

PRIMERA MINERA EN LLEGAR AL BALANCE DE GÉNERO EN CHILE

BHP alcanza 46% de representación femenina y solo 1% de brecha salarial

Hace diez años, BHP asumió el compromiso global de alcanzar el balance de género al año 2025, en un contexto donde la presencia femenina en la compañía llegaba solo al 17,5% de su dotación. Las operaciones en Chile no solo cumplieron esta meta antes de lo proyectado, sino que han ido más allá, posicionando a BHP como un referente de la industria minera al lograr que cerca de la mitad de sus roles de liderazgo sean ocupados por mujeres.

Este avance ha ido acompañado de una política activa de equidad salarial. Hoy, BHP registra una brecha salarial de solo 1% entre hombres y mujeres en Chile, una cifra 18 veces menor al promedio nacional, resultado de la implementación sistemática de revisiones salariales anuales y de procesos de compensación basados en roles comparables y desempeño.

En contraste, la participación femenina en la minería chilena alcanza el 23,1%, según los últimos datos de CCM-Eleva, lo que sitúa a BHP muy por sobre el promedio de la industria y refuerza su liderazgo en materia de representación femenina.

Para alcanzar estos resultados, la compañía ha impulsado cambios estructurales en su cultura organizacional. Entre ellos, la adaptación de infraestructura en faenas y oficinas, la actualización de procesos de reclutamiento para mitigar sesgos, el fortalecimiento de políticas de trabajo flexible, la implementación de programas de

Además, casi 50% de las mujeres que trabajan en las operaciones de BHP en Chile — Escondida, Spence y Cerro Colorado— hoy ocupan cargos de liderazgo.

formación y el diseño de iniciativas orientadas a la retención y desarrollo del talento femenino.

Este trabajo sostenido ha sido reconocido por la industria. Por segundo año consecutivo, BHP ha sido premiada por Women in Mining Chile (WIM) como la compañía con mayor representación femenina del país, consolidando su posición como líder en balance de género dentro del sector minero.

Hacer de la minería una industria atractiva y accesible para las mujeres ha sido uno de los ejes centrales de la estrategia de BHP. Esto se ha traducido en el diseño e implementación de programas de formación y desarrollo de capacidades orientados a niñas, jóvenes y mujeres. Entre estas iniciativas destaca el programa MinerAs, que desde su creación ha capacitado a más de 700 mujeres, muchas de las cuales hoy forman parte de las operaciones de la compañía en roles operativos y técnicos. A ello se suman iniciativas como STEM+ Género, que ha impactado a más de 7.000 niñas y jóvenes, promoviendo el desarrollo de habilidades en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, y ampliando el interés femenino por carreras tradicionalmente masculinizadas.

Sin embargo, los desafíos van más allá de la formación y la incorporación. Hoy el foco está puesto en asegurar trayectorias de



desarrollo profesional sostenibles mediante políticas de acompañamiento, mentoría, movilidad interna y retención del talento que permitan que más mujeres no solo ingresen a la industria, sino que también crezcan y lideren en ella.

BALANCE DE GÉNERO COMO CASO DE NEGOCIO

La experiencia de BHP muestra que el balance de género no es solo una aspiración valórica, sino un factor que genera impactos concretos en el desempeño del negocio. Mediciones internas de la compañía indican que los equipos

con mayor presencia femenina registran un 21% más de compromiso y sentido de pertenencia, así como una reducción de 28% en las ausencias no planificadas. Desde el punto de vista operacional, estos equipos presentan además un 11% más de adherencia a los planes de mantenimiento y mejores indicadores de estabilidad operacional, lo que refuerza la relación directa entre diversidad, seguridad y productividad.

En este contexto, la incorporación de mujeres en BHP forma parte integral de su estrategia de negocios. Para asegurar la sostenibilidad de estos

avances, la compañía cuenta con un Consejo de Inclusión y Diversidad, encargado de velar por la correcta implementación de las políticas, el seguimiento de resultados y el diseño de nuevas iniciativas que profundicen los efectos positivos de la inclusión y diversidad en la organización y en el desarrollo profesional de todas las personas.

UNA MIRADA INTEGRAL A LA DIVERSIDAD

Alcanzado el balance de género —un objetivo que la compañía continuará

profundizando— el foco de BHP se ha ampliado hacia otros grupos históricamente subrepresentados en la industria minera. Hoy, más del 10% de la dotación de BHP en Chile corresponde a personas de pueblos indígenas, resultado de ajustes en las políticas de contratación y de campañas internas de reconocimiento cultural.

Asimismo, la compañía impulsa Jasper, una iniciativa que visibiliza a la comunidad LGBT+ mediante una red de colaboradores y aliados que promueven espacios de concientización, diálogo y prácticas inclusivas en el día a día. El trabajo desarrollado por Jasper y por BHP en su conjunto ha sido reconocido por instituciones como el Ministerio de Minería, destacando su aporte a la diversidad e inclusión en la industria.

Finalmente, la compañía ha decidido ir más allá de las exigencias legales de 1% en materia de inclusión de personas con discapacidad. Hoy, BHP cuenta con un 2,3% de trabajadores y trabajadoras que presentan algún tipo de discapacidad, apoyados por una red interna llamada AMBER, reafirmando su compromiso con una cultura organizacional más diversa, accesible e inclusiva.