

a) Apresentação/Resumo inicial/Release:

a.1 – no caso de organizações:

Razão social: VALE S.A.

Ramo de atividade: Extração de minério de ferro

Ano de fundação: 1969

Endereço completo: Praia de Botafogo, 186. SAL 1101 SAL 1601 SAL 1701
SAL 1801, Botafogo - Rio de Janeiro/RJ – Brasil;
CEP: 22250-145

Responsável pela inscrição: Julianne de Brito – Estagiária RH

Número de empregados: +65mil empregados próprios e +150mil terceirizados

Atividade principal: A principal atividade da Vale é a mineração. Como uma mineradora global, marcamos presença em mais de 20 países. Avançamos a partir do primeiro minério extraído em Itabira, Minas Gerais. Desde então, passamos a atuar em logística, por meio das nossas ferrovias, portos e terminais, em energia e em siderurgia.

Título do Case: Jornada de Diversidade, Equidade e Inclusão – Vale S.A

Resumo do Case: O case detalha uma intensa jornada global de diversidade, equidade e inclusão da Vale como uma alavanca da Transformação Cultural em que a empresa está passando. A jornada deu início em 2018 e se fortaleceu em 2019 como uma alavanca dessa transformação. A jornada evidencia a nossa intencionalidade ao dispor de políticas e práticas direcionadas para grupos subrepresentados como símbolos que traduzem o caminho da nossa transformação.

b) Introdução:

A Vale está passando por uma longa e intensa jornada de Transformação Cultural; e o tema de diversidade, equidade e inclusão é parte fundamental dessa transformação.

A jornada de diversidade surge da necessidade de trabalhar de forma cada vez mais intencional na temática, tornando nossos ambientes de trabalho cada vez mais diversos, plurais e inclusivos. A nossa jornada de diversidade é conduzida pela transformação cultural; por isso focamos em pessoas e buscamos, cada vez mais, potencializar talentos. Acreditamos que a diversidade é essencial para a construção da nossa empresa de maneira mais inclusiva e sustentável.

A jornada de diversidade também tem grande potencial de impactar a sociedade. Por isso, assumimos a responsabilidade fundamental de combater os impactos das desigualdades existentes no mundo e estamos comprometidos em fazer - e ser - a diferença e garantir que a Vale seja uma força positiva e sustentável para a sociedade. Nossa presença territorial e o nosso potencial empregador trazem como consequência uma grande oportunidade de ampliar a representatividade dos diversos grupos sociais dentro da empresa.

Transformar a cultura de uma empresa de 80 anos não é uma tarefa trivial. Ao longo dessas 8 décadas a Vale cresceu, internacionalizou sua presença, modernizou suas operações e reinventou sua forma de pensar a mineração, unindo de forma indissociável a preocupação com os impactos ambientais e sociais ao seu negócio. À medida que nós buscamos evoluir enquanto empresa, o mundo também avança. A garantia do respeito aos direitos humanos e a contribuição do setor privado no combate às diversas formas de desigualdade não são mais uma questão de escolha e sim um imperativo empresarial. Dessa forma, criar valor para nossos empregados e por todo o ecossistema que nos cerca – nossos fornecedores, comunidades e a sociedade como um todo – se torna crucial.

A nossa jornada global de diversidade deu início em 2018 e se fortaleceu em 2019 como uma alavanca dessa transformação.

c) Corpo do trabalho:

A transformação cultural pela qual a Vale está passando só teria sucesso caso conseguíssemos reunir talentos plurais, com diversas perspectivas, vivências e repertórios, onde o diálogo se mantenha aberto e transparente. Para isso, buscamos estabelecer um relacionamento de respeito, escuta, e zero tolerância para a discriminação e o assédio, além de estabelecer metas durante a nossa caminhada. Assim, focamos na promoção da equidade, diversidade e inclusão, reforçando um dos nossos principais pilares: valorizar quem faz a nossa empresa. Queremos ser uma empresa onde todas as pessoas sejam respeitadas e possam ter orgulho de ser quem são.

O grande desafio dessa jornada ultrapassa os números, apostamos na construção de uma cultura inclusiva. Sabemos que junto com uma transformação cultural vem grandes mudanças. Mudanças em processos, mudanças nos sistemas, mudanças simbólicas e, principalmente, uma mudança profunda na atitude das nossas pessoas. E para que as mudanças aconteçam criamos 5 compromissos com diversidade, equidade e inclusão. São eles:

1. Promover um ambiente de respeito a todos: Reconhecer e valorizar as individualidades dos empregados e stakeholders, assegurando um ambiente de trabalho justo em que todos tenham igualdade de oportunidades para desenvolver seu potencial.
2. Construção de um ambiente de confiança: Garantir um ambiente de segurança psicológica em que as pessoas tenham liberdade para serem elas mesmas, podendo compartilhar suas ideias e expor seus pontos de vista de forma respeitosa com os demais por meio do diálogo aberto e transparente.
3. Estabelecer processos livres de preconceitos: Tratar todos de forma justa e igualitária, sem discriminação por motivos de raça, etnia, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, idade, classe social, deficiência, religiosidade, nacionalidade e crenças políticas. Isso deve se dar inclusive nas normas e processos internos de recrutamento, demissão, promoção, recompensa e benefícios, treinamento ou aposentadoria.
4. Nenhuma tolerância a preconceito, discriminação e assédio: Respeitar a dignidade e os direitos humanos de todas as pessoas no ambiente de trabalho. Eventuais violações à Política de Diversidade e Inclusão são consideradas violações ao Código de Conduta da Vale e estão sujeitas às penalidades previstas no documento, disponível no site da Vale
5. Promoção da Diversidade, Equidade e Inclusão: Estimular o diálogo e o debate para ampliar a conscientização dos empregados, terceiros, fornecedores, clientes e comunidades sobre o respeito à diversidade e combater a discriminação por meio de campanhas internas e externas, treinamentos e ações educativas.

Além disso, definimos 5 marcadores priorizados: 1.Gênero; 2.Étnico-Racial; 3.LGBTQIAPN+; 4.Pessoas com Deficiência e 5.Talentos Locais.

A chave para qualquer estratégia de negócios ser bem-sucedida é definir objetivos, comunicá-los, e tornar as pessoas responsáveis por alcançá-los. Desde 2019, estabelecemos compromissos públicos para ampliação da diversidade da nossa força de trabalho e traduzimos esses compromissos em indicadores acompanhados de perto pela nossa gestão. As 3 metas públicas foram: a) ter 26% de mulheres na força de trabalho até 2030; b) ter 26% das

posições de liderança sênior ocupadas por mulheres; c) ter 40% das posições de liderança ocupadas por profissionais negros.

d) Resultados e Conclusão:

AVANÇOS EM DIVERSIDADE DE GÊNERO

O primeiro avanço que tivemos foi referente a meta de dobrar a representatividade de mulheres na empresa, de 13% (2019) para 26% até 2030. Considerando nosso compromisso com a equidade, entendemos que a nossa meta poderia ser mais arrojada e antecipamos a data de conclusão dessa meta em 5 anos (2025), contribuindo para o processo de transformação que a indústria da mineração vem passando. Em 2022, alcançamos 22,1% de presença de mulheres entre nossos empregados. São mais de 5 mil mulheres a mais na empresa desde dezembro de 2019. A ocupação de mulheres em cargos de liderança sênior também acompanhou o crescimento, saltando de 12,4% para 22,6% no mesmo período. Já no Comitê Executivo, as mulheres correspondem a 30% dos assentos.

Em relação as contratações, investimentos em um recrutamento mais inclusivo com vagas afirmativas. Já colhemos resultados consistentes na evolução do recrutamento inclusivo, principalmente, na diversidade de gênero, pilar que trabalhamos desde 2019. Saímos de um patamar de 22% de todas as contratações feitas com mulheres, em 2019, e alcançamos 60% de ocupação feminina diante do total de novas posições da Vale em 2022. Esses números nos orgulham e nos motivam a seguir rompendo barreiras e crenças limitantes. O mito da mineração como um ambiente exclusivamente masculino e que não desperta o interesse de trabalhadoras mulheres não cabe mais nos tempos atuais.

Tivemos bons resultados nos nossos programas de recém graduados e programa de estágio. Ao longo dos anos, os programas de seleção de pessoas recém-graduadas têm buscado aumentar a atração de talentos diversos. Acreditamos que diversificar nossa base de trainees contribui para a construção de um pipeline de liderança mais diversos, impulsionando um futuro inclusivo também nos níveis mais altos de tomada de decisão da empresa. Temos o desejo ampliar a representatividade de mulheres na indústria da mineração. Por isso, os programas de recém-graduados têm focado na atração do público feminino e contribuído para a despertar o interesse de mulheres em se tornar futuras líderes operacionais e corporativas. O Programa de Recém Graduados de 2022 contou com 70% de mulheres. Enquanto isso, o Programa de Estágio de 2022, contou com 47% de mulheres, resultado que reflete a nossa intencionalidade nos processos de recrutamento.

Em 2022, a Vale contratou mais de 1200 mulheres para trabalhar em suas áreas operacionais no Brasil por meio do Programa de Formação Profissional (PFP). As oportunidades foram distribuídas em cinco estados: Espírito Santo, Maranhão, Minas Gerais, Pará e Rio de Janeiro. O PFP promove formação técnico-operacional e é uma das principais portas de entrada da Vale para profissionais técnicos e operacionais. Além da aprendizagem baseada nos

processos produtivos da Vale, o PFP também oferece a oportunidade de iniciar uma carreira com atuação responsável, buscando o desenvolvimento local e a sustentabilidade. Os processos seletivos foram voltados especificamente para mulheres.

Também tivemos outros programas afirmativos de desenvolvimento: O Conversas Inspiradoras, programa de mentoria para liderança feminina que, desde 2021, já ofertou mais de 500 vagas; e o Programa de Aceleração de Carreira de Mulheres Negras, voltado para o público externo com o objetivo potencializar carreiras de mulheres pretas e pardas da sociedade, para que elas tenham a oportunidade de assumir posições mais estratégicas no mercado de trabalho.

Os grupos de afinidade de mulheres também se destacam nos avanços da empresa. O EVA, Elas na Vale, foi o primeiro grupo de afinidade a ser lançado em 2019, na época ainda com o nome de Rede de Mulheres. O grupo sempre teve em seu horizonte a vontade de conectar mulheres, criar uma rede de apoio para desafios e dilemas do mundo profissional, além, é claro de ganhar novas inspirações em atitudes compartilhadas. E o Grupo de afinidade de Mulheres no Canadá, desde 2021, exerce um pilar essencial no Canadá para impulsionar a mudança e alcançar resultados significativos em nossa jornada rumo à diversidade e igualdade de oportunidades de gênero. Reconhecemos que, ao fortalecer e apoiar as mulheres dentro da empresa, estamos construindo um ambiente mais justo e inspirador para todos os colaboradores.

AVANÇOS ÉTNICOS RACIAIS

A partir dos resultados do censo que realizamos em 2021, identificamos que, embora a Vale no Brasil seja formada por 64% de profissionais negros, ainda temos uma grande oportunidade de expandir essa representatividade em cargos de liderança média e sênior. Por isso, estabelecemos uma meta de chegarmos a 40% de posições de liderança (coordenadores e acima) ocupadas por pessoas negras até 2026. Após um ano de ações direcionadas a esse propósito, já pudemos verificar um aumento de 3,3 pontos percentuais.

Seguindo a linha dos avanços no pilar de gênero, o Programa de Recém Graduados de 2022 teve a representatividade de 71% de pessoas negras, enquanto o Programa de Estágio, do mesmo ano, teve a representatividade de 51% de negros.

Além disso, 49% das promoções internas para posições de liderança na Vale foram de pessoas negras; enquanto 41% das contratações externas para posições de liderança também foram de profissionais negros. Ao todo, 67% do total de admissões em 2022 foram de profissionais negros.

Também reforçamos o nosso posicionamento antirracista pactuando compromissos públicos e promovendo ações de letramento racial com nosso público interno. Investimos em programas educacionais para intensificar a formação profissional de pessoas negras dentro da empresa e nas comunidades onde atuamos.

Destacamos algumas ações de engajamento:

1. Pacto Pela Equidade Racial: Em 2022, nos associamos ao Pacto de Promoção da Equidade Racial, uma iniciativa que propõe implementar um Protocolo ESG Racial para o Brasil, trazendo a questão racial para o centro do debate econômico e atraindo a atenção de grandes empresas nacionais e multinacionais e da sociedade civil para o tema. Ainda em 2022, patrocinamos a 1ª Conferência Empresarial ESG Racial, uma iniciativa da Associação Pacto de Promoção da Equidade Racial, que tem como objetivo contribuir com as empresas na implementação de políticas de fortalecimento da agenda racial, com foco em ações afirmativas e investimentos sociais privados para o combate ao racismo.
2. MOVER: Somos uma das empresas fundadoras do MOVER, um movimento coletivo de organizações do setor privado para promover a equidade racial. Temos em conjunto com nossos parceiros um plano de ação que ambiciona gerar 10 mil novas posições de liderança para pessoas negras e gerar oportunidades para 3 milhões de profissionais. Todas as empresas envolvidas assumem um compromisso público como agentes de transformação para evoluir coletivamente na jornada antirracista, de forma propositiva com toda a sua cadeia de valor. A união das empresas no MOVER conta com a participação ativa dos CEOs na tomada de decisão e visa acelerar os processos de transformação existentes nas companhias integrantes e impactar efetivamente a sociedade.

Destacando algumas das ações de letramento:

1. Indigenous History Month – Canadá: Esta ação de letramento foi voltada para todos os empregados e contou com a participação de 370 pessoas no Canadá. O compromisso com a reconciliação indígena é um processo contínuo e encorajamos a todos os empregados aproveitar esse mês para continuar seu aprendizado das histórias e contribuições indígenas de outros colegas. Para marcar o Mês Nacional da História Indígena, celebrado em junho, o time da Vale Canadá conversou com Rick Webber, de Sudbury (ON), que é o engenheiro-chefe de minas em Voisey's Bay (NL) sobre nosso compromisso com o tema e sua experiência pessoal.
2. Treinamento de Fundamentos sobre Questões Indígenas – Canadá: Treinamento para todos os empregados do Canadá que contou com a participação de 189 pessoas. A ação deu oportunidade para os empregados aprenderem mais sobre a cultura indígena e aprofundar a compreensão e valorização dos povos indígenas.
3. Letramento Racial para líderes: Teve a participação de 100 líderes no Brasil (entre gerentes, coordenadores e supervisores). Nessa experiência, as lideranças tiveram a oportunidade de aprender como

assumir novos olhares na gestão de pessoas, atuando contra o racismo e rompendo com o automatismo das crenças limitantes sobre talentos e suas potencialidades.

4. Lançamento do Guia Antirracista da Vale – Material robusto para todos os empregados
5. Lançamento do Manifesto Antirracista
6. Circuito de Letramento Antirracista Pequena África no Rio de Janeiro: Conhecer a história é fundamental para fortalecer nosso compromisso antirracista. Em 2022, promovemos uma ponte entre profissionais do ecossistema da Vale, incluindo empregados, estagiários e contratados, e um importante pedaço da história afro-brasileira, a “Pequena África”. Localizada na zona portuária do Rio de Janeiro, no Brasil, a região integra o Circuito Histórico e Arqueológico de Celebração da Herança Africana. As visitas foram conduzidas por professores de história e guias de turismo que apresentaram aos visitantes da Vale importantes locais e monumentos, recontando a presença, a história e a herança negra no Brasil, abrangendo também a mineração.

Outras ações que se destacam são: O programa de Aceleração de Carreira para Mulheres Pretas (já descritos nos avanços de gênero); o Potencializando Talentos Negros e o Impulsiona. Lançado em 2022, o Potencializando Talentos Negros é uma das nossas apostas educacionais para acelerar o desenvolvimento das pessoas e oferecer capacitação para empregados negros, de modo que eles possam estar melhor preparados para atuarem em posições de maior complexidade. Em sua primeira edição, o programa ofereceu capacitação a 100 profissionais autodeclarados negros da empresa, durante quatro meses em sessões de coaching individuais e mentorias em grupo, além de oficinas temáticas sobre empoderamento pessoal, mentalidade de crescimento e liderança humanizada.

O Impulsiona, por sua vez, trata-se de uma capacitação para mulheres negras em situação de vulnerabilidade social. Foram ofertadas 100 vagas para mulheres da sociedade autodeclaradas negras nos estados do Pará, Maranhão, Minas Gerais, Rio de Janeiro e Espírito Santo. O curso tem duração de 12 meses com aulas online de matérias como linguagens, matemática e inglês além de conteúdos relacionados ao mundo do trabalho, habilidades comportamentais e conhecimentos técnicos. Para fomentar a permanência das participantes no programa, oferecemos para cada aluna um notebook, auxílio internet mensal e ajuda de custos mensal, condicionados à frequência superior a 80% nos cursos.

Além disso, também temos como destaque o grupo de afinidade étnico-racial – Rede Afro. Lançado em 2020, o Grupo de Afinidade Equidade Étnico-Racial é formado por empregados voluntários que têm o objetivo comum de promover discussões, propor ações práticas para a equidade racial e combater os vieses inconscientes e comportamentos discriminatórios por meio da propagação de conhecimento e sensibilização sobre o assunto.

AVANÇOS EM DIVERSIDADE LGBTQIA+

Em 2021, realizamos um censo no Brasil e, pudemos, pela primeira vez, mensurar a representatividade da comunidade LGBTI+ na Vale no Brasil. 99,6% dos empregados se identificavam com o gênero feminino e masculino e apenas 0,4% dos empregados representavam o grupo “Transgênero, não binária/fluida, prefiro não informar e outras”. Enquanto 92,2% dos empregados se declararam heterossexuais; 3,6% Gays, lésbicas, bissexuais e outras; e 4,2% preferiram não informar.

Em 2020, foi criado o Grupo de Afinidade LGBTI+ Brasil para amplificar as vozes LGBTI+ da Vale no Brasil; e, em 2021, foi criado o grupo no Canadá. Com diferentes perfis, histórias de vida e visões de mundo, nossos empregados e empregadas ampliam os olhares da Vale para o tema. Ao longo do tempo, o grupo tem elevado as discussões e enriquecido o conhecimento entre os membros e aliados da comunidade.

Temos buscado, cada vez mais, garantir práticas, políticas e processos inclusivos. Além das iniciativas estruturantes, a Vale vem realizando campanhas internas e externas para ampliar o conhecimento e conscientização de todos sobre o tema LGBTI+. Em 2022, realizamos a 2ª Celebração Vale do Orgulho LGBTI+, um show virtual ao vivo, que contou com a participação de cantores brasileiros renomados, alta liderança da empresa e por volta de 20.000 espectadores, entre empregados e familiares. No Canadá e UK realizamos o workshop Pride Celebration que contou com a participação de empregados da comunidade LGBTI+ e especialistas do tema LGBTI+, reunindo mais de 600 pessoas online. Acreditamos que essas e outras iniciativas que temos realizado voltadas para inclusão e diversidade contribuem para promovermos um ambiente cada vez mais colaborativo, inovador e atrativo para novos talentos.

E desde 2021 temos celebrações do mês do Orgulho LGBTQIAPN+ e celebrações do Coming Out Day, além de fomentar ações para o Dia da Luta Contra Homofobia.

A terapia hormonal para transição de gênero foi incluída como benefício no plano de saúde dos empregados e dependentes. E, desde 2022 oferecemos cobertura de 99% do custo de hormonioterapia para transição de gênero no plano de saúde AMS para beneficiários maiores de 18 anos em acompanhamento médico. Também proporcionamos cobertura cirúrgica para os beneficiários do nosso plano de saúde, incluindo Mastectomia (retirada da mama), Histerectomia (retirada do útero), Ooforectomia ou ooforoplastia (retirada total ou parcial dos ovários), Orquiectomia (retirada dos testículos), Tiroplastia (plástica da cartilagem laríngea). Também temos acompanhamento psicológico a todos que desejam passar por essas cirurgias e/ou necessitam de um apoio profissional para outras questões pessoais.

É importante ressaltar que respeitamos e garantimos o uso do nome social em crachás, e-mails, Teams ou qualquer outro espaço de controle da Vale.

Como ações de conscientização, também tivemos o lançamento e divulgação do miniguia Orgulho e Respeito LGBTQIA+. E com foco em mudar o mindset perceber os talentos para além dos vieses, de maneira mais justa e inclusiva, em 2022 a Vale promoveu para a equipe de recrutamento, ações que prepararam o time com informações e atividades chaves para um processo de recrutamento e seleção respeitoso e inclusivo com foco em pessoas trans, travestis e não-binárias. Foram 70 recrutadores e recrutadoras participantes da iniciativa.

AVANÇOS EM DIVERSIDADE PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Em 2019, a Vale tinha 4,3% da mão de obra no Brasil composta por pessoas com deficiência. Nosso objetivo era de alcançar 5% de representatividade desse público em 2021. Superamos e, em 2022, as pessoas com deficiência representavam 5,4% da força de trabalho da empresa, o equivalente a 2.700 empregados. Sendo assim, já atingimos a cota legal de 5% previsto por lei.

Esse foi um marco importante para elevar o nível de discussão sobre o tema. Buscamos promover uma experiência de trabalho equânime investindo em acessibilidade, desenvolvimento de carreira e combatendo o capacitismo, a discriminação que atinge pessoas com deficiência. Trabalhamos para proporcionar uma estrutura de trabalho inclusiva e acessível, onde as pessoas com deficiências possam entregar todo o seu potencial.

Em todos os programas de recém graduados a empresa busca atingir pelo menos 50% de contratação de mulheres e priorizar a contratação de profissionais negros, pessoas com deficiência e da comunidade LGBTI+.

Desde 2021, desenvolvemos o Potencializando Talentos PcD. Voltado para pessoas com deficiência, o programa tem como objetivo empoderar esses profissionais em relação à sua capacidade e potencial, despertando neles uma nova forma de pensar e atuar frente a desafios. A iniciativa engloba oficinas de desenvolvimento, sessões de coaching e rodas de conversas. Em 2021, com uma versão piloto, o programa teve a participação de 30 pessoas. Já, em 2022, foram 350 beneficiados.

Destacamos, ainda, o Projeto de Acessibilidade e o Sistema de Alerta de Segurança para surdos. Em 2021, iniciamos a Jornada de Acessibilidade para a Vale com a identificação de pontos de melhoria instrumental, arquitetônica, educacional e comunicacional que nos permita avançar na agenda de profissionais com deficiência. Trata-se de um trabalho multidisciplinar com participação de diversas áreas como a de infraestrutura, medicina, segurança do trabalho, excelência operacional e além de profissionais com deficiência que vivem a realidade das nossas operações. A jornada foi feita de forma piloto nas localidades de Brucutu (MG), Exploração CDM (MG) e Portos Sul (RJ) e será

estendida para outras localidades ao longo dos próximos anos. Quanto ao Sistema de Alerta de Segurança para surdos, a partir da análise feita em Serra Pelada, no sudoeste do Pará, onde percebemos a falta de acessibilidade para empregados surdos no momento de uma emergência de segurança (uma vez que os sistemas de emergência utilizados em nossa empresa eram apenas sinais sonoros), desenvolvemos um dispositivo que dá autonomia e alerta o colaborador da maneira mais rápida possível em situações críticas. Desenvolvemos um sistema para relógio que emite um sinal vibratório no pulso do empregado e exibe no visor a mensagem “Evacuar”, informando sobre a necessidade de se dirigir ao Ponto de Encontro. Com isso trouxemos uma maior segurança para empregados surdos e temos condições de prevenir acidentes e fatalidades nas operações, decorrente da não percepção de uma sinalização de emergência, viabilizando assim a real inclusão deste público.

Como parte do letramento de nossos empregados. Destacamos o lançamento do miniguia para inclusão de talentos com deficiência.

Além disso, contamos com orientação a respeito de benefícios assistenciais próprios, como estacionamento exclusivo, isenção em impostos de produtos específicos e no imposto de renda; orientações sobre acesso prioritário e acessibilidade em locais públicos e informações relacionadas ao acesso à escola de ensino regular por pessoas com deficiência.

AVANÇOS EM DIVERSIDADE DE TALENTOS LOCAIS

A Vale vem fortalecendo o seu foco na contratação e desenvolvimento de Talentos Locais nos últimos anos. Entre novembro de 2022 e janeiro de 2023, contratamos mais de 1200 profissionais locais nos Programa de Formação Profissional em nossas unidades operacionais. Com foco no desenvolvimento na mão de obra local, no aumento de representantes da região em posição de liderança e na retenção desses profissionais na localidade. (PA/MA)

Também temos a promoção de ações para valorizar, desenvolver e empoderar os profissionais da região Norte, como: treinamentos comportamentais, palestras em Universidades locais, Pós-graduações técnicas gratuitas para a comunidade ofertadas pelo nosso Instituto Tecnológico Vale e parceiros no Estado do Pará, entre outros.

O próprio Programa de Recém-Graduados da Vale também tem investido, desde 2020, na atração de candidatos das regiões Norte e Nordeste do país, principalmente nos estados que a Vale possui operação. Entendemos que a contratação de talentos locais contribui para a descentralização de oportunidade no cenário brasileiro, que costumam se concentrar para candidatos da região Sudeste.

E toda essa atração tem sido convertida em contratações diversificadas no Brasil. Em 2022 dos 113 trainees contratados, 67% eram mulheres, 71% se autodeclararam pretos ou pardos e 49% dos trainees eram da região Norte/Nordeste, 15% do Pará e 9% do Maranhão.

AVANÇOS NO COMBATE AO ASSÉDIO

A Vale repudia qualquer forma de violência, intimidação e discriminação, como estabelece o nosso Código de Conduta. Mais que isso, a empresa convida todos a tomarem esse problema para si, dizerem “não” ao assédio e denunciarem.

Estamos atuando consistentemente na prevenção e no combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho, baseada em diretrizes e políticas internas claras sobre o tema e realizando treinamentos, investimento em comunicação e gestão de consequência.

Em 2022 lançamos o Canal de Acolhimento, que é uma ferramenta de escuta humanizada às vítimas, com atendimento feito por profissionais especializados de uma empresa independente. Lançamento de uma página dedicada ao assunto em nosso site, com treinamento, conteúdo educativo e explicativo para promover ainda mais conhecimento a empregados e sociedade.

Em 2022, foram registrados 6.736 relatos no Canal de Denúncias e encerrados 6.600 registros. Esse número de relatos recebidos representa um crescimento de 7,8% em relação a 2021, índice de crescimento menor quando comparado ao dos anos anteriores. Desses relatos, 62% apurados e confirmados pelo nosso Canal de Denúncias foram sobre relações interpessoais. Essa categoria inclui relatos sobre comportamentos inadequados, gestão inadequada, assédio moral, assédio sexual e discriminação.

Quando um desvio de conduta é confirmado, agimos com equidade e transparência, em conformidade com a nossa Política de Gestão de Consequências. Todas as violações confirmadas pelo Canal de Denúncias em 2022 desencadearam planos de correção.

Segue algumas das iniciativas implementadas para combate ao assédio:

Treinamentos/Conteúdos

1. Guia contra o Assédio disponível para todos os empregados na intranet
2. Vídeo treinamento (obrigatório para todos os empregados) – REAGIR: Combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho
3. Página exclusiva no site da Vale com informações e vídeo treinamento sobre combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho - <https://www.vale.com/pt/assedio-nao>
4. Termo de compromisso assinado por todos os empregados ao final da realização do Treinamento REAGIR
5. Diálogo de Diversidade específico sobre ambiente de respeito para ser utilizado no DSS.

Eventos

1. Parada Contra o Assédio para todos os empregados – momento em que toda a organização é convidada a parar e participar do evento de conscientização sobre o combate ao assédio
2. Encontro 360 com destaque para a pauta de combate ao assédio
3. Rodas de conversa nas regiões
4. Treinamento sobre masculinidades

AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO E SENSIBILIZAÇÃO PARA LÍDERES

Gerenciar equipes cada vez mais diversas e garantir um ambiente com igualdade de oportunidades, onde todos possam exercer seu pleno potencial, é um imperativo para o exercício da liderança na Vale. Na verdade, líderes são as peças-chave para alavancar uma cultura mais inclusiva. É no dia a dia que as lideranças exercitam a mudança: nos pequenos atos, feedbacks, mediações de conflitos, alinhamentos de expectativas, escutas e orientações.

Algumas de nossas ações:

1. Vieses Inconscientes: ação voltada para supervisores, coordenadores e gerentes da Vale. Reconhecemos como desafio o fato de pessoas pertencentes a grupos minorizados ainda enfrentarem preconceitos, vieses inconscientes e desconfiança do seu potencial e capacidade produtiva por parte de alguns líderes e colegas. Ofertamos turmas de capacitação durante todo o ano para que a liderança pudesse discutir como reconhecer e quebrar as barreiras dos vieses para construir um ambiente mais inclusivo e diverso. Já tivemos a participação de mais de 2500 líderes no Brasil, China e Malásia
2. Liderança Inclusiva: ação voltada para supervisores, coordenadores e gerentes da Vale. Como sequência ao treinamento de vieses inconscientes, nessa capacitação ofertada durante todo o ano, os líderes puderam conhecer o que é considerado liderança inclusiva na Vale e discutir os ganhos ao se promover um ambiente inclusivo. Em dinâmicas desafiadoras, os participantes puderam vivenciar situações do dia a dia em que suas tomadas de decisão precisam incluir lentes de diversidade e equidade para agirem de forma inclusiva no dia a dia. Já tivemos a participação de mais de 1900 líderes no Brasil, China e Malásia
3. Letramento Racial para líderes: ação voltada para supervisores, coordenadores e gerentes da Vale. Nessa experiência, as lideranças tiveram a oportunidade de aprender como assumir novos olhares na gestão de pessoas, atuando contra o racismo e rompendo com o automatismo das crenças limitantes sobre talentos e suas potencialidades. Já tivemos a participação de 100 líderes no Brasil.
4. Workshops de Diversidade e Inclusão:
 - a) Workshop Global de Diversidade, Equidade e Inclusão: Com a participação de mais de 100 líderes de todos os países onde

atuamos, entre gerentes-executivos, diretores e vice-presidentes, o evento acontece anualmente com o objetivo de promover uma grande reflexão sobre os avanços que tivemos na agenda de diversidade, equidade e inclusão e o que precisamos fazer para sermos uma empresa ainda mais inclusiva e que combata ativamente a discriminação, preconceito e assédio.

- b) Workshops Regionais de Diversidade, Equidade e Inclusão: Com a participação de mais de 1500 líderes do Brasil, Canadá, Malásia, Omã, China, Japão e Indonésia; o evento acontece anualmente e funciona como um desdobramento das mensagens do Workshop Global para a média liderança da Vale. Com uma abordagem prática, o evento busca orientar como essas lideranças podem agir de forma mais atuante na construção de ambientes inclusivos e no combate ao assédio e as diversas formas de discriminação.
- c) Workshop introdutório de Diversidade, Equidade e Inclusão para Salobo III: Em 2022, realizamos um evento exclusivo sobre diversidade, equidade e inclusão para preparar a equipe do Salobo III, junto com o lançamento do projeto de expansão da mina de Salobo Metais no Pará – Brasil. Com a participação de mais de 270 empregados do Brasil,

As ações e os números demonstram que estamos evoluindo e que a mudança que propomos com relação a inclusão dentro da Vale veio para durar e se tornar parte do que somos enquanto organização que foca na diversidade e na equidade. A cada meta conquistada, renovamos nossa energia para seguir transformando e compartilhando nossos aprendizados, permitindo que outras empresas se inspirem e possam seguir nesse caminho. Não temos dúvida que o caminho é incluir para transformar.