

Panorama de
**Direitos
Humanos**

2023



1. Abordagem e compromisso	3
2. Governança	4
3. Integração dos direitos humanos na gestão e na cultura	5
3.1. Capacitação e integração	
3.2. Avaliação de risco e impacto	
3.3. Fornecedores	
3.4. Relações trabalhistas	
3.5. Saúde e segurança	
3.6. Relacionamento com comunidades	
3.7. Povos Indígenas e Comunidades Tradicionais	
3.8. Diversidade, equidade e inclusão	
3.9. Mudanças climáticas	
4. Monitoramento e reporte	11
5. Mecanismos de escuta e resposta e canal de denúncia	12
6. Stakeholders e temas críticos de direitos humanos	14

1. Abordagem e compromisso



Foto: Zé Palma

A Vale tem a ambição de deixar um legado positivo para o planeta e as pessoas, por meio do desenvolvimento de uma mineração sustentável. Por isso, atua firmemente na gestão dos direitos humanos nas operações da empresa e na sua cadeia de valor. Compromete-se em manter diálogo contínuo com a sociedade para a resolução dos problemas e a construção de uma cultura de respeito à dignidade e integridade das pessoas impactadas por suas atividades e relações comerciais.

O compromisso da Vale com os direitos humanos está conectado diretamente aos seus pilares estratégicos, à sua agenda da Integridade, ao [Programa de Ética & Compliance](#) e à Transformação Cultural da Companhia. A Vale também está alinhada a padrões internacionais, como os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU, o Pacto Global das Nações Unidas e os princípios do Conselho Internacional de Mineração e Metais (ICMM), entre outros.

As demandas e obrigações relativas a esses compromissos são atendidas por meio de normativos relacionados a questões críticas de direitos humanos no setor extrativo. A Vale possui um conjunto de documentos (e treinamentos) que orientam a gestão e o posicionamento da empresa em temas como respeito à diversidade e à liberdade política e sindical; conscientização sobre assédio moral e sexual; combate à exploração sexual de crianças e adolescentes; combate à discriminação; combate ao trabalho infantil e forçado e análogo a de escravo; práticas de segurança empresarial; relacionamento com comunidades, incluindo povos indígenas e comunidades tradicionais; remoção involuntária; canais de escuta e resposta e ao Canal de Denúncias.

A Vale conta com um Código de Conduta global aplicado em suas empresas controladas e coligadas, com capítulo específico sobre direitos humanos. Além do Código de Conduta, o principal normativo é a [Política de Direitos Humanos da Vale](#), que existe desde 2009 e é alinhada aos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU). Outra importante referência é o [Guia de Direitos Humanos](#).

Todos os empregados, contratados, assim como as *joint ventures* que a Vale opera, devem conhecer a Política de Direitos Humanos e trabalhar de acordo com os seus princípios. De acordo com a Política e os Princípios de Conduta para Terceiros, é esperado que fornecedores e parceiros também apliquem princípios equivalentes aos da Política de Direitos Humanos em suas operações e em sua cadeia.

Outro compromisso da Vale é com a remediação dos impactos em direitos humanos que venha a causar, contribuir com, ou com os quais esteja vinculada. Esse trabalho é feito diretamente, e/ou por meio de parceiros, buscando envolver as partes interessadas na elaboração e na implementação das ações de remediação. Nesse sentido, a empresa atua na remediação direta dos impactos causados pelo rompimento da Barragem do Córrego do Feijão, em Brumadinho, e em suporte à Fundação Renova para a reparação dos impactos do rompimento da Barragem de Fundão, da Samarco, em Mariana.

A Vale também está comprometida com os princípios de precaução e não-repetição, havendo reavaliado todos os aspectos de seus negócios como parte da estratégia de fortalecimento do seu desempenho em Sustentabilidade.

2. Governança

O respeito aos Direitos Humanos se reflete em toda a Vale. O Conselho de Administração, seu mais alto órgão de governança, atua como guardião desse compromisso, em acordo com o estatuto social da empresa. Os temas de direitos humanos são monitorados pelo Comitê de Sustentabilidade do Conselho de Administração e tratados nos Comitês Executivos de Riscos Operacionais e Riscos de Conformidade/*Compliance*, conforme estabelecido pela Política de Gestão de Riscos da Vale. Esses comitês são de atuação preventiva e têm como missão apoiar a Vice Presidência Executiva no acompanhamento dos riscos de negócios e nas deliberações necessárias.



Foto: Leo Lopes

A governança para a gestão de risco na Vale, inclusive em direitos humanos, ocorre por meio de três linhas de defesa. A primeira delas detém a responsabilidade primária e gerencia diretamente os riscos de direitos humanos, identificando e monitorando-os de forma integrada. A segunda desenvolve e mantém a gestão de riscos, controles internos, conformidade, além de identificar e monitorar riscos novos/emergentes, assegurar a melhoria contínua e o cumprimento do modelo de gestão de riscos, leis, regulamentações e normas. A área de Direitos Humanos faz parte da segunda linha de defesa. A terceira linha é composta pela Auditoria Interna, independente da administração, que realiza avaliações e inspeções com testes de controles e apuração de denúncias.



Mais informações sobre Governança, consultar o [Portal ESG da Vale](#)



3. Integração dos direitos humanos na gestão e na cultura



Foto: Gustavo Baxter

O Código de Conduta e a Política Global de Direitos Humanos são disseminados para todos os empregados, em um esforço contínuo de treinamentos, além de outras iniciativas de comunicação interna sobre o tema.

Os empregados da Vale têm um duplo papel: são sujeitos e agentes de disseminação dos Direitos Humanos. Devem ter seus direitos respeitados e precisam respeitar os de seus colegas, familiares e de pessoas das comunidades.

3.1. Capacitação e integração

A Vale conta com uma frente de capacitação e disseminação do conteúdo de direitos humanos, além de ações de conscientização e educação contínua com a força de trabalho. As capacitações são obrigatórias para empregados, próprios e terceiros, e disponibilizadas em português e inglês. Em alguns países onde a Vale atua, o vídeo de treinamento para terceiros é também oferecido no idioma local como árabe, hindi, malaio e bahasi. Além disso, são realizados treinamentos direcionados a áreas de maior risco em temas relevantes, como os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos, do qual a Vale é signatária.

A Vale também divulga, para empregados, fornecedores, *joint ventures* e clientes, conteúdo relativo a temas críticos de direitos humanos, como:

- Cultura e realidade dos povos indígenas;
- Relações de gênero;
- Trabalho forçado e infantil;
- Exploração sexual de crianças e adolescentes;
- Negociação coletiva e liberdade de associação;
- Diversidade e inclusão.



A lente de direitos humanos também é incorporada nos normativos e processos decisórios das áreas relacionadas ao tema como Risco, Suprimentos, Segurança Empresarial, Recursos Humanos, *facilities*/alojamentos, Saúde e Segurança, entre outras. Acontece também a internalização dos resultados das avaliações de risco e das recomendações das *due diligence* externas em direitos humanos em novos controles que são adotados pelas operações por meio de novos processos.

3.2. Avaliação de risco e impacto

A Vale integra os Direitos Humanos entre os temas observados nas avaliações de potenciais riscos e impactos das atividades de pesquisa mineral, das operações, dos projetos e joint ventures. Isso resulta em um processo de melhoria contínua que busca identificar, prevenir, mitigar e tratar riscos e impactos negativos nos direitos humanos com foco nas pessoas – empregados diretos e/ou contratados e membros das comunidades – incluindo os mais vulneráveis como mulheres, crianças, povos indígenas e comunidades tradicionais.

Desde 2020, 100% das operações da Vale têm seus riscos de violações de Direitos Humanos registrados no sistema de gestão de riscos da empresa com os demais riscos de negócio. A avaliação de risco em temas de Direitos Humanos na Vale envolve a análise de questões críticas de Direitos Humanos (*salient issues*) como: condições degradantes de trabalho e escravidão moderna; trabalho infantil e exploração sexual de crianças e adolescentes; discriminação e assédio; violação de Direitos Humanos em larga escala; violações decorrentes das forças de Segurança; e violações em comunidades. Todos os riscos da Vale são avaliados na dimensão de direitos humanos e social.

A identificação de riscos gera a elaboração e implementação de planos de ação com controles preventivos e mitigatórios complementares aos já adotados, a fim de reduzir a exposição das pessoas e da Companhia. A mitigação de riscos também ocorre por meio de um processo contínuo de engajamento com as comunidades e por meio de parcerias estratégicas com ações preventivas e mitigatórias.

O monitoramento dos controles é realizado com o objetivo de analisar sua efetividade, tanto nas atividades da Vale como na relação com seus fornecedores e parceiros de negócios.



Due Diligence externa em Direitos Humanos (DDDH)

Além das avaliações de risco, a Vale também realiza processos de verificação ou *due diligence* externa, como parte da gestão em Direitos Humanos. A *Due Diligence* de Direitos Humanos (DDDH) é uma avaliação aprofundada de riscos e impactos em direitos humanos por especialistas externos em todas as suas operações e projetos críticos, em ciclos de três a cinco anos.

O processo é executado de forma independente por meio de verificação de documentos e condições *in loco*, bem como realização de entrevistas e grupos focais, por vezes separados por gênero, com empregados próprios e terceiros, membros das comunidades e representantes do poder público, academia e sociedade civil. A integração dos resultados é feita por meio de ações corretivas da operação, com monitoramento e reporte sobre o tratamento dos riscos e impactos detectados.

Entre 2019–2020 foram realizadas *due diligence* externa piloto em quatro operações, sendo duas internacionais. Em 2021, com a metodologia revisada, foram efetuadas 14 *due diligence* externas nas operações e projetos do Corredor Norte no Brasil. Em 2022, mais 22 foram realizadas em empreendimentos do Corredor Sudeste e Sul, fechando assim o ciclo de DDDH externa nas operações ativas no Brasil.

Fusões e aquisições de novos projetos e *joint ventures* também passam por processo de *due diligence* externa, assim como fornecedores e alojamentos da Vale, com metodologias e procedimentos específicos.

Desde 2020, 100% das operações da Vale têm seus riscos de violações de Direitos Humanos registrados no sistema de gestão de riscos da empresa com os demais riscos de negócio.

3.3. Fornecedores

Como parte do processo de avaliação de risco e impacto, a Vale implementa gestão em Direitos Humanos nos seus fornecedores. Nos contratos com a Vale, fornecedores se comprometem com cláusulas relacionadas ao respeito aos Direitos Humanos, além da obrigação de estarem alinhados a seus mesmos princípios e valores, respeitando, assim, a Política Global de Direitos Humanos, a Política de Sustentabilidade, o Código de Conduta, os Princípios de Conduta para Terceiros, o Guia de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA) e o de Anticorrupção para fornecedores e terceiros e o Guia de Mobilização de Prestadores de Serviço.

Para avaliar o nível de comprometimento dos fornecedores no respeito aos Direitos Humanos, a Vale vem implementando, em parceria com a área de Suprimentos, *due diligence* externa em Direitos Humanos em fornecedores desde 2019. Esse processo se estabelece durante toda a jornada do fornecedor na empresa, desde a etapa de cadastro até a gestão do contrato. Nos últimos anos, intensificou-se a avaliação de risco em direitos humanos, com a aplicação de questionário de autodiagnóstico, as inspeções documentais e de campo e o monitoramento de planos de ação de fornecedores.

3.4. Relações trabalhistas

A Política de Direitos Humanos da Vale tem o compromisso de garantir o respeito aos direitos humanos e trabalhistas dos empregados. Eles são livres para se associarem aos sindicatos, compromisso declarado em nosso Código de Conduta. A estratégia educacional foca no desenvolvimento e na qualificação dos empregados por meio de um portfólio de capacitações que ampliam e reforçam suas competências.

Os empregados são remunerados de forma justa com um pacote que envolve salários e benefícios competitivos. Destaca-se que a remuneração dos empregados próprios atinge o nível do salário digno (*living wage*) em todas as localidades onde a Vale atua. Essa avaliação começou a ser feita em 2022 em parceria com consultoria externa especializada no tema.



3.5. Saúde e segurança

Para a Vale, a saúde e segurança de seus empregados e das comunidades onde atua são prioridades. A tragédia do rompimento da Barragem I da Mina de Córrego do Feijão, em Brumadinho, levou a empresa a reformular sua estratégia de saúde e segurança.

A Companhia aprimorou, por exemplo, processos de identificação de perigos e avaliação de riscos envolvidos nas atividades e serviços de natureza catastrófica – Hazard Identification and Risk Analysis (HIRA); realizou a ampliação de controles de engenharia para bloqueio de atividades; e o aprimoramento do processo de permissão de trabalho, incluindo avaliações de risco por tarefa, entre outros. A governança da empresa também foi revisada, implantando uma vice-presidência executiva, com orçamento próprio, para atuar como segunda linha de defesa.

Em relação à segurança nas operações, das comunidades e em suas atividades a Vale mantém um sistema para registro de acidentes e reforça as ações corretivas e de capacitação nas operações. A Vale se compromete com o registro e a apuração dos eventos envolvendo comunidades e com a definição das ações de melhoria contínua para mitigação do

risco visando o atingimento da meta de segurança da comunidade. Desde 2022, a Vale tem uma meta vinculada à remuneração variável de seus empregados ligada à segurança das comunidades.

Veja mais em [Remuneração da Liderança](#).

3.6. Relacionamento com comunidades

As atividades da Vale exigem interfaces com comunidades ao longo de todo o ciclo de vida do negócio, desde as fases preliminares de projeto e licenciamento, até o fechamento dos empreendimentos nos territórios.

O relacionamento com comunidades é estratégico para a atuação social da Vale. O processo consiste na identificação e caracterização das comunidades e partes interessadas, gestão das manifestações, planos de relacionamento, gestão de conflitos com comunidades e de questões críticas.

O engajamento acontece de diversas formas, como por meio de visitas, formação de comitês gestores, reuniões participativas e fóruns de monitoramento das ações.



Foto: Renato Resende

É responsabilidade da Vale conhecer os territórios para que possamos elaborar Planos de Relacionamento com as Comunidades (PRCs). O compromisso é que 100% das comunidades prioritárias tenham PRCs implementados até 2026. A Companhia mantém relacionamento ativo com mais de 1.500 comunidades no Brasil, no Canadá, no Peru, no Chile, em Omã, na Indonésia e na Malásia.

Com o objetivo de aprimorar o relacionamento com as comunidades iniciou-se, em 2022, a “Pesquisa de Percepção de Comunidades” abrangendo todos os territórios de atuação da Vale no Brasil. A pesquisa busca identificar o nível de confiança e expectativas das comunidades em relação à Vale.



Maiores informações no Portal ESG em [Atuação Social](#)

3.7. Povos Indígenas e Comunidades Tradicionais

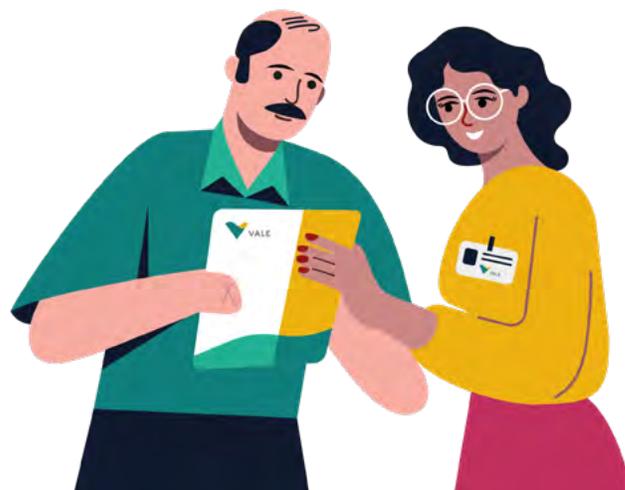
Projetos de mineração podem gerar impactos significativos em Povos Indígenas e Comunidades Tradicionais. Por isso, é imprescindível que sejam respeitados os direitos dessas populações. As práticas tradicionais realizadas por esses grupos configuram a relação diferenciada – considerando aspectos físicos, socioeconômicos, culturais e espirituais – dos Povos Indígenas e Comunidades Tradicionais e os territórios onde vivem.

O relacionamento com essas populações tem o foco na construção e na manutenção da confiança, no apoio à autonomia e resiliência das comunidades, contribuindo para benefícios mútuos e promoção de um legado positivo. A Vale respeita e fomenta os mecanismos de governança, entendendo a especificidade da organização social de cada comunidade e garantindo, sempre que possível, a representatividade de gênero e geracional que possibilite a efetiva participação dessas populações.

Além de seguir diretrizes ao longo de suas operações e projetos para estabelecer relações com os Povos Indígenas potencialmente impactados, a Vale cumpre compromissos globais e aplica diretrizes internacionais, como o posicionamento sobre o tema do Conselho Internacional de Mineração e Metais (International Council on Mining and Metals – ICMM), a Convenção nº 169 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas. O time da Vale responsável pelo tema é composto por especialistas no assunto e conta com apoio de consultorias indigenistas e antropológicas.

A empresa também incorpora a temática indígena e a das comunidades tradicionais de forma transversal nos diversos processos de análise interna sobre risco e viabilidade de empreendimentos, buscando o Consentimento Livre, Prévio e Informado (CLPI) para assegurar os direitos e interesses dessas comunidades nas tomadas de decisão. Além disso, como parte do compromisso da [Ambição Social da Vale](#), a empresa apoia todas as comunidades indígenas vizinhas às operações da Vale na elaboração e execução de seus planos em busca de direitos previstos na Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas.

Junto às comunidades tradicionais, como, por exemplo, as quilombolas, pescadores e quebradeiras de coco, a Vale também realiza iniciativas de apoio ao seu etnodesenvolvimento no âmbito do processo de licenciamento ambiental e de ações voluntárias.



3.8. Diversidade, equidade e inclusão

Respeitamos e valorizamos a diversidade, promovemos a inclusão e não toleramos a discriminação. Estamos engajados em:

- Promover um ambiente de respeito às singularidades de cada pessoa;
- Garantir um ambiente seguro para compartilhar ideias;
- Processos transparentes;
- Estimular o debate sobre diversidade por meio dos grupos de afinidade como o étnico racial, o LGBTQIA+.



Metas de diversidade da Vale:



Atingir 26% de mulheres em nossa força de trabalho até 2025.



Atingir 40% de posições de liderança no Brasil formada por profissionais negros até 2026.



Maiores informações no Portal ESG em [Nossas Pessoas/Diversidade e Inclusão](#)

3.9. Mudanças climáticas

Os riscos decorrentes das crises climáticas impactam nos modos de vida das comunidades locais, principalmente dos mais vulneráveis, afetando seus direitos. A Vale considera os efeitos das mudanças climáticas nas comunidades e territórios onde está presente. Portanto, para além de sua responsabilidade em relação aos seus ativos e cadeia de suprimentos, considerando a contribuição da Companhia para um ambiente saudável e seguro para seus empregados e comunidades, a Vale tem como papel apoiar na adaptação dessas comunidades e mitigação dos impactos em relação aos efeitos das crises climáticas.



Entenda mais sobre as metas da Vale em relação a [Mudanças climáticas](#)





4. Monitoramento e reporte

A Companhia atua na aprimoração contínua da gestão em Direitos Humanos e na divulgação de dados sobre suas atividades e operações. Informações como não discriminação, enfrentamento ao trabalho e exploração sexual de crianças e adolescentes, trabalho forçado e/ou escravidão moderna, práticas de segurança empresarial, direitos de povos indígenas. As avaliações de direitos humanos são reportadas utilizando as informações da norma Global Reporting Initiative (GRI), publicada anualmente no Relato Integrado e trimestralmente no Portal ESG da Vale.



Em relação às comunidades, reuniões periódicas são realizadas e a pauta é definida em conjunto, retratando as suas prioridades.

Os Planos de Relacionamento com Comunidades são monitorados pelas equipes de relacionamento com comunidades (RCs) que promovem o engajamento das comunidades ao envolvê-las nos processos de avaliação de potenciais riscos, bem como na definição das medidas de prevenção, de mitigação e de remediação, avaliando a aderência e efetividade dos resultados junto à elas. Esse acompanhamento é registrado no Sistema de *Stakeholders*, Demandas e Issues (SDI).

As operações da Vale registram seus riscos no sistema de gestão de riscos da Companhia e 100% dos planos de ação dos riscos de Direitos Humanos são monitorados, junto com os demais riscos de negócio. O reporte interno do desempenho da gestão em Direitos Humanos da Vale é realizado seguindo a governança da gestão de risco da empresa. O Comitê de Riscos acompanha mensalmente os riscos de Direitos Humanos, que também são reportados ao Conselho de Administração periodicamente.



5. Mecanismos de escuta e resposta e canal de denúncia



A Vale tem como compromisso responder a 100% das alegações e controvérsias recebidas do BHRC.

Foto: Felipe Borges

A Vale tem um modelo de gestão global das manifestações, o Mecanismo de Escuta e Resposta. Esse mecanismo é composto por canais de escuta que podem ser acessados por qualquer pessoa para se comunicar/interagir com a Vale. Exigem alguma resposta e/ou ação por parte da empresa. O mecanismo é pautado nas diretrizes internacionais de direitos humanos que trazem que os canais devem ser legítimos, acessíveis, previsíveis, equitativos e transparentes.

Os canais de escuta são as estruturas responsáveis pelo processo de gestão de manifestações e disponibilizam diferentes meios de contato (telefone gratuito, atendimento individual, formulário online, entre outros) para as partes interessadas interagirem com a empresa. Além disso, os canais possuem um prazo de resposta ao manifestante de até 10 dias.

Atualmente, a Vale conta com os seguintes canais de escuta com abrangência global em diferentes idiomas: Fale Conosco (inglês e português) e Relacionamento com Comunidades (línguas locais, como inglês, bahasa, espanhol). Dispõe, também, de canais com abrangência local em determinados

territórios de atuação, como, por exemplo, a Central de Atendimento da Reparação e o Alô Ferrovias. Os canais de escuta estão disponíveis para todas as partes interessadas.

Esses canais de escuta fazem parte do **modelo de atuação social da Vale**, apoiado pelo relacionamento com os *stakeholders*, que está fundamentado na conquista da confiança, na prática da escuta ativa, na postura transparente, no engajamento para as tomadas de decisão por meio de processos participativos.

Conheça mais sobre nossos canais em: <https://vale.com/pt/fale-conosco>



A Vale considera que os mecanismos de escuta e resposta, assim como aqueles dedicados a receber denúncias, são ferramentas fundamentais para ações de remediação de potenciais impactos e violações de Direitos Humanos, e, principalmente, para preveni-los. Dependendo da complexidade do tema de Direitos Humanos, o tratamento de manifestações recebidas pelos canais de escuta e resposta pode ocorrer em diferentes níveis. Caso não possa ser resolvido localmente, o assunto é submetido a instâncias internas superiores, incluindo os comitês de gestão regionais, comitês de áreas de negócios, comitês nacionais e, até mesmo, à vice presidência executiva ou ao conselho de administração.

Além disso, como parte de seu Programa de Ética & Compliance, a Vale conta com um canal de denúncias que pode ser acessado por qualquer pessoa para reportar um caso ou suspeita de violação de direitos humanos.

A Companhia também disponibiliza o Canal de Acolhimento, criado para escutar, acolher e orientar empregados(as) e terceiros(as) da empresa que estão

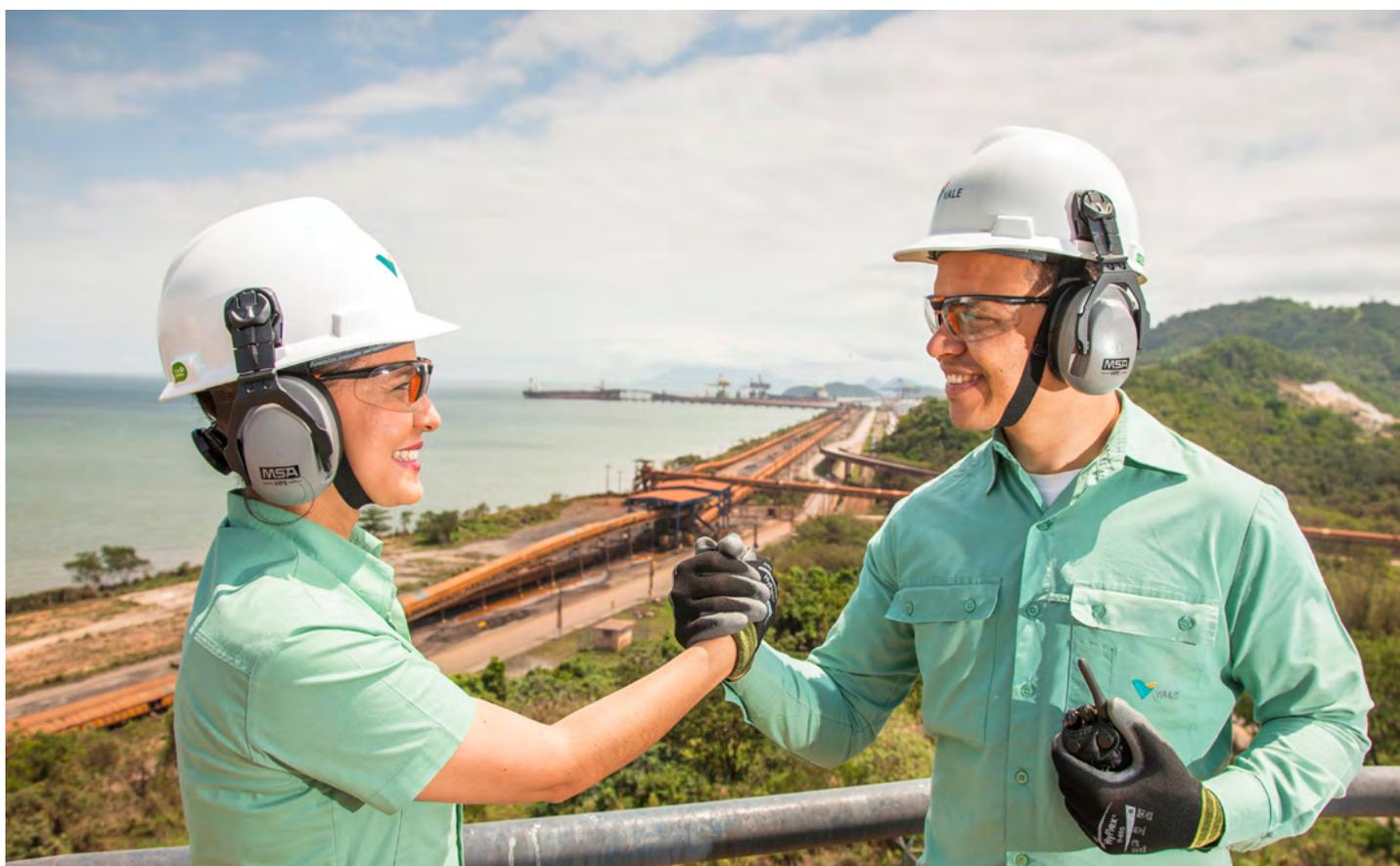
passando por uma situação de assédio sexual ou discriminação. Para relatar uma situação, ligue para 0800 222 5540.

As alegações de violações de direitos humanos seguem um processo estruturado em fluxo de ações contido em norma interna. A Vale tem como compromisso responder a 100% das alegações e controvérsias recebidas do Business Human Rights Resource Centre (BHRRC).

Para conhecer mais, acesse o [Relatório do Programa de Ética e Compliance 2022](#).



Os canais de escuta, de resposta e de denúncia (que pode ser anônima) não impedem o acesso a outros mecanismos judiciais ou não judiciais



6. Stakeholders e temas críticos de direitos humanos



As diretrizes da Política Global de Direitos Humanos da Vale embasam as ações e engajamento com os diferentes stakeholders de sua cadeia de valor. O engajamento com stakeholders em temas críticos de direitos humanos do setor de mineração é necessário para alcançar melhores propostas e soluções e contribuir com o avanço da agenda na Vale transversalmente.

Stakeholders
<i>Empregados (próprios e terceiros)</i>
<i>Equipes de segurança</i>
<i>Clientes, fornecedores e parceiros</i>
<i>Comunidades locais (considerando questões de gênero e crianças e adolescentes)</i>
<i>Povos indígenas e comunidades tradicionais</i>
<i>Defensores de Direitos Humanos</i>
<i>Governo e sociedade</i>

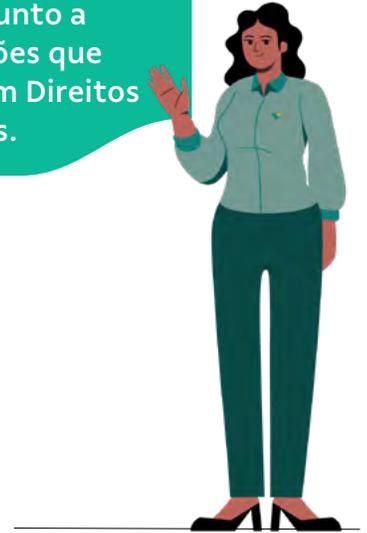
Temas críticos		
Enfrentamento	Respeito e promoção	Tratamento adequado
<i>à escravidão moderna</i>	<i>dos direitos da criança e do adolescente</i>	<i>remoção involuntária</i>
<i>ao tráfico de pessoas</i>	<i>da diversidade, inclusão e não-discriminação</i>	<i>mineração artesanal e de pequena escala</i>
<i>ao trabalho infantil</i>	<i>da liberdade política e sindical</i>	<i>conflitos pelo uso da terra</i>
<i>à exploração sexual de crianças e adolescentes</i>	<i>da liberdade e da segurança pessoal</i>	
<i>à discriminação de qualquer natureza</i>	<i>da saúde e segurança da comunidade</i>	
<i>ao assédio moral e sexual</i>	<i>da liberdade de expressão e o fomento ao diálogo transparente</i>	

Parcerias voluntárias em direitos humanos

A Vale participa de importantes iniciativas junto a instituições que atuam em Direitos Humanos, engajando em temas críticos (“salient issues”), como exploração sexual de crianças e adolescentes, escravidão moderna, mineração artesanal e de pequena escala, e salário digno, que são trabalhados por meio de parcerias estratégicas. Essa participação também inclui a contribuição com o desenvolvimento de padrões e procedimentos, compartilhamento de desafios e boas práticas, e antecipação e entendimento sobre tendências globais.

Entre as iniciativas e instituições destacam-se: Global Business Initiative on Human Rights (GBI); Voluntary Principles on Security and Human Rights (VPSHR); Childhood Brasil; Instituto Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo (InPACTO); World Business Council for Sustainable Development (WBCSD); Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável (CEBDS); BSR; e Conselho Internacional de Mineração e Metais (International Council on Mining & Metals – ICMM).

A Vale participa de importantes iniciativas globais e locais junto a instituições que atuam em Direitos Humanos.



www.vale.com

Todos os direitos reservados.