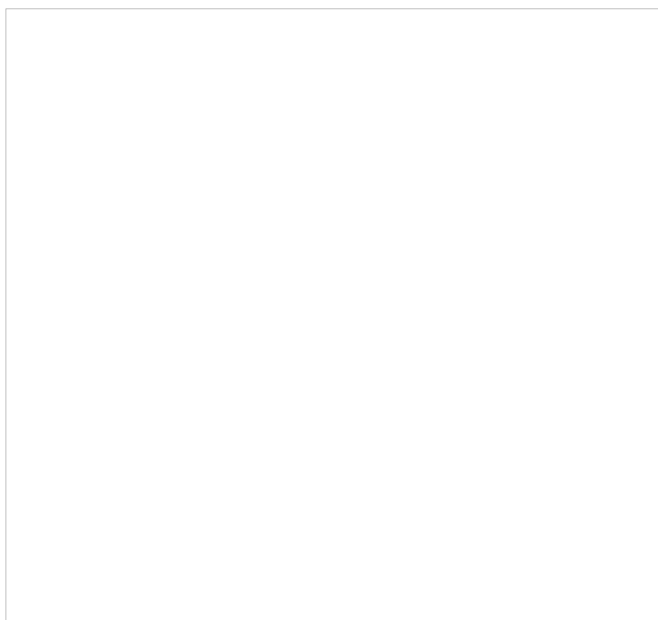


Copasa busca equidade de gênero em cargos de liderança

Seg 06 março

Até 2025, a [Copasa](#) pretende elevar para 37% o percentual de mulheres em cargos de liderança. A meta faz parte do compromisso da Companhia com o Movimento Elas Lideram 2030, uma iniciativa do Pacto Global da ONU Brasil e ONU Mulheres que tem como objetivo a promoção de paridade de gênero na alta liderança das empresas. Para 2030, todas as empresas que fazem parte da iniciativa da ONU devem chegar a 50% de mulheres em cargos estratégicos.

Os números da Copasa vêm evoluindo nos últimos anos. Em 2017, as mulheres representavam 26% dos cargos de liderança, agora são 33%. “Pesquisas realizadas no Brasil apontam que mulheres são minoria em representatividade na gestão de empresas, apesar das mesmas pesquisas apontarem para a relação entre diversidade de gênero em cargos de liderança e maior rentabilidade”, afirma Luciana Barbosa, gerente da Unidade de Responsabilidade Social (Reso).



“Temos muitos desafios e precisamos fortalecer a integração desta pauta à nossa rotina organizacional, mas estamos no caminho certo. A Copasa apresenta um número reduzido de mulheres no quadro funcional -

Cristiane Carneiro - Copasa / Divulgação

saneamento - no entanto, observa-se um percentual diferenciado de mulheres em cargos de liderança, quando comparado à realidade do setor. Ao criar um ambiente mais inclusivo, que estimula a diversidade de gênero, e proporciona às mulheres alcançarem posições de liderança, a Companhia pode incentivar mulheres a conquistarem espaço nesse ambiente majoritariamente masculino”, complementa.

A Copasa incluiu na sua Declaração Estratégica a promoção da inclusão e da diversidade e vem desenvolvendo uma série de ações com esse objetivo. Uma delas é o Mentoria Feminina, lançado em 2021. O programa está em sua segunda edição e tem o objetivo de encorajar e preparar mulheres para que possam construir suas trajetórias profissionais e evoluir em suas carreiras, contribuindo para a equidade de gênero em posições estratégicas da Companhia. A diretora de Desenvolvimento Tecnológico, Meio Ambiente e Empreendimentos da Copasa, Márcia Fragoso, é

a sponsor do programa, exercendo um importante papel de influência para mentoras e mentoradas.

Mentoria Feminina

Na Mentoria, uma empregada com mais experiência e mais vivência – a mentora – fornece orientação profissional para que outra empregada – a mentorada – possa desenvolver suas habilidades. Durante a realização do programa, são realizados workshops e encontros entre as duplas com o objetivo de promover o compartilhamento de experiências entre elas. Assim, a Mentoria cria uma rede em que elas podem apoiar umas às outras. Além disso, as mentoradas

desenvolvem, em parceria com as mentoras, um plano de desenvolvimento individual para a carreira.

Márcia Fragoso - Copasa/Divulgação

“O Programa de Mentoria Feminina tem como foco o desenvolvimento de competências comportamentais, proporcionando às participantes ampliar o olhar para suas potencialidades e realizar o planejamento da própria carreira”, destaca Amanda Louback, gerente da Unidade de Serviço de Educação Corporativa. O programa já tem gerado resultados. Um ano após a realização da primeira edição já ocorreram dez movimentações na carreira das mentoradas.

Cristiane Carneiro, superintendente da Unidade de Negócio Oeste (Unoe), é mentora do programa desde a primeira edição. Ela entrou na Copasa, por concurso, em 2008. Em 2015, assumiu um cargo de gerência e, em 2019, tornou-se superintendente. Na avaliação dela, a participação na Mentoria está sendo gratificante. “Estamos em pleno século XXI, mas as diferenças de gênero ainda existem. Nós, mulheres, temos que nos provar a cada dia. E o programa de Mentoria Feminina veio para quebrar paradigmas e mostrar que as profissionais podem, devem e têm capacidade de exercer a posição que cada uma de nós quiser, independentemente se for cargo de liderança, cargos administrativos ou operacionais”.

Outras ações

A Copasa desenvolve outras ações que têm como objetivo a promoção da igualdade de gênero

dentro da empresa. A Companhia é participante do Programa Empresa Cidadã, que contempla o prolongamento dos tempos já estabelecidos para licença maternidade – de 120 para 180 dias – e paternidade – de 5 para 20 dias.



Luciana Barbosa - Copasa / Divulgação

Também como forma de estimular diversidade e a inclusão, os processos seletivos internos, assim como os incentivos para participação em cursos de pós-graduação e cursos técnicos, têm como critério de desempate os recortes de gênero e raça. O tema também vem sendo discutido nos

programas da Companhia que são voltados para o desenvolvimento de lideranças.

Ainda, empresas contratadas pela Copasa para a realização de ações de mobilização social são orientadas a priorizar a contratação de mulheres pertencentes às comunidades nas quais estão sendo desenvolvidos os trabalhos. Em 2022, foram 65 mulheres contratadas e um incremento superior a R\$ 140 mil na renda familiar dessas mulheres.

O desafio de ser mulher e líder

A Unidade de Negócios Oeste, dirigida por Cristiane Carneiro, é sediada em Patos de Minas. Cristiane tem a missão de chefiar a operação dos sistemas de abastecimento de água e esgotamento sanitário em 58 cidades de Minas, levando os serviços da empresa para uma população de cerca de 1,4 milhão de moradores. A maioria dos empregados da Unidade é do sexo masculino: são 618 homens e apenas 43 mulheres.

“Os desafios fizeram e fazem parte da minha trajetória profissional! O fato de ser mulher em uma empresa que predomina a força de trabalho masculina me demandou desenvolver competências e habilidades para enfrentar as dificuldades e, em alguns casos, preconceitos”, conta Cristiane.

Ela cita ainda como desafio a conciliação entre as demandas profissionais e o papel de mãe e esposa. “Acredito que gerencio bem o meu tempo. Mantenho meu foco nas minhas responsabilidades profissionais, e me organizo para ter tempo de qualidade com a minha família”.