BHP

# Plan de Acción sobre Discapacidad

2025–2027



## Crear un lugar de trabajo en el que las personas con discapacidad puedan prosperar

# Contenidos


**Mensaje de Jad Vodopija, Chief People Officer** 1

**El compromiso de BHP con la inclusión y la diversidad** 2

**¿Qué es la discapacidad?** 3

**Nuestro recorrido hasta ahora** 7

**Plan de Acción sobre Discapacidad** 17

Personas 19
Cultura 20
Sistemas 21

**Responsabilidad** 22

**Reconocimientos** 24




# Mensaje de Jad Vodopija, Chief People Officer



**“En BHP, nuestra ambición es ser un lugar de trabajo seguro e inclusivo donde todas las personas puedan dar lo mejor de sí mismas, todos los días. Valoramos la inclusón de todas las diversidades, y la discapacidad es un aspecto valioso de la sociedad y de la cultura de nuestra fuerza laboral.**

**Estamos encantados de dar un paso más hacia un lugar de trabajo en el que las personas con discapacidad puedan participar plenamente y prosperar, mediante el establecimiento de nuestro primer Plan de Acción sobre Discapacidad global.**

**Estamos en las primeras etapas de nuestro recorrido de accesibilidad, pero estamos comprometidos a identificar y abordar cualquier impulsor de desigualdad y sesgo inconsciente dentro de nuestra organización.**

**Emplear a personas con discapacidad es asunto de todos y es un buen negocio”.**



# El compromiso de BHP con la inclusión y la diversidad

**Nuestro Propósito es reunir personas y recursos para construir un mundo mejor.**




En BHP, estamos comprometidos a ofrecer un lugar de trabajo seguro, inclusivo y diverso. Es un compromiso que está integrado en Nuestra Carta y es clave para nuestro éxito. Con operaciones en 90 ubicaciones en todo el mundo, reconocemos la posibilidad de que BHP cree un cambio fundamental.

Nuestro objetivo es atraer y conservar una fuerza laboral representativa de la sociedad. Para ello, nos proponemos abordar los obstáculos y los impactos de los sesgos y la discriminación que sufren las personas pertenecientes a grupos subrepresentados, al escuchar sus experiencias y adquirir conocimiento de nuestras encuestas de compromiso.

Estamos comprometidos con el valor social, nuestra contribución positiva a la sociedad. El marco de valor social[1] de BHP se lanzó en junio de 2022 y se centra en los seis pilares de:

- **Descarbonización;**
- **Medioambiente sano;**
- **Asociaciones con pueblos originarios;**
- **Fuerza laboral segura, inclusiva y preparada para el futuro;**
- **Comunidades prósperas, empoderadas; y**
- **Cadenas de suministro responsables.**

Debajo de cada pilar de Valor Social hay un objetivo aspiracional para 2030. El objetivo de nuestro pilar “Fuerza laboral segura, inclusiva y preparada para el futuro” es: “Una fuerza laboral próspera que sea segura, sana, equilibrada en cuanto al género en todos los niveles, culturalmente diversa e inclusiva y capacitada para el futuro”.

Mientras buscamos ampliar nuestra comprensión de la diversidad, nuestro objetivo es hacer que BHP sea más accesible e inclusivo para las personas con discapacidad. Aunque estamos en las primeras etapas de este recorrido y reconocemos que todos tienen necesidades y virtudes únicas, tenemos la ambición de abordar y eliminar los obstáculos para que las personas con discapacidad puedan participar de manera equitativa en nuestra fuerza laboral. Imaginamos un lugar de trabajo integrado, libre de obstáculos y discriminación, donde se celebre la discapacidad.

1. Se debe observar que nuestro marco de valor social es aplicable a todos nuestros Assets operados a nivel mundial

# ¿Qué es la discapacidad?

**La discapacidad es una parte natural y valiosa de la diversidad humana.**

En todo el mundo, se estima que el 16 % de las personas viven con discapacidad, y casi todas las personas experimentarán discapacidad, ya sea temporal o permanente, a lo largo de su vida.

No existe una definición única de discapacidad. La discapacidad puede ser visible u oculta, ser crónica o dinámica, temporal o permanente, y puede encontrarse en todos los sectores de la comunidad y la fuerza laboral, en personas de todas las edades, géneros, sexualidades y orígenes culturales. Reconocemos la complejidad de la discapacidad y comprendemos la red de obstáculos sociales, culturales, físicos y ambientales que pueden interactuar e impactar en la capacidad de alguien para disfrutar de una participación equitativa en nuestra fuerza laboral. A través de este Plan de Acción sobre Discapacidad, deseamos avanzar en la eliminación de estos obstáculos discapacitantes.

La discapacidad es un aspecto valioso de nuestra fuerza laboral y de quiénes somos como equipo. Nuestro enfoque de la inclusión de la discapacidad se basa en Nuestra Carta, Nuestro Código, nuestra Declaración sobre la Política de Derechos Humanos y Nuestros Requerimientos.



**"Como líder de la Red Amber de Accesibilidad e Inclusión, y como persona con discapacidad, pretendo crear conciencia de que la accesibilidad es responsabilidad de todos. También quiero promover el orgullo por la discapacidad y brindar apoyo a nuestra gente cuando se enfrente a los desafíos que conlleva vivir en un mundo inaccesible. La discapacidad es una parte natural de la diversidad humana. Comprenderlo nos ayudará a crear lugares de trabajo más accesibles e inclusivos que nos beneficien a todos. Estoy encantada de ver a BHP tomando medidas para avanzar en nuestra confianza en las personas con discapacidad."**

**Chloe Rattray**
Global Lead Amber Accessibility & Inclusion Network, BHP





# La historia de Rog



**Roger sigue disfrutando de una satisfactoria carrera en modalidad FIFO en BHP gracias a una cultura de inclusión.**

Cuando tuve que usar una silla de ruedas hace siete años, pensé que mis días FIFO (Fly-in Fly-out) habían terminado. Fue un momento particularmente oscuro para mí: perdí a mi esposa por cáncer de intestino y tuve que lidiar con mis propios problemas de salud al mismo tiempo.

Me diagnosticaron cáncer testicular a los 21 años, y en ese entonces, el tratamiento estándar eran dosis altas de radiación, lo que me causó una neuropatía de miembros inferiores inducida por la radiación. Con el tiempo, los vasos sanguíneos dañados privaron de nervios a mis piernas, lo que finalmente me hizo perder el uso de ellas.

He pasado más de 37 años en la industria minera como geólogo, y disfruté de mi estilo de vida de FIFO. Con el tiempo, a medida que empecé a perder el uso de las piernas, el equipo de BHP me proporcionó todo el apoyo que necesitaba, y más. Después de haber disfrutado de un estilo de vida activo, mis colegas se unieron a mí para garantizar que pudiera seguir disfrutando de las excelentes actividades al aire libre, ¡incluido subirme al yate de carreras oceánicas para poder disfrutar de mi amor por la navegación!

El punto de inflexión fue cuando no pude acceder a algunas áreas en faena, incluso a lugares básicos como oficinas con escalones o los autobuses del asset. Pensé que mis días en terreno habían terminado. Sin embargo, uno de mis managers me dio la oportunidad de realizar una auditoría de accesibilidad en el sitio que proporcionaría una inclusión aún mayor para otras personas con discapacidad.

Aunque fue un desafío, decidí aceptar la oferta, lo que me llevó de nuevo a faena en un rol en terreno a tiempo completo. Hoy en día, South Flank ofrece un gran entorno para las personas con discapacidad. Un legado verdaderamente valioso del que me enorgullece haber participado.

**Roger McNaughton**
Principal Operational Readiness, BHP

# La historia de Nicolás



**En septiembre de 2020, mi vida dio un giro inesperado cuando experimenté un fuerte dolor en el pecho cuando estaba en casa, lo que me llevó a un paro cardiorrespiratorio en la sala de emergencias. La situación fue sombría, ya que no respondía a pesar de que realizaran los mejores esfuerzos por reanimarme. Los médicos hablaron con mi familia sobre la donación de órganos.**

Sin embargo, desafié las probabilidades, y mi corazón comenzó a latir de nuevo después de 40 minutos. Estuve en coma inducido durante 11 días y, cuando desperté, me di cuenta de que había sobrevivido, pero mi recorrido viviendo y prosperando como persona con una discapacidad recién comenzaba.

Había sufrido una lesión cerebral y pasé otros 45 días bajo atención médica para empezar a reaprender tareas básicas como hablar, caminar y escribir.

Tengo la suerte de haber recibido atención médica excepcional, apoyo familiar inquebrantable y el respaldo de BHP. Cuando descubrí que más de la mitad de los donantes de sangre que ayudaron a salvarme la vida fueron mis compañeros de trabajo, estuve, y sigo estando, profundamente agradecido.

Pero había nuevos desafíos que superar. Quedó claro que el trauma había afectado de manera grave mi memoria.

## "Un accidente de este tipo es un viaje de ida... Pero para mí, fue un viaje de ida y vuelta".

**Nicolás Romero**
Technology Delivery Specialist en Spence

Mis recuerdos antes del ataque al corazón están casi intactos, pero mi memoria a corto plazo ha disminuido, y tengo muchas dificultades para retener nueva información.

La disminución de mi memoria a corto plazo, después del ataque al corazón, llevó a mis doctores a diagnosticarme de TDA (trastorno de déficit de atención). Esta información y aprender más sobre cómo vivir con este diagnóstico, me ayudó a tener un manejo diferente en el trabajo y en casa.

Es importante tener rutinas que ayuden a organizarme. Me sumerjo en ellas porque me proporcionan una estructura para realizar tareas en casa y en el trabajo. Cuando termino las cosas, siento una sensación positiva de logro.

Cuando volví al trabajo, mis colegas y líderes del equipo de Technology de Pampa Norte fueron pacientes y comprensivos. Mi recuperación no hubiese sido tan fluida sin ellos. Se tomaron el tiempo para entender cómo había cambiado y lo que necesitaba para tener éxito como parte del equipo.

Por un lado, empezaron a compartir la información conmigo de forma diferente para que yo tuviera tiempo de absorberla.

En mis días más oscuros, me inspira mi amor infinito por la vida y mi familia. Cuando las cosas se ponen difíciles, me recuerdo a mí mismo que la vida es nuestro mayor tesoro.

Antes de mi ataque al corazón, aunque estaba al tanto de los esfuerzos de Inclusión y Diversidad en BHP, como la mayoría de las personas que no tienen una discapacidad, lo veía como un buen gesto por parte de la compañía.

Ahora que vivo con una discapacidad, veo lo importante que es que todos seamos empáticos y nos comprometamos todos los días con la Inclusión y la Diversidad, ya que no todas las discapacidades son visibles de inmediato.

BHP está avanzando en la mejora del acceso y la inclusión para las personas con discapacidad. Si bien es esencial crear lugares y entornos de trabajo en los que las personas con discapacidad puedan participar plenamente, podemos adaptar mejor los procesos y nuestros comportamientos.

Cuando lo hacemos, continuamos nuestro recorrido para crear un entorno de trabajo en el que la inclusión de la discapacidad sea la norma y todos podamos prosperar dentro de BHP.

# Nuestro recorrido hasta ahora

## 2018

- **Lanzamos Neurodiversity@BHP** (ahora Malachite), una red dirigida por empleados que se centra en tratar la neurodiversidad como un activo y construir vías de entrada para las personas neurodivergentes en BHP.

## 2019

- **Ya en 2017, Chile promulgó una ley que exigía que para 2019, las compañías con más de 100 empleados tuvieran al menos un 1 % de personas que vivan con discapacidad.** Allí, los empleados deben registrarse y obtener la certificación de discapacidad, y para el cual BHP apoyó a los miembros del equipo para garantizar que obtuvieran la certificación. Minerals America supera el objetivo establecido y actualmente se encuentra en el 1,83 %.

## 2020

- **Lanzamos la iniciativa de Inclusión y Diversidad, Alianzas para el Cambio**; una recopilación de historias únicas de colaboración de socios de toda nuestra cadena de suministro para destacar lo que es posible cuando compañías con ideas afines se unen para crear un cambio fundamental.

## 2022

- **Lanzamos la encuesta "Cuéntanos de tí"**, que nos permite comprender mejor la diversidad de nuestra fuerza laboral. La encuesta ofrece una oportunidad opcional para que los empleados y contratistas nos cuenten de manera confidencial un poco más sobre quiénes son, incluido el género, el origen cultural, los idiomas que hablan, la orientación sexual, el estado de discapacidad, la condición de cuidador, de veterano y la identidad de pueblos originarios.
- **Tuvimos sesiones de escucha interna en toda la organización para conocer la experiencia de las personas con discapacidad y las responsabilidades de cuidado.** De las sesiones de escucha, el principal tema fue la necesidad de centrar las voces de las personas con discapacidad en los debates y la planificación de acciones.
- **Lanzamos la Red de Amber de Accesibilidad e Inclusión**, una red dirigida por empleados y patrocinada a nivel ejecutivo, diseñada para impulsar el cambio a través del liderazgo y la influencia. La red Amber ofrece una plataforma para que los empleados compartan su punto de vista, conecten con otras personas que tengan experiencias similares y se apoyen entre ellos.
- **Participamos de nuestro primer Índice de Acceso e Inclusión en colaboración con la Red Australiana de Discapacidad**. Nuestra participación en este índice nos permitió evaluar nuestro nivel de madurez actual en las principales áreas de negocio y destacar las medidas prioritarias que debemos tomar para mejorar nuestra confianza en las personas con discapacidad.

## 2023

- **Nos asociamos con la Red Australiana de Discapacidad** para realizar entrevistas con líderes de varias áreas de la compañía, analizar los comentarios previos de los empleados, evaluar nuestros documentos normativos existentes y proporcionar recomendaciones para el futuro.
- **Establecimos un grupo de trabajo para desarrollar el primer Plan de Acción sobre Discapacidad de BHP**, en el que se capturó la experiencia vivida por las personas con discapacidad a través de sesiones de escucha interna y consultas a los empleados.

**5%**

**Para 2023, nuestra Encuesta "Cuéntanos de tí" indica que alrededor del 5 % de los encuestados vive con discapacidad.**

## 2024

- **Lanzamos el primer Plan de Acción sobre Discapacidad de BHP**, en el que se abordan tres pilares estratégicos (Personas, Cultura y Sistemas) para fomentar, reconocer e impulsar un compromiso activo para mejorar la accesibilidad y la inclusión de las personas con discapacidad.



**"Me llevó mucho tiempo sentirme cómoda a la hora de pedir apoyo. Durante un mensaje sobre seguridad, hablé sobre cómo es vivir con una discapacidad auditiva degenerativa. Mi manager y mis colegas me apoyaron increíblemente y, como resultado, ahora me siento más segura de hablar sobre mi discapacidad y de defenderme a mí misma y a los demás. Estas conversaciones son cruciales mientras BHP continúa con su recorrido de diversidad e inclusión".**

**Lesley Brown**
Mental Health and Wellbeing Specialist, BHP

# La historia de Bryce




**A medida que Bryce desarrolla su carrera en BHP, muestra cómo la discapacidad puede aportar beneficios a un equipo diverso.**

Nací con simbraquidactilia, una afección congénita que impide que las extremidades se desarrollen normalmente. Mi mano derecha tiene dedos muy cortos sin huesos, excepto mi pulgar, que todavía puedo mover.

Al crecer, siempre descubrí creativamente cómo hacer cosas que por lo general requerían dos manos, como atarme los cordones de los zapatos. Cuando comencé mi búsqueda de empleo en el sector minero, esperaba que mi pasión por la industria y mi actitud positiva superaran las percepciones sobre las personas con discapacidad. En cambio, resultó ser uno de los desafíos más significativos de mi vida.

Cuando postulaba para un puesto de trabajo, notaba que si era sincero sobre mi discapacidad, no me ofrecerían entrevistas. Por otro lado, si la ocultaba, obtenía citas, solo para descubrir que los posibles empleadores cancelarían la reunión una vez que se enteraran de ello. Fue una experiencia frustrante.

Entonces el destino intervino. Conocí a un empleado de BHP en un viaje en barco por Croacia. Solo me conocía desde hacía una semana, pero le dio la sensación de que tengo una actitud positiva y ganas de aprender. Me introdujo a una compañía contratista, y me uní con orgullo al equipo de Shutdown Mobilisation en Nelson Point en agosto de 2019.

Me ascendieron a supervisor en septiembre de 2022 a través del trabajo arduo y la persistencia. Fue un momento de orgullo para mí. Demostró que las personas con discapacidad pueden ser tan productivas, eficientes y creativas como otras en un trabajo. Todos necesitamos la oportunidad de aprovechar nuestras fortalezas y tener el apoyo adecuado. Cuando eso ocurre, podemos tener mucho que aportar.

En el pasado, BHP estaba formada por personas con antecedentes, grupos etarios e ideologías similares. Al incluir a personas como yo con diferentes experiencias de vida y formas alternativas de pensar, podemos lograr mejores resultados para nosotros mismos, nuestros equipos y nuestros clientes.

Espero que BHP pueda ampliar su apoyo a los empleados cuyos hijos tengan discapacidades, especialmente en las comunidades remotas donde los empleados pueden necesitar reubicarse para que sus hijos reciban una mejor atención.

También creo que BHP puede desempeñar un papel a la hora de ofrecer oportunidades de empleo o capacitación a las personas con discapacidad de estas comunidades.

**"Al incluir a personas como yo con diferentes experiencias de vida y formas alternativas de pensar, podemos lograr mejores resultados para nosotros mismos, nuestros equipos y nuestros clientes".**

**Bryce Bourke**
Coordinator Mobilisation, BHP

# La historia de Alex

**Siempre he sido un surfista y buzo entusiasta. En 2016, mientras practicaba buceo sin equipo en busca de cangrejos de río en Rottnest Island, fui atropellado por un barco, lo que me dejó con numerosas lesiones.**

Tuve fracturas en todas las costillas del lado izquierdo, en tres costillas del lado derecho, tuve un pulmón perforado, un pulmón colapsado y tres de mis vértebras se rompieron, lo que provocó una compresión de la médula espinal del 67 %.

Aunque estuve consciente todo el tiempo, recuerdo haber pensado que todo había terminado para mí. Mientras esperaba el helicóptero, vi a un amigo entre la multitud y le pedí que les dijera a mis hijos que "los amo". En ese momento, cuando vi a alguien de confianza que podía transmitir ese mensaje a mi familia, eso era todo lo que quería.

Me llevaron de regreso al Hospital Royal Perth, donde mi familia recibió la devastadora noticia de que tendría una lesión cerebral y, si sobrevivía, nunca volvería a caminar. Después de diez días en la UCI, cuatro meses y medio en el hospital y dos años y medio en silla de ruedas, estoy caminando de nuevo y de vuelta en el océano, buceando sin equipo.

Ha sido un largo y duro camino tratando de encontrar mi nueva "identidad" en el mundo. Desarrollé una fuerte dependencia a los analgésicos tras mi accidente. Enfrentarse a esta dependencia resultó tan difícil como afrontar el propio accidente. Estaba decidido a ser la mejor persona para mi familia, y me sentí ausente mientras estaba bajo los efectos de medicamentos recetados, así que tomé todas las medidas necesarias para poder funcionar sin tomar analgésicos.

Siempre he sido muy activo, jugué al fútbol a nivel estatal, viví en Tailandia y practiqué boxeo tailandés durante un corto tiempo, fui surfista patrocinado, y tuve la suerte de surfear y hacer snowboard en todo el mundo. Asociaba todas estas cosas con quien era: si hubiese tenido un gráfico circular de mi identidad, la mitad hubiera sido mi destreza física, y el resto se hubiera dividido entre intelecto e inteligencia emocional. Y cuando perdemos la mitad de nosotros mismos, es como pasar un trago amargo.

Pero aunque he perdido mucho, hay aspectos positivos. Ha cambiado mi perspectiva sobre lo que es importante y dónde deben estar mis prioridades. He asistido a todas las asambleas escolares de mis hijos y a todos los demás hitos importantes que antes habría descartado por considerarlos menos importantes que el trabajo. La vida es preciosa, y, cuando nos damos cuenta de lo fácil que puede ser perderla, eso nos obliga a reevaluar todo.

Una vez que estuve en condiciones de volver al trabajo, me trasladé con el equipo de Blasting Training de la oficina de Perth. Me resultó muy difícil aceptar que nunca volvería a disparar. Es casi imposible de explicar, pero darse cuenta de que ahora nuestro camino en la vida es completamente nuevo genera sentimientos de incertidumbre, baja autoestima e inseguridad. Tuve la gran suerte de haber regresado al mismo equipo, que comprendió por lo que yo había pasado.

Todos mis líderes me apoyaron mucho, y tener conversaciones honestas con ellos sobre mis altibajos me ayudó a sentir que finalmente añado valor de nuevo.

¿Por qué comparto mi historia? Para ser honesto, espero que al abrirme por completo, incluso al compartir mi dependencia a los medicamentos recetados (¡y vencerla!), pueda inspirar a otros a no rendirse nunca. Siempre hay algo por lo que agradecer; se puede lograr hasta lo que parece imposible con determinación. Para mí, comenzó al volver a caminar después de que todo el personal médico me dijera que sería imposible.

Durante mi tiempo en BHP, todo en el espacio de I&D ha avanzado a pasos agigantados. Para alguien que vive con una discapacidad, el progreso que se está haciendo en este ámbito me ha dado un nuevo impulso para la vida. Estoy eternamente agradecido de poder continuar contribuyendo de manera significativa.

**Alex Gillam**
Integrated Operations Technical Training Specialist, BHP



# La historia de Claudio



En febrero de 2019, durante unas vacaciones familiares, ocurrió mi accidente. Estaba practicando canopy (tirolesa) con mis dos hijas mayores. Cuando fue mi turno, el cable se rompió, y caí 15 metros. Sufrí una tetraplejia que me impide caminar, y no puedo mover los dedos. Por eso uso prótesis para poder escribir. Estar vivo es un milagro. Estaba trabajando como despachador mecánico cuando ocurrió el accidente.

En 2022, después de un largo período de rehabilitación, estaba listo para reintegrarme, y me ofrecieron trabajar en las oficinas de Santiago, ya que no había nada adaptado para un usuario de silla de ruedas en faena. Me negué, ya que mi intención era volver al asset e implementar adaptaciones para las personas con discapacidad.

Mientras recorría las instalaciones, les informé lo que necesitaba para poder moverme y realizar mis tareas (estacionamiento, asfalto, rampas y oficina en el primer piso).

Cuando empezaron a trabajar en las adaptaciones, pude guiarlos en la disposición de los accesos y la adaptación de los dormitorios. También se trabajó en la modificación de los carry-all para que tuviera rampas.

**Me alegra que la compañía me haya escuchado, y espero que con las modificaciones que se han hecho, más personas en silla de ruedas o con discapacidad puedan trabajar en la mina. Hay un ambiente laboral muy agradable en el que se puede sentir el apoyo de todos.**

Volver al trabajo después de todo lo vivido fue extremadamente gratificante, me siento feliz y parte del proceso. BHP apoyó mucho mi inclusión.

**"La discapacidad no es una incapacidad, es otra forma de ver el mundo, otra forma de caminar, de escuchar, pero con estas otras formas, uno puede llegar a los mismos resultados".**

**Claudio Cortez**
Maintainer Mine, Spence

# La historia de Kim

**Nací con el síndrome de Goldenhar, que es un espectro de anomalías congénitas oculares, auriculares, mandibulares y vertebrales lo que generó que naciera sin un canal auditivo externo y medio y, como resultado, sin audición y paladar hendido. A los 17 años, me sometí a una cirugía pionera a nivel internacional para menores de edad, que consistió en un implante de conducción ósea, lo que me permitió oír por primera vez en mi vida.**

En 2021, me incorporé al Programa de Graduados de BHP y trabajé en el área de Technical Training. Debido a mi discapacidad, inicialmente no tenía acceso a las operaciones en terreno, lo que dificultaba mi trabajo diario. Sin embargo, encontré compañeros de trabajo que creyeron en mi capacidad de desempeño, confiaban en mis capacidades y me empoderaban para superar los obstáculos existentes.

Estoy rodeada de grandes líderes que son un ejemplo de inclusión, que me han enseñado a relacionarme con mis compañeros de equipo, a comunicarme de manera eficaz, a utilizar el lenguaje corporal y a presentarme ante una audiencia. Son aspectos que pueden parecer obvios, pero que no me salían de manera natural.

Sin siquiera conocerme, nuestro equipo de HSE apoyó la decisión de que mi discapacidad no me limitara a ingresar a faena, ya que la compañía ha implementado las condiciones necesarias para mi seguridad. Esto me ha permitido hacer mi trabajo de manera correcta.

Hoy formo parte de Amber, la red de inclusión de personas con discapacidad de BHP, que me dio la oportunidad de dar mi primera charla a más de 250 personas en lengua de señas chilena. He continuado dando charlas y capacitaciones a compañías contratistas, colegas y otras áreas que conectan a personas con discapacidades. Ahora, apoyo a las personas con discapacidad en Spence, guiándolas y acompañándolas. Esta experiencia ha sido extremadamente gratificante, ya que ha demostrado que todos trabajamos con el mismo propósito de hacer lo correcto.

Estoy convencida de que BHP está avanzando de manera significativa en términos de inclusión y concientización sobre la discapacidad. Espero poder servir de inspiración para las personas que todavía ven la discapacidad como un obstáculo para el talento.

Crecer sorda ha sido un desafío continuo, en especial en términos de relacionarse e interactuar con los demás. Seguiré luchando para crear una cultura en la que la discapacidad se considere un valor, al demostrar que todos somos diferentes y que estas diferencias fortalecen al equipo de trabajo. Este camino no ha sido fácil, pero el crecimiento personal y profesional que he experimentado ha sido inconmensurable.

**Kimberlyn Contreras**
Engineer Process Control, Spence



# Plan de Acción sobre Discapacidad

**Aunque estamos en los inicios de nuestro recorrido, nuestra ambición es tomar medidas para abordar y eliminar obstáculos, de modo que las personas con discapacidad puedan participar de manera equitativa en la fuerza laboral y aportar todo su ser al trabajo.**

Nuestro primer Plan de Acción sobre Discapacidad apunta a:

- Fomentar, reconocer y promover un compromiso activo para eliminar la discriminación por discapacidad.
- Abordar los factores de desigualdad mediante los pilares estratégicos: las Personas, los Sistemas y la Cultura.
- Seguir fomentando el apoyo a los grupos subrepresentados y sus aliados en todo el negocio.

Al crear este plan, buscamos captar la experiencia vivida por las personas con discapacidad a través de sesiones de escucha y consultas a los empleados. También buscamos comprender las experiencias de las personas con responsabilidades de cuidado. Buscar aportes de una amplia gama de fuentes nos ha ayudado a garantizar que nuestro enfoque sea relevante para nuestros empleados y apoye el logro de nuestras aspiraciones a escala global. El plan ayudará a abordar los desafíos, generar confianza en las personas con discapacidad y avanzar hacia un lugar de trabajo más inclusivo y accesible.



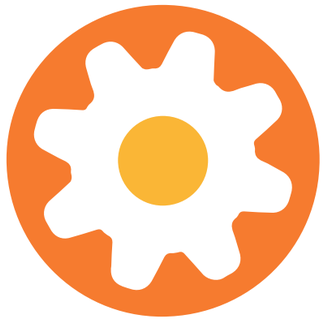
## Pilares del Plan de Acción sobre Discapacidad



**Personas**



**Cultura**



**Sistemas**



**"Hasta hace poco, como muchas personas, no entendía realmente lo que significaba ser neurodivergente. Pero tras un diagnóstico de adulta, aprendí lo común que era mi experiencia. Del mismo modo, me di cuenta de la importancia de abordar los desafíos que se enfrentan en el trabajo, con el fin de maximizar las oportunidades que tengo en BHP. Es tranquilizador saber que BHP está reconociendo la neurodivergencia en su Plan de Acción sobre Discapacidad. Soluciones como el trabajo flexible y el uso de tecnologías pueden ayudar a reducir el impacto de estas afecciones en personas como yo, apoyándonos para alcanzar nuestro potencial".**

**Megan Batchelor**
Specialist Reporting & Improvements

# Plan de Acción sobre Discapacidad
## Personas

Un enfoque que prioriza a las personas, con el objetivo de mejorar la conexión y el apoyo a las personas con discapacidad.

---

**Tomaremos medidas deliberadas para mejorar la experiencia de las personas con discapacidad y las responsabilidades de cuidado en toda nuestra compañía, con el objetivo de garantizar la conexión y el apoyo, y aumentar la representación de las personas con discapacidad en nuestros lugares de trabajo.**

Para traducir esta intención en acciones y en un impacto demostrable, sabemos que tenemos que construir un sentido de comunidad con cuidado, comprensión y apoyo genuinos para las personas con discapacidad. En esencia, este pilar consiste en reforzar las redes y crear un entorno laboral comprensivo para las personas con discapacidad en todas las etapas del ciclo de vida de los empleados. Con el liderazgo de nuestra región de Minerals Americas, nos esforzaremos por capacitar, contratar e incorporar a personas de manera que se genere equidad para las personas con discapacidad, así como para mejorar las políticas y los procesos de acceso a las adaptación en el lugar de trabajo.



# Plan de Acción sobre Discapacidad
## Cultura

Para crear un cambio sostenible dentro de BHP, debemos empezar por incorporar una cultura de cuidado para garantizar que todos se sientan comprendidos y libres de ser sí mismos.

---

**Tomaremos medidas para incorporar una cultura de cuidado, inclusión y comprensión en todos los niveles de la organización para abordar y eliminar los sesgos. Esto incluirá la capacitación de nuestra fuerza laboral para apoyar la confianza, la educación y la concientización de las personas con discapacidad.**

Sabemos que el cambio sostenible requiere de educación y un cambio de mentalidad. Este pilar tiene como objetivo fomentar la alianza y generar confianza en las personas con discapacidad a través de la comunicación, la capacitación y la concientización en todos nuestros equipos. También trabajaremos con expertos en accesibilidad para capacitar a nuestros equipos funcionales, cuyo trabajo tiene un alcance global en las mejores prácticas de accesibilidad.

# Plan de Acción sobre Discapacidad
## Sistemas

La mejora de nuestras políticas, tecnologías y sistemas, traerá consigo un cambio sostenible y duradero.

**Tomaremos medidas para incorporar un cambio sistémico en toda nuestra organización, en colaboración con las personas con discapacidad, para actualizar nuestras políticas, tecnología, sistemas y lugares de trabajo a fin de mejorar la accesibilidad y la estandarización.**

**Este pilar consiste en adoptar un enfoque sistémico para mejorar nuestras estructuras, políticas y procesos subyacentes. El objetivo de este pilar es lograr un cambio sostenible y duradero que esté integrado en nuestra forma de trabajar en BHP.**



# Responsabilidad

La responsabilidad sirve de base para impulsar un progreso significativo en la implementación efectiva de nuestro Plan de Acción sobre Discapacidad. Este plan está gestionado y monitoreado por el Grupo de Trabajo sobre Discapacidad de BHP, dirigido por el Chair of Amber (la red de Accesibilidad e Inclusión de BHP), y el Executive Sponsor. A lo largo de la implementación de este plan, trataremos de crear un compromiso firme y continuo de la comunidad de personas con discapacidad de BHP a través de nuestra red Amber de Accesibilidad e Inclusión. La gestión del plan incluye solicitar e incorporar de manera regular comentarios sobre la experiencia vivida por las personas con discapacidad en nuestra fuerza laboral. Este ciclo de comentarios es una parte esencial del modelo de gestión, ya que promueve la responsabilidad y fortalece nuestra capacidad de adaptación, con el objetivo de seguir respondiendo y generando impacto al abordar los diversos desafíos a los que se enfrenta nuestra comunidad de personas con discapacidad.

Nuestras acciones internas para mantener este plan en marcha incluyen:

- Monitorear, hacer un seguimiento y realizar informes de manera trimestral sobre el progreso continuo de estas acciones a través del Grupo de Trabajo sobre Discapacidad.
- Informar anualmente el progreso al Consejo Global de Inclusión y Diversidad.
- Continuar colaborando de manera regular con la comunidad de personas con discapacidad de BHP a través de una variedad de canales para solicitar e incorporar comentarios.
- Completar el Índice de Acceso e Inclusión con la Red Australiana de Discapacidad de acuerdo con las revisiones del Plan de Acción sobre Discapacidad.
- Actualizar nuestro Plan de Acción sobre Discapacidad cada 3 años para garantizar que las acciones se ajusten a la evolución de las necesidades de la comunidad de personas con discapacidad.

**"Trabajo en BHP desde hace años [casi 45 años]. Papá me ayudó, ya que encontrar trabajo con mi discapacidad puede ser difícil.**

**Nunca había oído hablar de BHP. Ahora voy a 171 Collins Street los martes y jueves para ayudar, pero los pronósticos deportivos de fútbol siguen siendo mi actividad favorita en el trabajo, y luego hablar con toda la gente, y luego trabajar en el correo".**

**Gary Roth**
Chairman de la competencia de Pronóstico Deportivo de Fútbol de Melbourne



# La historia de Fleur

**La vida puede ser difícil de transitar, pero nacer sorda añade una dimensión completamente nueva para Fleur.**

Mi ética siempre ha sido enfrentar los desafíos de la vida con determinación y perseverancia, lo que me ha ayudado a construir una carrera exitosa. Nací sorda, y con los implantes cocleares bilaterales, utilizo una combinación de lectura de labios y audición a través de los implantes para entender el habla. Obtener mi título universitario con honores en geología y avanzar en mi carrera a un rol en el Centro de Excelencia de Recursos de BHP son algunos de mis momentos de mayor orgullo.

Con más de 30 años de experiencia en la industria minera en varias compañías, aquí en BHP, la gestión está muy centrada en las personas, y la cultura es altamente colaborativa. Mis colegas son muy comprensivos con mi sordera y muestran su inclusión al dejarme sentar en la mejor posición en las reuniones para leer sus labios. Durante el COVID-19, cuando tuvimos que depender en gran medida de la tecnología, mi manager no dudó en financiar servicios de subtítulos externos para garantizar que pudiera participar plenamente y liderar a mi equipo.

Si miro hacia atrás en mi carrera, siento que el nivel de conciencia que la gente tiene sobre las discapacidades invisibles ha aumentado de manera considerable. Y solo con la conciencia puede florecer la inclusión.

Me gusta compararme con Sally Pearson, la famosa corredora de vallas australiana, porque veo una serie de obstáculos en la vida que tan solo tengo que superar. A veces, los supero, y a veces los sorteo. ¡Pero el objetivo es superarlos siempre!

**Fleur Muller**
Principal Geoscientist
Minerals Resource Reporting, Centro de Excelencia de Recursos, BHP





# Reconocimientos

Reconocemos a los miembros de la comunidad de personas con discapacidad. De BHP y apreciamos el entusiasmo, el tiempo, la vulnerabilidad y la honestidad que han aportado a este proyecto. Nos gustaría agradecer a aquellos de ustedes que generosamente compartieron sus perspectivas y valiosas ideas y, al mismo tiempo, se convirtieron en un elemento fundamental para dar forma a nuestro Plan de Acción sobre Discapacidad e inspirar un cambio positivo.

Un agradecimiento especial al Grupo de Trabajo sobre Discapacidad por sus continuos esfuerzos para fortalecer nuestra ambición de construir un lugar de trabajo más fuerte, accesible e inclusivo.

Y, por último, gracias a la Red Australiana de Discapacidad por guiar nuestros esfuerzos y apoyar nuestras aspiraciones de fomentar un lugar de trabajo que acepte la diversidad, la inclusión y el progreso colectivo.



**"Como alguien que vive con dos trastornos autoinmunes, comprendo la importancia de empoderar y apoyar a las personas con discapacidad para que tengan éxito, seguridad y salud. BHP está dando pasos importantes para eliminar cualquier obstáculo entre personas con o sin discapacidad y proporcionar igualdad de oportunidades y logros para todos. Me entusiasma saber más sobre nuestras iniciativas de Inclusión y Diversidad a través del Plan de Acción sobre Discapacidad".**

**Jop Poliquit**
Executive Assistant

BHP

# ¡Queremos saber de ustedes!

**¿Tienen comentarios sobre este plan? ¿Son miembros de la comunidad de personas discapacitadas? ¿Desean conectarse como aliados y participar en debates y eventos con personas afines? Queremos saber de ustedes.**

**Contáctennos a través de amber@bhp.com**



**bhp.com**