



GUIA DE BOAS
PRÁTICAS EM
**DIVERSIDADE,
EQUIDADE E
INCLUSÃO**

2ª EDIÇÃO

2025





2025. **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, 1.536
B. Nazaré
CEP: 66.035-220
Belém/PA
(91) 3230-4066
ibram.amazonia@ibram.org.br

GOVERNANÇA

DIRETORIA EXECUTIVA

Raul Jungmann

Diretor-Presidente do IBRAM

Fernando Azevedo e Silva

Vice-Presidente do IBRAM e Diretor de Relações Institucionais (Interino)

Julio Cesar Nery Ferreira

Diretor de Assuntos Minerários

Paulo Henrique Leal Soares

Diretor de Comunicação e Projetos

Rinaldo César Mancin

Diretor de Sustentabilidade e Assuntos Associativos

Osny Vasconcellos

Diretor Administrativo e Financeiro

CONSELHO DIRETOR

BÊNIO 2021-2023

Presidente

- Ana Sanches
Anglo American Brasil

Vice-Presidente

- Ediney Maia Drummond
Lundin Mining

Conselheiros

- **Alcoa**
Eduardo Doria - Titular
Michelle Shayo - Suplente
- **Anglo American Brasil**
Ivan de Araújo Simões Filho - Suplente
- **AngloGold Ashanti**
Marcelo Pereira - Titular
Othon de Villefort Maia - 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
- Lunding Mining
Luciana Antônio de Oliveira Santos - Suplente
 - Mineração Caraíba S.A.
Eduardo Come - Titular
Antônio Batista de Carvalho Neto - Suplente
 - Mineração Paragominas S.A. (HYDRO)
Anderson Baranov - Titular
Paula Amelia Zanini Marlieri - Suplente
 - Mineração Rio Grande do Norte S.A. MRN
Guido Roberto Campos Germani - Titular
Vladimir Senra Moreira - Suplente
 - Adriana Kupcinkas Alencar
Mosaic Fertilizantes
- Mineração Taboca
Newton A. Vigueti 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 Kupcinkas Alencar - Titular
Emerson Araken Martin Teixeira - Suplente
 - Nexa Resources
Jones Belther - Titular
Guilherme Simões Ferreira - Suplente
 - Samarco Mineração S.A.
Rodrigo Alvarenga Vilela - Titular
Felipe Starling - Suplente
- Vale
Alexandre Silva D´Ambrosio - Titular
Lauro Angelo Dias de Amorim - Suplente
Marcello Magistrini Spinelli - Titular
Vinícius Resende Domingues - Suplente
Rafael Bittar - Titular
Helga Paula Patrícia Franco - Suplente

SUMÁRIO

		CASES			
Mensagem do Diretor- Presidente do Instituto Brasileiro de Mineração	7	 Alcoa	11	 KINROSS	37
Mensagem da Presidente do GT ESG Diversidade & Inclusão	9	 ANGLO AMERICAN	14	 Mosaic®	45
Mensagem da Coordenadora do GT ESG Diversidade & Inclusão	10	 ANGLOGOLD ASHANTI	30	 SAMARCO <small>APRENDER PARA EVOLUIR E TRANSFORMAR</small>	52
Cases de empresas participantes do GT ESG Diversidade & Inclusão	11	 GERDAU	32	 VALE	64



B146

B14

PALAVRA DO PRESIDENTE DO IBRAM

Apresentamos a publicação “Boas Práticas de Diversidade e Inclusão”, uma iniciativa do Instituto Brasileiro de Mineração (IBRAM) para compartilhar avanços e reflexões sobre um dos pilares mais urgentes da Agenda ESG da Mineração do Brasil: a construção de ambientes pluralistas, equitativos e acolhedores.

O setor mineral brasileiro tem ampliado seus compromissos com a sustentabilidade, não apenas em dimensões ambientais, mas também sociais e de governança. Nestes últimos anos temos registrado um crescente engajamento setorial para transformar desafios em oportunidades. Este movimento reflete a compreensão de que a mineração do século XXI exige mais do que eficiência operacional: demanda responsabilidade ética e diálogo constante com a sociedade.

Nesta edição, destacamos os esforços do Grupo de Trabalho de Diversidade e Inclusão, criado para fomentar ações concretas que ultrapassem discursos e gerem impactos reais. Diversidade, em sua essência, é sobre representatividade – reconhecer que somos feitos de histórias, culturas, identidades de

gênero, orientações sexuais e origens distintas. É também sobre pertencimento, assegurando que cada indivíduo possa contribuir com autenticidade, sem medo de exclusão ou discriminação.

Apesar dos avanços, os números ainda revelam disparidades profundas. Segundo o Fórum Econômico Mundial (2019), o Brasil ocupa a 92ª posição em equidade de gênero, em um ranking de 153 países, com projeções que indicam décadas para alcançarmos igualdade econômica.

No setor mineral, essa realidade começa a mudar graças a iniciativas que estão se consolidando, como o Women In Mining Brasil (WIMBrasil), tanto que é um movimento que se tornou referência na promoção de ambientes mais inclusivos. Suas equipes voluntárias simbolizam a força de uma indústria que valoriza talentos, independentemente de gênero, e entende que equipes plurais são mais inovadoras, seguras e produtivas.

Os benefícios da diversidade transcendem métricas operacionais: organizações inclusivas registram menor rotatividade, maior engajamento e capacidade ampliada



para resolver desafios complexos. No entanto, persistem obstáculos, como a sub-representação de grupos minorizados e a necessidade de transformar culturas corporativas ainda enraizadas em vieses inconscientes. Para superá-los, é preciso atitudes, entre as quais, ouvir ativamente colaboradores(as), criando espaços seguros para diálogo; capacitar líderes para a gestão inclusiva; implementar políticas que garantam equidade salarial e ascensão profissional; promover parcerias com instituições que fortaleçam direitos humanos.

Esta publicação reúne estudos de caso de empresas associadas ao IBRAM, que ilustram como a diversidade se traduz em práticas tangíveis.

Desde programas de mentoria para mulheres até estratégias de

recrutamento que valorizam pluralidade, cada exemplo reforça que inclusão não é um “projeto paralelo”, mas um elemento estratégico para negócios resilientes.

Sabemos que a jornada é longa, mas o setor mineral está comprometido em escrever um novo capítulo. Como bem destacou o relatório, democracia é um processo contínuo de inclusão dos que antes estiveram à margem. Hoje, assumimos a responsabilidade de acelerar essa transformação, inspirando não apenas nossa cadeia produtiva, mas toda a sociedade.

Convidamos você a explorar este material, refletir sobre seus insights e somar-se a nós nessa missão. Juntos, podemos construir uma indústria que não apenas extrai recursos, mas cultiva valores humanos

RAUL JUNGSMANN

Diretor-Presidente
Instituto Brasileiro de Mineração IBRAM

APRESENTAÇÃO



A jornada pela promoção da diversidade, equidade e inclusão é uma experiência que se torna mais leve e transformadora à medida que mais pessoas e organizações se tornam aliadas. É na pluralidade de pensamento que evoluímos e no compartilhamento de aprendizados que avançamos. Com este propósito nasce este Guia de Boas Práticas de Diversidade e Inclusão 2024, inspirado nas diferentes experiências concretas de empresas que integram o Grupo de Trabalho Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) do IBRAM. Esse material, produzido com cases escolhidos voluntariamente pelas empresas participantes do GT, é um reflexo do desejo genuíno do setor de evoluir em direção de uma mineração mais diversa, equânime e inclusiva, promovendo o respeito às pessoas, favorecendo a construção de ambientes saudáveis e seguros, onde as pessoas possam ser quem são.

Reconhecemos que esta é uma jornada de longo prazo, com acertos e desafios, uma trajetória contínua de evolução cultural e ampliação de consciência. Guiados(as) pela Carta Compromisso do IBRAM e da Declaração de Posicionamento do Conselho Internacional

de Mineração e Metais (ICMM), buscamos evoluir, sempre um passo de cada vez, mas cientes de que as ações que adotamos têm potencial de influenciar positivamente a sociedade, sobretudo as comunidades onde estamos presentes e inspirar mudanças reais e duradouras.

Reconhecemos que ainda há muito a ser feito, mas estamos comprometidos (as) a seguir neste caminho. Nunca sozinhos(as), mas em conjunto com o setor e as partes interessadas, unindo forças e compartilhando conhecimento. Da mesma forma, a DE&I não pode ser percebida e aplicada isoladamente, mas deve estar conectada à cultura, à sustentabilidade e aos direitos humanos.

Acreditamos que, ao evoluir de forma coletiva e estratégica, contribuimos para uma transformação na mineração, tornando-a cada vez mais diversa, equânime e inclusiva. Vamos juntos(as) nesta jornada?

VERA LÚCIA SILVA

Gerente geral de Desenvolvimento Humano e Sustentável da Samarco e Coordenadora pelas empresas do GT DE&I





APRESENTAÇÃO SOBRE O GT DE&I



Grupo de Trabalho de Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) é uma das ferramentas de fomento para que tenhamos uma indústria mineral mais competitiva, justa, sustentável e inovadora. Promover ambientes de trabalho seguros do ponto de vista psicológico, criar oportunidades iguais, valorizar as diferenças e ampliar o conhecimento, são premissas de um setor empresarial moderno, que preza pelo acolhimento e respeito aos direitos humanos, transformando-se em uma indústria atrativa para aqueles que desejam ingressar, independente do gênero, raça, origem, idade, orientação sexual ou deficiência.

O GT DE&I, que hoje conta com a participação de mais de 37 mineradoras, tem sido um relevante agente de mudança. Com reuniões mensais, o grupo de trabalho contribuiu, em 2024, para a ampliação do conhecimento do tema, incentivando a troca de informações e o fortalecimento das ações entre as empresas. Além disso, participou de eventos do setor, podcasts para mobilizar atores relevantes e ainda realizou a 3ª Edição da DIVERSIBRAM, o maior evento de DE&I da mineração brasileira. Esse E-book é mais uma expressão do

compromisso do IBRAM com a promoção da mudança que tanto queremos para o setor mineral. Ele é um vislumbre da mineração que todos nós temos construído, mas também reconhece que ainda há muito trabalho a ser feito. Compartilhar as boas práticas das empresas relacionadas à temática de DE&I, reforça a importância da mobilização e destaca que a importância do engajamento das lideranças em um tema que vai além da responsabilidade ética, mas que cada vez mais se transforma em estrutural e estratégico para a longevidade da indústria mineral.

Com essa publicação, o Grupo de Trabalho DE&I do IBRAM reafirma o seu comprometimento com a mobilização e liderança de um tema relevante para que tenhamos uma mineração mais plural, equânime e acolhedora.

ELENA RENOVATO

Coordenadora de Relações
Institucionais e do GT DE&I do IBRAM

CASES

- **Jornadas de Valor**
- **Parentalidade e Carreira**





JORNADAS DE VALOR



CONTEXTO

Realizado pela Alumar (Consórcio de Alumínio do Maranhão), em parceria com a TODXS, o Jornadas de Valor é um projeto inovador de qualificação profissional desenvolvido exclusivamente para pessoas trans e travestis de São Luís para operação de drones. O programa colaborou com a diminuição das barreiras significativas que a comunidade trans enfrenta no mercado de trabalho, oferecendo treinamento e qualificação em uma profissão do futuro, com demanda cada vez mais crescente. A escolha do curso de operação de drones foi fundamentada no rápido crescimento desse mercado e na sua relevância para diversas áreas de negócio. Portanto, investir na capacitação de pessoas trans para operar drones por meio do projeto Jornadas de Valor não só atende a essa demanda emergente, mas também promove a inclusão de uma comunidade frequentemente marginalizada, permitindo que tenham acesso a uma carreira promissora e tecnologicamente avançada. Com isso, refutam-se estereótipos e vieses inconscientes e corrobora-se a ideia de que podem estar inseridas em profissões inovadoras, tecnológicas e valorizadas no mercado de trabalho. O projeto contou com a participação ativa de funcionários LGBTQIAPN+ da Alcoa, desde o planejamento até a execução do programa.

DESENVOLVIMENTO

O projeto reforça o posicionamento da Alumar como pioneira em ações que promovem a diversidade, complementando seus programas anteriores voltados para pessoas com deficiência (“Meu Lugar é Aqui”) e mulheres (“Avisa que São Elas”). O projeto também empodera e prepara para o mercado de trabalho uma parcela da população marginalizada e vulnerável, oferecendo novas oportunidades de emprego para diferentes perfis de pessoas.

RESULTADOS

Para além da formação profissional de 14 pessoas trans e travestis da região de São Luís, o projeto Jornadas de Valor acompanhou os participantes após o término do programa, oferecendo suporte e orientação técnica ao longo de três meses, além de mentorias quinzenais durante dois meses, incluindo o mapeamento de vagas no mercado de trabalho, a fim de facilitar a inserção das pessoas em posições adequadas.



PARENTALIDADE E CARREIRA



CONTEXTO

A discussão sobre parentalidade e carreira nunca esteve tão presente no mundo corporativo. Afinal, como equilibrar o sucesso profissional e a atenção dedicada aos filhos? De que forma ter um filho impacta a segurança e o sucesso no local de trabalho e como isso é percebido de maneira diferente entre homens e mulheres? Como garantir que os benefícios da empresa estejam alinhados não apenas às expectativas dos profissionais, mas à própria mudança cultural pela qual passamos nos últimos anos enquanto sociedade? Pensando em responder a estas e outras perguntas, a Alcoa criou o projeto “Parentalidade e Carreira”, uma série de webinars para promover uma discussão atual sobre o tema (e suas interseccionalidades com os grupos de inclusão), além de avançar, principalmente, com a equidade de gênero na empresa por meio da promoção de uma cultura ampla e diversa de parentalidade.

DESENVOLVIMENTO

O programa cria um espaço seguro de acolhimento para pais e mães, assim como outros responsáveis, e promove a Alcoa como um espaço onde carreira e parentalidade coexistem em equilíbrio. Além disso, o projeto desconstrói a imagem de que ter filhos é um obstáculo ao sucesso profissional, especialmente das mulheres, apresentando tendências que possibilitam um equilíbrio maior entre vida pessoal e profissional.

RESULTADOS

Um dos reflexos práticos na companhia, incentivado pelas discussões de parentalidade, foi a extensão do auxílio-creche para todos os funcionários da Alcoa, independentemente de gênero ou orientação sexual, com filhos de até 2 anos. Além disso, o relacionamento entre todas as áreas envolvidas no projeto (comunicação, RH, benefícios, jurídico etc.) foi fortalecido com o projeto e seus desdobramentos.

CASES

- **Semana da Diversidade Integrada e Datas comemorativas D&I**
- **Jornada Rumo ao Protagonismo**
- **Projeto Estrutura de Suporte para Cuidados Familiares**
- **Licença Cuidados Familiares**
- **Programa de Aceleração de Lideranças Femininas**
- **Programa contra Violência Doméstica**
- **Programa Família**
- **Programa Saber Viver**
- **Políticas inclusivas – Bullying, Assédio e Retaliação**
- **Formação de Mão de Obra Mulheres Soldadoras**



SEMANA DA DIVERSIDADE INTEGRADA E DATAS COMEMORATIVAS D&I



Roleta da Diversidade

CONTEXTO

Desde o início das discussões sobre inclusão e diversidade, a empresa tem se empenhado em criar um ambiente de trabalho mais inclusivo e acolhedor. Sendo assim, desenvolveu um calendário com datas representativas dos grupos minorizados, que são celebradas ao longo do ano. A partir desse calendário, foram elaboradas campanhas de letramento com materiais de apoio e dinâmicas/ações para impactar pessoas de todos os níveis hierárquicos. Na Semana da Diversidade, sentiu-se a necessidade de ampliação das conversas com intuito de um posicionamento externo mais afirmativo, assegurando a divulgação de suas iniciativas e alcançando um público mais variado, estendendo as discussões para o mercado de trabalho com um todo.

FASE DO PROJETO

Concluído

DESENVOLVIMENTO

A Semana da Diversidade Integrada é um evento significativo criado para ampliar o impacto das ações voltadas à discussão e promoção da diversidade e inclusão. Este movimento visa transcender os limites dos segmentos de atuação de cada empresa, fomentando um diálogo

inclusivo e abrangente que engaja diferentes segmentos empresariais. Em sua segunda edição com parcerias externas, contamos com o apoio de quatro empresas de distintos segmentos e buscamos fortalecer a conscientização e o comprometimento com nossas práticas inclusivas.

Durante essa semana, realizamos uma série de atividades, incluindo lives abertas ao público pelo YouTube. Estes eventos virtuais proporcionaram palestras e debates com especialistas em diversidade e inclusão, promovendo educação e reflexão sobre a importância da diversidade no ambiente corporativo e na sociedade em geral. Adicionalmente, foram desenvolvidos internamente jogos interativos que funcionaram como ferramentas educativas e de engajamento, incentivando a participação ativa e a reflexão crítica sobre temas relacionados à diversidade.

A Semana da Diversidade reforça nosso compromisso contínuo com a criação de ambientes de trabalho mais inclusivos e acolhedores, destacando a importância da colaboração entre diferentes empresas e segmentos na adoção de práticas e políticas que promovam a diversidade e a igualdade no mercado de trabalho.



SEMANA DA DIVERSIDADE INTEGRADA E DATAS COMEMORATIVAS D&I



Banner Semana da Diversidade

RESULTADOS

Contando com o apoio das empresas parceiras, em 2023 e 2024 fizemos encontros presenciais e online com temáticas D&I conduzidas por especialistas. Somando o público dos encontros da duas edições, tivemos mais de 2.000 participações online e 400 participações presenciais. Além disto, os posts de divulgação das palestras em redes sociais atingiram mais 3.000 visualizações. Durante a Semana da Diversidade foram realizados treinamentos presenciais com as lideranças.

Em relação as iniciativas internas com games e momentos de diálogos, resultaram em um aumento de aproximadamente 78.57% de inscrições nos grupos de afinidade, em relação à média anterior ao evento.

INVESTIMENTO

R\$ 200.000,00

JORNADA RUMO AO PROTAGONISMO



Sessão Encerramento

CONTEXTO

A Jornada Rumo ao Protagonismo é um programa de desenvolvimento de carreira para pessoas com deficiência, buscando retenção e impulsionando a carreira de nossos empregados..

FASE DO PROJETO

Concluído. Turma piloto formada em dezembro de 2023, tivemos participação de 35 empregados.

DESENVOLVIMENTO

O programa foi desenvolvido pelo grupo de afinidade de Pessoas com Deficiência, com o objetivo gerar reflexões, autoconhecimento, potencializar o desempenho e a carreira.

Sendo assim, as lideranças desses profissionais foram envolvidas em todo o processo, uma vez que, entende-se que o desenvolvimento de carreira de PCDs envolve desafios tanto de acessibilidade física quanto de falta de conhecimentos das lideranças sobre capacitismos e vieses inconscientes.

O projeto foi realizado de agosto a dezembro dividido em 5 módulos:

Módulo1: Apresentação do Programa

Módulo 2: Autoconhecimento e Autoconfiança

Módulo 3: Modelo organizacional e gerenciando o seu desempenho

Módulo 3 Líderes: Conversando com seu Líder;

Módulo 4: Comunicação assertiva;

Modulo 5: Mentoria e Encerramento.

Tivemos a participação de 3 consultores externos na aplicação de 3 módulos.

Estamos trabalhando para formação de novas turmas dos projetos, em outras localidades.

RESULTADOS

100% de NPS e já temos registros de promoções internas de após participações no programa.

INVESTIMENTO

R\$ 52.000,00



JORNADA RUMO AO PROTAGONISMO



“

MINHA PERCEPÇÃO EM RELAÇÃO AO PROJETO É ÓTIMA, POIS ATRAVÉS DELE VEJO QUE NÓS (PESSOAS COM DEFICIÊNCIA) NÃO ESTAMOS SOZINHOS. TAMBÉM PUDEMOS CONHECER O DIA A DIA DE CADA UM E ENTENDER SUAS LIMITAÇÕES. COM PALESTRAS, CONSEGUIMOS ALCANÇAR NOSSOS OBJETIVOS E METAS, ALÉM DE CRESCER PESSOALMENTE E TER UMA MELHOR VISÃO DE AÇÕES E REAÇÕES DIÁRIAS.



Modulo Comunicação: Janaina Fildelis

THIAGO SILVA - Assistente administrativo na Operação de Usina



SUPOORTE PARA AS MULHERES EM POSIÇÃO DE LIDERANÇA



Cartilha Saúde

CONTEXTO

O desenvolvimento e a retenção de mulheres em diferentes localidades é uma questão crucial para promover a equidade de gênero e garantir que as mulheres tenham oportunidades iguais para alcançar posições de liderança. Considerando o cenário social no qual a mulher exerce uma dupla jornada de trabalho, sendo em grande maioria a principal responsável pelos cuidados familiares, a revisão de serviços ofertados nas comunidades no entorno da Anglo American é fundamental.

FASE DO PROJETO

Concluído

DESENVOLVIMENTO

Após análise do cenário de nossa operação em Conceição do Mato Dentro, foi identificada a baixa oferta de serviços de babás, transporte escolar, além da falta de conhecimento sobre os serviços de saúde. Sendo assim, foi desenvolvido um projeto piloto que realizou a capacitação on-line de babás, uma campanha interna sobre o plano de saúde e o incentivo para criação de transporte de crianças em idade escolar.

RESULTADOS

Capacitação de babás - curso ofertado para babás da cidade com índice de 75% de concluintes. Após o treinamento, a avaliação dos serviços prestados subiu 20%;

Cartilha de saúde - NPS de 80 a 90% de avaliação da cartilha com 89% dos respondentes

Transporte escolar - 100% dos respondentes da pesquisa avaliou a nota máxima 10 sobre a facilidade da proposta e acreditam que a iniciativa pode trazer mais foco e tranquilidade para trabalhar.“

O projeto foi uma avaliação piloto e estudos estão sendo realizados para sua escalabilidade.

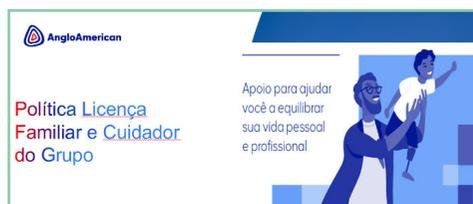
INVESTIMENTO

R\$ 146.534,54





LICENÇA CUIDADOS FAMILIARES



CONTEXTO

Partindo do nosso projeto global de Inclusão e Diversidade, revisitamos nossas políticas de cuidados familiares para criar um local de trabalho mais adaptável, inclusivo, justo e solidário. Entendemos que apoiar os nossos empregados em suas necessidades pessoais faz parte do nosso compromisso de garantir que todos tenham oportunidades de atingir todo seu potencial no trabalho.

FASE DO PROJETO

Concluído

DESENVOLVIMENTO

O Lançamento da Política de Cuidados Familiares visa agregar licenças que beneficiam todas as pessoas, sendo assim, foi alterada a terminologias como pai e mãe para cuidadores primários e secundários, considerando assim as diferentes formatações familiares existentes.

Destacam-se as licenças: parental estendida (6 meses para cuidador primário e 20 dias para cuidador secundário); luto gestacional para a família; consultas pré-natal ou consultas para acompanhamento barriga solidária; procedimentos de adoção; tratamento de

fertilidade; acompanhamento de tratamentos de saúde de dependentes ou necessidades específicas para exercer cuidados com familiares.

RESULTADO

No primeiro semestre de implantação da nova política já foram recebidos 169 pedidos de licenças, além de diversos depoimentos sobre o impacto positivo da ação.

INVESTIMENTO

R\$ 2.000.000,00 (incremento de HC adicional para cobertura das licenças)

PROGRAMA DE ACELERAÇÃO DE LIDERANÇAS FEMININAS



Tríade da Transformação

CONTEXTO

Na Anglo American temos uma meta que até 2030, 40% dos cargos de Diretoria, Gerência e Consultoria sejam ocupados por mulheres. Sendo assim, além de um plano de atração de talentos, iniciou-se o desenvolvimento de um programa voltado para alavancar atuação dessas lideranças femininas de forma autêntica, visando a retenção, desenvolvimento, rede de apoio mútuo capacitando-as para abrirem caminhos para outras mulheres, sem a necessidade de se masculinizarem para serem respeitadas.

FASE DO PROJETO

Concluído

DESENVOLVIMENTO

“O Programa de Aceleração de Liderança para Diretoras, Gerentes e Consultoras é uma iniciativa inovadora focada no desenvolvimento biopsicossocial das participantes através de três pilares: Eu comigo, Eu com o Outro e o Outro Comigo. Seus objetivos principais são:

ITENS

*Promover autoconhecimento, autorreflexão e autocuidado, ajudando as mulheres a equilibrar seus papéis profissionais e pessoais. (Eu Comigo)

*Desenvolver e aprimorar o desempenho profissional por meio da formação de redes de apoio, networking e sororidade, capacitando-as para abrirem caminhos para outras mulheres. (Eu com o Outro)

*Identificar e combater vieses inconscientes que criam barreiras para a igualdade de gênero na liderança. (O Outro Comigo)

*Fortalecer as competências de liderança feminina, capacitando as mulheres para liderar de maneira eficaz.

*Atualizar conhecimentos sobre temas relevantes ao posicionamento e empoderamento feminino.

*Garantir retenção, engajamento e pertencimento das mulheres nas organizações.”

RESULTADO

NPS de 92%.

INVESTIMENTO

R\$ 150.000,00



PROGRAMA DE ACELERAÇÃO DE LIDERANÇAS FEMININAS



Encontro Final do Programa



POLÍTICA CONTRA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA



Imagem do Programa

CONTEXTO

Com base em nossos Valores e no nosso Código de Conduta, promovemos um ambiente inclusivo e diversificado, onde todos os colegas são valorizados e respeitados por quem são e têm a oportunidade de desenvolver seu potencial. Nosso objetivo é garantir que todos os colegas sejam tratados e tratem as outras pessoas com cuidado e respeito e, dessa forma, estamos comprometidos com a tolerância zero com relação a atos de bullying, assédio ou perseguição. Estamos empenhados em fornecer apoio aos colegas que são vítimas ou testemunhas de violência doméstica. Nosso compromisso com o combate à violência doméstica é uma extensão de nossos programas que ajudam as pessoas a viverem com dignidade e segurança psicológica.

DESENVOLVIMENTO

A Anglo American fornece apoio e orientação para todos os(as) seus(uas) empregados(as), independentemente do tempo de serviço ou tipo de contrato, que passarem por algum tipo de violência doméstica. O processo consiste em:

1. Avaliação de risco e plano de segurança: análise de medidas apropriadas a serem consideradas, que podem incluir mudanças da localidade, horário de trabalho flexível e tarefas de trabalho;

2. Fornecimento de acomodação segura para um(a) empregado(a) e membros de sua família que precisam deixar sua casa em caso de emergência. É fornecida hospedagem em hotel (ou equivalente) por até cinco dias, acompanhada de auxílio-refeição/ajuda de custo alinhado à política de despesas locais, pago diretamente ao estabelecimento pela empresa;

3. Licença remunerada de até 10 dias em cada período de 12 meses, a fim de buscar o apoio necessário para lidar com questões relacionadas à violência doméstica;

4. Assistência financeira de um pagamento único para vítima com o objetivo de apoiá-la a se tornar financeira e fisicamente independente de seu agressor;

5. Se solicitado e a critério da Empresa, disponibilizamos uma pessoa à escolha da vítima para apoiá-la e orientá-la durante o processo de apoio (acompanhamento psicológica, jurídico e segurança empresarial);

6. Os gestores que fornecem apoio a colegas afetados por violência doméstica são apoiados pela equipe de Saúde Mental;

7. O time de Saúde Mental está disponível para encaminhamento para algum tipo de suporte mais especializado e serviço de apoio. Também

PROGRAMA FAMÍLIA



Ilustração Família

CONTEXTO

O Programa Família iniciou-se com o foco em gestantes, permitindo um espaço de acolhimento e monitoramento de saúde do bebê e da gestante. Entendendo que, ao longo da história, o conceito de família assume diferentes significados, o programa atribui uma nova forma e se torna mais inclusiva e diversa, onde o centro é a família em sua pluralidade

FASE DO PROJETO

Concluído

DESENVOLVIMENTO

O Programa Família foi desenvolvido para proporcionar a troca de experiências, rodas de conversas e cursos ministrados por especialistas.

Além disso, oferecer suporte à saúde física e psicológica, colaborar no desenvolvimento familiar e compartilhar informações importantes que apoiarão toda e qualquer tipo de família. Foi um projeto pensado e construído por diferentes áreas: RH Corporativo, Saúde Ocupacional, Desenvolvimento Humano e Organizacional, Grupo de Afinidade de Mulheres e agora Saúde Mental.

RESULTADO

48 gestantes de risco atendidas pelas nossas psicólogas, encontro mensais com temas como: economia do cuidado, transformação da pessoa na maternidade e paternidade (média de avaliação de 4,77).

INVESTIMENTO

R\$ 219.069,00



Recebimento Kit Bebê



PROGRAMA SABER VIVER



Módulo - Aprendendo a arte da Pintura

CONTEXTO

Programa de preparação para aposentadoria cujo objetivo é apoiar os empregados aposentados ou em fase de aposentadoria para a transição de carreira e estimular a discussão de novos projetos de vida, além de apresentar aos participantes diversas opções para desfrutar de uma boa aposentadoria.

FASE DO PROJETO

Concluído

DESENVOLVIMENTO

Apoiar a transição de carreira reforçando o nosso valor, cuidado e respeito;

Planejar, com antecedência, a sucessão de cargos na empresa e desenvolver novos talentos;

Fortalecer a imagem da empresa junto aos diversos públicos, reforçando o aspecto da responsabilidade social;

Contribuir para melhoria do clima organizacional e fortalecer o relacionamento entre as diversas gerações

RESULTADO

Iniciativas para 11% dos empregados da Anglo American (público 50+), sendo representado por 16% em nossas operações de Níquel e 8% de Minério de Ferro.

INVESTIMENTO

R\$ 66.000,00



Módulo - Aprendendo a arte da Culinária

PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE MULHERES (PDM)



Sessão de treinamento

CONTEXTO

Na Anglo American temos uma meta traçada de 40% de representatividade em cargos de diretoria, gerência e consultoria até 2030. Para isso, desenvolvemos programas que buscam capacitar nosso público feminino para ocuparem cargos que, muitas das vezes, são ocupados apenas por homens.

FASE DO PROJETO

Concluído

DESENVOLVIMENTO

O Programa de Desenvolvimento de Mulheres (PDM) se consolidou nos últimos 4 anos e ao decorrer do programa ele mudou do formato online para presencial, composto por 6 módulos foram tratados temas como: Crenças Limitantes e Síndrome de Impostora; Autoconhecimento;

Protagonismo de Carreira; Empoderamento Feminino e Violência Doméstica. O programa conta, ainda, com participações de empregadas que já estiveram em ciclos anteriores compartilhando vivências e aprendizados, ampliando o espaço de trocas.

RESULTADO

O PDM já foi aplicado para mais de 370 mulheres em todas as unidades do Brasil. Em 2023 impactamos 140 mulheres e atualmente o PDM possui uma média de 97% de NPS.

INVESTIMENTO

Facilitadoras internas



Sessão de treinamento



POLÍTICAS INCLUSIVAS – BULLYING, ASSÉDIO E RETALIAÇÃO



Banner Projeto

CONTEXTO

Com base em nossos Valores e no nosso Código de Conduta e na busca por um ambiente inclusivo e seguro, implementamos a política com o objetivo de garantir que todos os colegas sejam tratados e tratem as outras pessoas com cuidado e respeito e, dessa forma, estamos comprometidos com a tolerância zero no local de trabalho com relação a atos de bullying, assédio e/ou retaliação.

FASE DO PROJETO

Concluído

DESENVOLVIMENTO

Visando garantir o cumprimento da política, realizamos uma campanha de letramento e divulgação da política, segmentando momentos com lideranças, empregados e membros de grupo de afinidade. Além disso, temos uma equipe para monitorar e gerar relatórios dos canais de denúncia anônimo e estamos buscando meios de identificar correlações das denúncias com recortes de grupos minorizados. Destaca-se que os processos de reporte e apuração de denúncias é aberto para funcionários de empresas parceiras.

RESULTADO

Apuração e análise detalhada de denúncias, com procedimentos bem estabelecidos. Crescimento de mais de 60% no recebimento de denúncias na formalidade do canal de denúncias.

INVESTIMENTO

Não estimado

FORMAÇÃO DE MÃO DE OBRA MULHERES SOLDADORAS



Formatura

CONTEXTO

O Programa de mulheres soldadoras foi desenvolvido após reconhecer as mulheres que exercem essa função na Anglo American e ao mesmo tempo a baixa representatividade delas na operação. Após realizar algumas pesquisas, foi possível perceber que há uma baixa taxa de mulheres que possuem essa habilidade técnica em geral no mercado de trabalho, dessa forma optou-se por formar turmas exclusivas com para as mulheres residentes na comunidade.

FASE DO PROJETO

Concluído

DESENVOLVIMENTO

Visando aumentar a representatividade de mulheres na operação, desenvolvemos o programa de soldadoras, visando possibilitar o desenvolvimento profissional e pessoal de mulheres em parceria com o SENAI, capacitando-as para trabalhar na área industrial e na mineração. As mulheres ainda receberam o treinamento do Programa de Desenvolvimento de Mulheres que trabalha temas como Crenças Limitantes e Síndrome de Impostora; Autoconhecimento; Protagonismo de Carreira; Empoderamento Feminino.

RESULTADO

Total de 1.500 mulheres inscritas / 30 participantes selecionadas e 22 Mulheres formadas - Todas são da Comunidade e 36% delas foram contratadas de imediato para atuarem de forma direta ou terceira na Anglo American.

INVESTIMENTO

120.000,00

CASES

● **Revisão das Descrições de Vagas**



REVISÃO DAS DESCRIÇÕES DE VAGAS

CONTEXTO

Percebemos que há uma resistência das lideranças e até da medicina do trabalho na aceitação de candidatos diversos e, conseqüentemente em sua inclusão.

FASE DO PROJETO

Em desenvolvimento

DESENVOLVIMENTO

Para tentar educar e minimizar esse impacto, revisamos o formulário de descrição de vagas incluindo um campo para que o líder avalie a função e indique se há restrições a quaisquer tipos de diversidades (são citadas várias - composição corporal, gênero, geração, deficiência, cor etc.,) e se há uma restrição, a liderança deve indicar ações para minimizar o impacto e tentar a inclusão.

No ato do alinhamento da vaga, a BP desafia a liderança em ações inclusivas. Com base nisso, vamos buscar alternativas com a medicina do trabalho também, como cintos talabartes para pessoas com mais de 100kg, uso de óculos para daltônicos etc.

INVESTIMENTO

Dependerá do que será necessário para tornar possível a inclusão da pessoa.

CASES

● **Programa Helda Gerdau**



PROGRAMA HELDA GERDAU



Imagem: Helda 1ª edição
Lançamento do programa. 2021.

CONTEXTO

O Programa Helda Gerdau foi criado como uma ferramenta para avançarmos com a representatividade de mulheres em posições gerenciais. Após analisar nossos indicadores, entendemos que, ao firmarmos o compromisso público de atingir 30% de mulheres em posição de liderança até 2025, ter ações afirmativas para mulheres em primeira liderança seria uma das formas para sustentar este indicador e garantir um pipeline feminino a médio e longo prazo.

Com isso, o programa se propõe a trabalhar as competências já existentes das participantes para estarem em espaços, ainda, majoritariamente masculinos. Além, claro, do desenvolvimento teórico e prático importantes para qualquer profissional que queira se tornar gerente na Gerdau.

Lançado em 2021, o programa teve a participação de 23 mulheres do Brasil e Uruguai. Em 2022, na sua 2ª edição o Programa passa a ser global atendendo a 50 participantes de todas as operações da empresa. Este ano, lançamos a 3ª edição em uma turma com mais de 70 participantes.

Para participar da iniciativa, são consideradas mulheres coordenadoras e especialistas com 3 anos de experiência de liderança e 1 ano de Gerdau. As aprovadas passam por um período de 12 meses de desenvolvimento teórico e comportamental. Ao todo, são mais de 150 horas de capacitação

divididas em módulos, que vão desde conteúdos sobre negócios e liderança até gestão de projetos. Elas recebem sessões de mentoria com lideranças internas somados a encontros do “Mulheres que Inspiram” (mulheres líderes que são referência na Gerdau) e Visão Global de Negócios.

O programa conta com uma trilha de desenvolvimento capaz de proporcionar maior visibilidade, fortalecer a rede de conexão entre suas lideranças e pares.

O Programa Helda Gerdau é uma ação global de desenvolvimento focada em mulheres na primeira liderança que queiram avançar em suas carreiras para tornarem-se gerentes. Lançado em 2021, teve a participação de 23 mulheres do Brasil e Uruguai; na 2ª edição, foram 50 participantes globais. Até o momento, na primeira turma, temos 80% de promoções e 72% da segunda edição. O programa caminha para a sua 3ª edição e mais de 140 mulheres do Brasil, América Latina e América do Norte já passaram por ele.

São consideradas mulheres coordenadoras e especialistas com 3 anos de experiência de liderança e 1 ano de Gerdau. As aprovadas passam por um período de 12 meses de desenvolvimento teórico e comportamental. Ao todo, são mais de 150 horas de capacitação divididas em módulos, que vão desde conteúdos sobre negócios e liderança



PROGRAMA HELDA GERDAU



Imagem: Helda 1ª edição
Comunicação de encerramento 2021.

CONTEXTO

até gestão de projetos. Elas recebem sessões de mentoria com lideranças internas + encontros do Mulheres que Inspiram (mulheres líderes que são referência na Gerdau) e Visão Global de Negócios. O programa tem como objetivo acelerar a prontidão no pipeline feminino para cargos gerenciais. Para isso, foi estruturada uma trilha de desenvolvimento que seja capaz de proporcionar maior visibilidade, fortalecer a rede de conexão entre suas lideranças e pares. Além disso, o programa se propõe a trabalhar as competências das participantes para encontrar as melhores estratégias para estar em espaços ainda masculinizados

FASE DO PROJETO

Em desenvolvimento

DESENVOLVIMENTO

A 3ª edição do Programa Helda Gerdau está ainda mais completa. Com uma carga de mais de 150 horas de capacitação, dividida nos pilares abaixo, com diferentes abordagens de ensino:

- Visão de negócio;
- Liderança;
- Programa de Mentoria;
- Gestão de Projetos;

- Mulheres que Inspiram;
- Visão Global de Negócios.

Business Skills: ampliar a visão de negócios, a capacidade de compreender, de forma estratégica e sistêmica, a organização e os contextos internos e externos. Temas abordados:

- Ambiente econômico global;

A 3ª edição do Programa Helda Gerdau está ainda mais completa. Com uma carga de mais de 150 horas de capacitação, dividida nos pilares abaixo, com diferentes abordagens de ensino:

- Visão de negócio: Objetiva ampliar a visão de negócios, a capacidade de compreender de forma estratégica e sistêmica a organização e os contextos internos e externos.

- Liderança: Desenvolver e ampliar o conhecimento sobre os diversos perfis de liderança e como articular na coordenação das equipes.

- Programa de Mentoria: Workshops para mentoras(es) e mentoradas para desenvolver uma relação de confiança entre as parceiras.

- Gestão de Projetos: as participantes são convidadas a desenvolver um projeto desafio, com problemas reais da organização. Para isso,

PROGRAMA HELDA GERDAU



Imagem: Helda 2ª edição
Atividade de mentoria. 2023

DESENVOLVIMENTO

há sessões de mentorias especializadas em metodologia de gestão de projetos, para alavancar os resultados.

- Mulheres que Inspiram: são realizadas conversas com executivas da alta liderança da Gerdau e as participantes, proporcionando visibilidade com foco em alta performance.
- Visão Global de Negócios: compilado de trocas de aprendizados sobre o tema ambiente econômico global
- Execução estratégica: ampliar a visão de negócios, a capacidade de compreender de forma estratégica e sistêmica a organização e os contextos internos e externos.
- Gestão Financeira: aulas sobre gestão financeiras, ferramentas de gestão e custos de projetos.
- Pensamento crítico analítico: trazer clareza das potencialidades da líder e de como usá-las de forma estratégica no desenvolvimento da carreira, sendo 12 horas voltadas para esse módulo.

• Execução estratégica;

• Gestão Financeira;

*conteúdo desenvolvido e ministrado em parceria com o Insper.

Soft Skills*: trazer clareza das potencialidades da líder e de como usá-las de forma estratégica no desenvolvimento da carreira, sendo 12 horas voltadas para esse módulo.

*conteúdo desenvolvido e ministrado em parceria com a Impulso Beta.

Programa de Mentoria Feminina: Workshops para mentoradas(es) e mentoradas para desenvolver uma relação de confiança entre as parceiras.

Módulo de gestão de projetos: as participantes são convidadas a desenvolver um projeto desafio, com problemas reais da organização. Para isso, há sessões de mentorias especializadas em metodologia de gestão de projetos, para alavancar os resultados.

Mulheres que Inspiram: são realizadas 8 conversas com executivas da alta liderança da Gerdau e as participantes, proporcionando visibilidade com foco em alta performance.



PROGRAMA HELDA GERDAU



Imagem: Helda 2ª edição
Cerimônia de encerramento. 2023

VISÃO GLOBAL

Alavancar a compreensão macro do negócio, nesse pilar, as participantes terão contato com líderes de diversas operações da Gerdau no mundo.

METODOLOGIA

Os conteúdos são desenvolvidos e ministrados junto a instituições e consultorias parceiras como o Insper, para os módulos de gestão e finanças e a Impulso Beta para os módulos de desenvolvimento pessoal, perfil de liderança e estratégias.

RESULTADO

Percebemos o programa como muito efetivo no objetivo de impulsionar a carreira das mulheres na organização. Até o momento, 80% das participantes da primeira edição e 72% da segunda edição já foram promovidas para posições de maior escopo e responsabilidade.

INVESTIMENTO

R\$ 700.000 (por edição)



Imagem: Helda 3ª edição
Convite mulheres que inspiram. 2024

CASES

- **Programa de Qualificação - Operadoras de Equipamentos Móveis**
- **Aprendizagem Industrial em Processos de Produção**
- **Aprendizagem Industrial PCD**
- **K Entre Nós Mulheres**
- **Mentoria de Gênero**

KINROSS

KINROSS

PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO OPERADORAS DE EQUIPAMENTOS MÓVEIS

CONTEXTO

A busca pela inserção feminina no setor mineral é cada dia maior. A Kinross é uma das empresas participantes do WIM (Women in Mining, em português Mulheres na Mineração), movimento que tem como objetivo a ampliação e o fortalecimento da participação das mulheres na mineração no Brasil.

Por meio do processo seletivo (vagas afirmativas), foi identificado que muitas mulheres tinham interesse em trabalhar com operação de equipamentos móveis, mas não possuíam a CND "D", requisito obrigatório desta posição. Então surgiu a ideia de criar um programa de desenvolvimento para mulheres da comunidade e, ao final do curso, elas seriam contempladas com a troca da categoria de habilitação. O curso e carteira são totalmente custeados pela Kinross.

FASE DO PROJETO

Concluído

DESENVOLVIMENTO

A iniciativa, chamada Programa de Qualificação - Operadoras de Equipamentos Móveis, é uma parceria com o SEST - SENAT (Serviço Social do Transporte e Serviço Nacional de Aprendizagem

do Transporte), organização que oferece desenvolvimento profissional aos trabalhadores do transporte.

O curso teórico tem 128 horas e as alunas têm a oportunidade de conhecer o simulador em uma visita à mina. Ao final do curso, as estudantes iniciam com a autoescola parceira o processo de troca da CNH. Programas, como o de qualificação de operadoras de equipamentos móveis, são uma grande oportunidade para que moradoras das comunidades próximas a Paracatu possam se qualificar e garantir uma nova fonte de renda, de forma que elas desenvolvam suas carreiras e conquistem mais espaço, inclusive em posições de liderança.

RESULTADO

A ação foi tão impactante que já estamos na 4ª turma de qualificação. Cada nova turma qualifica 30 novas operadoras.

INVESTIMENTO

R\$ 140.000,00 (por turma)

KINROSS

PROGRAMA DE
QUALIFICAÇÃO
OPERADORAS DE
EQUIPAMENTOS
MÓVEIS



Aula final – 1ª. Turma 2023



Formatura – 1ª. Turma 2023

KINROSS

APRENDIZAGEM INDUSTRIAL EM PROCESSOS DE PRODUÇÃO

CONTEXTO

A Kinross, em atendimento à Lei do Aprendiz, realiza anualmente turmas de aprendizagem em negócios, em parceria com o SESI/SENAI.

FASE DO PROJETO

Concluído

DESENVOLVIMENTO

Identificamos uma grande oportunidade de ter uma turma exclusivamente feminina em Processos de Produção Industrial (que abrange conceitos de manutenção, tratamento de minérios, mina) para preparar mulheres para as oportunidades que surgem na Kinross. O programa tem uma carga horária de aproximadamente 700 horas e acontece nas instalações do SESI/SENAI. As aprendizes recebem uma bolsa de estudos e todos os benefícios

da Kinross. Durante a aprendizagem, a Kinross disponibiliza visita para conhecer a mina e leva profissionais para palestrarem sobre as disciplinas do curso.

RESULTADO

Ao final da qualificação, as aprendizes automaticamente passam a integrar nosso banco de talentos e são inseridas nas oportunidades que surgem na Kinross. Esta turma feminina já ocorre há três anos e também já faz parte do plano estratégico de pessoas e do programa de Diversidade, Equidade e Inclusão da Kinross.

INVESTIMENTO

R\$ 900.000,00



Aula inicial – Turma 2022

APRENDIZAGEM INDUSTRIAL PCD



Turma PCD Físicos – 2024

CONTEXTO

Na Kinross, há o compromisso de adotar e promover a diversidade, a equidade e a inclusão no local de trabalho e com os parceiros. Portanto, para capacitar e preparar jovens em situação de vulnerabilidade social para o mercado de trabalho, em atendimento à Lei do Aprendiz, a Kinross realiza anualmente, no Programa de Aprendizagem Industrial, turmas de aprendizagem em negócios. O programa é desenvolvido em parceria com o SESI/SENAI.

FASE DO PROJETO

Concluído

DESENVOLVIMENTO

Identificou-se uma grande oportunidade de ter turmas para pessoas com deficiências para prepará-los para as oportunidades que surgem na Kinross. O programa tem carga horária de aproximadamente 700 horas e acontece nas instalações do SESI/SENAI. A instituição disponibiliza professores em libras e recursos tecnológicos para deficientes visuais, bem como estrutura para atendimento às diversas deficiências físicas. Os(as) aprendizes recebem uma bolsa de estudos e todos os benefícios da Kinross. Durante a aprendizagem, a Kinross disponibiliza visita para conhecer a mina e leva

profissionais para palestrarem sobre as disciplinas do curso. Os cursos são, em sua maioria, na área de qualidade, administrativa e gestão.

RESULTADO

Atualmente ocorrem duas turmas para pessoas com deficiências, sendo uma turma para deficientes intelectuais e outra turma para deficientes físicos. Ao final da qualificação, os(as) aprendizes automaticamente passam a integrar nosso banco de talentos e são inseridos(as) nas oportunidades que surgem na Kinross. Estas turmas já fazem parte do plano estratégico de pessoas e do programa de Diversidade, Equidade e Inclusão da Kinross.

INVESTIMENTO

R\$ 1.500.000,00 (2 turmas)



Turma PCD Intelectual - 2024

KINROSS

K ENTRE NÓS MULHERES

CONTEXTO

Dentro da estratégia de DE&I, foi entendido que a empresa precisaria criar um “espaço/momento” para produzir sororidade, a fim de que as mulheres da empresa, independentemente da área de trabalho, posição, local geográfico, se conhecessem e pudessem compartilhar ideias e desafios, além de compartilhar apoio pessoal e profissional.

FASE DO PROJETO

Concluído

DESENVOLVIMENTO

Em 2023, foi realizado o 1º encontro, no mês de setembro, fora da empresa, dentro do horário de trabalho. Foram dois momentos: uma roda de conversa com a nossa Diretora de Relações Governamentais, a Vice-Presidente Jurídico e com a presidente do Women in Mining Brasil. Com o tema “Quem é a mulher na mineração e quais são os desafios”, o encontro debateu sobre como evidenciar a importância da presença feminina no setor mineral. Uma das questões levantadas no debate foi por que as mulheres ainda são minoria no setor da mineração? É pelo fato de a mineração ser um ambiente masculino ou por elas não terem interesse pelas profissões relacionadas ao setor?

O segundo momento foi a palestra “Juntas somos mais fortes”. O objetivo foi sensibilizar as mulheres da Kinross para se conhecerem e se apoiarem na construção da realidade desejada.

Os principais temas abordados foram: o mito da mulher multitarefa; saúde mental feminina; sororidade prática com a consultoria parceira em Diversidade, Equidade e Inclusão (Diversifica).

RESULTADO

200 mulheres de Paracatu, Belo Horizonte e Caçu participaram do evento. Foi um momento inesquecível e emocionante, que entrou para o calendário oficial de eventos da Kinross. Em 2024 realizamos um novo evento desta vez para 300 mulheres.

INVESTIMENTO

R\$ 200.000,00

KINROSS

K ENTRE NÓS MULHERES



K Entre Nós Mulheres

KINROSS

MENTORIA DE GÊNERO

CONTEXTO

Logo após processo seletivo (afirmativo), a empresa dobrou o número de mulheres na área de operação de mina e entendeu que deveria ouvir as operadoras para compreender o dia a dia delas, suas percepções e dificuldades. Também foi realizada uma escuta ativa da liderança para entender como apoiá-las para se tornarem líderes inclusivos.

FASE DO PROJETO

Concluído

DESENVOLVIMENTO

Foi contratada consultoria parceira em diversidade, equidade e inclusão (Diversifica). O trabalho ocorreu em duas etapas. A primeira contou com o momento para ouvir as operadoras e a primeira sessão de ouvidoria/mentoria com os líderes. Já na segunda etapa, os líderes tiveram alguns exercícios para reflexão e a segunda sessão de ouvidoria/mentoria.

RESULTADO

O RH recebeu um relatório contendo informações importantes sobre os seguintes tópicos: cultura organizacional e condições de trabalho; interação com a equipe; assédio; liderança e crescimento profissional, bem como onde a percepção das operadoras/liderança convergiam ou conflitavam; matriz de priorização dos problemas e sugestões de ações nas mina com base nos resultados. Este trabalho foi apresentado ao comitê gestor de DE&I e à liderança da mina. Com as informações levantadas no relatório, será construído um plano de ação para tratativas.

INVESTIMENTO

R\$ 80.000,00



CASES

- **Programa Aceleração de Mulheres**
- **D&I: um compromisso de liderança**
- **Novos Talentos: programa de estágio com vagas afirmativas para mulheres e pessoas negras**



PROGRAMA DE ACELERAÇÃO DE MULHERES

CONTEXTO

Em 2019, a Mosaic tornou-se signatária do Pacto Global, da Organização das Nações Unidas (ONU), comprometendo-se a alcançar 30% de mulheres em posições de liderança até 2025. Além disso, a companhia tem como uma de suas metas globais de diversidade e inclusão um crescimento de 30% de diversidade em sua liderança. Para aproximar-se desses compromissos, a empresa estabeleceu este tema como uma das prioridades em sua estratégia de negócios. Foi realizada, no Brasil, em 2021, um dos países onde mantém operações, uma pesquisa com suas funcionárias, a fim de compreender, de forma mais profunda, os contextos nos quais as mulheres da empresa estão inseridas (ambiente de trabalho, remuneração e benefícios; equilíbrio entre trabalho e bem-estar).

O levantamento, fase do projeto concluída, teve a participação de 432 funcionárias das áreas administrativa, comercial e de operações. A pesquisa indicou como principal resultado o grande desafio desse grupo em equilibrar a vida pessoal e profissional, conciliando ainda a busca por desenvolvimento em suas carreiras. Com isso, a empresa avaliou a importância de promover iniciativas que oferecessem esse momento para desenvolvimento dentro da jornada de trabalho das funcionárias, acelerando ainda o pipeline de uma liderança mais diversa dentro da companhia.

FASE DO PROJETO

Concluído

DESENVOLVIMENTO

o Programa de Aceleração de Mulheres conta com a parceria do Instituto Geração Soul. Trata-se de uma iniciativa de capacitação que contempla três pilares principais: autoliderança; influência; delegação e inspiração. São 54 horas de treinamento que incluem ainda assessments para mensurar a evolução das participantes em seus comportamentos, bem como a aplicação da avaliação DISC, uma metodologia comportamental para dominância, influência, estabilidade e comunicação.

Para incentivar o comprometimento com a capacitação, todas as funcionárias têm a oportunidade de solicitar sessões individuais de mentoria com as instrutoras do Instituto. Após a conclusão das aulas, as funcionárias passam a integrar uma rede de ex-alunas, cujo objetivo é a oferta de apoio contínuo ao desenvolvimento de cada uma delas por meio de novos conteúdos, assim como fortalecimento de networking. Além disso, também é disponibilizada a oportunidade de participação em um clube do livro, fórum em que são feitas trocas de conhecimentos e vivências a partir de uma experiência comum de leitura voltada à temática do curso.



PROGRAMA DE ACELERAÇÃO DE MULHERES

RESULTADOS

De forma tangível, a Capacitação de Liderança para Mulheres já formou 87 funcionárias ao longo de três turmas, promovidas entre 2022 e 2024. A taxa de retenção entre as participantes é 98%, e 21% delas foram promovidas após a conclusão do curso e 7% fizeram movimentações laterais. Além desses indicadores, também é válido destacar resultados intangíveis, mas que são igualmente importantes para validação do sucesso dessa iniciativa. Após a participação no treinamento, constatou-se a evolução das funcionárias em comportamentos e competências relevantes para seu desenvolvimento profissional, tais como: gestão de tempo e produtividade, gestão de conflitos, assertividade e comunicação.

Adicionalmente, cabe destacar o engajamento das alunas, da forma orgânica, para compartilhar a experiência do curso em seus perfis pessoais nas redes sociais com publicações e depoimentos em que reconhecem os benefícios e ganhos por fazerem parte do programa, reforçando o valor que veem na iniciativa não somente para suas carreiras, mas também para as suas vidas. Por fim, a ação ainda colabora para o fortalecimento da marca empregadora Mosaic, tornando-a mais atraente para possíveis novas candidatas e reforçando a atuação e compromisso da companhia em sustentabilidade com foco para diversidade e inclusão.

INVESTIMENTO

R\$ 130.000,00 por ano, que compreendem o programa, assim como a comunidade de ex-alunas.



PROGRAMA DE ACELERAÇÃO DE MULHERES



Programa de Aceleração para Liderança Feminina é conduzido pelo Instituto Soul e tem como objetivo ampliar a presença de mulheres em posições estratégicas na Mosaic, fortalecer a rede de apoio entre as colaboradoras, demonstrando a importância da atuação da Rede de Mulheres. Assim como, promover reflexão coletiva e espaço de troca e aprendizado mútuo.



PROGRAMA DE ACELERAÇÃO DE MULHERES



Edição Recruta da Diversidade



NOVOS TALENTOS: PROGRAMA DE ESTÁGIO COM ESTRATÉGIA AFIRMATIVA

CONTEXTO

Implementado pela Mosaic em 2019, o programa de estágio de nível superior Novos Talentos teve sua estratégia revisada em 2021, passando a ser voltado a mulheres e pessoas negras, com o objetivo de contribuir com o aumento da diversidade e inclusão na companhia. No segundo semestre de 2024, a iniciativa chegou a sua sexta edição, sendo considerada estratégica também para o atingimento de metas globais de D&I na empresa, especialmente, para as que tratam de mulheres representando 30% da força de trabalho da organização e de um crescimento de 30% em grupos sub-representados no quadro de funcionários. Além disso, o programa é de grande relevância para a formação do pipeline de talentos diversos da Mosaic.

FASE DO PROJETO

Em desenvolvimento, programa de realização contínua.

DESENVOLVIMENTO

Com um histórico de edições bianuais, o programa Novos Talentos é a porta de entrada de estudantes de ensino superior na Mosaic. A cada ciclo, novas vagas são abertas em diferentes localidades onde a empresa mantém operações no Brasil, para alunos de diferentes

curso, nas áreas administrativa, comercial e operacional.

O programa tem a consultoria Across como parceiro técnico para o processo seletivo, que conta com testes, inclusive com recursos de gamificação, dinâmicas e entrevistas. Todo o processo é realizado de forma virtual e humanizada. Cabe ressaltar que, ademais da área de formação e da data de conclusão de curso, o programa não estabelece pré-requisitos, a fim de incentivar a adesão dos estudantes.

Por meio do programa, os alunos selecionados têm a oportunidade de vivenciar, de forma prática, aquilo que estão aprendendo em sala de aula, podendo desenvolver as suas habilidades técnicas e comportamentais por meio da imersão no dia a dia de trabalho. O programa oferece ainda trilha de desenvolvimento, ações com consultorias externas e mentorias com funcionários de diferentes áreas, utilizando ferramentas de treinamento e desenvolvimento.

Um aspecto importante do Novos Talentos é a gestão feita por um profissional da empresa com atuação dedicada ao programa, o que possibilita o acompanhamento próximo, assim como a interação com os estagiários e seus gestores. Essa decisão é estratégica



NOVOS TALENTOS: PROGRAMA DE ESTÁGIO COM ESTRATÉGIA AFIRMATIVA

DESENVOLVIMENTO

para engajamento e suporte às lideranças, feedback dos estudantes e mapeamento de oportunidades.

É válido mencionar ainda que o processo seletivo para ingresso no programa oferece aos candidatos devolutiva sobre sua participação nas etapas, como forma de contribuir com o desenvolvimento de suas carreiras.

Além de divulgações em seus canais de comunicação externa, como site e redes sociais, a Mosaic também desenvolve ações para ampliar o conhecimento sobre o Novos Talentos e incentivar a inscrição de estudantes. Em 2023, por exemplo, a empresa participou de três eventos realizados em universidades com foco em atração e retenção de mulheres e pessoas negras e de um evento voltado à inclusão de profissionais negros na área de tecnologia.

RESULTADOS

Desde que foi adotada a estratégia afirmativa, o programa Novos Talentos já selecionou 231 estagiários, aumentando em cerca de 15% a contratação de mulheres por meio da iniciativa e 6% de pessoas pretas e pardas. Adicionalmente, tem contribuído com a formação do pipeline de

talentos diversos, com a efetivação de profissionais em posições nas áreas administrativa, comercial e de operações em praticamente todas as localidades nos mais de dez estados onde a Mosaic mantém operações no país.

INVESTIMENTO

Para a contratação de consultoria técnica para a realização de duas edições anuais, a Mosaic investe cerca de R\$ 150 mil.

A empresa utiliza as ferramentas de treinamento já adotadas internamente, possibilitando que os estudantes tenham acesso aos mesmos recursos de capacitação disponibilizados aos demais profissionais, além de possibilitar o aprendizado por meio de mentorias com funcionários de outros times, promovendo não somente a troca de conhecimentos, mas também valorizando outros talentos de seu quadro.



NOVOS TALENTOS: PROGRAMA DE ESTÁGIO COM ESTRATÉGIA AFIRMATIVA

O Novos Talentos possui estratégia afirmativa para mulheres e pessoas negras. Trata-se de uma iniciativa que contribui com o aumento da diversidade interna na companhia, impulsionando nossa atuação em diversidade, inclusão e em sustentabilidade.

Mosaic PROGRAMA
NOVOS TALENTOS
ESTÁGIO
2024 | 2º SEMESTRE

Diversidade para a transformação

Um programa para pessoas negras e mulheres

mosaic.across.jobs

DOUGLAS RAMALHO
ESTAGIÁRIO DE ATENDIMENTO AO CLIENTE

The banner features a dark teal background with a subtle pattern of light blue and white dots. On the left, there is a portrait of Douglas Ramalho, a young Black man with a goatee, wearing a dark blue polo shirt. The text is arranged in a clean, modern layout, with the Mosaic logo at the top left and the program title in large, bold letters. A white button with the website URL is positioned in the lower right, and the name and title of the intern are at the bottom.



D&I, UM COMPROMISSO DE LIDERANÇA

CONTEXTO

Em 2022, a Mosaic anunciou metas globais de diversidade e inclusão, dando um passo importante em sua jornada de D&I. Por meio dos compromissos, assumidos publicamente, a companhia objetiva ter, até 2030:

Mulheres representando 30% da força de trabalho;
Um crescimento de 30% em grupos sub-representados na força de trabalho;

Um crescimento de 30% na diversidade da liderança;

30% de doações comunitárias focadas em D&I.

Para garantir o atingimento das metas globais, a empresa realiza, além de diferentes ações, o acompanhamento de seus objetivos ano a ano, conforme os resultados que tem alcançado. A jornada de diversidade e inclusão envolve todos os níveis organizacionais, tendo como base a liderança sênior, que possui alto engajamento ao liderar pelo exemplo.

FASE DO PROJETO

Em desenvolvimento

DESENVOLVIMENTO

Em 2023, a Mosaic avançou mais um passo em sua jornada de D&I ao atribuir o atingimento de suas metas anuais de sustentabilidade, assunto sob o qual conduz sua atuação em diversidade e inclusão, às metas de desempenho e à entrega de resultados por parte de seus executivos. O movimento é bastante estratégico uma vez que os targets de cada ciclo estão relacionados às metas globais da companhia, impulsionando o tema como um todo.

Já em 2023, as metas relacionadas à diversidade e inclusão tiveram importante peso na meta de sustentabilidade dos líderes, assumindo um protagonismo ainda maior em 2024. E essa é uma das razões pelas quais a companhia tem implementado, desde o último ano, uma série de iniciativas que contam com o envolvimento de sua alta liderança, tais como a criação de um Conselho Global de Diversidade e Inclusão, encabeçado por diretores sêniores que asseguram, entre outros, o respeito à cultura de cada localidade em que a empresa atua.

Ainda para garantir um ambiente de trabalho inclusivo, em que as pessoas sintam-se acolhidas e seguras para serem como são, a companhia implementou, também em 2023, as Redes de Inclusão de Funcionários (EINs) para Gerações, Habilidades Diversas, Mulheres, Orgulho, Raças e Etnias e Veteranos. Esses fóruns reúnem



D&I, UM COMPROMISSO DE LIDERANÇA

DESENVOLVIMENTO

funcionários identitários ou aliados a esses grupos, sendo representados por líderes globais, que ajudam a dar mais voz às necessidades e oportunidades de cada Rede nas decisões estratégicas para diversidade e inclusão.

RESULTADOS

Em 2024, o índice de atingimento das metas de diversidade e inclusão está em 80%, aproximando a Mosaic dos indicadores almejados globalmente para 2030. Uma frente de atuação importante é o aumento de mulheres na força de trabalho, um tema desafiador na indústria mineradora e para o qual a empresa tem empenhado esforços.

No conjunto de iniciativas desenvolvidas, a vinculação das metas dos executivos às metas da companhia tem sido avaliada de forma positiva para alavancar os resultados, reforçando a relevância de contar com lideranças engajadas para mobilização do negócio como um todo.

INVESTIMENTO

A Mosaic está experimentando uma transformação além dos números e voltada para a mudança cultural em todos os níveis da organização.

O estabelecimento das metas tornou o compromisso com a diversidade e a inclusão uma prática diária que envolve todos os funcionários, e as lideranças têm um papel importante para impulsionar essa jornada. Portanto, o investimento vai além das metas dos executivos, contemplando ações que posicionem a empresa nas condições desejadas até 2030 por meio da criação de um ambiente de trabalho mais equitativo, diverso e inclusivo.



D&I, UM COMPROMISSO DE LIDERANÇA



Edição do Recruta da Diversidade, que tem como objetivo a captação de currículos para o banco de talentos da empresa. O evento foi realizado em Sergipe, onde está localizado o nosso Complexo de Taquari-Vassouras, com o intuito de aumentar a participação feminina no nosso quadro de funcionários.



Festival de Diversidade, realizado pela Diversa Cultural

CASES

- **Programa Trainee Operadoras de Mina**
- **Programa de Estágio Mulheres na Mineração**
- **Programa Papo entre Homens**
- **Programa Mulheres na Liderança**
- **Programa Supervisoras**
- **Programa Minerando o Futuro**



PROGRAMA TRAINEE OPERADORAS DE MINA

CONTEXTO

Motivados pelo compromisso com a diversidade, equidade e inclusão, e necessidade de fazer uma mineração diferente, a Samarco desenvolveu o programa Trainee Operadoras de Equipamentos de Mineração no ano de 2023 - 2024. A iniciativa tinha como objetivo aumentar a participação feminina na área operacional, promovendo o desenvolvimento local e a sustentabilidade do negócio.

Implementado na unidade industrial de Germano, em Mariana (MG), o programa selecionou e desenvolveu tecnicamente 25 mulheres das comunidades vizinhas, proporcionando-lhes a oportunidade de atuar como operadoras de equipamentos móveis, na área da mina. Essa iniciativa impulsionou a utilização da frota de caminhões e contribuiu para a redução da fadiga operacional, otimizando os recursos e diminuindo os riscos.

De setembro a dezembro, as operadoras trainees foram capacitadas em conteúdos técnicos e comportamentais, que contou com apoio de consultorias especializadas nos temas e instrutores internos, tais como: Autoconhecimento e Inteligência Emocional, Cultura Samarco, Relacionamento e Comunicação Eficaz, Saúde Mental, Segurança Psicológica e Assédio, Diversidade, Saúde e Segurança, e diversos temas técnicos, como mineração básica, planejamento

de Mina, Operação Samarco, Operação Mina, dentre outros. A partir de dezembro, foram para as áreas, já em regime de turno, para treinamento prático in loco. Vale ressaltar que as lideranças e equipe, em sua maioria formada por homens, foram envolvidas e preparadas para receberem as mulheres na área.

RESULTADO

Em um ano, o percentual de mulheres na Gerência de Mineração subiu de 6% para 22%, sendo o Programa Trainee Operadoras de Equipamentos de Mina responsável por 60% do aumento, além do aumento de 7,53% na utilização da frota de caminhões, reduzindo a necessidade de novos equipamentos.

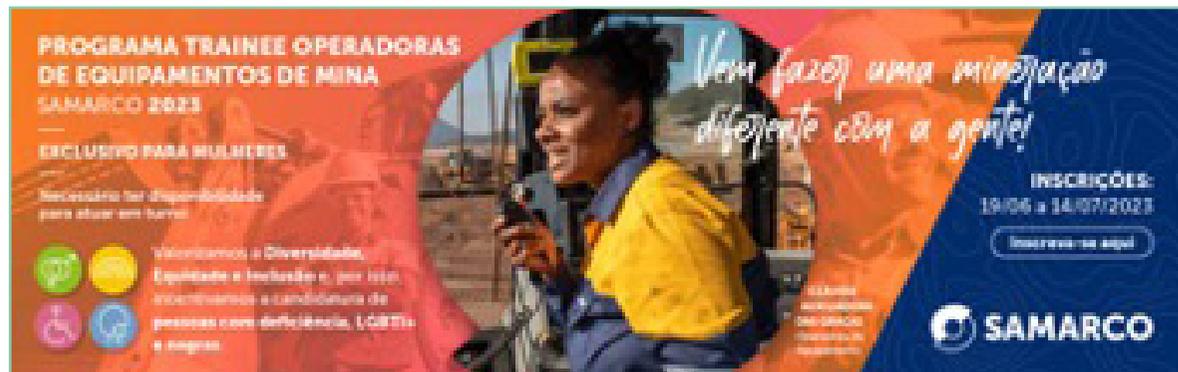
Inicialmente, estava previsto um ciclo de capacitação com duração entre 12 a 18 meses, mas em apenas 6 meses todas as 25 mulheres que participaram do programa estavam aptas a operar os equipamentos de forma autônoma. O programa contou com mais de 3700 horas de treinamentos teóricos e práticos.

INVESTIMENTO

R\$ 50.000,00



PROGRAMA TRAINEE OPERADORAS DE MINA



Banner divulgação do Programa



Operadoras Trainee – encerramento do Programa



Operadoras trainee e equipamento de mineração

PROGRAMA DE ESTÁGIO MULHERES NA MINERAÇÃO

CONTEXTO

Alinhada ao compromisso de termos uma Samarco cada vez mais diversa, equânime e inclusiva, e com necessidade de prepararmos nossa força de trabalho para oportunidades futuras na organização, especialmente em virtude da expansão da nossa capacidade produtiva (Momento 2), foi realizado em 2023 o Programa Estágio Mulheres na Mineração, o primeiro programa de estágio afirmativo da empresa, conduzido pela Gerência de Atração e Desenvolvimento, em parceria com o Programa de Diversidade, Equidade e Inclusão.

OBJETIVO

Ampliar a representatividade e o efetivo de mulheres que estejam em formação técnica ou superior nas diversas áreas da companhia, preparando-as para oportunidades futuras, inclusive em posições de liderança.

FASE DO PROJETO

Concluído

DESENVOLVIMENTO

Foram 70 vagas exclusivas para mulheres, de nível técnico e superior em diversas áreas da empresa, e nas três unidades: Germano, Ubu e Belo Horizonte. As mulheres selecionadas iniciaram na empresa em janeiro de 2023 e contaram com um robusto programa de desenvolvimento, com duração de até 2 anos. Três eixos foram contemplados:

- 1) Eixo Aplicar – conhecimento do negócio, ferramentas, domínio técnico (hard skills) e projeto aplicativo;
- 2) Eixo Desenvolver – autoconhecimento, cultura e competências (soft skills);
- 3) Eixo Transversal – diversidade, equidade e inclusão, check de percurso e avaliação de desempenho.

Alguns temas abordados: inteligência emocional, comunicação não violenta, protagonismo e carreira, empoderamento feminino e fenômeno da impostora, cultura, gestão de projetos, Excel e Power BI, storytelling. A jornada contou com workshops virtuais e uma trilha online.

Vale ressaltar que tutores e gestores também foram capacitados e preparados para receberem as mulheres nas áreas.



PROGRAMA DE ESTÁGIO MULHERES NA MINERAÇÃO

RESULTADO

Com a ação, o percentual de estagiárias mulheres cresceu de forma significativa, e a empresa passou a ter, em seu quadro, 75% de mulheres estagiárias. Acreditamos que, alimentando a base, aumentamos as chances do preenchimento de oportunidades futuras, contribuindo com um maior número de mulheres na organização.

Constata-se que em torno de 40% das pessoas que passaram pelos nossos Programas de Porta de entrada (Estágio ou Aprendiz) foram contratadas na Samarco e/ou empresas terceiras e, desses, mais de 50% são mulheres.

INVESTIMENTO

R\$ 60.000,00



Banner divulgação do Programa

PROGRAMA PAPO ENTRE HOMENS

CONTEXTO

A iniciativa integra o Programa de Desenvolvimento da Liderança, em parceria com o Programa de Diversidade, Equidade & Inclusão (DE&I). Com o aumento de ações afirmativas (gênero) e consequentemente das contratações de mulheres nas unidades (trainees, aprendizes e estagiárias), constata-se a necessidade de preparar e incluir os homens nessa temática, para que atuem como facilitadores e alavancadores do processo.

Foi desenvolvido, então, o Programa Papo entre Homens, que contempla conversas exclusivas com homens líderes para discutir as ações e impactos das relações de gênero no meio corporativo.

FASE DO PROJETO

Concluído (nova turma prevista para próximo ano)

DESENVOLVIMENTO

A primeira edição do programa foi lançada em agosto de 2023 (duração de dois meses), priorizando Supervisores, cargo que detém a responsabilidade de liderar grandes equipes nas áreas operacionais. O programa busca engajar os homens líderes da Samarco, para que contribuam com a equidade de gênero, caminhando para a transformação cultural

de um ambiente sem assédio e com respeito as pessoas, transcendendo de forma lateral (pares) e vertical (equipes).

Antes do início, foram traçados fatores de sucesso do programa: definição propósito (questão-incomodo), objetivos, resultados esperados e estratégia de engajamento.

Na primeira edição participaram aproximadamente 40 Supervisores. No período de maio a junho de 2024, a segunda edição foi realizada com 25 coordenadores de áreas administrativas e operacionais Samarco.

O programa conta com quatro encontros síncronos (um encontro presencial seguido de três agendas online) com manutenções assíncronas através de comunidade exclusiva para o grupo.

Principais questões-problema abordadas: como perceber mais rapidamente os machismos e demais violências que acontecem, fora e dentro da Samarco e como romper com o “silêncio dos homens” sobre questões de gênero no ambiente de trabalho.

Os encontros e atividades foram conduzidos com o apoio de consultoria especializada, que tem como propósito mobilizar homens pela equidade de gênero por meio do debate de masculinidades. Total de horas por participante: 8 horas em 2 meses



PROGRAMA PAPO ENTRE HOMENS

RESULTADO

Foram registrados: DDSS da liderança com as mulheres, reuniões de equipe para replicar os aprendizados, reuniões exclusivas com as mulheres da equipe e reflexões do papel do líder para apoiar no desenvolvimento da carreira das mulheres e de influenciar em um ambiente sem assédio. Contatou-se, portanto, que o programa traz ações concretas de mudanças no dia a dia, contribuindo com um ambiente ainda mais inclusivo.

INVESTIMENTO

R\$ 170.000,00 (dois ciclos)



Encontros virtuais do Programa

PROGRAMA MULHERES NA LIDERANÇA

CONTEXTO

A partir dos compromissos firmados com o IBRAM e Women in Mining Brasil objetivando o aumento de mulheres em posição de liderança, foram estabelecidas premissas em concordância com o Programa de Liderança, Diversidade, Direitos Humanos e Cultura Organizacional.

FASE DO PROJETO

Em desenvolvimento

DESENVOLVIMENTO

O programa Mulheres na Liderança foi lançado em agosto de 2023, com o objetivo de promover a ascensão e a equidade de gênero; Reforçar o protagonismo, aprimorando competências e habilidades; Fortalecer a liderança de gênero; e Valorizar, reconhecer as mulheres líderes da Samarco. O programa é composto por encontros em grupo (online), realização de assessments e exercícios de autoconhecimento, leitura de livros, mentoria individual de carreira e mentorias individuais para gerentes gerais e diretoria de como liderar na diversidade. Principais temas abordados nos encontros em grupo: Empoderamento, Fortalecimento e a comunicação assertiva, Vieses Inconscientes, Inteligência Emocional, Conhecendo talentos e Valores e crenças.

PÚBLICO-ALVO

Mulheres líderes Samarco, ocupantes dos cargos de Supervisão, Coordenação, Gerente, Gerente Geral e Diretoria

O primeiro ciclo teve a participação de 22 mulheres, e a partir de novas entradas, o projeto foi ampliado para mais de 40 mulheres, também em posição de liderança. Total de horas por participante: 24 horas em 10 meses e mais de 20 sessões de mentoria de carreira agendadas (1 hora cada).

RESULTADO

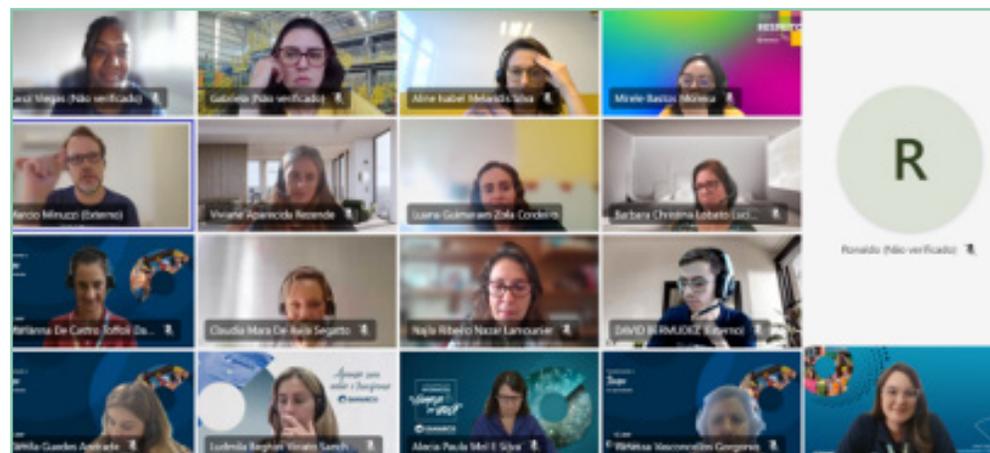
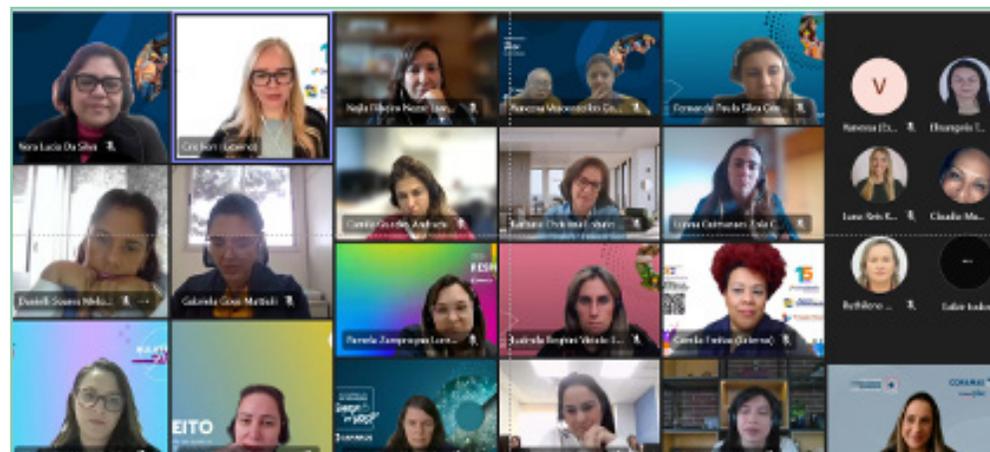
Criação de canal de relacionamento e compartilhamento de vivências e preocupações estreitando a relação de diferentes áreas e níveis hierárquicos (uma aprende com a outra), fortalecimento do grupo como liderança “feminina”, consciência para o fenômeno da impostora e como trabalhar as vulnerabilidades em ambientes masculinos, mentoria externa aprimorando pontos de desenvolvimento.

INVESTIMENTO

R\$ 80.700,00



PROGRAMA MULHERES NA LIDERANÇA



Encontros virtuais do Programa

PROGRAMA SUPERVISORAS

CONTEXTO

A partir dos compromissos firmados com o IBRAM e Women in Mining Brasil objetivando o aumento de mulheres em posição de liderança, foram estabelecidas premissas em concordância com o Programa de Liderança, Diversidade, Direitos Humanos e Cultura Organizacional. O Programa surgiu com o objetivo de capacitar 16 novas Supervisoras (11 Germano e 05 Ubu), com experiências técnicas e que estavam ocupando pela primeira vez uma posição de liderança.

FASE DO PROJETO

Concluído

DESENVOLVIMENTO

O Programa Supervisoras Trainee foi lançado em fevereiro de 2024, com uma jornada de desenvolvimento com quatro frentes: 1. Processos de Gestão de Pessoas, 2. Softskill de liderança e 3. Softskill para as Mulheres em Posição de Liderança e 4. Hard Skills sobre temas importantes do negócio e obrigatórios de segurança.

Formatos/ferramentas utilizados na jornada de desenvolvimento: Assessment com devolutiva individual após o processo de seleção buscando aprofundar no autoconhecimento e para tratativa/direcionamento dos conteúdos da jornada;

Encontros síncronos e assíncronos para conexão e compartilhamento das ferramentas de Gestão de Pessoas, Cultura, Processos da Liderança Samarco, Diversidade; Leituras de livros; e Aprofundamento no negócio com treinamentos técnicos e normativos em sala e visita a campo.

RESULTADO

Foram mais de 70 temas abordados, contabilizando mais de 500 horas de treinamentos, distribuídos nos meses de fevereiro a maio de 2024. Para as ações, contamos com mais de 7 consultorias/instituições parceiras, além de temas conduzidos internamente por especialistas Samarco. Resultados qualitativos serão mensurados via pesquisa com a liderança e resultado do próximo ciclo de avaliação de performance 2024/25.

Vale destacar ainda que como resultado percebe-se a criação de um canal de relacionamento e compartilhamento de vivências, estreitando a relação entre as Supervisoras de diferentes processos e unidades, consciência para o fenômeno da impostora e como trabalhar as vulnerabilidades em ambientes masculinos.

INVESTIMENTO

R\$ 78.600,00



PROGRAMA SUPERVISORAS



Treinamento presencial
& Visita ao processo produtivo - Germano

PROGRAMA MINERANDO O FUTURO

CONTEXTO

A partir dos compromissos firmados com o IBRAM e Women in Mining Brasil objetivando o aumento e representatividade de grupos minorizados, foram estabelecidas premissas em concordância com o Programa de Diversidade, Direitos Humanos e Cultura Organizacional. O Programa surgiu em 2021/2022, reformulado em 2023, promovendo o desenvolvimento de 69 empregados e empregadas Samarco. Esta edição priorizou grupos minorizados e as interseccionalidades (59% Gênero-Mulheres, 36% Raça-Pretas, 6% LGBTI+ e 13% Pessoa com Deficiência).

FASE DO PROJETO

Em desenvolvimento

DESENVOLVIMENTO

O Programa busca ampliar as habilidades comportamentais, soft skills, dos(as) participantes, potencializando a performance no cargo atual e/ou futuro.

Como público-alvo, foram estabelecidos dois grupos de cargos: Superior Técnico, composto por analistas, engenheiros(as), especialistas, advogados(as), entre outras funções que exijam curso superior e Técnico Operacional, composto

por Assistentes, operadores, soldadores, laboratoristas, técnicos, entre outras funções que exijam curso médio a técnico.

Os formatos/ferramentas utilizados na jornada de desenvolvimento, contam com: encontros virtuais em grupo; conteúdos da plataforma e-learning, assessment com devolutivas em grupo e/ou individuais; leituras de artigos e/ou livros; mentorias individuais de carreira e estimulação/elaboração de projetos de melhoria contínua.

Até o momento, foram realizados mais de 100 assessments, mais de 30 devolutivas individuais, mais de 40 sessões de mentoria carreira, e mais de 30 horas de desenvolvimento.

RESULTADO

Será mensurado via pesquisa com a liderança e resultado do próximo ciclo de avaliação de performance 2024/25.

INVESTIMENTO

R\$ 330.000,00



PROGRAMA MINERANDO O FUTURO



Encontros virtuais do Programa



CASES

- **Programa de Aceleração de Carreira para Mulheres Negras**
- **Programa Potencializando Talentos: Mulheres, Negros e PcD**
- **REAGIR: Combate ao Assédio Sexual e à Violência contra Mulher**
- **Letramento e Conscientização como Base para Transformação**
- **Circuitos de Letramento Antirracista**



PROGRAMA DE ACELERAÇÃO DE CARREIRA PARA MULHERES NEGRAS

CONTEXTO

Alinhado ao seu propósito de existir para melhorar a vida e transformar o futuro juntos, a Vale lançou, em 2022, o Programa de Aceleração de Carreira para Mulheres Negras que, em 2023, teve a sua segunda edição. A iniciativa reforça o compromisso da empresa em contribuir para uma sociedade mais justa e com equidade de oportunidades, fortalecendo o desenvolvimento e aceleração de carreira de mulheres negras da sociedade, buscando assim impulsionar a transformação social. Ao criar oportunidades de desenvolvimento para mulheres que não trabalham na empresa, A Vale contribui de forma concreta para a pauta de equidade racial e de gênero, engajando ativamente não só suas equipes internas, mas também toda a sua cadeia de valor.

FASE DO PROJETO

Concluído

DESENVOLVIMENTO

Em parceria com especialistas na pauta racial, o programa, com duração de cinco meses, foi oferecido de forma gratuita e trouxe em sua grande curricular, oficinas temáticas, mentoria individual, letramento racial e aulas conduzidas por mulheres líderes negras de destaque. A Vale, por meio dessas ações, buscou fortalecer as competências e habilidades dessas mulheres, preparando-as para assumirem posições mais estratégicas no mercado. Os encontros foram realizados online, no período noturno, respeitando a rotina profissional das participantes. Os pré-requisitos incluíam autoidentificação como mulher (cis / trans) preta ou parda, graduação concluída entre dezembro de 2013 e dezembro de 2019, aspirações de crescimento profissional, comprometimento com o autodesenvolvimento e que residissem, de preferência nos estados do PA, MA, MG, ES e RJ.

RESULTADO

Entre 2023 e 2024, 150 mulheres participaram do programa. Destas, 9 foram contratadas para posições na Vale.

“O programa foi um marco para mim, tanto para me resignificar como gestora, como líder, até enquanto estudante também, porque eu tinha parado de estudar há muito tempo.”

Daniele Goltara, Gestora Comercial - Vitória (ES)



PROGRAMA DE ACELERAÇÃO DE CARREIRA PARA MULHERES NEGRAS

Programa de Aceleração de Carreira para Mulheres Negras

“O programa foi um marco para mim, tanto para me ressignificar como gestora, como líder, até enquanto estudante também, porque eu tinha parado de estudar há muito tempo.”

Daniele Goltara,
Gestora Comercial - Vitória (ES)



Programa de Aceleração de Carreira para Mulheres Negras

Existimos para
melhorar a vida e
transformar o
futuro.

JUNTOS. 





PROGRAMA POTENCIALIZANDO TALENTOS: MULHERES, NEGROS E PCD

CONTEXTO

A Vale acredita que a diversidade de pessoas, de formas de pensar e de ideias é o caminho para o seu sucesso. A empresa está sempre buscando reconhecer o potencial e a capacidade de realização futura de todas as pessoas. E, para isso, criou diversas iniciativas que permitem valorizar cada vez mais a diversidade de quem faz a empresa.

Desde 2019, a companhia estabeleceu metas de representatividade, assumindo os compromissos públicos, como dobrar a representatividade de mulheres saindo de 13% em 2019 para 26% até 2025, além de aumentar a presença de profissionais negros em cargos de liderança (coordenadores e acima) para 40% até 2026.

Sendo assim, conectado à essa estratégia, a Vale desenvolveu o programa Potencializando Talentos, voltado a empregados de grupos minorizados, com foco em expandir o seu potencial e prepará-los para assumir posições de maior complexidade. Essa ação busca criar um ambiente de desenvolvimento contínuo, ainda que sem a garantia de ocuparem uma posição de liderança ao final do programa.

FASE DO PROJETO

Em andamento

DESENVOLVIMENTO

Com foco no desenvolvimento de competências estratégicas e comportamentais, o programa prepara os empregados de grupos subrepresentados (Mulheres, Negros e Pessoas com deficiência) para assumirem projetos com maior complexidade e/ou posições mais estratégicas na companhia. Ele foi estruturado para acontecer 100% online, com encontros virtuais quinzenais. A programação inclui cinco módulos distribuídos ao longo de três meses, com conteúdo de apoio em uma página exclusiva para cada turma, além de sessões individuais de coaching, oficinas síncronas e três masterclasses sobre Protagonismo, Inteligência Emocional e Marca Pessoal.

RESULTADO

: Em 2022, 100 profissionais com deficiência (PcD) concluíram o programa. No ano seguinte, foram formadas 25 mulheres e 50 PcD. Já em 2024, o impacto foi ampliado, com a participação de 100 profissionais negros, além de 75 mulheres e 45 PcDs. Iniciativas como essa, não apenas capacitam os profissionais com conhecimentos necessários para avançar em suas carreiras, mas também contribuem para quebrar barreiras sistêmicas que historicamente limitam suas oportunidades de crescimento. Ao investir no desenvolvimento desses talentos, a empresa impulsiona a inovação e a competitividade, criando um ambiente de trabalho mais justo e equitativo para todos.



PROGRAMA
POTENCIALIZANDO
TALENTOS:
MULHERES, NEGROS
E PCD

Potencializando Talentos

Mulheres, Negros e
Pessoas com Deficiência



Fotos de: Calebe Nogueira / Leo Lopes / Marcus Desimoni



REAGIR: COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E À VIOLÊNCIA CONTRA MULHER

CONTEXTO

No Brasil, 52% das mulheres já sofreram algum tipo de assédio ou microagressão no seu ambiente de trabalho e a cada 4 casos, apenas 1 é denunciado¹. E este é um cenário que afeta não só as mulheres, como em sua grande maioria, também pessoas pertencentes historicamente a grupos minorizados, como negros, LGBTQIA+, pessoas com deficiência, dentre outras.

Neste contexto, a Vale, como uma das maiores empresas do Brasil e mais proeminentes mineradoras do mundo, busca atuar em conformidade com o seu compromisso ético de repudiar e agir frente a qualquer forma de violência, intimidação e discriminação, como estabelece em seu Código de Conduta e uma das diretrizes da política de Diversidade, Equidade e Inclusão e de Direitos Humanos. Mais que isso, a empresa convida todas as pessoas da sociedade a tomarem esse problema para si, a dizerem “não” ao assédio e a REAGIREm ao serem vítimas ou ao presenciarem uma situação de assédio sexual, a denunciando.

FASE DO PROJETO

Concluído

DESENVOLVIMENTO

A mineradora reafirma seu compromisso com a criação de um ambiente de trabalho respeitoso, seguro e aberto ao diálogo, onde cada pessoa possa ser quem é, sentindo-se segura para contribuir. Sendo assim, a empresa cumpre integralmente os dispositivos legais de prevenção e combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho, garantindo que mecanismos, ferramentas e processos estruturados estejam acessíveis a todos os empregados e contratados.

Parte essencial desse compromisso é o investimento contínuo em conscientização e letramento, pois acredita que um ambiente psicologicamente seguro se constrói pela educação e pela corresponsabilidade de todos. Em linha com essa visão, a empresa promove anualmente a Parada de Combate ao Assédio Sexual e Violência Contra a Mulher, evento em que todos os empregados se mobilizam para aprender a identificar e reagir diante de situações de assédio. Em 2023, foram realizadas duas edições (abril e novembro), com 8.800 participantes.

Essa iniciativa é sustentada continuamente por um HUB virtual dedicado ao tema, onde são oferecidos conteúdos como o guia de combate ao assédio, treinamentos para homens sobre equidade de gênero e treinamentos obrigatórios de combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho.



REAGIR: COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E À VIOLÊNCIA CONTRA MULHER

DESENVOLVIMENTO

Além da prevenção, a Vale adota uma postura rigorosa no enfrentamento de casos de assédio. Em abril de 2022, lançou o Canal de Acolhimento, um espaço humanizado e seguro para escutar, acolher e orientar empregados e contratados que estejam passando por situações de assédio sexual ou discriminação. Adicional ao canal de acolhimento, também coloca à disposição dos empregados e empregadas o programa APOIAR, serviço de aconselhamento, que apoia os empregados da Vale e seus dependentes a enfrentarem situações ou assuntos delicados, com orientação especializada nas áreas psicológica, jurídica, financeira e social.

Como forma de reforçar o seu compromisso de transformar e impactar além dos muros da empresa, a Vale compartilhou com a sociedade o seu método de combate ao assédio, o REAGIR – um acrônimo que lembra todas as etapas necessárias de combate ao assédio sexual, que são: Registrar o ocorrido, Escutar a vítima, Acionar alguém ou alguma autoridade, Garantir a segurança da vítima, Intervir na situação e Redirecionar a situação, distraindo quem assedia.

O conteúdo está disponível para a sociedade no HUB Assédio Não, via link: <https://vale.com/pt/assedio-nao>.

RESULTADO

Mais de 99,4% dos empregados e empregadas da Vale participaram do treinamento REAGIR – Combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho, desde setembro de 2022, demonstrando um forte engajamento com o compromisso de combate ao assédio.

O vídeo- treinamento sobre o tema, lançado internamente, alcançou 8,9 mil visualizações, refletindo o interesse e a conscientização crescente entre o público interno. Externamente, a página sobre assédio no trabalho contendo o treinamento, disponível no site da Vale, obteve mais de 6,7 mil visualizações, ampliando o alcance da iniciativa e promovendo maior conscientização sobre o tema.



REAGIR: COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E À VIOLÊNCIA CONTRA MULHER



An advertisement for the 'REAGIR' training. It features a close-up of a woman's face on the left. The background is orange. The text reads: 'Treinamento REAGIR' in large white letters. Below it, in smaller white text: 'Em menos de 15 minutos, você vai saber como identificar situações de assédio sexual no ambiente de trabalho e como REAGIR se presenciar ou se for vítima dessa conduta criminoso.' At the bottom, a white box contains the text: 'Clique no link que enviamos abaixo para assistir ao vídeo-treinamento.'



LETRAMENTO E CONSCIENTIZAÇÃO COMO BASE PARA TRANSFORMAÇÃO

CONTEXTO

A Vale acredita que um ambiente verdadeiramente inclusivo é aquele onde todas as pessoas, independentemente de suas origens ou perspectiva, têm suas vozes e ideias respeitadas e valorizadas. Esse compromisso vai além de dar espaço a grupos historicamente minorizados; ele também demanda engajamento de todos os empregados e líderes. Reconhecendo o papel crucial dessas pessoas, a empresa os posiciona como pessoas aliadas com participação ativa na construção de um ambiente de trabalho diverso, equânime e inclusivo.

Através do aprendizado e da conscientização, a empresa busca criar um espaço onde a escuta e empatia são os pilares para o diálogo aberto e transparente, mesmo que seja sobre temas sensíveis como desigualdades sociais e discriminações. Esse esforço contínuo visa construir uma experiência inclusiva no dia a dia, onde todos se sentem seguros para compartilhar e se desenvolver.

FASE DO PROJETO

Em andamento

DESENVOLVIMENTO

Com o objetivo de tornar esse contexto uma realidade, a Vale implementou um conjunto abrangente de iniciativas voltadas à conscientização e letramento para a inclusão, disponibilizadas tanto no ambiente virtual de aprendizagem quanto em encontros online e presenciais.

A empresa dispõe de uma plataforma de aprendizagem que atua como um campus virtual de conteúdos, para aprendizagem assíncrona, permitindo que as pessoas acessem temas do seu interesse, desenvolvam novas competências e aprofundem as já existentes, fora do ambiente formal de aprendizado. Por meio dessa plataforma, foram criadas diversas trilhas de conhecimento focadas em temas de diversidade, equidade e inclusão. Com base nas premissas do lifelong learning e nas diversas formas de aprendizado, são oferecidos conteúdos em múltiplos formatos.

Já as ações síncronas incluem treinamentos essenciais, como vieses inconscientes e liderança inclusiva, além de capacitações personalizadas para áreas de negócios, como Business Partners de RH, Integridade, Relações Trabalhistas, Suprimentos, entre outras, assegurando que esses profissionais atuem de forma estratégica nas pautas de diversidade, equidade e inclusão.



LETRAMENTO E CONSCIENTIZAÇÃO COMO BASE PARA TRANSFORMAÇÃO

DESENVOLVIMENTO

Em linha com a sua ambição de aumentar a representatividade de mulheres e negros, principalmente em posições de liderança (coordenadores e acima), a empresa também oferece turmas dedicadas a temas como combate à síndrome da impostora, além de ciclos de palestras como “Mulheres e Carreira”, abordando desafios únicos enfrentados por mulheres em suas trajetórias profissionais, além de programas focados em acelerar a carreira dos profissionais de grupos minorizados (Programa Potencializando Talentos). Da mesma forma, para aprofundar o entendimento sobre questões raciais e avançar na representatividade de negros, foram realizadas ações de letramento racial para empregados, líderes e equipes técnicas.

Como forma de celebrar a diversidade, a empresa também realiza ações simbólicas de celebração, como o Dia Internacional das Mulheres, o Dia do Orgulho LGBTQI+, o Dia Nacional das Pessoas com Deficiência e o Dia da Consciência Negra, reforçando o compromisso de valorizar cada identidade.

Para sustentar todas essas ações, sete guias essenciais estão disponíveis para os empregados: Antirracismo, Orgulho e Respeito LGBTQI+, Inclusão de Talentos com Deficiência, Cartilha contra o Assédio, DEI para Líderes,

Respeito à Pessoa Trans no Ambiente de Trabalho e o Guia de Recrutamento Inclusivo. Esses materiais servem como um norte para as equipes, assegurando que as práticas de DEI estejam incorporadas no cotidiano da empresa e alinhada a visão estratégica da empresa.

RESULTADO

Mais de 60.000 pessoas impactadas diretamente em letramentos e eventos e só em 2023.

LETRAMENTO E CONSCIENTIZAÇÃO COMO BASE PARA TRANSFORMAÇÃO



Imagem destacando o tema “Letramento e Conscientização: A Base para Transformação Inclusiva” sobre um fundo de montanhas e céu ao amanhecer. Na parte inferior, há uma sequência de cartilhas coloridas, cada uma tratando de temas relacionados à inclusão e diversidade. A primeira cartilha apresenta dicas de como incluir pessoas com deficiência, ilustrada por figuras usando cadeira de rodas e muletas. A segunda tem uma capa com formas geométricas e aborda boas práticas. A terceira fala sobre respeito no ambiente de trabalho, usando gráficos estilizados. A quarta é dedicada ao orgulho e respeito à comunidade LGBTI+, em um fundo com cores de arco-íris. A quinta cartilha, intitulada “Juntos Contra”, mostra diversas pessoas unidas em um fundo laranja, enquanto a sexta trata do tema antirracista, com um grupo de pessoas em um fundo verde. Abaixo de cada cartilha, há botões com a frase “Clique aqui para acessar”, incentivando a leitura e a conscientização sobre os temas abordados.



CIRCUITOS DE LETRAMENTO ANTIRRACISTA

CONTEXTO

Como parte de seu compromisso institucional de ser uma empresa antirracista, a organização atua na promoção de oportunidades iguais, valorização de talentos negros e combate ao racismo em todas as suas formas, consciente de que seu papel na sociedade vai além da mineração, estendendo esse compromisso por todo o seu território de atuação.

Reconhecendo que é necessário compreender o passado para construir um futuro mais equitativo, a Vale tem investido em Circuitos de Letramento Antirracista.

FASE DO PROJETO

Em andamento

DESENVOLVIMENTO

A iniciativa leva os empregados a conhecerem a história e cultura afro-brasileira em algumas cidades onde a empresa atua, proporcionando uma experiência imersiva que conecta história, memória e identidade. Guiados por historiadores de instituições parceiras, os percursos duram cerca de duas horas e meia e revelam monumentos e espaços

marcantes, destacando o cotidiano, a resistência e a riqueza cultural dos das pessoas vindas de África e seus descendentes.

No Maranhão, o circuito acontece pelo Centro Histórico de São Luís, Patrimônio Cultural da Humanidade, onde o Caminho Ancestral conecta participantes à história de figuras negras marcantes e a expressões culturais da região, como o Bumba-meu-boi e o Tambor de Crioula. Em Vitória, o caminho se inicia no Centro Histórico, no trajeto chamado Caminhada Vitória Negra, revisitando locais que preservam a memória da comunidade negra da cidade. Já no Rio de Janeiro, o percurso pela Pequena África inclui pontos históricos como a Praça Mauá e o Cais do Valongo, oferecendo uma perspectiva ampla sobre a influência da cultura negra na formação da sociedade brasileira.

A Vale acredita que essa experiência fortalece o compromisso coletivo com a equidade e a inclusão, resultando em um ambiente onde o respeito, a empatia e o combate ao racismo se tornam pilares centrais da cultura organizacional e espera que, após participarem dos circuitos, os empregados desenvolvam uma consciência mais profunda sobre o papel histórico e social da população negra no Brasil, levando essa compreensão para suas atitudes e práticas cotidianas. Também visando contribuir com o avanço da pauta na sociedade, por meio do patrocínio da Vale ao Instituto dos



CIRCUITOS DE LETRAMENTO ANTIRACISTA

Pretos Novos (IPN), no Rio de Janeiro, o circuito foi ampliado de forma a expandir o seu alcance na sociedade, promovendo uma compreensão mais profunda sobre a história afro-brasileira.

RESULTADO

Nos últimos dois anos, cerca de 230 empregados da organização participaram do circuito da Pequena África, no Rio de Janeiro. Os circuitos do Maranhão e Vitória estão em fase de implantação em 2024.

Imagem destacando “Circuitos de Letramento Antirracista”. No centro, uma mulher negra sorri enquanto usa capacete de segurança e óculos de proteção, com um ambiente industrial ao fundo. Sobre a imagem, em letras grandes, lê-se a frase: “Conhecer o passado, transformar o futuro”. Nas laterais, um fundo amarelo e azul complementa o design, com o logotipo da Vale no canto inferior direito. A imagem transmite uma mensagem de compromisso com a educação antirracista, conectando o aprendizado do passado à construção de um futuro mais inclusivo.





O PAPEL DOS HOMENS PELA EQUIDADE DE GÊNERO

CONTEXTO

Com o objetivo de ser uma empresa mais segura e inclusiva, sustentada pelo diálogo aberto e transparente, a Vale coloca a inclusão, a equidade e a diversidade no centro de sua estratégia reconhecendo o quanto isso fortalece seu ambiente interno de respeito, mas também reflete um compromisso de impacto social positivo. Principalmente em um setor onde a representação de mulheres globalmente ainda é baixa – de 8% a 17% – e o Brasil alcança a ponta superior desse espectro, com 17%, ainda assim abaixo da média de outros setores industriais, que giram em torno de 25%.

Ciente desse desafio, a Vale estabeleceu metas estratégicas, como a de dobrar a presença de mulheres na força de trabalho até 2025, e vem investindo em iniciativas que buscam mais do que apenas aumentar números: o objetivo é criar uma cultura inclusiva, onde o talento de cada pessoa seja valorizado sem que marcadores sociais limitem o avanço profissional. Essas metas refletem o compromisso da Vale com a equidade de gênero.

Como parte de seu compromisso com a equidade de gênero e o enfrentamento ao machismo, a Vale desenvolveu dois programas estratégicos: a trilha online **“Antimachismo - Identificando e Combatendo o Machismo”** e o curso “O Papel dos Homens pela equidade de gênero”.

FASE DO PROJETO

Em andamento

DESENVOLVIMENTO

Esses programas são complementados por materiais adicionais que abordam temas como ambiente de respeito e violência doméstica. Essas ações estão integradas à estratégia da organização, que valoriza a inclusão como pilar de inovação, sustentabilidade e eficiência. Ao promover uma cultura inclusiva e preparada para lidar com as complexidades das questões de gênero, a empresa fortalece o seu ambiente de trabalho, ampliando a inteligência coletiva, a capacidade de inovação e a segurança psicológica – fatores essenciais para prevenir riscos e consolidar uma cultura de respeito.

A trilha online Antimachismo: Identificando e Combatendo o Machismo oferece uma análise profunda sobre as origens e os impactos do machismo estrutural, incentivando os empregados a refletirem sobre seus próprios comportamentos e a maneira como eles podem contribuir para a construção de um ambiente de trabalho mais justo e respeitoso. A trilha explora como o machismo se manifesta de forma cotidiana e estrutural, preparando os participantes para reconhecerem e desafiarem esses comportamentos, além de inspirá-los



O PAPEL DOS HOMENS PELA EQUIDADE DE GÊNERO

DESENVOLVIMENTO

a se tornarem aliados ativos na promoção da igualdade de gênero. O conteúdo abordado destaca ainda a importância da empatia e do respeito tanto no ambiente de trabalho quanto na vida pessoal, desenvolvendo habilidades práticas para apoiar uma cultura organizacional inclusiva.

Já o curso O Papel dos homens pela equidade de gênero cria um espaço de diálogo seguro e aberto, onde os empregados podem explorar as questões de gênero na vida dos homens e refletir sobre as normas tradicionais da masculinidade. O curso questiona expectativas impostas pela “caixa do homem”, abordando temas como assédio e outras formas de comportamento, que afetam tanto mulheres quanto homens no ambiente corporativo.

Ao estimular essa reflexão, a ação incentiva os empregados a identificarem como essas normas limitam a expressão autêntica e geram impactos negativos no ambiente de trabalho. Esse processo de conscientização prepara os participantes para serem agentes de mudança, capazes de liderar conversas e comportamentos que promovam a igualdade e a inclusão em seu cotidiano, reforçando o compromisso da Vale com a transformação cultural e a construção de um futuro mais equânime.

RESULTADO

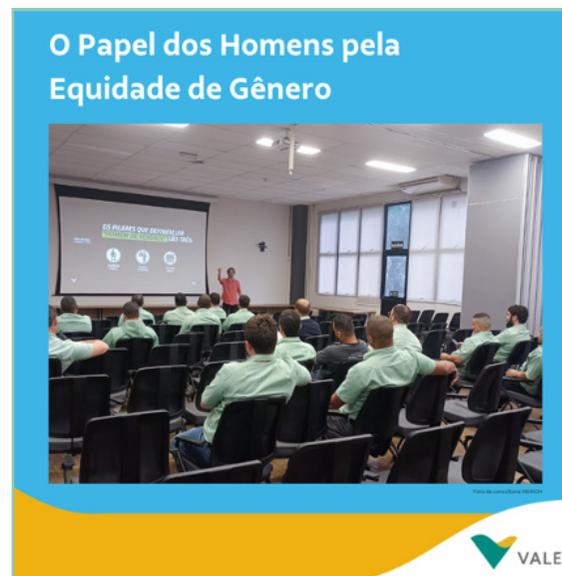
De 2022 a 2024 mais de 1.000 homens, empregados da Vale participaram da formação “O Papel dos homens pela equidade de gênero” em todo o Brasil. E aproximadamente 900 pessoas concluíram a trilha online “Antimachismo - Identificando e Combatendo o Machismo”.



O PAPEL DOS HOMENS PELA EQUIDADE DE GÊNERO



Homem de pele negra clara, vestindo camisa social verde, posando de forma confiante com os braços cruzados. Ao fundo, há uma divisão em duas cores: azul na parte superior e amarelo na parte inferior. Ao lado da imagem, o texto diz: “O Papel dos Homens pela Equidade de Gênero”. O logotipo da Vale aparece no canto inferior direito.



Auditório cheio, composto majoritariamente por homens uniformizados em verde, assistindo a uma apresentação. O palestrante, à frente, está falando para o público em um ambiente corporativo. No topo da imagem, em um fundo azul, lê-se: “O Papel dos Homens pela Equidade de Gênero”. O logotipo da Vale também aparece no canto inferior direito.

