

PPQG - MIG 2023 - MÉRITO DA INOVAÇÃO EM GESTÃO

INSTRUÇÕES PARA PREENCHIMENTO

MANTER TODOS OS ENUNCIADOS, INCLUSIVE ESTE, E NUMERAR AS PÁGINAS.

LIMITE DE PÁGINAS COM OS ENUNCIADOS DO FORMULÁRIO PREENCHIDO/CASE EDITORADO: 5 páginas numeradas (inclui Glossário e Bibliografia), usar folha A4. Fonte Arial, tamanho 10. (em tabelas e figuras opcionais, o tamanho deve ser Tabelas Arial 8 e figuras Arial 6). Apenas o conteúdo relatado será avaliado, não havendo fatores estéticos. **A adição de glossário e bibliografia é opcional.** Salvar arquivo em formato PDF para ser anexado e enviado, com o nome "MIG ESG 2023 e nome do Case. Não é permitida a alteração no nome do Case submetido à Elegibilidade. Caso isso ocorra, o IPEG não se responsabiliza pela não localização da Ficha de Elegibilidade aprovada, e, por consequente, perda da submissão do Case ao MIG. Não são aceitos documentos além da Descrição da prática e hiperlinks e páginas excedentes serão ignorados.

No caso de dúvidas de preenchimento, entrar em contato com o IPEG, pelo e-mail ppqg@ppqg.org.br ou cida.oliveira@ppqg.org.br.

"PPQG 2023 MIG ESG"

NOME DO CASE: Programa de Diversidade e inclusão

NOME DA ORGANIZAÇÃO / UNIDADE: Companhia de Saneamento Básico do Estado de São Paulo – Sabesp

NOME DO AUTOR (A): Amanda Araujo Silva

I - DESCRIÇÃO DO ENFOQUE DO PROGRAMA (70% do peso da descrição)

(redigir de forma que o leitor possa entender como foi feito e como funciona)

Fator 1: Supervisão - estrutura de controle do programa com participação de instância controladora.

Com a construção da ação operacional, foi elaborado uma squad com representantes de cada unidade, elaborando uma equipe multidisciplinar, em que para tematica foi utilizado a metodologia agil scrum, de sprints diarias, com revisão e retrospectiva quinzenais sendo apresentado para o Dono do Produto as entregas planejadas no periodo, ou impedimentos que houve e ações para melhoria nos proximos. A cada trimestre tambem era realizado reunião de analise de desempenho, em que participa as altas lideranças, pessoas chaves e outros participantes das demais ações operacionais para assim avaliar andamento, acompanhar resultados, e verificar necessidade de reformular ações.

Fator 2: Planejamento - idealização do programa e relação com os produtos (bens e serviços) ou processos primários ou de suporte (apoio) da organização, inserção na estratégia ESG da organização ou da controladora, critérios de escolha da ação ou ações de ESG, alinhamento aos ODS, método de planejamento, investimentos previstos, pessoas-hora envolvidas na execução aproximadas.

A Unidade de negocio centro durante a elaboração de seu planejamento operacional de 2022, mapeou as ameaças e oportunidades, fraquezas e forças, sendo identificadas por meio de pré Works baseados em materiais levantados internamente pela equipe de gestão da unidade e encaminhados às lideranças, e programação de workshops de temas específicos com o mesmo público, consolidados posteriormente nas matrizes PESTAL e SOAR, validada no fórum da alta liderança, e utilizadas como input para o Planejamento operacional da unidade de negocio centro. E visto que o ESG era uma força e diferencial importante para alinhamento na unidade, observou a necessidade de possuir ações sociais de diversidade e inclusão que vem sendo um item fundamental nas organizações e vem trazendo otimos resultados para empresas com esse programa implantado. Logo após todas etapas do planejamento de desdobramento, e validação das ações, foi elaborado a Ação Operacional de Implantar um Programa de Diversidade e Inclusão, visando a competitividade no mercado, estarelinhado aos Ods que inclusive a construção sempre foi buscando associar a cada item, como o propósito de "Promover reflexão das pessoas para gerar respeito e empatia com a inclusão da diversidade", visitas nas unidades, avaliando acessibilidade da área e as necessidades de adaptações, relaciona a ODS3. Assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos. Palestras temáticas, desenvolvimento de ebooks como materiais de apoio, associamos a ODS 4. Assegurar a educação inclusiva e equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para

PPQG - MIG 2023 - MÉRITO DA INOVAÇÃO EM GESTÃO

todos. Desenvolvido um grupo de afinidade de gênero MC Delas relacionando a ODs 5 Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres. Recomendação de leituras, filmes, leis, e o canal de denúncia, que pode estender para amigos e familiares. Adaptações acessíveis na infraestrutura das agências de atendimento alinha a ODs 16 Promover sociedade pacífica e inclusiva para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos construir instituição eficaz responsável e inclusiva.

Para o trabalho foi elaborado um Canvas (figura 1) como base de todo planejamento, sendo estipulado alguns custos descrito abaixo, em que ao final do ano em média obteve 300 h/h e com todas atividades programadas foram gasto em média R\$ 6.000,00.

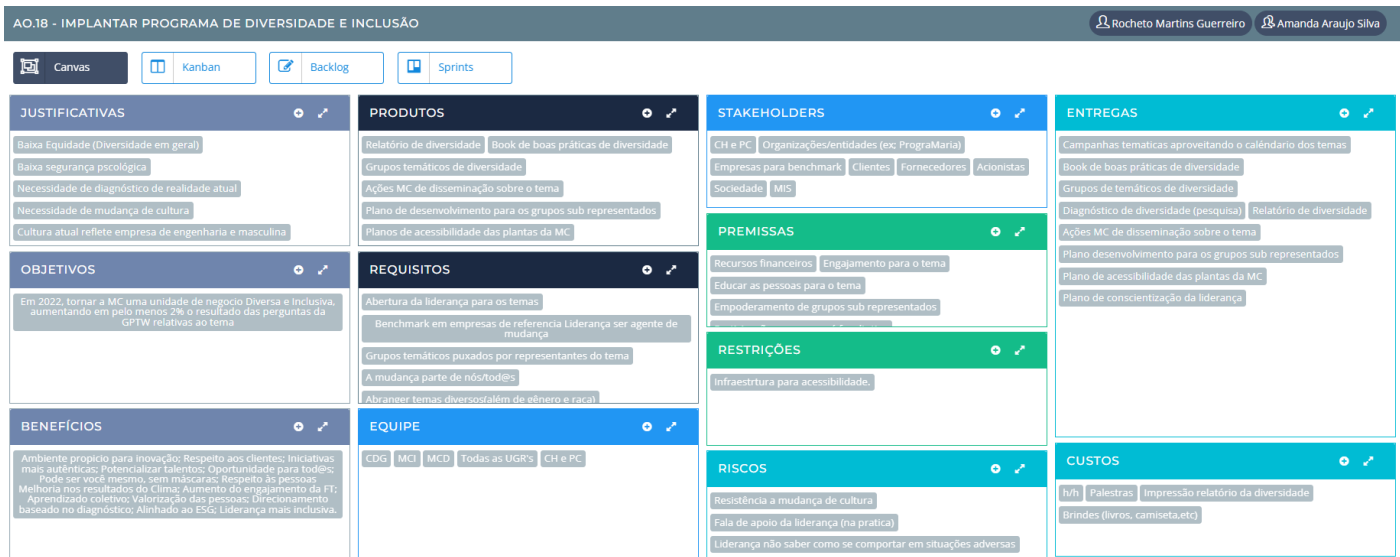


Figura 1 : Canvas

Fator 3: Inovação - ideias originais ou inusitadas incorporadas na ação ou ações ESG, podendo ser de gestão, que potencializaram resultados ou benefícios alcançados de forma significativa.

Ao trazer um calendário com a temática diversidade e inclusão, em que por exemplo no mês de março foi dedicado temas enfatizando a igualdade de gênero, inclusive lançando um e-book com a temática voltada para os homens "Melhores práticas para Homens" em que é citado termos e falas que são inapropriados a serem ditos, é possível evitar o risco socioambiental negativo de cultura enraizada de predominância machista, como também atitudes de defensivas face a outras culturas, como também hostilidade por dificuldade de comunicação. E para as mulheres foram entregues uma cartilha de falas entre outros elaborado pelo instituto musas, teve o lançamento MC Delas, primeiro grupo de afinidade na unidade.

Houve como benefícios reduzir riscos de acidentes, doenças relacionadas ao trabalho como depressão e outros, e melhoria da qualidade de vida dos funcionários, porque preocupando se com o bem-estar de cada colaborador sua saúde mental estará saudável. Riscos também de vieses conscientes em que também foi buscado mitigar com históricos e outros. Aumento de satisfação do colaborador

Fator 4: Parcerias - cooperação com outras organizações (empresas, instituições ou órgãos de governo).

Com a construção do canvas foi possível organizar quem seria os stakeholders dessa pratica, como a unidade de RH da Sabesp (CH) em que buscamos manter contato para verificar cronograma de pesquisas, atividades realizadas pelo Jornada da Diversidade entre outros. Empresas que estão se destacando no tema como Ifood e Basf em que fizemos um benchmarking conhecendo as práticas e como estruturaram o programa, fornecedores, buscando com todos que diretamente estão no ambiente participassem das ações realizando sempre convites, clientes e sociedade, buscando demonstrar pela comunicação visual em adaptar o ambiente de atendimento inclusivo para eles. Os acionistas também em que sempre foi enfatizado benefícios do programa para empresa. Logo buscamos sempre estar em contato com todos e sensibilizar com entrega de brindes como camisetas no mês do LBTQI+, fone de ouvido e entrega das cartilhas comportamentos Musas no mês das mulheres, entre outros.

Fator 5: Engajamento - da força de trabalho e outros públicos, formas de comunicação para mobilização.

Para engajar as equipes nas participações, foram buscado elaborar brindes em eventos como no mês das mulheres, criou se um grupo tematico MC Delas, e colocou na rede social Workplace o espaço para comunicação, aproveitando o ensejo fez um fone de ouvido com logo elaborado e a proposta de informar para as mulheres terem o item para se comunicar cada vez e realizar trocas de informações nesse ambiente. Na campanha LGBTQI+, foram

PPQG - MIG 2023 - MÉRITO DA INOVAÇÃO EM GESTÃO

feitas camisetas também com um logo para incentivar os colaboradores também apoiar a causa. Em novembro também foram entregues livros aos sorteados em que participaram da palestra.

Em cada palestra também feita, foi encaminhado a todos colaboradores convocações, feito um vídeo também explicando todo o programa, e passado durante a reunião estruturada que participa todos os colaboradores da unidade. E disponibilizado no portal todos e-books com pesquisas de opinião do material elaborado.

Houve o podcast com história de uma colaboradora, explicando trabalhar na parte operacional e quais tipos de falas maldosas que já foram lidas, experiências e outros.

Fator 6: Aprendizado - avaliação de resultados, melhorias potenciais encontradas e incorporadas ao programa e lições aprendidas.

Áreas foram ajustadas após vistorias realizadas para avaliar acessibilidade do local, o que permitiu os colaboradores ou clientes que são deficientes ou com mobilidades reduzidas, consigam acessar toda unidade sentir pertencido, e a empresa ganhar em produtividade entre outros benefícios.

Outro resultado destaque, é a questão de que feedbacks positivos informando a importância do tema a satisfação de ver que o local de trabalho dele está pensando em um ambiente seguro psicologicamente, e inclusive sugestões de outras temáticas de grupos como de religião entre outros que é uma oportunidade a ser trabalhada posteriormente.

Ao buscar que as unidades têm ambientes acessíveis as pessoas com deficiências colaboradores e clientes vão estar com imagens positivas a empresa, atende ao artigo 2 toda pessoa tem o direito de ter acesso ao trabalho, sem discriminação por doença, deficiência, sexo, cor, religião. Desenvolvendo diálogos a partir de um espaço no Workplace para mulheres, com palestras e pesquisas, demonstra relevância do artigo 19 Todo ser humano tem direito à liberdade de opinião e expressão; esse direito inclui a liberdade de, sem interferência, ter opiniões e de procurar, receber e transmitir informações e ideias por quaisquer meios e independentemente de fronteiras. E ao promover o diálogo com colaboradores verifica a necessidade de outras temáticas, conforme solicitado ao grupo para também trabalhar intolerância religiosa, de acordo ao artigo 18 Todo ser humano tem direito à liberdade de pensamento, consciência e religião.

Uma das lições aprendidas é de que vale incluir toda força de trabalho, como prestadoras de serviços, para que eles sintam se incluídos no local. Item visto após o primeiro evento realizado e adequado nos demais.

OBS: notas possíveis para cada Fator

0 : Não Informa

1: Inteiramente superficial

4: Mais de um aspecto faltante ou superficial

7: Algum aspecto faltante ou superficial

10: Aspectos bem consistentes

II. DESCRIÇÃO DOS RESULTADOS DO PROGRAMA (30% do peso da descrição)

(redigir de forma que o leitor possa entender os ganhos por meio de medições ou estimativas, avaliações consensuais ou especializadas)

Fator 1: Indicadores e informações aplicáveis ao programa

A cada atividade realizada pelo grupo era utilizado pesquisas de reação para avaliar a percepção do colaborador, em que tivemos participações de 30% da FT e com feedbacks positivos e inclusive sugestões. Foi realizado também uma pesquisa com os líderes da unidade para medir e sensibilizar a importância da temática e tivemos a participação de 50% também sendo a maioria consciente da relevância e apresentando ações também a serem feitas. Outra métrica utilizada foi a pesquisa de clima organizacional em que nas perguntas que reflete a temática como “Posso ser eu mesmo(a) por aqui 79 (2021) e 81 (2022)” observamos evolução. Outro item de destaque é participação, nas palestras realizadas adesão era em média de 250 pessoas, sendo 30% do efetivo da unidade. Logo colaboradores sente mais engajado, verifica que liderança esta mais inclusiva e estamos alinhados ao ESG, que para os clientes também demonstra melhor reputação e respeito.

Outro indicador almejado para esse programa e o de quantos itens do questionário prêmio Weps que estimula a igualdade de gênero a unidade já tem em prática, para assim um dia concorrer, sendo atualmente 9/42 perguntas. Também há o indicador de acessibilidade da área, em que no mapeamento realizado foi visto que ela está em torno de 54% acessível.

Fator 2: Partes Interessadas, com alcance de público ou áreas geográficas beneficiadas e os benefícios.

Com o programa, houve a promoção de uma cultura diversa e inclusiva na empresa, discussões dos temas relacionados a causas sociais, para que a partir dos diálogos sejam criadas ações de transformação, influencia inclusive na decisão de compra de consumidores. Logo permitindo uma transformação da realidade social de populações que, em seu cotidiano, sofrem com desigualdades que as impedem de ter mais qualidade de vida;

PPQG - MIG 2023 - MÉRITO DA INOVAÇÃO EM GESTÃO

também a possibilidade de estar coerente com a Agenda ESG, tema que já dita decisões de fundos de investimentos e stakeholders. Foi possível impactar diretamente em média de 250 pessoas a partir das participações em palestras com discussões do tema, sendo 30% da força de trabalho da unidade. Vale ressaltar que outro impacto agregado é o aprendizado, pois devido a temática, com disseminações de livros, filmes e outros colaboradores buscam aperfeiçoar no assunto e assim também permitir uma comunicação mais inclusiva.

Demonstrando a preocupação e empatia com grupos sub representados, os colaboradores começam a ter comunicação inclusiva, portanto consegue fazer com que os clientes sejam atendidos de forma mais prestativa, acolhimento, o que pode contribuir para a satisfação dos clientes. Também promovendo o bem-estar social, pode envolver a realização de ações de voluntariado, a criação de programas de responsabilidade social e a adoção de práticas de negócios sustentáveis, em razão da equipe sentir se valorizada, ao a empresa promover ação visando-o se sentir seguro no ambiente. Vale ressaltar que ao promover a inclusão, diversidade, direitos dos trabalhadores e contribuição para a comunidade, as empresas podem não apenas reduzir seu impacto social negativo, mas também construir uma reputação positiva, melhorar o envolvimento dos funcionários e aumentar sua vantagem competitiva no mercado.

É importante destacar que, as empresas que adotam práticas responsáveis e sustentáveis em relação ao impacto social também podem se beneficiar financeiramente. Isso ocorre porque a adoção de políticas de igualdade salarial, diversidade e inclusão, segurança e saúde dos trabalhadores, entre outras, pode melhorar a reputação da empresa e atrair investidores e clientes que valorizam essas questões.

A prática é viável para qualquer organização externa e interna da Sabesp, pois é um item importante e que esta sendo muito requisitado pelo mundo e a parte corporativa, e como já teve uma estrutura construída a partir dessa prática sua multiplicação pode ser feita a partir de reunir pessoas que estejam interessadas na temática pois é um assunto que envolve crenças pessoais e pode ter algumas resistências, mas se a pessoa demonstrar a relevância consegue trazer um ambiente participativo, desenvolver mais ações do que foram desenvolvidas na unidade, permitindo um ambiente diversos, com equipes mais engajadas, produtivas, se sentido seguras no ambiente e assim propor inovações e ter boa relação com a equipe e assim possibilitar o fortalecimento da cultura organizacional. E como a unidade deixou preparado materiais de apoio torna se mais fácil implantação em qualquer unidade da Sabesp.

OBS: notas possíveis para cada Fator	0:Não informa 1:Incompleto 4:Faltam quantitativos para corroborar 7:Resultados significativos 10:Resultados excepcionais, inclusive no Fator 1, com referencial comparativo ou reconhecimento ou parecer independente sobre eles
---	--

O Sistema de Pontuação do PPQG - Modalidade Mérito de Inovação em Gestão, utilizado pelos Examinadores para avaliar os Fatores dos Critérios com notas de 0 a 10, estão disponíveis a partir do Regulamento desta Modalidade no site do PPQG.

Os Critérios dessa Modalidade do PPQG estão baseados nos Critérios de Premiação da Inovação em Gestão®, copyright da Compumax®.

Após preenchimento enviar para ppqg@ppqg.org.br juntamente com o Comprovante de Inscrição (ver regulamento e site).