



Digite um termo que deseja encontrar

Buscar

06/03/2014



## Diversidade vira tema de curso para líderes na Vale

No próximo dia 8 de março celebra-se o Dia Internacional da Mulher. A Vale aproveitou a proximidade da data para lançar seu primeiro curso online de Diversidade e Inclusão, uma ação obrigatória para todos os líderes da empresa, que tem como objetivo esclarecer conceitos, promover reflexões e discutir ações efetivas no tratamento do tema. O curso é uma das iniciativas ligadas ao Programa Equidade de Gênero, criado em 2011 para reconhecer e promover o talento e a capacidade da mulher sem criar um ambiente discriminatório.

O curso trata de temas de gênero e também de pessoas com deficiência, convivência entre gerações e assédio moral. Com duração de uma hora, questiona o gestor sobre como agir em situações hipotéticas e o convida a elaborar um plano de ação para difundir o tema na sua área. O curso traz amplo material de consulta, como vídeos e artigos.

"Estamos inserindo conceitos sobre equidade de gênero no conteúdo dos principais treinamentos da empresa, como a ambientação, pela qual passam todos os empregados recém-admitidos, e o curso Liderando Pessoas, obrigatório para o primeiro nível de liderança, formado por supervisores e gerentes", explica Hanna Meirelles, gerente de Educação e Gestão de Talentos da Vale. "O objetivo é fomentar o tema na empresa para mudar o cenário da mineração, área identificada como predominantemente masculina".

Outra ação que faz parte do Equidade de Gênero é um programa de mentoria só para mulheres. Em sua fase piloto, o programa é realizado por 13 duplas de cinco estados brasileiros - cada dupla com uma líder menos experiente, mapeada como empregada de destaque na empresa, e uma líder mais experiente, indicada pela primeira. Desde agosto de 2013 estão sendo feitos encontros mensais entre as mentorandas e suas mentoras, com apoio de profissionais de RH. O objetivo é apoiar as mentorandas no desenvolvimento do seu potencial, por meio da identificação de seu próprio caminho de crescimento.

"A questão de se ter uma mentora mulher é interessante porque a mulher passa por desafios que o homem não passa", explica Priscila Altoé, supervisora de gestão de desempenho no Rio de Janeiro, uma das participantes do programa. "Um assunto que já abordei com a minha mentora (Cristiana Moraes, diretora de Orçamento) é a questão da maternidade. É uma decisão difícil que temos de tratar em algum momento".

Mais uma ação do programa é a adaptação dos uniformes e equipamentos de segurança às mulheres. Antes do projeto estavam disponíveis 32 modelos de óculos de segurança para os empregados. Agora já são 84 modelos, dos quais 18 femininos - que se ajustam melhor ao rosto das mulheres. Também foram realizados estudos para adaptação de camisas, batas para grávidas, calças, botas e luvas.

No ano passado, a Vale assinou a declaração de apoio aos Princípios de Empoderamento das Mulheres, elaborados pela ONU Mulheres e o Pacto Global das Nações Unidas. Com a adesão, a Vale passou a integrar um grupo de empresas e acadêmicos que conversa regularmente sobre iniciativas de equidade de gênero e reafirma seu compromisso com esses princípios.

Como forma de promover o assunto nas operações, informando, conscientizando e sensibilizando os empregados, foi proposta a estruturação de uma Rede de Equidade de Gênero. O objetivo da Rede é formar um grupo local de homens e

mulheres, interessados em participar de encontros periódicos para discussão do tema.

## Resultados

Mesmo que o desafio ainda seja grande, alguns resultados já são observados: o número de mulheres na empresa tem aumentado constantemente nos últimos anos. Em 2010, elas correspondiam a 11% do total de empregados próprios. Em 2011, este número subiu para 12,3%, e em 2012 para 13%, o mesmo número de 2013.

## Mais informações

---

