



BOAS PRÁTICAS DE DIVERSIDADE E **INCLUSÃO**





© 2023. IBRAM - Instituto Brasileiro de Mineração - www.ibram.org.br

É autorizada a reprodução total ou parcial desta publicação desde que citada a fonte.

EDIÇÃO: Profissionais do Texto

ENDEREÇOS IBRAM

IBRAM Minas Gerais

Rua Sergipe 1.440 – 4º andar
Savassi
CEP: 30.130-174
Belo Horizonte/MG
(31) 3223-6751
ibram.mg@ibram.org.br

IBRAM Distrito Federal

SHIS QL 12 Conjunto O (Zero),
casa 4, Lago Sul
CEP: 71.630-205
Brasília/DF
(61) 3364- 7272
ibram@ibram.org.br

IBRAM Amazônia

Travessa Rui Barbosa, 1536
B. Nazaré
CEP: 66.035-220
Belém/PA
(91) 3230- 4066
ibram.amazonia@ibram.org.br

COMPOSIÇÃO DO COMITÊ DE DIVERSIDADE & INCLUSÃO

Apoio Institucional

Diretoria de Comunicação do IBRAM

- **Paulo Henrique Soares**

Diretor de Comunicação do IBRAM

Coordenação Associadas

Mosaic Fertilizantes

- **Marina Antwarg**

Gerente de aquisição de talentos

- **Luiz Guilherme Amodeo**

Talent Management Specialist

Coordenação executiva

IBRAM

- **Elena Renovato**

Coordenadora de Relações Institucionais do IBRAM

Coordenadora do Comitê de Acompanhamento do ESG da mineração

Kinross

- **Ana Maria Ferreira Cunha**

Diretoria de Relações Governamentais e
Responsabilidade Social

Coordenador da Agenda ESG da Mineração

- **Alexandre Valadares Mello**

diretor do IBRAM

GOVERNANÇA

DIRETORIA EXECUTIVA

Raul Jungmann

Diretor-Presidente do IBRAM

Fernando Azevedo e Silva

Vice-Presidente do IBRAM

Alexandre Valadares Mello

Diretor de Assuntos Associativos e
Mudança do Clima

Julio Cesar Nery Ferreira

Diretor de Sustentabilidade

Paulo Henrique Leal Soares

Diretor de Comunicação

Rinaldo César Mancin

Diretor de Relações Institucionais

Osny Vasconcellos

Diretor Administrativo e Financeiro

CONSELHO DIRETOR

BIÊNIO 2021-2023

Presidente do Conselho:

- Anglo American Brasil
Wilfred Bruijn - Titular

Vice-Presidente do Conselho:

- Lundin Mining
Ediney Maia Drummond - Titular

Conselheiros:

- Alcoa
Otavio Carvalheira - Titular
Michelle Shayo - Suplente
- Anglo American Brasil
Ivan de Araujo Simões Filho - Suplente
- AngloGold Ashanti
Othon de Villefort Maia - Titular
Leonardo de Freitas Leite - Suplente

- ArcelorMittal
Wagner de Brito Barbosa - Titular
Wanderley José de Castro - Suplente

- BAMIN
Eduardo Jorge Ledsham - Titular
Alexandre Victor Aigner - Suplente

- Companhia Brasileira de Metalurgia e
Mineração - CBMM
**Eduardo Augusto Ayroza Galvão
Ribeiro - Titular**
Ricardo Fonseca de Mendonça Lima -
Suplente

- Copelmi Mineração Ltda
Cesar Weinschenck de Faria - Titular
Roberto da Rocha Miranda de Faria -
Suplente

- Embu S.A. Engenharia e Comércio
Daniel Debiazzi Neto - Titular
Luiz Eulálio Moraes Terra - Suplente

- Kinross Brasil Mineração S.A.

- Gilberto Carlos Nascimento Azevedo - Titular**
Ana Cunha - Suplente
- Lundin Mining
Luciano Antonio de Oliveira Santos - Suplente
- Mineração Caraíba S.A.
Eduardo de Come - Titular
Antonio Batista de Carvalho Neto - Suplente
- Mineração Paragominas S.A. (HYDRO)
Anderson Baranov - Titular
Paula Amelia Zanini Marlieri - Suplente
- Mineração Rio Do Norte S.A. – MRN
Guido Roberto Campos Germani - Titular
Vladimir Senra Moreira - Suplente
- Mineração Taboca S.A.
Newton A. Viguetti Filho - Titular
Ronaldo Lasmar - Suplente
- Mineração Usiminas S.A.
Carlos Hector Rezzonico - Titular
Marina Pereira Costa Magalhães - Suplente
- Minerações Brasileiras Reunidas - MBR
Octavio Bulcão - Titular
Marcelo Sampaio - Suplente
- Mosaic Fertilizantes
Adriana Kupcinskas Alencar - Titular
Emerson Araken Martin Teixeira - Suplente
- Nexa Resources
Jones Belther - Titular
Guilherme Simões Ferreira - Suplente
- Samarco Mineração S.A.
Rodrigo Alvarenga Vilela - Titular
Renato Gomes Pereira - Suplente
- Vale
Alexandre Silva D´Ambrosio - Titular
Luiz Ricardo de Medeiros Santiago - Suplente
Marcello Magistrini Spinelli - Titular
Daniella Gonçalves de Barros Silveira de Queiroz - Suplente
Rafael Bittar - Titular
Vagner Silva de Loyola Reis - Suplente

MENSAGEM DO PRESIDENTE DO IBRAM



As mineradoras estão cada vez mais engajadas em formatar uma robusta Agenda ESG, que vem do inglês e significa Environmental, Social and Governance (Ambiental, Social e Governança).

Os números podem provar. O Instituto Brasileiro de Mineração registrou um aumento de 88%, de 2021 para 2023, no envio de contribuições para estruturar um banco de dados sobre ações temáticas relacionadas à Agenda ESG da Mineração do Brasil.

O aumento considerável da presença dessas empresas no programa de compartilhamento de dados ligados à agenda ESG demonstra que o setor está engajado nos compromissos com a sustentabilidade e que busca contribuir para a evolução dessa agenda e oferecer respostas sólidas às demandas de meio ambiente, sociais e de governança.

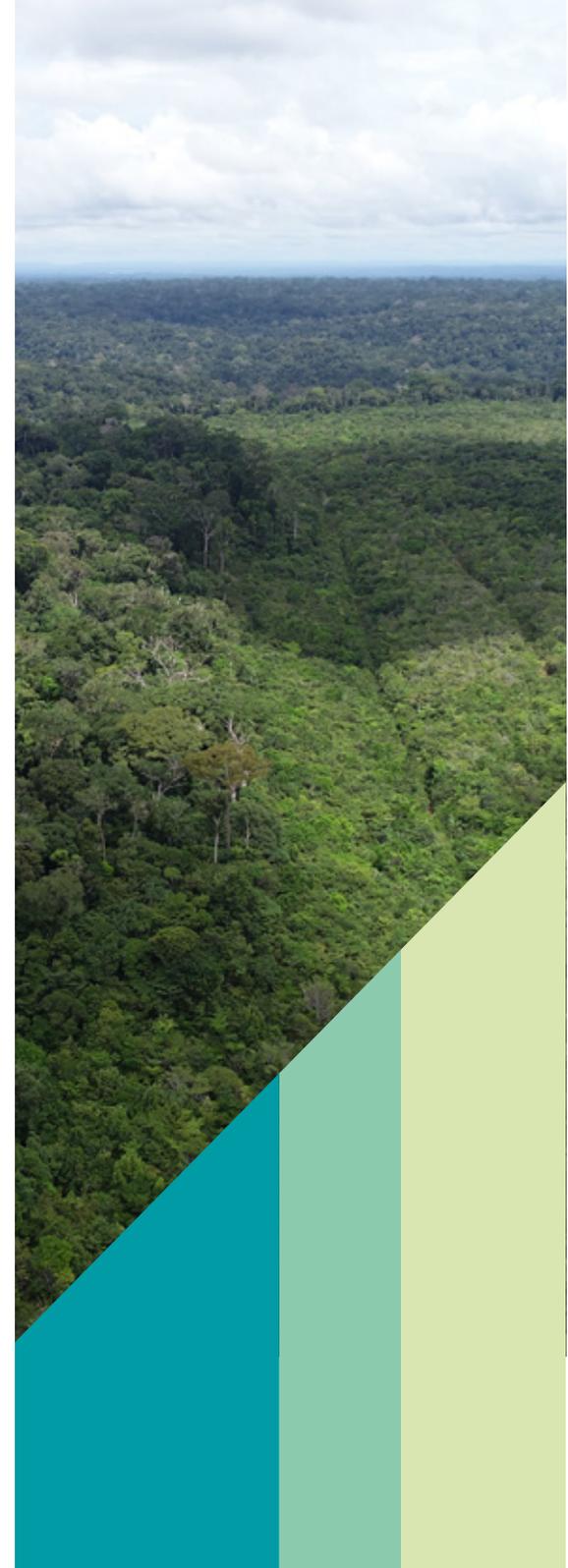
As avaliações são realizadas por meio de metas dos Grupos de Trabalho temáticos, possibilitando, dessa forma, a análise por

categorias de ações da Agenda ESG. Esta publicação traz os resultados dos esforços do Grupo de Trabalho de Diversidade e Inclusão.

No contexto social, diversidade significa representatividade. Afinal, somos compostos por pessoas de diferentes histórias, crenças, raças e etnias, orientações sexuais, gêneros, entre outros.

Significa também pertencimento. Ter uma conexão com a organização ou com o grupo de pessoas que faz com que você sinta que pode ser você mesmo. Isso não está relacionado apenas ao local de trabalho, por exemplo, mas também a uma necessidade psicológica.

A despeito de sermos uma sociedade diversa, esta diversidade ainda não se reflete no mercado de trabalho, se observarmos as diferentes nuances do tema diversidade. De acordo com relatório de 2019, do Fórum Econômico Mundial (WEF), a média global para eliminar a desigualdade econômica



entre os gêneros é de 99,5 anos, e o Brasil está na 92ª posição, num ranking de 153 países.

Na busca por transformar esse cenário, especialmente quando o foco são as mulheres, o setor mineral vem promovendo diferentes ações para aumentar a participação feminina na mineração.

Entre elas está a criação do movimento **Women In Mining Brasil** (WIMBrasil), um marco para o setor mineral brasileiro. Criado em 2019 por um grupo de mulheres que assumiu o propósito de transformar a mineração em um ambiente mais plural, inclusivo

e diverso, o WIMBrasil é um movimento internacional que conta com uma visão compartilhada de avanço da participação das mulheres e de construção de uma indústria, em que todos tenham, igualmente, acesso a oportunidades de carreira.

Importante ressaltar que segundo pesquisa da McKinsey publicada em 2018, times mais inclusivos e diversos possuem desempenho financeiro melhor que outros times. Potencializam melhorias na segurança operacional, impactam positivamente a cultura da organização, são mais produtivos e trabalham juntos na resolução de problemas, e na tomada de decisões.

RAUL JUNGSMANN

Diretor-Presidente do IBRAM

APRESENTAÇÃO

Ressaltar as ações realizadas pelas mineradoras que participam do Grupo de Trabalho: Diversidade e Inclusão do IBRAM. Este é o objetivo desta publicação. Serão apresentados cases de boas práticas desenvolvidos pelas associadas do Instituto.

Durante o ano o GT manteve um ritmo de encontros mensais com a participação dos coordenadores pelas empresas integrantes e setor. Nos encontros, foram estabelecidas as bases para a produção dessa publicação, em formato de e-book, que servirá com o primeiro guia de boas práticas de D&I na mineração.

Aqui o leitor encontrará cases compartilhados voluntariamente pelas empresas Alcoa, BHP, Kinross, Mosaic e Samarco, que reforçam a importância do aumento do número de mulheres e PCDs na mineração, que buscam formar uma liderança inclusiva, além de estratégias de atração de talentos para a formação de uma equipe diversa.

Entre os destaques estão programas para aumentar participação das mulheres na mineração. Ações inspiradas e desenvolvidas no

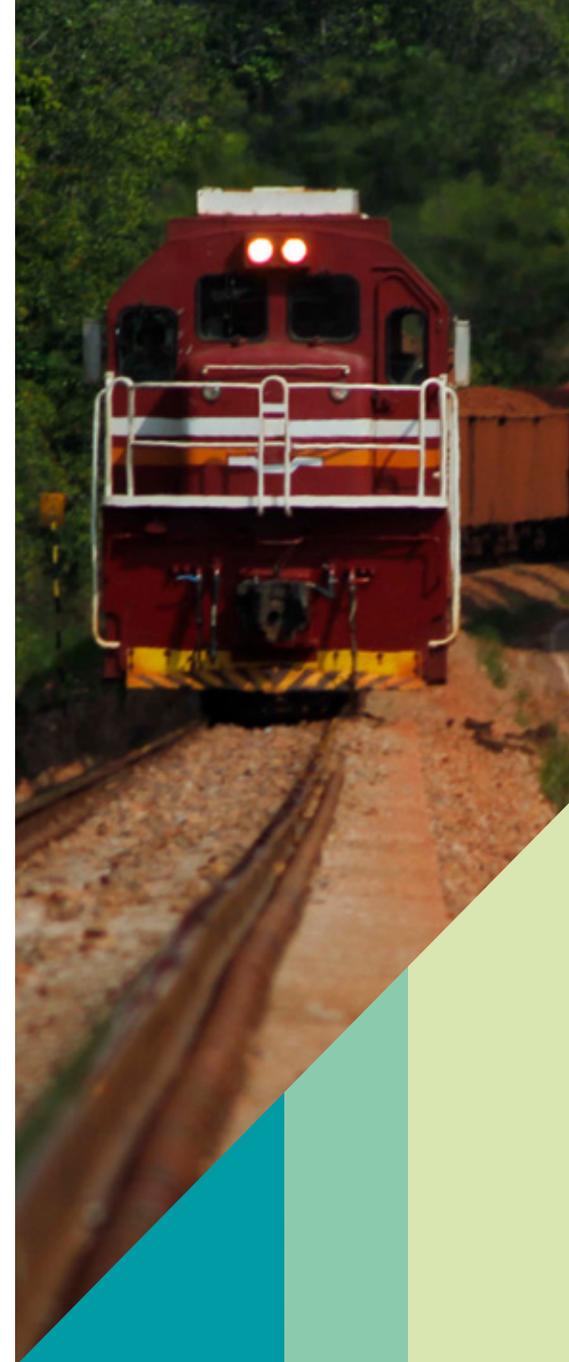
âmbito do **WinBrasil** com foco no aumento de participação feminina e PCDs.

Hoje, nossa atual meta transformadora e desafiadora, se encerra em 2030. Nosso objetivo é saltar de 17% de participação feminina no setor, para 34%. Nas posições de liderança, atualmente estamos em 22% de mulheres, e queremos alcançar o índice de 35% no período citado.

Outro foco do GT diz respeito aos Portadores de Deficiência, PCDs, onde nosso patamar medido é de 4%, e estamos trabalhando para atingirmos 6%. E por fim, no âmbito dos PCDs em posição de liderança, hoje estamos em 1% e nosso foco é alcançarmos 2,3% itambém até 2030.

Esperamos que esta publicação motive outras empresas a buscar compartilhar suas ações em prol da inclusão e diversidade, fortalecendo o posicionamento do setor e o compromisso do IBRAM de tornar a indústria mineral um ambiente de trabalho mais inclusivo; que luta contra os vieses inconscientes e pela segurança psicológica.

COORDENAÇÃO DO GT D&I



SUMÁRIO



Lançamento da Política contra Violência Doméstica e Familiar	14
Avisa que são elas!	15
Meu Lugar é Aqui - Quebrando barreiras, construindo futuros	16
Programas de desenvolvimento e aceleração de carreiras	17
Campanha de autoidentificação	18
Aliança Alcoa	19
Datas comemorativas - Diversidade e Inclusão	20



Sessões de I&D com colaboradores e time de liderança (letramento e rodas de discussão)	24
Campanhas de comunicação e sinalização	26
Política de afirmação de gênero	27
Engajamento de empresas parceiras	28
Acessibilidade do escritório	29
Programa de mentoria para mulheres	30
Política de prevenção de assédio e abuso sexual	31
IBRAM e Women in Mining (WIM)	32



Qualificação para Operadoras de Caminhão	34
Mentoria Feminina	36
Salas de Amamentação	37
Módulos de D&I nos Programas de Liderança e Aceleração de Carreiras	38
Aprendizagem Industrial para mulheres e PCD's	40



Criando e Promovendo uma cultura inclusiva **43**

Elas na Indústria em parceria com o SENAI-MG/FIEMG **45**

Construção de uma cultura inclusiva (on going) **46**



Promovemos igualdade de oportunidade entre homens e mulheres? - Um estudo que une diversidade e people analytics. **48**

Engajamento com as Joint Ventures Não Operadas (Samarco e Fundação Renova) **49**

Anexo 1

Dicionário Empático - **Expressões Machistas** **53**

Anexo 2

Dicionário Empático - **Racismo e xenofobia** **59**





CASES

- Lançamento da Política contra Violência Doméstica e Familiar
- Avisa que são elas!
- Meu Lugar é Aqui - Quebrando barreiras, construindo futuros
- Programas de desenvolvimento e aceleração de carreiras
- Campanha de autoidentificação
- Aliança Alcoa
- Datas comemorativas - Diversidade e Inclusão



LANÇAMENTO DA POLÍTICA CONTRA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR



Banner de divulgação da campanha

CONTEXTO

Em 2022, a Alcoa lançou sua Política de Combate à Violência Doméstica e Familiar, que se destina a apoiar colaboradores(as) que possam ser vítimas de algum tipo de violência e também assegurar que todos e todas na empresa possam ser agentes de suporte e apoio.

Apesar de ser um problema que atinge a diferentes arranjos familiares, sabe-se que as mulheres são as principais vítimas desta realidade.

De acordo com uma pesquisa realizada pelo Ipec (Inteligência em Pesquisa e Consultoria), 15% das brasileiras com 16 anos ou mais relataram ter experimentado algum tipo de violência psicológica, física ou sexual durante a pandemia, o equivalente a 13,4 milhões de brasileiras. Isso significa que, a cada minuto, 25 mulheres foram ofendidas, agredidas física e/ou sexualmente ou ameaçadas no Brasil.

Sabemos que o problema é complexo e envolve muitas esferas e agentes, mas garantir a segurança de todas as pessoas é um fator inegociável para a Alcoa.

RESULTADOS OBTIDOS

Realizamos a divulgação regionalmente, impactando todos os colaboradores, por meio de e-mail marketing, cartazes, DDS e comunicação com a liderança. O material também foi divulgado nas redes sociais da companhia, reforçando o posicionamento de marca da empresa perante seus públicos de interesse.

APRENDIZADOS DO PROCESSO

O engajamento da liderança foi fundamental para o sucesso dessa iniciativa. Além dos materiais explicativos feitos para o lançamento, reforçamos a política em diferentes oportunidades e datas relacionadas ao tema, como mês da mulher, de combate à violência de gênero etc.



AVISA QUE SÃO ELAS!



Banner de divulgação da campanha

CONTEXTO

Reforçando nosso compromisso de construir ambientes cada vez mais diversos, plurais e inclusivos, em 2022, a Alcoa realizou o “Avisa que são elas”, Programa de Formação de Mulheres na Operação, uma iniciativa voltada exclusivamente para mulheres, cujo objetivo era formar e contratar 50 profissionais para atuarem em diferentes áreas operacionais na produção de alumínio, na Alumar.

O projeto foi construído em parceria com o Senai e estava alinhado às diretrizes globais de Inclusão & Diversidade da empresa e também ao novo propósito da Alcoa, de “Transformar potencial em progresso verdadeiro”.

RESULTADOS OBTIDOS

Até ser interrompida, a operação de alumínio primário contava com cerca de 97% dos colaboradores do sexo masculino. Com a retomada da atividade, e reforçando o compromisso de construir ambientes cada vez mais diversos, plurais e inclusivos, a empresa intensificou seus esforços para atrair e aumentar a contratação de mulheres, que

já representam, atualmente, cerca de 20% da força de trabalho na área do Smelter.

No total, mais de 15 mil mulheres se inscreveram para participar do programa. As 50 candidatas selecionadas passaram por um mês de qualificação, em parceria com o SENAI, com conteúdos práticos e teóricos voltados à educação para o trabalho, como comunicação oral e escrita, planejamento, saúde e segurança, Cidadania e Ética, além de módulos técnicos, com programação envolvendo noções da operação e outros processos operacionais.

APRENDIZADOS DO PROCESSO

As novas colaboradoras tiveram acompanhamento de um(a) tutor(a) na área durante os três primeiros meses de trabalho, realizado por meio de reuniões diárias e aplicação de avaliação, com o objetivo de manter o nivelamento igualitário de conhecimento entre elas. O processo de aprendizado também se estendeu com o apoio de padrinhos e madrinhas, colaboradores atuais da Alcoa, com mais senioridade, para que pudessem auxiliar as novas contratadas em suas respectivas curvas de aprendizagem.



MEU LUGAR É AQUI

QUEBRANDO BARREIRAS, CONSTRUINDO FUTUROS



Banner de divulgação da campanha

CONTEXTO

Em 2022, a fim de construir uma empresa cada vez mais diversa, a Alcoa realizou um Programa de Formação de Pessoas com Deficiência, em um projeto piloto em Alumar, com o objetivo de atrair e desenvolver este público para trabalhar em diferentes áreas da empresa.

Com o conceito “Meu Lugar é Aqui – Quebrando barreiras, construindo futuros”, a campanha reforçou o compromisso da Alcoa na construção de um mundo mais justo e igualitário para todas as pessoas.

RESULTADOS OBTIDOS

No total, 53 pessoas com deficiência foram contratadas para trabalhar em Alumar.

Os(as) candidatos(as) participaram de um programa de desenvolvimento, que incluiu conteúdos práticos e teóricos voltados à educação para o trabalho, como comunicação oral e escrita, planejamento e saúde e segurança, além de módulos técnicos, com programação envolvendo noções da operação e outros processos operacionais.

Mais de 600 pessoas se inscreveram para participar do processo.

APRENDIZADOS DO PROCESSO

Para além da contratação, foi muito importante o trabalho de sensibilização feito com os colaboradores e, principalmente, lideranças das novas pessoas que entraram na companhia.

Também ampliamos as comunicações locais com assuntos relacionados às pessoas com deficiência e realizamos DDS em todas as áreas operacionais para falar sobre a iniciativa e outros temas, como preconceito, capacitismo, expressões discriminatórias etc.



PROGRAMAS DE DESENVOLVIMENTO E ACELERAÇÃO DE CARREIRAS

CONTEXTO

Na Alcoa, reconhecemos e valorizamos o potencial de todos os nossos talentos. Por isso, como parte da estratégia global de diversidade, equidade e inclusão da companhia, a Academia Alcoa lançou quatro programas de aceleração que buscam preparar nossas pessoas para atuarem em posições mais estratégicas na Alcoa: o BLEND (com foco em profissionais LGB-TQIAP+, lançado em 2023), o ADVANCE (mulheres), LEAP (pessoas pretas e pardas) e ENABLE (pessoas com deficiência). Com duração de 9 meses, os programas são focados em quatro pilares: Transformação, Experiência, Gestão e Conexão.

RESULTADOS OBTIDOS

Com relação ao programa ADVANCE, das duas primeiras turmas, tivemos uma média de 63% de reconhecimento, que inclui promoção, mudança de salário e mudança de cargo, por exemplo. As avaliações são feitas em até 6 meses após a conclusão das turmas.

APRENDIZADOS DO PROCESSO

Inicialmente, os programas de aceleração de carreira tinham a duração de 12 meses, mas vimos que era importante que esse processo fosse também mais rápido (hoje nossos programas duram 9 meses).





CAMPANHA DE AUTOIDENTIFICAÇÃO



Banner de divulgação da campanha

CONTEXTO

Como parte dos nossos esforços contínuos de inclusão, expandimos nossas categorias de autoidentificação para oferecer opções adicionais aos nossos colaboradores(as). A inclusão ou atualização das informações pode ser feita a qualquer momento, pelo sistema do Workday, e inclui questões relacionadas à gênero, raça, etnia, orientação sexual e identidade de gênero. A iniciativa facilita o diálogo sobre as metas de inclusão e diversidade, mas também fornece recursos para apoiar grupos sub-representados e medir o sucesso das iniciativas relacionadas ao tema.

RESULTADOS OBTIDOS

Apesar de haver aumento do número de pessoas que se autoidentificaram globalmente na plataforma, os dados são exclusivos para uso interno na empresa.

APRENDIZADOS DO PROCESSO

É importante que a comunicação sobre o projeto seja o mais transparente possível

para que as pessoas sintam-se seguras a ponto de se autodeclararem na plataforma. É fundamental que os conceitos (raça, etnia, orientação, identidade) sejam reforçados durante a campanha para que mais pessoas entendam a importância do processo. O engajamento da liderança também tem sido fundamental para o sucesso dessa iniciativa.





ALIANÇA ALCOA



Banner de divulgação da campanha

CONTEXTO

As vantagens da Inclusão e Diversidade nos negócios estão cada vez mais claras para todas as organizações. Além de alcançar maior nível de engajamento entre colaboradores, reduzir atritos e promover inovação mais intensa, consultorias globais de negócios têm publicado estudos que demonstram que negócios mais inclusivos e diversos têm potencial de gerar resultados financeiros e operacionais de, no mínimo, 1,5 vezes maiores que empresas que ainda não iniciaram essas práticas.

Pensando nisso, em 2022, a Alcoa deu início ao projeto Aliança Alcoa, que visa aproximar nossa empresa com fornecedores para promover e avançar com temas relacionados à inclusão e diversidade, crescendo de maneira sustentável por meio do desenvolvimento colaborativo de toda nossa cadeia de suprimentos.

RESULTADOS OBTIDOS

Atualmente, participam do projeto representantes de cerca de 15 empresas da nossa cadeia de suprimentos. Este é um projeto

para aprendermos juntos, discutirmos ideias, práticas, acertos e erros, que possam nos ajudar, conjuntamente, a evoluir cada vez mais na construção de uma cadeia mais inclusiva e um ambiente de negócios mais plural, equânime e inclusivo.

Temos a certeza de que, juntos, poderemos influenciar mais pessoas, incentivar a responsabilidade social, a promoção de comércio justo e da diversidade, enquanto valores centrais de toda nossa cadeia produtiva.

APRENDIZADOS DO PROCESSO

É importante que exista uma comunicação constante com os participantes do projeto para que eles sintam-se motivados em participar dos encontros e, mais que isso, que contribuam com sugestões, dúvidas e ideias para projetos relacionados à área de Diversidade e Inclusão.



DATAS COMEMORATIVAS - DIVERSIDADE E INCLUSÃO

CONTEXTO

A Alcoa mantém um calendário extenso com as principais datas relacionadas a cada um dos grupos de inclusão.

Em cada uma das datas, produzimos conteúdo de educação e letramento e também promovemos encontros entre colaboradores e convidados externos, além de confecção de cartazes, banners, posts nas redes sociais, materiais para imprensa, rodas de conversa, diálogos em DDS etc.

O objetivo é ampliar as discussões e criar ambientes seguros para trocas, dúvidas e comentários entre nossos(as) colaboradores(as).

RESULTADOS OBTIDOS

Grande participação dos nossos colaboradores(as) nos eventos. Avaliamos o E-NPS em todos os encontros para medir a efetividade das ações e temos tido resultados positivos em todos eles (acima de 90%).

APRENDIZADOS DO PROCESSO

Trabalhar as interseccionalidades dos grupos sub-representados e avançar com as discussões, a fim de torná-las mais “reais” e “próximas” do dia a dia das operações.



DIA NACIONAL DE LUTA PELA EDUCAÇÃO INCLUSIVA

14 DE ABRIL

UMA SOCIEDADE INCLUSIVA EXIGE UMA EDUCAÇÃO PÚBLICA E DE QUALIDADE PARA TODAS AS PESSOAS.



ABLE Alcoa ALUMAR



DIA NACIONAL DA VISIBILIDADE TRANS

29 DE JANEIRO

O RESPEITO TRANSFORMA VIDAS

SEJA PARTE DESTA MUDANÇA!

EAGLE Alcoa ALUMAR



Dia das Mulheres e Meninas na Ciência

11 de fevereiro



Belvanira Azevedo
Técnica em Química
Alumar

Renata Pastre
Supervisora de Laboratório
Popó de Caldas

Andreia Freire
Técnica em Química
Juruti

AWN Alcoa Women's Network Alcoa ALUMAR



Nós acreditamos na beleza de ser quem você é!



28 DE JUNHO

DIA DO ORGULHO LGBTQIA+

EAGLE Alcoa ALUMAR




8 DE MARÇO

DIA INTERNACIONAL DA MULHER

RECONHECER E RESPEITAR TODAS AS MULHERES É O PRIMEIRO PASSO PARA UM MUNDO MAIS JUSTO E IGUALITÁRIO.

Alcoa ALUMAR AWN Alcoa Women's Network



CASES

- Sessões de I&D com colaboradores e time de liderança (letramento e rodas de discussão)
- Campanhas de comunicação e sinalização
- Política de afirmação de gênero
- Engajamento de empresas parceiras
- Acessibilidade do escritório
- Programa de mentoria para mulheres
- Política de prevenção de assédio e abuso sexual

BHP

CONTEXTO

Tendo o respeito como um de seus valores, a BHP promove um ambiente de trabalho que incentiva e acolhe a autenticidade das pessoas.

A BHP possui iniciativas globais de Diversidade e Inclusão que englobam dois grupos internos de afinidade: o Jasper, voltado para o público LGBTQIA+ e seus aliados; e o Amber, voltado para Pessoas com Deficiência (PcDs) e seus aliados.

Tais grupos promovem treinamentos, elaboram guias globais para as equipes e também viabilizam ações de interação e aprendizagem.

Além disso, a empresa também conta com uma liderança global voltada exclusivamente para temática de diversidade e inclusão.

Especificamente no Brasil, a empresa possui uma frente estruturada e formalizada de Inclusão e Diversidade, composta por uma equipe voluntária e multidisciplinar, que inclui membros da alta direção da empresa.

Atualmente, a equipe estabelece discussões e iniciativas voltadas às questões de gênero, orientação sexual, raça e etnia.

Anualmente são definidas as áreas de foco de atuação, os objetivos do grupo de Inclusão e Diversidade da BHP Brasil, assim como as principais frentes de ação.

BHP

SESSÕES DE I&D COM COLABORADORES E TIME DE LIDERANÇA (LETRAMENTO E RODAS DE DISCUSSÃO)



OBJETIVO

Aumentar a conscientização do time interno BHP sobre a temática de inclusão de diversidade

ATIVIDADES

Realização de pelo menos uma palestra/roda de conversa a cada trimestre, incluindo palestras com especialistas, focando nas seguintes temáticas: gênero, orientação sexual, raça e etnia.

APRENDIZADOS DO PROCESSO

De julho de 2022 a junho de 2023 foram realizadas 4 palestras/rodas de conversa focadas em gênero, público LGBTQIA+ e raça, com participação foi superior a 60% do time da BHP Brasil como um todo e mais de 60% da liderança.

Exemplos: palestra com especialistas no Dia da Consciência Negra e no dia da conscientização LGBTQIA+; ações ao longo do mês de março focadas na temática de gênero, incluindo “caminhada do privilégio”.

Próximo Passos: Agosto/2023:

- palestra sobre o Dia Internacional da Mulher Negra e Latino-Americana na sede do IBRAM. O convite para a palestra será estendido também às empresas parceiras;
- participação e divulgação do “*Wear it purple day*”, dia anual de conscientização LGBTQIA+ e contra o suicídio adolescente.

Novembro/2023

- Abertura da celebração de fim de ano com experiência prática de movimentos e danças afro-brasileiras, abordando como a cultura e os valores afro-latinos são transmitidos por meio de práticas físicas.



BHP

CAMPANHAS DE COMUNICAÇÃO E SINALIZAÇÃO



OBJETIVO

Aumentar a conscientização do time interno BHP sobre a temática de inclusão de diversidade

ATIVIDADES

Campanhas para aumentar engajamento nos diferentes grupos da BHP global que tratam de I&D; Participação e replicação das iniciativas globais de I&D, que estão focadas nas datas de comemoração/conscientização do tema.

Iniciativa global de prevenção de assédio e abuso sexual. Sinalização no escritório que incentiva a adesão ao grupo de discussão LGBTQIA+; Promoção de linguagem inclusiva

APRENDIZADOS DO PROCESSO

Aderência de mais de 70% da equipe BHP Brasil ao grupo Jasper (o público LGBTQIA+ e seus aliados) – aumento de 50% em 12 meses. Salas de reuniões e cabines telefônicas com sinalização de apoio à causa

LGBTQIA+. Guia de linguagem inclusivo publicado em 2020 e compartilhado com o time de forma regular.

PRÓXIMO PASSOS

Seguir com as campanhas para aumentar o engajamento nos grupos de I&D da BHP Global e com a participação/ replicação das iniciativas globais de I&D

BHP

POLÍTICA DE AFIRMAÇÃO DE GÊNERO

OBJETIVO

Promover um ambiente mais inclusivo e diverso dentro da BHP e na indústria de mineração

ATIVIDADES

Adaptação para a BHP Brasil da política global de afirmação de gênero, que oferece auxílio às pessoas trans em sua jornada de transição

APRENDIZADOS DO PROCESSO

Política em vigor desde 2020; Identificação não binária nos registros de Recursos Humanos; Roda de conversa com profissional trans no dia Internacional contra homofobia, transfobia e bifobia

PRÓXIMO PASSOS

Treinamento regular sobre a política de afirmação de gênero

BHP

ENGAJAMENTO DE EMPRESAS PARCEIRAS

OBJETIVO

Promover um ambiente mais inclusivo e diverso dentro da BHP e na indústria de mineração

ATIVIDADES

Incentivar empresas parceiras da BHP Brasil a adotarem políticas de I&D através da gestão de contratos

APRENDIZADOS DO PROCESSO

Plano atualmente em desenvolvimento. Foi identificado que temos pouco conhecimento sobre as iniciativas de I&D das empresas contratadas

PRÓXIMO PASSOS

Inclusão das contratadas nos treinamentos e rodas de conversa sobre inclusão e diversidade; Mapeamento das iniciativas de I&D das contratadas; Treinamento interno de donos de contrato para acompanhamento e incentivo a iniciativas de I&D nas empresas parceiras

BHP

ACESSIBILIDADE DO ESCRITÓRIO

OBJETIVO

Promover um ambiente mais inclusivo e diverso dentro da BHP e na indústria de mineração

ATIVIDADES

Adaptação da infraestrutura do escritório para inclusão de pessoas com deficiência e para melhor acolhimento das pessoas em período de amamentação.

APRENDIZADOS DO PAROCESSO

A estrutura do escritório:

- atende as normas de acessibilidade;
- está adaptada para receber pessoas em período de amamentação (sala de lactantes)

PRÓXIMO PASSOS

A área responsável mantém um canal aberto para recebimento de sugestões e críticas



PROGRAMA DE MENTORIA PARA MULHERES

OBJETIVO

Promover um ambiente mais inclusivo e diverso dentro da BHP e na indústria de mineração

ATIVIDADES

Desenvolvimento de programa piloto de mentoria para mulheres, visando acelerar o desenvolvimento de carreira de mulheres da equipe

APRENDIZADOS DO PROCESSO

Colaboradoras participantes do programa de mentoria reportaram maior satisfação e aumento de qualidade de seus respectivos planos de desenvolvimento

PRÓXIMO PASSOS

Continuar o processo de mentoria com o público-alvo

BHP

POLÍTICA DE PREVENÇÃO DE ASSÉDIO E ABUSO SEXUAL

OBJETIVO

Promover um ambiente mais inclusivo e diverso dentro da BHP e na indústria de mineração

ATIVIDADES

Realização de treinamentos para prevenção de assédio e abuso sexual; Canal específico para recebimento de denúncias de assédio e abuso sexual

APRENDIZADOS DO PROCESSO

100% da equipe da BHP global treinada dentro da política de prevenção de assédio e abuso sexual e de acolhimento à vítima; Assuntos relacionados a assédio e abuso sexual estão ligados à equipe de segurança

PRÓXIMO PASSOS

Continuar com a promoção dos treinamentos regulares

BHP

IBRAM E WOMEN IN MINING (WIM)



OBJETIVO

Troca de conhecimento e boas práticas de I&D com outras empresas da indústria

ATIVIDADES

Participação dos fóruns de Inclusão e Diversidade do Ibram e WIM

APRENDIZADOS DO PROCESSO

Participação das reuniões e *Workshops* promovidos pelo WIM Brasil, além da participação na pesquisa para o Relatório Anual de Indicadores do WIM.

Participação do comitê de I&D do Ibram e de atividades como Exposibram e Diversibram.

Essas interações proporcionam maior conhecimento do cenário brasileiro e iniciativas sendo implementadas em outras empresas do setor.

PRÓXIMO PASSOS

Continuar a interação e engajamento nas atividades promovidas pelo WIM e Ibram.

CASES

- Mentoria Feminina
- Qualificação para Operadoras de Caminhão
- Salas de Amamentação
- Módulos de D&I nos Programas de Liderança e Aceleração de Carreiras
- Aprendizagem Industrial para mulheres e PCD's

KINROSS

KINROSS

QUALIFICAÇÃO PARA OPERADORAS DE CAMINHÃO

CONTEXTO

Atendimento aos valores da Kinross de ter as pessoas em primeiro lugar, bem como valorizar a diversidade - compromisso com o IBRAM/WIM de ter mais mulheres na Mineração.

OBJETIVO

O Programa é uma parceria da empresa com o SENAT para qualificar mulheres na Operação dos caminhões fora de estrada. Com a realização do programa, vários objetivos serão atendidos, dentre eles:

- Aproximação da mina com a Comunidade do entorno;
- Capacitação (qualificação) de profissionais femininas para a mina de Paracatu;
- Melhorar a vida das mulheres em situação de vulnerabilidade em Paracatu;
- Promover diversidade nas nossas operações (Gênero, Raça, Orientação Sexual e Geração);
- Buffer de operadoras devido Turnover

ALVO

Obter profissionais qualificadas para a nossa operação de equipamentos móveis.

RESULTADOS OU APRENDIZADOS NO PROCESSO

Esta será a 1ª turma e iniciará em 02/10/23.

PRÓXIMOS PASOS

Aprender com esta 1ª turma Piloto e tornar esta qualificação anual na Kinross.



KINROSS

MENTORIA FEMININA

CONTEXTO

Atendimento aos valores da Kinross de ter as pessoas em primeiro lugar, bem como valorizar a diversidade e compromisso com o IBRAM/WIM de ter mais mulheres em posições de liderança na Mineração.

OBJETIVO

Desenvolver potenciais líderes femininas, colocando-as em contato com líderes femininas de outros sites da Kinross com culturas, áreas e idiomas diferentes.

ALVO

Desenvolver profissionais potenciais para posições de liderança.

APRENDIZADOS NO PROCESSO

Identificamos potenciais sucessoras de liderança, damos visibilidade perante ao grupo e investimento em outras ações de desenvolvimento.



KINROSS

SALAS DE AMAMENTAÇÃO



CONTEXTO

Nossas mães lactantes não tinham um espaço adequado para a ordenha.

OBJETIVO

Conforto, privacidade e segurança, é isso que os espaços Amor de Mãe vão oferecer para as nossas mães lactantes e as mães nas nossas terceiras também.

ALVO

Esse é um espaço para que a mãe possa fazer a coleta do seu leite. Trata-se de um espaço preocupado com a saúde da mulher.

APRENDIZADOS NO PROCESSO

Ação de grande importância e impacto na vida da mulher. Ação de retenção inclusive.

PLANOS DE AÇÃO OU PRÓXIMOS PASSOS

Além da manutenção do ambiente, são disponibilizadas informações sobre higiene, sobre a forma correta da ordenha.

KINROSS

MÓDULOS DE D&I NOS PROGRAMAS DE LIDERANÇA E ACELERAÇÃO DE CARREIRAS

Trilha do curso

Recursos Humanos PROGRAMA DE LIDERANÇA BRASIL TRILHA DE DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇA



O RH atuará como parceiro das áreas, suportando todo o processo de transformação do Modelo de Liderança.

CONTEXTO

Nossa liderança precisa ser uma aliada nesta jornada de D&I. São eles que estão à frente das tomadas de decisão para que ações de D&I sejam implantadas e fortalecidas na nossa cultura.

OBJETIVO

Trabalhar na educação e letramento dos nossos líderes e potenciais líderes em Diversidade, Equidade e Inclusão.

ALVO

Lideranças

APRENDIZADOS NO PROCESSO

Temos um Comitê Gestor de Liderança para discutir e deliberar sobre as ações de D&I na empresa e temos gestores compondo o grupo multidisciplinar de Diversidade e Inclusão, formado voluntariamente por empregados(as) Kinross.

PRÓXIMOS PASSOS

Todos os programas de Liderança da Kinross terão um módulo sobre Diversidade.



KINROSS

APRENDIZAGEM INDUSTRIAL PARA MULHERES E PCD'S

CONTEXTO

Preparar mulheres e PCD's para que ao final da aprendizagem possam participar dos nossos processos seletivos e compor a nossa força de trabalho.

Temos todos os anos, 1 turma de Aprendizagem Feminina, 1 turma de Aprendizagem Mista e 1 turma de Aprendizagem PCD. Para as mulheres especificamente esta é uma oportunidade de conhecer disciplinas antes só procuradas pelo público masculino.

OBJETIVO

Capacitar e preparar a comunidade através da Lei da Aprendizagem para o mercado de trabalho, em disciplinas do negócio Kinross. Atualmente Processos de Produção Industrial, Manutenção Mecânica Industrial e Processos Administrativos para PCD.

ALVO

Avançar com nossos indicadores de contratação de mulheres e PCD's.

APRENDIZADOS NO PROCESSO

Os aprendizes tem participado dos nossos processos seletivos e temos histórias de sucesso de profissionais que fizeram carreira na Kinross através desta porta de entrada.

PRÓXIMOS PASSOS

Envolvimento dos gestores durante a qualificação ou no acompanhamento na prática na empresa. Envolvimento dos gestores na escolha das disciplinas das próximas turmas de acordo com a demanda de mão de obra.



Programa de Aprendizagem Industrial

Exclusivo para você, jovem mulher de 17 a 23 anos
VAGAS LIMITADAS!

KINROSS Paracatu

SENAI

CASES

- Criando e Promovendo uma cultura inclusiva
- Elas na Indústria em parceria com o SENAI-MG/FIEMG
- Construção de uma cultura inclusiva (*on going*)





CRIANDO E PROMOVENDO UMA CULTURA INCLUSIVA

CONTEXTO

A Mosaic tem o objetivo de criar uma cultura inclusiva, valorizando a diversidade de visões, ideias, pensamentos e perspectivas. Por isso é fundamental que todas as pessoas tenham letramento em diversidade.

Com o apoio da área de Gestão de Talentos e Educação Corporativa, foram estabelecidas metas de treinamento para todos os níveis hierárquicos da organização.

- **Nível executivo** - 8 horas de formação
- **Nível gerencial a analistas SR** - 4 horas de formação.
- **Demais funcionários** - 1 treinamento desenhado para trabalhar 3 assuntos (Por que D&I é importante para Mosaic?/ Conceitos de Diversidade, Inclusão e Dimensões de Identidade/Viéses Inconscientes e Pessoa Aliada).

OBJETIVO

Aumentar o nível de conscientização sobre diversidade e inclusão e conectar essa temática com uma visão estratégica de negócio.

Muitas pessoas têm uma visão apenas social de diversidade e inclusão, porém hoje, está mais do que provado, através de pesquisas que a diversidade e inclusão são fatores-chaves para aumentar o senso de pertencimento dos funcionários com a organização e, conseqüentemente, a equipe será mais inovadora, mais aberta a ouvir feedback e a ter mais resultados.





ELAS NA INDÚSTRIA EM PARCERIA COM O SENAI-MG/FIEMG

CONTEXTO

Sabemos que dentro da mineração a presença feminina é de 11% segundo a RAIS. Com isso, não adianta contratar mulheres de outras empresas da mineração. Precisamos formar mulheres para serem inseridas dentro do setor. Olhando nossas oportunidades internas, nossa principal porta de entrada ficam nas operações. Com isso, o projeto do SENAI se encaixa perfeitamente e gostaríamos de incentivar outras empresas da mineração entrarem conosco nessa em 2023. O projeto consiste em uma grade de 6 meses de formação para mulheres se tornarem operadoras de processos químicos. Empresas se juntam para financiar a formação da turma e todas ganham o shortlist com informações das estudantes para que possam ser abordadas e contratadas para empresa.

AÇÃO OU ALVO

A Mosaic assumiu o compromisso de aumentar em 30% a presença de mulheres dentro da companhia até 2030.

APRENDIZADOS NO PROCESSO

A Mosaic realizou uma turma em 2021 e duas turmas em 2022. Em média estamos fazendo três turmas por ano, com a intenção de ampliar. Cada turma tem três meses de duração e 25 mulheres por turma.

PRÓXIMOS PASSOS

Destacamos, não somente, o aumento da diversidade (número de mulheres), mas a inclusão destas para que elas permaneçam na empresa. Estamos adaptando nossas instalações para que tenham maior quantidade de banheiro feminino e lactários. Estamos revisitando nossos benefícios para que sejam mais atraentes para mulheres e por fim, aumentando a presença de mulheres em posições de liderança. Hoje temos um programa de aceleração de desenvolvimento de mulheres, para ampliar a presença de mulheres em posições executivas e também temos um olhar intencional nos processos de RH (recrutamento, avaliação de performance, potencial, plano de sucessão).



CONSTRUÇÃO DE UMA CULTURA INCLUSIVA (ON GOING)

ATIVIDADES

Para nível executivo e gerencial, foi feita uma curadoria dos treinamentos do LinkedIn. Para os demais funcionários de operações sem acesso ao computador foram realizados treinamentos presenciais e para aqueles com acesso ao computador foi oferecido no modelo *e-learning*.

APRENDIZADOS NO PROCESSO

Para cada nível hierárquico, era esperado que pelo menos 80% das pessoas do nível realizassem o treinamento, considerado todos os funcionários da empresa (Mundo inteiro). Mas, a participação superou as expectativas. Todos os níveis foram superiores a 90%.

PLANOS DE AÇÃO OU PRÓXIMOS PASSOS

Continuamos implementando uma cultura de aprendizagem, cobrindo as principais datas de conscientização. Nossas redes de inclusão (grupos de afinidade) estão produzindo manuais educativos para serem distribuídos a todas as pessoas da companhia.

CASES

- Engajamento com as Joint Ventures Não Operadas (Samarco e Fundação Renova)

- Promovemos igualdade de oportunidade entre homens e mulheres? - Um estudo que une diversidade e people analytics.





PROMOVEMOS IGUALDADE DE OPORTUNIDADE ENTRE HOMENS E MULHERES? UM ESTUDO QUE UNE DIVERSIDADE E PEOPLE ANALYTICS.

CONTEXTO

O intento da Samarco de compromisso com o desenvolvimento sustentável se une à necessidade de amadurecimento da visão baseada em dados por meio do people analytics neste trabalho. Estes dois movimentos se unem em 2021 e iniciam o projeto piloto aqui descrito que teve como objetivo geral compreender se a Samarco promove igualdade de oportunidade para homens e mulheres.

Oito etapas foram percorridas, desde o levantamento e análise dos dados, entrevistas semi-estruturadas, até a formação de grupos para construção de planos de ação.

Os resultados mais relevantes e que nos instigam a conduzir ações para mudança de nossa realidade estão ligados à discrepância observada na atratividade das mulheres para os cargos administrativos e operacionais, a evidência de que mulheres participam menos do Programa de Ideias de Valor de Valor tanto como líderes quanto como participantes e da constatação do fenômeno do teto de vidro. Estes achados alimentam o Programa de Diversidade, Equidade e Inclusão em vigência, impactando

as mulheres atuantes do presente e as futuras profissionais da Samarco. De forma complementar, a experiência do projeto possibilitou atuarmos com a assertividade proveniente dos dados para transformar a realidade organizacional.

OBJETIVO

A Samarco promove igualdade de oportunidade para homens e mulheres?

MODELO ADOTADO

Estudo de People Analytics

RESULTADOS:

Recrutamento e seleção

- A proporção de mulheres que se candidatam no processo seletivo é menor do que a proporção de mulheres no mercado.
- As etapas de seleção funcionam de forma equivalente (sem privilégio em função de sexo).



ENGAJAMENTO COM AS JOINT VENTURES NÃO OPERADAS (SAMARCO E FUNDAÇÃO RENOVA)

OBJETIVO

Troca de conhecimento e boas práticas de I&D com outras empresas da indústria

ATIVIDADES

Troca de experiência e boas práticas com as Joint Ventures Não Operadas

APRENDIZADOS DO PROCESSO

Sessões de compartilhamento de boas práticas com as Joint Ventures Não Operadas

PRÓXIMO PASSOS

Continuar com as trocas de experiências e boas práticas com as Joint Ventures Não Operadas





RECONHECIMENTO

Mulheres ocupam menos cargos altos do que homens (teto de vidro).

EVASÃO

Não há diferença de evasão entre homens e mulheres em cargos administrativos ou operacionais.

PLANOS DE AÇÃO:

- Identificar se existem canais específicos de divulgação de vagas com foco no público feminino.
- Intensificar a divulgação de vagas nas instituições de ensino e demais canais.
- Propor novas formas (redação/texto) de divulgação de vagas e mensurar resultados.
- Fortalecer a marca empregadora na intenção de fomentar a atratividade do público feminino.

- Criar políticas específicas para atratividade e retenção do público feminino.
- Reformular as etapas do processo seletivo.

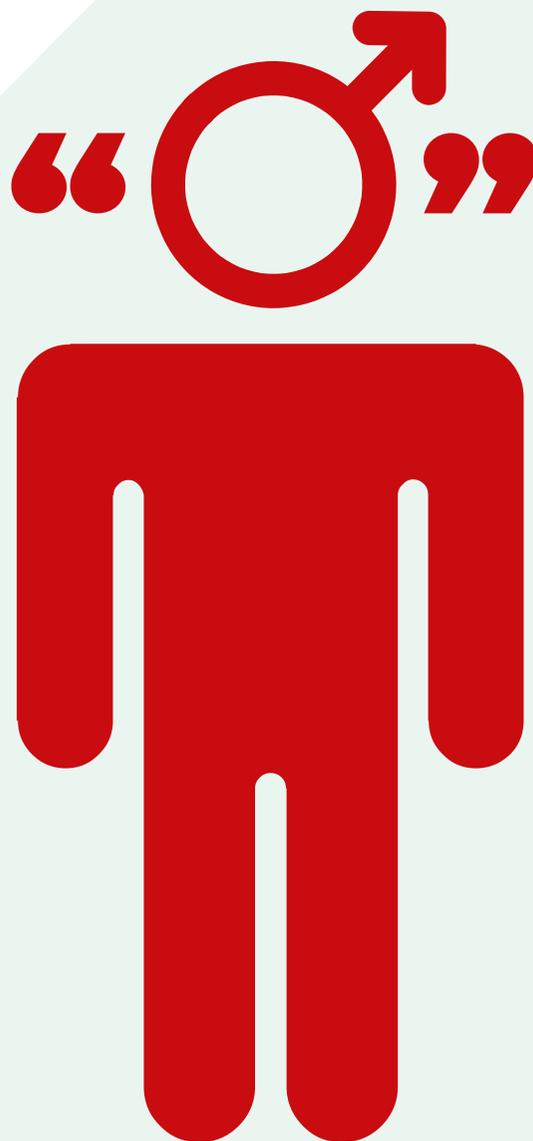
INVESTIMENTO

Para este projeto em específico nosso investimento de consultoria foi de R\$ 157.248,00, desembolsados no ano de 2022. Além da consultoria, três profissionais de gestão de pessoas do quadro próprio da Samarco compuseram o núcleo principal para condução das etapas previstas em projeto.



Anexo 1

DICIONÁRIO
EMPÁTICO



**EXPRESSÕES
MACHISTAS**

“ Se existe um único segredo do sucesso,
ele está na capacidade de ver as coisas
do ponto de vista de outra pessoa. ”

Henry Ford.

Respeito é um valor inegociável para o setor mineral e, com base nesse valor, o Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão apresenta o Dicionário Empático, produzido pela associada Lunding Mining para que entendamos por que algumas palavras ou expressões excluem ou minimizam grupos de pessoas.

Quem usa esses termos pode não perceber o impacto que causa nos outros, mas aqueles que ouvem podem se sentir excluídos, desmerecidos ou ofendidos, mesmo que a intenção original não tenha sido de ofender o próximo.

Conhecer o significado desses termos e o impacto que causam, permite que adequemos nossa comunicação no dia a dia e tornemos nossa empresa um lugar ainda melhor para se trabalhar. Mais ainda, aos poucos vai promovendo uma sociedade mais consciente e inclusiva.

DEFINIÇÕES

Nessa edição vamos focar nas expressões machistas, começando pela definição do termo machismo que segundo o dicionário Oxford, é um comportamento que rejeita a igualdade de condições sociais e direitos entre homens e mulheres. Na prática, pode-se observar o preconceito nas palavras e atitudes depreciativas de homens e de mulheres, que se opõe à esta igualdade de direitos, favorecendo o gênero masculino em detrimento ao feminino.

MACHISMO X FEMINISMO

Por ter como objetivo o combate ao machismo na sociedade, muitas pessoas têm a ideia errônea de que feminismo é o oposto do machismo no sentido de que feministas almejam uma sociedade onde as mulheres oprimem os homens. Na realidade, porém, o feminismo é um movimento social, político e ideológico que visa uma sociedade com igualdade de direitos entre os gêneros.

MISOGINIA E SEXISMO

Misoginia se refere ao ódio, aversão ou preconceito contra mulheres ou o feminino, enquanto sexismo se refere à discriminação ou tratamento desigual baseado no gênero de uma pessoa, geralmente favorecendo homens em relação a mulheres.



1. A gravidez vai atrapalhar seu crescimento na empresa

Algumas empresas rejeitam mulheres pelo fato de engravidarem. Comentários como “Ela não vai se dedicar igualmente à vida profissional” e “Vai receber o salário em casa sem trabalhar” são comuns e escancaram a discriminação que prejudica sua carreira em caso de gestação.



REFLITA:

Um profissional homem ou mulher deve ser avaliado por seu real comprometimento e desempenho, não por uma suposição pré-concebida.

Além disso, mães e pais são igualmente responsáveis pela criação e cuidado de um filho.



2. Deve estar saindo com o chefe

Atribuem a ascensão profissional de uma mulher exclusivamente à suposta troca de favores sexuais com o gestor, ignorando suas competências e profissionalismo.



SUGESTÃO DE TROCA:

Deixe a inveja de lado e reconheça os resultados superados e competências aplicadas que a fizeram ser reconhecida profissionalmente.



3. Deve estar de TPM

Desqualifica a mulher que toma uma atitude mais enérgica ou sensível, ignorando a gravidade do acontecimento que gerou sua indignação. Essa situação pode ser considerada como “gaslighting”, que significa manipulação abusiva para colocar uma mulher em dúvida.



REFLITA:

O que aconteceu para reagir desse modo? Por que não tento entender a perspectiva dela sobre a situação? Frases como essa são muito comuns quando o que está em jogo é a manipulação psicológica.

O objetivo é só um: fazer todos pensarem que aquela funcionária não é capaz ou está fora de si. Como consequência, ela perde autonomia e autoridade.



4. Ela foi muito macho

Desmerece as qualidades femininas e as associa exclusivamente às masculinas para uma tomada de decisão, ação enérgica, com resultados ou visibilidade positiva.



SUGESTÃO DE TROCA:

Ela foi muito competente.



5. Isso é coisa de mulherzinha

Comumente usada para ferir a masculinidade de um homem e que desrespeita as mulheres, atribuindo a elas características como fragilidade, fraqueza ou insegurança, e perpetuando a ideia de que agressivos são superiores.



REFLITA:

Tanto mulheres quanto homens têm momentos de fragilidade e vulnerabilidade, assim como ambos os sexos são capazes de demonstrar momentos de força, convicção e estabilidade.



6. Legal que você conseguiu se estabelecer nessa profissão mesmo sendo mulher

Muitas pessoas ficam surpresas quando uma profissional mulher se sai bem em atividades tradicionalmente masculinas. Isso piora quando o comentário acompanha a fala: “Parabéns por conseguir manter sua feminilidade mesmo assim”.



SUGESTÃO DE TROCA:

Parabéns pelo seu sucesso profissional ou admire o seu trabalho.



7. Seu marido não liga de você trabalhar fora?

Um relacionamento não dá posse ou autoridade sobre ninguém.



REFLITA:

Individualidades e decisões pessoais e profissionais devem ser respeitadas independentemente do nosso gênero.



8. Tinha que ser mulher

Atribui erros ou comportamentos sensíveis exclusivamente às mulheres, reforçando a ideia de que elas são menos capacitadas do que os homens.



REFLITA:

Não generalize um erro. Qualquer pessoa pode errar. Pergunte o que houve e busque auxiliar na solução.



9. Vai dar conta de conciliar seus filhos, casa e vida profissional? / Sempre ajudo nas tarefas domésticas

Os cuidados com a família e o lar são responsabilidade do casal. As tarefas devem ser divididas para que ambos possam ter momentos de descanso e lazer.



REFLITA:

É preciso desconstruir essa realidade e entender que homens não devem “ajudar em casa” e, sim, assumir a sua responsabilidade pelas tarefas domésticas.

10. O que ela quis dizer é que...

Espalhadas em larga escala principalmente no ambiente corporativo, atitudes que envolvem interromper uma mulher e reproduzir sua fala com outras palavras, a fim de deixá-la mais “palatável”, têm até nomes próprios: “mansplaining”. O termo em inglês vem da junção entre “man” (homem) e “explaining” (explicar). E nada mais é do que quando o colega de trabalho tenta esclarecer questões óbvias ou ensinar algo sobre um assunto do qual ela entende muito bem “mansterrupting” - É quando uma mulher, em uma reunião ou apresentação

profissional, não consegue concluir sua fala em meio a tanta obstrução masculina.



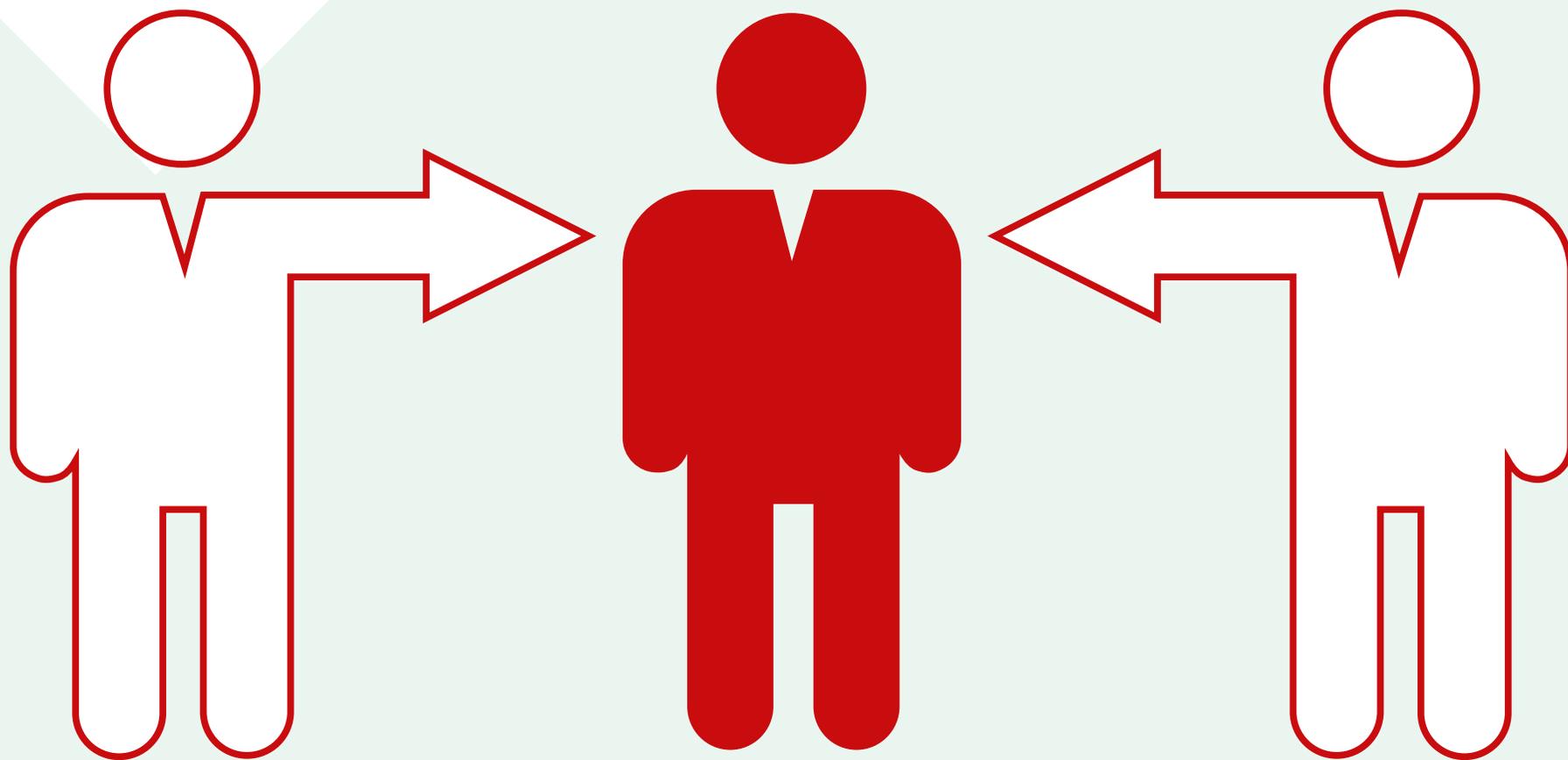
11. Ter ideias roubadas ou “bropropriating”

Quase como uma continuidade das duas situações anteriores, ela se dá quando o homem assume para si a palavra de uma colega silenciada e recebe todos os reconhecimentos por ela.

Anexo 2

DICIONÁRIO
EMPÁTICO

**RACISMO E
XENOFOBIA**



“

Ninguém nasce odiando outra pessoa pela cor de sua pele, por sua origem ou ainda por sua religião.

Para odiar, as pessoas precisam aprender, e se podem aprender a odiar, podem ser ensinadas a amar.

”

Nelson Mandela

DEFINIÇÕES

RACISMO:

É a discriminação baseada na falsa ideia de que uma raça ou etnia são superiores a outras. Ocorre através de palavras e atitudes depreciativas. Racismo é crime.

XENOFOBIA:

É o nome que utilizamos em referência ao sentimento de hostilidade e ódio manifestado contra pessoas por elas serem estrangeiras (ou por serem enxergadas como estrangeiras). Esse preconceito social tornou-se mais comum em virtude do grande fluxo de migrações que tem acontecido.

A xenofobia é manifestada contra diferentes grupos em todo o planeta. Na Europa, por exemplo, os árabes e muçulmanos têm sido alvo de grande preconceito, assim como os mexicanos e latinos, em geral, nos Estados Unidos. No Brasil, também se vivencia esse problema, principalmente contra os imigrantes venezuelanos e haitianos.



Escaneie o **QR Code** ou acesse o **link** abaixo para saber mais sobre xenofobia:

<https://brasilecola.uol.com.br>

Expressões RACISTAS



1. Preto ou negro?

Ambos são corretos. O racismo não será menos grave se articulado em um discurso direcionado a uma pessoa preta ao invés de negra, ou vice e versa. Independentemente do termo utilizado, se não for dentro de um contexto amigável e respeitoso, ainda será racismo.



Escaneie o **QR Code** ou acesse o **link** abaixo para saber mais sobre o assunto:

<https://simaigualdaderacial.com.br>



2. A coisa está preta

Associa preto a uma situação desagradável, perigosa.



SUGESTÃO DE TROCA:

- **A situação está difícil/crítica.**



3. A dar com pau

Muitas pessoas capturadas pelos navios negreiros preferiam morrer a serem escravizadas e faziam greve de fome durante a travessia. Para obrigá-las a se alimentarem, forçavam a comida pela boca usando um pedaço de pau.



SUGESTÃO DE TROCA:

- **Muito.**



4. Cabelo ruim

“cabelo duro”, “carapinha”, “mafuá”, “piaçava” e outros derivados depreciam o cabelo afro, causam a negação do próprio corpo e a baixa autoestima entre as pessoas negras.



SUGESTÃO DE TROCA:

- **Cabelo afro ou crespo.**



5. Cor de pele

O lápis de cor que habitualmente chamamos de “cor de pele” não representa a pele de todas as pessoas, principalmente em um país multicultural como o Brasil.



SUGESTÃO DE TROCA:

- **Lápis rosa claro.**



6. Cor do pecado

Erroneamente utilizada como elogio, se associa ao imaginário da mulher negra sensualizada. A ideia de pecado também é negativa em uma sociedade religiosa como a brasileira.



SUGESTÃO DE TROCA:

- **Outro elogio.**



7. Criado-mudo

Uma das funções de escravizados era segurar objetos ao lado da cama. Para não acordar os senhores, tinham que ficar em silêncio. Daí surgiu o termo.



SUGESTÃO DE TROCA:

- **Mesa de cabeceira.**



8. Denegrir

A palavra denegrir vem do latim denigrare que significa “tornar escuro” ou “manchar”. Em latim, denigrare vem da junção de duas palavras: de e niger. De é uma preposição que pode ter vários sentidos, como origem (originalmente de algum lugar), afastamento (saiu de algum lado) ou intensidade (mais de alguma coisa). Niger significa negro ou escuro. A palavra tem conotação negativa.



SUGESTÃO DE TROCA:

- **Difamar, caluniar, injuriar.**

Expressões RACISTAS



9. Inveja branca

Reforça a ideia de que o branco seria melhor que o preto.



SUGESTÃO DE TROCA:

- **Admiração.**



10. Meia tigela

Quando os escravizados que trabalhavam nas minas de ouro não cumpriam o esperado, recebiam como punição apenas metade da tigela de comida e ganhavam o apelido de “meia tigela”, que hoje significa algo sem valor e medíocre.



SUGESTÃO DE TROCA:

- **Mediano.**



11. Mercado negro, magia negra, lista negra, ovelha negra

Associam o negro à negatividade.



SUGESTÃO DE TROCA:

- **Mercado ilegal, magia má, lista proibida, pessoa diferente do grupo.**



12. Mulata

No espanhol referia-se ao filhote macho do cruzamento de cavalo com jumenta ou de jumento com uma égua. Entre os árabes descrevia aquele que não se casava com quem não seguia a fé do Islã. A carga pejorativa é maior quando se diz “mulata tipo exportação”, reiterando a visão do corpo da mulher negra como mercadoria. A palavra remete à ideia de sedução e sensualidade.



SUGESTÃO DE TROCA:

- **Negro, preto, pardo. Pergunte às pessoas como elas se definem.**



13. Moreno/morena

Algumas pessoas acreditam que chamar alguém de negro é ofensivo e que chamar de “moreno”, embranquecendo a pessoa, “amenizaria” o “incômodo”.



SUGESTÃO DE TROCA:

- **Negro, preto, pardo.** Pergunte às pessoas como elas se definem.



14. Samba do crioulo doido

Título que ironizava o ensino sobre a história do Brasil nas escolas durante a ditadura militar. A expressão que significa confusão ou trapalhada, reforça um estereótipo e a discriminação aos negros.



SUGESTÃO DE TROCA:

- **Confusão.**



15. Não sou tuas negas

Alguém com quem se pode fazer qualquer coisa, desrespeitando suas vontades e necessidades. Escravas negras eram literalmente propriedade dos homens brancos e utilizadas para satisfazer desejos sexuais, em um tempo no qual assédios e estupros eram ainda mais recorrentes.



SUGESTÃO DE TROCA:

- **Qualquer um.**



16. Negro/negra de traços finos

A mesma lógica do clareamento (traços brancos: nariz e boca finos, olhos claros) se aplica à “beleza exótica”, tratando o que está fora da estética branca e europeia como incomum.



SUGESTÃO DE TROCA:

- **Negro, preto, pardo.** Pergunte às pessoas como elas se definem.

Expressões RACISTAS



17. Serviço de preto

Define que uma tarefa malfeita só é realizada por uma pessoa negra, o que é falso, ou pode fazer referência a uma tarefa vista como inferior comparada a outras.



SUGESTÃO DE TROCA:

- **Serviço malfeito.**



18. Ter um pé na cozinha

Termo pejorativo para falar de uma pessoa com origem negra. O único lugar permitido às mulheres negras escravizadas era a cozinha da casa grande.



SUGESTÃO DE TROCA:

- **Não use a frase.**



19. Mulambo

Termo surgido na Angola. Na época da escravatura os senhores de engenho chamavam os angolanos de mulambos. Mulambo referia-se as roupas dos escravizados, que eram sujas e velhas.



SUGESTÃO DE TROCA:

- **Sujo, desorganizado.**



20. Dia de branco

Essa expressão tem diversas explicações. Porém, dizer que o dia posterior é "de branco" significa que é um dia de trabalho ou de ganhar dinheiro. Mas, sabe-se que tal ditado popular foi ganhando sentidos preconceituosos, uma maneira de demonstrar a "inferioridade dos negros".



SUGESTÃO DE TROCA:

- **Dia útil, dia de trabalho.**



21. Inhaca

A palavra vem sendo usada para referir-se ao mal cheiro ou forte odor desde o português do Brasil Colônia. No entanto, Inhaca é uma Ilha de Maputo, em Moçambique, onde vivem até hoje os povos Nhacas.



SUGESTÃO DE TROCA:

- **Mal cheiro ou forte odor.**



22. Disputar a nega

Possui sua origem não só na escravização, como também na misoginia e no estupro. Quando os “senhores” disputavam algum esporte ou jogo, o prêmio era uma escravizada negra.



SUGESTÃO DE TROCA:

- **Não use essa frase.**



23. Preto de alma branca

Tentativa de elogiar uma pessoa preta fazendo referência à dignidade dela como algo pertencente apenas às pessoas brancas.



SUGESTÃO DE TROCA:

- **Não use essa frase.**



24. Doméstica

As mulheres negras que trabalhavam dentro da casa das famílias brancas eram consideradas domesticadas. Isso porque os negros eram vistos como animais e por isso precisavam ser domesticados através da tortura.



SUGESTÃO DE TROCA:

- **Trabalhadora do lar ou funcionária.**

Expressões RACISTAS



25. Escravos e escravidão

Esses termos tratam os africanos como passivos e desprovidos de subjetividade, o que não é verdade, esses homens e mulheres eram escravizados contra a sua vontade.



SUGESTÃO DE TROCA:

- **Pessoa escravizada e escravização.**

Expressões XENOFÓBICAS



1. Judiar

É um termo antissemitismo, ou seja, de preconceito contra judeus. A palavra nasceu, inclusive, com o sentido de maltratar um judeu. Evite também judiação e judieira.



SUGESTÃO DE TROCA:

- **Maltratar.**



2. Programa de índio

É uma expressão muito comum e de conotação negativa que se refere a alguma atividade ou evento que é chato, entediante, ou visto como uma “furada”. Associar as culturas dos povos indígenas a algo que não deu certo ou que seja um incômodo, além de discriminatório, reforça o apagamento cultural de povos cujas crenças, conhecimentos e costumes são extremamente ricos.



SUGESTÃO DE TROCA:

- **Programa chato ou ruim.**



3. Índio é preguiçoso, não gosta de trabalhar

Antes de qualquer coisa, não se utiliza a palavra índio e sim indígena. O indígena representa aquele que é originário da terra e chegou ali bem antes dos outros. Não é correto afirmar que alguém é preguiçoso por sua cultura ser diferente do que estamos habituados.



SUGESTÃO DE TROCA:

- Não use a frase.



4. Vem aqui, ô, refugiado

Maneira de rebaixar o outro pelo preconceito.



SUGESTÃO DE TROCA:

- Chame a pessoa pelo nome dela.



5. Muito cacique para pouco índio

A expressão “muito cacique para pouco índio” se relaciona com o incômodo que as sociedades não-indígenas sentem com a forma de organização política das comunidades originárias. Essa expressão é uma forma preconceituosa que vemos a maneira de lidar com poder de um jeito diferente.



SUGESTÃO DE TROCA:

- Não use a frase.



6. Quem fala mim é índio

Atribuir essa construção considerada errada gramaticalmente aos povos originários é mais uma forma de discriminá-los.



SUGESTÃO DE TROCA:

- Não use a frase.

Expressões XENOFÓBICAS



7. Tupiniquim (como sinônimo de brasileiro)

Tupiniquins são povos indígenas que habitam três terras em Aracruz, no norte do Espírito Santo. Atualmente, são cerca de 2.901 indígenas Tupiniquins no Brasil. O termo Tupiniquim, no entanto, é comumente utilizado para se referir a algo nacional, por exemplo, ao invés de “cinema brasileiro”, utiliza-se “cinema Tupiniquim”. O uso do termo Tupiniquim (ou Tupiniquim) como sinônimo de “ser brasileiro” acaba apagando e trazendo difamação a toda uma cultura que resiste até hoje.



SUGESTÃO DE TROCA:

- **Brasileiro.**



8. Nem parece nordestino (a)

Tentativa falha de elogiar uma pessoa.



SUGESTÃO DE TROCA:

- **Escolha um elogio de acordo com as qualidades da pessoa.**



9. Cabeça chata

Apelido pejorativo (por vezes preconceituoso) usado para se referir a nascidos no estado do Ceará.



SUGESTÃO DE TROCA:

- **Não use essa expressão.**



10. Você não vai explodir, né?

Essa frase pode fazer referência aos árabes, o que é errado, não podemos generalizar um povo pela atitude da minoria.



SUGESTÃO DE TROCA:

- **Não use a frase.**



11. Tabajara (como sinônimo de algo falsificado ou ruim)

O povo Tabajara vive hoje em três estados brasileiros: Piauí, Ceará e Paraíba. São cerca de 2.881 indígenas. Utilizar o nome de um povo para designar algo negativo ou de má qualidade é uma forma de discriminá-lo.



SUGESTÃO DE TROCA:

- Ruim ou falsificado.



12. Isso é coisa de nordestino

O nordestino é frequentemente colocado como o personagem “bobo”, “engraçado”, “de pouco estudo”, e com o sotaque batido utilizado para abordar qualquer um dos nove estados. Esse tipo de abordagem é pejorativa e preconceituosa.



SUGESTÃO DE TROCA:

- Não use a frase.



13. Que sotaque engraçado/estranho/feio

Todo sotaque tem sua beleza e peculiaridade e ninguém deve ser humilhado por seu jeito de falar.



SUGESTÃO DE TROCA:

- Evite comentários que possam ofender a cultura do outro.



14. Baianada

Usada para deixar claro quando alguém está fazendo algo errado.



SUGESTÃO DE TROCA:

- Não use essa palavra.

Expressões XENOFÓBICAS



15. Todo asiático é igual

Afirmar isso é a mesma coisa que apagar a identidade, a individualidade e os traços de personalidade de uma pessoa, além de ignorar a existência de mais de uma etnia na Ásia.



SUGESTÃO DE TROCA:

- **Não use essa frase.**



16. Pastel de flango

Expressão utilizada para debochar do sotaque e da forma que imigrantes asiáticos falam.



SUGESTÃO DE TROCA:

- **Não faça esse tipo de “piada”.**



17. Falando chinês

Pessoas não amarelas costumam usar essa expressão para dizer que a fala de alguém é incompreensível. Mas, o chinês (mandarim) realmente é mais difícil do que russo ou alemão para o brasileiro? Com certeza não. Todas essas línguas são igualmente distantes do português falado aqui, portanto, por que só o mandarim é tido como ininteligível?



SUGESTÃO DE TROCA:

- **Não estou compreendendo o que você está dizendo.**



18. O que você está fazendo aqui? Veio roubar o nosso emprego?”

Frase xenofóbica que demonstra falta de empatia e acolhimento com o próximo.



SUGESTÃO DE TROCA:

- **Não use a frase.**



19. Japa e xing ling

Utilizar termos como “xing ling” e “japa” para se referir a amarelos é o mesmo que dizer que todos eles são da mesma etnia asiática e que essa mesma etnia é a japonesa, respectivamente. Ainda que uma pessoa realmente seja descendente de japoneses, chamá-la dessa forma é ignorar seu nome e individualidade.



SUGESTÃO DE TROCA:

- **Chame a pessoa pelo nome dela.**



20. Abre o olho, japonês

Essa expressão, geralmente dita em forma de piada, é na verdade preconceituosa, podendo se encaixar dentro do conceito de “racismo recreativo”. De acordo com o professor Adilson Moreira, esse tipo de racismo utiliza um suposto bom humor como desculpa para ofender aqueles que não fazem parte do padrão estético e intelectual pertencente à branquitude.



SUGESTÃO DE TROCA:

- **Não use a frase.**

Com o Dicionário Empático, aprendemos a importância de escolher nossas palavras com cuidado e consideração pelos outros. No entanto, sabemos que existem muitos outros tipos de preconceito que ainda precisamos abordar. Vamos promover a conscientização sobre a diversidade.

JUNTOS, PODEMOS CONSTRUIR UMA SOCIEDADE MAIS JUSTA E IGUALITÁRIA, ONDE TODOS POSSAM SE SENTIR VALORIZADOS E RESPEITADOS.

EMPRESAS PARTICIPANTES

- 3A MINING S.A.
- RIO TINTO
- ALCOA
- HOCHSCHILD
- AMG
- ANGLOAMERICAN
- ANGLOGOLD ASHANTI
- ARCELOR MITTAL
- BAMIN
- BEMISA
- BHP
- CEDRO MINERAÇÃO
- CMOG
- CBA
- CBMM
- COMIPA
- CSN
- EMBUSA
- JMENDES
- GERDAU
- GRUPO AVANTE
- IMERYS
- KINROSS
- LARGO INC VANADIO MARACÁS
- LUNDING MINING
- RHI MAGNESITA
- EQUINOX GOLD
- MINERAÇÃO CARAIBA
- MINERAÇÃO JUNDU
- MINERAÇÃO MORRO VERDE
- JAGUAR MINING
- USIMINAS
- MOSAICCO
- NEXA RESOURCES
- PEDRAS CONGONHAS
- SALITRE FERTILIZANTES
- SAMARCO MINERAÇÃO
- SIGMA
- VALE



IBRAM
MINERAÇÃO DO BRASIL

