

# BHP

## Inclusión y diversidad en BHP

Seminario Mujer y Minería - Expomin  
Abril 2018



# ¿Por qué es tan relevante para BHP?

Las organizaciones más inclusivas y diversas son más innovadoras, más aptas para mitigar riesgos, tienen resultados financieros más sólidos y obtienen mayor compromiso de sus empleados y una mayor productividad.



## Seguridad

- TRIF – 19% a 68% más bajo



## Cultura

- +4% más confianza para levantar temas de integridad
- +14% evaluación de su trabajo



## Productividad

- Estabilidad de la Producción – 7% a 15% más alta
- Adherencia al Plan de Mantenimiento – 10% más alto

**Por qué?** Porque las personas en estos equipos se sienten seguras de hacer speak up, compartir ideas y trabajar en conjunto para resolver los problemas y tomar mejores decisiones. Respetan y valoran la diversidad de pensamientos y experiencias.

# Nuestro progreso

- Actualizamos *Nuestra Carta de Valores* para incorporar «Nuestros equipos son inclusivos y diversos» (septiembre de 2016).
- Anunciamos públicamente nuestra meta de superación para lograr el equilibrio de género en 2025 (octubre/noviembre de 2016).

---

## Minerals Americas

Scoreboard Marzo 2018

Representación Femenina

14.1%



85.9%

Posiciones de Liderazgo

12.3%



87.7%

Ratio de Contratación

73%

839

5448

23%

# ¿Cómo vamos a alcanzar nuestra meta de superación?

**En BHP nos hemos comprometido con cuatro Metas de Largo Plazo:**

1. **Liderazgo visible:** Compromiso y responsabilidad de nuestros líderes
2. Crear un **ambiente de trabajo inclusivo**
3. Lograr el **balance de género**
4. Revisión de nuestros **procesos, sistemas y datos.**

**Las cuatro prioridades a nivel mundial del Consejo de Inclusión y Diversidad mundial agilizarán nuestro trabajo en materia de inclusión y diversidad:**

1. Incorporar un componente de **flexibilidad** en nuestro modo de trabajo.
2. Permitir que nuestros **socios en la cadena de abastecimiento** apoyen nuestro compromiso con la inclusión y la diversidad.
3. Identificar y tomar medidas para **mitigar posibles prejuicios** en nuestras conductas, sistemas, políticas y procesos.
4. Garantizar que nuestra marca e industria sean **atractivas para una gran diversidad de personas.**





# ¿Qué significa para nosotros en Minerals Americas?

## Metas de Largo Plazo

- 1) Liderazgo visible: Compromiso y responsabilidad de nuestros líderes
- 2) Crear un ambiente de trabajo inclusivo
- 3) Lograr el balance de género
- 4) Revisión de nuestros procesos, sistemas y datos.

## Prioridades globales de I&D

Asegurar  
marca

Habilitar  
flexibilidad

Mitigar  
sesgos

Habilitar  
partners

Iniciativas  
locales

## Las iniciativas regionales que impulsarán la estrategia son....

R&S  
Stakeholders

Trabajo  
Flexible

Liderazgo

Colaboradores

Infraestructura

Ley Inclusión

Comunidades

Comunicaciones

## Estos pilares impulsarán los valores de Nuestra Carta...

Sostenibilidad Integridad Respeto Desempeño Simplicidad Responsabilidad

**Asegurar marca:** Para atraer y retener talento diverso, necesitamos modificar la visión de nuestra marca hacia afuera, y ser atractivos tanto para hombres como mujeres.

**Habilitar Trabajo Flexible:** Permitir que nuestra gente trabaje de manera flexible desde donde lo desee (y sin penalidades) es fundamental para atraer y retener el talento; es un sello distintivo de una cultura inclusiva.

**Mitigar nuestros sesgos:** Reconocer el efecto obstaculizador que los sesgos (no) conscientes pueden tener para lograr una organización más inclusiva y diversa.

**Habilitar a nuestros colaboradores:** Evaluar cómo podemos permitir una mayor inclusión y diversidad a través de nuestras relaciones y procesos de suministros.

# Principales Desafíos

- ❑ Incentivar a que existan más **mujeres interesadas en estudiar** carreras STEM asociadas a la minería.
- ❑ Fomentar el desarrollo y crecimiento profesional de mujeres a **posiciones de liderazgo** en la organización.
- ❑ Mantener **canales de conversación constante** con nuestros empleados para disminuir las resistencias y generar espacios de trabajo inclusivos.
- ❑ Incorporar a género **nuevas categorías de diversidad**, como lo son: discapacidades, comunidades indígenas, orientación sexual, entre otras.
- ❑ Reconocer y **trabajar sobre los sesgos** que podemos tener como personas y como organización.
- ❑ Enfocarnos en la **Cultura de Inclusión** en vez de la persecución de los números de participación en nuestra fuerza laboral.

**BHP**