



Encontro Técnico **AESABESP**

Congresso Nacional
de Saneamento e
Meio Ambiente

34ETC-06281

DO ENGAJAMENTO À CRIAÇÃO DO COMITÊ DE DIVERSIDADE A TRAJETÓRIA DA CRIAÇÃO DO GRUPO COM FOCO NA INCLUSÃO, FORTALECIMENTO DO ESG E NOS RESULTADOS DE DESEMPENHO

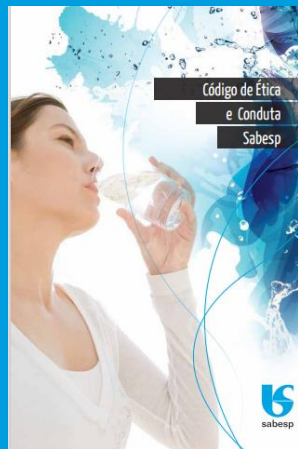
Lara Dias de Jesus
Cesar Flávio Dias de Sousa
Karina Nunes Revoredo Castilhos
Cesar Fornazari Ridolpho
Debora Pierini Longo
Companhia de Saneamento Básico do Estado de São Paulo - Sabesp

OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO
SUSTENTÁVEL

Alinhamento às estratégias corporativas e temas mundiais



Encontro Técnico
AESABESP
Congresso Nacional
de Saneamento e
Meio Ambiente



NAÇÕES UNIDAS
BRASIL



Pacto Global
Rede Brasil

- A maior força do projeto está relacionada ao engajamento da liderança e do time em dar foco ao tema da diversidade para além do âmbito corporativo, levando os aprendizados para a vivência na sociedade.
- A boa prática está aderente a **matriz de materialidade** da Sabesp e aos temas materiais da companhia, pois é relevante para o negócio e para os stakeholders.

5 IGUALDADE DE GÊNERO 	8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO 	10 REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES 	16 PAZ, JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES
----------------------------------	-------------------------------------------------------	-----------------------------------------	----------------------------------------------------



Propósito = Promover ambiente de **inclusão** da força de trabalho de modo a **impactar positivamente** nos **resultados** de desempenho.



Problema = **Trazer a tona** uma **temática** importante e pouco divulgada, de modo a impulsionar o assunto e trazer melhores **resultados e respeito** as minorias.



Objetivos = **Engajar**, incluir, garantir a representatividade, investir, **disseminar** e montar um **comitê**.

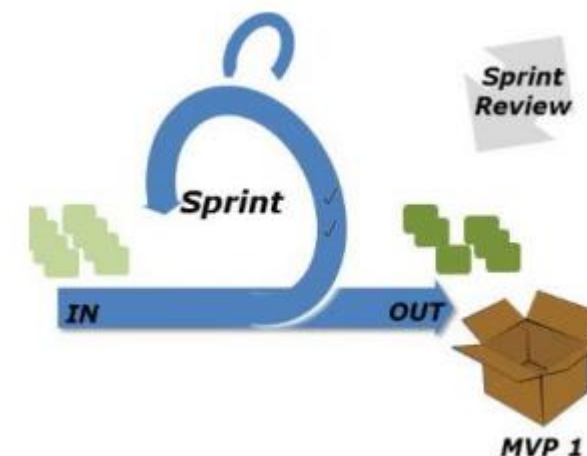
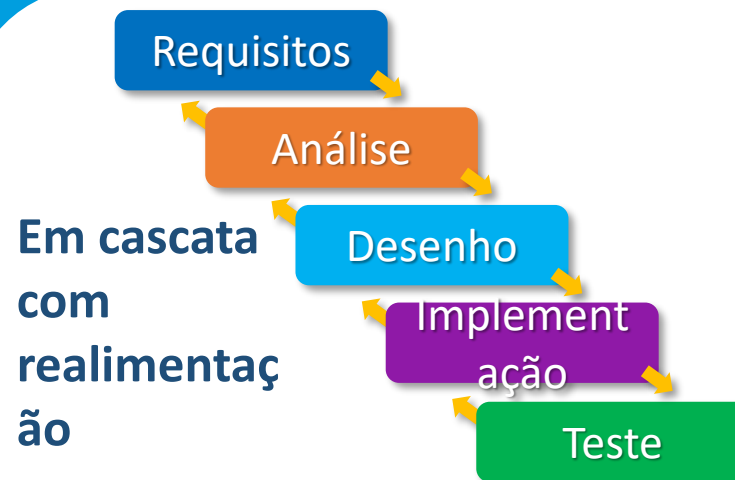
Quadro de validação de hipóteses

Hipóteses por validar	Hipóteses com maior risco	Hipóteses em teste	Hipóteses validadas	Hipóteses invalidadas
1. Ocorrem melhores desempenhos nas atividades e processos como reflexo de ambiente de trabalho diverso, inclusivo e acolhedor.	1. Ocorrem melhores desempenhos nas atividades e processos como reflexo de ambiente de trabalho diverso, inclusivo e acolhedor.		1. Ocorrem melhores desempenhos nas atividades e processos como reflexo de ambiente de trabalho diverso, inclusivo e acolhedor.	
2. Há satisfação dos funcionários com projeto de curadoria.			2. Há satisfação dos funcionários com projeto de curadoria.	
3. Lideranças serem aliadas à implantação da diversidade e inclusão	3. Lideranças serem aliadas à implantação da diversidade e inclusão		3. Lideranças serem aliadas à implantação da diversidade e inclusão	



MVP: Montar **equipe** multidisciplinar para **comitê** ativo da **diversidade**.

Modelo de prototipação:
Cascata com
realimentação - por sprint
método **Scrum**.



Metodologia | Plano de Prototipagem | Indicadores



Encontro Técnico
AESABESP
Congresso Nacional
de Saneamento e
Meio Ambiente



1 Sprint : 25%

Início das Publicações - vídeos - podcast
Pesquisa e projeção de Bench
Criação do grupo para fomentar a diversidade
Etapa 1 curadoria - gênero

2 Sprint : 50%

Manter a constância das publicações
Realização de Bench
Calendário de visitas as áreas
Etapa 2 curadoria - sexualidade

3 Sprint : 75%

Idealização das visitas
Pesquisa para criação da cartilha
Captação de ideias
Etapa 3 curadoria - raça

4 Sprint : 100%

Pesquisa de satisfação
Cartilha de boas praticas
Formalização do comitê
Etapa 4 curadoria - sexualidade



RETROSPECTIVA - Sprint 1

Foi tudo bem

Entrosamento da equipe

Avanço sobre o entendimento do Tema Diversidade

Colocar 1 responsável por cada atividade. - Distribuir melhor as atividades.

Mais entregas

Maior comprometimento da equipe

Gratidão ao time pelo apoio quando o PD estava doente e tocaram perfeitamente

RETROSPECTIVA - Sprint 2

O que podemos melhorar

Falta a equipe avançar na questão do entendimento sobre Diversidade para a força de trabalho operacional.

Organização/Definição das Entregas

Engajamento da Equipe

Conciliação do desenvolvimento das atividades da sprint com outros trabalhos.

Definição das entregas e mapeamento das atividades.

Melhorar o engajamento da equipe e comprometimento com as atividades.

Participação das reuniões de 15 min

Organização das entregas

Atualizar as atividades no trello e anexar os arquivos no card

RETROSPECTIVA - Sprint 3

Itens de ação

Especificar as datas e atribuição de responsáveis para as entregas.

Definir quem vai conseguir assumir as demandas e quem vai ficar como apoio.

Nas reuniões de refinamento e planejamento definir melhor as entregas que "cabem" na sprint e mapear melhor as atividades.

Cada um deve se comprometer com atividades que conseguirão atuar e conciliar com outros trabalhos.

Nas reuniões de refinamento e planejamento definir melhor as entregas que "cabem" na sprint e mapear melhor as atividades.

Atualizar as atividades no trello e anexar os arquivos nos cards

Cronograma de prototipação - Mês

Ação	Detalhamento	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4
Engajar a liderança	Troca de ideias baseadas no cenário atual após levantamento de dados e com propostas de melhoria no desenvolvimento da empresa	■			
Contratar consultor externo	Busca por especialista no tema diversidade seguido por orçamento que se encaixe na disponibilidade de verba e com abordagem inclusiva	■			
Montagem do time multidisciplinar (Comitê)	Busca de profissionais com habilidades e características diversas		■		
Palestras de alinhamento	Escolha dos temas a serem abordados com foco nos principais desafios da empresa	■			
Workshops nas áreas	Aproximação do comitê com os colaboradores visando coleta de ideias para elaboração de próximas ações			■	
Publicação	Divulgação no Worplace, email e Whatsapp das ações do time e dos tópicos da diversidade			■	
Análise de resultados	Análise das pesquisas de satisfação aplicadas nas palestras, além de pesquisa boca a boca, reunião com superintendência e opiniões espontâneas da Força de Trabalho				■

Indicadores

Pesquisa de clima,
indicadores de
desempenho das áreas,
satisfação com o projeto





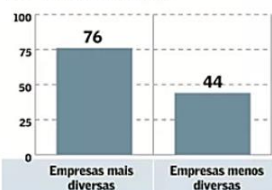
Panorama - Pesquisas e projeções - Bench

Panorama latino-americano

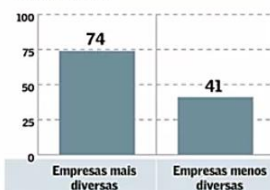
Levantamento da consultoria McKinsey mostra a percepção dos funcionários sobre a diversidade em suas empresas e o impacto para o negócio

Influência positiva da liderança - %

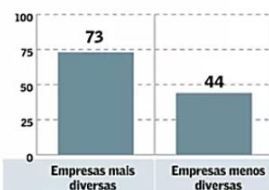
Funcionários relatam uma cultura pró-trabalho em equipe



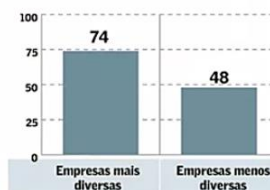
Existe um ambiente de confiança e diálogo aberto



Há promoção da inovação

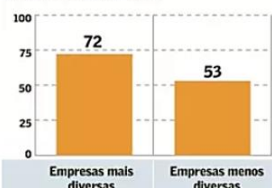


Gestores moldam valores

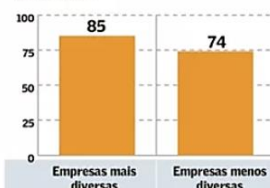


Senso de pertencimento - %

Funcionários que querem permanecer por três ou mais anos

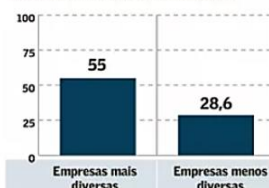


Funcionários que querem ser promovidos

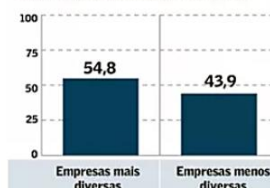


Mais lucro - %

Probabilidade de ter uma performance financeira superior a seus pares *



Chance da performance financeira subir com uma liderança diversa



Fonte: Estudo "Diversity Matters Latin America" da Consultoria McKinsey & Company. *Comparando o percentual de margem EBIT de 2018 com a média da respectiva indústria.

empresas com **board mais diverso** têm

33% + probabilidade de ser mais lucrativas

empresas **reconhecidas como diversas** têm funcionários

17% + engajados

um **ambiente que abraça diversidade** reduz em

50% os conflitos entre funcionários

gestores que trabalham com PcDs tem

2x + chance de perceber a produtividade de PcDs como igual

empresas com **executivos diversos** têm

21% + probabilidade de lucrar acima da média

dos **jovens entrando no mercado** de trabalho

66% preferem empresas que investem em diversidade

ter uma **equipe diversa** aumenta em

152% as chances de entender melhor o cliente

54% das PcDs **desejam trocar de empregos** nos próximos 6 meses

funcionários de empresas que investem na **equidade racial** são

16% + engajados

Diversity Matters (2018) / Diversidade: inclusão ou estratégia (2015) / EY (2017) / PCD SA (2016) / Black In (2019) / Harvard Business Review (2013)

Ações: Criação do comitê



Sponsors



Product Owner



Scrum Master



Developers



VALIDADA!!!

3. Lideranças serem aliadas à implantação da diversidade e inclusão

Montagem de time múltiplo com pluralidade de gênero, raça, faixa etária, proporcionando novos pontos de vista;

Metodologia/ferramentas



Encontro Técnico
AESABESP
Congresso Nacional
de Saneamento e
Meio Ambiente

A prática é coordenada pelo RSA da UN e utiliza a metodologia ágil como método de controle e gestão, sendo as ações integradas ao planejamento da UN



2021



2022



2023

Fortalecer a cultura ESG dentro da MN

O funcionamento do Comitê segue os métodos ágeis, com sprints semanais mensais que se ajustam às práticas



Análise crítica e acompanhamento das ações pela liderança da MN em Reuniões de Análise de Oportunidades (RAO)

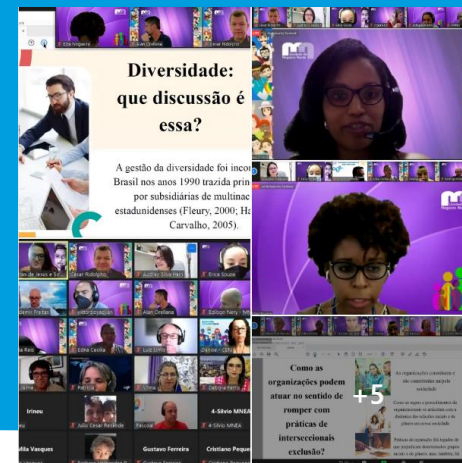
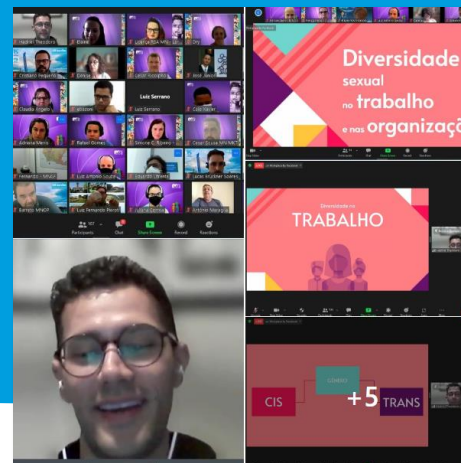
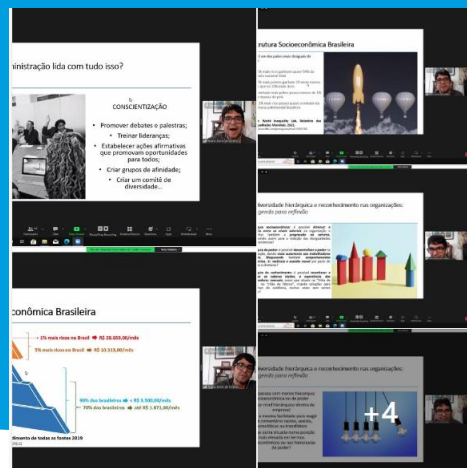
Prototipação | Adaptações



Encontro Técnico
AESABESP
Congresso Nacional
de Saneamento e
Meio Ambiente



Ações: Criação de comitê, realização de curadoria com liderança, publicações para FT



VALIDADA!!!
2. Há satisfação dos funcionários com projeto de curadoria.

VALIDADA!!!
3. Lideranças serem aliadas à implantação da diversidade e inclusão

Diversidade Cultural - O que é isso??

Nosso Brasil é um país cuja história envolve uma grande **mescla de etnias, culturas, povos**. Nem sempre isso acontece de forma harmoniosa, e muitas vezes o preconceito permeia as relações entre as pessoas, também por elementos culturais, tais como religião, sotaques, traços físicos, etc. Quer saber mais sobre **Diversidade Cultural**?

Se **you** tem **10 minutos**, veja essa aula produzida pelo canal Futura. <https://www.youtube.com/watch?v=CF-AFwVGo4M...> **Ver mais**

— com Karina Nunes Revoredo e outras 4 pessoas.

Diversidade Cultural

"A diversidade cultural é a composição plural de culturas que convivem juntas no mesmo território. As culturas advêm da formação étnica, que carrega não só traços raciais, mas também traços da cultura geral de um povo.

Diversidade Cultural é respeitar e conviver em paz com as diferenças de crenças e culturas!

Conheça mais um pilar no âmbito da diversidade!

A **diversidade religiosa** representa a grande quantidade e variedade de religiões no mundo.

A **diversidade religiosa** se manifesta nas diferentes crenças, cultos e rituais e a liberdade religiosa dos indivíduos e a valorização de todas as manifestações religiosas.

Não existe uma única religião que seja verdadeira e que esteja acima das outras.

Ver mais

Diversidade Religiosa

A diversidade religiosa representa a grande quantidade e variedade de religiões no mundo.

A diversidade religiosa se manifesta nas diferentes crenças, cultos e rituais e a liberdade religiosa dos indivíduos e a valorização de todas as manifestações religiosas.

Não existe uma única religião que seja verdadeira e que esteja acima das outras.

Assim como há diferentes locais e culturas, há diferentes religiões e crenças.

O termo **transfobia** é um conceito para designar e analisar as múltiplas violências contra pessoas trans – pessoas que vivem a transgeneridade. Normalmente, o termo pode ser usado para representar um grupo heterogêneo de violências específicas que atingem mulheres transexuais, travestis, homens trans, pessoas não binárias, entre outras.

Transfobia é uma palavra em voga entre transexuais, significando, entre muitas coisas, o medo de cruzar [a barreira de gênero], o m... **Ver mais**

O termo **transfobia** é um conceito para designar e analisar as múltiplas violências contra pessoas trans.

Transfobia se refere aos comportamentos negativos – ódio, repulsa, raiva ou indignação – contra pessoas trans.

Liderança Inclusiva

No artigo "**The six signature traits of inclusive leadership**" (os seis traços característicos da liderança inclusiva), mostra que o líder inclusivo precisa empoderar indivíduos para que eles entreguem o seu potencial no trabalho coletivo. Para isso, é necessário capacitar, desenvolver, acompanhar e dar autonomia para os colaboradores.

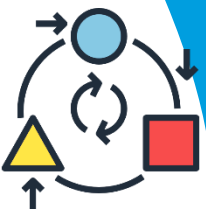
Quando os times compostos por profissionais com competências distintas, mas que se complementam entregam resultados expressivos... **Ver mais**

Liderança Inclusiva

A liderança inclusiva é baseada em ações que buscam o tratamento humano e imparcial aos colaboradores.

De modo que as equipes são lideradas por profissionais que as respeitam, valorizam, ouvem suas opiniões, constroem vínculos de confiança e comunicação, além de eliminar qualquer tendência ou preferência de um tipo de segregação!

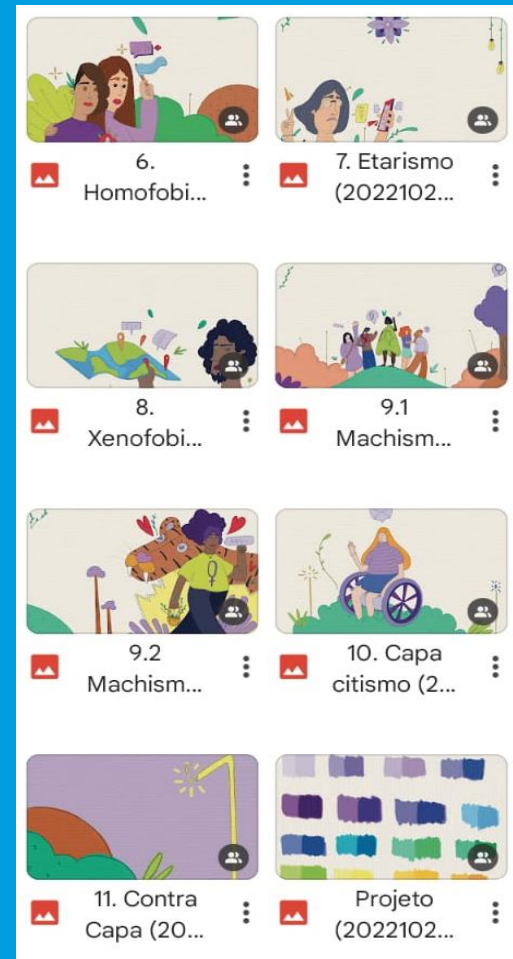
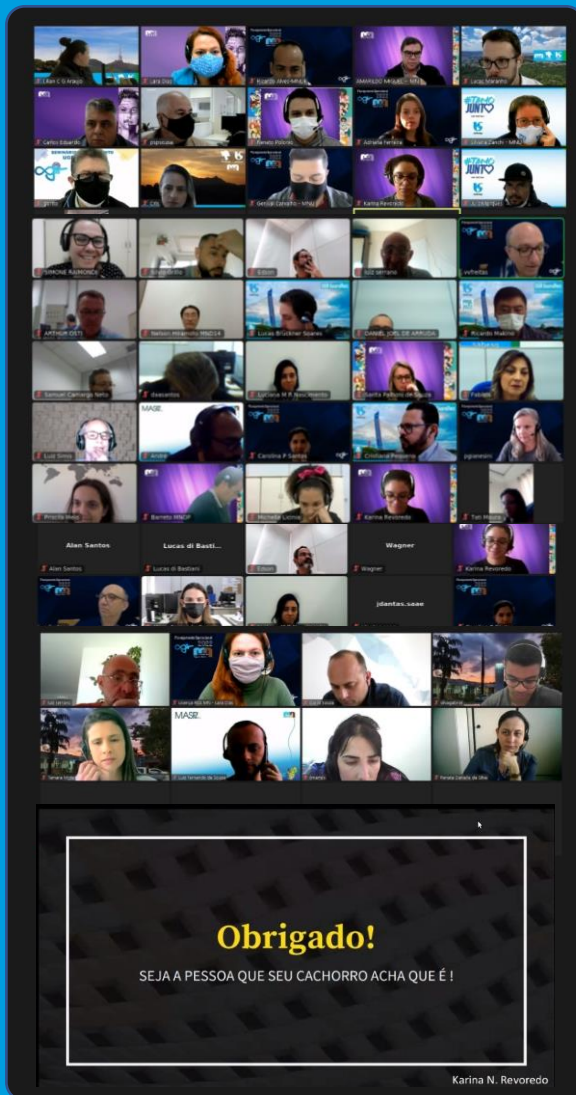
Prototipação | Adaptações



Ações: Workshop nas áreas, criação de cartilha de boas práticas

VALIDADA!!!
2. Há satisfação dos funcionários com projeto de curadoria.

VALIDADA!!!
3. Lideranças serem aliadas à implantação da diversidade e inclusão



Karina N. Revoredo

Ações: Pesquisa de satisfação

Etapa	Comentários
1 – Raça	36
2 - Gênero	23
3 - Sexualidade	19
4 - Interseccionalidade	21

VALIDADA!!!

2. Há satisfação dos funcionários com projeto de curadoria.

Comentários etapa 1

- Adorei ! Foi **perfeitamente adequado** tanto a esse momento em que estamos na sociedade, quanto a necessidade da Sabesp em desenvolver essas ideias.
- Excelente esse debate. **Temos muito a avançar, mas estamos no caminho.**
- Discussão muito importante !
- Estou gostando bastante do assunto e forma como está sendo abordado. **Palestrantes sérios e bastante instruídos** sobre o tema.
- Importantíssima essa discussão parabéns pela iniciativa
- Parabéns pelo trabalho sobre diversidade, um **desafio grande** para trazer um mundo mais igual para todos.

Comentários etapa 2

- Excelente conteúdo, precisamos **falar mais sobre esses assuntos** sempre.
- Pauta fundamental, e de grande relevância para o momento e para o crescimento da empresa.
- MUITO QUE ESTE TEMA SEJA DISSEMINADO E DISCUTIDO NUMA EMPRESA TÃO GRANDE COMO A SABESP
- Respeito à diversidade é algo que precisa estar internalizado em nossas vidas. **Estou vendo muitas mudança pra melhor** na forma de tratar as pessoas, Sinal que estamos progredindo como seres humanos.
- Ótima iniciativa ! Parabéns !
- Sempre muito feliz em participar e ver que nossa empresa esta caminhando para mudar estigmas.

Comentários etapa 3

- Maravilhoso, este é um assunto que **não podemos deixar de falar dentro e fora da empresa.** Parabéns.
 - Assunto extremamente importante
 - Excelente!! Palestra para levar o conhecimento para a vida
 - **LGBTQIA+, deixando de ser Tabú** na MN. Parabéns pelo evento!
 - Parabéns, assunto atual, **de interesse** e de muita importância **para a empresa, mas principalmente para os colaboradores**
 - excelente conteúdo, obrigado.
 - informações relevantes.
- Os encontros de Diversidade são excelentes!

Comentários etapa 4

- Excelente programa, a cada etapa me sinto melhor representado.
- Palestra trouxe reflexões para hoje e para o futuro, excelente
- Muito importante a discussão deste tema na empresa. Parabéns pela iniciativa. Ainda há muito que fazer neste sentido, que bom que estamos avançando.
- Sugestão de tema: **gordofobia / algoritmos**
- Excelente tema da live, parabéns pela iniciativa!
- Muito bom
- Estas "lives" **ficarão gravadas?**
- **Acredito ser fundamental a ampliação do tema a toda companhia**

Resultados alcançados | Ganhos escaláveis



**Encontro Técnico
AESABESP**
Congresso Nacional
de Saneamento e
Meio Ambiente



Indicadores Satisfação com o projeto e desempenho das áreas

	Etapa	Participantes	Satisfação
Curadoria	1 – Raça	92	98,9%
	2 - Gênero	105	98,1%
	3 - Sexualidade	103	96,1%
	4 - Interseccionalidade	103	94,2%
	5 - Etarismo	124	98,4%
	6 - Hierarquias	47	97,9%

VALIDADA!!!
1. Ocorrem melhores desempenhos nas atividades e processos como reflexo de ambiente de trabalho diverso, inclusivo e acolhedor.

VALIDADA!!!
2. Há satisfação dos funcionários com projeto de curadoria.

Disseminação nas áreas	Respondentes	Satisfação
	105	99,05%

Quanto a existência do Comitê da Diversidade lhe ajudou a entender o tema?	Respondentes	Muitíssimo Muito
	105	88,5%

Postagens	Comentários	Visualizações	Curtidas
	198	14.300	1.557

Realização da estratégia	Nov. 2021	Nov. 2022
	96,8%	97,6%
Perspectiva	Objetivo	%
Sustentabilidade	07- Atingir IPDT em 215 l/lq.dia e IANC em 39,2%	96 %
Sustentabilidade	08- Elevar o tratamento de esgoto para 60,4% na MN, com foco na despoluição dos córregos	90 %
Sustentabilidade	09- Aumentar a arrecadação em 8,3% com vendas de água e esgoto	94 %
Sustentabilidade	10- Atingir o nível 2 da escala de maturidade do IAM	100 %
Clientes e Sociedade	03- Implantar governança voltada para o ESG	100 %
Clientes e Sociedade	04- Atender as resoluções da ANA e manter a satisfação dos clientes acima de 87% (ISC)	99 %
Processos	05- Reduzir o IORC da MN para 158, buscando a eficiência operacional	100 %
Processos	06- Garantir a regularidade do abastecimento com IRFAQ em 79,72	100 %
Pessoas e Inovação	01- Implantar 100% do sistema de gestão da inovação colaborativo	100 %
Pessoas e Inovação	02- Ampliar para 80% o índice de protagonismo e empreendedorismo da força de trabalho	100 %

Resultados alcançados | Ganhos escaláveis



Encontro Técnico
AESABESP
Congresso Nacional
de Saneamento e
Meio Ambiente



Indicadores

Pesquisa Dimensões Diversidade

(Potencial de avaliar o impacto
positivo na pesquisa de clima)

VALIDADA!!!

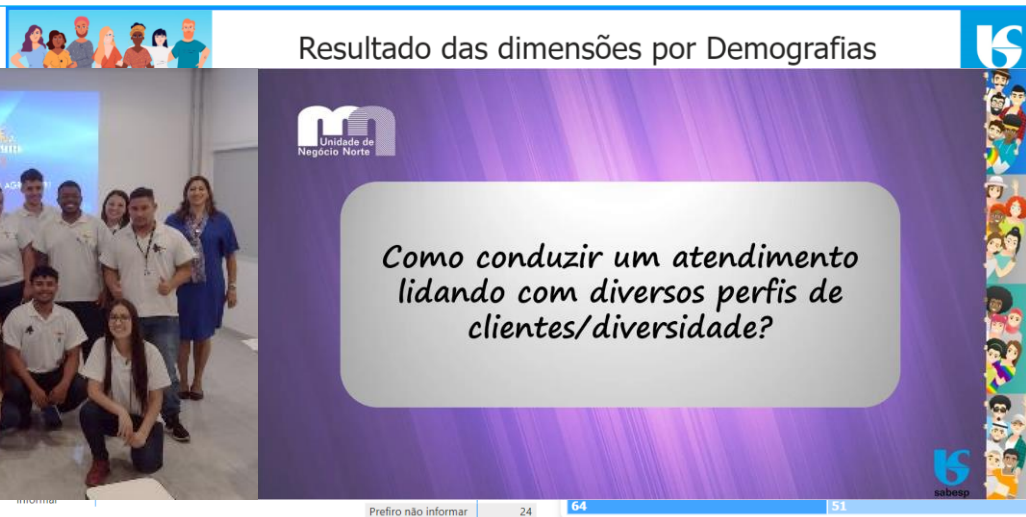
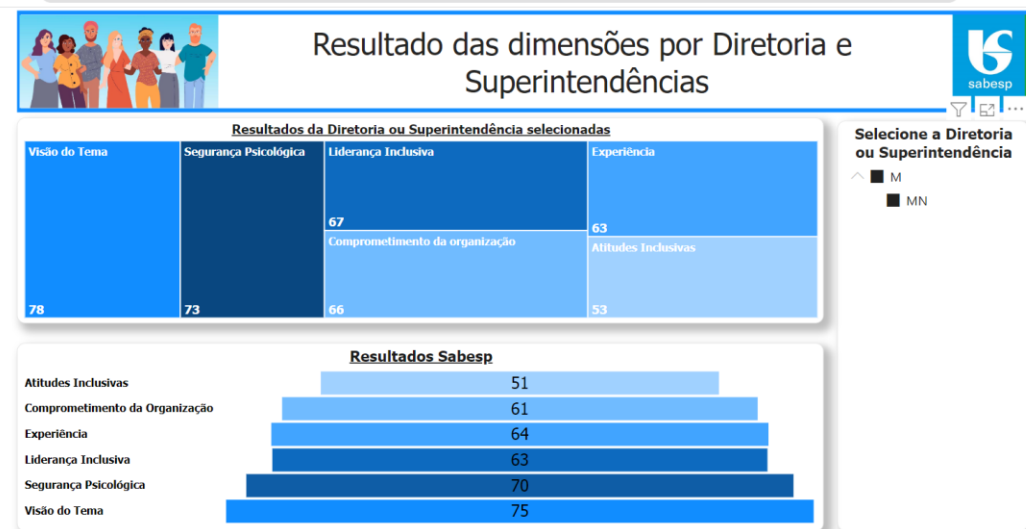
1. Ocorrem melhores desempenhos
nas atividades e processos como
reflexo de ambiente de trabalho
diverso, inclusivo e acolhedor.

INDICADORES MENSIS Satisfação	IMAGEM SOCIOAMBIENTAL	SATISFAÇÃO GERAL
SETEMBRO/22	67	85
OUTUBRO/22	85	86

Resultados MN superiores ao Sabesp!

Ganhos escaláveis a nível corporativo

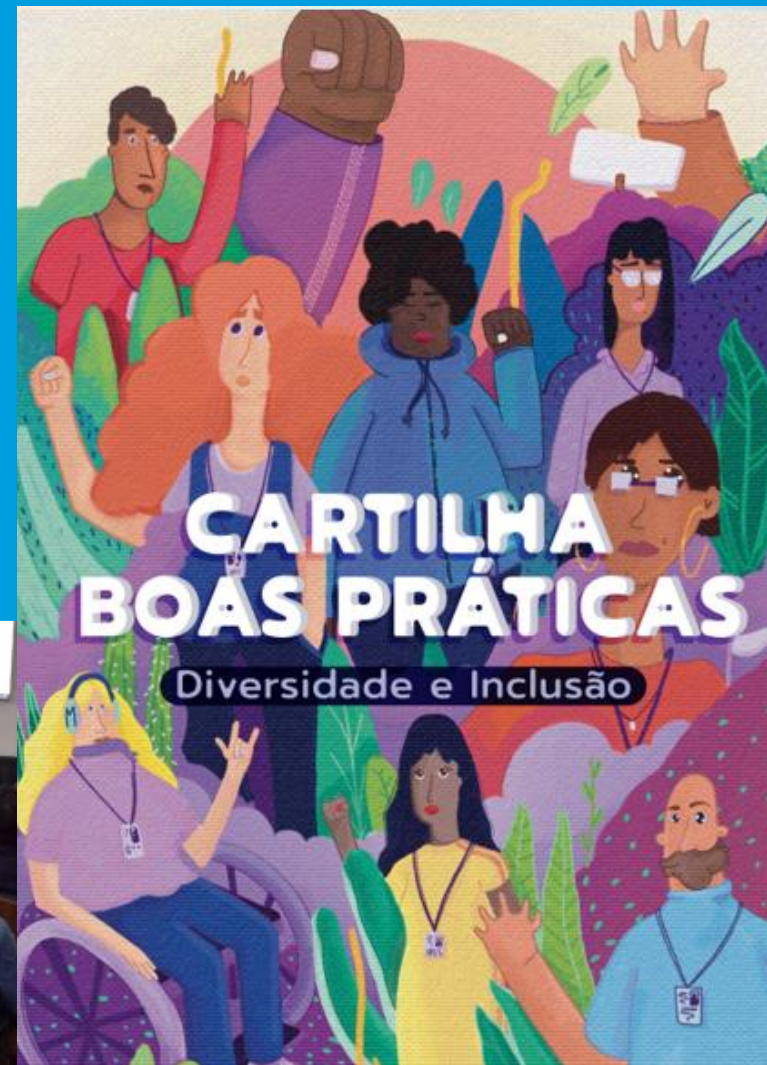
Inclusão da temática na Experiência do Cliente



Distribuição para força de trabalho da Unidade de Negócio Norte



A cartilha foi disponibilizada para todos os colaboradores da MN, via email, Whatsapp*, reuniões estruturadas e na página de responsabilidade socioambiental da unidade.





Distribuição para força de trabalho da Unidade de Negócio Norte e mais...

ÍNDICE

1. O QUE É DIVERSIDADE E INCLUSÃO ?
2. O QUE SÃO AS MELHORES PRÁTICAS?
3. RACISMO
4. HOMOFOBIA
5. ETARISMO
6. XENOFOBIA
7. MACHISMO
8. CAPACITISMO
9. QUAL A IMPORTÂNCIA DA DIVERSIDADE EM NOSSA VIDA

Racismo

O que é racismo?
Racismo consiste no preconceito e na discriminação com base em percepções sociais baseadas em diferenças biológicas entre os povos.

Como podemos combater o racismo?
"Em uma sociedade racista não basta não ser racista, é necessário ser antirracista". - Angela Davis.

EXPRESSIONES QUE DEVEMOS EVITAR:

- "Mulata": Pessoa girada de relacionamento interracial entre uma pessoa branca e outra negra. Dentro da população negra há diversos tons de pele e, ainda que sejam privilégios com pessoas de tons mais claros, ninguém é mais ou menos negro.
- "Denegrir": Segundo o dicionário Aurélio, denegrir é definida por "tornar negro, escurecer".
- Quem sabe você substituir o termo por "diferente"?
- "Cabelo ruim/pixaim/duro/de bombê": Não existe cabelo ruim. Existem cabelos afro, crespos, cacheados. Uma boa solução é não falar sobre o cabelo de outras pessoas, por que afinal cada um tem suas particularidades.
- "A calça tá preta": Você já ouviu alguém dizer isso quando as calças queixam a ficar ruins, certo? E novamente traz a imagem do preto ou negro como desagradável.
- Dizer "a calça tá ruim" já basta.
- "Jevo branco": A ideia do branco como algo positivo é empregada nessa expressão. A intenção é gerar um sentimento que é ruim.
- Troque por um elogio, que tal?
- "Não sou tuas negras": Associa a mulher negra com uma ser que deve servir, ou que faz tudo existe substituição para essa expressão.
- Talvez um "se vira" já dá conta do recado.

Xenofobia

Xenofobia é o termo utilizado em referência ao sentimento de hostilidade e ódio manifestado contra pessoas estrangeiras (ou serem vistas como estrangeiro da grande fluxa de migrações).

Esse preconceito social tornou-se mais comum em virtude contra os imigrantes venezuelanos e haitianos.

No Brasil, vivenciamos esse problema, principalmente Na Europa, por exemplo, os árabes e muçulmanos são vistos de grande preconceito, assim como mexicanos e latinos, em geral, nos Estados Unidos.

Xenofobia é crime?
A resposta é sim, a xenofobia é crime no Brasil. Xenofobia tem como significado desconfiança, antipatia, temor pelo o que vem de fora ou é incomum.

Logo é curioso saber que o artigo 140 do Código Penal estabelece uma punição de 1 a 3 anos de reclusão por injúrias motivadas por elementos referentes a raça, cor, etnia.

Xenofobia surge da junção de duas palavras:
Xênos (estrangeira, estranho) e **Phóbos** (medo). Significa, portanto, "medo do diferente" ou "medo do estrangeiro".

Machismo

Manterrupt - Interromper a fala
O ato de interromper a fala, ou "manterrupt" no termo em inglês, **é quando os homens interrompem a fala de raciocínio das mulheres por acreditarem que a sua fala é mais importante do que a delas.** Isso acontece porque muitos homens acreditam que, devido a sua posição de privilégio dentro da sociedade, este é um "rito natural". Infelizmente, durante as reuniões corporativas, é muito comum que os homens interrompam a fala das mulheres em reuniões de trabalho com mais frequência, a fala das mulheres no mercado de trabalho é mais importante.

Manplaining - Explicar coisas óbvias
Explicar coisas óbvias para mulheres, como se elas já não soubessem disso, é como se define o "manplaining". Muitas vezes a mulher é especialista no assunto, e um colega do mesmo cargo sente-se superior e fica explicando coisas óbvias para ela, mesmo que seja um assunto que ela domina. Este "didático" é único no mercado de trabalho e os estudos da colaboradora.

Bropriating - Repetir ideias expostas de outra forma
Muitas vezes, a mulher tem uma ideia maravilhosa na empresa e a apresenta aos seus colegas de equipe. Mais tarde, um deles repete a ideia, ou seja, **ela roubou a sua ideia, mas não dá os créditos ao colega.** Ou seja, **ela roubou a sua ideia, mas não dá os créditos ao colega.** Este ato de "roubar" ideias de mulheres e vendê-las como se fossem suas é chamado de "bropriating".

Gaslighting - Fazer piadas sobre TPM
Outra situação de machismo no trabalho é **acusar a mulher de estar na TPM** por notar que **ela está mais estressada** ou **menos capaz de realizar algo** por estar em um determinado período do seu ciclo hormonal não faz sentido e não deve ocorrer - isso é uma **opinião e ideias de mulheres por considerarem que ela não está pensando direito** ou em **seu momento** e chamado de "gaslighting".

Machismo no Ambiente de Trabalho.
Sabemos que, infelizmente, ainda há no mercado de trabalho uma grande desigualdade de gêneros. O machismo no ambiente de trabalho além de ser polêmico.

Para tanto, é inadmissível que a sua empresa faça "votação" quanto as mulheres podem ter comportamentos preconceituosos. Afinal, diversos desses casos ocorrem passivamente e despercebidos no dia a dia organizacional.

EXPRESSIONES QUE DEVEMOS EVITAR:

- "Quando você virou gay?": Ninguém aprende a ser gay ou lésbi desejos e sentimentos diferentes.
- "Pessoa BI não sabe o que quer": As pessoas bissexuais têm certo.
- "Não tenho nada contra, nr": Pessoas gays tem tanto dir qualquer outra.
- "Não tenho nada contra": O fato de uma pessoa ser lésbi+ não faz del.
- "Isso é trabalho de": A sexualidade de c competente para.
- "Que desperdício": Ninguém perdesse, as pr.
- "Vida gay": Terms e deveriam ser homem só pode restringe o comportamento.

Reconhecimento no Prêmio Empreendedor Sabesp



Encontro Técnico
AESABESP
Congresso Nacional
de Saneamento e
Meio Ambiente



**Categoria: Ideias de Diversidade
2º Lugar – 2022**

**Categoria: Boas Práticas ESG
Finalistas – em andamento –
2023**





- Propósito em atendimento: Inclusão, impacto positivo e resultados positivos
- Resolução do problema: Divulgação da temática, resultados positivos e respeito às minorias
- Objetivos alcançados: Engajamento, representatividade, disseminação e comitê montado



Ganhos

- **Comitê** com pluralidade de gênero, raça, classe social, faixa etária, proporcionando novos pontos de vista;
- Ambiente de **acolhimento e inclusão**
- Aumento **satisfação dos colaboradores** com o ambiente de trabalho;
- Aumento no **desempenho** da estratégia;
- Probabilidade de **performance financeira** superior;
- **Redução** de conflitos relacionados a **atitudes** preconceituosas;
- Formação de uma **cultura** voltada para **ESG**, em especial **diversidade**;
- Maior **satisfação dos clientes**
- **Replicabilidade na organização** e no setor



Obrigada!

Lara Dias de Jesus

Técnica em sistemas de saneamento

Companhia de Saneamento Básico do
Estado de São Paulo - Sabesp

ldjesus@sabesp.com.br

11-974087976

