

力拓每日尊重 进展审查

内容警告

敬请知悉，本报告中包含了经历过欺凌、性骚扰及种族歧视的个人真实案例。作为读者，您可能会产生一系列的情绪，特别是在亲身经历或目睹这类有害行为的情况下。请向相关组织寻求帮助。

执行摘要

引言与背景

力拓是全球最大、最成功的全球矿业公司之一，业务遍及35个国家，拥有约57,000名员工。为了提升能力、促进创新和增强安全性，“每日尊重”议程现已成为公司业务战略的核心组成部分。

2021年3月，力拓成立了每日尊重工作组，并聘请了Elizabeth Broderick & Co (EB&Co) 对其工作场所文化开展一项独立审查。2022年2月，审查结果和建议在《每日尊重报告》中公布。自那时起，力拓就一直重点关注在其全球企业中构建健康、安全和包容的文化，以促使运营绩效更加一致、更加安全，并营造一种无论个人特质如何，每个人都能在其中茁壮成长的企业文化。

2023年12月，按照《每日尊重报告》的E4号建议，力拓再次聘请了EB&Co开展这次进展审查。此次进展审查基于这样一种理解：文化转型是一段复杂的多年历程，其起点是提高对变革需求的认识，随后通过一系列有意的行动逐步带来早期影响。文化转型在协调差异中逐步推进，并最终融入新的工作方式，从而实现集体的共同进步。此次进展审查的一个指导原则是从“取得进展，而非追求完美”的角度来评估变革。本次审查评估了每项建议的实施情况，确定了已取得的进展，并提出了需要进一步加快变革的重点领域。审查为力拓文化变革的持续推进提供了见解。

鉴于力拓的庞大运营规模、日益壮大且不断变化的员工队伍、以及多样化的岗位和复杂的工作环境，在业务的各个环节中落实“每日尊重”是一项重大任务。

距离2022年《每日尊重报告》发布调查结果已有两年时间，取得的进展显著，力拓对这项工作的承诺也依然坚定。

在复杂的全球环境中，衡量积极变化需要采用细致入微的方法。进展不会呈现出简单的上升趋势。虽然调查数据表明某些领域有所改善，但并不令人意外的是，在其他领域没有变化，某个方面甚至显示出倒退。我们应该在更广泛的变革背景下理解这一现象，在变革中阻力显而易见，并可能导致某些领域的有害行为增加。预计在持续关注下，这种情况会随着时间推移逐步改善。持续努力对于确保减少阻力和反对情绪至关重要，并确保对变革必要性的理解在各个层面深入人心，尤其是在一线领导（如负责人、主管和组长）中得到广泛认同。进展审查确定了需要持续关注的领域。

方法

本报告中所呈现的结果是通过融合定性和定量数据得出的，以提供综合的评估。仅依靠单一数据源无法全面反映情况。EB&Co保持了方法的一致性，采用与2022年首次审查相同的研究方法，并在本次审查中增加了对力拓在蒙古、蒙特利尔、新西兰、皮尔巴拉、萨格奈、盐湖城、基蒂马特、肯尼科特和韦帕等运营地点的实地考察。有关调查方法的更多详细信息，包括数据的可比性，可在附录 B 中找到。

这次进展审查中，共有**1,318名员工**参与了线上或线下的聆听会议（提供7种语言），**10,056人**填写了调查问卷（提供13种语言），还有**342人**分享了**书面意见书**（通过13种语言）。

此次进展审查的关键要点

- ▶ 2022年《每日尊重报告》的建议已在很大程度上得到落实。26项建议中,有17项已经实施,其余9项正在落实中。
- ▶ 有害行为仍然是个挑战,特别是对于女性和边缘群体。2021年和2024年调查数据的比较揭示了一个喜忧参半的局面。由于力拓的文化转型仅进行了两年,本次调查数据作为滞后指标表明,过去两年变革尚未完全惠及全体员工。同时,我们应该在更广泛的变革背景下审视这些数据,在变革中阻力依然存在,并且可能在某些环境或某些群体中表现为有害行为的增加。
 - 约有一半的调查受访者表示力拓在欺凌、性骚扰和种族歧视方面有所改善
 - **50%的人感觉到欺凌问题有所改善** (22%的人表示情况大有改善,28%的人表示稍有改善,24%的人表示没有变化,4%的人表示稍有恶化,4%的人表示恶化了很多,还有15%的人表示不确定),
 - **47%的人感觉到性骚扰问题有所改善** (26%的人表示情况大有改善,21%的人表示情况稍有改善,22%的人表示没有变化,1%的人表示稍有恶化,1%的人表示恶化了很多,还有26%的人表示不确定), 以及
 - **46%的人感觉到种族歧视问题有所改善** (23%的人表示情况大有改善,23%的人表示稍有改善, 24%的人表示没有变化,2%的人表示稍有恶化,2%的人表示恶化了很多,还有24%的人表示不确定)。
 - 约三分之二的调查受访者至少对力拓相当有信心,认为力拓未来两年能够在每个领域都取得实质性进展(对欺凌方面的信心为57%,对性骚扰方面为67%,对种族主义方面为63%)
- 总体而言,7%的调查受访者在过去12个月内经历过性骚扰(与2021年持平)。在过去12个月中,女性比男性更容易遭受性骚扰(女性和男性分别为16%和4%),这一数字自2021年以来一直未有改变
- 总体而言,39%的调查受访者在过去12个月内经历过欺凌(2021年这一比例为31%)。2024年,在过去12个月中,女性比男性更容易遭受欺凌(女性和男性分别为50%和36%),2021年也是如此(女性和男性分别为36%和29%)。总体来说,虽然所有性别的欺凌举报都有所增加,但2021年至2024年间,女性遭受欺凌的增幅最大。这种变化可以用多种因素来解释,包括力拓促进性别多样性和包容性的倡导所引发的报复,导致针对性别的欺凌行为增加。
- 总体而言,与2021年调查中的种族歧视行为相比,7%的调查受访者在过去12个月内经历过种族歧视(与2021年持平)。
- 总体而言,40%的受访者在过去12个月内目睹过欺凌、性骚扰或种族歧视,其中46%的人表示他们采取了应对措施,而45%的人表示没有采取任何行动。
- 在过去12个月内遭受过性骚扰的人中,有13%的人对性骚扰行为提出了举报或投诉(与2021年相似)。在过去12个月内遭受过欺凌的人中,有31%的人对欺凌行为提出了举报或投诉(与2021年相似)。在过去12个月内遭受过种族歧视的人中,有12%的人提出了举报或投诉。无法与2021年进行比较。

10,056

人完成了
调查问卷

1,318

名员工参与了线上或
线下的聆听会议

342

份保密的书面
意见书

- ▶ 从聆听会议和线上调查获得的见解是，力拓采取的行动在几个关键领域取得了进展：
 - 《每日尊重报告》的公开发布成为推动组织和员工做出改变的重要催化剂
 - 人们更加敢于发声，每日尊重已成为日常对话的一部分
 - 领导正在承担起倡导“每日尊重”的职责
 - 领导对员工的领导能力有所提升
 - 员工队伍日益多样化
 - 教育和培训采取多方面的方法，包括“紫色横幅 (Purple Banners)”计划
 - 对有害行为的问责制更明显
 - 在多个工作场所，承包商的声音得到了重视
 - 设施升级给员工带来了积极影响
- ▶ 该审查还强调了多个挑战，并确定了以下需要进一步加速变革的重点领域：
 - **培养更大的支持**，倾听那些对变革议程有抵触的员工（尤其是男性）的看法，并与他们进行沟通
 - **继续提高所有领域和岗位的多样性**，包括设定更具雄心的目标提高对女性和多样化群体的吸引力和留任率
 - **支持每个人平等发展**，具体做法是更加关注对所有群体的包容性
 - **深化加强高层领导与员工之间的联系**
 - **让一线领导**成为变革推动者，让他们更深入地参与并给他们提供培训
 - **提升社会心理安全**在力拓安全议程中的地位
 - **尽早处理有害行为**以防止事态升级
 - **审查报告和解决方案流程**以增加信任度并改善人们的体验
 - **继续努力改善设施**并与承包商交流互动。

结论

力拓正在其为期多年的“每日尊重”历程中不断取得进展，而且我们已经看到了文化、创新、生产力和绩效改善的良好迹象。虽然力拓在最初的审查结果发布之前就在积极推广多样化和包容性，但《每日尊重报告》的公开发布成为了催化剂，使人们对这些方面的意识、行动和投入都大大增加。这也推动了整个行业更广泛的变革。

力拓员工对于维持这些成果的意愿非常强烈，并且真诚希望继续保持“每日尊重”的势头。此次进展审查所采用的流程，包括数百次关于企业文化的对话、参与调查和实地考察，进一步加速了变革，形成了新一波积极的势头。事实上，审查的参与程度在2024年明显高于2022年，表明力拓员工在文化变革过程中的参与度有所提高。此次进展审查中确定了要持续努力的几项挑战，需要继续执行最初的建议，并采取进一步的重点行动来加速影响。

最终，力拓展现了非凡的勇气，委托对其文化进行深入调查并公布了调查结果。《每日尊重报告》初始版本的发布在整个行业引发了连锁反应，并有助于形成集体行动。这份进展审查报告的发布为力拓提供了另一个机会，可以与其他公司联合起来引导全球矿业和资源行业的统一行动。这也是力拓践行关爱、勇敢和探索的价值观的又一例证。

用力拓一位员工的话来说，这次进展审查的关键启示是：

“变革确实在发生，但有时会遇到困难。我们不能退缩...我在力拓工作是因为我想要见证这一变革的实现。我们需要坚持下去。”