



Digite um termo que deseja encontrar

Buscar

28/04/2022



Vale cria Canal de Acolhimento, ferramenta específica para receber relatos de assédio sexual e discriminação

Oferecendo apoio diferenciado às vítimas e aumentando a segurança psicológica, a empresa avança na jornada de diversidade e busca construir um ambiente mais inclusivo

A Vale lança nesta quinta-feira (28) o Canal de Acolhimento, um canal específico para empregados relatarem casos de assédio sexual e discriminação. Por meio dessa nova ferramenta, uma equipe de profissionais especializados de uma empresa independente fará, via telefone, o primeiro atendimento às vítimas, oferecendo um apoio diferenciado e acolhedor, deixando-as mais seguras para fornecerem informações importantes para o processo de apuração.

O Canal de Acolhimento é externo e independente, garantindo a confidencialidade das informações e a não retaliação ao denunciante. Além dele, a Vale já possui o Canal de Denúncias, que pode ser utilizado para reportar qualquer tipo de desvio de conduta. Em 2021, a empresa confirmou 11 casos de assédio sexual no Brasil e três de discriminação; sendo que todos resultaram em ações de desligamento ou desmobilização de contratados.

“O canal foi desenvolvido pensando no desafio enfrentado por quem reporta um caso de assédio sexual ou discriminação e o objetivo é oferecer uma escuta mais humanizada para que a pessoa se sinta acolhida e confortável em relatar a situação. Acreditamos que o aumento da segurança psicológica irá refinar futuras denúncias, ampliando a pertinência nas apurações e a gestão de consequências. Pretendemos conhecer ainda melhor a realidade da Vale, reforçando a não tolerância da empresa ao assédio e à discriminação”, afirma Denis Cuenca, diretor de Auditoria e Conformidade.

Diversidade, Equidade e Inclusão como pilar estratégico

A Vale tem o objetivo de tornar-se cada vez mais diversa, equânime e inclusiva, oferecendo um ambiente de trabalho no qual os empregados sejam respeitados e valorizados, independente de raça, etnia, gênero, orientação sexual, origem ou deficiência. As mulheres vêm ocupando seu espaço e hoje são aproximadamente 19% da força de trabalho global da empresa, que tem como meta chegar a 26% até 2025. Em posições de liderança sênior, o percentual chegou a 20,5% de representatividade feminina no início deste ano, um aumento de 65% comparado a 2019.

Na pauta étnico-racial, a Vale pretende chegar a 40% de empregados negros em funções de liderança no Brasil até 2026, ante 29%, número registrado após a realização de um censo autodeclaratório feito com os empregados. Todos os recrutamentos da empresa priorizam a diversidade e ao menos 50% da lista final de candidatos deve trazer diferentes dimensões como gênero, raça, pessoas com deficiência, entre outros. No Programa Global de Trainee de 2021 e 2022, o percentual de mulheres e profissionais autodeclarados pretos ou pardos contratados foi acima de 65%.

A Vale também vem progredindo nas iniciativas voltadas ao público LGBTQIA+ e já garante, por meio de seu plano de

saúde, a cobertura da hormonioterapia para transição de gênero e da cirurgia de redesignação sexual para todos os funcionários e dependentes trans da empresa no Brasil.

A agenda de diversidade é pauta constante de campanhas, debates e treinamentos para líderes e empregados. “Estamos verdadeiramente comprometidos em promover a inclusão e valorizar a diversidade. Seguiremos nessa jornada, juntos. Estes são imperativos éticos conectados com o propósito da Vale de melhorar a vida das pessoas e transformar a sociedade”, afirma Marina Quental, vice-presidente executiva de Pessoas da Vale.

Mais informações



Assessoria de Imprensa Vale

imprensa@vale.com

[Clique aqui](#) para ver nossos telefones.