



Encontro Técnico **AESABESP**

Congresso Nacional
de Saneamento e
Meio Ambiente

34ETC-06149

GESTÃO FEMININA NO SANEAMENTO BÁSICO: UM ESTUDO SOBRE OS PROGRAMAS DE MENTORIA FEMININA EM ORGANIZAÇÕES

Junea Jesus Lisboa Alves
Companhia de Saneamento de Minas Gerais-COPASA MG

OBJETIVOS  **DE DESENVOLVIMENTO
SUSTENTÁVEL**

INTRODUÇÃO

- Organizações: processo de mudanças
- Fatores atuais de sucesso ⇄ passado
- Inovarem - Clientes e pessoas
- Diversidade e inclusão
- Representatividade Feminina
- Programa de Mentoria Feminina



Fonte: Google.com

OBJETIVO

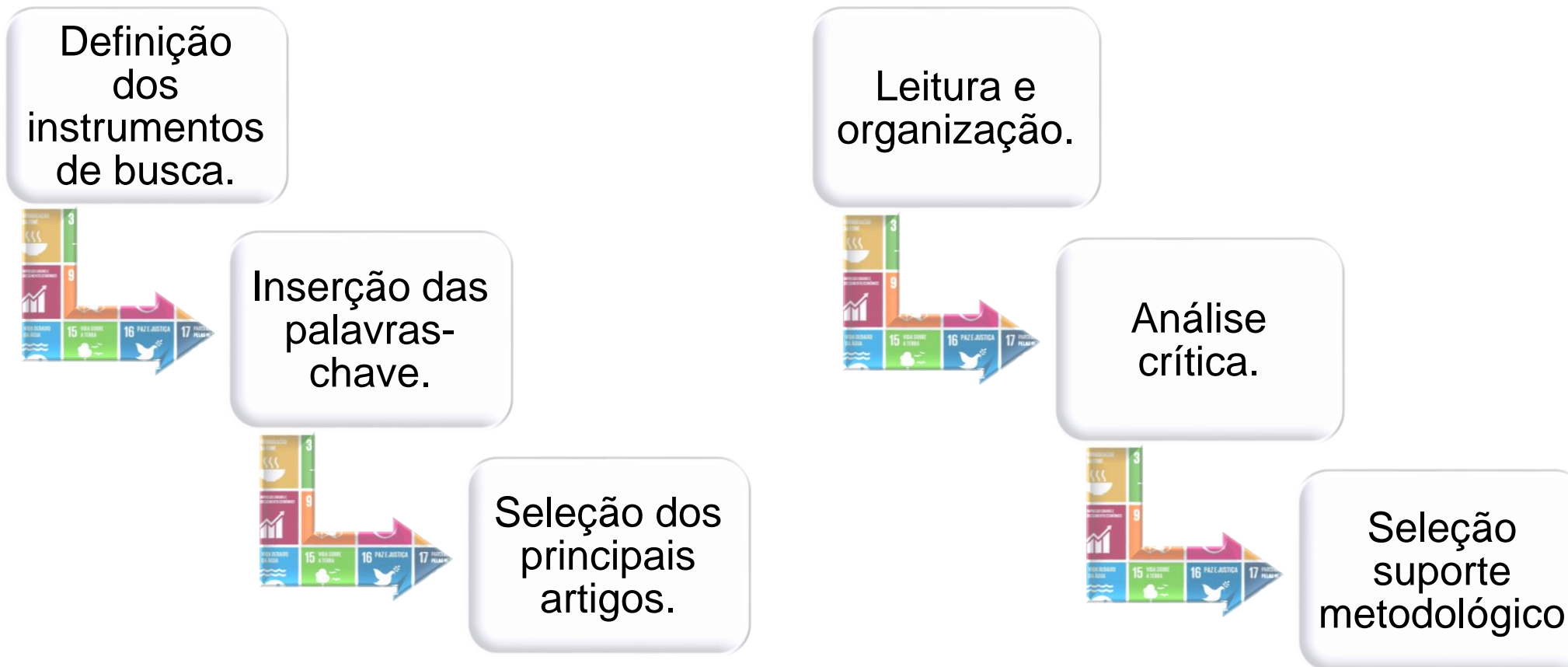


- Analisar a conquista das mulheres em cargo de Gestão e Liderança.

- Verificar o impacto e as perspectivas dos programas de Mentoria Feminina em organizações de saneamento básico.

METODOLOGIA

Seleção dos artigos:



CONTEXTUALIZAÇÃO

Mentoria: compartilhamento de conhecimentos/experiências/habilidades profissionais

Benefícios: Mentor, Mentorado e Organização

Funções de carreira- Mentoria Técnica	Funções psicossociais- Mentoria Comportamental
Visam incrementar avanço na carreira em termos de experiências profissionais e conhecimentos do mentorado.	Melhoram o senso de competência do mentorado.
Desenvolvem e ampliam as habilidades técnicas do mentorado e promovem o compartilhamento de conhecimentos.	Desenvolvem a identidade, a eficácia do papel profissional em termos de comportamento, atuação pessoal, estilo de liderança, visão de futuro e tomada de decisão do mentorado.
Eminentemente técnica.	Eminentemente comportamentais.

Fonte: Chiavenato, 2014.

OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL



Fonte: ONU, 2015.

Metas	Descrição
5.1	Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres.
5.2	Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos.
5.3	Eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados e de crianças e mutilações genitais femininas.
5.4	Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais.
5.5	Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública.
5.6	Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, como acordado em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes de suas conferências de revisão.
5.a	Empreender reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos, bem como o acesso a propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais, de acordo com as leis nacionais.
5.b	Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicações, para promover o empoderamento das mulheres.
5.c	Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas, em todos os níveis.

Fonte: Chiavenato, 2014.

RESULTADOS

COPASA-MG

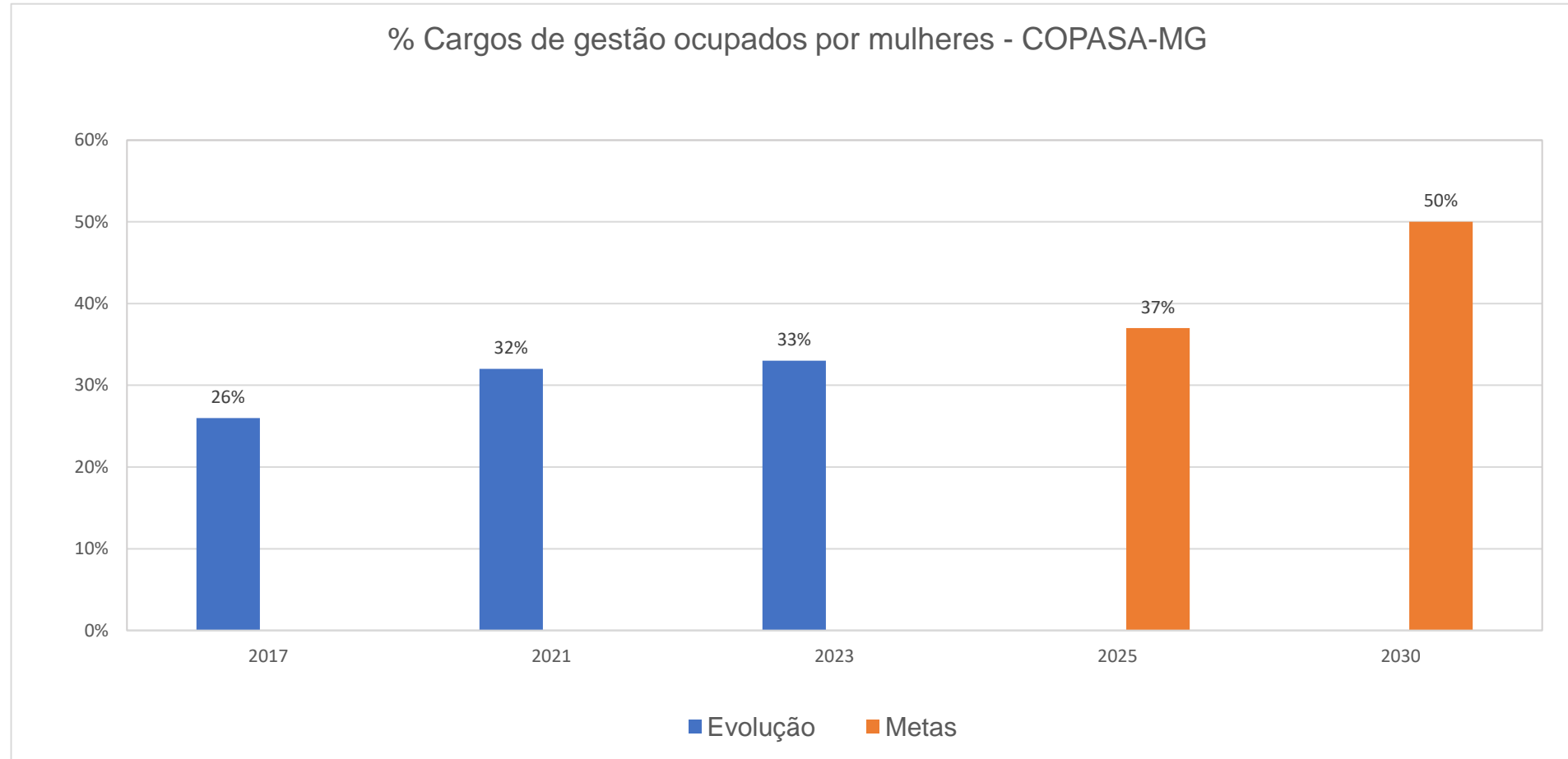
- Programa de Mentoria Feminina 2021.
- Encorajar e empoderar mulheres.
- Desenvolver lideranças femininas, promovendo um ambiente diverso e inclusivo.
- USED: dez movimentações na carreira das mentoradas.

Encontro de Mentoradas e Mentoradas-Janeiro/2023



Fonte: COPASA, 2023.

COPASA-MG



Fonte: elaboração própria a partir de dados da COPASA (2023).

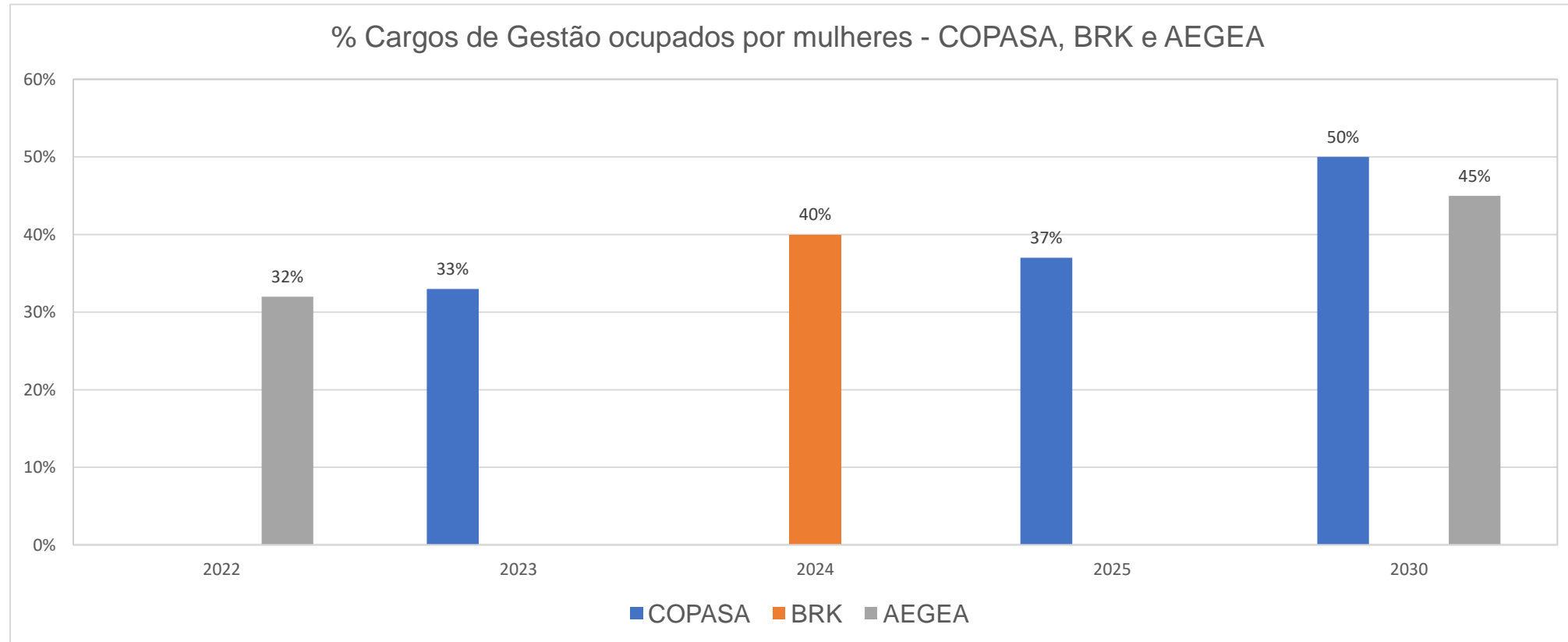
BRK

- Projeto de aceleração de carreiras para mulheres negras.
- Programa de mentoria.
- 37 mulheres.
- 30% já foram promovidas.
- 40% de cargos de liderança e gestão ocupados por mulheres até o ano de 2024.

AEGEA

- Programa Respeito Dá o Tom, programa de diversidade e igualdade racial criado em 2017, e que, em 2022, passou a integrar também a igualdade de gênero.
- A meta, até 2030, é aumentar de 32% para 45% o número de cargos de gestão e liderança ocupados por mulheres.

COPASA, BRK e AEGEA



Fonte: elaboração própria a partir de dados da COPASA (2023), BRK (2022), AEGEA (2022).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

- Constatou-se que algumas empresas de saneamento estão desenvolvendo programas de mentoria, visando aumentar a diversidade e alcançar a equidade de gênero em cargos de liderança e gestão nas organizações.
- Após análise das ações implantadas por empresas de saneamento no que tange ao compromisso com o ODS 5, bem como às metas estipuladas - de 2024 a 2030 - e às conquistas até o momento, verificou-se um importante movimento de empresas de saneamento para a promoção da equidade de gênero em seus quadros e em funções de liderança.

AGRADECIMENTOS

COPASA-MG

Minha Mentora: Renata Gomes Ubaldo Machado Vasconcelos



Fonte: ONU, 2015.



Fonte: COPASA, 2023.

GESTÃO FEMININA NO SANEAMENTO BÁSICO: UM ESTUDO SOBRE OS PROGRAMAS DE MENTORIA FEMININA EM ORGANIZAÇÕES

OBRIGADA!

Junea.lisboa@copasa.com.br

Analista de Saneamento: Bióloga



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. AZEVEDO, M. A.; SOUZA, L. D. Empoderamento feminino: conquistas e desafios. Revista de divulgação científica – UEMG, CARANGOLA v.1 n.02 – Out. 2019.
2. BELO, A. C.; ACCIOLY, S. A mentoria como influência de pessoas no ambiente organizacional. Revista Ciências humanas e sociais. Maceió, v. 3, n.1, p. 185-200 | Nov. 2015.
3. BRK ambiental. Programa de aceleração de carreira para mulheres negras. Disponível em: <https://www.brkambiental.com.br/uruguaiana/programa-de-aceleracao-de-carreira-para-mulheres-negras-em-minidocumentario-brk-apresenta-depoimentos-e-a-experiencia-das-participantes> Acesso em: fev. 2023.
4. CHIAVENATO, Idalberto. Construção de talentos: *Coaching e Mentoring*. São Paulo: Elsevier, 2014.
5. COPASA. Relatório de Sustentabilidade 2021. Disponível em: <<https://api.mziq.com/mzfilemanager/v2/d/8bdb3906-0618-4e78-bbe3-a0be9f02d8cc/64eab44e-8d0b-f04e-fef6-a9bdbfa0229b?origin=2>> Acesso em: Jan. 2023.
6. COPASA. ESTADO DE MINAS. Diversidade. Disponível em: <https://www.em.com.br/app/noticia/diversidade/2023/03/06/noticia-diversidade,1465332/copasa-busca-atingir-equidade-de-genero-em-cargos-de-lideranca-ate-2030.sht> Acesso em Mar 2023.
7. ERLICH, P. Desenvolvendo pessoas através da mentoria organizacional. Disponível em: <https://www.erlich.com.br/wp-content/uploads/2017/01/Desenvolvendo-pessoas-atrav%C3%A9s-do-mentoring-organizacional.pdf> . Acesso em: set. 2022.
8. GRANT THORNTON. Medindo diversidade e Inclusão: parte do 'G' em ESG. Disponível em: <https://www.grantthornton.global/en/insights/articles/measuring-diversity-and-inclusion-part-of-the-g-in-esg/?hubId=1562494>. Acesso em: fev. 2023.
9. GRANT THORNTON. *Women in business: building a blueprint for action* <https://www.grantthornton.com.br/globalassets/1.-member-firms/new-zealand/pdfs/wib-report-2019.pdf> Acesso em: fev. 2023
10. HRYNIEWICZ, L. G. C.; VIANNA, M. A. Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais, Rio de Janeiro, n.3, jul./set.,2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/Wwqj4gNdm8k8jcGRjCFxvqm/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: novembro de 2022.
11. SILVA, M. M.; COSTA, T. M.; KZAM, S. D.; FIGUEIREDO, E. A.; SILVA, A. S.; BASTOS, O. C. Gestão Feminina: características e desafios das mulheres em posição de liderança, Revista Conjecturas. Vol.22, Nº 6, Jul., 2022. Disponível em: <https://conjecturas.org/index.php/edicoes/article/view/1064/932> Acesso em fev. 2023.
12. IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2017. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/> Acesso em fev. 2023.

13. IDADOS- Consultoria em análises de dados, 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/dia-das-mulheres/noticia/2022/03/08/mulheres-ganham-em-media-205percent-menos-que-homens-no-brasil.ghtml> Acesso em fev. 2023.
14. NASCIMENTO, M.A. Gestão Feminina: a liderança feminina nas organizações Brasileiras. Aracaju, Revista Ideias & Inovação, v.4, n.2, Mai. 2018. Disponível em: <https://periodicos.set.edu.br/ideiaseinovacao/article/view/5608/2831> Acesso em: out. 2022.
15. ONU – Organização das Nações Unidas. El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016. Florianópolis, mai-ago. 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/4bjcR9jYkNkSCX6V7snYKSp/?format=pdf&lang=es> Acesso em: 21 out. 2022
- 16 Portal AESBE, Google. Disponível em: <https://aesbe.org.br/novo/copasa-inova-e-passa-por-transformacoes-com-foco-no-compromisso-com-o-desenvolvimento-sustentavel/> Acesso em fev. 2023
17. Portal AEGEA, Google. Disponível em: <https://www.aegee.com.br/2022/11/23/aegee-celebra-dia-da-consciencia-negra-e-5-anos-do-programa-respeito-da-o-tom/> Acesso em: fev. 2023.
18. PACTO GLOBAL. A Evolução do ESG no Brasil. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/pg/esg> Acesso em: fev. 2023.
19. Portal CASAN, Google. Disponível em <https://www.casan.com.br/noticia/index/url/encontro-tecnico-da-casan-debate-a-equidade-de-genero-no-saneamento#0> . Acesso em de novembro de 2022.
20. Portal CASAN, Google. Disponível em: <https://casan.com.br/noticia/index/url/dia-internacional-da-mulher-casan-amplia-a-representacao-feminina#0> Acesso em: fev. 2023
21. Portal AEGEA, Google. Disponível em: <https://www.aegee.com.br/2022/08/16/aegee-participa-de-debate-da-fgv-sobre-mulheres-na-lideranca/>. Acesso em novembro de 2022
22. TONANI, A. V. Gestão Feminina - um diferencial de liderança Mito ou Realidade. VII Congresso Nacional de Excelência em Gestão. Ago. 2011.
23. UNISC. Mulher no Mercado de Trabalho: Atuação e Importância, 2020. Disponível em: <<https://ead.unisc.br/blog/mulher-mercado-trabalho>> Acesso em: 22.nov.2022.
24. WATTÉ, B. H., SOUZA, M. V. A efetividade do e-mentoring no desenvolvimento de competências de liderança. Nov. 2019.