



Falconi

Seminário Interno
ESG – Mineração do Brasil

GT 05
Diversidade & Inclusão

23 de Novembro de 2021



Agenda

1. Visão Geral;
2. Compromissos e Metas;
3. Próximos Passos/Planejamento 2022;
4. Case(s) de Sucesso;
5. Perguntas e Respostas

1. Visão Geral: Equipe

Integrantes do grupo	Empresa
Marina Antwarg – Coordenadora do GT	Mosaic Fertilizantes
Luiz Amodeo	Mosaic Fertilizantes
Gabriel Wagner	Alcoa
Graziela Loures	Alcoa
Rubens Souza de Paula	Mineração Usiminas
Cassio Yoko Gomi	Nexa Resources
Dalila Basilio	CSN
Priscila Aranha	Jaguar Mining
Jessica Macedo	BEMISA
Thais Cristina Guedes	AMG
Amilton Gomes de Oliveira	Mineração Caraiba

Integrantes do grupo	Empresa
Danielli Gaiotti	Samarco
Adriana França Gomes	Samarco
Vera Lucia da Silva	Samarco
Leandra Junia Paulino	Samarco
Isabela França	AngloGoldAshanti
Vanessa Valerio Silva	CBMM
Larissa Vereia	CBMM
Laura Diniz Ferreira	Arcelor Mittal
Ana Cunha	Kinross
Livia Recco	MJundu
Tania Maria Segalli	MJundu

Principais marcos do grupo:



Governança de atuação

Atuar em três frentes de trabalho para acelerar o processo de implementação de ações com impacto no curto e médio prazo.
As ações considerarão três recortes da Diversidade.

Sensibilização e Educação

- Sensibilização em viés Inconsciente
- Pilulas de conhecimento
- Formação de pipeline externo

Comunicação

- Tema como pauta nos eventos anuais (ex.: E-Mineração)

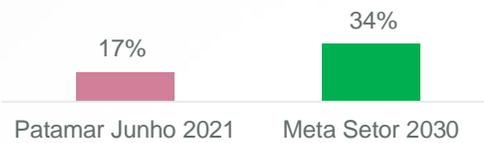
Metas e Métricas

- Definir metas e métricas

Gênero**PCDs****Raças/ Etnias****LGBTIA+**

2. Compromissos e Metas

GT 5 – Diversidade & Inclusão

S SOCIAL				
GT	Indicador	Meta Setor	Compromisso Empresas	Critério Proposição Meta
 <p>GT 5 DIVERSIDADE E INCLUSÃO</p>	% MULHERES PRESENTES NA ORGANIZAÇÃO NO BRASIL	 <p>17% Patamar Junho 2021 34% Meta Setor 2030</p>	<ul style="list-style-type: none"> Empresas com patamar atual abaixo de 13%: 25% até 2030. Empresas entre 13% e 20%: Dobrar o patamar de junho de 2021 até 2030 Empresas acima de 20%: 45% até 2030 	<ul style="list-style-type: none"> % atual de mulheres nas empresas. Plano de Ação – Avanço das mulheres na indústria de Mineração brasileira (2020).
	% MULHERES EM POSIÇÕES DE LIDERANÇA	 <p>22% Patamar Junho 2021 35% Meta Setor 2030</p>	<ul style="list-style-type: none"> Empresas com patamar atual abaixo de 16%: 25% até 2030. Empresas entre 16% e 25%: 30% até 2030. Empresas acima de 25%: 40% até 2030. 	<ul style="list-style-type: none"> % atual de mulheres líderes nas empresas. Plano de Ação – Avanço das mulheres na indústria de Mineração brasileira (2020). Pacto Global da ONU.
	% PCDs PRESENTES NA ORGANIZAÇÃO NO BRASIL	 <p>4% Patamar Junho 2021 6% Meta Setor 2030</p>	<ul style="list-style-type: none"> Primeira fase: Enquadrar os indicadores ao exigido por lei até 2022¹. Segunda fase: Aumentar em 1 p.p. até 2030. 	<ul style="list-style-type: none"> % atual de PCDs nas empresas. Artigo 93 da Lei 8.213/1991. Benchmarks internos (5%). Benchmarks externos (7,2%).
	% PCDs EM POSIÇÕES DE LIDERANÇA	 <p>1,0% Patamar Junho 2021 2,3% Meta Setor 2030</p>	<ul style="list-style-type: none"> Primeira fase: Ter ao menos um líder PCD até 2025. Segunda fase: Aumentar em 1 p.p. até 2030. 	<ul style="list-style-type: none"> % atual de PCDs líderes nas empresas.

¹De acordo com o artigo 93 da Lei 8.213/1991, as empresas devem obedecer as seguintes determinações:

Quantidade de funcionários	% mínimo de PCDs
Até 201	2%
De 201 a 500	3%
De 501 a 1000	4%
Acima de 1001	5%

Nota:
Para as empresas que possuem TAC, cumprir os limites de escalonamento do mesmo.

3. Próximos Passos e Planejamento 2022

#	Atividades	Responsável	Prazo
1	Divisão dos grupos em 2 frentes de trabalho para ação: Comunicação e Educação Foco nos pilares: Gêneros, PCDs. Raças/ Etnias e LGBTI+	Comunicação: Luiz Amodeo, Mosaic Fertilizantes Educação: Cassia Gomi, Nexa	Setembro/21 a Dezembro/2022
2	Implementação de 18 ações de comunicação em datas significativas para cada pilar	Frente de atuação em Comunicação (3 participantes)	Jan a Dez/ 2022 - Datas definidas conforme cronograma nacional e internacional
3	Realização de 1 evento aberto para empresas participantes	Frente de atuação em Educação (8 participantes)	Data a definir
4	Realização de Benchmarks – Periodicidade mensal nas reuniões do GT	Líder GT	Jan a Dez/2022
5	Construção e divulgação de e-book com boas práticas de gestão inclusiva	Frente de atuação em Educação (8 participantes)	
6	Encontros mensais do grupo para atualização das ações, compartilhamento de melhores práticas	Líder GT	Jan a Dez/2022

Frente Educação



Diversidade & Inclusão

- Evento aberto para todas as empresas;
- Data a definir

Benchmark

- Sessões de benchmark aberto com temas variados;
- Periodicidade mensal, nas reuniões do GT

Construção de E-book

- Construção de e-book com boas práticas
 - Separar por público (alta liderança, média liderança e público operacional).

Formação de pipeline

- Buscar parcerias com instituições para capacitação de mulheres e PCD's

Frente Comunicação



01

- Dia nacional da visibilidade das pessoas travestis e trans

02

- Dia da conquista do voto feminino no Brasil

03

- Dia Internacional da mulher
- Dia Internacional da Síndrome de Down
- Dia Internacional de luta pela eliminação da discriminação racial

04

- Dia da conscientização do autismo

05

- Dia internacional de luta contra lgbtfobia

06

- Orgulho LGBT

07

- Dia internacional da mulher negra latino-americana e caribenha

08

- Dia Internacional da Igualdade feminina
- Dia Nacional da visibilidade lésbica

09

- Dia Nacional da pessoa com deficiência
- Dia Nacional da visibilidade bissexual

10

- Dia Mundial da Saúde Mental

11

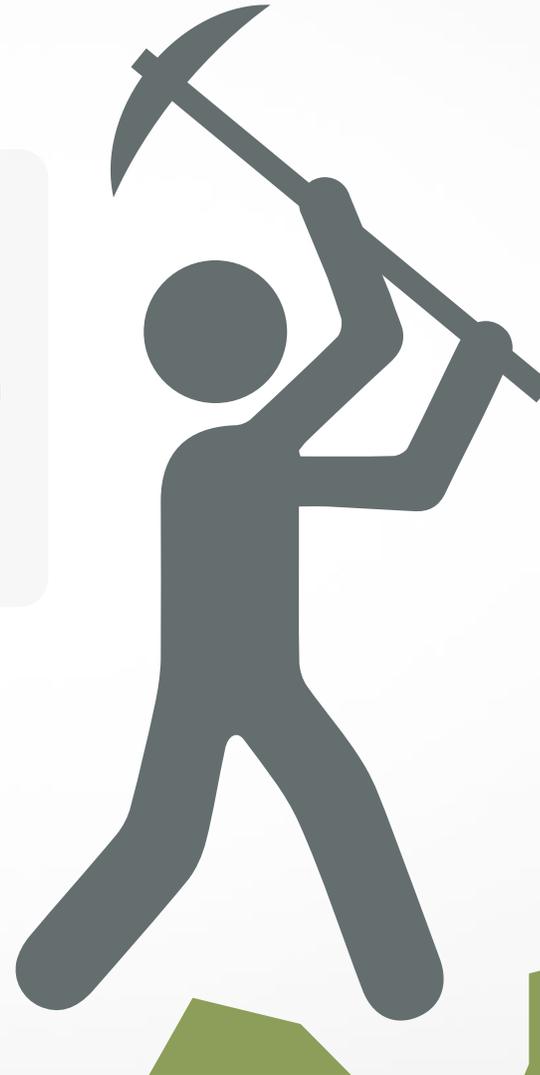
- Dia Nacional do combate ao racismo
- Consciência Negra
- Combate a violência contra mulher

12

- Dia internacional da pessoa com deficiência

5. Cases de Sucesso

Este ano tivemos um bom avanço na definição das metas e plano de ação. Estamos construindo cases que irão alavancar D&I no setor mineral e poderemos compartilhar an que vem!



5. Perguntas e Respostas

Perguntas

