



RUMO À  
MINERAÇÃO  
SUSTENTÁVEL

Protocolo sobre Locais de Trabalho  
Diversos, Equitativos e Inclusivos



## Protocolo de Locais de Trabalho Diversos, Equitativos e Inclusivos

Este documento que temos a honra de apresentar no Brasil é fruto da articulação entre o Instituto Brasileiro de Mineração – IBRAM e a Mining Association of Canada (MAC), instituição análoga ao IBRAM e reconhecida pela excelência na formulação de trabalhos técnicos de ponta relacionados às boas práticas no setor mineral.

Pelo acordo entre essas duas organizações, o Instituto adaptou todo o conteúdo técnico do Towards for Sustainable Mining (TSM) para a realidade brasileira e se encarrega agora de disseminar entre um público este Protocolo de Locais de Trabalho Diversos, Equitativos e inclusivos, baseado na versão 1.0 canadense de junho de 2023.

O TSM, estabelecido pela MAC em 2004, é um programa que permite às empresas de mineração alcançarem a melhoria contínua de suas operações em conformidade com os melhores parâmetros de referência operacionais. Seu principal objetivo é possibilitar que as empresas da indústria mineral atendam às necessidades da sociedade no que diz respeito às demandas por produtos da cadeia do setor, de maneira mais responsável em termos sociais, ambientais e econômicos.

O ponto central desta parceria entre IBRAM e MAC se baseia na disseminação da autorregulação do setor. E principalmente na construção de relações de confiança e de credibilidade pela sociedade, a partir de um conjunto de indicadores que visam impulsionar o desempenho e garantir que os principais riscos de mineração sejam gerenciados de forma responsável.

Este trabalho técnico aqui apresentado, agora em português, ficará acessível a todo o público interessado em ampliar seus conhecimentos sobre o desempenho da mineração e sua melhoria contínua, possibilitando maior grau de responsabilidade operacional dos empreendimentos minerários. A parceria com a MAC que proporcionou a edição deste brilhante material técnico é mais uma contribuição do IBRAM e de seus associados à indústria da mineração e à sociedade brasileira.

Bom Uso!

Raul Jungmann

**Presidente**

### **Expediente**

Esta publicação é de responsabilidade do Instituto Brasileiro de Mineração (Ibram), tendo apoio técnico para tradução dos protocolos TSM e adaptação à realidade brasileira através de parceria com a Proactiva Results e Cescon Barrieu.



Protocolo de Locais de Trabalho Diversos, Equitativos e Inclusivos

### **INSTITUTO BRASILEIRO DE MINERAÇÃO - IBRAM:**

Julio Nery  
Cláudia Salles

### **PROACTIVA RESULTS:**

Rafael Tiago Juk Benke  
CEO & Founder

Equipe técnica para a adaptação do protocolo à realidade brasileira:

Alex Eduardo Bonotto Miczevski  
Bianca Brandão  
Carla Schmidt Oberdiek  
Thâmisa Gonzalez

### **CESCON BARRIEU:**

Isabella Oriolo Pollari  
Maurício Pellegrino de Souza  
Marcelo Mendo de Souza  
Viviane Rodrigues

## **ORGANIZAÇÕES PARCEIRAS NA ADAPTAÇÃO DA VERSÃO BRASILEIRA**



## **PROTOCOLO TSM DE AVALIAÇÃO**

Uma ferramenta para avaliar o desempenho de locais de trabalho Diversos, Equitativos e Inclusivos.

### **Propósito**

O objetivo deste protocolo TSM é facilitar melhorias contínuas de desempenho em locais de trabalho que exercem diversidade, equidade e inclusão. Isto deve ser alcançado através do envolvimento, do desenvolvimento e da implementação de estratégias conjuntas, compromissos, programas e objetivos. Embora algumas empresas possam começar esta jornada concentrando-se em determinados grupos sub-representados, o objetivo final é criar um local de trabalho que seja equitativo e inclusivo para todos.

### **Indicadores de Desempenho**



## Protocolo de Locais de Trabalho Diversos, Equitativos e Inclusivos

Para avaliar o desempenho e medir o progresso, o Protocolo do TSM sobre Locais de Trabalho Diversos, Equitativos e Inclusivos apresenta critérios associados a três indicadores:

1. Liderança e estratégia (a ser mensurado com base no ambiente corporativo)
2. Promover a equidade, a diversidade e a inclusão (a ser mensurado no nível da instalação)
3. Monitoramento, desempenho e relatórios (a ser mensurado no nível da instalação)

Como em qualquer ferramenta de avaliação de desempenho, o olhar profissional é necessário para avaliar o alinhamento com cada indicador e critérios associados. A aplicação deste protocolo exigirá, por conseguinte, um nível de conhecimentos especializados em auditorias, avaliação de sistemas, materiais relacionados e regimes e requisitos regulamentares pertinentes. Este protocolo não é uma garantia da eficácia dos esforços de uma empresa para alcançar locais de trabalho diversos, equitativos e inclusivos, mas destina-se a promover a consciência, a prática e a cultura corporativa necessárias para o sucesso. Em colaboração com os trabalhadores e as comunidades de interesse relevantes, as empresas devem adaptar à sua maneira de aplicar este protocolo aos contextos jurídicos, culturais e sociais dos contextos em que operam.

Esse protocolo está intimamente ligado ao Protocolo de Indígenas, Quilombolas e Comunidades, incluindo as Tradicionais do TSM, o qual inclui requisitos para que as empresas priorizem o acesso a empregos, treinamento e educação para os detentores de direito e se engajem com grupos sub-representados. O Protocolo TSM de Local de Trabalho Diverso, Equitativo e Inclusivo se expande através desses requisitos ao priorizar o envolvimento de povos indígenas, quilombolas e tradicionais, bem como outros indivíduos sub-representados junto às abordagens das empresas para locais de trabalho equitativos, diversos e inclusivos. As empresas que implementam este protocolo são encorajadas a consultar o Protocolo de Indígenas, Quilombolas e Comunidades, incluindo as Tradicionais do TSM para obter orientações adicionais sobre como identificar e se engajar com comunidades de interesse, e sobre como promover oportunidades aos indivíduos reconhecidos como indígenas, quilombolas ou pertencentes às comunidades tradicionais, bem como às pessoas pertencentes a minorias, entre outros tópicos.

Esse protocolo também está conectado ao Protocolo de Locais de Trabalho Seguros, Saudáveis e Respeitosos do TSM, o que inclui requisitos em nível de instalação para promover, proteger e apoiar a segurança física e psicológica. O Protocolo TSM sobre locais de trabalho diversos, equitativos e inclusivos serve como uma base importante para a conquista de um local de trabalho seguro e respeitoso - e vice-versa. As empresas podem precisar alocar especialistas sobre assuntos internos em segurança, saúde, recursos humanos e outros domínios para garantir uma abordagem colaborativa para a implementação de ambos os protocolos.

Por fim, esse protocolo também deve ser considerado com o Plano de Ação – Avanço das Mulheres na Indústria de Mineração Brasileira<sup>1</sup>, no âmbito do Women in Mining Brasil – WIMBrasil, elaborado em parceria com o IBRAM, bem como os indicadores de progresso estabelecidos para verificação da maturidade do setor em relação à participação de mulheres no setor mineral.

---

<sup>1</sup> <https://www.wimbrasil.org/plano-de-acao>



## Indicador 1: Liderança e Estratégia (Critérios Corporativos)

### Propósito

Confirmar que o escritório corporativo vem se engajando para desenvolver uma estratégia corporativa para locais de trabalho diversos, equitativos e inclusivos.

### Critérios de Avaliação:

Nível	Critério
C	A empresa não atende a todos os critérios do Nível B.
B	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Há um compromisso corporativo para promover um ambiente de trabalho equitativo, diverso e inclusivo.</li><li>2. Existe um plano de ação para atender a todos os requisitos do Nível A</li></ol>
A	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Há um compromisso corporativo alinhado com o <i>Framework</i> do TSM sobre locais de trabalho diversos, equitativos e inclusivos.</li><li>2. Uma estratégia corporativa é desenvolvida por meio de engajamento de um grupo diverso de trabalho que trazem perspectivas e experiências diferentes. Isso inclui grupos de trabalhadores relevantes e indivíduos considerados como sub-representados na indústria de mineração. A estratégia inclui:<ol style="list-style-type: none"><li>a. Objetivos internos apoiados por meio de planos de ação.</li><li>b. Programas de treinamento e conscientização.</li><li>c. Um processo de revisão anual da gestão da estratégia e do progresso em direção aos objetivos internos, com relatório dos resultados enviados à liderança corporativa.</li><li>d. Funções, responsabilidades pela execução das tarefas, responsabilidade por prestar contas<sup>2</sup> e recursos bem definidos.</li></ol></li><li>3. A estratégia corporativa é comunicada aos trabalhadores e, quando relevante, às comunidades de interesse externas.</li><li>4. O conselho conhece a estratégia corporativa e recebe atualizações sobre o progresso em direção à implementação.</li><li>5. Existe um processo para reportar à liderança corporativa o número e tipos de problemas reportados aos mecanismos de relatórios e resposta da organização, bem como informações anônimas sobre a resposta, resolução e correção de tais problemas.</li></ol>

<sup>2</sup> NT: o termo “responsabilidade por prestar contas” é a tradução do termo inglês *accountability*.



## Protocolo de Locais de Trabalho Diversos, Equitativos e Inclusivos

Nível	Critério
<b>AA</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. A estratégia desenvolvida no nível A é implementada.</li><li>2. Há um processo de engajamento contínuo para revisão e atualização da estratégia corporativa.</li><li>3. Os trabalhadores recebem atualizações sobre a implementação da estratégia corporativa e também o número e os tipos de problemas relatados aos mecanismos de relatório e resposta da organização.</li><li>4. Objetivos são definidos para o recrutamento, retenção e representação equitativas, diversas e inclusivas dentre as lideranças corporativas, acompanhados de relatórios públicos sobre o progresso em direção a esses objetivos.</li></ol>
<b>AAA</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. É realizada uma revisão independente a cada pelo menos três anos, sobre:<ol style="list-style-type: none"><li>a. Cultura do local de trabalho, cujo escopo está alinhado com a estratégia corporativa e com base nas prioridades identificadas pela administração e pelos trabalhadores. Os resultados são usados para informar o engajamento adicional e as atualizações para a estratégia corporativa.</li><li>b. A competência da liderança corporativa em relação a locais de trabalho diversos, equitativos e inclusivos.</li></ol></li><li>2. A estratégia corporativa inclui a implementação dos requisitos dos indicadores 2 e 3 deste protocolo em todos os escritórios e locais.</li><li>3. Estruturas de conselho de administração e de gestão, responsabilidade por prestar contas, responsabilidades pela execução, e, processos de reporte relacionados à governança de equidade, diversidade e inclusão estão funcionando.</li><li>4. Existem relatórios públicos sobre o número e os tipos de problemas relatados aos mecanismos de denúncia e resposta da organização.</li><li>5. Objetivos de recrutamento, retenção e representação seletiva entre as lideranças corporativas determinadas no Nível AA são atendidos e divulgados publicamente, juntamente com planos de melhoria contínua.</li></ol>

### FAQs: Liderança e Estratégia (Critérios Corporativos)

#	Perguntas frequentes
1.	Quais são alguns dos principais termos e definições relacionados a locais de trabalho diversos, equitativos e inclusivos?



Protocolo de Locais de Trabalho Diversos, Equitativos e Inclusivos

2.	O que é uma "revisão anual de gestão"?
3.	O que é uma "revisão independente"?
4.	O que é "relatório público"?
5.	Quais grupos são considerados minorias no setor de mineração?
6.	Qual a relação entre "equidade" e "mérito"?
7.	O que uma empresa deve considerar ao desenvolver uma estratégia para locais de trabalho diversos, equitativos e inclusivos?
8.	Como uma empresa pode se engajar de forma efetiva com uma variedade de pessoas que trazem perspectivas e experiências diversas, incluindo indivíduos que estão sub-representados na indústria de mineração?
9.	Quais são algumas formas de avaliar a competência da liderança corporativa relacionada a locais de trabalho diversos, equitativos e inclusivos?
10.	Que tipos de objetivos uma empresa pode definir para recrutamento, retenção e representação equitativos, diversificados e inclusivos dentre as lideranças corporativas?
11.	Como as empresas podem promover a responsabilização do conselho por questões ligadas a locais de trabalho equitativos, diversos e inclusivos?
12.	Que tipos de programas de treinamento ou programas de conscientização e letramento são relevantes para os trabalhadores e para a gestão?
26	O que significa responsabilidade por prestar de contas?



## Indicador 2: Promoção da equidade, diversidade e inclusão (critérios da instalação)

### Propósito

Confirmar que foram estabelecidos processos eficazes para promover uma cultura de equidade, diversidade e inclusão no local de trabalho e que o envolvimento ocorre com grupos e indivíduos relevantes, desde o desenvolvimento do processo até à avaliação.

### Critérios de Avaliação:

Nível	Critério
<b>C</b>	A instalação não atende a todos os critérios do Nível B.
<b>B</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Existem algumas iniciativas ou processos para promover uma cultura de equidade, diversidade e inclusão no local de trabalho.</li><li>2. As comunicações no local de trabalho são acessíveis, inclusivas e culturalmente apropriadas.</li><li>3. Onde existirem acordos prioritários de emprego ou oportunidades de negócios para membros de comunidades designadas, a instalação e a comunidade estabelecem de forma colaborativa um processo para validar a identidade e o status dos candidatos e das empresas.</li><li>4. Existe um plano de ação para atender a todos os requisitos do Nível A.</li></ol>



<b>A</b>	<p>1. Procedimentos e processos são desenvolvidos para promover uma cultura de equidade, diversidade e inclusão no local de trabalho. Estes são informados através do envolvimento com um grupo variado de pessoas que trazem diversas perspectivas e experiências. Isso inclui trabalhadores ou grupos de trabalhadores relevantes e indivíduos sub-representados na indústria de mineração. Os processos incluem:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. Papéis claros, responsabilidades por prestar contas e responsabilidades pela execução claras e recursos para promover a responsabilidade partilhada pela equidade, diversidade e inclusão.</li><li>b. Revisão dos processos existentes, incluindo recrutamento, gestão de desempenho, desenvolvimento de competências, retenção e promoção, para identificar preconceitos ou barreiras à equidade e à inclusão.</li><li>c. Análise para identificar quaisquer padrões de desigualdades quanto à remuneração e os benefícios dos trabalhadores.</li></ul> <p>2. Programas de treinamento ou conscientização relacionados à equidade, diversidade e inclusão estão disponíveis para todos os trabalhadores e gestores.</p>
<b>AA</b>	<p>1. São implementados processos que visam:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. Mitigar o potencial de discriminação no recrutamento, gestão de desempenho, oportunidades de desenvolvimento de habilidades, retenção e processos de avanço.</li><li>b. Conseguir uma força de trabalho que reflita a demografia local e proporcione oportunidades econômicas, de emprego e de formação para detentores de direitos locais e/ou para membros de grupos sub-representados.</li><li>c. Promover uma representação diversificada consistente com a demografia regional ou nacional se os trabalhadores recrutados forem de fora das comunidades locais.</li><li>d. Fornecer caminhos para alcançar representação diversificada em diferentes níveis da organização e em diferentes áreas de trabalho.</li><li>e. Solucionar os padrões de desigualdades na remuneração e nos benefícios dos trabalhadores identificados no Nível A.</li></ul> <p>2. O mecanismo conscientiza fornecedores e prestadores de serviços sobre seus processos para promover a equidade, a diversidade e a inclusão.</p>



## Protocolo de Locais de Trabalho Diversos, Equitativos e Inclusivos

<b>AAA</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Há uma avaliação da eficácia dos critérios de Nível A e Nível AA pelo menos a cada três anos.<ol style="list-style-type: none"><li>a. A avaliação envolve um grupo variado de pessoas que trazem diversas perspectivas e experiências. Isto inclui trabalhadores relevantes ou grupos de trabalhadores e indivíduos que estão sub-representados na indústria de mineração.</li><li>b. Os resultados da avaliação são comunicados aos trabalhadores e divulgados publicamente.</li></ol></li><li>2. Existem processos em vigor para garantir que os trabalhadores e a gestão participem em programas de formação ou sensibilização relacionados com a equidade, a diversidade e a inclusão.</li><li>3. O mecanismo integra os princípios de equidade, diversidade e inclusão nos seus processos de aquisição e nas relações com os contratantes.</li></ol>
------------	--

### Perguntas frequentes: Promovendo a equidade, a diversidade e a inclusão (critérios da instalação)

#	Perguntas frequentes
1.	O que é uma “avaliação de eficácia”?
2.	Que grupos estão sub-representados no setor de mineração?
3.	Qual é a relação entre “equidade” e “mérito”?
4.	Como pode uma empresa envolver-se de forma eficaz com um grupo variado de pessoas que trazem diversas perspectivas e experiências, incluindo indivíduos que estão sub-representados na indústria de mineração?
5.	Que tipos de programas de formação ou sensibilização são relevantes para os trabalhadores e a gestão?
6.	As ações corporativas podem ser usadas para atender aos critérios em nível de instalação?



## Protocolo de Locais de Trabalho Diversos, Equitativos e Inclusivos

<b>7.</b>	Como uma instalação pode garantir que as comunicações no local de trabalho sejam acessíveis, inclusivas e culturalmente apropriadas?
<b>8.</b>	Quais são os exemplos de caminhos para alcançar uma representação diversificada em diferentes níveis de uma organização e em diferentes áreas de trabalho?
<b>9.</b>	Como pode uma instalação identificar e abordar preconceitos ou barreiras à equidade, diversidade e inclusão nos seus processos existentes?
<b>10.</b>	Que tipos de oportunidades de formação as instalações podem oferecer aos detentores de direitos locais e aos grupos sub-representados?
<b>11.</b>	Como podem as instalações analisar padrões de desigualdades na remuneração e nos benefícios dos trabalhadores?
<b>12.</b>	Como pode uma instalação promover locais de trabalho diversos, equitativos e inclusivos nas suas cadeias de fornecedores?
<b>13.</b>	Quais indivíduos ou grupos devem ser considerados “locais”?



### Indicador 3: Monitoramento, Desempenho e Relatórios (Critérios da Instalação)

#### Propósito

Confirmar que a instalação se compromete a desenvolver uma abordagem visando o recolhimento de informações e a elaboração de relatórios sobre locais de trabalho diversos, equitativos e inclusivos.

#### Critérios de Avaliação:

Nível	Critério
<b>C</b>	A empresa não atende a todos os critérios do Nível B.
<b>B</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. A instalação coleta dados sobre diversidade demográfica (exceto em jurisdições que proíbem a coleta de dados relevantes).</li><li>2. É definido um escopo preliminar e são desenvolvidos métodos para coleta e divulgação de dados sobre locais de trabalho equitativos, diversos e inclusivos.</li><li>3. Existe um plano de ação para atender a todos os requisitos do Nível A.</li></ol>
<b>A</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. O escopo e os métodos de coleta e divulgação de dados são informados através do envolvimento com um grupo variado de pessoas que trazem diversas perspectivas e experiências. Isto inclui trabalhadores relevantes ou grupos de trabalhadores e indivíduos que estão sub-representados na indústria de mineração.</li><li>2. A instalação divulga publicamente informações sobre a diversidade demográfica (exceto em jurisdições que proíbem a coleta de dados relevantes) e realiza monitoramento e análise contínuos.</li><li>3. Quando informações ou <i>feedback</i> dos trabalhadores são solicitados como parte do processo de coleta de informações, em conformidade com quaisquer leis de privacidade relevantes, há uma comunicação clara aos trabalhadores sobre:<ol style="list-style-type: none"><li>a. A finalidade para a qual as informações ou <i>feedback</i> do trabalhador serão usados.</li><li>b. A natureza confidencial e voluntária da participação dos trabalhadores no processo.</li><li>c. Processos para proteger o anonimato do trabalhador ao analisar e comunicar resultados.</li><li>d. Armazenamento seguro e ético e uso pretendido de quaisquer dados ou informações coletadas.</li></ol></li></ol>



Protocolo de Locais de Trabalho Diversos, Equitativos e Inclusivos

<b>AA</b>	<p>1.A instalação divulga publicamente informações qualitativas e/ou quantitativas relacionadas a locais de trabalho equitativos, diversos e inclusivos e realiza monitoramento e análise contínuos.</p> <p>2.A instalação define ou aplica objetivos de desempenho definidos em nível corporativo e relacionados com locais de trabalho diversos, equitativos e inclusivos. Este processo inclui:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. Colaboração com comunidades detentoras de direitos locais e grupos sub-representados para definir objetivos para o emprego de indivíduos dessas comunidades.</li><li>b. Planos de ação desenvolvidos para atingir os objetivos de desempenho.</li><li>c. Demonstração do progresso em direção aos objetivos de desempenho e relatórios internos sobre esse progresso.</li></ul>
<b>AAA</b>	<p>1. Existem relatórios públicos que descrevem o progresso em direção aos objetivos de desempenho definidos no Nível AA.</p>

**Perguntas frequentes: monitoramento, desempenho e relatórios (critérios da instalação)**

#	Perguntas frequentes
4.	O que são 'relatórios públicos'?
6.	O que é 'armazenamento ético'?
7.	Que grupos estão sub-representados no setor de mineração?
8.	Qual é a relação entre “equidade” e “mérito”?
10.	Como pode uma empresa envolver-se de maneira eficaz com um grupo variado de pessoas que trazem diversas perspectivas e experiências, incluindo indivíduos que estão sub-representados na indústria de mineração?
15.	As ações corporativas podem ser usadas para atender aos critérios no nível da instalação?
23.	Qual é a diferença entre 'informação' e 'dados relevantes'?
24.	Que tipos de informações qualitativas e quantitativas podem ser usadas para medir locais de trabalho diversos, equitativos e inclusivos?



Protocolo de Locais de Trabalho Diversos, Equitativos e Inclusivos

<b>25.</b>	Quais são alguns exemplos de objetivos de desempenho para locais de trabalho diversos, equitativos e inclusivos?
------------	--



## Apêndice 1: Perguntas frequentes

As Perguntas Frequentes são um componente obrigatório de autoavaliações e verificações externas em relação aos protocolos TSM. As instalações devem revisar e seguir as definições e orientações abaixo para apoiar a interpretação e implementação adequadas dos critérios descritos no protocolo.

### Definições

#### **1. Quais são alguns dos principais termos e definições relacionados com locais de trabalho diversos, equitativos e inclusivos?**

O Centro Canadense para Diversidade e Inclusão publicou um glossário que pode ser útil para empresas que buscam compreender os termos-chave relacionados a locais de trabalho equitativos, diversos e inclusivos. O glossário inclui termos relacionados à inclusão, diversidade, equidade e acessibilidade, bem como termos sobre temas como idade, gênero, capacidade física, raça e mais.

*Centro Canadense para Diversidade e Inclusão. 2022. Glossário de termos: Uma ferramenta de referência. <https://ccdi.ca/glossary-of-terms/>*

Outros recursos úteis que definem a terminologia sobre estas questões incluem:

*Glossário de termos de Equidade e Inclusão da Universidade da Colúmbia Britânica. <https://equity.ubc.ca/resources/equity-inclusion-glossary-of-terms/>*

*Fundação Canadense de Relações Raciais. 2015. Glossário de termos CRRF. <https://www.crrf.fcr.ca/en/resources/glossary-a-terms-en-gb-1>*

*Governo do Canadá. 2022. Guia sobre Terminologia de Equidade, Diversidade e Inclusão. [https://www.noslangues-ourlinguals.gc.ca/en/publications/equite-diversite-inclusion\\_equity-diversity-inclusion-eng](https://www.noslangues-ourlinguals.gc.ca/en/publications/equite-diversite-inclusion_equity-diversity-inclusion-eng)*

Em se tratando desta temática no Brasil, o Caderno das Melhores Práticas de Diversidade e Inclusão nas Empresas do Instituto Brasileiro de Direito e Ética Empresarial (IBDEE) oferece um panorama sobre a evolução dos locais de trabalho equitativos, diversos e inclusivos nos pais, razões do porque as empresas devem investir na construção destes espaços, além de recomendações de ações concretas para alcançar esse objetivo. Os outros documentos abaixo também demonstram esses aspectos, inclusive em relação a grupos específicos, como mulheres e pessoas com deficiência.

*Caderno das Melhores Práticas de Diversidade e Inclusão nas Empresas do Instituto Brasileiro de Direito e Ética Empresarial (IBDEE). 2019. <https://ibdee.org.br/wp-content/uploads/2019/11/Caderno-das-Melhores-Praticas-de-Diversidade-e-Inclusao-nas-Empresas.pdf>*

*Ministério Público do Trabalho e Organização Internacional do Trabalho (OIT). Incluir: O que é, como e por que fazer?. 2021. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms\\_821892.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_821892.pdf)*

*McKinsey & Company. Diversidade Importa: América Latina. 2020. <https://www.mckinsey.com/br/our-insights/diversity-matters-america-latina#/>*

*Women in Mining Brasil. (WIMBrasil) <https://www.wimbrasil.org/> E relatórios de Progressos dos Indicadores WIMBrasil - <https://www.wimbrasil.org/indicadores-wim-brasil/>*

#### **2. O que é uma “revisão anual pela gestão”?**

As revisões anuais de gestão destinam-se a garantir a melhoria contínua, avaliando a eficácia das



estratégias, processos e políticas em vigor e o estado das ações da revisão de gestão anterior. O processo de revisão pela gestão deve identificar oportunidades de melhoria, descrever planos de ação associados, além de identificar e avaliar a importância potencial das mudanças desde a revisão anterior. A revisão também deve fornecer um resumo de quaisquer problemas significativos de desempenho identificados, incluindo conformidade com requisitos legais, conformidade com outras normas, políticas e compromissos, e o estado das ações corretivas.

### **3. O que é uma “revisão independente”?**

Em termos gerais, uma revisão independente envolve comentários, conselhos e recomendações que são objetivos, de natureza técnica e que se destinam a ajudar na identificação, compreensão e gestão de riscos. O propósito do termo “independente” é que o revisor não esteja diretamente envolvido nas políticas, processos ou funções sob revisão. Onde existir potencial conflito de interesses, tais conflitos deverão ser identificados e declarados. Por exemplo, é aceitável ter um revisor independente que seja empregado da mesma empresa, desde que a intenção de “independente” seja cumprida. Isto é ainda reforçado pela manutenção de um entendimento claro de que um revisor independente pode precisar abster-se de uma discussão ou reter uma opinião quando um conflito de interesses pode ser aplicável.

Uma revisão independente da cultura do local de trabalho deve envolver um especialista encarregado de identificar pontos fortes, oportunidades e desafios contínuos aos locais de trabalho diversos, equitativos e inclusivos. O revisor valida de forma independente as melhorias ao longo do tempo e fornece recomendações para melhorar a cultura do local de trabalho. O escopo desta revisão deve ser definido com base nas prioridades identificadas através de processos de envolvimento com a gestão e os trabalhadores. O revisor independente pode realizar pesquisas de opinião dos empregados, entrevistas, revisão de documentos ou outros métodos que considere necessários para realizar o escopo acordado da revisão. Quaisquer conclusões ou recomendações resultantes da revisão deverão servir para informar futuros compromissos e atualizações da estratégia corporativa. Se uma empresa selecionar um revisor empregado na empresa que atenda à definição de “independente” descrita acima (por exemplo, uma função de auditoria interna), o revisor deverá demonstrar pelo menos conhecimento básico do assunto que está sendo avaliado.

### **4. O que são relatórios “públicos”?**

A intenção do termo “público” quando se refere a objetivos, informações ou relatórios no TSM é que essas informações sejam disponibilizadas ao público de alguma forma. Por exemplo, num *website* corporativo, em processos anuais de sustentabilidade ou outros processos de relatórios corporativos, ou num fórum público, bem como em qualquer informação disponibilizada a uma parte interessada mediante solicitação.

### **5. O que é uma “avaliação de eficácia”?**

Uma avaliação da eficácia busca saber se os resultados pretendidos pelo sistema de gestão estão sendo alcançados, para além de determinar se um critério foi cumprido. Essa avaliação considera até que ponto as atividades planejadas foram realizadas e até que ponto os objetivos e indicadores de desempenho foram alcançados.

### **6. O que é “armazenamento ético”?**

No Indicador 3 Nível AA, “armazenamento ético” refere-se à noção de que as empresas e instalações



protegem as informações pessoais, armazenam-nas de forma segura e procuram o consentimento informado dos trabalhadores ao adquiri-las e utilizá-las, quando exigido por lei. As instalações devem fornecer aos trabalhadores exemplos de como as informações serão utilizadas e ter um mecanismo para que os trabalhadores retirem o consentimento para a utilização das suas informações pessoais a qualquer momento. As informações não devem ser utilizadas para nenhuma finalidade diferente daquela para a qual foram coletadas. Se as informações forem necessárias para outro propósito, a instalação deverá buscar o consentimento do trabalhador para qualquer uso adicional. As empresas também devem garantir o anonimato ao divulgar qualquer informação sobre a diversidade da força de trabalho. As leis e legislações locais sobre privacidade devem ser seguidas além desta orientação.

### **Perguntas frequentes**

#### **7. Quais grupos estão sub-representados no setor de mineração?**

Em diferentes contextos nacionais e locais, certos grupos podem estar sub-representados e experimentar diferentes graus de vulnerabilidade e marginalização no setor de mineração. A fim de identificar grupos sub-representados nos seus respectivos contextos locais e nacionais, as empresas são incentivadas a rever a legislação local relevante, a força de trabalho disponível, os dados demográficos e colaborar com os trabalhadores e as comunidades de interesse relevantes.

Ao identificar grupos que podem enfrentar vulnerabilidade e marginalização no setor de mineração, pode ser útil referir-se aos seguintes recursos:

- Referências das Nações Unidas “instrumentos internacionais para combater formas específicas de discriminação, incluindo a discriminação contra povos indígenas, migrantes, minorias, pessoas com deficiência, discriminação contra mulheres, discriminação racial e religiosa, ou discriminação baseada na orientação sexual e identidade de gênero”.
- No Canadá, a *Lei de Equidade no Emprego* identifica quatro grupos de igualdade no emprego: mulheres, povos aborígenes, pessoas com deficiência e membros de minorias visíveis.
- Nos Estados Unidos, o Título VII da *Lei dos Direitos Civis* proíbe a discriminação no ambiente de trabalho com base na raça, cor, religião, sexo e origem nacional.
- O *Código dos Direitos Humanos* da província canadense de Ontário afirma que: “A discriminação baseada em 17 atributos pessoais diferentes – chamados motivos – é contra a lei nos termos do Código. Os fundamentos são cidadania, raça, local de origem, origem étnica, cor, ascendência, deficiência, idade, credo, sexo/gravidez, situação familiar, estado civil, orientação sexual, identidade de gênero, expressão de gênero, recebimento de assistência pública (em habitação) e registro de infrações (no emprego).”
- No Brasil, a *lei 9029 de 1995*, a qual veda a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso ao trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros. Além disso, o artigo 4º da mesma lei prevê que em caso de extinção do contrato de trabalho por ato discriminatório, a vítima tem direito à readmissão e pagamento dos vencimentos do período de afastamento ou reparação em dobro pelo dano moral sofrido.
- Ainda no Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em seus artigos 460 e 461, os





A equidade procura eliminar barreiras à plena participação de indivíduos e grupos na sociedade por meio da identificação e da acomodação de diversas necessidades. Um exemplo comum envolve a construção de rampas para facilitar a entrada em edifícios - atendendo às necessidades de pessoas em cadeiras de rodas, bem como daqueles com carrinhos de bebê, bagagens, bengalas, etc. Outro exemplo é a construção de banheiros e chuveiros privados e de gênero neutro em um local de minas. A igualdade no emprego, que não deve ser confundida com programas de ação afirmativa, envolve políticas e práticas que incentivam os locais de trabalho a serem livres de barreiras e a corrigirem condições de desvantagem no emprego.

Para mais informações, veja:

*Recursos Humanos de Harvard. 2º Glossário de Termos de Diversidade, Inclusão e Pertencimento (DIB).* [https://edib.harvard.edu/files/dib/files/dib\\_glossary.pdf](https://edib.harvard.edu/files/dib/files/dib_glossary.pdf)

### **9. O que uma empresa deve considerar ao desenvolver uma estratégia para locais de trabalho equitativos, diversos e inclusivos?**

O parâmetro do *TSM sobre Locais de Trabalho Diversos, Equitativos e Inclusivos* fornece um conjunto de compromissos aos quais as empresas devem se referir ao desenvolver uma estratégia corporativa. Através do envolvimento e da análise, as empresas devem procurar identificar lacunas e oportunidades, definir objetivos e desenvolver planos de ação.

O Conselho de Recursos Humanos da Indústria de Mineração (MiHR) também oferece um [Programa de Equidade de Gênero na Mineração](#), o qual apoia as empresas na identificação, análise e definição de objetivos para locais de trabalho diversos, equitativos e inclusivos. É um programa com a duração de um ano que constrói uma rede de empresas ou locais de mineração com ideias semelhantes, que colaboram uns com os outros por meio da troca de aprendizados e desafios, e oferecem apoio mútuo para remover barreiras indesejadas.

Dentro do contexto brasileiro, o programa [Pró-Equidade de Gênero e Raça](#) organizado pelo Governo Federal Brasileiro por meio do Ministério das Mulheres em parceria com em parceria com o Ministério da Igualdade Racial, o Ministério do Trabalho e Emprego, a ONU Mulheres e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), permite diversas empresas dos mais variados segmentos, incluindo as mineradoras, a alcançarem, entre outros objetivos:

- Métodos de gestão de pessoas e uma cultura organizacional favorável à igualdade de gênero e de raça dentro do ambiente corporativo;
- A eliminação de todas as formas de discriminação de gênero e raça no acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego, em relação às mulheres;
- Ações preventivas para enfrentar o racismo, a discriminação de gênero e o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.

O programa possui duração de aproximadamente 2 anos, tempo no qual as empresas participantes desenvolvem, executam e monitoram o plano de ação visando os objetivos acima. Ao final desse tempo, algumas empresas são escolhidas por conta de seu desempenho, recebendo o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça.

Além disso, o Plano de Ação para o Avanço das Mulheres na Indústria da Mineração, desenvolvido pelo IBRAM com o movimento Women in Mining, é uma ferramenta para ajudar as empresas a implementar uma estratégia de Diversidade e Inclusão sustentável, através de ações que aumentam a participação de mulheres e criem um ambiente mais inclusivo. O Plano oferece oito estratégias sistêmicas para propiciar a inclusão de mulheres na indústria, com indicação de exemplos e boas



## Protocolo de Locais de Trabalho Diversos, Equitativos e Inclusivos

práticas:

- Avaliação dos sistemas de aquisição para garantir práticas inclusivas de oportunidades de carreiras, livres de vieses;
- Promoção de uma cultura de inclusão e respeito, com ambientes de trabalho seguros do ponto de vista físico e psicológico – com políticas que garantam um ambiente livre de bullying, assédio e retaliação;
- Criação de políticas flexíveis, que proporcionem a habilidade de conciliar trabalho e compromissos pessoais;
- Eliminação de sinais e símbolos de exclusão de gênero na cultura e no local de trabalho;
- Comunicação e engajamento da comunidade com a essência da atividade minerária, para mostrar que a mineração pode - e deve - ser um vetor para o desenvolvimento e inovação;
- Investimento na diversidade de fornecedores e na contratação de empresas lideradas e com participação ativa de mulheres;
- Promoção de atividades para o desenvolvimento da comunidade local, compreendendo como os investimentos nas mulheres dessas comunidades pode agregar valor à comunidade como um todo; e
- Desenvolvimento de talentos para o futuro e ajude a aumentar o interesse e a representatividade de mulheres na área de STEM (Science, Technology, Engineering and Math), por meio de parcerias com organizações focadas nessa missão.

Outras orientações importantes sobre o desenvolvimento de uma estratégia corporativa estão disponíveis em:

*O Centro para Inclusão Global. 2021. Padrões globais de diversidade, equidade e inclusão: padrões para organizações em todo o mundo. [https://centreforglobalinclusion.org/what\\_we-do/the-gdeib/user-agreement.html](https://centreforglobalinclusion.org/what_we-do/the-gdeib/user-agreement.html) (Este documento fornece um padrão de benchmarking detalhado que pode ser usado pelas organizações como uma ferramenta de planejamento estratégico sobre diversidade, equidade e inclusão.)*

*Centro Canadense para Diversidade e Inclusão. 2014. Fixando a sua liderança: Guia de ferramentas para desenvolver uma estratégia de diversidade e inclusão. <https://ccdi.ca/media/2079/20200130-locking-in-your-leadership-toolkit-for-developing-a-di-strategy.pdf> (Este documento fornece uma estrutura para a criação de um documento de estratégia de diversidade e inclusão que pode ser personalizado para diferentes organizações.)*

*A Universidade da Colúmbia Britânica. 2022. Guia de Ferramentas para Ativar a Inclusão: Equidade, Diversidade e Inclusão através da Mudança de Sistemas. [https://equity3.sites.olt.ubc.ca/files/2022/04/Toolkit\\_EDISystemsChange.pdf](https://equity3.sites.olt.ubc.ca/files/2022/04/Toolkit_EDISystemsChange.pdf) (Este documento apoia as organizações na compreensão da iniciativa de equidade, diversidade e inclusão em um contexto organizacional mais amplo e na articulação de seus planos estratégicos para a mudança).*

*Pesquisa Global de Diversidade, Equidade e Inclusão da PwC. 2023. <https://www.pwc.com.br/pt/estudos/servicos/consultoria-negocios/2023/pesquisa-global-de-diversidade-equidade-e-inclusao.html> (Este documento, entre outros objetivos, visa informar as organizações quais elementos elas devem considerar enquanto constroem suas estratégias de Diversidade, Equidade e Inclusão, e quais ações elas devem adotar para que esse plano seja bem-sucedido a longo prazo.*



## **10. Como pode uma empresa envolver-se eficazmente com um grupo representativo de pessoas que trazem perspectivas e experiências diversas, incluindo indivíduos que estão sub-representados na indústria de mineração?**

Ao desenvolver estratégias e processos no Nível A, os escritórios e instalações corporativas são obrigados a envolver pessoas com uma ampla gama de perspectivas e experiências. Isso inclui trabalhadores individuais ou grupos laborais de trabalhadores que sejam relevantes, e com enfoque especial em indivíduos de grupos que tendem a estar sub-representados na indústria de mineração. A intenção deste critério é garantir que as empresas promovam uma responsabilidade compartilhada em relação a locais de trabalho diversos, equitativos e inclusivos, através do envolvimento com pessoas internas e externas à empresa. O envolvimento com comunidades externas à empresa, mas que são de interesse para essa temática, é de particular importância se a base interna de trabalhadores de uma empresa incluir um número limitado de indivíduos de grupos sub-representados. Dentro da empresa, também devem ser feitos esforços para envolver pessoas de diversas áreas de negócios (por exemplo, compras, finanças, etc).

As empresas devem desenvolver processos de *feedback* ou envolvimento que sejam acessíveis e inclusivos, e que proporcionem oportunidades a todas as pessoas, especialmente indivíduos pertencentes a grupos sub-representados ou populações que possam estar expostas a riscos significativos de vulnerabilidade ou marginalização. Embora nem todos os indivíduos ou grupos participem nestes processos, a empresa deve demonstrar que estas oportunidades de envolvimento estão disponíveis.

Para facilitar a participação de uma ampla gama de pessoas, a empresa deve considerar a criação de oportunidades de envolvimento durante o horário normal de trabalho e tratar o envolvimento dos trabalhadores nestes processos como parte das atividades empresariais regulares – e não como uma responsabilidade voluntária adicional. A participação deve ser incentivada através de um planejamento inclusivo, mas deve permanecer voluntária. Nesse sentido, pode ser útil utilizar estratégias mistas que facilitem a discussão (por exemplo, grupos focais) e que ofereçam oportunidades para contribuições anónimas ou confidenciais (por exemplo, inquéritos). Para promover uma participação significativa, os processos de envolvimento devem considerar, por exemplo:

- Usar uma linguagem clara e inclusiva.
- Usar um facilitador neutro.
- Fornecer opções para indivíduos de habilidades variadas.
- Integrar diferentes abordagens para apoiar o diálogo, a escuta e o pensamento criativo.
- Estabelecer ou referir-se a “regras de engajamento” (por exemplo, respeito, valorização da diversidade).
- Implementar processos para garantir a confidencialidade, quando apropriado ou solicitado.

## **11. Quais são algumas formas de avaliar a competência da liderança corporativa relacionada com locais de trabalho diversos, equitativos e inclusivos?**

Especialistas independentes contratados para avaliar a competência de liderança corporativa podem utilizar uma variedade de metodologias, tais como:

- exercícios anuais de autorreflexão por meio de questionários.



- uma sessão de reflexão facilitada.
- verificação de que treinamentos básicos foram concluídos.
- demonstração de como a inclusão e o respeito são considerados nos processos de tomada de decisão.

## **12. Quais os tipos de objetivos que uma empresa pode definir para recrutamento, retenção e representação equitativos, diversificados e inclusivos dentro da liderança corporativa?**

Há uma série de maneiras pelas quais uma empresa pode definir objetivos baseados em evidências para recrutamento, retenção e engajamento da liderança corporativa. Esses podem incluir objetivos quantitativos (por exemplo, representação diversificada, equidade de remuneração, taxas de retenção para indivíduos de grupos sub-representados, alocação de orçamento para iniciativas relevantes) ou objetivos qualitativos (por exemplo, sentimentos relatados de pertencimento, inclusão ou envolvimento avaliados através de pesquisas ou entrevistas regulares). Uma empresa também pode definir objetivos relacionados ao processo (por exemplo, implementação de uma política segundo a qual todos os grupos de candidatos atendam a determinados e diversos requisitos de representação, requisitos de treinamento relacionados à equidade, diversidade e inclusão, estabelecimento de um comitê de nível sênior).

## **13. Como as empresas podem promover a responsabilização do conselho quanto a locais de trabalho diversos, equitativos e inclusivos?**

Uma forma importante de melhorar esta responsabilização é através do maior envio de relatórios aprimorados ao conselho sobre as principais métricas relacionadas com locais de trabalho diversos, equitativos e inclusivos. Por exemplo, o Conselho de Minerais da Austrália (MCA) desenvolveu um conjunto de ferramentas para a indústria com métricas sobre assédio sexual que podem ser divulgadas como parte de relatórios de segurança, fornecendo informações mais completas sobre saúde e segurança física e psicológica no local de trabalho.

*Conselho de Minerais da Austrália. 2021. Respect@Work: Estrutura de Relatórios do Conselho.* [https://www.minerals.org.au/sites/default/files/Respect%40Work\\_Guidance%20-%20Board%20reporting%20framework.pdf](https://www.minerals.org.au/sites/default/files/Respect%40Work_Guidance%20-%20Board%20reporting%20framework.pdf)

Um outro fator a ser considerado durante esse processo é a terceirização da responsabilidade dos conselhos em relação a construção dessa cultura de Diversidade, Equidade e Inclusão para outros setores da empresa que não possuem o conhecimento ou os recursos necessários para executá-lo, como o setor de recursos humanos<sup>3</sup>. Por sua vez, o setor de recursos humanos normalmente transfere novamente essa tarefa para aqueles poucos que atuam na empresa e fazem parte de grupos sub-representados, os chamados “*grupos de afinidade*”. Contudo, a essas pessoas não é oferecido orçamento suficiente, estrutura ou apoio institucional para colocar em prática as metas de Diversidade, Equidade e Inclusão.

A fim de reverter esse quadro, a startup brasileira *blend edu* desenvolveu um conjunto de ferramentas para compartilhar as responsabilidades desse processo com as altas lideranças e ao mesmo tempo ampliar a participação de grupos sub-representados nele.

*blend edu. 2024. Canvas de grupos de afinidade.* [https://www.blend-edu.com/wp-content/uploads/2022/02/Canvas\\_Grupos\\_de\\_Afinidade.pdf?vgo\\_ee=%2BFNhIKILcU9vnAzcla3RJG](https://www.blend-edu.com/wp-content/uploads/2022/02/Canvas_Grupos_de_Afinidade.pdf?vgo_ee=%2BFNhIKILcU9vnAzcla3RJG)

---

<sup>3</sup> Fonte: Thalita Gelenske. *Terceirização da responsabilidade de diversidade e inclusão nas empresas.* 2023. <https://www.revistahsm.com.br/post/terceirizacao-da-responsabilidade-de-diversidade-e-inclusao-nas-empresas>



[6H%2BwpqgnND6McZ43Bt6TigAiJk08AhNo2ZkYKwuz1Ma%3A5wM5pusrwlqU0QrgVb%2BAZTRnZ H9TyVxF](https://www.wimbrasil.org/wp-content/uploads/2020/06/Plano-de-A-%c3%a7%c3%a3o-WIM-BRASIL.pdf)

O Plano de Ação – Avanço das Mulheres na Indústria de Mineração Brasileira<sup>4</sup>, no âmbito do Women in Mining Brasil – WIMBrasil, elaborado em parceria com o IBRAM, também tem ferramentas interessantes que podem ser consultadas para ampliar a participação de mulheres na indústria da mineração. <https://www.wimbrasil.org/wp-content/uploads/2020/06/Plano-de-A-%c3%a7%c3%a3o-WIM-BRASIL.pdf>

#### **14. Que tipos de programas de formação ou sensibilização são relevantes para os trabalhadores e para a gestão?**

As instalações podem considerar uma ampla variedade de programas e formatos de treinamento ou conscientização e letramento. Por exemplo, programas relacionados a:

- Discriminação.
- Estereotipagem.
- Consciência e competência intercultural.
- Preconceito consciente e viés inconsciente.
- Microagressões.
- Saúde mental.
- Anti-racismo e Anti-opressão.
- Poder e Privilégio.
- Assédio e violência, incluindo atos sexuais e baseados no gênero.
- Intervenções de espectadores.
- Aliança (ou seja, cultivar relacionamentos para apoiar a inclusão de indivíduos de grupos sub-representados).
- Segurança psicológica.

As instalações devem identificar e priorizar as necessidades de formação através do envolvimento com os trabalhadores e outras comunidades de interesse relevantes. As instalações também podem identificar necessidades de formação através dos resultados de análises internas ou externas, ou da análise de questões comunicadas através de mecanismos de resposta dos trabalhadores. Os requisitos de treinamento devem ser incorporados nos processos de integração e de forma contínua. Para encorajar a participação significativa dos trabalhadores e da gestão, as empresas podem considerar convencer os trabalhadores sobre como estes programas estão ligados à visão e missão global da organização.

Exemplos de programas de formação relevantes incluem os programas de formação on-line do Conselho de Recursos Humanos da Indústria de Mineração sobre consciência indígena e intercultural:

*Conselho de Recursos Humanos da Indústria de Mineração. 2022. Formação de Conscientização Indígena.* <https://mihr.ca/inclusão-diversidade/indigenous-awareness-training/>

*Conselho de Recursos Humanos da Indústria de Mineração. 2020. Treinamento de Conscientização Intercultural.* <https://mihr.ca/inclusão-diversidade/intercultural-awareness-training/>

Outros recursos úteis incluem:

*ACEC Colúmbia Britânica. 2022. Práticas de aliança para promover a inclusão e o pertencimento.* [https://acec-bc.ca/wp-content/uploads/2022/11/2022-11-23 Allyship\\_Guideline\\_FINAL\\_v2.pdf](https://acec-bc.ca/wp-content/uploads/2022/11/2022-11-23 Allyship_Guideline_FINAL_v2.pdf)

---

<sup>4</sup> <https://www.wimbrasil.org/plano-de-acao>



HCMA. 2018. *Projetando estratégias de inclusão para banheiros universais e vestiários em instalações comunitárias e recreativas.* [https://hcma.ca/wp-content/uploads/2018/01/HCMA\\_Designing-for-Inclusivity\\_V1-1.pdf](https://hcma.ca/wp-content/uploads/2018/01/HCMA_Designing-for-Inclusivity_V1-1.pdf)

UN Global Compact Academy. 2024. *Formação online “Alcançando a equidade de salários dentro da sua empresa”.* <https://academy.unglobalcompact.org/learn/course/external/view/elearning/7072/achieving-pay-equity-in-your-company>

### **15. As ações corporativas podem ser usadas para atender aos critérios em nível de instalação?**

Políticas, programas ou relatórios corporativos podem ser usados para atender os critérios em nível da instalação. Por exemplo, as políticas corporativas sobre recursos humanos podem ser utilizadas para satisfazer os requisitos à nível da instalação, se a instalação puder demonstrar que essas políticas estão de fato sendo implementadas. Os relatórios corporativos também podem ser usados para atender aos requisitos que exigem relatórios em nível de instalação, mas somente se as informações forem separadas por instalação. Por exemplo, um relatório corporativo com informações sobre a proporção de mulheres ou povos indígenas na organização precisaria fornecer essas informações para cada instalação. Na ausência de políticas ou estratégias corporativas, as instalações podem elaborar e implementar seus próprios processos para cumprir os requisitos dos Indicadores 2 e 3.

### **16. Como uma instalação pode garantir que as comunicações no local de trabalho sejam acessíveis, inclusivas e culturalmente apropriadas?**

As instalações podem consultar vários recursos especializados para obter orientação sobre comunicações acessíveis, inclusivas e culturalmente apropriadas no local de trabalho. Por exemplo:

*Incluir capacidade.* 2021. *Guia: Criando Comunicações Acessíveis e Inclusivas.* [https://includeability.gov.au/sites/default/files/2021-07/03\\_-\\_includeability\\_-\\_guide\\_-\\_create\\_accessible\\_and\\_inclusive\\_communications.pdf](https://includeability.gov.au/sites/default/files/2021-07/03_-_includeability_-_guide_-_create_accessible_and_inclusive_communications.pdf) (Este documento fornece orientação para que as organizações estabeleçam as necessidades de comunicação dos empregados, usem uma linguagem inclusiva e [garantam](#) acesso e inclusão em comunicações escritas e em reuniões.)

Governo de Queensland. *o Guia de Comunicações Inclusivas.* <https://qed.qld.gov.au/workingwithus/induction/workingforthedepartment/humanresources/Documents/inclusive-communication-guide.pdf> (Este documento fornece princípios-chave e exemplos de práticas a serem evitadas para linguagem inclusiva, interações, tomada de decisões, reuniões e muito mais.)

Karapita, Mike, ed 2017. *Linguagem Inclusiva na Mídia: Um Guia de Estilo Canadense.* [https://www.humber.ca/makingaccessiblemedia/modules/01/transript/Inclusive\\_Language\\_Guide\\_Aug2019.pdf](https://www.humber.ca/makingaccessiblemedia/modules/01/transript/Inclusive_Language_Guide_Aug2019.pdf) (Este documento fornece orientação aos profissionais de mídia no Canadá sobre como abordar e descrever a deficiência nas comunicações.)

Escritório de Tradução do Canadá de Obras Públicas e Serviços Governamentais. 2015. *Eliminação de estereótipos em comunicações escritas.* <https://www.btb.termiumpius.gc.ca/tcdnstylchap?lang=fra&lettr=chapsect14&info0=14#zz14> (Esta página lista exemplos de estereótipos e como resolvê-los em comunicações escritas.)

*Impulso Beta. Comunicação Inclusiva: Saiba o que é, como implementar e os impactos nas empresas.* 2022. <https://www.impulsobeta.com.br/comunicacao-inclusiva-saiba-o-que-e-como-implementar-e-os-impactos-nas-empresas/> (Este artigo traz um passo a passo sobre como implementar uma



*comunicação inclusiva dentro do espaço laboral).*

*Jornal do Campus. Como fazer comunicação acessível e inclusiva? 2020. <https://www.jornaldocampus.usp.br/index.php/2020/11/como-fazer-comunicacao-acessivel-e-inclusiva/> (Este artigo enumera recursos, tutoriais e técnicas para construir uma linguagem e uma comunicação que sejam inclusivas e acessíveis).*

*Senado Federal. Manual de Comunicação da Secretaria de Comunicação Social do Governo Federal do Brasil (Secom). <https://www12.senado.leg.br/manualdecomunicacao/estilos/linguagem-inclusiva> . (Este trecho do Manual de Comunicação da Secom informa como deve-se adequar a linguagem para torná-la inclusiva e acessível a cada um dos grupos vulneráveis e/ou minorizados no contexto brasileiro).*

### **17. Quais são os exemplos de caminhos para alcançar uma representação diversificada em diferentes níveis de uma organização e em diferentes áreas de trabalho?**

Há muitas maneiras pelas quais uma instalação pode fornecer caminhos para melhorar a representação diversificada em diferentes níveis da organização e em diferentes áreas funcionais da empresa. Por exemplo:

- Formação para apoiar a progressão na carreira dos trabalhadores ou para desenvolver competências em novas áreas que sejam úteis e de interesse dos trabalhadores.
- Planejamento de sucessão que leva em consideração os objetivos de diversidade.
- Identificação e aplicação de competências relacionadas à equidade, diversidade e inclusão nas descrições dos cargos.

### **18. Como pode uma instalação identificar e abordar preconceitos ou barreiras à equidade, diversidade e inclusão nos seus processos existentes?**

Existem muitos tipos de revisões ou análises que podem ser realizadas para identificar preconceitos ou barreiras à equidade, diversidade e inclusão nos processos existentes. Alguns exemplos incluem:

- Revisões de processos de recrutamento ou aquisição, incluindo aqueles de agências de recrutamento.
- Inquéritos sobre as percepções dos trabalhadores sobre o tratamento justo, inclusive através de entrevistas de desligamento.
- Esforços para garantir o acesso equitativo à informação sobre empregos disponíveis, oportunidades de desenvolvimento de competências e benefícios, inclusive para empregados em licença.
- Recursos e apoio para oportunidades de treinamento e desenvolvimento.
- Auditorias de acessibilidade para avaliar se as infraestruturas e instalações físicas são seguras, inclusivas e acolhedoras para todos.
- Revisões de práticas de gestão de desempenho e políticas de retenção e promoção.
- Revisões de código de vestimenta e políticas de higiene.

### **19. Que tipos de oportunidades de formação podem as instalações proporcionar aos detentores de direitos locais e aos grupos sub-representados?**

Uma instalação é responsável por trabalhar com suas comunidades de interesse para definir e identificar detentores de direitos locais relevantes e grupos sub-representados. As instalações podem fornecer oportunidades de formação direta ou indireta para detentores de direitos locais e grupos sub-



representados, com o objetivo de apoiar o seu recrutamento e promoção dentro da organização. Por exemplo, uma instalação poderia:

- Fornecer treinamento no trabalho para um indivíduo ou grupo de indivíduos.
- Organizar e financiar sessões ou programas de treinamento administrados por terceiros para apoiar o desenvolvimento de habilidades e conhecimentos necessários para o emprego em diferentes áreas da instalação.
- Fornecer bolsas de estudo ou outras formas de apoio financeiro para treinamento avançado em faculdades ou universidades.

No Canadá, o Conselho de Recursos Humanos da Indústria de Mineração (MiHR) tem programas de formação em preparação para o trabalho para povos indígenas que ensinam competências utilizando exemplos, ferramentas, documentos e métodos tradicionais de ensino indígenas da indústria. Mais informações estão disponíveis em:

MiHR. 2022. *Fundamentos de Mineração: Treinamento de Preparação para o Trabalho para Povos Indígenas*. <https://mih.ca/standards-training-recognition/mining-essentials-work-readiness-training-for-indigenous-people/>

MiHR. 2022. *Potencial da Mineração: Engajando Mulheres, Jovens e Recém-chegados na Mineração*. <https://mih.ca/standards-training-recognition/mining-potential/>

No Brasil, as diversas organizações nacionais que compõem o Núcleo de Articulação Intersetorial (NAI) em parceria com a Iniciativa Diálogo Empresas e Povos Indígenas prepararam o documento “Proposta de Diretrizes Brasileiras de Boas Práticas Corporativas com Povos Indígenas”, cujo conteúdo orientar a relação entre o setor empresarial e povos indígenas no Brasil por meio da consolidação de boas práticas que contribuam para um relacionamento mutuamente positivo.

*Núcleo de Articulação Intersetorial (NAI) e Iniciativa Diálogo Empresas e Povos Indígenas. Proposta de Diretrizes Brasileiras de Boas Práticas Corporativas com Povos Indígenas*. <https://www.tnc.org.br/content/dam/tnc/nature/en/documents/brasil/boas-praticas-empresas-e-povos-indigenas.pdf>

*Women in Mining (WIM). Plano de Ação: Avanço das Mulheres na indústria de mineração brasileira. 2020*. <https://www.wimbrasil.org/wp-content/uploads/2020/06/Plano-de-A%C3%A7%C3%A3o-WIM-BRASIL.pdf>

## **20. Como podem as instalações analisar padrões de desigualdades na remuneração e nos benefícios dos trabalhadores?**

Muitas organizações governamentais e não governamentais desenvolveram orientações sobre a análise das desigualdades na remuneração dos trabalhadores, juntamente com ferramentas para ajudar os empregadores a conceber políticas de remuneração equitativas que enderecem a natureza sistêmica da discriminação salarial, garantindo que os indivíduos recebam remuneração igual por trabalho de igual valor, conforme definido em lei. Para alguns locais de minas, os benefícios podem ser determinados a nível corporativo. Quando for este o caso, as instalações podem utilizar esta informação nas suas análises.

Alguns recursos úteis incluem:

*Governo Australiano. 2019. Calculadora de disparidades salariais entre homens e mulheres*. <https://www.wgea.gov.au/tools/the-gender-pay-gap-calculator> (Esta ferramenta ajuda as empresas a calcular disparidades de representação de gênero, diferenças salariais entre gênero, e



*disparidades salariais relativas entre gêneros,, entre outras variáveis.)*

Governo Australiano. 2017. Guia rápido para conceber uma política de remuneração equitativa. <https://www.wgea.gov.au/tools/designing-equitable-remuneration-policy> (Esta página fornece exemplos úteis e práticas líderes para políticas de remuneração equitativas de gênero,.)

Governo Australiano. 2017. Equidade salarial e gestão de riscos legais. <https://www.wgea.gov.au/tools/pay-equity-and-legal-risk-management> (Esta página da web fornece uma série de considerações para gerenciar riscos legais em relação à igualdade salarial.)

Governo Australiano. 2016. Guia para a igualdade salarial entre homens e mulheres. <https://www.wgea.gov.au/tools/guide-to-pay-equity> (Este documento ajuda as organizações a identificar e analisar disparidades salariais relacionadas com o gênero, e a estabelecer estratégias para gerir e melhorar a igualdade salarial entre gênero.)

Think Work. Tudo sobre equidade salarial, sua importância e como implementar. 2023. <https://thinkworklab.com/guias/equidade-salarial-o-que-e/> (Este artigo oferece um passo a passo para que as empresas possam planejar e colocar em prática suas metas de equidade salarial.)

Em algumas jurisdições, análises ou ações de equidade de remuneração já podem ser prescritas. Nestes casos, as empresas terão de alinhar as suas práticas com os requisitos jurisdicionais. Por exemplo, no Canadá, a *Lei de Equidade Salarial* garante que os empregados em locais de trabalho regulamentados pelo governo federal recebam remuneração igual por trabalho de igual valor. A *Lei Canadense de Direitos Humanos* também afirma que “[É] uma prática discriminatória para um empregador estabelecer ou manter diferenças salariais entre empregados masculinos e femininos empregados no mesmo estabelecimento e que realizam trabalho de igual valor”. Na província canadense do Quebec, uma *Lei provincial de Equidade Salarial* estabelece ainda requisitos “para corrigir diferenças de remuneração devido à discriminação sistêmica de gênero sofrida por pessoas que ocupam cargos em classes profissionais predominantemente femininas”.

Para obter mais informações sobre esses exemplos de legislação, consulte:

*Lei de Equidade Salarial* (SC 2018, c. 27, s. 416). <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/P-4.2/page-1.html>

*Lei Canadense de Direitos Humanos* (RSC, 1985, c. H-6). <https://leislois.justice.gc.ca/eng/acts/h-6/>

*E-12.001. Lei de Equidade Salarial*. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/en/document/cs/E-12.001>

*Comissão de Equidade Salarial*. 2019. Guia para compreender a Lei de Equidade Salarial.

<https://www.payequity.gov.on.ca/en/DocsEN/2019-01->

[31%20Pay%20Equity%20Office%20Guide%20to%20the%20Act%202019%20-%20EN.pdf](https://www.payequity.gov.on.ca/en/DocsEN/2019-01-31%20Pay%20Equity%20Office%20Guide%20to%20the%20Act%202019%20-%20EN.pdf)

O Brasil segue uma postura similar ao Canadá quando se trata de discriminação salarial. A recente aprovada lei 14.661 de 2023 reforça o conteúdo do artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que garante que empregados que tenham a mesma função, com trabalho de igual valor, que prestem serviços ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, devem receber a mesma remuneração, e concede à pessoa vítima de discriminação salarial com base em sexo, raça, etnia, origem ou idade, o direito de exigir indenização por danos morais. A nova lei fortalece o combate a discriminação no ambiente laboral ao requerer que as empresas com mais de 100 empregados publiquem semestralmente relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios, aumentando assim a transparência quanto a existência de práticas discriminatórias.



Além disso, a nova lei também determina que a equidade salarial entre homens e mulheres será garantida por meio de ações-chave que a empresa deve implementar, tais como a disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial e a promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho, cujos resultados devem ser aferidos.

Lei 14.661 de 2023. <https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:lei:2023-07-03:14611>

## **21. Como uma instalação pode promover locais de trabalho diversos, equitativos e inclusivos nas suas cadeias de abastecimento?**

Uma instalação pode tomar uma série de ações para promover locais de trabalho diversos, equitativos e inclusivos nas suas cadeias de abastecimento. Nos casos em que as decisões de aquisição são tomadas no escritório corporativo, as políticas e práticas corporativas que se aplicam ao nível das instalações podem ser utilizadas para cumprir os requisitos de engajamento junto à cadeia de fornecedores.

Alguns exemplos de ações que as instalações podem tomar incluem:

- Desenvolvimento de processos internos que considerem os compromissos e ações dos fornecedores para promover locais de trabalho diversos, equitativos e inclusivos, entre outros fatores, como parte do processo de seleção de fornecedores.
- Requisitos para que os fornecedores assinem um código de conduta que inclua compromissos relacionados à equidade, diversidade e inclusão.
- Aplicação de uma perspectiva de diversidade ao perfil de acionistas de potenciais fornecedores e consideração deste fator no processo de seleção de fornecedores.
- Definição de objetivos de equidade, diversidade e inclusão na cadeia de fornecedores da instalação.
- Programas de conscientização, letramento e treinamento para prestadores de serviços e fornecedores relacionados à equidade, diversidade e inclusão.

## **22. Que indivíduos ou grupos devem ser considerados “locais”?**

O indicador 1 do *Protocolo de Indígenas, Quilombolas e Comunidades, incluindo as Tradicionais* do TSM exige que as instalações tenham processos em vigor para identificar comunidades de interesse, incluindo aquelas sub-representadas no contexto local. Como parte deste processo, e em consulta com as comunidades de interesse, as instalações podem definir parâmetros para considerar indivíduos ou grupos como “locais”, “regionais” ou outras distinções que possam ser úteis no apoio ao engajamento. Quem é considerado 'local' varia de local para local. A identificação dos detentores de direitos locais deve ser realizada em consulta com as comunidades locais de interesse.

## **23. Qual é a diferença entre “informação” e “dados relevantes”?**

Dados são os fatos ou detalhes dos quais as informações são derivadas. Dados individuais raramente são úteis sozinhos. Para que os dados se tornem informações, os dados precisam ser contextualizados. Para comunicar informações sobre a diversidade demográfica, o estabelecimento necessita primeiro de recolher dados relevantes dados com base no escopo e métodos definidos no Indicador 3, Nível A, Cláusula 1. Os dados coletados devem então ser analisados e contextualizados para desenvolver a informação que será então reportada conforme o Indicador 3, Nível A, Cláusula 2. Quando uma instalação relata publicamente informações relevantes sobre a diversidade demográfica de acordo com esta cláusula, as informações relatadas devem incluir dados relevantes, bem como os



resultados de qualquer análise e contextualização relevantes, sempre observando a Lei Geral de Proteção de Dados, quando os dados reportados forem considerados sensíveis, nos termos da legislação.

#### **24. Que tipos de informações qualitativas e quantitativas podem ser utilizadas para medir locais de trabalho diversos, equitativos e inclusivos?**

Há uma série de estratégias que as instalações podem utilizar para medir e avaliar locais de trabalho diversos, equitativos e inclusivos. Por exemplo, inquéritos sobre envolvimento e pertencimento dos trabalhadores, inquéritos culturais, auditorias de equidade salarial, avaliações de direitos humanos, entrevistas de desligamento e auditorias de gestão de deficiências. Áreas prioritárias a coleta de informações e estratégias de coleta de informação devem ser identificadas através do envolvimento com os trabalhadores e as comunidades de interesse relevantes.

Alguns exemplos de estruturas de relatórios relacionadas com equidade, diversidade e inclusão incluem:

*Iniciativa Global de Divulgação. 2016. GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades. <https://www.globalreporting.org/standards/media/1020/gri-405-diversity-and-equal-Opportunity-2016.pdf> (Este documento fornece exemplos de dados e informações que podem ser divulgados relacionados à diversidade e igualdade de oportunidades. Por exemplo, dados de gênero e idade para os órgãos de governação ou força de trabalho de uma organização.)*

*Bloomberg. 2022. Quadro de Relatórios de Gênero. [https://assets.bbhub.io/company/sites/46/2021/05/1121150\\_BBG\\_T\\_2021GEI\\_Updte\\_GenderReportFrame\\_FNL.pdf](https://assets.bbhub.io/company/sites/46/2021/05/1121150_BBG_T_2021GEI_Updte_GenderReportFrame_FNL.pdf) (Este documento inclui informações detalhadas sobre como medir e rastrear dados relacionados à conquista da igualdade de gênero no local de trabalho.)*

*Conselho de Minerais da Austrália. 2021. Exemplo de pesquisa cultural. [https://www.minerals.org.au/sites/default/files/Respect%40Work\\_Template%20-%20Example%20culture%20survey.pdf](https://www.minerals.org.au/sites/default/files/Respect%40Work_Template%20-%20Example%20culture%20survey.pdf) (Este documento fornece perguntas que podem ser incluídas em uma pesquisa de cultura organizacional, que pode fornecer dados importantes relacionados à equidade, diversidade e inclusão.)*

*Gupy. 6 indicadores e métricas de diversidade e inclusão para acompanhar. [https://www.gupy.io/hubfs/Checklist-6-indicadores-metricas-de-diversidade-inclusao.pdf?\\_gl=1\\*dn9jml\\*\\_gcl\\_au\\*Mzk5ODkzMDUwLjE3MTA0Mzk1NzM](https://www.gupy.io/hubfs/Checklist-6-indicadores-metricas-de-diversidade-inclusao.pdf?_gl=1*dn9jml*_gcl_au*Mzk5ODkzMDUwLjE3MTA0Mzk1NzM).*

*Daniel Advogados. Manual de Boas Práticas em Proteção de Dados Diversidade & Inclusão. <https://www.daniel-ip.com/wp-content/uploads/2023/01/Manual-de-Boas-Praticas-em-Protecao-de-Dados-para-Diversidade-Inclusao.pdf> (Este documento dicas de boas práticas de proteção de dados a serem consideradas durante a coleta de dados sobre diversidade e inclusão, diminuindo as chances da empresa violar a Lei Geral de Proteção de Dados, ainda que inconscientemente.)*

#### **25. Quais são alguns exemplos de objetivos de desempenho para locais de trabalho diversos, equitativos e inclusivos?**

Há uma série de abordagens para definir objetivos de desempenho qualitativos ou quantitativos relacionados com locais de trabalho diversos, equitativos e inclusivos. Quaisquer objetivos de desempenho devem basear-se em evidências, análises e envolvimento que identifiquem os principais desafios e oportunidades para promover locais de trabalho diversos, equitativos e inclusivos. É importante definir objetivos em todas as três áreas. Por exemplo:



## Protocolo de Locais de Trabalho Diversos, Equitativos e Inclusivos

- Objetivos relacionados à equidade – como metas para processos relacionados à remuneração, benefícios, engajamento e promoção, ou metas para conclusão de treinamento de empregados.
- Objetivos relacionados à diversidade – tais como aumentos na representação diversificada e taxas de retenção para trabalhadores ou partes interessadas da cadeia de abastecimento, ou entre áreas funcionais.
- Objetivos relacionados à inclusão – tais como melhorias nas práticas de pertencimento ou de aliança dos trabalhadores divulgadas.

Para mais exemplos, consulte:

*Centro Canadense para Diversidade e Inclusão. 2014. Fixando a sua liderança: Kit de ferramentas para desenvolver uma estratégia de diversidade e inclusão. <https://ccdi.ca/media/2079/20200130-locking-in-your-leadership-toolkit-for-developing-a-di-strategy.pdf> (Este documento oferece vários exemplos de possíveis objetivos que uma empresa pode definir relacionados à equidade, diversidade e inclusão.)*

*O Centro para Inclusão Global. 2021. Benchmarks globais de diversidade, equidade e inclusão: padrões para organizações em todo o mundo. <https://centreforglobalinclusion.org/what-we-do/the-gdeib/user-agreement.html> (Este documento fornece um benchmarking detalhado padrão que pode ser usado pelas organizações como uma ferramenta de planejamento estratégico sobre diversidade, equidade e inclusão.)*

*Instituto Brasileiro de Sustentabilidade. 2021. Diversidade e inclusão: Como desenvolver uma estratégia robusta em sua empresa. <https://inbs.com.br/diversidade-e-inclusao-como-desenvolver-uma-estrategia-robusta-em-sua-empresa/> (Este artigo informa os líderes corporativos por onde deve-se começar na construção de um plano de Diversidade, Equidade e Inclusão, e detalha as ações que cada etapa exige.)*

*Fundação Getúlio Vargas. Webinar - Programa FGV Action “Implementando Estratégias de Diversidade”. 2022. [https://www.youtube.com/watch?v=K\\_mJi-9v7jM&t=1117s](https://www.youtube.com/watch?v=K_mJi-9v7jM&t=1117s) (Este webinar reproduz um workshop organizado pela Fundação Getúlio Vargas, no qual os desafios da diversidade, criar soluções e desenvolver um plano de mudança levando em consideração a cultura e os processos de cada empresa.)*

### **26. O que significa "responsabilidade por prestar contas"?**

A Responsabilidade por Prestar de Contas, tradução do termo em inglês Accountability, significa que o sistema de gestão em saúde e segurança deve identificar a parte que, em última análise, responde pelo desempenho em saúde e segurança e pelo desenvolvimento e implementação do sistema de gestão em saúde e segurança na instalação. Esta responsabilidade por prestar contas não pode ser delegada. Os recursos estão disponíveis para a parte responsável em prestar contas, a fim de garantir que os sistemas adequados (treinamento, equipamentos, comunicação etc.) estejam implementados para, de fato, cumprir as metas em saúde e segurança.

#### **Orientação para implementação no Brasil**

**No Brasil, como é que os compromissos com a reconciliação indígena se cruzam com os esforços para promover a equidade, a diversidade e a inclusão?**



## Protocolo de Locais de Trabalho Diversos, Equitativos e Inclusivos

Segundo um estudo realizado pela Comissão Econômica das Nações Unidas para a América Latina e o Caribe (CEPAL) junto do Fundo para o Desenvolvimento dos Povos Indígenas da América Latina e do Caribe, por mais que os países Latino-Americanos tenham avançado ao longo das últimas décadas ao reconhecer os direitos dos povos indígenas à autodeterminação e a posse de suas terras originárias, por exemplo, a inclusão e participação dessas pessoas em sociedade enfrenta diversos obstáculos.

Entre eles, o estudo cita a criminalização das demandas territoriais dos povos indígenas como um fenômeno que se agrava a cada ano na região, e que provoca principalmente assassinatos de defensores de direitos humanos de origem indígena. Esse fenômeno restringe a ideia de diversidade e inclusão do discurso e das pautas indígenas nas mesas de discussão do país, e coloca esse grupo à margem da formulação de políticas públicas.

Além disso, os altos níveis de pobreza e desemprego entre as populações indígenas dificultam ainda mais a promoção da equidade, diversidade e inclusão dessas populações. No Brasil, o percentual de pobreza chega a ser três vezes maior entre os povos indígenas, problema cuja origem, segundo o estudo, está principalmente na falta de poder político e econômico dos povos indígenas em suas respectivas jurisdições, incluindo o Brasil.

Diante destes fatos, a resposta para a pergunta acima, no caso brasileiro, começa pela iniciativa da indústria de mineração de:

- Facilitar a inclusão e participação de povos indígenas nas discussões de leis e políticas públicas sobre extrativismo e mineração por meio de consultas livres, prévias e informadas.
- Desenvolver políticas e programas sociais de educação e capacitação das populações indígenas a fim de reduzir os níveis de pobreza e marginalização, e ampliar a empregabilidade.
- Desenvolver um cronograma de reuniões com as populações indígenas, dedicando tempo extra a ouvir relatos e orientar discussões informais, além de se esforçar para utilizar a língua indígena local se uma parte significativa da comunidade não for proficiente em português.
- Estabelecer mecanismos de cooperação para garantir o acesso à saúde por parte da população indígena, e canais de comunicação para permiti-los denunciar abusos contra seus direitos fundamentais.

Embora o *Protocolo de Relações Indígenas e Comunitárias do TSM (2019)* vise abordar estes e outros apelos à ação, existem ligações importantes entre o compromisso com a reconciliação e os esforços das empresas para promover locais de trabalho diversos, equitativos e inclusivos. O *Protocolo TSM sobre Locais de Trabalho Equitativos, Diversos e Inclusivos* exige que as empresas implementem processos que visam alcançar uma força de trabalho que reflita a demografia local e proporcionar oportunidades econômicas e de emprego para detentores de direitos locais e grupos sub-representados.

Para mais informações, veja:

*Comissão Econômica das Nações Unidas para a América Latina e o Caribe (CEPAL) e Fundo para o Desenvolvimento dos Povos Indígenas da América Latina e do Caribe. "Os povos indígenas da América Latina (Abya Yala) e a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável: tensões e desafios sob uma perspectiva territorial". 2020. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45664-pueblos-indigenas-america-latina-abya-yala-la-agenda-2030-desarrollo-sostenible>*



## Protocolo de Locais de Trabalho Diversos, Equitativos e Inclusivos

*International Council on Mining & Metals. Guia de Boas Práticas para Populações Indígenas e Mineração.* <https://guidance.miningwithprinciples.com/good-practice-guide-indigenous-peoples-and-mining/ferramenta-1-aplicar-principios-de-envolvimento-positivo/?lang=pt-pt>

*Comissão de Verdade e Reconciliação do Canadá. 2015. Comissão de Verdade e Reconciliação do Canadá: Apelos à Ação.* [https://www2.gov.bc.ca/assets/gov/british-columbians-our-governments/indigenous-people/aboriginal-peoplesdocuments/calls\\_to\\_action\\_english2.pdf](https://www2.gov.bc.ca/assets/gov/british-columbians-our-governments/indigenous-people/aboriginal-peoplesdocuments/calls_to_action_english2.pdf)

*Inquérito Nacional sobre Mulheres e Meninas Indígenas Desaparecidas e Assassinadas. 2019. Recuperando Poder e Lugar: O Relatório Final do Inquérito Nacional sobre Mulheres e Meninas Indígenas Desaparecidas e Assassinadas.* <https://www.mmiwg-ffada.ca/final-report/> (Este documento fornece informações importantes relacionadas à violência contra mulheres, meninas e pessoas indígenas 2SLGPTQQIA no Canadá, incluindo alguns apelos por justiça direcionados às indústrias.)



## APÊNDICE 2: LISTA DE VERIFICAÇÃO DE AUTOAVALIAÇÃO DO TSM

### Locais de trabalho diversos, equitativos e inclusivos

Nome da instalação:		Nome da empresa:	
Avaliado por:		Data Enviada:	

Documentação/evidência de apoio .		
Nome do Documento	Localização	

Entrevistados:			
Nome	Posição	Nome	Posição



Protocolo de Locais de Trabalho Diversos, Equitativos e Inclusivos

	PERGUNTA	S	N	N/A	DESCRIÇÃO E EVIDÊNCIA
<b>INDICADOR 1: LIDERANÇA E ESTRATÉGIA (CRITÉRIOS CORPORATIVOS)</b>					
<b>N í v e l  B</b>	1. Existe um compromisso corporativo para promover um local de trabalho diverso, equitativo e inclusivo?				
	2. Existe um plano de ação para atender a todos os requisitos do Nível A?				
	<i>Se você respondeu “Sim” a todas as perguntas do Nível B, passe para as perguntas do Nível A. Se você não respondeu “Sim” a todas as perguntas de Nível B, avalie a instalação como Nível C.</i>				
<b>N í v e l  A</b>	1. Existe um compromisso corporativo alinhado com a Estrutura TSM sobre Locais de Trabalho Diversos, Equitativos e Inclusivos?				
	2. Uma estratégia corporativa é desenvolvida por meio de engajamento de um grupo diverso de trabalho que trazem perspectivas e experiências diferentes? Isso inclui grupos de trabalhadores relevantes e indivíduos considerados como minorias na indústria de mineração? A estratégia inclui:				
	a. Objetivos internos apoiados por planos de ação?				
	b. Programas de treinamento, letramento e conscientização?				
	c. Um processo de revisão anual da gestão da estratégia e do progresso em direção aos objetivos internos, com resultados reportados à liderança da empresa?				
	d. Funções, responsabilidades pela execução das tarefas, responsabilidade por prestar contas <sup>5</sup> e recursos bem definidos?				

<sup>5</sup> NT: o termo “responsabilidade por prestar contas” é a tradução do termo inglês *accountabilities*



Protocolo de Locais de Trabalho Diversos, Equitativos e Inclusivos

	3. A estratégia corporativa é comunicada aos trabalhadores e, quando relevante, às comunidades de interesse externas?				
	4. O conselho está ciente da estratégia corporativa e recebe atualizações sobre o progresso da sua implementação?				

	PERGUNTA	S	N	N/A	DESCRIÇÃO E EVIDÊNCIA
<b>N í v e l  A</b>	5. Existe um processo para relatar à liderança corporativa o número e os tipos de problemas relatados aos mecanismos de relatório e resposta da organização, bem como informações anônimas sobre a resposta, resolução e remediação de tais problemas? (Consulte o <i>Protocolo TSM para Locais de Trabalho Seguros, Saudáveis e Respeitosos</i> para obter os requisitos em nível de instalação relacionados aos mecanismos de denúncia.)				
	<i>Se você respondeu “Sim” a todas as perguntas do Nível A, passe para as perguntas do Nível AA. Se você não respondeu “Sim” a todas as perguntas do Nível A, avalie a instalação como Nível B.</i>				
<b>N í v e l  A A</b>	A estratégia desenvolvida no Nível A está implementada?				
	2. Existe um processo de engajamento contínuo para revisar e atualizar a estratégia corporativa?				
	3. Os trabalhadores recebem atualizações sobre a implementação da estratégia corporativa e o número e tipos de questões reportadas aos mecanismos de relatório e resposta da organização?				
	4. Estão definidos objetivos equitativos, diversos e inclusivos para recrutamento, retenção e representação dentre a liderança, com relatórios públicos sobre progresso em direção a esses objetivos?				
	<i>Se você respondeu “Sim” a todas as perguntas do Nível AA, passe para as perguntas do Nível AAA. Se você não respondeu “Sim” a todas as perguntas do Nível AA, avalie a instalação como Nível A.</i>				
<b>N í v e</b>	1. Existe uma revisão independente dos seguintes temas pelo menos uma vez a cada três anos: a. Cultura do local de trabalho, seu escopo está alinhado com a estratégia corporativa e é baseada em prioridades identificadas pela				



Protocolo de Locais de Trabalho Diversos, Equitativos e Inclusivos

N í v e l  A A A	administração e pelos trabalhadores? Os resultados são usados para informar maior envolvimento e atualizações para a estratégia corporativa?				
	<b>PERGUNTA</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>N/A</b>	<b>DESCRIÇÃO E EVIDÊNCIA</b>
	b. A competência da liderança da empresa está relacionada com a igualdade, locais de trabalho diversificados e inclusivos?				
	2. A estratégia corporativa inclui a implementação dos requisitos de indicadores 2 e 3 deste protocolo em todos os escritórios e locais?				
	3. As estruturas de conselho e gestão, responsabilidade por prestar contas, responsabilidades pela execução e processos de reporte relacionados com a governança de equidade, diversidade e inclusão estão funcionando?				
	4. Existem relatórios públicos sobre o número e os tipos de problemas relatados aos mecanismos de denúncia e resposta da organização?				
5. Os objetivos de recrutamento, retenção e representação diversos dentre a liderança corporativa estão definidos no Nível AA e são encontrados e relatados publicamente, juntamente com planos para melhoria contínua?					
<p><i>Se você respondeu "Sim" a todas as perguntas do Nível AAA, avalie a instalação como Nível AAA. Se você não respondeu "Sim" a todas as perguntas do Nível AAA, avalie a instalação como Nível AA.</i></p>					
<p><b>NÍVEL DE DESEMPENHO AVALIADO PARA O INDICADOR 1</b></p>					
<p>Nível: _____</p>					

	<b>PERGUNTA</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>N/A</b>	<b>DESCRIÇÃO E EVIDÊNCIA</b>
<b>INDICADOR 2: PROMOÇÃO DA EQUIDADE, DIVERSIDADE E INCLUSÃO (CRITÉRIOS DE INSTALAÇÃO)</b>					
N í v e	1. Existem algumas iniciativas ou processos em vigor para promover uma cultura de equidade, diversidade e inclusão no local de trabalho?				



Protocolo de Locais de Trabalho Diversos, Equitativos e Inclusivos

I B					
	PERGUNTA	S	N	N/A	DESCRIÇÃO E EVIDÊNCIA
N í v e l  B	2. As comunicações no local de trabalho são acessíveis, inclusivas e culturalmente apropriadas?				
	3. Onde existem acordos prioritários de emprego ou de oportunidades de negócios para membros de comunidades designadas, as instalações e a comunidade já estabeleceram, de forma colaborativa, um processo para validar a identidade e o status de candidatos e empresas?				
	4. Existe um plano de ação para atender a todos os requisitos do Nível A?				
	<i>Se você respondeu “Sim” a todas as perguntas do Nível B, passe para as perguntas do Nível A. Se você não respondeu “Sim” a todas as perguntas de Nível B, avalie a instalação como Nível C.</i>				
N í v e l  A	1. Os procedimentos e processos são desenvolvidos para promover uma cultura de equidade, diversidade e inclusão no local de trabalho? Eles são apoiados por meio do envolvimento com um grupo variado de pessoas que trazem perspectivas e experiências diversas e incluem trabalhadores ou grupo de trabalhadores relevantes e indivíduos sub-representados na indústria de mineração? Esses processos incluem:				
	a. Funções e responsabilidades claras, prestações de conta e recursos para promover uma responsabilidade compartilhada buscando equidade, diversidade e inclusão?				
	b. Revisão dos processos existentes, incluindo recrutamento, gestão de desempenho, desenvolvimento de competências, retenção e promoção, para identificar preconceitos ou barreiras à equidade e à inclusão?				
	c. Análise dos padrões de desigualdade na remuneração e nos benefícios dos trabalhadores?				



Protocolo de Locais de Trabalho Diversos, Equitativos e Inclusivos

	PERGUNTA	S	N	N/A	DESCRIÇÃO E EVIDÊNCIA
<b>N í v e l  A</b>	2. Os treinamentos ou programas de conscientização relacionados à equidade, diversidade e inclusão estão disponíveis para todos os trabalhadores e gestores?				
	<i>Se você respondeu "Sim" a todas as perguntas do Nível A, passe para as perguntas do Nível AA. Se você não respondeu "Sim" a todas as perguntas do Nível A, avalie a instalação como Nível B.</i>				
<b>N í v e l  A A</b>	1. São implementados processos que visam:				
	a. Mitigar o potencial de preconceito durante o recrutamento, desempenho, gestão, oportunidades de desenvolvimento de habilidades, retenção e processos de avanço?				
	b. Alcançar uma força de trabalho que reflita a demografia local e proporcione oportunidades econômicas, de emprego e oportunidades de treinamento para os detentores de direitos locais e/ou membros de grupos sub-representados?				
	c. Promover uma representação diversificada consistente com a demografia regional ou nacional se os trabalhadores forem recrutados de fora das comunidades locais?				
	d. Fornecer caminhos para alcançar uma representação diversificada em diferentes níveis da organização e em diferentes áreas de emprego?				
	e. Abordar os padrões de desigualdades na remuneração e nos benefícios dos trabalhadores identificados no Nível A?				
	2. A instalação conscientiza fornecedores e prestadores de serviços sobre seus processos que buscam promover equidade, diversidade e inclusão?				
	<i>Se você respondeu "Sim" a todas as perguntas do Nível AA, passe para as perguntas do Nível AAA. Se você não respondeu "Sim" a todas as perguntas do Nível AA, avalie a instalação como Nível A.</i>				



Protocolo de Locais de Trabalho Diversos, Equitativos e Inclusivos

	PERGUNTA	S	N	N/A	DESCRIÇÃO E EVIDÊNCIA
N í v e l  A A A	1. Existe uma avaliação de eficácia, pelo menos a cada três anos, dos critérios de Nível A e Nível AA?				
	a. A avaliação envolve um grupo representativo de pessoas que trazem diversas perspectivas e experiências e inclui trabalhadores individuais ou grupos de trabalhadores relevantes que estão sub-representados na indústria de mineração?				
	b. Os resultados da avaliação são comunicados aos trabalhadores e divulgados publicamente?				
	2. Existem processos em vigor para garantir que os trabalhadores e a gestão participem de treinamentos ou programas de conscientização relacionados à equidade, diversidade e inclusão?				
	3. A instalação integra os princípios de equidade, diversidade e inclusão em seus processos de aquisição e relacionamentos com contratados?				
	<i>Se você respondeu "Sim" a todas as perguntas do Nível AAA, avalie a instalação como Nível AAA. Se você não respondeu "Sim" a todas as perguntas do Nível AAA, avalie a instalação como Nível AA.</i>				
<b>NÍVEL DE DESEMPENHO AVALIADO PARA O INDICADOR 2</b>					Nível: _____

	PERGUNTA	S	N	N/A	DESCRIÇÃO E EVIDÊNCIA
<b>INDICADOR 3: Monitoramento, Desempenho e Relatórios (Critérios da Instalação)</b>					
N í v	1. A instalação coleta dados sobre a diversidade demográfica (exceto em jurisdições que proíbem a coleta de dados relevantes)?				



Protocolo de Locais de Trabalho Diversos, Equitativos e Inclusivos

<b>e I B</b>	2. Um escopo preliminar está definido, e métodos estão desenvolvidos para coleta de dados e elaboração de relatórios sobre locais de trabalho diversos, equitativos e inclusivos?				
	3. Existe um plano de ação para atender a todos os requisitos do Nível A?				
	<i>Se você respondeu "Sim" a todas as perguntas do Nível B, passe para as perguntas do Nível A. Se você não respondeu "Sim" a todas as perguntas de Nível B, avalie a instalação como Nível C.</i>				

	PERGUNTA	S	N	N/A	DESCRIÇÃO E EVIDÊNCIA
<b>N í v e l A</b>	1. O escopo e os métodos de coleta de dados e relatórios são informados por meio do envolvimento com um grupo transversal de pessoas que trazem diversas perspectivas e experiências e incluem trabalhadores individuais ou grupos de trabalhadores relevantes que são sub-representados na indústria de mineração?				
	2. A instalação divulga publicamente informações sobre a diversidade demográfica (exceto em jurisdições que proíbem a coleta de tais dados) e realiza monitoramento e análise contínuos?				
	3. Quando informações ou <i>feedback</i> dos trabalhadores são solicitados como parte do processo de coleta, em conformidade com quaisquer leis de privacidade relevantes, há comunicação clara aos trabalhadores sobre:				
	a. A finalidade para a qual as informações ou <i>feedback</i> do trabalhador serão usados?				
	b. A natureza confidencial e voluntária da participação dos trabalhadores no processo?				
	c. Processos para proteger o anonimato do trabalhador ao analisar e comunicar resultados?				
	d. Armazenamento seguro e ético, e uso baseado em finalidade, de quaisquer dados ou informações coletadas?				
	<i>Se você respondeu "Sim" a todas as perguntas do Nível A, passe para as perguntas do Nível AA. Se você não respondeu "Sim" a todas as perguntas do Nível A, avalie a instalação como Nível B.</i>				



Protocolo de Locais de Trabalho Diversos, Equitativos e Inclusivos

<b>N í v e l  A A</b>	1. A instalação reporta publicamente informações qualitativas e/ou quantitativas informações relacionadas a equidade, locais de trabalho diversos e inclusivos, e realiza monitoramento e análise contínuas?				
	2. A instalação define objetivos de desempenho ou aplica objetivos de desempenho definidos a nível corporativo, relacionados com locais de trabalho diversos, equitativos e inclusivos? Estes objetivos incluem:				



Protocolo de Locais de Trabalho Diversos, Equitativos e Inclusivos

	PERGUNTA	S	N	N/A	DESCRIÇÃO E EVIDÊNCIA
N í v e l  A A	a. Colaboração com comunidades locais detentoras de direitos e grupos sub-representados para definir objetivos de emprego de indivíduos daquelas comunidades?				
	b. Planos de ação desenvolvidos para atingir os objetivos de desempenho?				
	c. Demonstração de progresso em direção aos objetivos de desempenho e relatórios internos sobre esse progresso?				
	<i>Se você respondeu "Sim" a todas as perguntas do Nível AA, passe para as perguntas do Nível AAA. Se você não respondeu "Sim" a todas as perguntas do Nível AA, avalie a instalação como Nível A.</i>				
N í v e l  A A A	1. Há relatórios públicos que descrevem o progresso em direção aos objetivos de desempenho definidos no Nível AA?				
	<i>Se você respondeu "Sim" a todas as perguntas do Nível AAA, avalie a instalação como Nível AAA. Se você não respondeu "Sim" a todas as perguntas do Nível AAA, avalie a instalação como Nível AA.</i>				
<b>NÍVEL DE DESEMPENHO AVALIADO PARA O INDICADOR 3</b>					Nível: _____



**Para obter mais informações sobre a iniciativa TSM, visite:**

[www.TSMInitiative.com](http://www.TSMInitiative.com)

ou

A Associação de Mineração do Canadá

[www.mining.ca/tsm](http://www.mining.ca/tsm)

*A reprodução desta publicação para fins educacionais ou outros fins não comerciais é autorizada sem permissão prévia por escrito da Associação de Mineração do Canadá, desde que a fonte seja totalmente citada. A reprodução desta publicação para revenda ou outros fins comerciais é proibida sem permissão prévia por escrito da Associação de Mineração do Canadá.*

*©2023 Associação de Mineração do Canadá. As marcas registradas, incluindo, entre outras, Towards Sustainable Mining®, TSM® e os arcos e desenhos de quadriláteros em forma de diamante, são marcas registradas ou marcas comerciais da The Mining Association of Canada no Canadá e/ou em outros países.*