



# SAMAÚMA

Empresa



Certificada

WOMEN'S  
EMPOWERMENT  
PRINCIPLES

Established by the UN Women and the  
UN Global Compact Office



Pacto Global  
Rede Brasil

# Política de Diversidade e Inclusão Samaúma

Versão 01

Data publicação Jun/24

[www.samauma.com.br](http://www.samauma.com.br)



## 1. Objetivos

A Gestão Samaúma, por meio da sua Política de Diversidade e Inclusão, tem objetivo formalizar e comunicar às partes interessadas sobre a sua forma de atuação e visão estratégica em relação à Diversidade e Inclusão. As diretrizes e compromissos firmados visam garantir os direitos de todas as pessoas com as quais nos relacionamos e proporcionar um ambiente seguro, justo, equitativo e inclusivo. As diretrizes de diversidade e inclusão também fazem parte do nosso Código de Conduta.

## 2. Abrangência

Esta Política se aplica a todas as pessoas e organizações, stakeholders internos e externos, incluindo consultoras, rede de parcerias, clientes, fornecedores e comunidade.

## 3. Diretrizes Gerais

Formalizamos neste documento diretrizes alinhadas à agenda institucional, estratégia e modelo de negócio da Samaúma. Ademais, buscamos estender para a nossa atuação um papel de influenciar, educar e construir novos caminhos para que a Diversidade e a Inclusão, presentes nas cadeias e nos modelos de negócios das empresas e pessoas com as quais atuamos.

## 4. Atribuições e responsabilidades

Cargo, área ou fórum	Principais responsabilidades
<p><b>Sócias / liderança</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantir a gestão e governança do tema Diversidade na empresa com a validação de diretrizes e estratégias, visando alcançar os objetivos da organização;</li> <li>Acompanhar periodicamente os dados e metas de diversidade, assegurando a melhoria contínua em linha com a estratégia da empresa;</li> <li>Garantir um ambiente inclusivo, no qual as pessoas se sintam confortáveis para se expressar e valorizadas por suas singularidades.</li> </ul>
<p><b>Consultoras</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Respeitar as diretrizes de diversidade e inclusão, garantindo um clima de confiança, empatia e respeito mútuo, fundamentais para o bem-estar e prosperidade nas relações de trabalho com todas as pessoas;</li> <li>Investir no desenvolvimento e atualizações contínuas acerca dos temas de diversidade e inclusão, para garantir o uso neutro e inclusivo da linguagem e a desconstrução de vieses inconscientes.</li> </ul>
<p><b>Todas as pessoas envolvidas com a Samaúma: sócias, consultoras, pessoas parceiras e que prestam serviços terceirizados, fornecedores</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contribuir para o reforço da cultura de diversidade, em conformidade com as diretrizes, regulamentos e políticas vigentes;</li> <li>Desempenhar suas funções e obrigações de maneira ética e consciente, visando a eliminação de todos os tipos de preconceito e/ou discriminação;</li> <li>Praticar uma comunicação neutra e inclusiva no relacionamento com todas as pessoas.</li> </ul>

## 5. Compromissos

Reconhecemos que os processos históricos, sociais e econômicos influenciam na representatividade de diferentes grupos no nosso país e somos aliadas na construção de espaços nos quais a justiça, equidade e a diversidade sejam consideradas e implementadas.

Temos como compromisso promover um ambiente de trabalho diverso, inclusivo, seguro e saudável, garantindo as melhores práticas e condições possíveis, para todas as pessoas que possuem relacionamento com a Samaúma, independentemente da identidade de gênero, raça, etnia, idade, credo/religião, orientação sexual, orientação político-partidária, nacionalidade, qualquer tipo de deficiência, qualquer condição de saúde física e/ou psicológica e outras características da pluralidade humana.

### 5.1. Mulheres em foco: a identidade do nosso modelo de negócio

Desde a criação da Samaúma - uma empresa fundada, liderada e composta exclusivamente por mulheres - temos como prioridade a contratação e desenvolvimento deste grupo. Valorizamos habilidades como a escuta ativa, o cuidado e o olhar sistêmico. Com empatia, compreendemos as necessidades e os desafios das mulheres em seus diferentes papéis na sociedade, que conciliam uma carreira profissional com diferentes atribuições, entre elas: mãe, filha, companheira, entre tantas outras. Acreditamos na construção de um modelo de trabalho que possibilita uma vida integrada, em equilíbrio, para que possamos ocupar todos os lugares que desejarmos.

Deste modo, nos comprometemos com a agenda de diversidade, mas com a priorização de pessoas que se identificam como mulheres, independente do sexo designado no nascimento. Consideramos uma série de possíveis interseccionalidades para a inclusão de mulheres de diferentes idades, raças, etnias, orientações sexuais (LGBTQIAPN+), nacionalidades, com deficiências físicas e/ou intelectuais e refugiadas.

Reconhecemos a importância da Lei nº 14.611/2023, que dispõe sobre a igualdade de remuneração entre homens e mulheres para a prestação de serviços de igual valor ou função. Nos comprometemos, na prestação de serviços, a remunerar todas as pessoas da nossa rede de parcerias com base na equidade, respeitando as condições de trabalho e leis, detalhadas no nosso Código de Conduta.

Em 2022 assinamos os Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs, na sigla em inglês) da ONU Mulheres, o que reforça o nosso posicionamento e compromisso com a igualdade de gênero e o empoderamento de mulheres.

## 5.2. Comunicação neutra e inclusiva

A comunicação é uma forma de expressão e identidade importante para uma empresa, sendo uma das portas de entrada para a inclusão. Assim, a Samaúma considera que a comunicação inclusiva é um elemento crucial para atender a não discriminação étnico-racial, cultural, de condição e de gênero, garantindo a possibilidade das pessoas se sentirem seguras no ambiente de trabalho.

Uma comunicação adequada não presume a orientação sexual ou identidade de gênero das pessoas com base na sua observação e, não admite comentários sobre o corpo ou vestimentas das pessoas, por exemplo. Devemos nos guiar pela escuta, para entender a forma que as pessoas se expressam e assim determinar a forma como devemos tratá-las. Nos casos em que a escuta não for suficiente, é indicado que se pergunte à pessoa como esta quer ser tratada.

Na formulação de e-mails, relatórios, artigos, publicações e demais documentos, com o objetivo de alcançar uma comunicação neutra, devemos aplicar as seguintes orientações:

- Quando referir a grupos de pessoas, usar formas alternativas de representar o grupo, por exemplo: DE “Os líderes da empresa” PARA “Lideranças da empresa”; DE “Os diretores” PARA “A diretoria”.
- Substituir plurais masculinos por termos genéricos, tais como DE “Os meninos” PARA “As crianças”; DE “Os administradores” PARA “Time de administração”.
- Ao usar substantivos que possuem a mesma forma no masculino e no feminino no plural, tirar os artigos ou pronomes que determinem gênero: DE “Nossos clientes” PARA “Clientes da empresa”.

- Para substantivos que variam de acordo com o gênero, usar “pessoas”, por exemplo: DE “Funcionários” PARA “Pessoas que trabalham na empresa”
- Ao dar instruções ou fazer chamados para ação, usar “você” como pronome principal, exemplo: DE “Os empreendedores participam do Painel Local antes da Seleção Internacional” PARA “Você vai participar do Painel Local antes da seleção internacional”; DE “Ficou interessado?” PARA “Tem interesse?”
- Ao usar “aquele que” e “aqueles que”, substituir pela palavra “quem” ou pela expressão “as pessoas que”, exemplo: DE “Somos a tribo dos que acreditam que sempre dá pra fazer” PARA “Somos a tribo de quem acredita que sempre dá pra fazer.”
- Ao usar as formas feminina e masculina juntas, trazer a feminina primeiro;
- Não usar o “x” e o “@” na grafia das palavras, pois estes não são pronunciáveis, o que limita seu uso à linguagem escrita e os torna não-acessíveis para pessoas com deficiência visual. Além disso, o fato de não terem impacto na linguagem oral não promove uma real transformação na forma de nos comunicarmos.

Usar a linguagem neutra e inclusiva não é apenas uma mudança ou inserção de palavras. É uma mudança de perspectiva que coloca todas as pessoas na conversa.

## 5.3. Mensuração da diversidade

Utilizamos o censo de diversidade como método de análise para identificar as diferentes pluralidades das nossas consultoras e rede de parcerias. Aplicamos anualmente, de forma anônima, um questionário para o levantamento dessas informações, buscando identificar potenciais iniciativas que nos permitam avançar na agenda de Diversidade e Inclusão.

## 5.4. Diversidade com as nossas consultoras

A diversidade e inclusão permeia todas as nossas interações com nossas consultoras. Na contratação e seleção, divulgamos em todas as vagas uma declaração afirmando nosso compromisso com a diversidade e a equidade, sempre pautadas pela utilização de uma linguagem neutra e inclusiva. Da mesma forma, os benefícios oferecidos levam em consideração nossa escolha por atuar com mulheres, como por exemplo, licença maternidade de mesmo período, tanto para cuidadoras primárias quanto secundárias.

Para o desenvolvimento pessoal e profissional, o tema diversidade e inclusão é pautado em letramentos específicos, como vieses inconscientes, comunicação sem gênero e inclusiva, entre outros.

Entendemos que nosso papel em relação à diversidade de gênero está bem estabelecido e reconhecemos os desafios que ainda precisamos enfrentar para romper as barreiras de inclusão de outros públicos sub-representados, tais como pessoas negras, pessoas indígenas, pessoas com mais de 50 anos, pessoas com deficiência, pessoas LGBTQIAP+, pessoas refugiadas e outras.

A agenda de diversidade e inclusão na Samaúma está em constante construção, visando o diálogo e desenvolvimento de ações transversais que possam proporcionar uma transformação organizacional constante em direção à diversidade.

## 5.5. Diversidade com a nossa cadeia

De modo a influenciar e valorizar a nossa rede de parcerias e fornecedores, priorizamos a contratação de empresas lideradas por mulheres ou pessoas pertencentes a outros grupos sociais sub-representados, como pessoas negras, pessoas indígenas, pessoas com mais de 50 anos, pessoas com deficiência física e/ou intelectual, pessoas LGBTQIAP+, pessoas refugiadas.

Na nossa atuação com clientes, aplicamos os princípios de diversidade e inclusão, de modo a influenciá-los e engajá-los positivamente nesta temática.

## 6. Canal de Diálogo

Em linha com nosso Código de Conduta, disponibilizamos um canal de diálogo para o recebimento de denúncias de violações ao não cumprimento das diretrizes de valorização da diversidade, equidade e inclusão. Quaisquer condutas discriminatórias e/ou em desacordo com essa política devem ser comunicadas pelo e-mail [contato@gestaosamauma.com.br](mailto:contato@gestaosamauma.com.br) ou pessoalmente, buscando as representantes legais da Samaúma.

## 7. Disposições gerais

A presente política foi elaborada em conjunto pelo time Samaúma e aprovada em junho de 2024, com entrada em vigor imediata e vigência por prazo indeterminado. Esta Política deverá ser revisada periodicamente, no mínimo 1 (uma) vez a cada 3 (três) anos ou sob demanda e submetida à aprovação da liderança da Samaúma.

## 8. Referências

- Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU
- Agenda 2030 da ONU
- Pacto Global da ONU
- Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU
- Estatuto Social Samaúma
- Política de Sustentabilidade Samaúma
- Código de Conduta Samaúma
- Política de Privacidade Samaúma
- Manual da Consultora Samaúma



SAMAÚMA

[www.gestaosamauma.com.br](http://www.gestaosamauma.com.br)

[in](#) [@](#) [f](#) /gestaosamauma

#Somos  
Samaúma



Pacto Global  
Rede Brasil