

# BHP

## Experiencias en Minería, Poder Judicial y la Administración

Isidora Thomas

Diciembre 2022



# Inclusión y Diversidad

*“En BHP tenemos éxito cuando nuestros equipos son inclusivos y diversos”*

- En BHP promovemos **ambientes de trabajo libres de discriminación** y nuestra fuerza laboral refleja la diversidad de la sociedad en que estamos insertos.
- Desarrollamos **programas de balance de género e inclusión** de personas con discapacidad, comunidades LGBT+, pueblos indígenas, entre otros.
- Aspiramos a llegar a un **balance de género 50-50 para 2030**.
- En BHP tenemos **tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso o agresión sexual o laboral**.
- **EthicsPoint**: canal de denuncias 24/7 abierto a todos los trabajadores + acceso a líderes y RRHH.



**BHP es la compañía minera con el mejor índice de inclusión de género, casi triplicando el promedio de mujeres trabajando en minería.**

# Acoso y agresión sexual

## Riesgo material en BHP

### CERO TOLERANCIA:

### No toleramos el acoso o agresión sexual bajo ninguna circunstancia

- **RIESGO MATERIAL:** en 2020 establecimos el acoso y agresión sexual como riesgo material en BHP a nivel global, entendiendo que tiene el potencial de afectar la salud mental y vida de las personas.
- **CAMPAÑA:** En marzo 2020 se dio inicio a una campaña contra el acoso con un video de nuestros CEO y el Presidente de Minerals América a toda la región.
  - Campaña Cápsulas TV “No en BHP”, afiches en faena y cambios de turno.
  - 2021 Refuerzo campaña y mensaje Presidente Consejo I&D y Presidente Minerals América en mensaje final de año.
  - Agosto 2021 Anuncio Presidente Minerals América de creación Línea Específica de apoyo en materia de acoso sexual gratuita y abierta.
  - Campaña continua: eje scorecard año fiscal, campaña activa y actualizada permanentemente, mensajes en faena.
  - Foros temáticos con líderes y trabajadores junto a nuevos materiales de comunicación.
  - Campaña Stop
  - Campaña Active Bystander
- **ENTRENAMIENTO:** En 2020-22 desplegamos entrenamientos y capacitaciones a líderes y trabajadores, así como campañas de comunicación para informar procedimientos de investigación, fomentar denuncias y crear conciencia.
  - Entrenamiento Contratistas de mayor dotación: Escondida y Pampa Norte

# CIT: Equipo Central de Investigación

## **FUNCIÓN GLOBAL.**

Creado en mayo de 2019 como una función global en BHP.

## **EQUIPO ESPECIALIZADO.**

Formado por un equipo especializado, en su mayoría abogados con experiencia forense o fiscalía/defensoría.

## **CASOS DE ALTA COMPLEJIDAD Y RELEVANCIA.**

Investiga casos clasificados en categoría A (Cat. A): Fraude, Corrupción, Acoso Sexual y Agresión Sexual, entre otros que trasgreden nuestra **Carta de Valores y Código de Conducta.**

# No en BHP Campaña contra el acoso sexual

## El acoso sexual no es bienvenido, deseado, ni solicitado

### ACOSO SEXUAL:

**QUÉ ES:** Cualquier conducta de carácter sexual, acercamiento, acción o atención que la afectada o afectado considere indeseable, humillante, intimidante y ofensiva.

**CÓMO SE DETERMINA:** El impacto en la víctima, y no solo la intención de quién ejecuta el acto, debe tenerse en consideración al momento de establecer si una conducta es o no constitutiva de acoso de sexual.

**QUÉ FORMA TOMA:** Cualquier comportamiento o conversación inapropiada o irrespetuosa de naturaleza sexual.

**EN BHP NO TOLERAMOS EL ACOSO NI LA AGRESIÓN SEXUAL BAJO NINGUNA CIRCUNSTANCIA**

# ¿Cómo diferenciar acciones permitidas de las que constituyen acoso sexual?

## **ACCION NO SOLICITADA NI BIENVENIDA.**

Acoso sexual es cualquier acción no solicitada, no bienvenida, ni deseada.

**FOCO EN LA  
PERCEPCIÓN DE QUIEN  
SE SIENTE ACOSADO,** y  
no en la intención de quien  
realiza la acción.

**MÚLTIPLES FORMAS:** un meme, una opinión sobre la apariencia física, hasta tocar de manera indebida a un compañero.

# Safe to Speak Up

## Confidencialidad / Represalias

- **BHP no tolera ninguna forma de represalia por denunciar o participar en investigaciones. De existir represalias de alguna índole se debe comunicar en forma inmediata con el equipo central de investigaciones.**
- BHP incentiva una cultura de levantar la voz y reportar (*Safe to Speak Up*)
- Proteger la confidencialidad de quienes hablan es deber de todos.
- Romper la confidencialidad de la investigación antes, durante o terminada la misma es falta grave al Código de Conducta y conlleva sanciones disciplinarias.



# Acoso sexual

## Definición legal de acoso sexual en Chile

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo\*.

Ver: Código del Trabajo artículo 2, inciso 2; Dictamen 1133/036 de 21/03/2005; Dictamen 4354/59 de 29/10/2009; Dictamen 4354/59 de 29/10/2009

## Definición global de acoso sexual conforme a BHP

El acoso sexual es un avance sexual no deseado, una solicitud no deseada de favores sexuales u otra conducta no deseada de naturaleza sexual, que hace que una persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada, cuando una persona razonable anticiparía esa reacción dadas las circunstancias.

El acoso sexual abarca una variedad de conductas que incluyen mostrar imágenes sexualmente gráficas, comentarios sexualmente sugerentes, miradas, gestos o miradas fijas sugerentes o inapropiadas, contacto físico no consentido o actos de naturaleza sexual y agresión sexual. El acoso sexual no siempre es obvio, repetido o continuo.

Mientras que la intimidación se caracteriza por un comportamiento repetido, el acoso sexual puede ser un incidente único.

**¿Convenio 190 OIT y las dimensiones que abarca? Este reconoce el derecho de todas las personas a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. El Convenio proporciona definiciones sobre la violencia y el acoso en el trabajo, incluyendo las por razón de género, como “comportamientos o prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos, pudiendo manifestarse de manera repetida o una sola vez.**

# Principios Rectores de las investigaciones

**Objetividad**

**Bilateralidad**

**Presunción de  
inocencia**

**Confidencialidad**

# Human-centric approach

## Enfoque global centrado en la persona

### ¿Cómo trata BHP las denuncias de acoso sexual?

- El enfoque centrado en la persona impactada implica:
  - Que se realice un **esfuerzo coordinado, integral y flexible**, en el cual el bienestar de la persona está en el centro.
  - Perspectiva amplia, extendiendo su aplicación a las actividades realizadas durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este.
  - **Cuidado Informado del Trauma**, un enfoque informado sobre el trauma reconoce dónde un individuo puede verse afectado por el trauma y adapta una práctica para minimizar la angustia y maximizar la confianza.
  - Trabajo coordinado de **redes de apoyo interna y externa**, bajo el alero de los principios y respuestas que facilitan las opciones de recuperación, tales como:

#### Principios:

- Desarrollo de relaciones.
- Atención integrada y coordinada.
- Sistema de atención y monitoreo.
- Evaluación del entorno y el lugar de trabajo.
- Recuperación de las personas.

#### Respuestas:

- Primera respuesta.
- Salud.
- Ethics Point.
- Línea de Soporte de Ética.
- Apoyo especializado (PAE, CRECER).

# Cuidado Informado del Trauma

- BHP apoya la recuperación de las personas afectadas por un trauma proporcionando un proceso de participación en el que se les ofrece **seguridad en lugar de amenaza, elección en lugar de pérdida de control, colaboración en lugar de coerción y confianza en lugar de traición.**
- Cada encuentro brinda la oportunidad de revertir la asociación entre el trauma y las relaciones y es una parte importante de la recuperación.
- Minimizamos las barreras para recibir atención, apoyo e intervenciones que las personas afectadas por un trauma pueden experimentar cuando los recuerdos del trauma se desencadenan por aspectos del proceso de respuesta.
- Responder de una manera que apoye la recuperación, no dañe y reconozca las necesidades que tiene la persona impactada.

Nuestras respuestas siguen los seis principios informados sobre el trauma (investigación basada en evidencia ampliamente aceptada por organizaciones como Blue Knot Foundation y Mental Health Australia), de la siguiente manera:

- 1. Seguridad:** En toda la organización, los empleados y personas impactadas se sienten física y psicológicamente seguros.
- 2. Confiabilidad:** Las operaciones y decisiones organizacionales se llevan a cabo con transparencia y con el objetivo de generar y mantener la confianza entre los empleados y personas impactadas **“PI”**.
- 3. Elección:** Nos aseguramos que haya oportunidades significativas para que los empleados y las PI tengan opciones y control.
- 4. Colaboración:** Se reconoce que la sanación ocurre en las relaciones y en el intercambio significativo de poder y toma de decisiones, entre empleados y PI, y entre empleados.
- 5. Empoderamiento:** se reconocen, desarrollan y validan las fortalezas de los PI y los empleados; esto incluye la creencia en la resiliencia y la capacidad de curarse del trauma.
- 6. Respeto por la diversidad:** se reconocen y abordan los sesgos y estereotipos, y el trauma histórico.

# **Challenges:** Los retos a los que nos enfrentamos

**Requisitos y procedimiento legal existente.**

**Intervención Inspección del Trabajo.**

**Proceso Judicial Inquisitorio y re-traumatizante.**

**“Comunicando sobre Transparencia y Acceso a la Información Pública” y la interpretación de la Inspección del Trabajo.**

**Investigaciones lideradas por empresas contratistas y homogenización de procesos.**



**Todas las investigaciones del CIT serán llevadas a cabo por los principios:**

- Objetividad
- Bilateralidad
- Presunción de Inocencia
- Confidencialidad

**En todas las etapas de investigación se garantizará el debido proceso:**

- Imparcialidad
- Derecho a ser tratado con respeto
- Trato justo
- Derecho a ser oído
- Derecho a presentar testigos y pruebas
- Derecho a ser informado de los resultados

**BHP**