LITORALPRESS

Fecha: 28-05-2025
Medio: El Mercurio
Supl. : El Mercurio - Edición Especial I
Tipo: Noticia general
Título: **“Queremos que BHP sea un reflejo de la diversidad de la sociedad”**

Pág. : 5
Cm2: 482,2

Tiraje: 126.654
Lectoría: 320.543
Favorabilidad: No Definida

MARIO MALTRAIN, LÍDER DE JASPER:

“Queremos que BHP sea un reflejo de la diversidad de la sociedad”

Mario Maltrain no solo es geólogo del equipo de Business Optimization. Hoy lidera Jasper y es quien está a la cabeza de programas que buscan fortalecer los avances logrados en materia de inclusión y diversidad.

—¿Qué iniciativas han implementado en BHP para fomentar un ambiente de trabajo inclusivo y seguro para las personas LGBTI+?

“Lo fundamental ha sido avanzar hacia el cambio de la cultura organizacional. Con esa mirada, una de las primeras medidas que tomamos fue implementar una campaña de educación intensiva que promueve los comportamientos respetuosos al interior de la compañía. Esto incluye acciones como, por ejemplo, generar un proceso de inducción robusto que muestre a los nuevos trabajadores los valores que nos inspiran como empresa.

Otro elemento ha sido generar procesos de reclutamiento sin sesgos, lo que implica que cualquier persona puede ingresar a la compañía sin importar su orientación sexual, de género, raza u origen. Queremos que BHP sea un reflejo de la diversidad de la sociedad”.

—¿Cómo abordan la capacitación y sensibilización del equipo en temas de diversidad sexual y de género?

“Promover comportamientos respetuosos es la base de una cultura diversa e inclusiva, y la sensibilización es parte importante en la creación de esa cultura. Ejemplo de esto son la conmemoración de tres fechas que no solo son relevantes para la comunidad LGBTI+, sino que involucran a toda la organización.

Celebramos la semana IDAHOBIT contra las fobias hacia la comunidad; Wear it Purple, donde los trabajadores se visten de morado en señal de apoyo a los adolescentes y niños que están descubriendo su identidad; y Transawareness Week, para concientizar sobre la comunidad trans. En todas estas instancias promovemos la reflexión sobre estas diversidades y, tanto los trabajadores de las faenas y las oficinas, se hacen parte masivamente. Es en momentos como estos en que, además, se discuten acciones que se deben tomar en materia de inclusión y diversidad.

Pero la sensibilización tiene que ir acompañada de políticas transversales de cuidado y seguridad. Hoy sabemos que los equipos más diversos generan ambientes de trabajo más seguros, más libres de discriminación, mejor convivencia y de mejor desempeño”.

BHP

Mario Maltrain es geólogo del equipo de Business Optimization de BHP y líder de Jasper.

—¿De qué manera miden el impacto o los avances en materia de inclusión dentro de la empresa?

“Muchas de las métricas se relacionan con la adhesión de los equipos a las distintas comunidades y actividades que estas promueven. Por ejemplo, el grupo Jasper, que moviliza a la comunidad LGTBI+ y a sus aliados, hoy cuenta con más de 1.500 socios y voluntarios activos en Chile, cifra que ha aumentado de manera sostenida en los últimos años.

Esta nueva edición de EquidadCL es otra confirmación de nuestros avances: alcanzamos la certificación máxima de inclusión otorgado por Pride Connection y Human Rights Campaign, con una puntuación 100 de 100, mientras que, en 2024, totalizamos 94. Esta medición identifica aspectos muy relevantes, como las acciones de la empresa para atracción y retención del talento LGBTI+ y beneficios para las comunidades, así como capacitaciones y sensibilización sobre diversidad sexual y género, entre otras”.

—¿Qué desafíos han enfrentado en este camino hacia una mayor inclusión y qué consejos darían a otras organizaciones que recién están comenzando?

“Pertenecemos a una industria donde probablemente los sesgos y prejuicios fueron más difíciles de derribar que en otros sectores. Sabemos que la industria minera ha sido históricamente masculina. En este escenario, ha sido clave el ímpetu y la convicción de los líderes de la organización. Los ejecutivos de BHP han promovido espacios de conversación en sus equipos, lo que siguen haciendo de forma continua. Eso ha facilitado la difusión de las mejores prácticas en todos los niveles de la compañía”.

—¿Cuál es el próximo paso?

“Estamos realizando mesas de trabajo con las empresas colaboradoras de BHP para difundir nuestras buenas prácticas, compartir experiencias y acompañar procesos de cambio que nos permitan seguir avanzando en este camino.

Finalmente, para nosotros este reconocimiento es mucho más que un sello: es una respuesta a una cultura robusta que hemos podido construir en la compañía y que seguiremos desarrollando cada día con más fuerza”.