

Respeto todos los días en Rio Tinto

Evaluación de progreso

Advertencia del Contenido

Queremos advertirles que este informe contiene historias personales de aquellos que han experimentado intimidación, acoso sexual y racismo. Como lector, puede experimentar una serie de emociones, especialmente si usted ha experimentado de manera directa estos tipos de comportamientos perjudiciales. Se sugiere la utilización de las redes de apoyo disponibles.



Introducción y contexto

Rio Tinto es una de las empresas mineras más grandes y exitosas del mundo que opera en 35 países con aproximadamente 57 000 empleados. Como parte de la mejora de la capacidad, el impulso de la innovación y la mejora de la seguridad, la agenda de Respeto todos los días es ahora fundamental para la estrategia comercial.

En marzo de 2021, Rio Tinto lanzó su grupo de trabajo de Respeto todos los días y contrató a Elizabeth Broderick & Co (EB&Co) para que llevara a cabo una evaluación independiente de la cultura en el lugar de trabajo. En febrero de 2022, los hallazgos y las recomendaciones de la evaluación se publicaron en el Informe de Respeto todos los días. Desde ese momento, ha habido un fuerte enfoque en incorporar una cultura saludable, segura e inclusiva en toda la empresa global, una que permita un desempeño operativo más congruente y seguro, y una cultura en la que todos, independientemente de las características personales, puedan prosperar.

En diciembre de 2023, de conformidad con la Recomendación E4 del Informe de Respeto todos los días, Rio Tinto contrató a EB&Co para llevar a cabo esta evaluación de progreso. Esta evaluación de progreso se apoya en la comprensión de que la transformación cultural es como una trayectoria compleja de varios años que comienza con la concientización de la necesidad de cambio, seguida de una serie de medidas deliberadas que comenzarán a producir impactos tempranos. La transformación cultural progresa cuando se navega por las diferencias y, en última instancia, se integran nuevas formas de trabajar para lograr una mejora colectiva compartida. Un principio rector de la evaluación de progreso es analizar el cambio desde el punto de vista de la observación del “progreso, no la perfección”. Esta evaluación examina el estado de la implementación de cada recomendación, determina el progreso que se ha logrado y sugiere áreas de enfoque para acelerar aún más el cambio. Proporciona información que servirá de base para la implementación continua de la evolución cultural de Rio Tinto.

Dada la escala de las operaciones de Rio Tinto, la naturaleza creciente y dinámica de la fuerza laboral y las diversas funciones y entornos de trabajo complejos, incorporar el Respeto todos los días en todas las partes de la empresa representa un compromiso significativo.

Dos años después de los hallazgos del Informe de Respeto todos los días de 2022, el progreso es evidente y hay un compromiso continuo con el trabajo.

En entornos globales complejos, medir el cambio positivo requiere un enfoque matizado. El progreso no se presenta como una trayectoria ascendente simple. Si bien los datos de la encuesta resaltan el progreso en algunas áreas, no sorprende que revele también el estancamiento en otras, e incluso empeoramiento en un caso. Esto debe entenderse dentro del contexto más amplio del cambio, donde la resistencia es evidente y puede estar contribuyendo a un aumento en las conductas perjudiciales en algunas áreas. Se prevé que, con un enfoque sostenido, esto se ajustará con el tiempo. El esfuerzo continuo será esencial para garantizar que la resistencia y la reacción disminuyan, y que la comprensión de los argumentos a favor del cambio esté integrada en todas partes, particularmente entre los dirigentes de primera línea (superintendentes, supervisores y jefes de equipo). La evaluación de progreso identifica áreas que requieren atención continua.

Metodología

Los resultados presentados en este informe se derivan de la integración de datos cualitativos y cuantitativos con el objeto de ofrecer un análisis exhaustivo. Remitirse a una sola fuente de datos no presenta la totalidad del panorama. EB&Co mantuvo la congruencia de la metodología al adaptar los mismos métodos de investigación que para la Evaluación inicial de 2022 con la adición de visitas a los sitios en todas las operaciones de Rio Tinto, incluidos Mongolia, Montreal, Nueva Zelanda, Pilbara, Saguenay, Salt Lake City, Kitimat, Kennecott y Weipa. El Apéndice B presenta más información sobre la metodología de la encuesta, incluido el tema de comparabilidad de los datos.

La evaluación de progreso involucró a un total de **1 318 empleados** en sesiones de escucha virtuales o presenciales (disponibles en 7 idiomas) y **10 056 personas** a través de la encuesta (disponible en 13 idiomas), y a **342 personas que compartieron contribuciones por escrito** (en 13 idiomas).

Conclusiones fundamentales de la evaluación de progreso

- ▶ Se han implementado en gran medida las recomendaciones del Informe de Respeto todos los días de 2022. De las 26 recomendaciones, se han implementado 17 y está en marcha la implementación de las 9 restantes.
- ▶ Las conductas perjudiciales siguen siendo un desafío, especialmente para las mujeres y los grupos marginados. La comparación de los datos de las encuestas de 2021 y 2024 revela un panorama mixto. Dado que Rio Tinto está a solo 2 años del inicio de su transformación cultural, los datos de esta encuesta son un indicador rezagado, lo que indica que la fuerza laboral de Rio Tinto aún no goza plenamente del beneficio total de los cambios realizados en los últimos 2 años. Esto debe verse dentro del contexto más amplio del cambio, donde la resistencia está presente y puede manifestarse en un aumento de las conductas perjudiciales en otros contextos o entre algunas cohortes.
 - Aproximadamente la mitad de los empleados señaló una mejora en relación con el matonismo, el hostigamiento sexual y el racismo en Rio Tinto.
 - **El 50 % percibió una mejora en relación con el matonismo** (el 22 % dijo que está mucho mejor y el 28 % dijo que está un poco mejor, el 24 % dijo que no había cambio, el 4 % indicó que está un poco peor, el 4 % dijo que está mucho peor y el 15 % dijo que no estaba seguro/a).
 - **El 47 % percibió una mejora en relación con el hostigamiento sexual** (el 26 % dijo que está mucho mejor y el 21 % dijo que está un poco mejor, el 22 % dijo que no había cambio, el 1 % indicó que está un poco peor, el 1 % dijo que está mucho peor y el 26 % dijo que no estaba seguro/a).
 - **Además, el 46 % percibió una mejora con respecto al racismo** (el 23 % dijo que está mucho mejor y el 23 % dijo que está un poco mejor, el 24 % dijo que no había cambio, el 2 % indicó que está un poco peor, el 2 % dijo que está mucho peor y el 24 % dijo que no estaba seguro/a).
 - Alrededor de dos tercios de los encuestados estaban al menos bastante seguros de que Rio Tinto marcaría una diferencia significativa en cada área en los próximos dos años (el 57 % con respecto al matonismo, el 67 % con respecto al hostigamiento sexual y el 63 % con respecto al racismo).
 - En general, el 7 % de los encuestados han sido víctimas de hostigamiento sexual en los últimos 12 meses (igual que en 2021). Las mujeres tienen más probabilidades de ser víctimas de hostigamiento sexual en los últimos 12 meses en comparación con los hombres (el 16 % en comparación con el 4 %) y esto se ha mantenido constante desde 2021.
 - En general, el 39 % de los encuestados habían experimentado matonismo en los últimos 12 meses (en comparación con el 31 % en 2021). En 2024, las mujeres tenían más probabilidades que los hombres de haber experimentado matonismo en los últimos 12 meses (el 50 %, en comparación con el 36 % de los hombres) así como en 2021 (el 36 %, en comparación con el 29 % de los hombres). En general, si bien los informes de matonismo aumentaron en todos los géneros, el mayor aumento entre 2021 y 2024 fue en contra de las mujeres. Se puede explicar este cambio mediante una gama de factores que incluyen la creciente represalia en forma de matonismo por género en respuesta a los esfuerzos de Rio Tinto por promover la diversidad e inclusión de género.
 - En general, cuando se compararon los comportamientos racistas con los de la encuesta de 2021, el 7 % de los encuestados han sido víctimas de racismo en los últimos 12 meses (igual que en 2021).
 - En general, el 40 % de los encuestados fueron testigos de matonismo, hostigamiento sexual o racismo en los últimos 12 meses, el 46 % de las personas dijeron que habían tomado medidas para responder a esas conductas y el 45 % de las personas dijeron que no lo habían hecho.

10 056

personas completaron la encuesta

1 318

empleados a través de sesiones de escucha virtuales o en persona

342

contribuciones confidenciales escritas

- Entre aquellos que habían experimentado hostigamiento sexual durante los últimos 12 meses, el 13 % presentó una denuncia o queja con respecto a dicho acoso sexual (similar a 2021). Entre las personas que experimentaron matonismo en los últimos 12 meses, el 31 % presentó una queja o denuncia al respecto (similar a 2021). Entre las personas que experimentaron racismo en los últimos 12 meses, el 12 % presentó una queja o denuncia. No es posible realizar comparaciones con 2021.
- ▶ Las perspectivas de las sesiones de escucha y la encuesta en línea apuntan a varias áreas clave de progreso impulsadas por las medidas que tomó Rio Tinto:
 - La publicación del Informe de Respeto todos los días ha sido un catalizador significativo para el cambio en la organización y para los empleados.
 - Las personas están más empoderadas para expresarse y Respeto todos los días es parte de la conversación cotidiana.
 - Los dirigentes asumen su papel como defensores del Respeto todos los días.
 - Los dirigentes han aumentado su capacidad de liderazgo de personal.
 - La fuerza laboral es cada vez más diversa.
 - Existe un enfoque multifacético con respecto a la educación y la formación, incluidos los carteles púrpuras.
 - Existe una responsabilidad más visible por las conductas perjudiciales.
 - Se han escuchado contratistas en muchos sitios.
 - Las mejoras en las instalaciones están marcando la diferencia para las personas.
- ▶ La evaluación también destaca una serie de desafíos e identifica un enfoque en las siguientes áreas que permitirá acelerar aún más el cambio:
 - **Lograr una mayor participación** al escuchar e involucrarnos con aquellos que se resisten a la agenda del cambio, particularmente los hombres
 - **Continuar aumentando la diversidad** en todas las áreas y puestos mejorando la atracción y retención de mujeres y grupos diversos, lo que incluye mediante objetivos más ambiciosos
 - **Apoyar a todos para que prosperen por igual** fortaleciendo el enfoque en la inclusión para todos los grupos
 - **Profundizar la conexión** entre los dirigentes de mayor jerarquía y la fuerza laboral
 - **Equipar a los dirigentes de primera línea** como agentes de cambio con una participación y formación más profundas
 - **Elevar la seguridad psicosocial** en la agenda de seguridad de Rio Tinto
 - **Abordar las conductas perjudiciales de manera temprana** para evitar el escalamiento
 - **Revisar los procesos de presentación de denuncias y resolución** para aumentar la confianza y mejorar la experiencia de las personas
 - **Continuar con los esfuerzos para mejorar** las instalaciones e involucrar a los contratistas.

Conclusión

Rio Tinto está avanzando en su trayectoria plurianual de Respeto todos los días, y ya está viendo señales prometedoras de cultura, innovación, productividad y desempeño mejorados. Si bien la empresa había estado trabajando activamente en la diversidad y la inclusión antes del lanzamiento de la evaluación inicial, la publicación del Informe de Respeto todos los días fue el catalizador para un aumento significativo en la concienciación, la acción y la inversión. También ha impulsado un cambio más amplio en toda la industria.

Existe un gran interés de la fuerza laboral por que estos avances se mantengan y un deseo genuino de continuar con el impulso del Respeto todos los días. El proceso adoptado para esta Evaluación de progreso, lo que incluye muchos centenares de conversaciones sobre cultura, participación en la encuesta y visitas a los emplazamientos, ha servido de acelerador adicional del cambio, pues estableció una nueva ola de impulso positivo. En efecto, el nivel de participación fue mucho más elevado en 2024 que en la Evaluación de 2022; esto indica un aumento de la participación y el interés de los empleados de Rio Tinto en el proceso de cambio cultural. La evaluación de progreso ha identificado varios desafíos que requieren un esfuerzo sostenido para continuar con la implementación de las recomendaciones originales, así como una acción más enfocada para acelerar el impacto.

Al final, Rio Tinto ha demostrado gran valor al poner en marcha una evaluación profunda de su cultura y publicar los hallazgos. La publicación inicial del Informe de Respeto todos los días, tuvo un efecto en cascada en toda la industria y ha ayudado a dar forma a la acción colectiva. La publicación de esta evaluación de progreso es otra oportunidad para que Rio Tinto se una a otros con el objeto de guiar la acción unificada en todo el sector minero y de recursos a nivel mundial. También es un ejemplo más de cómo Rio Tinto vive sus valores de cuidado, valentía y curiosidad.

En palabras de un empleado de Rio Tinto, la conclusión fundamental de esta evaluación de progreso es la siguiente:

“ El cambio definitivamente está sucediendo y a veces será más complicado. No podemos retroceder... Estoy aquí en Rio Tinto porque quiero ver este cambio. Debemos mantener el rumbo.