

BHP

Inclusión y diversidad en BHP

Diciembre 2017



¿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.

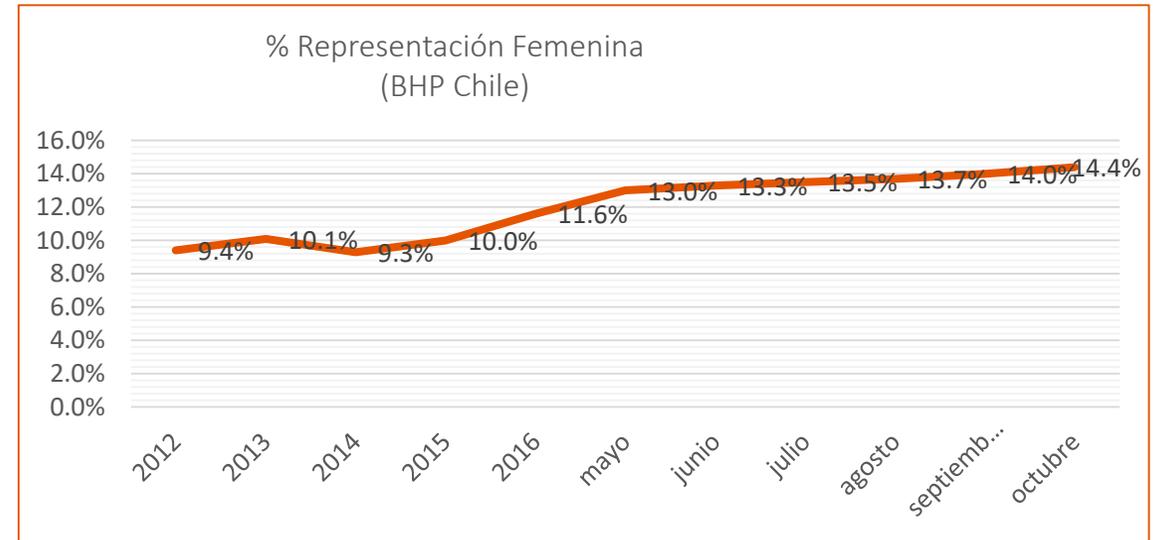
Nuestro progreso

- 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 Q1 FY18

Representación Femenina	12.2%			87.8%
Posiciones de Liderazgo	9.5%	1032	5846	91.5%
Ratio de Contratación	41%			59%



¿Cómo vamos a alcanzar nuestra meta de superación?

Las cuatro prioridades a nivel mundial del Consejo de Inclusión y Diversidad (I&DC) mundial de 2017 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**.



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 **nuevas categorías de diversidad**, como lo son: religión, orientación sexual, etnia, entre otras.
- ❑ Reconocer y **trabajar sobre los sesgos** que podemos tener como personas y como organización.

BHP