el candidato o candidata se autoidentifica como persona con discapacidad, además de sus aptitudes empresariales, sus cualificaciones y su historial profesional. La política también exige que se tengan en cuenta los criterios de diversidad en la búsqueda de candidatos y candidatas. El Comité de Compensación y Talento del Directorio recibe información actualizada sobre las iniciativas de diversidad, incluyendo un informe anual sobre la revisión de la equidad salarial de género de Teck.

Los y las siguientes líderes senior a nivel corporativo participan en la implementación de la gestión de equidad, diversidad e inclusión, y de nuestra gente:

- El Vicepresidente Senior y Director Ejecutivo de Recursos Humanos, quien reporta al CEO, es responsable por la gestión de los recursos humanos y nuestra estrategia global de personal, que es implementada por los equipos de recursos humanos y de gestión en nuestra sede central y en nuestras operaciones; el Vicepresidente Senior también preside nuestro Comité Ejecutivo de Equidad, Diversidad e Inclusión, que incluye a nuestro Vicepresidente Senior de Asuntos Comerciales y Legales, nuestra Vicepresidenta Senior de Sustentabilidad y Asuntos Externos, y varios otros y otras integrantes del equipo de gerencia senior

¹ **Perspectiva del mercado laboral minero canadiense 2017.** Consejo de Recursos Humanos de la Industria Minera.

- La Directora de Inclusión y Diversidad es responsable de dirigir nuestra estrategia e iniciativas de equidad, diversidad e inclusión, con el fin de seguir construyendo una fuerza laboral fuerte y diversa que esté comprometida y contribuya a los objetivos sociales y económicos de Teck, como se establece en nuestra Política de Equidad, Diversidad e Inclusión

Políticas y estándares

La Política de [Equidad, Diversidad e Inclusión](#) de Teck fue desarrollada por el Comité Ejecutivo Senior de Equidad, Diversidad e Inclusión y aprobada por nuestro Directorio y el equipo de gerencia senior. La política refleja nuestro compromiso de promover y fomentar una fuerza laboral inclusiva y diversa. Nuestro enfoque en la inclusión y la diversidad se alinea con los valores centrales de Teck de integridad, respeto, seguridad y valor. También se refleja en nuestro [Código de Ética](#) y nuestro [Código de Conducta Sustentable](#).

La [Política Global de Recursos Humanos—Acoso](#) de Teck describe el requisito de Teck de que el entorno de trabajo esté libre de discriminación, incluyendo el acoso y el acoso sexual, y describe los procedimientos para informar e investigar las denuncias.

Membresías, asociaciones y compromisos externos

Las mejores prácticas y normas externas informan nuestro trabajo en materia de recursos humanos:

- [Concejo Internacional de Minería y Metales \(ICMM\)](#): Una asociación mundial de la industria que representa a las principales empresas mineras y metalúrgicas internacionales que deben aplicar los 10 Principios del ICMM
- [Asociación Minera de Canadá \(MAC\)](#): Promueve el desarrollo de la industria de la minería y el procesamiento de minerales en Canadá; a través de MAC, debemos implementar el programa Hacia una minería sustentable (TSM)
- [The Copper Mark](#): Un marco de garantía desarrollado por la Asociación Internacional del Cobre en 2019 para promover las prácticas de producción responsables a nivel de toda la industria y demostrar el compromiso de la industria con la transición verde
- [Concejo de Recursos Humanos de la Industria Minera \(MiHR\)](#): Un líder reconocido en el desarrollo y la implementación de soluciones nacionales de recursos humanos
- [Organización Internacional del Trabajo \(OIT\)](#): Un organismo tripartito de la ONU que reúne a los gobiernos miembros, los empresarios y los trabajadores y trabajadoras en la búsqueda común de la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente; Teck incorpora varias normas de la OIT
- [Equidad de género en las obras mineras](#): Ayuda a las empresas a crear una industria minera y de minerales en la que las mujeres y los hombres tienen las mejores oportunidades para hacer grandes contribuciones y tener carreras gratificantes
- [Plan de Acción nacional de Women in Mining Canadá](#): Facilita la prestación de asistencia a las mujeres en zonas afectadas por las minas que se enfrentan cada vez más a problemas socioeconómicos causados por las actividades mineras
- [30% Club Canada](#): El objetivo de esta organización es animar a las y los presidentes de directorios y a los y las CEOs a lograr un mejor equilibrio de género en el Directorio y en los niveles de gerencia senior; El Presidente y CEO de Teck es miembro del 30%
- [ONU Mujeres](#): Teck y ONU Mujeres establecieron en 2016 una asociación plurianual de 1 millón de dólares para promover el empoderamiento de mujeres indígenas en Chile; en 2018, la asociación se amplió mediante una inversión adicional de 1 millón de dólares de Teck para desarrollar un nuevo centro de capacitación para este programa
- [The Minerva Foundation](#): Una organización que apoya a las mujeres y niñas de Columbia Británica (Canadá) para que logren la autoconfianza y las habilidades que necesitan para alcanzar su potencial de liderazgo; El Presidente y CEO de Teck es signatario del Compromiso de Diversidad de la fundación
- [Red Ejecutiva de Mujeres](#): Una organización que defiende el desarrollo, avance y reconocimiento de mujeres en Canadá
- [Centro Canadiense para la Diversidad y la Inclusión](#): Teck es un socio empleador de esta red empresarial inclusiva que ofrece servicios de investigación, aprendizaje y asesoramiento para la diversidad e inclusión en el lugar de trabajo en Canadá
- [Pride at Work Canada](#): Como socio orgulloso de esta organización, Teck apoya la inclusión LGBTQ+.
- [Pride Connection Chile](#): Teck es la primera compañía minera en esta red de empresas que busca promover espacios de trabajo inclusivos para la diversidad sexual y generar vínculos para atraer el talento LGBTQ+ a sus distintas organizaciones miembro
- [Red de Empresas Inclusivas \(ReIN\) Chile](#): Teck es la primera compañía minera en esta red de empresas inclusivas que busca incorporar a personas con discapacidad en la fuerza laboral.
- [Foro para Mujeres Empresarias](#): una organización benéfica con sede en Canadá que dinamiza, educa, orienta y conecta mujeres empresarias autoidentificadas en todo Canadá, promoviendo economías fortalecidas y comunidades prósperas.



Highland Valley Copper, Canadá. 2015.

Enfoque de la gestión de Nuestra Gente y Cultura

Diversidad

Fomentar una fuerza laboral inclusiva y diversa contribuye a nuestra innovación y éxito mediante la exposición a mayores perspectivas e ideas, ayuda a atraer a un grupo más amplio de candidatos y candidatas, mejora la retención del personal y refleja mejor la diversidad de las comunidades en las que operamos. La inclusión y la diversidad también refuerzan la cultura de la seguridad, uno de nuestros valores fundamentales.

Teck reconoce que, históricamente, las mujeres han estado poco representadas en el sector minero, por lo que estamos trabajando para aumentar el número de mujeres en toda nuestra organización, con un enfoque en roles de liderazgo, técnicos y operativos. Varios programas han contribuido a atraer y retener un mayor número de mujeres en Teck. En nuestro proyecto Quebrada Blanca Fase 2 (QB2), las mujeres representan más del 25% de las contrataciones para funciones decisivas, como gerencias y superintendencias en la construcción del proyecto y en la preparación operacional. En nuestro programa de Profesionales en Entrenamiento (PIT, por su sigla en inglés) en QB2, que incluye a recién graduados y graduadas de campos como la ingeniería minera, mecánica, metalúrgica y geología, las mujeres representan el 50% de las nuevas contrataciones. También implementamos varios programas de capacitación sobre diversidad de los empleados y empleadas, que varían según la sede y la operación.

Teck es un firme partidario de la inclusión en el lugar de trabajo. En Chile, hemos hecho todos los esfuerzos necesarios para apoyar *la Ley de Inclusión*, que apoya la incorporación de las personas con discapacidad al mundo laboral. Nuestras nuevas oficinas de Santiago (Corporativo y Operaciones Integradas Remotas QB) han sido diseñadas para la accesibilidad independiente.

Flexibilidad en el lugar de trabajo

Teck tiene políticas y programas favorables a la familia que varían según la ubicación y el grupo de empleados y empleadas. Entre ellos se encuentran los programas de becas académicas para los hijos, hijas o dependientes de empleados, empleadas y jubilados/as, prestaciones por

maternidad y paternidad, y acuerdos de trabajo flexible para el personal donde sea factible en su lugar de trabajo. Como la obtención de salas cuna es cada vez más difícil en muchas regiones en las que opera Teck, tenemos una asociación con Kids & Company, que proporciona servicios de sala cuna y cuidado infantil de emergencia en más de 110 lugares en todo Canadá y en algunos lugares en Estados Unidos. Teck también proporciona una cuenta anual de gastos personales a los empleados y empleadas canadienses, que los empleados, las empleadas y sus familias pueden utilizar para actividades y membresías relacionadas con el deporte, cuidado de niños, cuidado de ancianos, cuidado de mascotas, educación y desarrollo personal, equipos e iniciativas de seguridad, y más.

En 2020, como parte de nuestra respuesta a la pandemia del COVID-19, pusimos en práctica el trabajo a distancia siempre que fuera posible, con un enfoque específico en el apoyo a grupos de empleados y empleadas, incluyendo padres y madres, y empleados y empleadas con condiciones de salud subyacentes. Nuestro Grupo de Trabajo Flexible y el Comité de Dirección Ejecutiva identificaron oportunidades para ampliar en nuestras políticas y programas existentes de apoyo a la familia e implementamos el programa FlexWork@Teck.

Nuestro programa FlexWork@Teck ha sido diseñado para proporcionar a los empleados y empleadas la flexibilidad necesaria para equilibrar mejor las exigencias laborales y personales, al tiempo que se garantiza que se sigan cumpliendo los objetivos, los requisitos del equipo y las necesidades de negocios. Las directrices corporativas de FlexWork@Teck se aplican actualmente a las oficinas de Teck en Calgary, Santiago (excluyendo QB y el proyecto QB2), Spokane, Toronto y Vancouver. El programa tiene dos dimensiones principales, que pueden ser acuerdos ad hoc o programados:

- Dónde trabajamos (por ej., trabajo desde la oficina vs. desde casa, también llamado trabajo remoto)
- Cuándo trabajamos (por ej., modificación de las horas de la jornada, distribución de las horas dentro de la semana laboral, también llamado horario flexible)

Los empleados, empleadas, supervisores y supervisoras pueden acordar mutuamente arreglos flexibles, con niveles crecientes de flexibilidad que requieren aprobaciones escalonadas, hasta llegar a la gerencia senior. Cuando sea

razonable, la gerencia tratará de atender las solicitudes de flexibilidad para ayudar a supervisores, supervisoras, empleados y empleadas a determinar cómo, cuándo y dónde trabajan.

Apoyo al bienestar mental en Teck

Concienciar y proporcionar recursos para apoyar el bienestar mental de nuestros empleados, empleadas y sus familias es una prioridad para Teck. En 2020, ampliamos el Programa de Asistencia Familiar al Empleado (EFAP) a nivel global para todos los empleados, empleadas y sus dependientes para apoyar el bienestar general, incluida la salud mental. También lanzamos servicios de telesalud en Estados Unidos, Canadá y Chile, donde tenemos la gran mayoría de nuestro personal. En Canadá, también hemos ampliado el programa Best Doctors a todo el personal y sus familias (incluidos padres, madres, suegros y suegras), que incluye el Mental Health Navigator. Este nuevo servicio ofrece apoyo en materia de salud mental mediante la revisión de condiciones de salud mental y planes de tratamiento, ofreciendo orientación sobre cómo navegar por el sistema de salud mental, con asesoramiento sobre las opciones de tratamiento.

Para seguir creando conciencia sobre algunas preocupaciones clave debidas a la pandemia, estamos realizando seminarios web sobre bienestar mental, entre los que se incluyen *Vivir bien con el estrés*, *La importancia de desconectarse* e *Introducción a Mindfulness*. Estos seminarios web se graban y los empleados, las empleadas y sus familias pueden acceder en cualquier momento.

No discriminación y no acoso

En Teck, valoramos y celebramos la diversidad. La Política Global de Recursos Humanos de Teck—Acoso y el Código de Ética reconocen que todos los empleados y empleadas tienen derecho a trabajar en un ambiente libre de violencia y amenazas, incluyendo actos de agresión física, verbal o escrita. La discriminación no es aceptable en Teck y no es coherente con los valores compartidos reflejados en nuestra Política de Equidad, Diversidad e Inclusión, la Política de Acoso y el Código de Ética. Teck respeta y aprecia las diferencias de edad, etnia, origen o herencia indígena, capacidades físicas y mentales, creencias, idioma, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, educación, nacionalidad, origen social y cultura, u otras características personales.

Al mismo tiempo, también reconocemos que el racismo sistémico y otras formas de discriminación existen, y que las industrias y empresas—incluida Teck—deben hacer más para mejorar la diversidad y la representación en todos los niveles. Nuestro compromiso es seguir escuchando, aprendiendo y mejorando. La lucha contra la discriminación es nuestra responsabilidad compartida, y seguiremos trabajando por una mayor equidad e inclusión en nuestros lugares de trabajo y comunidades.

Retroalimentación y denuncias de empleados y empleadas

Identificar los problemas o las infracciones de nuestras políticas y expectativas, y resolverlos rápidamente para evitar que se agraven o se repitan, beneficia a todos los trabajadores y trabajadoras, y al ambiente del lugar de trabajo.

Nuestros empleados y empleadas están obligados a denunciar cualquier infracción, o posible infracción, de nuestro Código de Ética a través de nuestro programa *Hacer lo correcto*, que incluye una línea telefónica de denuncia y un portal web gestionados por un tercero independiente. La línea directa y el portal están disponibles las 24 horas del día, los siete días de la semana, en todas las jurisdicciones en las que tenemos personal, para proporcionar un medio confidencial y seguro para que nuestros empleados y empleadas reporten de forma anónima conductas que puedan ser contrarias a nuestros valores y estándares.

No toleramos ninguna forma de represalia contra los empleados o empleadas que plantean problemas. Se investigan todas las denuncias de acoso o intimidación comunicadas a través de la línea directa/portal web. Si es necesario, se toman las medidas disciplinarias adecuadas, que pueden incluir el despido. Consulte nuestro [Enfoque sobre Ética de Negocios](#) para obtener más información sobre el programa *Hacer lo correcto*.

Relaciones Laborales

La minería es una industria fuertemente sindicalizada, y nuestro objetivo es desarrollar nuestras relaciones con los sindicatos y nuestros empleados y empleadas sindicalizados tanto a nivel local como nacional. Nos comprometemos con nuestros sindicatos de forma regular en todas nuestras operaciones.

Reconocemos plenamente los derechos de los empleados y empleadas a la libertad de asociación y a afiliarse libremente a los sindicatos, y hemos incorporado este principio a nuestros Estándares de Gestión de Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Comunidad (HSEC por su sigla en inglés). Todas las operaciones sindicalizadas tienen comités de empleados y empleadas con representación de sus respectivos sindicatos. Por ejemplo, el 100% de las sedes cuentan con un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional. Ejemplos de otros comités en nuestras operaciones incluyen los comités de Personal/Gerencia, de Capacitación, de Aprendizaje, de Reclamaciones y de Contratación.

Operamos en jurisdicciones en las que existe un bajo riesgo de interferencia en los derechos de los empleados y empleadas a ejercer la libertad de asociación o la negociación colectiva. Nuestros Convenios de Negociación Colectiva están a disposición del público e incluyen información sobre mecanismos de reclamo, salud y seguridad, horarios de trabajo, salarios y otros aspectos.

Nos aseguramos de que nuestros periodos mínimos de preaviso cumplan o superen los estipulados por la legislación de normas laborales aplicable. Los periodos mínimos de preaviso también pueden especificarse en los convenios colectivos. Para garantizar que no se produzca acoso contra integrantes del sindicato, tenemos políticas globales o específicas para cada sede y medidas de no discriminación que son específicas para cada convenio colectivo.

Además del proceso de denuncias de toda la compañía y de la política global de Recursos Humanos sobre el acoso, algunas sedes tienen políticas específicas sobre el acoso y la intimidación que prevén una investigación conjunta cuando una empleada o empleado sindicalizado se ve involucrado. La legislación aplicable en materia de derechos humanos y compensación de los trabajadores y trabajadoras también rige a Teck en las áreas donde operamos.

Retención, capacitación y desarrollo

Como operamos en condiciones de mercado que nos exigen mejorar la productividad, el compromiso de los empleados y las empleadas sigue siendo parte integral de nuestro negocio. Nos enfocamos en mejorar el compromiso en toda Teck a través de un paquete competitivo de recompensas totales, apoyando el bienestar general de los empleados y empleadas, procesos colaborativos de revisión del desempeño, oportunidades de desarrollo del personal y prácticas de relaciones laborales.

Remuneración de empleados y empleadas

Teck se compromete a proporcionar a todos los empleados, empleadas y contratistas un salario vital justo que esté por encima del salario mínimo local para todas nuestras operaciones. Supervisamos el mercado de trabajo para asegurarnos de que mantenemos una oferta de retribución total competitiva mientras que a la vez atraemos y retenemos los empleados y empleadas necesarios ahora y en el futuro. En 2020, realizamos una revisión del salario digno para todos nuestros empleados y empleadas asalariados en Canadá, Estados Unidos y Chile, donde se encuentran nuestras operaciones. La revisión fue realizada comparando la tarifa horaria del empleado o empleada con menor remuneración en cada jurisdicción con la información sobre el salario digno disponible a través de fuentes de datos externas.² La revisión determinó que, en general, Teck ofrece salarios competitivos, y que los salarios de nuestros empleados y empleadas con menor remuneración en Canadá, Chile y Estados Unidos están por encima del salario digno en cada uno de estos países.

Las revisiones de equidad salarial de género realizadas anualmente desde 2017 han indicado que no hay problemas sistemáticos de equidad salarial de género

en Teck. Para garantizar que el análisis se realice de forma rigurosa y estructurada, el proceso fue revisado externamente. Esperamos llevar a cabo revisiones similares con regularidad en el futuro.

Revisiones del desempeño, capacitación de empleados y empleadas, y desarrollo del liderazgo

Cada año, todos los empleados y empleadas a tiempo completo y activos, participan en revisiones formales del desempeño y de carrera profesional, que se documentan en nuestro sistema *Central de Personas*. Los detalles de este programa se encuentran en la siguiente tabla.

Teck está comprometida con el desarrollo continuo de nuestra gente, con un enfoque en el desarrollo de liderazgo y habilidades técnicas. Proporcionamos a todos los empleados y empleadas una variedad de oportunidades de formación, incluyendo educación empresarial general, gestión de cambios y proyectos, liderazgo inclusivo, primeros auxilios, rescate en minas, capacitación en mantenimiento para aprendices y comerciantes, formación de operadores y operadoras para nuestros equipos, formación en espacios confinados y una variedad de programas de medio ambiente y seguridad. Todos los empleados y empleadas pueden solicitar programas de formación adicionales de acuerdo con las políticas locales de apoyo a la educación.

Nuestro enfoque del desarrollo del liderazgo se centra principalmente en cuatro programas: Liderar para el futuro, Liderar para la excelencia, Liderar juntos y Líderes emergentes, tal y como se describe en la siguiente tabla. Teck también proporciona a los empleados y empleadas acceso a capacitación en línea ilimitada a través de un proveedor externo, lo que fomenta la actualización de las habilidades y los conocimientos para sus funciones actuales o futuras. Además, Teck ofrece patrocinio a los empleados y empleadas que deseen seguir una educación de negocios a través de un Diploma de Postgrado en Administración de Empresas y un programa de MBA Ejecutivo.

Transferencia de Conocimiento y Planificación de Sucesión

Cada empleado y empleada tiene un conjunto único de experiencias, habilidades y conocimientos, que es crucial retener cuando pasan a desempeñar diferentes funciones o salen de la organización. Llevamos a cabo revisiones de los sistemas de transferencia de conocimientos para comprender de forma operativa cómo estamos abordando este problema, qué sistemas existen, cómo compartir las mejores prácticas y qué áreas necesitan mejorar. Además de la transferencia de conocimientos, Teck lleva a cabo reuniones semestrales de planificación de la sucesión y el desarrollo diseñadas para identificar los roles clave y las posibles brechas de habilidades para garantizar que

² Debido a la disponibilidad de los datos, se utilizan las siguientes estructuras familiares: 1. Canadá—Dos adultos (ambos trabajando) y dos niños. 2. Estados Unidos—Un adulto, sin niños; 3. Chile—Un adulto, sin niños. Las fuentes de datos que se utilizan en la revisión son las siguientes: EE.UU. <https://livingwage.mit.edu/> Canadá <http://www.livingwagecanada.ca> y https://www.ontariolivingwage.ca/living_wage_by_region Chile <https://wageindicator.org/salary/living-wage/chile-living-wage-series-september-2019>

Programas de desarrollo en Teck

Programa	¿Qué es?	¿Por qué lo hacemos?	¿Cómo medimos la eficacia?
Desempeño y desarrollo	Marco a través del cual los empleados y empleadas asalariados tienen conversaciones periódicas sobre el desempeño, el desarrollo y la carrera profesional con sus supervisores y supervisoras.	Comunicar, clarificar y alinear a los y las profesionales de la compañía con las expectativas de desempeño y desarrollo individuales, para proporcionar una retroalimentación significativa sobre el desempeño en el trabajo, y contribuir al desarrollo de los empleados y empleadas en consonancia con las aspiraciones profesionales individuales y las necesidades de negocios.	Analizar los resultados de la encuesta bienal y centrarse en las mejoras basadas en las opiniones de los empleados y empleadas.
Liderando para el Futuro (LFF, por su sigla en inglés)	Los objetivos que se siguen en la Central de Personas están directamente vinculados a los objetivos de los planes de negocio anuales y quinquenales.	Nuestros programas de desarrollo del liderazgo son cruciales para el crecimiento de nuestro negocio y para nuestro éxito futuro. Estos programas garantizan que nuestra próxima generación de líderes esté preparada para liderar, vivir los valores de Teck y dar a nuestro negocio una ventaja competitiva.	Hacer un seguimiento del número de empleados y empleadas que participan en los programas, haciendo hincapié en la diversidad. A través de historias de impacto empresarial, informes 360° y seguimiento de la mejora de las competencias, también hacemos un seguimiento de la retención, el movimiento y las promociones de participantes previos en el programa y su eficacia como líderes.
Liderando para la Excelencia (LFX)	Un programa basado en cohortes que se desarrolla a lo largo de nueve meses, en los que los y las participantes asisten a tres módulos. Este programa está diseñado para líderes, supervisores y supervisoras de primera línea de Teck.		
Liderando Juntos	Un programa basado en una cohorte que tiene lugar durante seis meses, en el que los y las participantes asisten a tres módulos con coaching intermedio. Este programa es para empleados y empleadas que son líderes de líderes. En muchas sedes, esto se traduce en Superintendentes, Gerentes o Supervisores Generales.	Promover el desarrollo autodirigido y continuo de líderes, así como también la transferencia del aprendizaje en la sede mediante la práctica deliberada de cambios específicos y medibles en el comportamiento, con el apoyo de una cultura de coaching.	
Líderes Emergentes	Un programa basado en la sede para graduados de LFF y LFX. Los y las participantes se incorporan como “entrenadores” o “entrenados” y colaboran durante todo el proceso, desarrollando una amplia gama de competencias destinadas a mejorar el desempeño en la sede. Los y las participantes aplican la colaboración significativa en la sede a través de la práctica de un nuevo enfoque añadido: la Mentalidad de Innovación.	Promover el desarrollo autodirigido y continuo de líderes, así como también la transferencia del aprendizaje en la sede mediante la práctica deliberada de cambios específicos y medibles en el comportamiento, con el apoyo de una cultura de coaching.	El éxito del programa se mide por el número de experiencias críticas anuales, asignaciones, rotaciones, traslados y promociones. El éxito final del programa es el nombramiento de líderes de alto nivel en Teck a partir de esta reserva de talento, en lugar de contrataciones externas.

estos roles y brechas se aborden a tiempo para lograr los objetivos del negocio. El propósito de estas reuniones es también realizar revisiones de talento y explorar la aceleración del desarrollo de los empleados y empleadas de alto potencial.

Nuestros objetivos y compromisos

Nuestra estrategia de sustentabilidad describe nuestros objetivos en relación con la mejora continua de la cultura del lugar de trabajo, incluyendo la equidad, la diversidad y la inclusión, en nuestras operaciones.

Prioridad estratégica:

- Fomentar un lugar de trabajo donde todos y todas sean incluidos, valorados y estén equipados para el presente y el futuro

Objetivos:

- Aumentar el porcentaje de mujeres que trabajan en Teck—incluidas las que ocupan puestos de liderazgo—y avanzar en iniciativas de inclusión y diversidad en toda la empresa para 2025

- Equipar a nuestros empleados y empleadas para las futuras necesidades del lugar de trabajo y de liderazgo, incluyendo la actualización y el reciclaje de conocimientos, invirtiendo 200 millones de dólares en programas de capacitación y desarrollo de habilidades para 2025
- Ampliar las oportunidades de compromiso de empleados y empleadas, incluyendo iniciativas comunitarias impulsadas por los empleados y empleadas, y un programa de retroalimentación a nivel de toda la compañía para 2025

Para más información sobre nuestros objetivos de estrategia de sustentabilidad, consulte la sección [Estrategia de Sustentabilidad](#) de nuestro sitio web.

Informamos anualmente de nuestros resultados respecto a los indicadores y nuestro progreso hacia nuestros objetivos relacionados con Nuestra Gente en nuestro [Reporte de Sustentabilidad](#).

Aseveración relativa a la Gestión de la Equidad, la Inclusión y la Diversidad, y Nuestra Gente

En Teck, llevamos a cabo cuatro tipos de aseveración. Esto incluye auditorías de operaciones y unidades de negocios; aseveración anual corporativa de HSEC y comprobaciones efectivas de mitad de año realizadas por el equipo de Aseveración de HSEC de Teck; auditorías internas corporativas anuales realizadas por el equipo de Aseveración y Asesoramiento de Teck; y aseveración externa por parte de auditores independientes para requisitos de membresía voluntaria y reglamentaria relevantes. Después de cada uno de estos tipos de aseveración, los equipos de gerencias correspondientes utilizan los resultados para informar acciones futuras y el proceso de planificación quinquenal de Teck.

Aseveración relativa a la Gestión de la Equidad, la Inclusión y la Diversidad, y Nuestra Gente

Tipo	Organización	Elementos revisados
Externos	Concejo Internacional de Minería y Metales	<ul style="list-style-type: none"> • Expectativa de Desempeño 3.8—Diversidad
Externos	Asociación Minera de Canadá	<ul style="list-style-type: none"> • Requisito 17
Externos	The Copper Mark	<ul style="list-style-type: none"> • Área tema 9—Igualdad • Área tema 26—Derechos Humanos