

TRAS SER LA PRIMERA MINERA EN LOGRAR BALANCE DE GÉNERO:

BHP alcanza 46% de mujeres en puestos de liderazgo y consolida equidad salarial en sus operaciones en Chile

- La compañía se destaca como la minera con mayor representación femenina en Chile, con 45% de mujeres en su dotación, una brecha de remuneraciones 18 veces menor que el promedio nacional y casi la mitad de los puestos de liderazgo ocupados por mujeres.

Hace un año BHP logró lo que era impensado en la minería: superar el 40% de representación femenina en todas sus operaciones, siendo la primera minera en Chile en llegar al balance de género en una industria poco diversa y tradicionalmente masculina. Hoy, el porcentaje llega a 45%, un avance significativo desde el punto de partida en 2016, cuando solo contaba con 9% de dotación femenina en las operaciones en Chile.

El avance de BHP ha sido resultado de políticas y proyectos de inclusión y diversidad, con un enfoque que busca mitigar sesgos y fortalecer los comportamientos respetuosos. Un ejemplo de ello han sido los ajustes de infraestructura de las faenas, la implementación de instrumentaria ajustada a las necesidades de las mujeres, además de creación de programas de atracción, formación, desarrollo y retención de talento.

Mujeres en cargos de liderazgo

Alcanzar el balance de género marcó el inicio de un camino que la empresa sigue recorriendo: hoy el 46% de todos los cargos de jefaturas en Chile son ejercidos por mujeres, lo que corresponde a alrededor de 500 trabajadoras.

"En BHP queremos mujeres y hombres líderes con condiciones equitativas que los acompañen en su desarrollo y reconozcan su desempeño. El balance de género fue la política inicial que nos abrió las puertas hacia un camino de inclusión más amplio y sostenible que ahora incluye también pueblos indígenas, personas con discapacidad y trabajadores LGBT+", dice Daniel Arrieta, Vicepresidente de Recursos Humanos de BHP.

Avanzar en equidad

De la mano con la aspiración de llegar al balance de género, BHP también creó políticas para cerrar posibles brechas de género en remuneraciones. En Chile, la brecha salarial es de 25,5% en perjuicio de las mujeres para el ingreso promedio, según la última Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI), elaborada por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

Tras los avances implementados en los



Trabajadoras de BHP son parte de "Comunidad Mineras" y comparten su experiencia de cambio para inspirar a otras mujeres a incorporarse a la industria

últimos años, hoy la brecha salarial de BHP en Chile llega sólo a 1,4%, lo que representa 18 veces menos que el promedio nacional.

Para lograr este resultado, la empresa ha tomado diferentes medidas. Primero, se buscó eliminar los sesgos en los procesos de contratación externa, fundamentando los mismos en las competencias adquiridas y potencial de aprendizaje, además de la experiencia. En los procesos de movimientos internos, se asegura que todos los empleados sean elegibles para la revisión salarial, independiente de la fecha de ingreso a

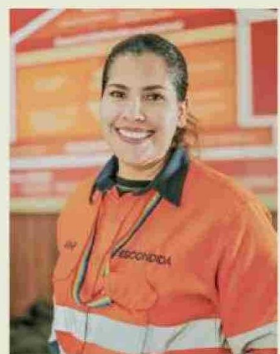
la compañía. Luego, los líderes tomaron un rol central, permitiendo identificar posibles brechas que sean justificadas a los atributos del talento.

"Creemos que cuando el cargo, la capacidad individual, los atributos, la experiencia relevante y desempeño son similares entre los empleados, no deben existir diferencias. Esto nos ha permitido avanzar exponencialmente en los últimos años y esto ha generado equipos más productivos, comprometidos y motivados.", dice Daniel Arrieta, Vicepresidente de Recursos Humanos de BHP.

"Ser una mujer líder en la mayor productora de cobre del mundo implica trabajar colaborativamente y comunicar con claridad"

La historia de Irina González con la minería parte el 2008, cuando fue reclutada para trabajar en Escondida i BHP a través del programa de Graduados. Desde ese entonces, ha tenido un largo proceso de aprendizaje y se ha desempeñado en áreas diversas de la operación como mantenimiento, ingeniería, tecnología, operaciones integradas y la presidencia. "La minería era completamente diferente y la cultura era distinta. Eran otros tiempos: era difícil encontrar ropa industrial para mujeres y en las áreas donde trabajaba —con camiones y perforadoras— no había muchas instalaciones adaptadas para mujeres. Todo eso cambió. Vemos cómo la diversidad está presente en la industria. Donde vayas en Escondida verás a equipos conformados por mujeres: somos más de 1600 en toda la operación", dice Irina es Ingeniera Mecánica de formación y actualmente se desempeña como Gerente de Ejecución en la Vicepresidencia de Proyectos de Escondida i BHP, rol que asumió en junio de 2024. "Ser una mujer líder en la mayor productora de cobre del mundo implica trabajar colaborativamente y comunicar con claridad nuestras ideas y lineamientos", señala.

"Si quieres ir más allá, tienes que involucrarte, proponer, tener ganas de contribuir y explorar, pero lo más importante: tienes que perder el miedo a equivocarte. Siempre estará la oportunidad de aprender y hacerlo cada vez mejor, que eso no sea un impedimento para que llegues lejos", dice como consejo a quienes están iniciando su carrera.



"Invito a más mujeres a atreverse a tomar roles que las saquen de su zona de confort"



Isabel Letelier es Ingeniera Civil en Minas y tiene el orgullo de decir que ya trabajó en las tres operaciones de BHP en Chile: Cerro Colorado, Escondida y Spence, faena en la cual se desempeña hoy como Superintendente de Medición y Reconciliación.

Empezó como graduada en Cerro Colorado hace más de diez años, cuando llegó a ser la única mujer supervisora de su turno 7x7. Ha ocupado distintos roles en áreas como manejo de riesgos y planificación de mina. Hace cuatro años tuvo su primer equipo a cargo. "Hoy vemos a una minería muy distinta, mucho más respetuosa", reflexiona.

"Incorporar mujeres en los roles de liderazgo es parte de formar equipos diversos en un rubro que históricamente era mucho más masculino", dice Isabel. "Soy triatleta y siempre linkeo las experiencias deportivas con las experiencias en el trabajo, y para mí tomar el rol de liderazgo fue como inscribirme a una competencia de una distancia larga que nunca había hecho antes, como la primera vez que me inscribí en una maratón. Uno tiene dudas de si lo va a lograr, de si está suficientemente preparado para lograrlo, pero a pesar de las dudas toma el desafío. Invito a más mujeres a atreverse a tomar roles que las saquen de su zona de confort, a construir esta historia de equidad de género en la industria", agrega.