



VAMOS
CONVERSAR
SOBRE
**DIVERSIDADE,
EQUIDADE E
INCLUSÃO?**



**Programa
de Diversidade,
Equidade e
Inclusão**

SUMÁRIO

4

Capítulo 1

Introdução

6

Capítulo 2

Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I)

10

Capítulo 3

Diversidade, Equidade e Inclusão na Mineração

14

Capítulo 4

O Programa de Diversidade, Equidade e Inclusão da Samarco

24

Capítulo 5

Código de Conduta



1.

Introdução

Os temas diversidade e inclusão estão ganhando, gradativamente, mais relevância na sociedade e nas organizações. Na Samarco não tem sido diferente: lançamos, em 2022, o nosso Programa de Diversidade, Equidade e Inclusão, com o slogan *“Quando você pode ser quem é, você mostra o melhor que pode ser!”*.

Mas, afinal, **por que todo esse movimento?**

Ao estruturar um programa que concebe ações efetivas para incluir e tornar o ambiente da nossa empresa mais confortável e seguro para todos e todas, com suas variadas singularidades, nós concretizamos um valor que nos é essencial: **Respeito às Pessoas**.

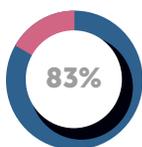
Um ambiente mais diverso, equânime e inclusivo, onde as pessoas tenham voz e possam se desenvolver é terreno fértil para a inovação, a proposição de novas ideias e maior produtividade – características que se conectam ao nosso propósito de “fazer uma mineração diferente e sustentável, capaz de gerar resultados e construir valor para a sociedade”.

Além de fazer jus ao nosso valor e propósito, a temática está diretamente relacionada à estratégia organizacional da Samarco. Um relatório de 2019 do Coqual – consultoria internacional especializada em diversidade e inclusão - mostrou que entre as organizações com práticas robustas de Diversidade e Inclusão (D&I): 75% criam mais ideias e novos produtos; 70% são mais receptivos às necessidades do cliente; 31% capturam novos mercados e 65% têm maior adesão à causa por parte dos empregados (as).

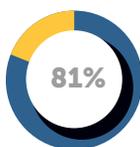
Também foi observada uma considerável expansão de mercado nas empresas que adotam práticas relacionadas à diversidade: segundo o LinkedIn, em relatório de 2021, 88% das companhias brasileiras preferem fazer negócios com empresas que tenham a diversidade como um pilar essencial.

SER UMA EMPRESA DIVERSA, EQUÂNIME E INCLUSIVA TRAZ RESULTADOS POSITIVOS PARA TODOS E TODAS NÓS.

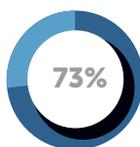
Das 192 empresas inscritas na terceira edição do Guia de Diversidade da Revista Exame, 84% afirmam promover a diversidade e a inclusão como um meio sustentável de obter resultados positivos nos negócios. Elas indicam ainda:



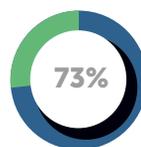
Melhoria do clima organizacional



Atração e retenção de talentos



Aumento da produtividade



Pesquisa e desenvolvimento de produtos ou serviços

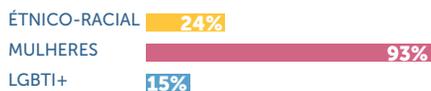
IMPACTO NO NEGÓCIO

Empresas com práticas de diversidade e inclusão têm resultados financeiros melhores (em relação a concorrentes sem as mesmas preocupações, em porcentagem [%]).

GLOBAL



AMÉRICA LATINA



*Fonte: Instituto Ethos e McKinsey. Guia Exame de Diversidade 2021

Com esta cartilha, queremos aproximar as pessoas deste assunto que é tão importante para a Samarco e para a sociedade, de forma prática e descomplicada. Vamos nessa?

Acesse o QR Code ao lado e confira o conteúdo da cartilha em formato de áudio:





2.

Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I)



Para ninguém mais ficar perdido (a), vamos começar entendendo e alinhando alguns conceitos...

Afinal de contas, **o que é diversidade?**

Somos a diversidade. Isso mesmo, todos (as) nós somos a diversidade. Diversidade está relacionado às formas de manifestação da identidade que compõe nossa sociedade. Abrange nossa expressão de gênero, deficiência, faixa etária, religião, origem étnica/racial, nacionalidade, status socioeconômico, modo de pensar, crença, orientação afetivo sexual, entre outros. Ou seja, somos partes deste enorme conjunto de características, nós somos a diversidade.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, documento estabelecido em dezembro de 1948 durante a Assembleia Geral das Nações Unidas – realizada pela ONU (Organização das Nações Unidas), retifica que todas as pessoas “nascem livres e iguais em dignidade e direitos” e têm capacidade para gozar os direitos e as liberdades nela estabelecida “sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opiniãopolítica ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza,nascimento, ou qualquer outra condição.

Além disso, entender que as pessoas são diferentes, respeitá-las, valorizá-las na sua singularidade promovendo um ambiente de trabalho inclusivo, sem discriminação e preconceito, é indispensável para quem trabalha na Samarco. Afinal, somos feitos de pessoas que compartilham de nossos valores e os praticam no dia a dia.

AS DIMENSÕES DA DIVERSIDADE

GÊNERO • FAIXA ETÁRIA • ORIGEM ÉTNICA/RACIAL • DEFICIÊNCIA

Orientação afetivo-sexual

Modo de pensar

Nacionalidade

Religião

Status socioeconômico

Crenças

Valores



VEM AÍ NOSSA POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS

Reforçando a temática, também será implementado a Política de Direitos Humanos, que tem por objetivo reafirmar o compromisso da Samarco de respeitar os direitos humanos internacionalmente reconhecidos e estabelecer princípios e diretrizes de atuação para garantir a efetividade dessa responsabilidade.



Diversidade é convidar para a festa, inclusão é chamar para dançar!

Vernã Myers



O que é **Inclusão e Equidade**?

Na inclusão busca-se respeitar e valorizar as diferenças. Já a equidade considera todas as especificidades, propondo acesso igual a direitos e/ou oportunidades a todos e todas.



Como a **Diversidade, a Equidade e a Inclusão** se complementam?

Conforme reforçado pela ONU, sabemos das grandes diferenças da nossa sociedade relacionadas desde os direitos básicos, como acesso à educação, alimentação, educação, saúde, bem como disparidade de gênero, garantia a igualdade de acesso a pessoas com deficiência, em vulnerabilidade social, etc. Na inclusão e equidade busca-se promover a igualdade de oportunidades para todas as pessoas dos grupos minorizados, considerando suas especificidades e visando eliminar as desigualdades.



3.

Diversidade, Equidade e Inclusão na Mineração





Como já falamos nesta cartilha, um programa de Diversidade, Equidade & Inclusão, que abreviamos como DE&I, faz todo sentido para a Samarco, uma vez que se conecta ao nosso principal valor – respeito às pessoas, ao nosso propósito e à estratégia da empresa.

Ao mesmo tempo, DE&I também é um movimento do setor mineral. O IBRAM (Instituto Brasileiro de Mineração), por meio da Carta de Compromisso do IBRAM Perante à Sociedade, reconheceu que o respeito à diversidade é condição primária para se estabelecer a inclusão social e o exercício da cidadania. Assumindo o direito por equidade para todo ser humano e declarando a valorização das singularidades e individualidades e o respeito à heterogeneidade nas suas diferentes formas: classes, gênero, raça, etnia, orientação afetivo-sexual, tipos de deficiência, dentre outras (Carta Compromisso, p.6).

Assim, o setor mineral se tornou pioneiro em firmar o Compromisso ESG – conheça mais sobre a sigla no box abaixo. A Samarco assinou a Carta Compromisso e se comprometeu, juntamente com outras diversas mineradoras, a se tornar uma empresa mais diversa. Em 2019 também integramos, juntamente com outras companhias do setor, o grupo de trabalho em Diversidade e Inclusão do IBRAM, atuando na temática “Comunicação e Educação”.

O QUE É ESG?

ESG é uma sigla em inglês para “Ambiental, Social e Governança”, e corresponde às práticas que as empresas adotam nessas áreas. O termo surgiu em 2004 através de uma provocação do secretário-geral da ONU, Kofi Annan, a 50 CEOs de grandes empresas sobre como integrar os fatores sociais, ambientais e de governança, e foi incluído na publicação do Pacto Global no mesmo ano.



VOCÊ SABIA



**A BUSCA PELO
TERMO ESG NO
GOOGLE AUMENTOU
EM 1.200% NOS
2 ÚLTIMOS ANOS.**

Para saber mais,
acesse o QR Code
abaixo:



O Conselho Internacional de Mineração e Metais - uma organização internacional que apoia uma indústria da mineração segura, justa e sustentável, com o objetivo de fortalecer o desempenho ambiental e social do setor - instituiu como Princípio norteador para as empresas o respeito aos direitos humanos e os interesses, culturas, costumes e valores para empregados (as) e comunidades - segundo o qual é necessário implementar políticas e práticas que respeitem os direitos e os interesses das mulheres e apoiem a diversidade no local de trabalho.



Outro movimento é o *Women in Mining Brasil* – que em português significa Mulheres na Indústria de Mineração Brasil do qual a Samarco é patrocinadora desde 2021. O WIM Brasil desenvolveu um conjunto de indicadores específicos para a temática de gênero, a fim de aumentar a participação de mulheres nas posições de liderança, assegurar a atração e retenção de novos talentos, como também contribuir para o empoderamento de mulheres nas comunidades onde a mineração atua.



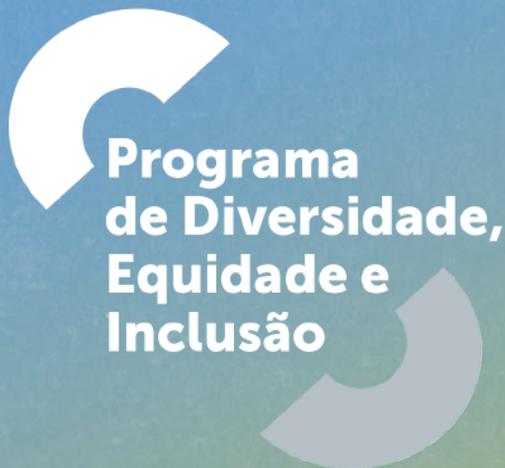
Acesse o QR Code ao lado e conheça mais sobre o WimBrasil



Além de tudo isso, a ONU (Organização das Nações Unidas) definiu nos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS), que as empresas devem trabalhar a equidade de gêneros, promover o trabalho decente para **todos (as) e sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável.**



Acesse o QR Code ao lado e conheça mais sobre os ODS



Programa de Diversidade, Equidade e Inclusão

4.

O Programa
de Diversidade,
Equidade e Inclusão
(DE&I) da Samarco

Iniciamos, em abril de 2021 e em parceria com a consultoria Mais Diversidade, uma análise geral da empresa e a estruturação do Programa de Diversidade, Equidade e Inclusão. Para isso, foi realizado um diagnóstico em parceria com a Mais e foi criado o Comitê de Diversidade, que elaborou a governança e indicadores do programa para o ano de 2021 e 2022. O Comitê se reúne periodicamente e é formado por um grupo multidisciplinar de empregados (as) e tem como premissas favorecer a representatividade das pessoas em suas diferentes variáveis e características individuais, bem como das diferentes realidades das áreas e localidades.

Com a estruturação do Programa DE&I, criação do Comitê e elaboração de metas e indicadores, foram abertas as inscrições para os Grupos de Diversidade. Realizamos também treinamentos sobre vieses inconscientes com a equipe de Desenvolvimento Humano Organizacional, Comitê de Diversidade e as lideranças.

Os grupos de diversidade são divididos entre Raça, Equidade de Gênero, LGBTI+ e Pessoa com deficiência, e são compostos por empregados e empregadas, próprios (as) e terceiras (as), todos (as) voluntários (as), que atuaram nos últimos doze meses para propor ações nas temáticas de atração, inserção e desenvolvimento. Além disso os grupos buscam promover a diversidade de forma contínua favorecendo um ambiente organizacional com mais oportunidade, respeito e segurança psicológica para todas as pessoas.



Para conhecer nossas ações e metas em prol da Equidade e Inclusão na Samarco, acompanhe nossos canais de comunicação internos e externos.





ASPIRAÇÃO

Ser uma mineradora que assegura e dissemina a diversidade, a equidade e a inclusão e que, baseada na importância das relações humanas em busca de uma mineração sustentável, trabalha com respeito, empatia e transparência em favor do bem-estar coletivo.



MOTIVADORES

Acreditamos que o ambiente diverso e inclusivo, por meio da multiplicidade de vozes, saberes e visões de mundo, impulsiona continuamente a inovação, a colaboração e a aprendizagem organizacional, gerando melhores resultados para o negócio.

Entendemos que trabalhar com DE&I contribui com a materialização do valor “respeito às pessoas” e do traço cultural “parceria e confiança”, colaborando para o bem-estar coletivo e um ambiente de trabalho saudável e seguro.

Reconhecemos que ações destinadas à DE&I cooperam para uma sociedade mais justa e equânime, e como participantes e multiplicadores, atuamos na inserção e desenvolvimento dos grupos minorizados no ambiente de trabalho.

LINHA DO TEMPO

2021

O primeiro ano de programa

Nosso programa acabou de nascer, mas já deu alguns frutos. Vamos lembrar o que já fizemos em 1 ano?

DEZEMBRO

Letramento sobre Viés Inconsciente para 100% da liderança

Início do Programa Profissionais Operação (exclusivo para pessoas com deficiência), em que contratamos 17 pessoas

2022

JANEIRO | Divulgação do treinamento “Valor da Diversidade”

ABRIL | Onboarding Líderes, co-líderes, agentes e embaixadores de Diversidade e início da construção dos planos de ação

JULHO | Apresentação das Ações para o Comitê e início das mentorias em Diversidade para executivos (as) da Samarco

SETEMBRO | Censo de Diversidade, com 84,4% de adesão dos (as) nossos (as) empregados (as) e Revisão do procedimento de Licença Parental

NOVEMBRO | Validação do plano de ação no Comitê Executivo

MARÇO | Início da definição das lideranças – Grupos de Diversidade e início da definição das lideranças – Grupos de Diversidade

MAIO | Campanha Dia Internacional da Diversidade e live do Dia Nacional de Combate ao assédio

AGOSTO | Visitas das mulheres estudantes da nossa região do entorno aos nosso complexos industriais

OUTUBRO | Treinamento Tudo Comunica para líderes | módulo prático sobre narrativa DE&I

DEZEMBRO | Definição das metas para 2023 incluindo uma meta para toda empresa

Licença Paternidade estendida e Licença Parental, ambas incluídas no acordo coletivo

4.1. Grupos de Diversidade

Os grupos de diversidade descritos abaixo possuem líder, colider, agentes e embaixadores (as), que são pessoas responsáveis por disseminar a temática da diversidade na Samarco e trabalhar em ações em prol da equidade e inclusão.



EQUIDADE DE GÊNERO

DATA OFICIAL DO GRUPO:

8 de março – Dia Internacional da Mulher

Segundo os indicadores sociais das mulheres no Brasil, divulgados pelo IBGE (2021), os cargos gerenciais ou de diretoria, no setor público ou privado do país, são ocupados 62,6% pelos homens e 37,4% pelas mulheres. Ao aprofundar nas análises, percebe-se que a população gerencial feminina concentra pessoas brancas, sub-representadas em cargos gerenciais. Abordar a equidade de gênero em todas os seguimentos industriais é extremamente importante, especialmente na mineração, pois somos um setor majoritariamente masculino.

A participação feminina na Samarco, com base no Censo de 2022

16,6%

do efetivo da Samarco é composto por mulheres

9,7%

dos cargos gerenciais na Samarco são ocupados por mulheres

6%

em posições chave nas operações



LGBTI+

DATA OFICIAL DO GRUPO:

28 de junho – Dia do Orgulho LGBTI+

LGBTI+ é a sigla para Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Intersexuais. O “+” representa as infinitas formas de se relacionar e se reconhecer enquanto pessoa, como pansexuais, assexuais, entre outros.

Desde 2019 a LGBTfobia é crime no Brasil e está atrelada a Lei de Racismo (7716/89), que prevê crimes por discriminação ou preconceito em relação a “orientação sexual e identidade de gênero”, além de “raça, cor, etnia, religião e procedência nacional”. No entanto, o Brasil é o país que mais mata pessoas trans no mundo há 13 anos, segundo a Transgender Europe (TGEU), que monitora dados globalmente levantados por instituições trans e LGBTQIA+, e revela que 70% de todos os assassinatos registrados aconteceram na América do Sul e Central, sendo 33% no Brasil.

Enquanto a expectativa de vida no Brasil é em torno de 74,9 anos, uma pessoa travesti ou transexual no Brasil vive em média apenas 35 anos, devido a violência e vulnerabilidade social que atinge esse grupo.

As pessoas LGBTI+, infelizmente, ainda enfrentam preconceitos e discriminação na sociedade e no mercado de trabalho. De acordo com a Associação Brasileira de Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis e Transexuais (ABGLT), 92,5% das pessoas LGBTI+ sofreram algum tipo de violência relacionada a sua orientação sexual ou identidade de gênero.

A participação de pessoas LGBTI+ na Samarco, com base no Censo de 2022:

Somente **1,8%** das pessoas que trabalham na Samarco se autodeclararam LGBTI+

Apenas **0,7%** dos cargos gerenciais são ocupados por pessoas LGBTI+

GLOSSÁRIO

1. Orientação afetivo-sexual: Trata-se da atração emocional, afetiva ou sexual por indivíduos de gênero diferente (heterossexual), do mesmo gênero (homossexual) ou de mais de um gênero (bissexual) e, logo, ter relações afetivas e sexuais com eles. Homossexualidade, heterossexualidade e bissexualidade são as orientações sexuais preponderantes, mas existem diversas outras.

Homossexual: Pessoa que sente atração afetiva e/ou sexual por outra pessoa do mesmo gênero.

Heterossexual: Pessoa que sente atração afetiva e/ou sexual por outra pessoa do gênero oposto.

Bissexual: Pessoa que sente atração afetiva e/ou sexual por pessoas de dois ou mais gêneros. Bi é uma forma reduzida de falar de pessoas bissexuais.

2. Sexo biológico: Diz respeito às características biológicas que uma pessoa tem ao nascer.

3. Identidade de gênero: Diz respeito à forma como a pessoa se percebe e se identifica. Pode ou não ser a mesma do sexo biológico atribuído no nascimento.

Cis/Cisgênero: pessoa cuja identidade de gênero é a mesma do seu sexo biológico.

Trans/Transgênero: pessoa que não se identifica com o gênero que lhe foi atribuído no nascimento baseado no sexo biológico.

Pessoa não-binária (nb): Pessoa que não se identifica exclusivamente com o masculino ou feminino e não se considera homem nem mulher.



PESSOA COM DEFICIÊNCIA

DATA OFICIAL DO GRUPO:

21 de setembro - Dia Nacional de Luta da Pessoa com Deficiência.

A Lei nº 13.146/15 – Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, reconhece que a pessoa com deficiência é “aquela que possui um impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas” e visa garantir a inclusão da pessoa com deficiência na sociedade, de maneira igualitária e sem discriminação.

A participação de pessoas com deficiência na Samarco, com base no Censo de 2022:

5,5% do efetivo da Samarco é composto por pessoas com deficiência

As pessoas com deficiência não ocupam cargos gerenciais na Samarco
(0%)

A maior parte das pessoas com deficiência da Samarco (7,8% do total) ocupam cargos técnicos operacionais



RAÇA

DATA OFICIAL DO GRUPO:

20 de novembro – Dia da Consciência Negra

Mesmo representando a maior parte da população brasileira, pessoas negras são subrepresentadas nos espaços de influência, no mercado de trabalho, nas universidades e em diversos outros ambientes. Desse modo, a inclusão de pessoas negras nas empresas busca reparar uma dívida histórica de negação de oportunidades.

RACISMO EM NÚMEROS

76,2% das pessoas assassinadas no Brasil são negras

78,9% das vítimas de intervenção policial são negras

Crianças vítimas de violência são majoritariamente negras: **63%** de 0 a 9 anos e **81%** de 15 a 18 anos.

Fonte: Anuário Brasileiro de Segurança Pública

VOCÊ SABIA



Desde 2021 crime de racismo foi equiparado à Injúria Racial. Ambos são imprescritíveis e inafiançáveis, segundo Jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF).

VOCÊ SABE O QUE É ASSÉDIO?

Existem diferentes formas de assédio. O assédio moral é o termo utilizado para designar toda conduta intencional e repetitiva que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa. Já o assédio sexual é o uso da condição hierárquica para obtenção de vantagem sexual. Existe também a importunação sexual, que, assim como o assédio sexual, são considerados crimes pela lei - que é prática de um ato libidinoso com ou sem o contato físico. **Diga NÃO ao assédio!**

A participação de pessoas negras na Samarco, com base no Censo de 2022:

11,9% das pessoas que trabalham na Samarco se autodeclararam pretas e

43,7% se autodeclararam pardas

67,2% das pessoas que se autodeclararam pretas ou pardas ocupam cargos técnicos e operacionais, somente

36,6% ocupam cargos gerenciais – desses, apenas

4,5% são ocupadas por pessoas que se autodeclararam pretas

O QUE VOCÊ PODE FAZER?

Não é apenas papel da mulher combater o machismo ou da pessoa negra o racismo, por exemplo. A construção de uma sociedade mais inclusiva é um dever de todas as pessoas.

Pensando nisso, listamos algumas atitudes para você colocar em prática no seu dia a dia para ser uma pessoa aliada!

- Eduque-se constantemente;
- Reflita sobre os próprios privilégios, compreendendo sua responsabilidade social;
- Não pressuponha que todos (as) são iguais a você;
- Posicione-se sobre o assunto;
- Comportamentos inadequados como falas agressivas, mensagens ou abordagens inapropriadas, piadas racistas, machistas, LGBTfobia, discriminatórias, são exemplos de condutas que não são toleradas pela Samarco.

É preciso cuidar da forma como nos dirigimos às pessoas para não gerar constrangimento. Em situações que causam dúvida, reflita e procure ajuda e informações.



5.

Código de conduta

O **Código de Conduta da Samarco** é norteador dos comportamentos que queremos reforçar, melhorar ou mitigar e, segundo ele, todas as nossas relações devem ser baseadas em respeito, confiança e profissionalismo.

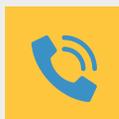
Nesse sentido, acreditamos e asseguramos que cada indivíduo seja respeitado (a), independente de sua nacionalidade, diferenças culturais ou ideológicas, gênero, cor ou raça, orientação sexual, estado civil, deficiências, classe social e qualquer outra condição.

Baseado no Código de Conduta, a Samarco não tolera qualquer forma de preconceito, discriminação, assédios sexual ou moral, nem práticas abusivas de qualquer espécie. O descumprimento do Código de Conduta acarreta sanções administrativas relacionadas à Gestão de Consequência.



Se você sofreu ou presenciou alguma situação de preconceito, discriminação ou assédio, entre em contato com a Ouvidoria da Samarco, que é um canal aberto com os públicos internos e externos para o recebimento de denúncias de infrações ao Código de Conduta, legislação vigente, bem como outros procedimentos e políticas da Samarco.

As formas de fazer um relato são através dos canais abaixo:



0800 377 8002

Atendimento 24h, 7 dias por semana



EMAIL:

ouvidoria@samarco.com



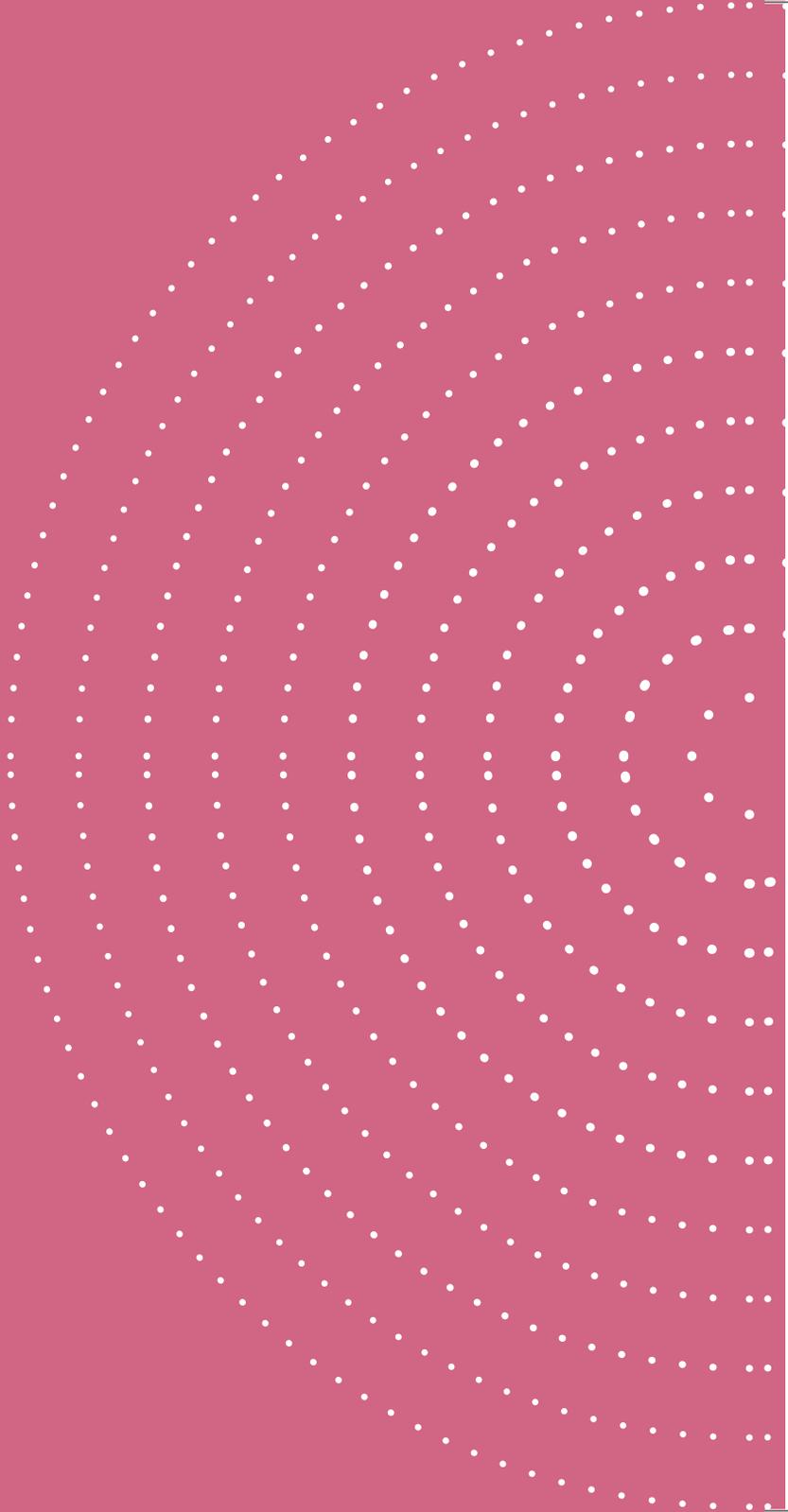
CANAL CONFIDENCIAL:

canalconfidencial.com.br/ouvidoriasamarco/

Os relatos poderão ser realizados de forma identificada ou anônima, sendo **protegida a identidade da pessoa que faz o relato e seu conteúdo**. Relatos identificados e aqueles nos quais o (a) autor (a) acompanha o protocolo possibilitam melhor comunicação com o canal e auxiliam na apuração do caso.

É proibida qualquer retaliação contra o (a) empregado (a) ou colaborador (a) de boa fé que relatar violação ou possível violação ao Código ou que colaborar com a investigação.

As investigações são conduzidas com **agilidade, sigilo, imparcialidade e confidencialidade**.





APRENDER PARA EVOLUIR E TRANSFORMAR