



Medimos o que valorizamos

Política do Canva sobre o uso de "free media": <https://www.canva.com/policies/free-media/>

Indicadores WIM Brasil

Relatório de Progresso do Plano de Ação
para o Avanço das Mulheres na Indústria
de Mineração – Ano 1

Outubro, 2021



Índice

Palavras da presidente	05
Medimos o que valorizamos	06
Women in Mining Brasil em números.....	07
Signatárias WIM Brasil	08
Contexto Atual	10
Principais Resultados	09
Impactos DE&I: por que medimos?	14
Indicadores WIM Brasil: para progredir é importante medir	17
Principais Indicadores	18
Pilar 1. Estratégia e Oportunidades de carreira	22
Estratégia Sistêmica 1. Práticas inclusivas para oportunidades de carreira	22
Estratégia Sistêmica 4. Sinais e símbolos de inclusão de gênero na cultura e no local de trabalho.....	25
Pilar 2. Ética e Autonomia	29
Estratégia Sistêmica 2. Ambientes de trabalho seguros do ponto de vista físico e psicológico.....	28
Estratégia Sistêmica 3. Habilidade de conciliar trabalho e compromissos pessoais.....	30
Pilar 3. Desenvolvimento e Capacitação	36
Estratégia Sistêmica 5. Uma indústria que é um ímã de talentos	35
Estratégia Sistêmica 8. Desenvolvimento de talentos para o futuro investindo em STEM	36
Pilar 4. Impacto Social	42
Estratégia Sistêmica 6. Diversidade de fornecedores, contratação de organizações lideradas por mulheres	41
Estratégia Sistêmica 7. Investimento nas mulheres presentes nas comunidades	43
Como seguir evoluindo	49
Referências	52
Lista de abreviaturas e siglas	53

Sobre este relatório

Indicadores WIM Brasil - Relatório de Progresso do Plano de Ação para o Avanço das Mulheres na Indústria de Mineração - Ano 1

Este relatório foi preparado com a cooperação do movimento Women in Mining Brasil e empresas que assinaram a carta de adesão ao Plano de Ação (signatárias). Seu intuito é fornecer, com base em pesquisa realizada com 16 signatárias em janeiro de 2021, uma visão abrangente da agenda de Diversidade de Gênero e Inclusão no setor mineral.

Sobre o Women in Mining Brasil - WIM Brasil

O Women in Mining Brasil é um movimento que se consolidou no início de 2019 e tem como objetivo a ampliação e o fortalecimento da participação das mulheres no setor da mineração.

Parte do desenvolvimento deste movimento foi compreender a necessidade de criar uma estrutura ativa, na qual o comprometimento e as ações para a inclusão de gênero sejam pautas constantes e a visão de futuro seja direcionada de forma responsável e diversa.

O movimento opera por meio da liderança de uma diretoria voluntária, composta de profissionais do setor, com apoio jurídico e operacional do IBRAM, e da execução de projetos que contam com o suporte ativo de vários profissionais e organizações que acreditam na transformação cultural deste setor. Estes projetos são viabilizados com o patrocínio de empresas que também acreditam que o futuro da mineração precisa da diversidade, equidade e inclusão como base para a sua sustentabilidade.

Women in Mining Brasil

Em parceria com EY People Advisory Services - Brasil

wimbrasil.org
ey.com/workforce

Patrocinadores



Parceiros



Apoio institucional



Palavras da presidente

O movimento Women in Mining Brasil (WIM Brasil) surgiu da urgência e da necessidade de levar a pauta sobre a equidade de gênero para todos os ambientes onde a mineração está presente, sendo discutida, analisada definida com o objetivo claro de ampliar e fortalecer a participação das mulheres na indústria mineral brasileira.

A abertura e a liderança do IBRAM no desenvolvimento do Plano de Ação para o Avanço das Mulheres na Indústria de Mineração¹ e a concretização da sua parceria com o WIM Brasil demonstraram o entendimento do momento que estávamos vivendo e do dever de criar uma estrutura ativa para fomentar uma pauta objetiva e com passos bem determinados para a busca de resultados concretos para o setor. Hoje, podemos dizer que o comprometimento com a inclusão de gênero é tema constante no setor e que a visão de futuro da mineração está caminhando, a cada dia, de forma mais direcionada, responsável, plural e inclusiva.

Com a posse de sua primeira diretoria em dezembro de 2019, a publicação do Plano de Ação em abril de 2020, e, contando atualmente com mais de 20 organizações signatárias, podemos dizer que esta fase de desenvolvimento do WIM Brasil nos traz muito orgulho e esperança. Sabemos que a inclusão de gênero é um entre os vários passos que precisamos dar numa estrada muito longa rumo à ampliação da diversidade e da inclusão no setor mineral. É importante estarmos conectados, fomentando debates, reflexões e ações a respeito de outros grupos não representados, além de tratar ativamente da interseccionalidade das mulheres brasileiras, com o reconhecimento de que raça/etnia, gêneros, classe, orientação sexual e habilidades impactam profundamente as experiências das pessoas dentro e fora das nossas organizações.

Lançar o Relatório de Indicadores WIM Brasil no ano seguinte ao lançamento do Plano de Ação representa mais uma etapa importante nesta nossa jornada de aprendizado. Além das mineradoras, esperamos estender o engajamento para toda a cadeia de suprimentos do setor mineral para que o impacto seja pleno, efetivo e sustentável.

Agradecemos o apoio da EY que, confiando em nossos propósitos e proposta de valor, facilitou e executou cada passo deste processo, desde a definição e a validação dos indicadores com as organizações signatárias ao desenvolvimento dos resultados deste relatório, que tanto enriquecerá o trabalho de todas as organizações participantes. Agradecemos também as organizações signatárias, que participaram ativamente deste processo e nos ajudaram a construir este relatório de vanguarda no setor mineral global; ao IBRAM pela parceria nas operações do WIM Brasil e a todas as mulheres que seguem nos inspirando e fortalecendo a cada dia, demonstrando que existem poucos limites ao que podemos atingir quando caminhamos juntas.

Agradeço todo o o apoio, e continuaremos desenvolvendo, com a sua ajuda, um novo olhar para o setor mineral brasileiro.



Patrícia Procópio

Fundadora e CEO, XR.LAB
Presidente, WIM Brasil

Fonte:

1. Plano de Ação Avanço das Mulheres na Indústria de Mineração Brasileira, WIM Brasil (2020)

Medimos o que valorizamos

Um número crescente de organizações do setor público e privado está implementando políticas, programas, estratégias e ações para melhorar a participação das mulheres em sua força de trabalho, além de se esforçar para entender relações, experiências e elementos que promovam a equidade e a inclusão nesses ambientes. Essas organizações começam a reconhecer a importância de investir nesta mudança e seu impacto nos negócios. Elas também são encorajadas a ser boas cidadãs corporativas como resultado de novos requisitos de ESG (Environmental, Social and Governance), do reconhecimento das injustiças sociais presentes em nosso cotidiano e dos desafios históricos enfrentados por muitos grupos sub-representados nessas corporações. O setor de mineração não está fora desta realidade, com ações de mudança atualizadas e compromissos com a sociedade revisados.

Necessitamos da aplicação de programas de inclusão de gênero bem estruturados e de indicadores de progresso que utilizem uma abordagem focada em resultados e estabelecimento da equidade sistêmica. A aplicação e o acompanhamento de um modelo de maturidade contribuem efetivamente para que estratégias de Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) sejam tratadas como para qualquer outra função crítica do negócio. Identificar alavancas culturais que as organizações possam ajustar para combater o impacto dos vieses, mitigar riscos e ampliar as oportunidades de crescimento de todas as pessoas é fundamental para avançar neste modelo de maturidade.

O desenvolvimento do Plano de Ação para o Avanço das Mulheres na Indústria de Mineração e a formação do movimento Women in Mining Brasil foram grandes passos para movimentar a indústria em direção à ação e à responsabilidade. A visão para este relatório e o uso de indicadores de progresso é a criação de um modelo de responsabilidade e colaboração entre organizações do setor.

A criação de Indicadores de Desempenho Key Performance Indicators - KPIs, associada às estratégias apresentadas no Plano de Ação, é uma contribuição importante do WIM Brasil para alinhar ainda mais as organizações às ações necessárias para a criação de ambientes mais inclusivos, a abertura de oportunidades para grupos sub-representados e o avanço para um modelo de relacionamento comunitário que reconheça o papel das mulheres nas comunidades - um papel que, quando ativado e apoiado, pode mudar vidas, ambientes e sociedade.

Esperamos que este relatório seja utilizado para promover o conhecimento da indústria e trazer mais consciência para os desafios e vieses presentes em nossas rotinas, e que seja um catalisador para a mudança, movimentando o setor e criando oportunidades para mais diversidade, equidade, inclusão, responsabilidade e sustentabilidade.

Obrigada por participar desta mudança.



Jamile Cruz

Fundadora e CEO, I&D 101, Empresa parceira do WIM Brasil, e diretora do Women in Mining Brasil

Women in Mining Brasil em números



390
adesões individuais



25
signatárias



2.647
seguidores no LinkedIn
e mais de 100 mil impressões



1.495
seguidores no Instagram



2.123
visualizações do webinar
de lançamento



Signatárias WIM Brasil

Participantes Indicadores WIM Brasil - Ano 1



Novas adesões



Metso:Outotec



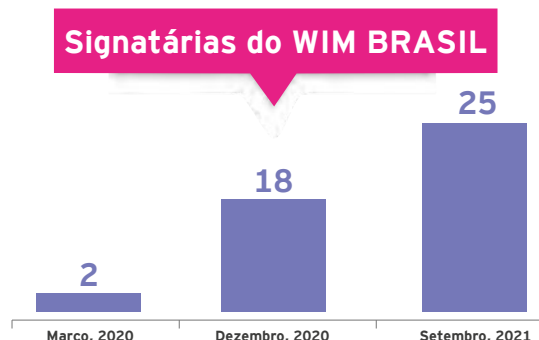
Contexto atual

Quais foram as nossas principais descobertas?

O crescimento é visível...

As empresas e os seus executivos passaram a valorizar mais e buscam investir na agenda de Diversidade, Equidade e Inclusão.

Observou-se o crescimento na quantidade de adesões ao WIM Brasil e na representatividade geral da força de trabalho.



16

signatárias do WIM Brasil participaram da pesquisa.



15%

Presença feminina na força de trabalho.



11%

Presença feminina em Conselhos Executivos.



16%

Presença feminina em Conselhos Administrativos.



...mas ainda há muito trabalho a ser feito e progresso a ser alcançado.

Enquanto mulheres compõem mais da metade da população brasileira, elas ainda não alcançam um quinto da representação nas organizações mineradoras. Nas lideranças estes números são ainda menores.

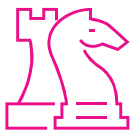
PARA EVOLUIR É NECESSÁRIO AMADURECER E PRIORIZAR.

A existência de processos e práticas por si só não garante a efetividade.

É necessário amadurecer as iniciativas implementadas por meio da mensuração de seus efeitos. Só assim poderemos identificar desafios e oportunidades e priorizar as iniciativas-chave para a mudança.

Principais resultados

Listamos as tendências na agenda DE&I observadas ao longo da pesquisa junto às organizações minerais.



Estratégia e Oportunidades de Carreira

Estratégia Sistêmica 4. - Sinais e símbolos de inclusão de gênero na cultura e no local de trabalho

Passos importantes foram dados...

88% comunicam compromisso com DE&I.

69% possuem programa de Diversidade e Inclusão.

63% designaram executivo responsável por DE&I.

Estratégia Sistêmica 5. - Uma indústria que é um ímã de talentos

...mas para atrair os talentos temos que expandir a integração DE&I.

Apenas **50%** integram DE&I a políticas e processos organizacionais.



Ética e Autonomia

Estratégia Sistêmica 2. - Ambientes de trabalho seguros do ponto de vista físico e psicológico

Apesar da existência de políticas e processos...

75% incluem DE&I como valor em seu Código de Ética e **94%** possuem canal de ética confidencial.

...é importante pensar como torná-los mais efetivos.

56% não possuem Comitê ou orçamento para DE&I e **49%** não reportaram indicadores de Ética e Autonomia.

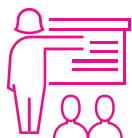
Estratégia Sistêmica 3. - Habilidade de conciliar trabalho e compromissos pessoais

44% fornecem benefícios flexíveis.

Devido ao contexto global, temas como saúde mental e flexibilidade tendem a ser cada vez mais demandados das empresas.

Tendências em ascensão

Listamos as tendências na agenda DE&I observadas ao longo da pesquisa junto às organizações minerais.



Desenvolvimento e Capacitação

Estratégia Sistêmica 1. - Práticas inclusivas para oportunidades de carreira

Apesar do avanço na captação do público feminino...

31% das contratações para liderança e categorias de base são mulheres.

...ainda há barreiras para o desenvolvimento de carreiras.

Apenas **18%** dos participantes de programas de desenvolvimento de lideranças são mulheres.

Estratégia Sistêmica 8. - Desenvolvimento de talentos para o futuro investindo em STEM

A principal ferramenta para investimento STEM é o ensino técnico.

35% possuem parcerias com escolas técnicas.



Impacto Social

Estratégia Sistêmica 6. - Diversidade de fornecedores, contratação de empresas lideradas por mulheres

Apesar dos mecanismos existentes...

81% acompanham e divulgam o impacto social dos negócios e **33%** focam os seus investimentos sociais em fornecedores locais.

...observa-se dificuldade na implementação de ações e monitoramento eficazes.

75% não incluem critérios DE&I na seleção de terceiros e **18%** foi a média de reporte aos indicadores de Impacto Social.

Estratégia Sistêmica 7. - Investimento nas mulheres presentes nas comunidades

Somente **13%** das signatárias reportaram investir na profissionalização do público feminino.

Observa-se também que o público feminino não é prioridade na agenda de Impacto Social.

“

Se você não promover a inclusão de maneira deliberada e proativa estará, mesmo que não intencionalmente, promovendo a exclusão.

Joe Gerenstadt

Especialista em Diversidade,
Equidade e Inclusão



Impactos DE&I: por que medimos?



Somos uma sociedade diversa e, apesar do progresso feito nos últimos anos, ainda temos uma jornada a trilhar para garantir um setor mineral igualitário, diverso e inclusivo.

Por que falamos em mensurar Diversidade, Equidade e Inclusão?

Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) são essenciais aos negócios que têm a intenção de não apenas sobreviver, mas progredir e crescer. Pesquisas apontam que equipes diversas são correlacionadas a um melhor desempenho em produtividade, saúde financeira e inovação.

Negócios diversos e inclusivos também observam impactos positivos em credibilidade, antecipação de mudanças e tomada de decisão. Estas habilidades são essenciais em momentos de transição como o que vivemos, em que somos desafiados a repensar os negócios e readaptar as indústrias ao novo contexto global.



Diversidade de gênero em equipes executivas tem

25%

a mais de probabilidade de alcançar maior rentabilidade.²



Organizações com cultura inclusiva têm

57%

mais chances de melhorar a sua reputação.³



Equipes diversas tomam melhores decisões em

87%

dos casos. Este aspecto é responsável por 95% da performance do negócio.⁴

Apesar das vantagens claras, as desigualdades entre homens e mulheres persistem no meio organizacional e sociopolítico. Segundo o Fórum Econômico Mundial⁴, o Brasil ocupa a 92ª posição no rank global de igualdade de gênero, que conta com a participação de 153 países. **O relatório ainda aponta a presença majoritária de homens nos campos de Computação (92%), Engenharia (85%) e Dados (76%).**

Quando olhamos para o setor mineral a realidade torna-se ainda mais desafiadora, principalmantediante da escassez de dados. De acordo com evidências do Responsible Mining Index (RMI)⁶, a mineração ainda tem um longo caminho a trilhar em igualdade de gênero.

O relatório RMI 2020 abordou gênero como uma questão transversal às questões econômicas, ambientais, sociais e de governança. Os resultados evidenciaram a fragilidade e a limitação de ações que abordam gênero na comunidade, governança organizacional e força de trabalho.

O Women in Mining Brasil (WIM Brasil) nasceu em 2019 com o intuito de atuar como estrutura ativa na promoção de uma indústria mineral brasileira mais inclusiva e diversa. O seu objetivo é ampliar e fortalecer a participação das mulheres no setor da mineração. Organizações mineradoras brasileiras que buscam progredir nesta agenda formalizaram sua adesão ao WIM Brasil como signatárias e, como parte da jornada de evolução, responderam a pesquisa de Maturidade, que será apresentada ao longo deste relatório.

Por meio de suas iniciativas, o movimento espera contribuir para a construção de um novo olhar para o setor mineral brasileiro, prezando pelo respeito às mulheres em todos os níveis da organização, incentivando o desenvolvimento de ambientes de trabalho inclusivos e a atuação das mulheres como detentoras de expertise técnica, excelência operacional e espírito inovador.

Fontes:

2. Why Diversity and Inclusion Matter: Financial Performance, 2020 - Catalyst.
3. Why Diversity and Inclusion Matter: Quick Take, 2020 - Catalyst.
4. Hacking Diversity, 2017 - Cloverpop.
5. Global Gender Gap Report 2020, World Economic Forum.
6. Gender inequality runs deep in mining, Responsible Mining Foundation.

O movimento lançou em 2020 seu Plano de Ação acompanhado de oito estratégias que, em conjunto, renovam gradualmente a cultura das organizações, melhorando o seu desempenho e aumentando a inclusão de todos os colaboradores.

Estratégias Sistêmicas do Plano de Ação WIM Brasil



*Science, Technology, Engineering and Math.



**Indicadores
WIM Brasil:
para progredir é
importante medir**



Iniciativas de referência, como o RMI⁶, destacam a importância da pesquisa e da coleta de dados para garantir uma abordagem informada, embasar ações e conscientizar quanto ao impacto do setor mineral sobre as mulheres.

Entendendo a metodologia de pesquisa

Para entender o contexto de Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) das organizações signatárias do Plano de Ação e garantir uma atuação sólida de apoio à equidade no setor mineral, o Women in Mining Brasil, em parceria com a EY, desenvolveu os indicadores WIM Brasil.

Neste sentido, esta pesquisa tem como objetivo consolidar dados acerca da inclusão de gênero na indústria da mineração brasileira e acessar a maturidade das

organizações signatárias participantes neste tema.

Este relatório também pode ser utilizado pelas organizações mineradoras como ferramenta de autorreflexão, gerando *insights* de como direcionar a sua atuação em DE&I no ambiente organizacional.

A proposta de pesquisa consistiu em uma avaliação quantitativa focada na avaliação de:

Maturidade

Avaliação do nível de formalização de processos e práticas relacionados a diversidade de gênero e inclusão.

Indicadores

Avaliação da representatividade feminina no setor mineral.

Para garantir a adesão e a aplicabilidade da pesquisa ao contexto de organizações mineradoras foi realizado workshop online com as signatárias do WIM Brasil. Nesta sessão colaborativa, facilitada pelo Wavespace - núcleo de inovação da EY, as signatárias definiram os indicadores-chave a ser acompanhados.

Mural cocriado com as signatárias em sessão colaborativa. Os diálogos fomentaram reflexões e *insights* fundamentais para direcionar a jornada de DE&I no setor mineral.



Quatro pilares foram definidos, contemplando as oito Estratégias Sistêmicas de desenvolvimento organizacional apresentadas no Plano de Ação WIM Brasil, para compor avaliação com base em Metodologia EY e materiais fundamentais do campo de estudos de diversidade e inclusão - Princípios de Empoderamento Feminino (WEFs), Fórum Econômico Mundial (WEF) e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ONU ODS).

Fonte:

6. Gender inequality runs deep in mining, Responsible Mining Foundation.

Principais indicadores

Pesquisa realizada junto às signatárias do WIM Brasil

Abaixo estão identificados os itens e os indicadores levantados junto às 16 respondentes. Eles estão agrupados de acordo com o seu pilar correspondente.



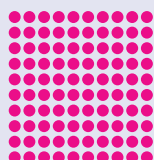
Estratégia e Oportunidades de Carreira

Estratégias Sistêmicas WIM Brasil

1. Práticas inclusivas para oportunidades de carreira.
4. Sinais e símbolos de inclusão de gênero na cultura e no local de trabalho.

Gráfico 1 | Indicadores de Estratégia e Oportunidades de Carreira

% de funcionárias do gênero feminino em relação ao total de funcionários da empresa

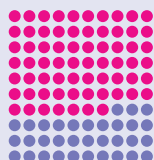


Reportado pela média de
100% das respondentes.

15%

do quadro funcional é composto de mulheres.

% de funcionárias do gênero feminino que compõem o Conselho Executivo em relação ao total de funcionários do Conselho Executivo

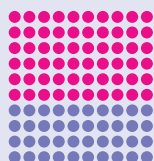


Reportado pela média de
67% das respondentes

11%

do Conselho Executivo é composto de mulheres.

% de funcionárias do gênero feminino que compõem o Conselho Administrativo em relação ao total de funcionários do Conselho Administrativo



Reportado pela média de
60% das respondentes.

16%

do Conselho Administrativo é composto de mulheres.



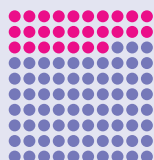
Ética e Autonomia

Estratégias Sistêmicas WIM Brasil

2. Ambientes de trabalho seguros dos ponto de vista físico e psicológico.
3. Habilidade de conciliar trabalho e compromissos pessoais.

Gráfico 2 | Indicadores de Ética e Autonomia

% de demandas procedentes às quais foram implementados planos de reparação ou resolvidas em relação ao total de demandas procedentes recebidas pelo canal de Ética no último ano

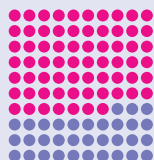


Reportado pela média de
27% das respondentes.

100%

das demandas procedentes são resolvidas ou endereçadas por meio de planos de reparação.

% de operações da organização que oferecem instalações e equipamentos de proteção individual (EPI) adequados às necessidades de homens e mulheres

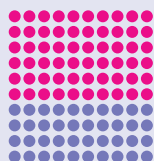


Reportado pela média de
67% das respondentes.

85%

das operações fornecem instalações e EPIs adequados às necessidades de homens e mulheres.

% de homens aderentes à licença parental em relação ao total de homens beneficiados pela licença parental na organização no último ano | Licença parental em formato de livre escolha da empresa (CLT, Programa Empresa Cidadão ou outros)

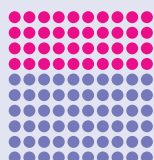


Reportado pela média de
60% das respondentes.

64%

do público masculino apto a aderir à licença parental fez uso pleno deste direito.

% de mulheres aderentes à licença parental em relação ao total de mulheres beneficiadas pela licença parental na organização no último ano. | Licença parental em formato de livre escolha da empresa (CLT, Programa Empresa Cidadão ou outros)

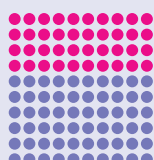


Reportado pela média de
67% das respondentes.

70%

do público feminino apto a aderir à licença parental fez uso pleno deste direito.

% de satisfação dos funcionários da organização com o balanço entre vida pessoal e profissional



Reportado pela média de
33% das respondentes.

64%

é o nível de satisfação dos funcionários com o balanço entre vida pessoal e profissional.



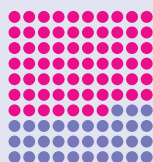
Desenvolvimento e Capacitação

Estratégias Sistêmicas WIM Brasil

- 5. Uma indústria que é um ímã de talentos.
- 8. Desenvolvimento de talentos para o futuro investimento em STEM.

Gráfico 3 | Indicadores de Desenvolvimento e Capacitação

% de contratações de mulheres para cargos de lideranças em relação ao total de contratações para cargos de liderança no último ano

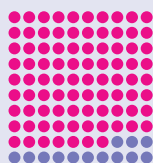


Reportado pela média de
67% das respondentes.

31%

das contratações para cargos de liderança no último ano foram mulheres.

% de contratações de mulheres para categoria de base em relação ao total de contratações para categoria de base no último ano

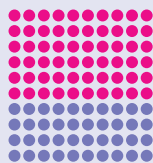


Reportado pela média de
87% das respondentes.

31%

das contratações para categoria de base no último ano foram mulheres.

% de mulheres que participaram do programa de desenvolvimento de lideranças em relação ao total de funcionários que participaram do programa de desenvolvimento de lideranças no último ano



Reportado pela média de
53% das respondentes.

18%

do público que participou do programa de desenvolvimento de lideranças no último ano foram mulheres.



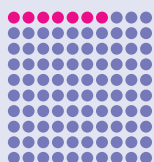
Impacto Social

Estratégias Sistêmicas WIM Brasil

6. Diversidade de fornecedores, contratação de organização lideradas por mulheres.
7. Investimento nas mulheres presentes nas comunidades.

Gráfico 4 | Indicadores de Impacto Social

% de fornecedores que têm políticas ou programas de diversidade e inclusão em relação ao número total de fornecedores no último ano

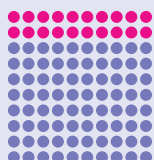


Reportado pela média de
7% das respondentes.

20%

dos fornecedores têm políticas ou programas de diversidade e inclusão.

% de fornecedores que são liderados ou de propriedade de mulheres em relação ao número total de fornecedores da organização

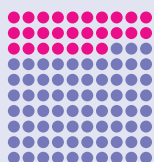


Reportado pela média de
20% das respondentes.

9%

dos fornecedores são liderados ou de propriedade de mulheres.

% de valor investido em iniciativas com foco no público feminino em relação valor total investido em iniciativas de impacto social pela organização no último ano



Reportado pela média de
27% das respondentes.

29%

o valor investido em iniciativas de impacto social tem foco no público feminino.

Nas próximas páginas organizamos as análises de acordo com os quatro pilares, detalhando melhor os temas e seus respectivos indicadores buscando responder e avaliar o grau de maturidade do setor.

Pilar 1

Estratégia e Oportunidades de Carreira



O setor mineral não é neutro em termos de gênero. Mulheres compõem 10% da força de trabalho na mineração global. Na alta liderança, 5% dos cargos de boards nas 500 maiores organizações de mineração globais são ocupados pelo público feminino.⁷

Como promover DE&I de forma estratégica no setor mineral?

Para que o envolvimento das mulheres nas operações minerais seja impulsionado é essencial que seja desenvolvida uma estratégia direcionada à mitigação das diferenças de gênero. Quando as organizações reconhecem a vantagem de possuir força de trabalho e cadeia de valor diversas, elas podem aumentar a sua produtividade, reduzir seus custos, fortalecer o seu mandato social e a sua credibilidade.

O primeiro passo é o diagnóstico organizacional para se identificar as formas pelas quais mulheres e homens são impactados pelo negócio bem como as oportunidades e os desafios a ser abordados na estratégia de DE&I.

Para garantir o seu sucesso, a definição de uma estratégia DE&I deve contar com a participação e o suporte das lideranças e ser estruturada de forma alinhada à estratégia de negócio da organização.

De olho nas tendências de mercado, grande parte das signatárias já possui programas consolidados. (Gráfico 5)

Gráfico 5 | De acordo com a pesquisa com signatárias do WIM Brasil...



Fonte:

7. Integrating Gender in Mining Operations, IFC.

Outra forma de traduzir a seriedade e o compromisso da liderança com a agenda DE&I é a vinculação de pagamento variável de executivos às metas de DE&I. (Gráfico 6)

Este ainda é um assunto abordado por poucas organizações. É um passo ambicioso em direção à equidade de gênero, mas exige maturidade para garantir o alinhamento entre implementação, execução e resultados desejados.

O compromisso dos gestores deve ser visível em todos os níveis da organização. Tendo em vista que na mineração

as organizações tendem a ter estruturas verticais de gestão, é essencial que a alta liderança suporte o programa DE&I para garantir que o compromisso permeie as demais camadas gerenciais.

A maioria das organizações declarou não realizar a prática de análise e monitoramento de remuneração segmentado por gênero.

Gráfico 6 | Remuneração e DE&I ainda não são temas integrados



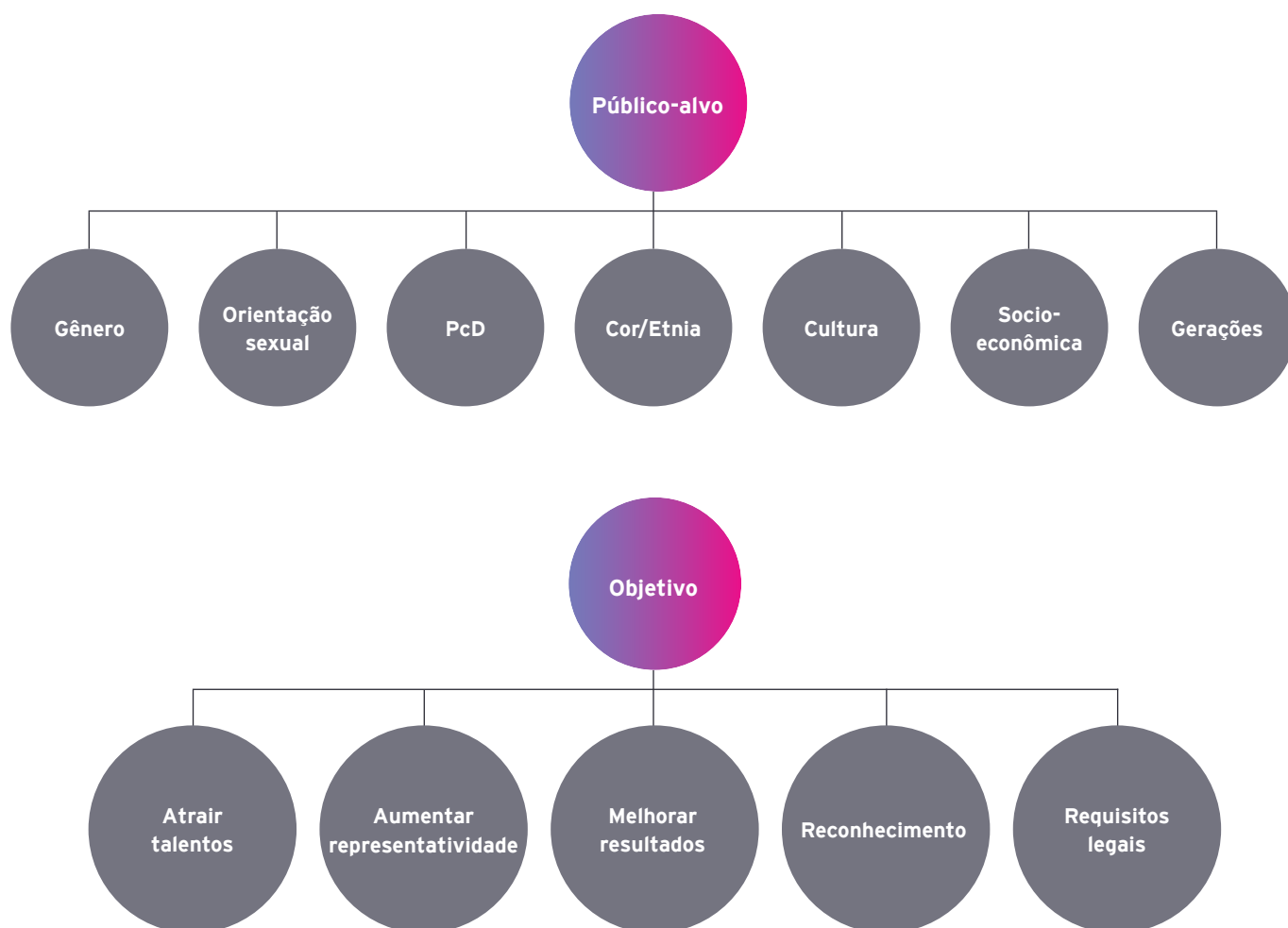
13%

das organizações vinculam a remuneração variável de executivos às metas DE&I.

38%

das organizações não monitoram a remuneração segmentada por gênero.

Quando questionadas sobre o objetivo e o público-alvo dos programas DE&I existentes, observa-se pouca definição de foco. As organizações afirmaram focar em todas as opções disponíveis. É preciso observar que a priorização de múltiplos olhares pode desacelerar a evolução das ações.



Reforçando que para além do suporte dos gestores e do desenvolvimento de iniciativas, o compromisso com DE&I precisa ser respaldado pela mensuração de seus resultados: por meio de **indicadores claros**. A definição, a análise e o acompanhamento de indicadores ajudam na identificação de desafios e lições aprendidas e na orientação de quais iniciativas podem gerar maior retorno aos negócios. A documentação e

os relatos das ações DE&I nos negócios permitem a mensuração de mudanças que ao ser transmitidas à organização fomentam uma cultura cada vez mais diversa e inclusiva.

Com relação aos indicadores referentes à composição da força de trabalho, 72% das organizações respondentes já mapeiam e acompanham estes dados, o que reforça a importância que o tema vem ganhando nas organizações.

Gráfico 7 | A pesquisa revelou que, dentre as organizações signatárias, em média:

15%



dos funcionários das organizações são mulheres.

16%



dos Conselhos Administrativos das organizações são compostos por mulheres.

11%



dos Conselhos Executivos das organizações são compostos por mulheres.

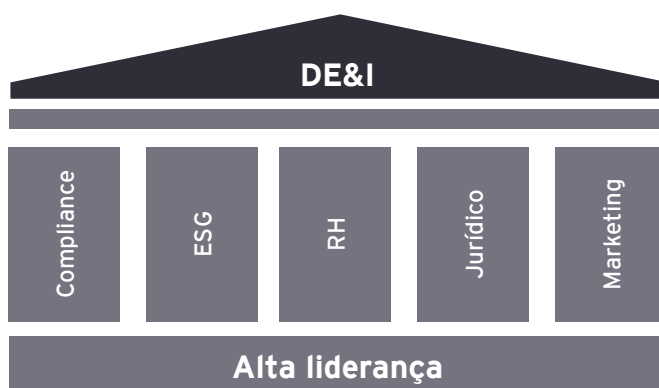
Os números retratam a importância de redobrar esforços na captação, no desenvolvimento e na retenção de mulheres no setor mineral, tendo em vista que estas ainda constituem menos de um quinto da força de trabalho do setor mineral.

É possível observar o surgimento de iniciativas com foco no aumento da representatividade feminina, principalmente em cargos de liderança e nos processos de atração de talentos. Estas ações devem ganhar tração para, em longo prazo, colher os frutos de uma força de trabalho mais igualitária.

Indicadores de desligamento segmentados por *turnover* voluntário e involuntário e cargos gerenciais e não gerenciais são dados que apresentam dificuldade de captura e reporte de forma adequada por parte das respondentes. Ressalta-se que desligamento é um dado importante para entender a representatividade feminina na indústria mineral. Para promover uma cultura de inclusão as organizações devem monitorar este indicador e suas segmentações a fim de entender o perfil de funcionários desligados. Assim é possível identificar disparidades de gênero e endereçá-las.

No que diz respeito a gestão e **disseminação do programa de DE&I**, bem como tomada de decisão, a área de Recursos Humanos (RH) foi majoritariamente indicada como responsável. Apesar da área de gestão de pessoas ser a articuladora principal da agenda DE&I, é importante garantir a sensibilização e o envolvimento das demais áreas-chave. O departamento de marketing tem influência direta sobre a imagem e a comunicação diversa e inclusiva que a organização pode disseminar. Jurídico e Compliance são áreas-chave na identificação de como a organização se adequa e potencializa diversidade e inclusão em consonância com regulamentos e normas vigentes. A área de Sustentabilidade traduz os esforços da organização em impacto social, podendo expandir o seu alcance sobre o ambiente externo, especialmente sobre grupos sub-

representados. DE&I é uma agenda de esforço coletivo. Para que os seus resultados sejam genuínos, ela deve ser transversal às práticas organizacionais.



Metade das signatárias integra DE&I a suas políticas e a seus processos. Isto demonstra que as organizações percebem a necessidade de trazer este tema de modo cada vez mais claro e formal em sua estratégia de negócios. Nos gráficos 8 e 9 é possível observar que a política e os processos que mais comumente integram DE&I são relacionados a recrutamento e seleção.

50%

integram DE&I a políticas e processos organizacionais.

Principalmente em...

Recrutamento e seleção, flexibilidade e planejamento sucessório.

Gráfico 8 | As empresas possuem as seguintes políticas estruturadas que consideram aspectos DE&I

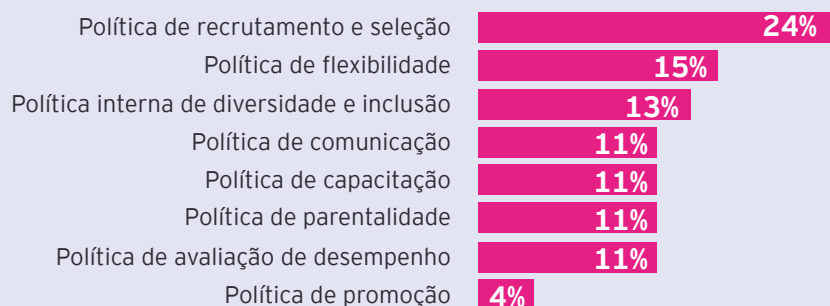
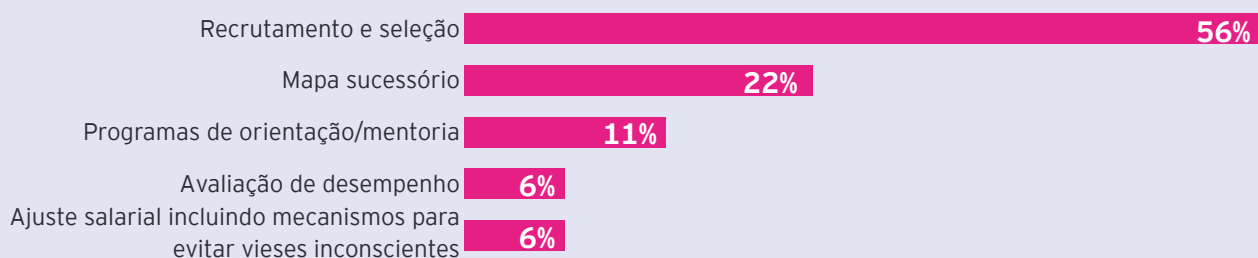


Gráfico 9 | As empresas possuem os seguintes processos estruturados que consideram aspectos DE&I



O Plano de Ação WIM Brasil nos orienta a como evoluir na estratégia DE&I

Colocando em prática

Identificar os obstáculos que se impõem na organização para que mulheres ocupem determinadas áreas predominantemente masculinas ou cheguem a cargos mais altos.

Envolver lideranças nas ações DE&I - a alta gestão atua como modelo e a média gestão sensibiliza times operacionais.

Medindo resultados

Monitorar e definir metas para o percentual de mulheres na força de trabalho, segmentando por nível hierárquico e função.

Percentual de gestores e funcionários que se engajam como agentes ativos na pauta de DE&I.



A Vale estabelece meta para ampliar a diversidade de gênero globalmente.

Em 2019 a Vale firmou um posicionamento público para adicionar Inclusão e Diversidade como pilar estratégico central do seu negócio estabelecendo metas e compromissos claros para que o seu ambiente de trabalho possa atrair, desenvolver e reter todo o espectro de diversidade de perfis que o mercado oferece. Esses compromissos estão alinhados com a sua Política Global de Direitos Humanos, o seu Código de Conduta e a sua Política Global de Diversidade e Inclusão lançada em dezembro de 2020. Como parte deste posicionamento, a empresa divulgou uma meta para dobrar a representatividade de mulheres globalmente (de 13% para 26%) até 2030 em todas as áreas da empresa, inclusive cargos de liderança sênior.

Ao longo destes quase dois anos, muito trabalho foi feito para garantir solidez a esse compromisso – já com importantes iniciativas, dados e projeções, principalmente em relação à diversidade de gênero. Para que a empresa pudesse avançar, o engajamento e a responsabilidade de toda a sua liderança foi fundamental. O tema foi incorporado na empresa como um objetivo de negócios, extrapolando os limites da área de Recursos Humanos e integrando a estratégia organização de forma mais tangente. “A adesão da liderança foi tão grande que já estamos com 17,8% de mulheres na empresa. Pode parecer pouco sair de 13% para 17,8%, mas tivemos que contratar muito mais na base, que é um desafio. Capacitamos as funcionárias, promovemos debates e discussões, fizemos uma série de ações”, conta Marina Quental, vice-presidente de Recursos Humanos da Vale.



Fernanda Castanheira,
especialista em Diversidade
e Inclusão da Vale

“Uma das aspirações da Vale é ser uma das mineradoras mais sustentáveis do mundo. Para isso, a organização incluiu os aspectos de transformação cultural e pessoas sob o pilar de sustentabilidade, dentro de sua estrutura ESG. Afinal, são pessoas que lideram transformações no ambiente de trabalho, e estas são diversas em sua integralidade. Se abordamos a temática ESG apenas pelo viés ambiental e colocamos a diversidade de pessoas em segundo plano, deixamos de olhar de forma holística para as questões de negócio. Em complemento, ao buscar construir um ambiente inclusivo, a organização garante que irá colher os benefícios trazidos pela diversidade, já que as pessoas se sentirão seguras para expor as suas ideias de forma genuína”.

Compromisso com acionistas

A Vale quer melhorar a sua *performance* ESG e a comunicação desses resultados aos acionistas. Para tanto, vem aprimorando seu programa de relacionamento com investidores e reconhecendo suas oportunidades de melhorias e controvérsias existentes. A empresa evoluiu no estabelecimento de canal de diálogo com esse público que apontou como relevantes as questões ambientais, sociais e de governança, apresentadas a seguir, e para as quais foram criadas metas e planos de ação.

Equilíbrio de Gênero

- » Nós ouvimos que deveríamos aumentar a porcentagem de mulheres na força de trabalho
- » Nós respondemos definindo uma meta de duplicar a presença feminina de 13% para 26% até 2030 e já alcançamos 16,3% em 2020

Veja nossos resultados e metas em diversidade de gênero na página 128.

Uma das iniciativas da empresa para ampliar o número de mulheres nas áreas operacionais foi o desenvolvimento de um programa de formação profissional exclusivo para que as mulheres se qualifiquem como técnicas em mineração. Isso contribuiu para que a empresa aumentasse em 42% o total de mulheres na empresa em comparação a 2019.

Isso representou mais de 3.800 mulheres contratadas na empresa, sendo a grande maioria para ocupar cargos que, historicamente, eram ocupados majoritariamente por homens como, por exemplo, operador de equipamentos em suas operações. O processo seletivo de *trainees*, que tem como foco a formação de novas lideranças na empresa, está sendo feito feito “às cegas”, quando não aparecem informações que poderiam enviesar já no início a decisão, como nome do candidato, gênero, idade, etnia e faculdade. Esses dados só são revelados no momento da entrevista. Em 2021, dos 144 *trainees* recém-formados contratados, 68% são mulheres.

Dessas 144 vagas, 66% são ocupadas por profissionais negros e negras. Em 2020, primeiro ano deste formato, o número de mulheres contratadas foi de 60%. “O processo

seletivo foi feito intencionalmente para trabalhar com a possibilidade de inclusão, mas o resultado não foi consequência de nenhuma meta que colocamos, foi o resultado de pessoas que se candidataram e foram bem nas etapas e entrevistas finais”, explicou Marina.

Mais de 3 mil líderes já passaram pelos treinamentos de diversidade, tais como liderança inclusiva e vieses comportamentais. A taxa de contratação feminina atual é de 41% nos processos seletivos. O avanço pode ser visto também no nível executivo: a empresa saiu de 12% para 18,2%, e hoje tem 40 gerentes executivas e diretoras.

“A meta de 20% vai ser alcançada bem antes do previsto”, acredita a executiva. Qualquer posição de gerente para cima precisa ter, obrigatoriamente, uma mulher entre as finalistas. A meta de diversidade de gênero da empresa entrou, inclusive, na avaliação de desempenho, que baseia a política de remuneração variável (bônus). Desde 2020, o tema Transformação Cultural/Pessoas é parte da avaliação e corresponde a 10% da meta de líderes. O aumento do número de mulheres é uma das variáveis consideradas dentro deste tema.



Pilar 2

Ética e

Autonomia



Imagem cedida pela empresa Jaguar

Um estudo da International Finance Corporation (IFC) estimou que violência de gênero custa aos negócios em torno de 6,7 milhões de dólares por ano devido aos impactos gerados por absenteísmo, baixa produtividade e rotatividade de funcionários.⁷

Não basta estratégia, é necessário reforçar uma cultura de respeito nas organizações

Muitos aspectos da indústria de mineração – entre eles força de trabalho e locais predominantemente masculinos, e rápidas mudanças demográficas, sociais e econômicas nas comunidades de atuação – contribuíram para uma cultura frequentemente associada a situações de violência contra a mulher.

Em artigo produzido pela RMI⁶, é destacada a notoriedade dada pelas organizações de mineração ao número crescente de programas para melhorar a diversidade de gênero na alta

liderança. Estas iniciativas são frequentemente citadas como evidência de contribuições para o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável da ONU sobre Igualdade de Gênero (ODS 5). Algumas organizações, inclusive, estabelecem metas para a representação feminina nos níveis de alta gestão. Há amplas evidências de que uma liderança equilibrada em termos de gênero leva a um desempenho mais forte dos aspectos ESG, e estes esforços representam avanços significativos.

Gráfico 10 | O que as organizações nos dizem sobre a estruturação de processos de Ética e Autonomia?



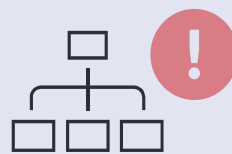
75%

incluem DE&I expressamente como valor em seu Código de Ética.



56%

não possuem Comitê DE&I ou orçamento específico para o tema.



44%

dos Comitês DE&I existentes não possuem uma governança estabelecida.

Apesar de DE&I ser um valor expresso no Código de Conduta, uma parcela das respondentes não possui governança estabelecida para direcionar e conduzir a estratégia DE&I.

O alto número de signatárias que não endereçam aspectos relativos a comitê, orçamento e padrões de governança aponta para uma inconsistência no modelo de estrutura organizacional. A falta de estrutura organizacional pode acarretar ineficácia das ações propostas.

Uma boa prática a ser considerada pelas organizações, no longo prazo, é o investimento na consolidação de estruturas organizacionais para tratar da agenda de diversidade, equidade e inclusão, delegando orçamento e horas de trabalho específicos para a pauta.

É importante garantir que, além de formalizadas em Código de Conduta, as ações de equidade de gênero continuem a ser propagadas de modo a atingir os locais de trabalho e ser percebidas no cotidiano de colaboradores.

6. Integrating Gender in Mining Operations, IFC.

7. Gender inequality runs deep in mining, Responsible Mining Foundation.

De acordo com o Relatório RMI 2020⁹, observa-se que o setor mineral tem destinado maior visibilidade à diversidade de gênero em nível de gestão, em especial nos Conselhos. O relatório revela que a maioria das organizações pode mostrar pelo menos uma ação para rastrear e relatar a representatividade de mulheres na alta administração. Estes esforços são encorajadores, e há muitas evidências de que uma liderança diversa em gênero leva a um melhor desempenho ESG.

Contudo, o relatório também apontou a carência de iniciativas que abordam questões críticas para as trabalhadoras da mineração como, por exemplo, o fornecimento de equipamento de proteção individual (EPI) e instalações adequados ao gênero. Estas demandas representam riscos diários para trabalhadoras e ainda são expressivamente menos endereçadas.

A fim de garantir a participação ativa e inclusiva das mulheres em seu ambiente de trabalho as organizações mineradoras devem atentar para a sua infraestrutura física, principalmente nas minas, observando-se:



Instalação

Espaço próprio em cada estrutura da organização para que as funcionárias utilizem antes e após os seus turnos.



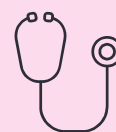
Equipamentos

Assegurar que peças sejam projetadas de acordo com normas e necessidades dos indivíduos.



Transporte

Impor limites rigorosos de pessoas e etiqueta de comportamento em espaços de confinamento.



Avaliação médica

Considerar a jornada da colaboradora nos principais estágios: idade reprodutiva, grávidas e lactantes.

Envolver representatividade feminina na tomada de decisões relativa aos processos de bem-estar físico e psicológico organizacional também é essencial para garantir que todos sejam ouvidos de forma igualitária.

38%



não adaptam o local de trabalho diante do contexto de diversidade.

50% das organizações afirmam ter a prática formalizada de equipar o local de trabalho de acordo com as necessidades de gênero. Por outro lado, 38% das organizações relatam não aderir a esta ação. Isto demonstra a importância de regulamentações para a implantação de medidas eficazes.

85%



é a média das operações das signatárias que oferecem EPIs e instalações adequadas a homens e mulheres.

67% das organizações reportaram valores referentes à porcentagem de operações que possuem instalações e EPIs adequados às necessidades de homens e mulheres. Em média, 85% de suas estruturas estão adaptadas a este fim. Isto pode relacionar-se ao fato de que a temática de segurança do trabalho é regulamentada por normas e leis específicas. Estes mecanismos de *compliance* reforçam e aceleram a aplicação de boas práticas.

44%



oferecem benefícios flexíveis.

Com relação à política de benefícios, após o cenário pandêmico global a tendência de flexibilidade fortaleceu-se. Em pesquisa do Fórum Econômico Mundial⁸ foi revelado que 75% dos trabalhadores entrevistados desejam manter a flexibilidade de horário e que a maioria das pessoas gostaria de adotar um modelo híbrido, encontrando o equilíbrio ideal na mistura entre trabalho remoto e no escritório.

Fonte:

8. Working flexibly is now the new normal for employees, World Economic Forum (2020)

Integrar mulheres no ambiente de mineração, principalmente nas minas em si, apresenta desafios culturais e operacionais, por isso é imperativo que sejam desenvolvidos políticas e processos que incluam o olhar por meio das lentes de gênero. Neste contexto, outras demandas que merecem atenção diferenciada das organizações e ações específicas são:



Violência de gênero e proteção contra assédio

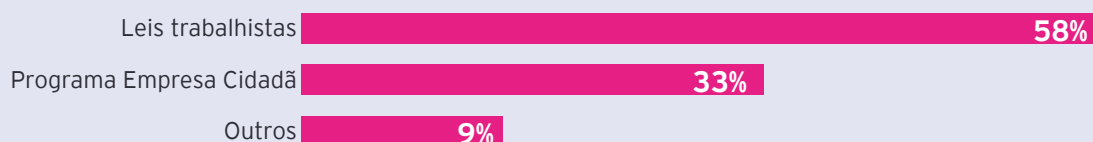
Implementar políticas comunicando a definição de assédio sexual, comportamentos esperados e inadequados e suas consequências, além dos mecanismos disponíveis caso um colaborador deseje prestar queixa.



Parentalidade

Fornecer diretrizes para todos os funcionários, principalmente gestores, sobre como lidar com a licença parental de maneira justa, considerando processos de avaliação de desempenho e promoção. Conscientizar sobre o direito à licença parental para homens e mulheres e medidas de readaptação na volta da licença.

Gráfico 11 | Qual o modelo de licença parental adotado pelas organizações?

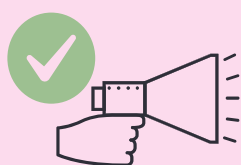


A maior parte das organizações adere ao modelo de licença parental de acordo com as leis trabalhistas (120 dias para mulheres e 5 dias para homens). 33% aderem ao Programa Empresa Cidadã (180 dias para mulheres e 20 para homens), que confere maior suporte aos pais nesta fase de transição de vida. 9% relataram outros modelos como dez dias de

licença parental para homens, conforme acordo coletivo de trabalho.

A adesão de homens e mulheres à licença parental é um aspecto relevante a ser acompanhado em edições posteriores dos Indicadores WIM Brasil.

Gráfico 12 | Como as organizações lidam com suas Políticas de Ética e Conduta?



94%

possuem Canal de ética confidencial para receber demandas.



49%

não reportam indicadores de Ética e Autonomia.



20%

reportam os dados sobre demandas do Canal de ética.



26%

reportam dados sobre satisfação dos funcionários.

Para além de estabelecimento do Canal de ética é essencial que haja tratativa transparente das demandas para endereçar questões e concretizar o compromisso com um ambiente inclusivo. Organizações devem amadurecer os seus processos de mensuração e retorno às demandas recebidas.

O Plano de Ação WIM Brasil nos orienta como progredir em Ética e Autonomia

Colocando em prática

Definir políticas de tolerância zero às atitudes que promovam assédio, *bullying* e violência, onde consequências sejam aplicadas com consistência.

Criar políticas de flexibilidade, considerando aspectos de carga horária e benefícios alinhados à jornada do colaborador.

Medindo resultados

Monitorar taxas de rotatividade segmentadas por gênero e analisar as suas motivações.

Monitorar e analisar dados referentes à concessão de flexibilidade, segmentados por dimensões de diversidade, a fim de entender fatores determinantes na adesão de colaboradores.



Jornada da Anglo American para a criação de ambientes de trabalho genuinamente seguros e inclusivos.

A Anglo American retorna ao relatório do WIM Brasil como atuante na vanguarda do movimento de promoção de ambientes seguros do ponto de vista físico e psicológico. Para além disso, a organização segue trilhando uma jornada de DE&I baseada no acolhimento dos indivíduos em sua multiplicidade e integralidade.



Carlos Alberto Hilário,
diretor de Recursos Humanos
da Anglo American

“Sentir-se seguro em seu ambiente de trabalho é um ponto crítico, principalmente no momento que vivemos, que requer a abertura e a criação de novas perspectivas em que possamos encontrar respostas diferenciadas que nos deem a possibilidade de construir esse novo mundo que está por fazer. Quanto mais espaço a gente criar para que as pessoas de fato sejam expressas na sua integralidade, mais chances nós teremos de ser efetivos e referência para outras organizações na construção de novas respostas que o mundo demanda. Ao mesmo tempo isso é fantástico porque é nestes momentos que as grandes evoluções acontecem, e o mundo está precisando destas transformações, fundamentais para encontrar o equilíbrio novamente.”



Imagem cedida pela empresa Anglo American

A criação de um ambiente onde as pessoas se sentem confortáveis para se expressar e ser genuínas é um dos maiores desafios, não só para a mineração como para as demais indústrias.

Para encarar este desafio, a Anglo American iniciou a sua jornada com iniciativas de reforço das políticas de combate ao *bullying* e a retaliações, sensibilização junto a gestores quanto a temas relacionados a saúde no trabalho e conscientização da força de trabalho sobre o tema. A desmistificação do tema saúde emocional também vem ocorrendo ao longo dos últimos anos por meio de uma abordagem de respeito, escuta e acolhimento.

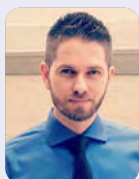
A Anglo American tem a ambição de ser a organização de mineração mais valorizada do mundo por todas as partes interessadas. Para isso, em 2017 a organização investiu na estruturação de uma área organizacional dedicada à saúde emocional. A conexão realizada entre estratégia de negócio, estrutura e cultura organizacional foi essencial para a implementação de iniciativas coerentes e genuínas.

Alguns dos programas implementados pela organização são:

- ▶ Capacitação para todos os gestores sobre como criar, manter e assegurar ambientes de respeito e segurança para as suas equipes - visando garantir um ambiente psicologicamente seguro.
- ▶ Disponibilização de atendimento psicológico individual para funcionários.
- ▶ Lançamento do programa de bem-estar no *home office* com o objetivo de reconciliar vida pessoal e profissional, principalmente no momento atual. São incentivadas diretrizes de etiqueta digital, como por exemplo: bloqueio de agendas em horários específicos para planejamento e execução de reuniões de 50 minutos e 25 minutos, possibilitando intervalos entre compromissos. Este programa foi validado pela alta liderança e cascateado pelos demais níveis hierárquicos por meio de sessões de sensibilização.
- ▶ O Programa Lotus surgiu em 2018 como canal de suporte aos funcionários da Anglo American e segue sendo um meio de disseminar ações de autoconhecimento, saúde psicológica e física. O programa também disponibiliza aos colaboradores a utilização do Vitalk, aplicativo de saúde emocional que interage com o usuário ajudando-o a mapear o seu estado físico e emocional e dando dicas de como ele pode lidar com as situações. O aplicativo emite diagnósticos confidenciais, mas que possibilitam que a área de saúde emocional identifique os principais impactos emocionais por área da organização. Com base neste

levantamento a equipe define planos de ação alinhados às necessidades do contexto.

- ▶ O Programa de Desenvolvimento de Mulheres, elaborado com o grupo de afinidade com foco nas colaboradoras da Anglo American. Para isso, mulheres identificadas como talentos estratégicos da organização foram treinadas para atuar como facilitadoras para disseminar o conhecimento para as demais funcionárias. As sessões realizadas têm foco no desenvolvimento de competências comportamentais do público feminino.



Geovanni Vieira,
Gerente de RH da Anglo American

“O programa de bem-estar no *home office* foi lançado pelo próprio presidente da Anglo American. Este comprometimento dos gestores, que lideram pelo exemplo da etiqueta digital, foi essencial para a aceitação e o sucesso da iniciativa. Uma liderança que genuinamente acredita que um ambiente que promova a saúde mental das pessoas será um ambiente mais agradável e produtivo e dará apoio e fôlego para que as pessoas passem por este período.”

Como resultado, após as ações implementadas, foi recebido o retorno da auditoria de que o número de denúncias pelos canais organizacionais mais que dobrou. Isto não é visto de forma alguma como negativo pela organização, que entende que as situações aconteciam como um reflexo da sociedade, mas não estavam sendo reportadas aos devidos canais para denúncia e tratativas. Também está sendo observado um crescimento significativo na retenção e no aumento de representatividade de mulheres em posições de liderança, gerenciais e acima. Já em termos de cargos iniciais, a nova turma do Programa de Jovens Profissionais atraiu mulheres para 70% das posições disponíveis.

Carlos Alberto Hilário complementou com a visão do que está por trás do sucesso da jornada de Diversidade e inclusão construída pela Anglo American: “Acredito que todo esse trabalho traz uma sensibilização para empoderar e eliminar a atitude de resignação que grupos minorizados possuem, como se não fosse seu direito ocupar os espaços da mineração. O que buscamos fazer é quebrar as resistências e crenças cristalizadas que impedem este avanço. Buscamos priorizar a sensação de inclusão de todas as multiplicidades que cada colaborador tem. E esta que é a proposta de valor por trás das nossas iniciativas.

Antes as pessoas não tinham como colocar um conceito naquilo que passavam, então não podiam se expressar. Para dar nome às situações é necessário criar consciência. Para mim a exclusão não é um conceito racional, é uma experiência de vida, e para você ter acesso a ela é necessário ter contato com as pessoas que vivem a experiência da exclusão. Eu acredito muito no processo de conscientização que estamos construindo”.



Imagem cedida pela empresa Anglo American

Pilar 3

Desenvolvimento e Capacitação

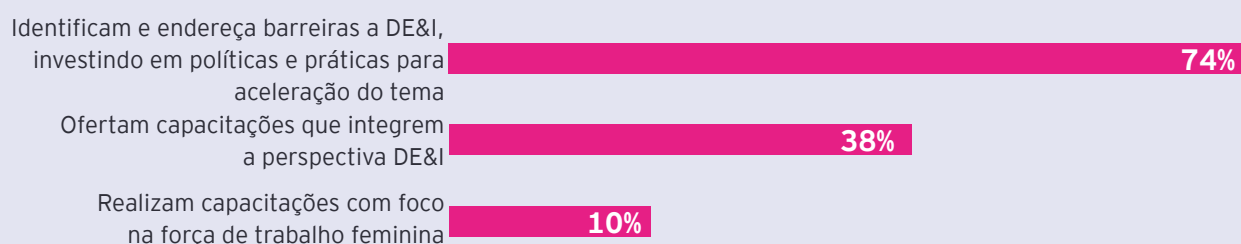


Considerando que a crescente participação de mulheres no setor de mineração é uma realidade recente, ainda há muito a ser feito para que as diferenças históricas sejam endereçadas e se chegue à equidade.

Qualificar para formar um setor mineral mais justo e consciente

As mulheres, em geral, não tiveram a mesma exposição e oportunidades que os homens tiveram e continuam tendo no setor mineral. As organizações precisam reconhecer este fato e fornecer apoio específico para ajudar mulheres a desenvolver as suas habilidades e progredir na hierarquia organizacional.

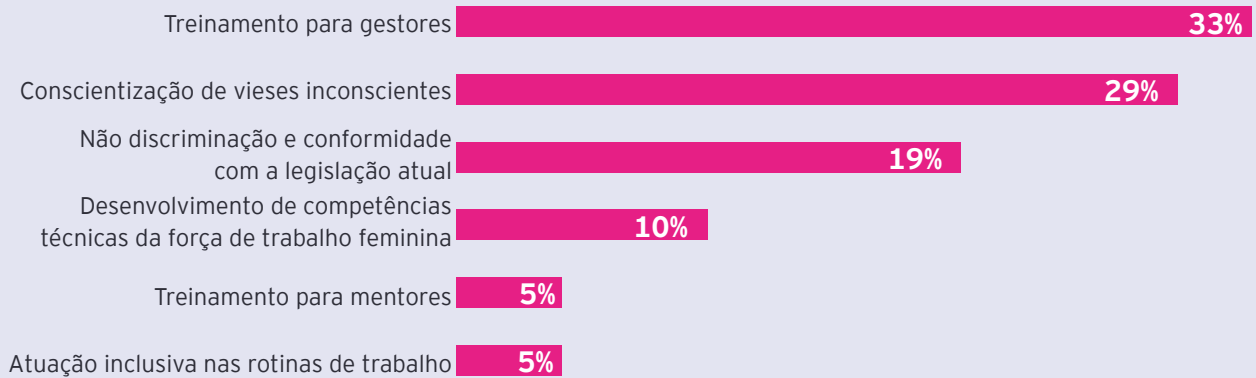
Gráfico 12 | Como as empresas têm se posicionado ao olhar desenvolvimento e capacitação pelas lentes DE&I?



38% das respondentes incluem a perspectiva DE&I em suas capacitações. A integração do tema na trilha de desenvolvimento da organização é um forte influenciador do processo de conscientização sobre igualdade de gênero. Capacitações, rodas de conversa, *workshops*, *webinars* e atividades similares devem ser incentivados nas organizações para trazer cada vez mais o tema de DE&I para o ambiente mineral.

Em capacitações, a perspectiva DE&I é abordada principalmente em treinamentos para gestores e sensibilizações de vieses inconscientes. Estes são avanços importantes na agenda de desenvolvimento do setor mineral. Contudo, capacitações com foco na força de trabalho feminina e treinamentos para mentores são os menos disseminados entre as organizações até o momento. Para mais detalhes, observe o Gráfico 13.

Gráfico 13 | Quais tipos de capacitação DE&I as organizações oferecem?



Desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais no setor mineral são mecanismos importantes para promover a participação de mulheres na mineração, garantindo que elas tenham acesso a capacitações e experiências no mesmo nível de profissionais do público masculino, que já possuem histórico de atuação neste setor.

Organizações do futuro deverão expandir as suas iniciativas de inovação e tecnologia para manter-se competitivas. Neste contexto, o investimento em uma força de trabalho diversa e inclusiva é essencial para atingir resultados satisfatórios.

Para isso, as medidas de desenvolvimento devem focar em três momentos distintos: preparar a força de trabalho para a mudança de mentalidade, atrair mulheres para a organização e reter a força de trabalho feminina.

Preparar e conscientizar

O desenvolvimento de uma cultura organizacional diversa começa pela capacitação de seus gestores, para que estes atuem como agentes ativos na liderança de equipes inclusivas. Além disso, é importante conscientizar líderes e funcionários acerca de estereótipos, capacidades e habilidades femininas.

Outra boa prática a ser reforçada é o reconhecimento público dado a funcionárias que estejam desempenhando o seu trabalho acima das expectativas para sedimentar a mudança de mentalidade. Uma vez que estas mulheres de sucesso estejam atuando, elas podem ser embaixadoras junto aos homens com os quais trabalham, para a mudança necessária.

Atrair e mobilizar

É importante que todos os trabalhadores tenham consciência das políticas e dos processos referentes às temáticas de equidade no trabalho, como por exemplo: licença parental, adaptações para mulheres grávidas e lactantes e assédio sexual. Organizações podem reforçar esses processos por meio de treinamentos periódicos para que a sua força de trabalho e a sua liderança estejam preparados para atuar de forma inclusiva em momentos importantes.

Outra oportunidade de investimento são formações profissionais específicas para mulheres. A oferta de treinamentos relacionados a competências técnicas para mulheres e comportamentais para todos reduz a desvantagem competitiva derivada da falta de histórico prévio em mineração. Estas iniciativas são essenciais para a criação de um setor mineral igualitário. Caso contrário, as mulheres entrarão na mineração por meio de cargos generalistas iniciantes e levarão anos para que progridam.

Como ambição a longo prazo, olhando para o contexto social externo, também é possível investir de forma estratégica na força de trabalho futura. Para isso, sugere-se o desenvolvimento de programas e parcerias educativas visando capacitar jovens para atuar na organização. As interações com o público jovem feminino constituem incentivo relevante à construção de carreiras na mineração e no campo STEM.

Como as empresas têm integrado DE&I a atração e mobilização de talentos?



35%

têm parcerias
com escolas técnicas.



26%

realizam iniciativas de exposição de
jovens à indústria de mineração.



9%

têm programas próprios
de desenvolvimento
e formação.

Estas ações traduzem os esforços da organização em prol do progresso e da renovação da mentalidade do setor mineral aumentando a probabilidade de uma força de trabalho futura mais engajada e alinhada às expectativas e às competências requeridas pelos empregadores.

A formação de parcerias, principalmente com instituições educacionais, é uma ferramenta de benefício mútuo, uma vez que o investimento retorna em forma de mão de obra qualificada e suporta o desenvolvimento econômico e educacional da sociedade. **Contudo, 31% dos respondentes disseram não investir na força de trabalho futura.**

Reter e fortalecer

Igualdade de gênero vai além da atração de mulheres para a mineração. Fornecer suporte ao público feminino é essencial para que mulheres possam prosperar em suas carreiras.

O investimento pode ser feito por meio de capacitações específicas visando desenvolver competências técnicas e comportamentais da força de trabalho feminina – por exemplo: programa de aceleração de talentos femininos com ações de *sponsorship* e mentoria e capacitações de mulheres em lacunas específicas de conhecimento técnico.

Além disso, o assédio sexual é uma questão central quando se introduz mulheres em ambientes historicamente dominados por homens. Ele pode tomar a forma de resistência à participação de mulheres no trabalho, conduta verbal ou física indesejada ou outros meios capazes de criar um ambiente de trabalho hostil. O assédio sexual não se limita a um grupo específico e pode ocorrer entre funcionários do mesmo sexo ou de sexo oposto.

Os funcionários devem ser instruídos sobre como identificar o assédio sexual, quais são os seus direitos e os procedimentos para prestar queixa. Estes treinamentos devem ser realizados junto a novos funcionários durante o *onboarding* e periodicamente reforçados.

O fortalecimento das relações entre funcionários e o fornecimento de oportunidades de aprendizado e crescimento também constituem instrumentos de retenção. Neste sentido, o estabelecimento de grupos de afinidade e Comitês DE&I e a disseminação regular do tema são iniciativas efetivas para mobilizar colaboradores em prol da construção de organizações diversas.



Imagem cedida pela empresa RHI Magnesita

A minha empresa possui grupos de afinidade DE&I e/ou definiu os seus pontos focais de equidade de gênero?

44%

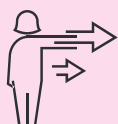


não possuem grupos de afinidade e/ou pontos focais para suporte em DE&I.

Grupos de afinidade caracterizam-se pela reunião de pessoas com um interesse ou objetivo em comum que agem em conjunto por um propósito. Esta é uma das iniciativas possíveis para que todos que são parte da organização tenham voz e identidade neste espaço e sintam-se representados e acolhidos por ela. Ao incentivar a articulação destes grupos as organizações impulsionam a sua mudança cultural e criam espaços de compartilhamento, acolhimento e conexão para resolver problemas específicos.

Os indicadores de Desenvolvimento e Capacitação requisitados para esta pesquisa foram: (I) percentagem de contratações femininas em categorias de base e lideranças e (II) participação de mulheres em programas de desenvolvimento de lideranças. Grande parte das respondentes foi capaz de reportar estes indicadores. Isto demonstra que as organizações estão comprometidas com o monitoramento desta dimensão.

O que os indicadores de Desenvolvimento e Capacitação revelam?



69%

reportaram indicadores de Desenvolvimento e Capacitação.



31%

das contratações para cargos de liderança* são mulheres.



31%

das contratações para cargos de categorias de base são mulheres.

*Cargos de liderança foram compreendidos pela função de supervisor e acima.

Conforme destacado acima, apenas um terço das contratações em nível de entrada e gerencial é ocupado por mulheres, o que demonstra que ainda há progresso a ser feito. Os esforços das organizações minerais devem se voltar para os processos de atração, retenção e capacitação do público feminino.

18%



dos participantes de programas de desenvolvimento de lideranças são mulheres.

Em relação ao percentual de mulheres capacitadas, apesar de ser consistente com a proporção feminina na força de trabalho mineral, ainda está longe do desejado.

Se o objetivo, a longo prazo, é a igualdade gênero, é importante garantir a equidade de participação em programas de preparação de novos líderes. Assim, mulheres estarão aptas para consideração em linhas sucessórias e *short-lists* para cargos de liderança.

O Plano de Ação WIM Brasil sugere como desenvolver a força de trabalho

Colocando em prática

Elaborar capacitações para mulheres com foco na eliminação de obstáculos que impedem o seu avanço profissional, principalmente na área STEM.

Formar parcerias com iniciativas educacionais alinhadas aos objetivos estratégicos de negócio.

Medindo resultados

Desagregar por gênero as pessoas beneficiadas por programas e ações de capacitação oferecidos pela organização, em especial em desenvolvimento STEM.

MRN com foco na inclusão e equidade com respeito à diversidade.

Um dos maiores compromissos da Mineração Rio do Norte (MRN) está no respeito às pessoas, aspecto que ganha força desde 2019 com investimento em cultura inclusiva, por meio do projeto piloto de diversidade Minerando Juntas, que contou com ações de visibilidade, conscientização e empoderamento feminino. Para garantir resultados concretos, a organização definiu indicadores e metas para incremento no percentual de mulheres na MRN. Em um ano a composição feminina da MRN foi de 6,6% para 7,8%, comprovando que os seus esforços estavam no caminho certo.

Em 2020, o Programa de Diversidade & Inclusão da MRN foi expandido para abranger os demais eixos da diversidade: gênero, origem étnica, convicções religiosas, orientação sexual, habilidade ou formações diferenciadas. Na prática, trata-se da transição da iniciativa Minerando Juntas, que engloba um leque maior de perfis para a promoção de ambientes inclusivos e integrados.

O MRN pra Todos inclui ações integradas às oito estratégias da Carta Compromisso do Instituto Brasileiro de Mineração (IBRAM), que pauta a questão da Diversidade e inclusão de mulheres no setor mineral, pois este é um dos públicos do programa.

A estratégia do programa está baseada em sensibilização e foca no desenvolvimento de pessoas, infraestrutura e liderança inclusivas, atração de talentos plurais e remuneração e benefícios adequados a seu público diverso. Para 2021, a organização investiu na atração de talentos com o olhar reforçado para diversidade e inclusão. Uma das mudanças já promovidas pelo MRN pra Todos foi o maior engajamento dos gestores da MRN nos processos de recrutamento e seleção.

Com a intenção de atrair novos talentos, a última edição do Programa Trainee flexibilizou pré-requisitos, não considerando idade e idiomas como critérios. A edição de 2021 do programa foi construída com o olhar reforçado para Diversidade & Inclusão com o objetivo de aumentar a expressividade de gênero com maior presença de mulheres iniciando a carreira na mineração. O Programa Jovem Aprendiz também teve maior abrangência, e como consequência atraiu maior adesão das comunidades ribeirinhas e quilombolas da região.



Os programas Jovem Aprendiz e Trainee focaram no crescimento pessoal e profissional dos talentos, incluindo atividades de: desenvolvimento e liderança de projetos, *job rotation*, atuação junto a lideranças do negócio, mentoria individual, desenvolvimento de *hard* e *soft skills* e capacitação em língua inglesa.

O MRN pra Todos conta com suporte técnico de uma consultoria especializada no tema, que acompanhará a empresa durante todo o ano de 2021. Entre as metas para alcançar até o fim do ano destacam-se: a elaboração do planejamento estratégico e governança específicos para o programa de diversidade e inclusão, a contratação de mais mulheres, além de campanhas e capacitações para empregados, líderes e equipe do MRN pra Todos.



Carina Coelho,
Analista de Controles Internos Sênior

“Despertar a consciência e investir em diversidade é essencial para alcançar a equidade nas organizações, no mercado de trabalho e na sociedade. Juntos temos a oportunidade de desconstruir vieses, buscar a mudança de comportamento e adotar estratégias sólidas para a construção de ambientes plurais. Acredito que o MRN pra Todos simboliza essa conexão entre pessoas diferentes como parte de um mesmo propósito”.

Pilar 4

Impacto Social



Os impactos da mineração não são neutros em termos de gênero. As mulheres frequentemente experimentam os efeitos negativos da mineração mais do que os homens, e raramente recebem os mesmos benefícios.

Por que mulheres são mais afetadas pela mineração?

Os impactos da mineração são diferenciados por gênero, pois mulheres têm acesso a diferentes recursos, ativos, direitos e responsabilidades em relação aos homens. E, mesmo entre as mulheres de uma mesma comunidade, papéis, posições e status podem variar de acordo com idade, renda e etnia.

Em estudo sobre impactos do setor extrativista pela ótica de gênero, a Oxfam⁹ identificou que:

- ▶ As mulheres geralmente não são consultadas quando organizações negociam o acesso à terra, compensação ou benefícios.
- ▶ A compensação e os benefícios costumam ser pagos aos homens em nome de suas famílias, negando às mulheres o acesso aos benefícios financeiros da mineração e aumentando potencialmente a sua dependência econômica.
- ▶ Quando a mineração prejudica o meio ambiente, prejudica a capacidade de uma mulher de fornecer alimentos e água limpa para a sua família e pode aumentar a sua carga de trabalho.

▶ As mulheres das comunidades impactadas pela mineração, que baseiam o seu papel social em atividades de cuidado não remuneradas, podem perder o seu *status* tradicional na sociedade quando a mineração cria uma economia baseada em dinheiro.

▶ As trabalhadoras de minas frequentemente enfrentam discriminação, condições inapropriadas de trabalho e remuneração desigual pelo mesmo trabalho.

Para que a indústria mineral cumpra o seu papel social, contribuindo para o impacto social positivo e o desenvolvimento sustentável, é vital que as suas organizações atuem em prol da defesa dos direitos da mulher e da igualdade de gênero. Como evidência deste aspecto, uma gama de pesquisas sobre Responsabilidade Social Corporativa (RSC) na indústria mineral corrobora uma forte correlação entre o investimento direto das organizações de mineração e o desenvolvimento da situação econômica, social e política das comunidades locais.



Fonte:

9. The gendered impacts of mining, Oxfam

Como as organizações endereçam impacto social pelas lentes DE&I?



88%

possuem estratégia e orçamento para investimento social.



33%

focam os seus investimentos sociais em fornecedores locais visando o estímulo à comunidade.



23%

focam os seus investimentos sociais em programas de incentivo ao empreendedorismo.

Um número expressivo de organizações possui estratégia e orçamento para investimento social. Estes investimentos são em sua maioria com foco em fornecedores locais visando o crescimento da comunidade e programas de incentivo ao empreendedorismo.

13%

Investem na profissionalização do público feminino.

A profissionalização do público feminino para contratação pela organização corresponde a uma parcela minoritária (13%) das iniciativas.

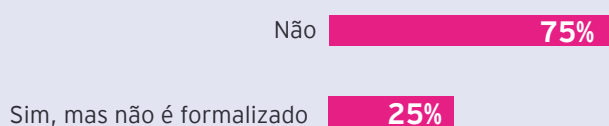
Para contemplar um crescimento econômico sustentável e esforços mensuráveis, surgiu o conceito ESG (Environmental, Social and Governance). Esta temática tem ganhado força em escala internacional nos últimos anos. De acordo com a organização financeira Bloomberg¹⁰, 80% dos investidores colocam os critérios ESG na vanguarda da tomada de decisões.

A mineração tem o potencial de desempenhar um papel crítico na transição para uma economia sustentável de baixa emissão de carbono. No contexto ESG, DE&I permeia tanto o cenário social quanto o de governança. Para se manter relevantes na economia global, organizações mineradoras devem estar atentas, acompanhar e se adequar a esta tendência crescente.

A pesquisa revela que 75% das signatárias não incluem critérios DE&I em seu processo de seleção de fornecedores e parceiros comerciais e 25% declaram considerar apenas de maneira não formal. Este cenário se repete quando as organizações são questionadas se possuem iniciativas destinadas às mulheres das comunidades em que operam: 56% declaram não possuir, 25% possuem de modo formalizado e 19% de modo informal.

Nota-se que entre as organizações mineradoras o tema de impacto social ainda tem espaço para ganhar profundidade, em especial em iniciativas relacionadas à cadeia de valor feminina por meio da mobilização e capacitação de *stakeholders* das organizações mineradoras: terceiros - fornecedores e parceiros comerciais, mulheres - profissionais, clientes ou empreendedoras - e comunidades atuantes.

Gráfico 14 | As organizações incluem critérios DE&I no processo de seleção de terceiros?



75%

não incluem critérios DE&I em processo de seleção de fornecedores e parceiros comerciais.



56%

não possuem iniciativas destinadas às mulheres das comunidades.

Há espaço para crescimento...

em ações de mobilização e capacitação na cadeia de valor feminina.

Fonte:

10. Why inclusion matters now more than ever, Bloomberg L.P. (2020).

O setor mineral tem a oportunidade de gerar transformação social significativa ao estender seu compromisso com DE&I a seus *stakeholders*, requerendo uma postura proativa destes e subsidiando-os para atuar nesta pauta.

Ações específicas na cadeia de valor incluem:

- ▶ Levantamento do perfil da força de trabalho, de fornecedores e parceiros comerciais.
- ▶ Entendimento de suas barreiras e desafios na jornada DE&I.
- ▶ Articulação de iniciativas colaborativas.

Igualdade de gênero é um problema coletivo, e, como tal, será resolvido de forma mais eficaz por meio de diálogo e esforço conjunto.



Gráfico 15 | As organizações monitoram o impacto social de seus negócios e realizam divulgações regulares?

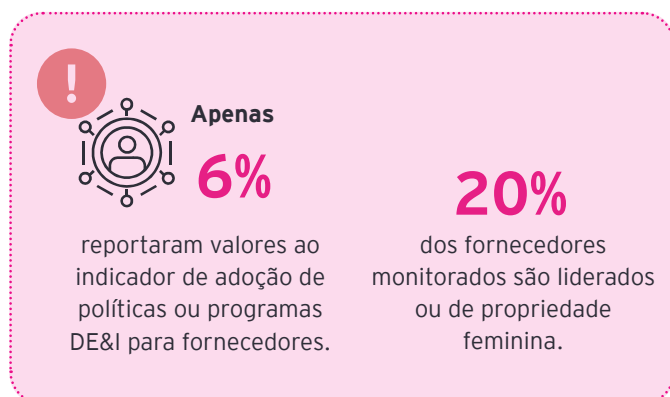


Gráfico 16 | Média de reporte aos indicadores de impacto social



Estes números apontam para uma lacuna no monitoramento de aspectos de diversidade e inclusão relacionado ao Impacto Social.

Os indicadores de Impacto social apontaram que:



Os números demonstrados ao longo deste capítulo reforçam a dificuldade de reporte de indicadores de impacto social referente a DE&I. E, mesmo quando monitorados e reportados, os valores não impressionam.

Para que os esforços sejam revertidos em mudanças concretas, as metas devem ser ambiciosas, visando o desenvolvimento sustentável da comunidade em que atua e o empoderamento das mulheres que afeta. Para tal, deve-se garantir a escuta ativa das mulheres que integram estas comunidades, mapear as suas oportunidades e necessidades e incluí-las no processo de tomada de decisão.

Em última instância, é somente envolvendo as mulheres como coplanejadoras, coimplantadoras e coavaliadoras de políticas e processos que as organizações podem garantir que as suas iniciativas de gênero sejam verdadeiramente transformadoras.

O Plano de Ação WIM Brasil dá pistas de como gerar impacto social positivo

Colocando em prática

Capacitar e sensibilizar gestores que atuam junto à cadeia de suprimentos para que compreendam e incorporem DE&I em suas avaliações e decisões.

Estabelecer diálogo com comunidades por meio de Redes de Promoção e Proteção Social locais a fim de contribuir para a superação das discriminações de gênero e para que as mulheres possam exercer os seus direitos.

Medindo resultados

Monitorar a quantidade de gestores capacitados para atuar na pauta de DE&I junto à cadeia de suprimentos.

Quantificar beneficiados por investimentos de responsabilidade social, segmentando por dimensões de diversidade.



Nexa promove a pluralidade por meio da sua cadeia de fornecedores.

A Nexa Resources é uma das maiores mineradoras de zinco do mundo, além de produzir cobre e chumbo. Atua há mais de 60 anos nos segmentos de mineração e metalurgia, com operações localizadas no Brasil e no Peru e em escritórios em Luxemburgo e nos Estados Unidos. O seu compromisso é construir a mineração do futuro cada vez mais sustentável e inovadora respeitando as pessoas e o meio ambiente.

A jornada da organização em diversidade começou a ser trilhada em 2017, e em 2019 a empresa lançou a iniciativa Jeito Nexa, buscando transformar a cultura organizacional, fomentando a diversidade e inclusão e garantir a sustentabilidade da mesma.

Entre 2020 e 2021 a Nexa criou os grupos de afinidade, e o grupo Empodera nasceu com foco em equidade de gênero. Além de se afiliar ao WIM Brasil e ao WIM Peru, a Nexa adotou medidas importantes como: inclusão de metas de diversidade (ter 16% de sua força de trabalho composta de

mulheres até 2021 e 20% até 2025); extensão da licença-maternidade no Peru e rodas de conversas entre mulheres (Quebrando Tabus) e mães (Rodas de Mães). Seus esforços vêm gerando resultados concretos: foram contratadas mais de 30% de mulheres no Projeto Aripuanã e admitidas 68% de mulheres no seu programa de estágio no Brasil.

Inspirando-se na estratégia 6 do Plano de Ação do WIM Brasil (Diversidade de Fornecedores) e visando promover um ambiente mais diverso no negócio da mineração, a Nexa lançou o Plural Chain, iniciativa que promove a diversidade e a pluralidade na sua cadeia de fornecedores. Os fornecedores e terceirizados da Nexa tiveram a oportunidade de compartilhar seus projetos, e os melhores foram premiados, em um evento em fevereiro deste ano, em quatro categorias: impacto, replicabilidade, inovação e destaque.



Ricardo Porto,
CEO Nexa Peru e vice-presidente de Supply Chain

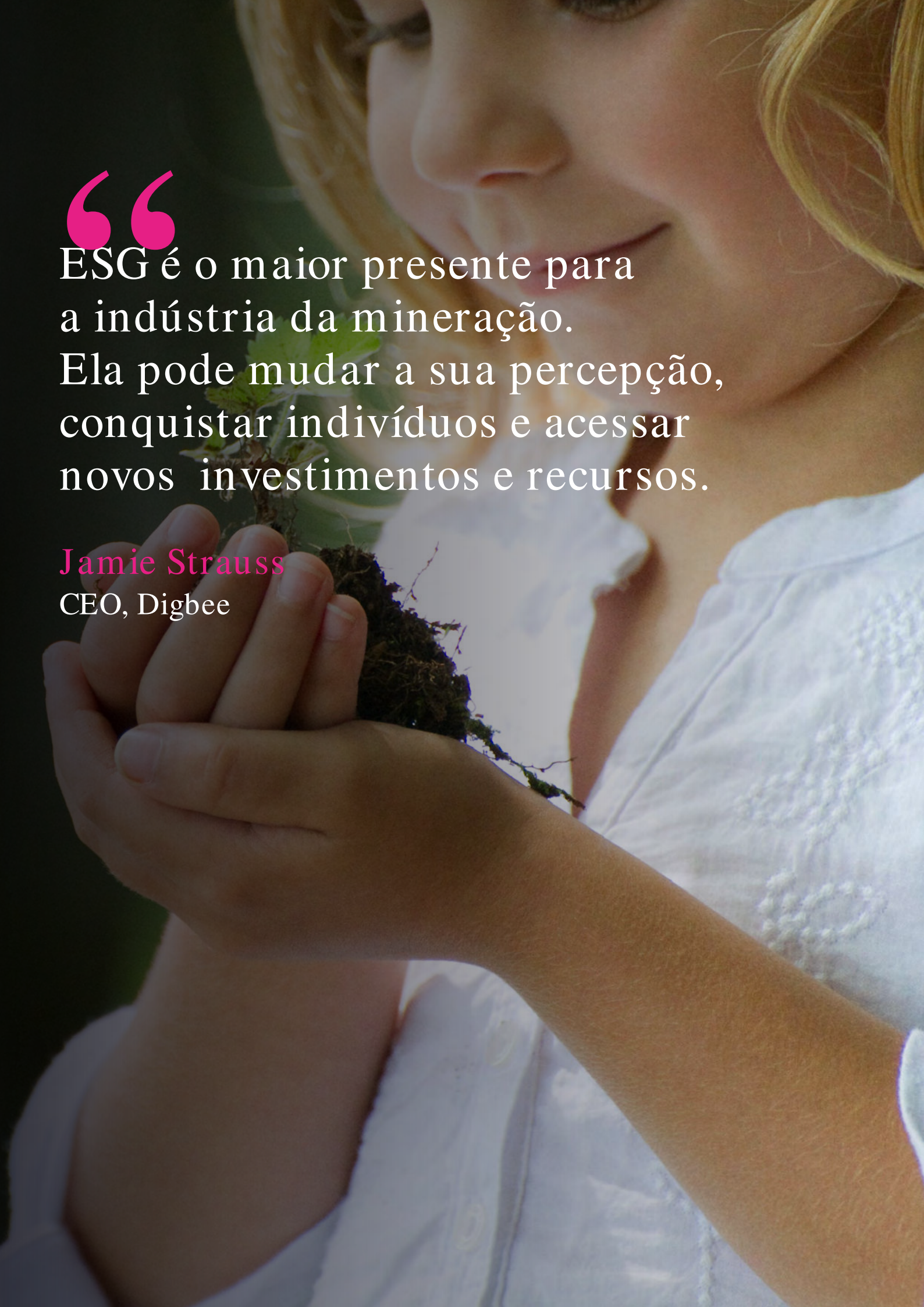
“O tema pluralidade agregado ao ESG (sigla em inglês para práticas ambientais, sociais e de governança) não é moda. Este é um caminho que veio para ficar e fazer com que as organizações desenvolvam um ambiente mais resiliente, inclusivo e plural da operação até a gestão.”

O seu impacto foi significativo:

- ▶ Mais de 100 fornecedores convidados a dialogar e se engajar em DE&I.
- ▶ Mais de 2 mil visualizações do evento online.
- ▶ Repercussão por cerca de 14 mídias do setor mineral, entre Brasil e Peru.

Os próximos desdobramentos do Plural Chain são promissores e incluem a implementação e o acompanhamento das iniciativas apresentadas com o apoio da equipe de suprimentos da Nexa.

A organização tem ambição de ir além e adotar o tema pluralidade na avaliação semestral de seus fornecedores e em suas contratações. O objetivo é incentivar e ampliar o alcance das ações relacionadas à pluralidade em toda a cadeia de suprimentos do setor de mineração.



“

ESG é o maior presente para a indústria da mineração. Ela pode mudar a sua percepção, conquistar indivíduos e acessar novos investimentos e recursos.

Jamie Strauss

CEO, Digbee

Como seguir evoluindo



Imagem cedida pela empresa AngloGold Ashanti

Quando comparado ao último ano, as signatárias apresentaram crescimento de 2% com relação à participação das mulheres no mercado de mineração brasileiro. Este aumento aponta para uma tendência positiva de crescimento de iniciativas DE&I na mineração e se traduz também na preocupação das empresas e dos investidores com este tema tão importante no setor.

Todavia ainda há um longo caminho a ser trilhado. Há disparidades consideráveis entre as nossas aspirações e as experiências vividas pelas colaboradoras hoje nas organizações e existe o potencial para fazer muito mais.

Não é segredo que a igualdade de gêneros é boa para os negócios, para a sociedade e para a economia. Criar uma cultura de pertencimento e inclusão no local de trabalho não diz respeito simplesmente à igualdade de gêneros e à igualdade de remuneração. Trata-se de criar ambientes de trabalho que acolham e celebrem as diferenças bem como busquem novos pontos de vista. Ao se sentir contemplados, funcionários sentem-se livres para ser quem são e aplicar seus conhecimentos e esforços de forma integral ao trabalho.

Embora tenha havido progressos, as mulheres ainda são sub-representadas, em especial nos papéis de liderança nas organizações. Para além disso, em algumas partes do mundo, as mulheres são excluídas financeiramente e sofrem com as consequências da falta de autonomia e igualdade de direitos.

Para endereçar estes problemas uma das ações possíveis é criar oportunidades para que as mulheres participem mais facilmente da força de trabalho por meio de trabalhos flexíveis e remotos. Outro passo importante a ser dado é incorporar a igualdade de gêneros na estratégia de inovação das organizações.

Além disso, precisamos que mais mulheres e meninas se engajem no desenvolvimento e na aplicação de novas tecnologias na educação, no local de trabalho, na sociedade e na economia.

Nossa postura e nossas ações, como indivíduos e organizações, podem fazer uma grande diferença, e temos a responsabilidade de mudar este cenário.



Referências



Referências

1. Plano de Ação Avanço das Mulheres na Indústria de Mineração Brasileira, WIM Brasil.
2. Why Diversity and Inclusion Matter: Financial Performance, Catalyst.
3. Why Diversity and Inclusion Matter: Quick Take, Catalyst.
4. Hacking Diversity, Cloverpop.
5. Global Gender Gap Report, World Economic Forum.
6. Gender inequality runs deep in mining, Responsible Mining Foundation.
7. Integrating Gender in Mining Operations, IFC.
8. Working flexibly is now the new normal for employees, World Economic Forum.
9. The gendered impacts of mining, Oxfam.
10. Why inclusion matters now more than ever, Bloomberg L.P.
11. A Guide to Gender Impact Assessment for the Extractive Industries, Oxfam.
12. Metade das mulheres passou a cuidar de alguém na pandemia, Fiocruz.
13. O protagonismo do canal de denúncias na promoção da ética corporativa, IBGC.
14. Toolkit for Developing a Diversity and Inclusion Strategy, CCDI.
15. Understanding the gender pay gap, ILO.
16. Women in Mining: a guide to integrating women into the workforce, IFC.

Lista de abreviaturas e siglas



Lista de abreviaturas e siglas

Acrônimo	Descrição
DE&I	Diversidade, Equidade e Inclusão.
EPI	Equipamento de Proteção Individual.
ESG	Environmental, Social and Governance; em português ASG - Ambiental, Social e Governança.
IBRAM	Instituto Brasileiro de Mineração.
IFC	International Finance Corporation.
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.
ONU	Organização das Nações Unidas.
RH	Recursos Humanos.
RMI	Responsible Mining Index.
RSC	Responsabilidade Social e Corporativa.
STEM	Science, Technology, Engeneering and Math; em português Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática.
WEF	World Economic Forum; em português Fórum Econômico Mundial.
WEPs	Women Empowerment Principles; em português Princípios de Empoderamento Feminino.
WIM Brasil	Women in Mining Brasil.



Sobre a EY

A EY existe para construir um mundo de negócios melhor, ajudando a criar valor no longo prazo para seus clientes, pessoas e sociedade e gerando confiança nos mercados de capitais.

Tendo dados e tecnologia como viabilizadores, equipes diversas da EY em mais de 150 países oferecem confiança por meio da garantia da qualidade e contribuem para o crescimento, a transformação e a operação de seus clientes.

Com atuação em Assurance, Consulting, Strategy, Tax e Transactions, as equipes da EY fazem perguntas melhores a fim de encontrar novas respostas para as questões complexas do mundo atual.

EY se refere à organização global e pode se referir a uma ou mais afiliadas da Ernst & Young Global Limited, cada uma delas uma pessoa jurídica independente. A Ernst & Young Global Limited, companhia britânica limitada por garantia, não presta serviços a clientes. Informações sobre como a EY coleta e utiliza dados pessoais, bem como uma descrição dos direitos individuais de acordo com a legislação de proteção de dados, estão disponíveis em ey.com/privacy. As afiliadas da EY não exercem o direito se essa prática for proibida pelas leis locais. Para mais informações sobre a nossa organização, visite **ey.com.br**.

Este comunicado foi emitido pela EYGM Limited, integrante da organização global da EY que também não presta serviços a clientes.

©2021 EYGM Limited. Todos os direitos reservados.

ey.com.br

Facebook | EYBrasil

Instagram | eybrasil

Twitter | EY_Brasil

LinkedIn | EY

YouTube | EYBrasil