LITORALPRESS

Fecha: 23-06-2025
Medio: Diario Financiero
Supl. : Diario Financiero
Tipo: Noticia general
Título: **BHP y su camino hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad**

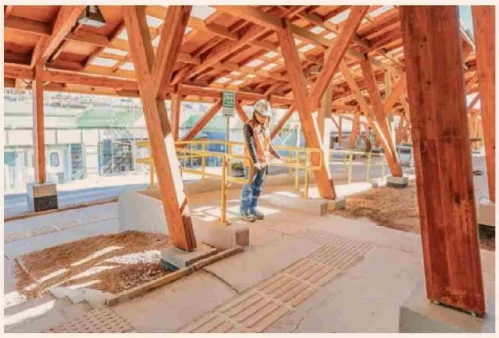
Pág. : 35
Cm2: 610,7

Tiraje: 16.150
Lectoría: 48.450
Favorabilidad: No Definida

HOY LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD LLEGA A 2,3%

BHP y su camino hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad

- **Con más de 135 años de historia, BHP tiene el compromiso de ofrecer un lugar de trabajo seguro, inclusivo y diverso a toda su fuerza laboral. Con dicho propósito, al hablar de infraestructura, para la compañía es clave el concepto de accesibilidad universal, garantizando que todos sus colaboradores puedan utilizar los entornos de trabajo de manera autónoma, segura y en igualdad de condiciones.**
- **Así lo reflejan los avances en sus faenas Spence y Escondida en nuestro país, al igual que su participación en la iniciativa "CEO por la Inclusión".**



Las faenas de BHP han realizado mejoras orientadas a implementar accesibilidad universal. En la foto, infraestructura de acceso universal en Escondida | BHP.

Escondida y Spence anunciaron su apoyo a las Olimpiadas Especiales 2027, durante el abanderamiento del equipo chileno.

"En BHP tenemos el compromiso de ofrecer un lugar de trabajo seguro, inclusivo y diverso a toda nuestra fuerza laboral. Tenemos la convicción de que contar con equipos inclusivos y diversos es positivo para nuestro negocio. Nos trazamos el objetivo de tener una fuerza laboral que sea fiel reflejo de la sociedad. Para ello, estamos trabajando continuamente para que todas las personas puedan crecer y desarrollarse en nuestra compañía, haciendo el mejor uso de sus características personales e impulsando estrategias para eliminar sesgos y barreras que dificultan que esto ocurra", afirma Daniel Arrieta, vicepresidente de Recursos Humanos de BHP, empresa global de recursos naturales y una de las compañías mineras más grandes del mundo.

La Ley de Inclusión Laboral (N° 21.015) establece, entre otras cosas, la obligación para organismos públicos y empresas con 100 o más trabajadores de contratar al menos un 1% de personas con discapacidad. En ese contexto, Daniel Arrieta agrega: "Asumimos el compromiso de que un 3% de nuestra fuerza laboral sea compuesta por personas con discapacidad hacia el 2027, por sobre lo que exige la ley. Vamos por un buen camino: ya llegamos a 2,3% de la dotación. Es un gran orgullo, lo que nos motiva a que cada día sigamos trabajando para hacer de BHP un lugar más diverso e inclusivo".

BHP cuenta con el apoyo de consultoras expertas en la materia, buscando no sólo dar cumplimiento al marco legal vigente sino también brindar una buena experiencia a quienes se incorporan a la compañía. En nuestro país, la empresa apoya en todo el ciclo de vida laboral a las personas con discapacidad: en los procesos de reclutamiento y selección, inducción y seguimiento, asegurando que se realicen los ajustes correspondientes de acuerdo a la Ley 20.422 de igualdad de oportunidades.

Así lo demuestra en sus faenas Spence y Escondida, donde la compañía ha implementado infraestructura especial y adaptada, con instalación de rampas y pasamanos, entre otros, asegurando que las personas puedan desenvolverse en una operación minera segura e inclusiva.

Además, desde el año 2023 BHP cuenta con una red interna de apoyo de trabajadores, llamada "AMBER", un espacio de reflexión y consultas para que las personas compartan sus perspectivas, se conecten con quienes tengan experiencias similares y apoyen a sus pares, conectando asimismo a las personas con discapacidad, a cuidadores de estas personas y a los aliados. Del mismo, AMBER aporta en visibilidad, pues sus miembros son voceros sobre la importancia de la accesibilidad y la inclusión.

JUAN BARRAZA, MANTENEDOR MECÁNICO DE SPENCE | BHP

"Quería demostrar mis capacidades"

Con más de 16 años de experiencia en minería, Juan Barraza siente que en Spence | BHP encontró su lugar. Su ingreso a la compañía lo vivió como una oportunidad y una responsabilidad. "Como ingresé por el tema de la inclusión, quería demostrar mis capacidades en BHP".

Con ese espíritu asumió su recuperación cuando a los 17 años la caída desde una escalera le provocó una tetraplejia. Después de un mes hospitalizado pudo realizar su terapia, proceso en el que fue clave el apoyo incondicional de su padre, quien lo crió a él y a sus dos hermanos menores.

En paralelo, egresó de cuarto medio y posteriormente se recibió como técnico superior. La semana pasada recibió su "cartón" de ingeniero en mantenimiento industrial. Seis años después de ingresar a Spence, hoy se desempeña como mantenedor de la Planta de Filtros.

Juan valora la inclusión que ha sentido de sus compañeros y líderes, quienes confiaron en él desde el inicio; la creación de espacios de trabajo adaptados para colegas con discapacidades y, en su caso, la posibilidad de contar con un vehículo automático que le brinda mayor independencia.

XAVIERA GARCÍA, INGENIERA DE PROCESO EN METALURGIA DE ESCONDIDA | BHP

"No se trata de destacar una condición, sino de reconocer a las personas por lo que son"

Xaviera García no es solo Ingeniera Civil Industrial. Es una mujer que ha construido su camino con esfuerzo, autenticidad y vocación. Nacida en Iquique y formada en la Universidad Arturo Prat, llegó a Escondida | BHP con ganas de crecer profesionalmente y contribuir desde su rol. Hoy, se desempeña como Ingeniera de Proceso en Metalurgia en la planta concentradora Los Colorados, donde trabaja en una faena que, para ella, significa mucho más que un empleo: es un entorno humano que reconoce y valora el talento, el esfuerzo y la diversidad.

Desde su nacimiento convive con una parálisis facial congénita, una condición neuromuscular que afecta algunos movimientos faciales, pero que nunca ha sido un obstáculo en su desarrollo personal ni profesional. "Aunque mi discapacidad no se note, ha sido parte de mí toda la vida. Aprendí a abrazarla como parte de mi historia", afirma Xaviera. Gracias a terapias, disciplina y constancia, ha fortalecido su bienestar y autonomía. La verdadera inclusión se refleja cuando las etiquetas desaparecen, porque "no se trata de destacar una condición, sino de reconocer a las personas por lo que son", dice.