



Jornada de
**Diversidade,
Equidade e
Inclusão**

2020/2021





Sumário

Mensagem do nosso Presidente	03
Primeiros passos	04
• Os 5 princípios.....	06
• História de Inclusão e Diversidade na Vale.....	07
Estratégia e prioridades	08
Governança	11
Onde estamos?	14
• Cultura de Respeito.....	16
• Ações de capacitação e sensibilização.....	17
• Gênero.....	19
• LGBTQIA+.....	24
• Equidade étnico-racial.....	26
• Talentos locais.....	27
• Pessoas com deficiência.....	28
Aonde queremos chegar?	29

Mensagem do nosso Presidente

Uma Vale cada vez mais diversa e inclusiva para um novo tempo

Com as novas tecnologias, as mudanças estão acontecendo em escala global e de forma cada vez mais acelerada.

Ao mesmo tempo em que o mundo evolui, após a tragédia de Brumadinho, a Vale se lançou em uma profunda jornada de transformação, que passa obrigatoriamente pelo reconhecimento do nosso papel na sociedade, das nossas vulnerabilidades e pela transformação dos nossos erros em aprendizados.

Nessa jornada, o tema de Diversidade, Equidade e Inclusão tem papel fundamental. Empregamos cerca de 186 mil pessoas e contribuimos para a geração de mais de um milhão de empregos indiretos. É importante reconhecer e celebrar, nesse universo, o imenso potencial de pluralidade de gêneros, idades, raças, etnias, orientações sexuais, habilidades e culturas.

Queremos enfrentar as desigualdades que ainda existem no mundo e servir à sociedade, usando a capacidade mobilizadora da Vale em prol de todos. Por isso, estão entre os nossos objetivos a inclusão contínua dos grupos mais vulneráveis, o combate à discriminação e a promoção da equidade em todos os lugares onde atuamos.

Sabemos que o caminho é longo. Mas estamos abertos para aprender, ouvir e debater sobre diferentes perspectivas; rever nossos posicionamentos; e construir esse futuro coletivamente.

Essa jornada está só começando, mas você vai encontrar neste primeiro relatório de Diversidade, Equidade e Inclusão importantes avanços e marcos estruturais realizados em 2020 e 2021. Os resultados nos motivam a avançar em direção ao nosso propósito de melhorar a vida e transformar o futuro. Juntos.

Eduardo Bartolomeo
Diretor-Presidente da Vale



— Primeiros passos



Thálita Mendes
Analista de Relações com Comunidades

Primeiros passos:

Começar a obra pela fundação

As sociedades modernas, em sua grande maioria, ainda são profundamente marcadas por desigualdades sociais, raciais, étnicas, de gênero, entre muitas outras. O mercado de trabalho global é um espelho dessa realidade, onde as desigualdades se cruzam e revelam grandes abismos: no Brasil, por exemplo, mulheres negras recebem, em média, 44% do salário médio de homens brancos (IBGE, 2019). Ainda é raro encontrar equilíbrio representativo nos cargos de alta liderança em grandes empresas: seja de pessoas negras, PCDs, pessoas LGBTQIA+, mulheres ou outros grupos sociais subrepresentados.

Reconhecemos que somos também agentes deste cenário e, portanto, temos um papel fundamental e inegociável para combater seus impactos. Entendemos que essa é uma condição elementar para manter a relevância da Vale entre as pessoas e sociedades onde atuamos.

Em 2013 a Vale iniciou sua trajetória em Diversidade e Inclusão ao se tornar signatária dos Princípios de Empoderamento da Mulher da ONU Mulheres. Uma série de ações foram realizadas ao longo desses anos, gerando um aprendizado organizacional tanto com as iniciativas bem sucedidas, como também com aquelas que não caminharam conforme esperado.

Em 2019, demos passos firmes para incluir Diversidade e Inclusão como **pilar estratégico central do negócio**. Muito trabalho tem sido feito para de fato consolidar e garantir solidez a esse compromisso - já com importantes iniciativas, dados e projeções, principalmente em relação à igualdade de gênero. Este primeiro relatório tem o objetivo de contar essa história.

Nosso norte, hoje, aponta para a criação de condições e oportunidades de trabalho plenamente satisfatórias, em que toda a nossa diversidade de profissionais se sinta igualmente representada e possa atingir seu potencial, contribuindo assim na missão de materializar resultados para todos os stakeholders. A base para isso acontecer é o estabelecimento de um relacionamento com respeito, escuta, inclusão formal e zero tolerância para a discriminação e o assédio, ancorado em diálogos abertos e transparentes. Consideramos esses elementos imprescindíveis na construção de ambientes psicologicamente saudáveis para o desenvolvimento humano em nosso negócio. Mas, por mais urgente que seja esse processo, seu início é como a construção de um prédio -que sempre começa pela fundação, para garantir que a estrutura se mantenha em pé.

Antes de pensar em qualquer tipo de implementação prática, tivemos que “começar

do começo”: isso significa definir a visão da Vale sobre Diversidade, com diretrizes incorporadas em nossos cinco princípios para segurar toda a estrutura a ser construída.



Mars Chen
China

Diversidade, Equidade e Inclusão na Vale

Os 5 Princípios

1 Promover um ambiente de respeito a todos
 Reconhecer e valorizar as individualidades dos empregados e *stakeholders*, assegurando um ambiente de trabalho justo onde todos tenham igualdade de oportunidades para desenvolver seu potencial.

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.

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 que devem ser baseados no mérito, considerando a criação de condições igualitárias para a meritocracia.

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.

História da Diversidade, Equidade e Inclusão na Vale

Como a diversidade se tornou um pilar estratégico fundamental para a companhia nos últimos anos?



- A Vale se torna signatária dos Princípios de Empoderamento da Mulher da ONU Mulheres

2018

- 1ª turma de trainees operacionais exclusiva para mulheres atuarem como operadoras de equipamento
- 1ª mulher na liderança executiva de uma Operação (Complexo Vargem Grande)

2019

2019

- **Junho/2019 – Inclusão e Diversidade se tornam uma das alavancas da transformação cultural na Vale**
- Estratégia global de Inclusão e Diversidade
- Ambiente flexível (Implementação de *home office*)
- Seleção oculta no Programa de *Trainee*
- Extensão da licença maternidade e paternidade no Brasil
- Criação do grupo de afinidade de gênero
- **Lançamento do compromisso público no Vale Day**
Dezembro de 2019 foi um marco histórico na trajetória de Inclusão e Diversidade na Vale, quando firmamos um posicionamento público com a agenda de Diversidade e Inclusão durante o *Vale Day* (reunião anual com os principais investidores e analistas financeiros do mercado), assumindo compromissos e metas para aumentar nossa capacidade de atrair, desenvolver e reter todo *spectrum* de diversidade de perfis que o mercado oferece, se tornando uma empresa mais inclusiva.

2021

2021

- *Sounding Panel* de Inclusão e Diversidade composto por especialistas e executivos do mercado
- Conselhos de Inclusão e Diversidade por países
- 1º Censo de Diversidade na Vale (Brasil e Canadá)
- 1ª Celebração Vale do Orgulho LGBTQIA+
- Adesão ao MOVER – Movimento pela Equidade Racial
- Fórum global de líderes sobre segurança psicológica

2020

- Criação dos grupos de afinidade LGBT e étnico-racial
- **Fevereiro/2020**
1º *Workshop* global de Inclusão e Diversidade para a alta liderança da empresa, que alinhou as principais diretrizes e chancelou definitivamente a Diversidade como pilar estratégico da companhia para o futuro. A meta de dobrar a representatividade de mulheres até 2030 foi anunciada.
- Criação da Gerência Global de Diversidade e Inclusão
- Lançamento da Política Global de Inclusão e Diversidade
- 1ª temporada da websérie *Mineração por Elas*
- Sessões de letramento racial para *staff* e liderança



“Estamos construindo hoje o nosso caminho para a equidade, tão necessária para o atingimento do potencial humano em sua plenitude. Assim, a nossa diversidade será nosso maior diferencial competitivo e um valor compartilhado com a sociedade e com todos à nossa volta.”

Marina Quental
Vice-Presidente Executiva de Pessoas

— Estratégia e Prioridades

Celso Santos
Técnico de Operação Portuária



Estratégia e Prioridades

Logo após um primeiro momento de reinvenção e autoconhecimento, que fez nascer a nossa visão sobre diversidade, foi necessário então desenhar um plano para garantir o alinhamento dessas diretrizes e crenças com todo o ecossistema da Vale. Uma missão desafiadora, considerando o tamanho e complexidade da nossa estrutura organizacional, o ineditismo da discussão dentro da companhia, a infinidade de percepções sobre o tema e a predominância masculina no segmento de mineração.

A execução da nossa estratégia de Diversidade, Equidade e Inclusão foi arquitetada de forma escalável, extensiva e estrutural, composta por **3 elementos**:



Mudança de Mindset

Educar e capacitar líderes e empregados nos temas de Inclusão e Diversidade.



Institucionalizar

Melhorar a experiência dos empregados, garantindo que os sistemas, processos e símbolos organizacionais reflitam um ambiente inclusivo.



Energizar

Sensibilizar todo nosso ecossistema a partir do nosso posicionamento e comprometimento com a evolução de uma sociedade mais justa e igualitária.

O objetivo final é que a nossa cultura se fortaleça ao ponto de tornar-se uma **engrenagem autônoma**, em que líderes e empregados através de seus comportamentos, relacionamentos e decisões promovam um ambiente inclusivo, de respeito e de oportunidades a todos.

Prioridades

Para a aplicação dessa estratégia, a Vale definiu inicialmente seis prioridades. O nosso trabalho não se limita a essas dimensões, o nosso maior objetivo é nos tornarmos uma empresa verdadeiramente inclusiva.



Gênero

Dobrar a representatividade de mulheres (de 13% para 26%) e alcançar 20% de mulheres em posições de liderança sênior globalmente.



LGBTQIA+

Elevar a conscientização na temática LGBTQIA+ e reforçar o posicionamento da Vale de respeito à orientação sexual e identidade de gênero, independentemente de crenças e valores pessoais.



Étnico-Racial

Aumentar a representatividade de negros e negras em cargos de liderança. Sensibilizar os empregados sobre as temáticas étnico-raciais e seus impactos nas relações de trabalho.



Inclusão

Aumentar a conscientização e o engajamento dos empregados para um ambiente seguro em que todos tenham voz (segurança psicológica) e oportunidades de desenvolvimento do seu potencial.



Pessoas com deficiência

Fomentar a inclusão de profissionais com deficiência através de capacitação e acessibilidade física e digital.



Talentos locais

Aumentar continuamente a visibilidade, capacitação e crescimento de talentos que vêm de regiões e países menos representados entre as posições de liderança da companhia.

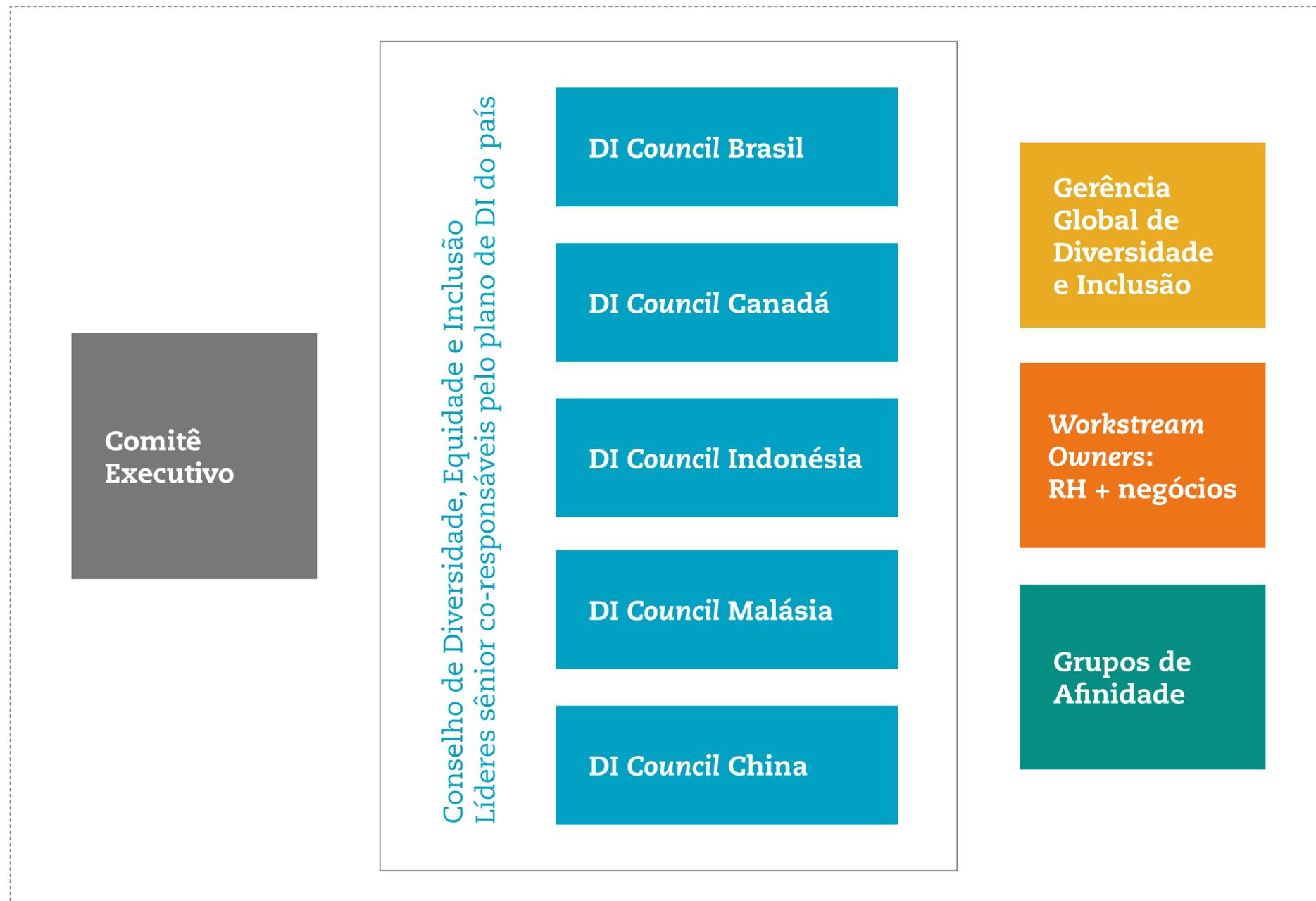
— Governança

Jéssica Rodrigues
Trainee 2019



Governança

Considerando a dimensão e distribuição geográfica da Vale, uma governança estruturada foi implementada, permeando todos os níveis da organização, assegurando que os planos de Diversidade e Inclusão de cada país tenham como referência suas culturas e legislações locais.



Sounding Panel de Diversidade e Inclusão

Em 2021, a Vale instituiu o *Sounding Panel*, composto por cinco executivos e consultores externos independentes, de diferentes países, especialistas em temas relacionados a questões raciais, de gênero, LGBTQIA+ e pessoas com deficiência. O objetivo deste comitê é fomentar a discussão de tendências e temáticas globais sobre Inclusão e Diversidade com a presidência e vice-presidência da Vale, impulsionando uma estratégia sustentável a longo prazo.

Grupos de Afinidade

Os avanços nos temas de Inclusão e Diversidade são reflexos das muitas discussões com o apoio dos Grupos de Afinidade.

Esses grupos nasceram espontaneamente, muito estimulados pelo diálogo aberto e transparente. Eles funcionam como comitês representativos das temáticas que queremos impulsionar e fortalecer dentro da organização.

Em 2019 foi lançado o primeiro grupo representado pela **Rede de Mulheres** e, em 2020, emergiram os **Grupos de Equidade Étnico-Racial** e o **Grupo LGBTQIA+**. No ano de 2021, tivemos o lançamento do primeiro Grupo de Afinidade de Mulheres do Canadá e UK.

Amplificar a voz e recursos aos nossos empregados é de extrema relevância para a cultura que estamos construindo, pois eles enriquecem a discussão e trazem conhecimento a partir de suas experiências pessoais.

“ A compreensão da diversidade LGBTI por parte das empresas é fundamental. As empresas devem assumir compromisso claros por meio de suas políticas e adotar práticas de trabalho capazes de promover a melhoria da qualidade de vida, das condições de trabalho e da dignidade de todos os empregados. Devemos celebrar a diversidade LGBTI como algo que torna as sociedades mais ricas com sua pluralidade de possibilidades e com os aprendizados gerados com a prática do respeito nas relações sociais.”

Willer Junior
Grupo de Afinidade LGBTQIA+

“ Diversidade e inclusão não é um ponto de chegada, mas um caminho constante. Iniciamos nossa jornada para buscar um ambiente mais inclusivo e a criação do Grupo de Afinidade de Equidade Étnico-Racial foi um ponto muito importante. Mas para o êxito do grupo, é imprescindível que todos unam-se a nós, no esforço de fazer com que a nossa voz ecoe por toda a empresa, pelo Brasil e pelo mundo. Para tornarmos uma só voz, que consolide a equidade étnica e racial.”

Carolina Nascimento
Grupo de Afinidade Equidade Étnico-Racial

“ Temos como objetivo conectar mulheres para nos inspirar, nos desenvolver e nos apoiar nos desafios e dilemas enfrentados na nossa jornada profissional. Promovemos internamente diferentes ações que envolvem rodas de conversa, sensibilização das lideranças e reflexões sobre os vieses inconscientes, contribuindo assim para a transformação cultural da empresa.”

Thaís Santiago
Grupo de Afinidade de Mulheres Brasil

“ Quando as mulheres se unem, coisas incríveis acontecem! A Rede Mulheres + Aliados foi lançada recentemente no Canadá e no Reino Unido e tem sido um lugar para as mulheres e seus aliados em toda a empresa se conectarem e se relacionarem. Temos uma ferramenta poderosa que é o Café Virtual onde mensalmente nos reunimos para conversarmos e discutirmos os desafios que enfrentamos em casa e no trabalho. Utilizamos a ferramenta Teams para compartilhar material e trocar ideias e inspirações. Estou ansiosa para ver essa rede crescer nos próximos anos.”

Erin Cullen
Grupo de Afinidade de Mulheres Canadá e Reino Unido



—
**Onde
estamos?**



Rismawati Baslam
Indonésia

Onde estamos?

Mudar o *mindset* e implementar iniciativas estruturantes: arrumar a casa

Para iniciar esse trabalho, é preciso tirar uma fotografia do momento atual e colocar essa imagem em perspectiva, questionar o que está por trás do que se vê. Isso exige que façamos perguntas difíceis. Por que o segmento de mineração, em todo o mundo, ainda é majoritariamente masculino? Por que existe a percepção de que homens são “naturalmente” mais capazes de entregar bons resultados na nossa indústria? Por que não encontramos pessoas negras em cargos de alta liderança?

Para nós, fazer essas perguntas e gerar as conversas necessárias sobre elas é o jeito mais saudável, sustentável e humano para liderar a transformação de uma cultura corporativa.

Com foco prioritário em mudança de *mindset*, nosso plano, portanto, tem articulado extensivas capacitações sobre Inclusão e Diversidade para líderes, com uma gama múltipla de temáticas.

Para dar sustentação, seguimos em paralelo com a implementação de ações estruturantes para as agendas de gênero, LGBTQIA+ e, mais recentemente, étnico-racial e PCDs. A seguir, é possível ter um panorama geral de todas as iniciativas que temos desenvolvido desde 2019, alinhadas ao nosso compromisso.

Censo de Diversidade

Compreender os talentos que compõem a nossa empresa em questões referentes à formação educacional, origem, identidade de gênero, raça, orientação sexual, geração, deficiência, é essencial para nortear a estratégia de diversidade, equidade e inclusão da Vale. Em 2021, realizamos o Censo no Brasil e no Canadá. Os resultados serão divulgados tão logo as análises estejam concluídas.

Entre 2020 e junho de 2021, tivemos mais de

4.000

participações de **líderes** nos treinamentos de Vieses Inconscientes, Masculinidade Tóxica, Inteligência de Gênero e Liderança Inclusiva.

Promovemos *workshops*, campanhas, *webinars* e rodas de conversa com o objetivo de ouvir nossos empregados e criar oportunidades de aprendizado sobre temáticas importantes, como gênero, racismo estrutural, privilégio branco, sexualidade, inclusão de pessoas trans e inclusão de pessoas com deficiência.



Maria Santana Moraes Rodrigues
Soldadora

Cultura de Respeito

O respeito deve ser a base de todas as relações, independente de orientação sexual, raça, etnia, características pessoais etc.

A Transformação Cultural pela qual a Vale está passando mostrou a necessidade de revermos processos e políticas, destacando a não tolerância à discriminação, ao preconceito e ao assédio.



2.3.

Valorizar quem faz a nossa empresa

2.3.1.

Ambiente de trabalho inclusivo

Valorizamos a diversidade e promovemos um ambiente inclusivo. Investimos no desenvolvimento constante de nossos empregados, porque acreditamos que o crescimento da Vale está interligado com o crescimento de quem participa da construção do nosso negócio no dia a dia. Reconhecemos e damos oportunidades de forma justa, igualitária e meritocrática a todas as pessoas.

Asseguramos que cada indivíduo seja respeitado e tenha a oportunidade de desenvolver seu potencial, independentemente de suas diferenças culturais ou ideológicas, deficiências, gênero, cor, etnia, nacionalidade, origem, convicções políticas, crenças religiosas, idade, estado civil, condição de sindicalização, classe social, orientação sexual, identidade de gênero ou qualquer outra condição. Temos o compromisso com a criação de um ambiente respeitoso e de diálogo, no qual as pessoas possam ser elas mesmas.

Não toleramos nenhuma forma de preconceito, discriminação, racismo, homofobia, Assédio moral ou sexual, nem quaisquer situações de humilhação, intimidação, exposição ao ridículo, hostilidade ou constrangimento. Incentivamos que circunstâncias como essas sejam reportadas em nosso [Canal de Denúncias](#).

A inclusão das diferenças é um ponto de partida para um mundo mais justo e igualitário. Para nós, a diferença faz toda a diferença.



Novo código de conduta

Para ajudar os empregados a entenderem melhor o que significa termos um ambiente de trabalho inclusivo, incluímos um capítulo especial no nosso Código de Conduta. Esse documento desdobra os nossos valores em princípios fundamentais que orientam o caminho para que a Vale permaneça uma empresa ética, crescendo continuamente e de forma sustentável.

Reestruturação da área de Compliance

Fortalecimento do Comitê de Conduta e Integridade com foco maior em diretrizes e gestão de consequências.

Nova Política de Gestão de Consequências

Reorganização do Canal de Denúncias

Política Global de Diversidade e Inclusão

Este documento interno formaliza nossas diretrizes e compromissos com a construção de ambientes psicologicamente saudáveis, respeitosos, inclusivos e de igual acesso a oportunidades. Ele também regula o que é esperado de cada empregado que fala e age em nome da Vale, seja empregado ou empregada terceirizado.

Ações de capacitação e sensibilização

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.



Um ambiente de trabalho saudável não permite atitudes negativas contra

pessoas LGBTQIA+, que geralmente acontecem por meio de piadas pejorativas e julgamentos estereotipados. Na Vale, não toleramos nenhum tipo de preconceito ou discriminação.”

Jefferson Corraide
Gerente Executivo de Operações
Brucutu e Água Limpa

Vieses inconscientes

O objetivo desse programa tem sido capacitar os líderes a reconhecerem os vieses inconscientes mais comuns na gestão de pessoas e oferecer boas práticas para a atuação de uma liderança inclusiva. **Desde 2020 foram mais de 2500 líderes de diversos países, participando dessa ação.**

Liderança Inclusiva

Em 2021, demos início ao treinamento de Liderança Inclusiva como uma complementação do programa de Vieses Inconscientes. Já somam mais de 700 líderes, que se beneficiam da discussão de cases e dicas práticas sobre o tema.

Workshops de Diversidade e Inclusão

Desde 2020, aproximadamente 1500 líderes já passaram pelos *Workshops*. Um espaço para a reflexão dos nossos compromissos com Diversidade, Equidade e Inclusão, gerando aprendizado através da troca de experiências e da discussão de temas críticos.

Mentoria Reversa

As formas de provocar a reflexão e o desenvolvimento da liderança são variadas e complementares. Sob a perspectiva de Diversidade, Equidade e Inclusão, a mentoria reversa contribui para que os líderes obtenham insights a partir da experiência de colegas mais jovens e/ou juniores, aprofundando seus conhecimentos em temas como gênero, raça e etnia, LGBT, deficiências, diferentes culturas entre outros.

Capacitação com foco em gênero

Desde que a Vale, em 2019, estabeleceu a meta de avançar em diversidade de gênero, aumentamos em 60% a quantidade de mulheres em posições de liderança sênior. E isso é resultado de toda a campanha e sensibilização que estamos promovendo no ambiente de trabalho.

Em destaque, três eventos:

⋮ **Workshop de Inteligência de Gênero**

⋮ **Workshop sobre Masculinidade Tóxica**

⋮ **Ciclo de Palestras “Mulheres e Carreira”**

Ações de capacitação e sensibilização

Capacitação da equipe de RH

A área de RH é um dos principais atores para que as ações se solidifiquem em experiências positivas para os empregados. Esse time foi capacitado com o objetivo de desenvolver um olhar inclusivo e acolhedor em todos os processos e ser capaz de apoiar os líderes no desenvolvimento dos talentos, respeitando a individualidade de cada um.

Recrutadores

Capacitação com foco em reconhecer e mitigar vieses inconscientes durante o processo de atração e seleção, atuando na busca de talentos diversos. **100%** da equipe de recrutadores do Brasil foi treinada.

Business Partners

Capacitação para ampliar repertório de diversidade e inclusão, conhecer empresas, ter acesso a ferramentas que auxiliam na promoção de um ambiente de trabalho mais inclusivo.

A capacitação teve conteúdos customizados para diferentes culturas onde atuamos (América Latina, Ásia Pacífico, Europa, Oriente Médio, América do Norte).

Guia de Diversidade e Inclusão para Líderes

O Guia de Diversidade e Inclusão oferece conteúdos com respostas (e também novas perguntas) que toda liderança precisa ter ou fazer para promover diversidade, equidade e inclusão na prática. O documento dialoga com os desafios reais de líderes em diferentes níveis da organização e promove alinhamento das diretrizes globais em relação ao tema. O objetivo é oferecer uma ferramenta prática que a liderança possa recorrer no dia a dia.

Plataforma de aprendizagem - Valer Digital

Diversidade e Inclusão tem uma sessão especial na Valer Digital, reunindo textos, pesquisas reunindo textos, pesquisas, artigos, vídeos e livros sobre diversas questões ligadas a gênero, LGBTQIA+, raça, etnia e pessoas com deficiência.



Giovanna Assis
Trainee 2019

Gênero

Equidade de gênero é uma das seis prioridades da nossa estratégia e é por onde ela começa.

Nos últimos dois anos, investimos muito na conscientização da liderança, na revisão dos nossos processos e sistemas e em ações afirmativas como forma de acelerar o nosso progresso e corrigir um desbalanço histórico entre homens e mulheres na indústria da mineração.

Outro motivo que nos fez começar por gênero foi a ideia de interseccionalidade: mulheres são diferentes entre si e trazem consigo outros marcadores. São mulheres negras e brancas, lésbicas, bissexuais e heterossexuais, transgêneras e cisgêneras, que vivem com deficiência ou não, de diferentes regiões e realidades culturais. Para nós, focar em gênero é uma forma de já começar a “puxar” os outros grupos subrepresentados que também fazem parte da nossa estratégia.

Iniciativas implementadas com foco em mulheres:

Imparcialidade na atração de novos talentos

Diversidade, Equidade e Inclusão ganharam destaque no processo decisório.

Inteligência artificial e recrutamento oculto foram implementados tornando os processos seletivos da Vale mais justos e livre de vieses.

Programas de Recém-Graduados

Com o intuito de fomentar o desenvolvimento de futuros líderes da organização, a Vale tem buscado aumentar a predominância do gênero feminino nos Programas de Trainee.

Do total de contratados foram:

2020
61% de mulheres (82 trainees)

2021
69% de mulheres (117 trainees)

Programa Formação Profissional

A desigualdade de gênero na indústria da mineração tem raízes, principalmente, na operação das minas - uma atividade historicamente atribuída a homens.

Para corrigir esse desbalanço histórico, criamos o Programa de Formação Profissional exclusivo para mulheres. Uma boa experiência que nos permitiu contratar mais de

1.000 mulheres

em 2020/2021.

O Programa Formação Profissional é a principal porta de entrada para os cargos operacionais e técnicos da empresa. Nesse sentido, a Vale não gera simplesmente empregos, mas também alternativas que aumentam as possibilidades da inclusão social nas comunidades em que atua.

As pessoas selecionadas no programa realizam cursos de formação técnica customizados para a Vale, em áreas como manutenção, ferrovia e porto. Depois de treinadas, adquirem experiência profissional realizando atividades práticas em nossas operações, preparando-se para atuar na Vale ou no mercado de trabalho.

Melynda LaRosa
Soldadora no Canadá



Equidade de Gênero

Em dezembro de 2019, a Vale anunciou publicamente a meta de dobrar a representatividade de mulheres, inclusive cargos de liderança. Tivemos uma grande evolução neste contexto: aumentamos em **42%** o total de mulheres em nossa empresa (dado de jul/21) em comparação a 2019.

Focamos em garantir um ambiente acolhedor, respeitoso e com oportunidades de crescimento na carreira das mulheres na Vale.

Por meio de programas de capacitação profissional, dobramos o total de mulheres contratadas no ano para ocuparem funções que historicamente eram vistas como masculinas.



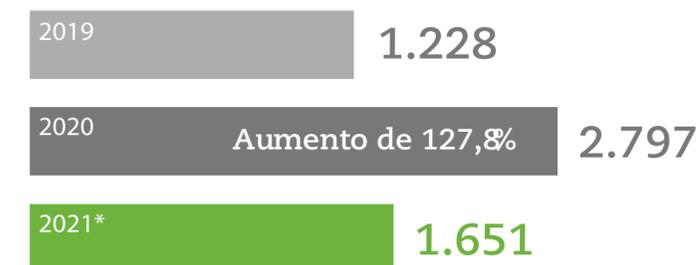
Rede Elswal
Auxiliar de
Tecnologia -
Canadá

A representatividade de mulheres na Vale avançou de 13,5% para 18,1%, em menos de dois anos

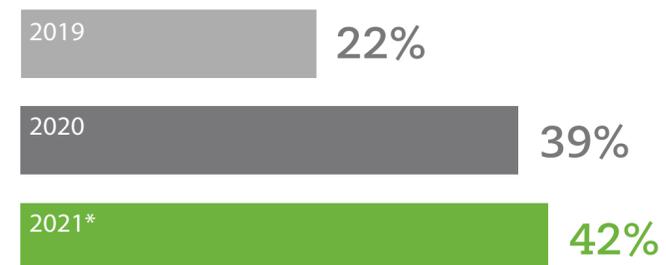
Total de mulheres trabalhando na Vale



Total de mulheres contratadas



% de contratações de mulheres nos processos seletivos



“ Queremos atrair e potencializar talentos que sejam diversos,

pois entendemos que eles serão parte essencial no processo de transformação cultural da empresa. Assumimos um compromisso com a equidade de gênero e com a seleção de um grupo diverso de profissionais para garantir que nossa futura liderança também seja diversa e inclusiva.”

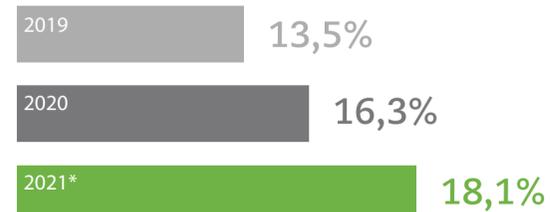
Mira Noronha
Brasil

*Dados referentes ao período até julho de 2021

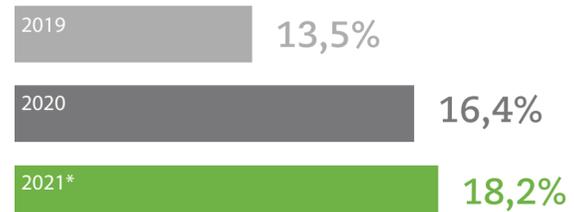
Representatividade de mulheres por hierarquia

% de mulheres por função

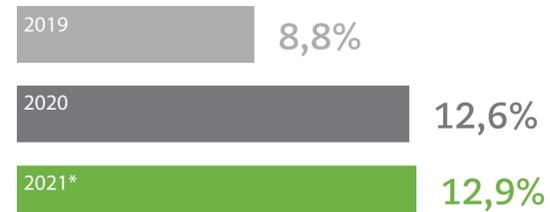
Mulheres total



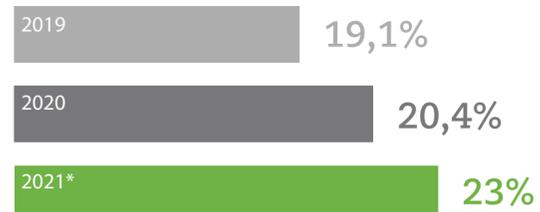
Staff



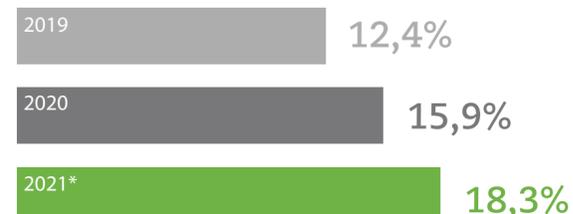
Supervisão



Gerência



Gerentes Executivos e Diretores



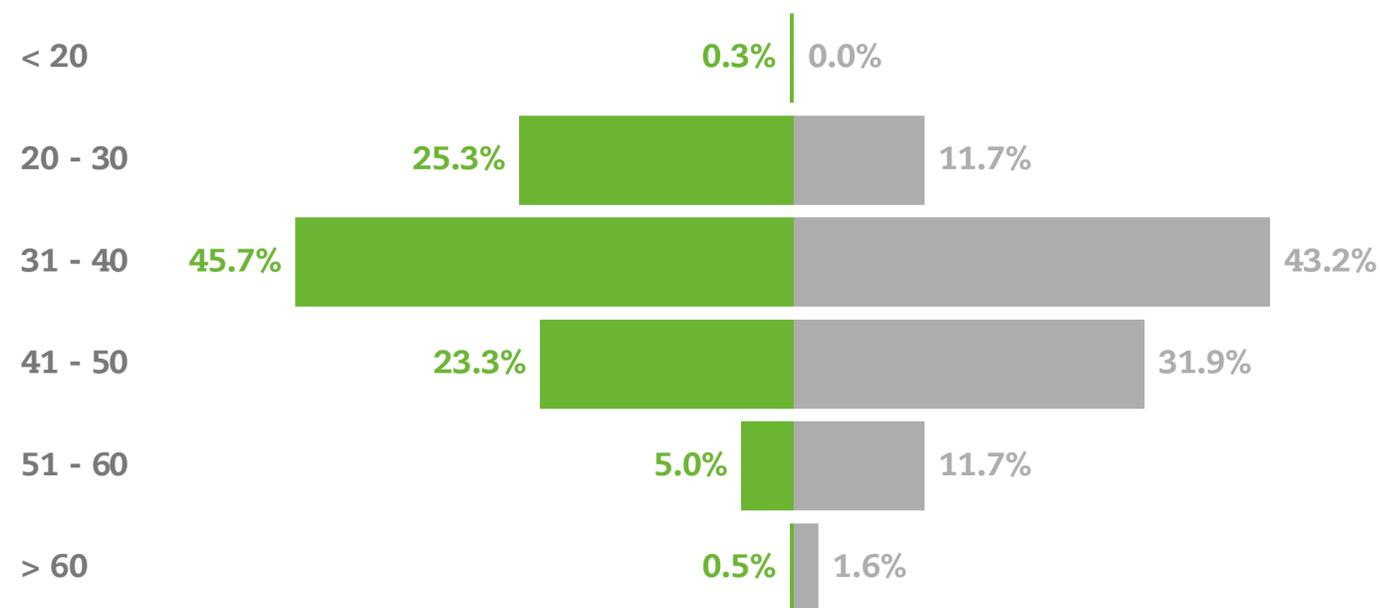
	2019	2020	2021 *	Aumento
Mulheres Total	9.050	11.443	12.851	42,0%
Staff	8.460	10.638	11.923	40,9%
Supervisão	239	374	397	66,1%
Gerência e Coordenação	326	397	493	51,2%
Gerentes Executivos e Diretores	25	34	40	60,0%



Os contratos com as empresas de headhunters parceiras foram ajustados para que pelo menos 50% dos candidatos indicados fossem mulheres.

*Dados referentes ao período até julho de 2021

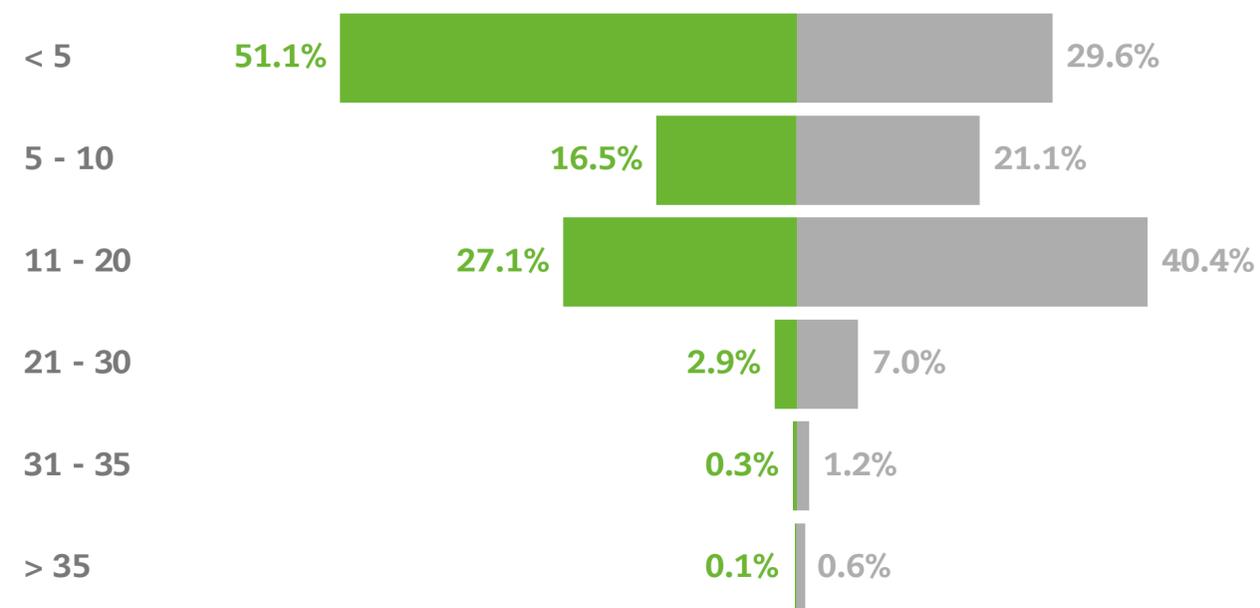
Distribuição por Faixa Etária



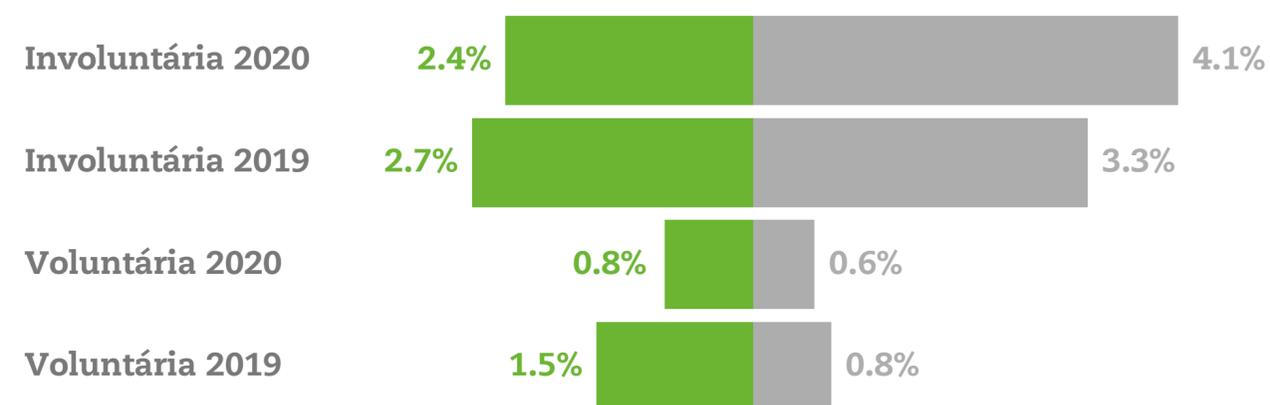
■ Mulheres
■ Homens

Em 2020, a Vale teve uma redução de 33% no desligamento voluntário de mulheres

Distribuição por Tempo de Serviço



Taxas de Desligamento por Tipo (Acumulado Anual)



Mineração Por Elas



Empregadas de Omã, Canadá, Indonésia, Suíça e Brasil participaram da primeira temporada da websérie Mineração por Elas, em 2020. Essa ação, idealizada e produzida por mulheres, foi capaz de dar visibilidade ao potencial das mulheres que trabalham em nossas Operações. Nosso objetivo é mostrar para o mundo que lugar de mulher é onde ela quiser e, através dessas histórias, incentivar outras mulheres a buscarem oportunidades de carreira na indústria da mineração.

A segunda temporada, em 2021, celebra as mulheres que ajudam a construir uma Vale mais inclusiva, passando pelos temas pioneirismo, mulheres negras, mulheres com deficiência, mulheres da comunidade LGBTQIA+, etc.

“ A área de elétrica não é mais uma área exclusiva para homens. Quando comecei, as pessoas duvidavam de mim e interferiam no meu trabalho. (...) Até meu pai estava preocupado comigo trabalhando no campo. Mas eu provei a ele minha capacidade, passei em todos os testes e disse que não se preocupasse com a minha decisão.”

Nella Yunita
Indonésia

“ Ser muçulmana não significa ter a mente bloqueada. O Islã não é assim. O Islã não é um obstáculo para o aprimoramento pessoal; você pode crescer e se desenvolver. Você pode trabalhar, viajar e alcançar seus objetivos; você pode fazer o que quiser.”

Amna Al Mamari
Omã

“ Todo mundo pode ensinar algo a alguém. E eu acho que parte dessa nossa jornada pela diversidade e inclusão vai nos permitir adquirir uma mentoria cultural. E essa é uma mentoria entre pessoas distintas umas das outras para que todos possamos aprender e crescer juntos.”

Thereza Nyabeze
Canadá



LGBTQIA+

Desde 2020 a Vale tem atuado de forma perene na conscientização dos empregados através de capacitações, *webinars* com especialistas e campanhas de comunicação. Nosso objetivo é acolher a pluralidade da nossa força de trabalho e incentivá-los a viver de maneira autêntica.

As celebrações realizadas no mês do Orgulho LGBTQIA+, no dia da luta contra Homofobia e no *Coming Out Day* fazem parte do calendário de Diversidade, Equidade e Inclusão.

Em 2021, a terapia hormonal para transição de gênero foi incluída como benefício no plano de saúde dos empregados e seus dependentes.

“

Declarar minha homossexualidade foi importante para que eu pudesse viver de forma feliz e autêntica. Quando trazemos nossas diferenças para a empresa (etnias, orientações sexuais, religiões, formações, experiências etc.), é maravilhoso perceber que o que aprendemos uns com os outros nos conecta e nos une.”

Fran Hansen
Gerente-Executiva de Recursos Humanos para Metais Básicos





1ª Celebração Vale do Orgulho LGBTQIA+

Um marco ímpar na trajetória da nossa empresa! Um show virtual ao vivo, tendo a participação de cantores brasileiros renomados. CEO, Vice-Presidentes e mais de 14.000 espectadores, entre empregados e familiares, festejaram juntos esse momento.



É preciso festejar as diferenças e reconhecer que elas existem para que possamos desenvolver cada vez mais a nossa capacidade de sentir empatia e respeito por todas as pessoas. A celebração Vale do Orgulho LGBTQIA+ foi um momento incrível que a Vale nos proporcionou. Cada dia que passa tenho mais orgulho de fazer parte desta Empresa.”

Jeane Magalhães
Programadora da Supervisão de Manutenção Móveis



Estou na Vale há mais de 10 anos. Hoje me sinto emocionada em ver a realização deste evento e a celebração do orgulho LGBTQIA+. É uma grande vitória num mundo onde o preconceito no trabalho faz parte da história. É perceptível a mudança da empresa diante do tema. Muito orgulho de ser Vale!”

Tais Baptista
Analista da Supervisão de Infraestrutura



Durante todo o mês as unidades operacionais se mobilizaram demonstrando apoio e respeito dos empregados com toda comunidade LGBTQIA+

Equidade Étnico-Racial

Em 2020, com o apoio do Grupo de Afinidade Equidade Étnico-Racial, começamos a sensibilizar a organização através de discussões como racismo estrutural, privilégio branco e representatividade de negros e negras em posições de liderança.

Letramento Racial com a Liderança Executiva

Convidamos especialistas na pauta étnico-racial para sessões com a liderança executiva a fim de ampliar o repertório e aprofundar o conhecimento sobre racismo estrutural e seus impactos na sociedade e organizações.

Jornada de Aprendizagem

Campanhas de conscientização e ações educativas tem sido promovidas por meio de webinars, treinamentos e conteúdos na plataforma da Valer Digital. A evolução da organização tem se dado através da criação de espaços para debates à luz da história da sociedade.

Assim celebramos:

- Dia Internacional para a Eliminação da Discriminação Racial
- Dia da Consciência Negra (Brasil)
- Dia Nacional dos Povos Indígenas (Canadá)
- Mês da História Negra (Canadá)

Adesão ao **mo** pra ser maior, só fazendo juntos. **>ver**

Em 2021, aderimos ao MOVER - Movimento Equidade Racial, porque acreditamos que só é possível transformar o futuro juntos. A iniciativa reúne mais de 45 grandes empresas do país e multinacionais. A união de esforços com as outras empresas signatárias, potencializará o nosso objetivo de construir uma sociedade mais justa e com igualdade de oportunidades para negras e negros. Este é um passo importante e que reforça o nosso compromisso com a criação de um ambiente de trabalho mais inclusivo e com a redução da desigualdade racial no Brasil.

Programas de Recém-Graduados

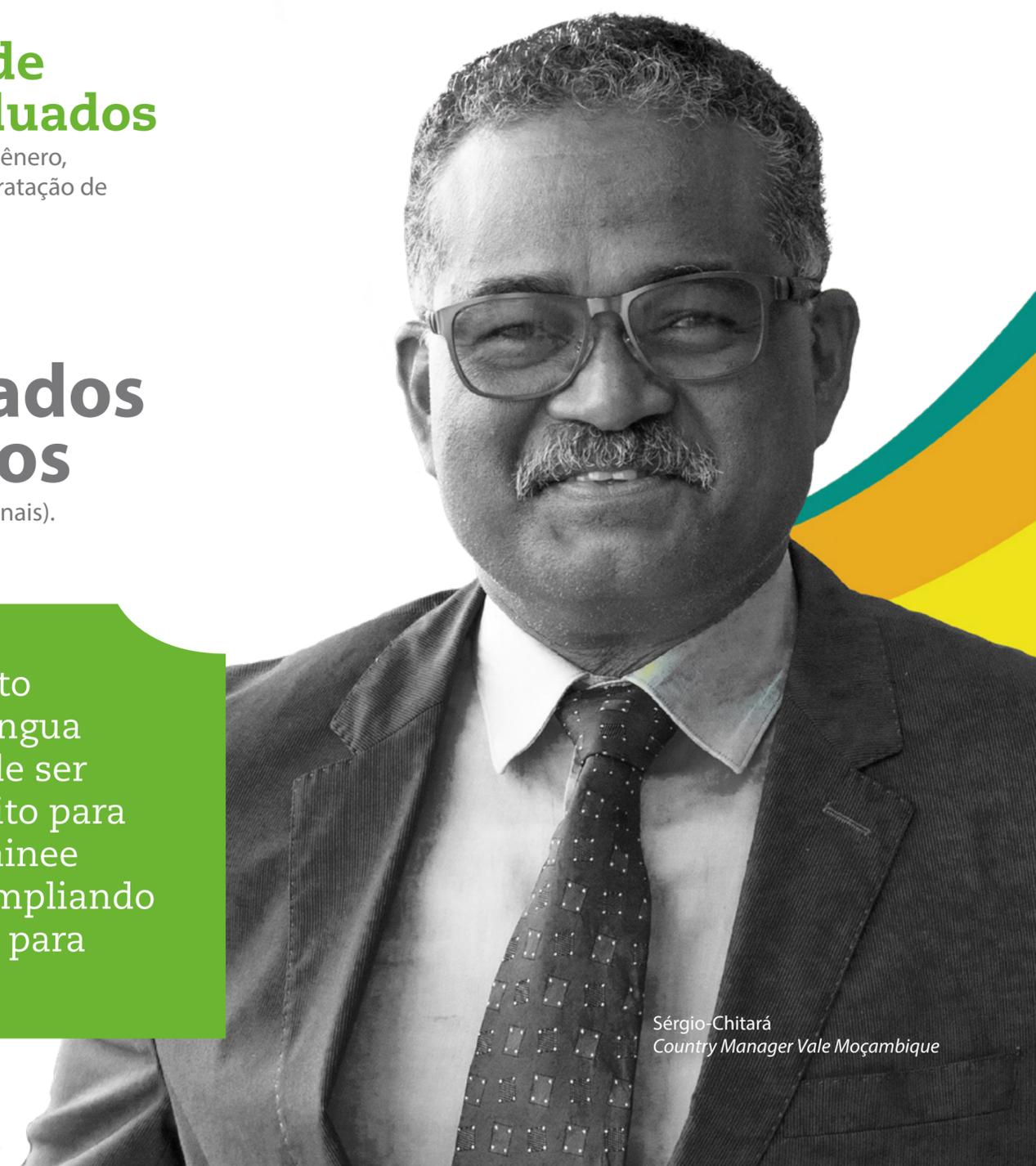
Além da equidade de gênero, priorizamos também a contratação de trainees negros.

Dos 144 trainees do Brasil:

66% dos selecionados são negros

(o equivalente a 95 profissionais).

O conhecimento avançado da língua inglesa deixa de ser um pré-requisito para o Programa Trainee Especialista, ampliando oportunidades para todos.



Sérgio Chitará
Country Manager Vale Moçambique

Talentos Locais

Aumentar continuamente a representação de talentos locais em posições de liderança sênior nas regiões e países.

Capacitação de candidatos de comunidades indígenas

Em parceria com os IBA's (*Impacts and Benefits Agreement*), um acordo governamental canadense, a Vale Canadá criou um programa de capacitação de candidatos das comunidades indígenas para trabalhar em suas operações de *Voisey's Bay*. Esse programa teve início em 2016 e hoje temos o orgulho de ter atingido 31% (201 empregados indígenas*) na nossa força de trabalho nessa região.

*Dados de Setembro de 2021

Contratação de talentos locais para o Programa de Trainee Global

A Vale busca atrair talentos recém-formados que representem a diversidade das comunidades onde atua.

Dos trainees contratados em 2021:

- Minas Gerais - **32%**
- Pará - **7%**
- Maranhão - **7%**
- Rio de Janeiro - **7%**
- Espírito Santo - **4%**



Tracy Xie
Country Manager da China

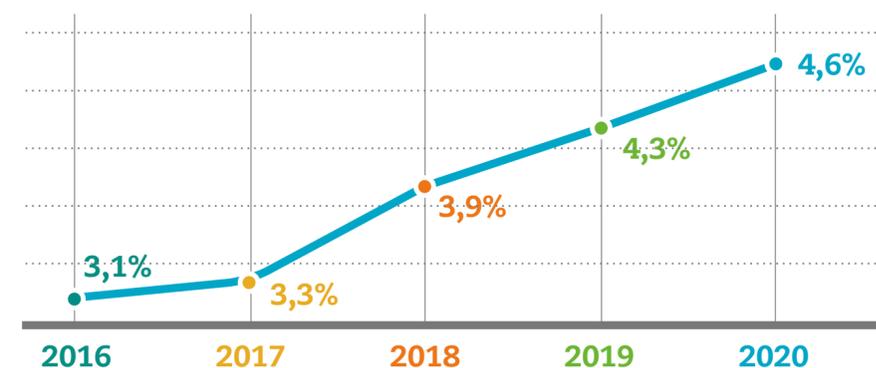


Febriany Eddy
Country Manager da Indonésia

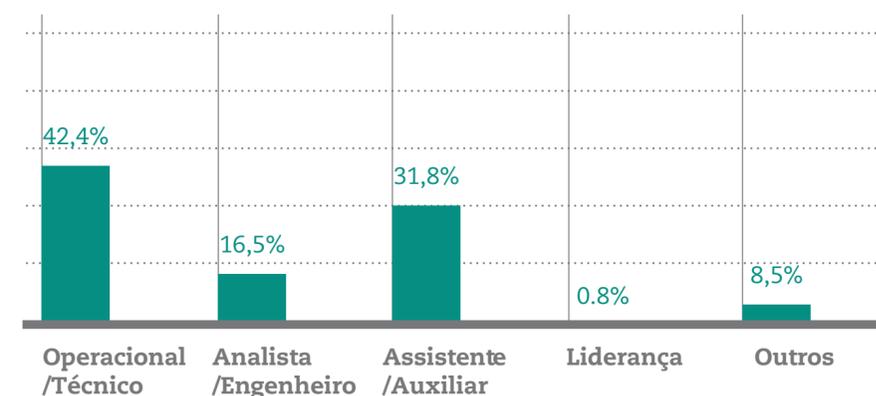
Pessoas com deficiência

No Brasil, a Vale emprega mais de 2351 profissionais com deficiência, que atuam tanto em áreas administrativas como em funções operacionais, o que representa 4,5% da nossa força de trabalho (ago/21). Nosso compromisso é elevar esse número para 5% até o final de 2021.

Percentual de profissionais com deficiência na Vale



Funções ocupadas por profissionais com deficiência



Diagnóstico de inclusão

Em 2021, realizamos um diagnóstico do grau de inclusão dos empregados com deficiência, com o objetivo de redesenhar a experiência do empregado e elevar o patamar de equidade.

Campanha de atração

Mais de 400 vagas foram ofertadas em campanhas exclusivas para a atração de profissionais com deficiência, em vários estados brasileiros.

Ações de conscientização e capacitação

- *Webcast*: Desafios da Inclusão de pessoas com deficiência.
- Disponibilização de conteúdo introdutório de libras na plataforma de educação.
- Programas de formação profissional exclusivos para profissionais com deficiência e sem experiência em mineração.

Rosivânia França
Auxiliar Técnica de Manutenção



Aonde queremos chegar?

Impulsionar mudanças e expandir a casa

No decorrer deste documento, é possível compreender a nossa evolução, que tem sido um desafio constante para chegar em um lugar onde Diversidade, Equidade e Inclusão seja de fato uma prática amadurecida, efetiva e central para o nosso negócio.

Existimos para melhorar a vida e transformar o futuro. Juntos.



