

INCLUSÃO E DIVERSIDADE

NOSSA ABORDAGEM DE GESTÃO

Estamos comprometidos em oferecer oportunidades iguais a todos os colaboradores e aumentar a participação de grupos tradicionalmente menos representados no setor de mineração, orientados por nossa Política de Inclusão e Diversidade e por nossa Política de Diversidade do Conselho e da Gerência Sênior. Nossa força de trabalho reúne pessoas com origens, identidades, culturas e experiências de vida diferentes, e fomentamos uma cultura de local de trabalho de respeito, que valoriza essa diversidade como um de nossos grandes pontos fortes.

No nível operacional, subcomitês de inclusão e diversidade desenvolvem e implementam iniciativas que tratam de necessidades específicas das unidades e barreiras percebidas na contratação e retenção de talentos diversificados, ajudando a melhorar a representação e a promover uma cultura mais inclusiva em nossas operações.

Políticas

- [Código Global de Conduta Ética](#)
- [Política Global de Direitos Humanos](#)
- [Política de diversidade do Conselho e da gerência sênior](#)
- [Política de Inclusão e Diversidade](#)
- [Política de Sustentabilidade Social](#)

Padrões e diretrizes

- Todas as nossas operações obedecem aos regulamentos locais, e algumas regiões implementam normas adicionais para promover ainda mais a inclusão e a diversidade.

Planos, programas e iniciativas

- Iniciativas de treinamento e formação, assim como programas de bolsas de estudos, ajudam a fortalecer a formação de talentos femininos para carreiras na mineração.
- Nosso programa de licença-maternidade em toda a organização aumenta significativamente o suporte à maternidade em nossas jurisdições operacionais.
- Observa-se uma remuneração justa em todas as nossas operações, com salários definidos com base em critérios objetivos, não no gênero. As faixas salariais são comparadas externamente com regularidade.
- Os colaboradores podem comunicar preocupações por meio de nosso mecanismo de feedback de colaboradores “PAAS Escuta” ou pela Linha da Integridade (antigamente chamada de Canal de Denúncias), enquanto prestadores de serviços e membros da comunidade podem comunicar preocupações por meio de nosso mecanismo de resposta da comunidade.

Monitoramento e avaliação

- A contratação e a retenção de mulheres em nossa força de trabalho são monitoradas pelo departamento de Recursos Humanos trimestralmente.

Responsabilidades

- O Vice-Presidente de Recursos Humanos é responsável pelas iniciativas e pelo desempenho de inclusão e diversidade.
- O Vice-Presidente Sênior de desenvolvimento de negócios e recursos humanos exerce a supervisão funcional dos recursos humanos da empresa.
- O Comitê de Recursos Humanos e Remuneração do Conselho supervisiona a estratégia de recursos humanos da Empresa.