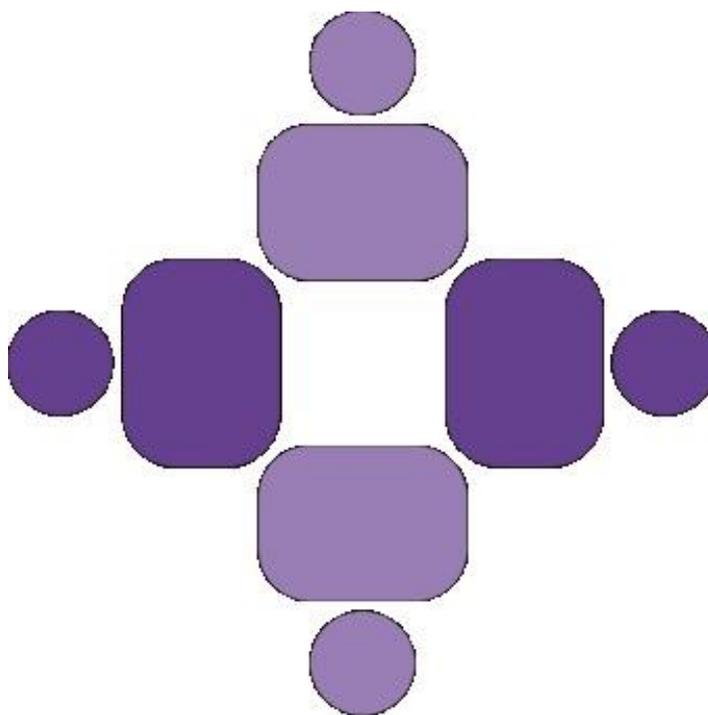




**MINISTÉRIO DAS MULHERES, DA IGUALDADE RACIAL,
DA JUVENTUDE E DOS DIREITOS HUMANOS
SECRETARIA ESPECIAL DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES**

Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça

Plano de Ação – 6ª Edição



Apoio:

SEPPIR – Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial

OIT - Organização Internacional do Trabalho – Escritório no Brasil

ONU MULHERES - Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres.

Fevereiro 2016

Plano de Ação – 6ª Edição

DADOS CADASTRAIS

1. Identificação

Organização:	CNPJ:
Companhia de Saneamento de Minas Gerais	17.281.106/0001-03

Endereço:
Rua Mar de Espanha, 525 - Bairro Santo Antônio

Cidade:	UF:	CEP:	Telefone(s):
Belo Horizonte	MG	30.330-900	(31) 3250-1719 / (31) 3250-2024

Natureza da Organização:
<input type="checkbox"/> Pública. <input type="checkbox"/> Privada. Especificar Economia Mista

Participante de edições anteriores do programa: Não.
<input type="checkbox"/> 1ª Edição <input type="checkbox"/> 2ª Edição <input type="checkbox"/> 3ª Edição <input type="checkbox"/> 4ª Edição <input type="checkbox"/> 5ª Edição

Responsável pela Gestão do Programa na Organização:
Luciana Barbosa Silveira

Telefone(s):	Cargo:	Função:	E-mail:
(31)3250-4665 (31)99714-3609	Gerente da Divisão de Mobilização e Responsabilidade Social	-	luciana.barbosa@copasa.com.br proequidade@copasa.com.br dvrs@copasa.com.br

2º Contato:
Juliane Rosa Paulino

Telefone(s):	Cargo:	Função:	E-mail:
(31) 3250-1719	Analista de Saneamento	Analista de Programas Comunitários	juliane.paulino@copasa.com.br proequidade@copasa.com.br dvrs@copasa.com.br

1. Histórico

A Companhia de Saneamento de Minas Gerais (Copasa MG) é uma sociedade de economia mista, de capital aberto, tendo como acionista controlador o Estado de Minas Gerais, com 51,1% das ações, regulamentada pela Lei das Sociedades Anônimas. A Companhia tem sede e foro na cidade de Belo Horizonte (Rua Mar de Espanha, 525, Santo Antônio) e atua em todo o Estado como concessionária do setor de saneamento, desenvolvendo as atividades que compreendem os serviços públicos de abastecimento de água e esgotamento sanitário, desde as de planejamento e elaboração de projetos até a sua execução, ampliação, remodelagem e exploração dos serviços de saneamento. Em 2006, a Companhia fez a sua oferta inicial de ações (*Initial Public Offering* - IPO), ingressando no Novo Mercado da BM&FBovespa. Em abril de 2008, foi feita a oferta secundária de ações em sua totalidade por parte da Prefeitura Municipal de Belo Horizonte e parcialmente pelo Governo do Estado de Minas Gerais, que manteve o controle acionário.

A Copasa, visando expandir o seu mercado de atuação além das atividades institucionais de abastecimento de água e de esgotamento sanitário, desenvolve atividades de cooperação técnica com municípios, companhias de saneamento e entidades do setor público e privado, no Brasil e no exterior. Essas atividades, sob a forma de visita técnica, assistência técnica e consultoria, recebem uma modelagem alinhada ao negócio em questão.

A missão da Empresa é prover soluções em abastecimento de água, esgotamento sanitário e resíduos sólidos, gerando valor para as/os clientes, acionistas, as/os colaboradoras/es e sociedade, de forma sustentável.

Na Copasa há 12.098 empregadas/os lotadas/os nas diversas regiões do Estado de Minas Gerais. A Companhia possui, de forma consolidada, 634 concessões de água e 292 de esgoto, sendo 4,1 milhões de ligações de água e 2,6 milhões de ligações de esgoto, perfazendo um total de 49,4 mil km em redes de distribuição de água e 23,7 mil km de rede coletora de esgotamento sanitário.¹

A última pesquisa de clima organizacional, realizada em 2014, demonstrou um índice de favorabilidade de 75,3% e evidenciou o sentimento de importância e o orgulho de trabalhar na Companhia. O resultado apurado foi superior à média de mercado de 65,2%, apurada em pesquisa realizada no mesmo período com empresas mineiras de médio e grande porte.

¹ Dados do Resultado do Terceiro Trimestre de 2015 divulgados em novembro/2015.

2. Justificativa

No mês de janeiro de 2016, em consonância com a Política de Responsabilidade Social da Copasa, foi formalizada a adesão da Empresa ao Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, cujo objetivo é disseminar novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional para alcançar a igualdade racial e entre mulheres e homens no trabalho.

A Política de Responsabilidade Social da Copasa foi revisada e aprovada pela Diretoria Executiva e pelo Conselho de Administração, respectivamente nos meses de junho e julho de 2015. Além da proteção aos direitos humanos, essa Política possui como princípios: a promoção do desenvolvimento social integrado, considerando os aspectos econômicos e ambientais, especialmente nas comunidades onde a Companhia atua; a observância de normas de comportamento nacionais, bem como de agentes locais e nacionais de desenvolvimento sustentável; e o relacionamento da Copasa com suas partes interessadas (acionistas, clientes, comunidades, empregadas/os, fornecedores, investidores, poder concedente, sociedade) pautado pela ética e transparência.

A implementação do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça na Empresa visa contribuir para a promoção de relações de trabalho mais igualitárias, assim como para a melhoria do ambiente organizacional e da produtividade. Outra contribuição relaciona-se com o compromisso social da Copasa de compartilhar com o Estado de Minas Gerais a tarefa de dirimir desigualdades e opressões. Além disso, a promoção da igualdade de gênero e raça no meio corporativo - conjugando a lógica do exercício dos direitos com a lógica dos negócios - dialoga com os públicos da empresa atentos ao tratamento dos impactos sociais, econômicos e ambientais em que os bens e serviços são produzidos.

A Copasa se relaciona com suas partes interessadas de acordo com os valores, princípios e crenças expressos no Código de Conduta Ética, visando ao alinhamento de interesses e identificação das expectativas das partes envolvidas. Nesse sentido, utiliza formas de interação e canais de relacionamento para comunicar decisões, mobilizar a força de trabalho e consolidar parcerias com vistas ao desenvolvimento sustentável do negócio e da sociedade. Os principais relacionamentos são com clientes, Estado de Minas Gerais, fornecedores, investidores, órgãos reguladores e fiscalizadores, prefeituras municipais, colaboradoras/es e sociedade.

Embora seja a primeira participação da Copasa no Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, a Empresa possui uma trajetória na promoção da igualdade racial e entre mulheres e homens no trabalho, que prevê iniciativas tais como: contratação de pessoal via concurso público, eliminando quaisquer formas de discriminação de gênero e raça, inclusive para cargos de nível operacional da Empresa; construção de banheiros para as mulheres nas áreas operacionais; no tocante ao exame médico periódico, a Copasa, além de cumprir a legislação em vigor, estende a gratuidade aos exames complementares necessários pela avaliação da/o médica/o do trabalho e aos exames preventivos de câncer de mama e ginecológico (Cláusula Décima Sexta, Parágrafo Primeiro - Acordo Coletivo de Trabalho - ACT); concessão, por meio de cartão eletrônico, às empregadas em gozo de licença maternidade, dos benefícios de refeição/alimentação, cesta básica e cesta de Natal (Cláusula Décima - ACT); concessão mensal, às empregadas, de auxílio-creche para filha/o com idade entre 2 e 7 anos; para filhas/os com até 7 anos de idade que dependem de cuidados especiais, devidamente comprovados, também há um valor mensal do auxílio-creche (Cláusula Décima Terceira, Parágrafo Primeiro e Segundo - ACT); concessão de acréscimo de 2 meses, referente à prorrogação da licença maternidade, passando para 180 dias (Programa Empresa Cidadã - Lei 11.770/2008 – Comunicado da Presidência - CP 36/2009); concessão de licença adoção às empregadas que adotarem crianças, mediante apresentação de documento correspondente, na seguinte forma: 120 dias - adoção de crianças de até 1 ano de

idade; 60 dias - adoção de crianças com idade entre 1 e 4 anos; e 30 dias - adoção de crianças com idade entre 4 e 8 anos (Cláusula Décima Quarta – ACT); concessão às empregadas de abono de até 8 horas por semestre, para acompanhamento de filhas/os de até 14 anos de idade, a médicas/os, dentistas, reuniões escolares e outros eventos de mesma natureza, mediante documentação comprobatória (Cláusula Décima Quinta - ACT); em caso de empate nos processos seletivos, é dada a preferência às candidatas do sexo feminino e candidata/o negra/o, nesta ordem (Cláusula Vigésima Sexta, Parágrafo Único - ACT); evento anual, na sede da Empresa, em comemoração ao Dia Internacional da Mulher, com café da manhã, palestra, atividade cultural e abertura com a fala da Presidência da Empresa; inclusão de direitos, deveres e vedações referentes à não discriminação de gênero e raça no Código de Conduta Ética; garantia de avaliação de desempenho para as empregadas em licença maternidade, para que não haja prejuízo no crescimento profissional.

3. Objetivo geral

- Ampliar e consolidar as práticas de promoção da equidade de gênero e raça nas relações pessoais e institucionais, na gestão de pessoas e na cultura organizacional da Empresa.

4. Parcerias

A Copasa objetiva articular parcerias com organizações e programas que desenvolvam práticas relacionadas ao tema da igualdade de gênero e raça no trabalho, tais como:

- Associação de Assistência à Saúde dos Empregados da Copasa (Copass Saúde);
- Associação dos Empregados da Copasa (AECO);
- Fundação João Pinheiro;
- Itaipu Binacional;
- Ministério Público do Estado de Minas Gerais (MP-MG);
- Núcleos de Estudo de Gênero e Raça de Universidades locais;
- Secretaria Estadual de Direitos Humanos, Participação Social e Cidadania (Sedpac) e suas respectivas Subsecretarias;
- Sindicato dos Engenheiros no Estado de Minas Gerais (Senge);
- Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Purificação e Distribuição de Água e em Serviços de Esgotos do Estado de Minas Gerais (Sindágua);
- Conselhos de Classe Profissional Regionais;
- Empresas prestadoras de serviços de limpeza e vigilância para a Copasa;
- Organizações no Estado de Minas Gerais que aderiram à 6ª Edição do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça.

5. Outras informações

Orçamento para o Programa

O custeio para execução das ações previstas no Plano de Ação do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça será absorvido, especialmente, pela Divisão de Mobilização e Responsabilidade Social e pelas demais unidades organizacionais conforme a especificidade de cada ação.

Processo de Acompanhamento do Programa

Monitoramento, quantitativo e qualitativo, pelo Comitê Gestor do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, instituído pela Presidência da Copasa, das ações e resultados elencados no Plano de Ação do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, por meio dos seguintes instrumentos:

- reuniões periódicas do Comitê Gestor do Programa, conforme calendário anual e regimento próprio;
- avaliação das ações realizadas, subsidiada pelos relatórios emitidos a partir dos dados registrados no Sistema de Indicadores de Desenvolvimento Social (IDS).

Processo de Avaliação do Programa

O desempenho da Copasa no Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça será considerado satisfatório se houver:

- o atendimento dos prazos estabelecidos pela Coordenação do Programa;
- a execução de, no mínimo, 70% do Plano de Ação, nas áreas de incidência - gestão de pessoas e cultura organizacional - a partir das ações expressas e pactuadas neste documento;
- obtiver um desempenho qualitativo satisfatório.

Integrantes do Comitê Gestor do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça

A Diretora-Presidente, representante legal da Copasa, considerando a adesão ao Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça e a necessidade de implementação descentralizada e participativa do Programa, constituiu o Comitê Gestor do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça e designou representantes de todas as diretorias da Empresa e do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Purificação e Distribuição de Água e em Serviços de Esgotos do Estado de Minas Gerais (Sindágua MG), tendo a seguinte composição: Ana Maria de Oliveira Gomes - Diretoria de Gestão Corporativa; Bruno Vieira Andrade - Diretoria Financeira e de Relações com Investidores; Elke Oliveira Houghton - Diretoria de Operação Sul; Gilberto dos Santos - Sindágua; Juliane Rosa Paulino - Presidência; Luciana Barbosa Silveira - Presidência (Coordenadora do Comitê Gestor); Luiz Antonio Lobo de Abreu - Diretoria de Operação Norte; Maria Cristina Manini - Diretoria Técnica e de Expansão; Mariana Grazielle Alves Guimarães - Diretoria de Operação Metropolitana.

Com essa composição, o Comitê possui representantes negras/os composto por empregadas/os de distintos níveis hierárquicos, das diversas unidades organizacionais.

EIXO DE GESTÃO DE PESSOAS

1) Dimensão: Recrutamento e Seleção

Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
Atualizar cadastro de pessoal da Empresa, inserindo recortes de sexo, raça e etnia para todos os subsistemas de gestão de pessoas.	Obter dados atualizados acerca do perfil do corpo funcional da Empresa com recortes de sexo, raça e etnia para todos os subsistemas de gestão de pessoas.	Número de empregadas/empregados: mulheres e homens, brancas/brancos, pretas/pretos, pardas/pardos, amarelas/amarelos e indígenas, para todos os subsistemas de gestão de pessoas da Empresa.	Atualização do cadastro de pessoal, em 80% do quadro total de empregadas/empregados da Empresa, com recortes de sexo, raça e etnia.	De fevereiro/2016 até março/2018

2) Dimensão: Capacitação e Treinamento

Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
Capacitar o Comitê Gestor do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça e as gestoras/os gestores da Empresa em relação aos temas: gênero, raça, etnia, diversidade e enfrentamento às discriminações.	<p>Fortalecer a atuação do Comitê Gestor do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça e das gestoras/dos gestores da Empresa com relação aos temas gênero, raça, etnia, diversidade, possibilitando à identificação dos sinais de discriminações existentes na Empresa.</p> <p>Qualificar as ações do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça na Empresa, fortalecendo o compromisso com a equidade de gênero e raça.</p>	<p>Número de atividades de capacitação em relação aos temas gênero, raça, etnia, diversidade e enfrentamento às discriminações realizadas pela Empresa</p> <p style="text-align: center;">x</p> <p>Número de gestoras/dos gestores da Empresa participantes das referidas atividades de capacitação</p> <p style="text-align: center;">x</p> <p>Número de atividades de capacitação em relação aos temas gênero, raça, etnia, diversidade e enfrentamento às discriminações realizadas pela Empresa</p> <p style="text-align: center;">x</p> <p>Número de integrantes do Comitê Gestor do Programa participantes das referidas atividades de capacitação</p>	Realização de 02 (duas) atividades de capacitação em relação aos temas gênero, raça, etnia, diversidade e enfrentamento às discriminações, para, no mínimo, 70% das gestoras/dos gestores da Empresa.	De fevereiro/2016 até março/2018

3) Dimensão: Ascensão Funcional e Plano de Cargos e Carreira - Salário e Remuneração

Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
Analisar os instrumentos de gestão de pessoas existentes na Empresa, identificar se há dificultadores para a ascensão funcional das empregadas e propor soluções.	Verificar se os instrumentos de gestão de pessoas existentes na Empresa geram obstáculos que impeçam ou dificultem as mulheres de assumir cargos de liderança ou de ascenderem na carreira.	Número de instrumentos de gestão de pessoas existentes na Empresa x Número de instrumentos de gestão de pessoas analisados	Análise de 100% dos instrumentos de gestão de pessoas existentes na Empresa.	De fevereiro/2016 até março/2018

4) Dimensão: Políticas de Benefícios

Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
Avaliar se a Política de Benefícios da Empresa contempla a equidade de gênero e raça.	Eliminar todas as formas de discriminação nas relações de trabalho. Fornecer subsídios técnicos à Alta Direção da Empresa acerca do alcance da Política de Benefícios com relação à equidade de gênero e raça.	Estudo de avaliação da Política de Benefícios da Empresa quanto à equidade de gênero e raça concluído.	Elaboração de 100% da avaliação da Política de Benefícios da Empresa quanto à equidade de gênero e raça.	De fevereiro/2016 até março/2018

5) Dimensão: Programas de Saúde e Segurança

Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
Elaborar estudos visando à adaptação de uniformes e equipamentos das mulheres que trabalham nas unidades operacionais da Empresa.	Melhorar a qualidade de vida das empregadas no seu dia a dia e no ambiente de trabalho.	Estudos de adaptação de uniformes e equipamentos das mulheres que trabalham nas unidades operacionais da Empresa concluídos.	Elaboração de 100% dos estudos de adaptação de uniformes e equipamentos das mulheres que trabalham nas unidades operacionais da Empresa.	De fevereiro/2016 até março/2018

EIXO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

6) Dimensão: Mecanismos de combate às práticas de desigualdades, às discriminações de gênero e raça e à ocorrência de assédio moral e sexual

Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
Institucionalizar e fortalecer Comitês Regionais Pró-Equidade de Gênero e Raça por Diretoria.	Operacionalizar de forma descentralizada e participativa as ações do Programa na Empresa.	Número de Comitês Regionais Pró-Equidade de Gênero e Raça instituídos e em funcionamento.	Institucionalização dos Comitês Regionais Pró-Equidade de Gênero e Raça (100%).	De fevereiro/2016 até março/2018

7) Dimensão: Prática de capacitação na cadeia de relacionamentos da organização

Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
Incluir as empregadas das empresas prestadoras de serviços de limpeza e vigilância nas ações específicas de prevenção e orientação sobre saúde, sexualidade e segurança das mulheres.	Melhorar a qualidade de vida das empregadas das empresas prestadoras de serviços de limpeza e vigilância no seu dia a dia e no ambiente de trabalho. Fomentar práticas igualitárias de gênero e raça na cadeia de relacionamentos da Empresa.	Número de ações específicas de prevenção e orientação sobre saúde, sexualidade e segurança das mulheres implementadas pela empresa x Número de empregadas das empresas prestadoras de serviços de limpeza e vigilância participantes nas ações específicas de prevenção e orientação sobre saúde, sexualidade e segurança das mulheres	Inclusão de 60% das empregadas das empresas prestadoras de serviços de limpeza e vigilância nas ações específicas de prevenção e orientação sobre saúde, sexualidade e segurança das mulheres.	De fevereiro/2016 até março/2018

8) Dimensão: Propaganda Institucional Interna e Externa

Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
Incluir na Política de Comunicação Institucional a diretriz sobre equidade de gênero e raça.	Assegurar que a dimensão de gênero e raça esteja presente nas ações de comunicação institucional da Empresa.	Política de Comunicação Institucional da Empresa revista com a inclusão da diretriz de equidade de gênero e raça.	Incorporação da diretriz de equidade de gênero e raça na Política de Comunicação Institucional da Empresa (100%).	De fevereiro/2016 até março/2018

AÇÕES INOVADORAS

9) Ação Inovadora I				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
Incluir na Pesquisa de Clima Organizacional (PCO) questões para avaliar necessidades, situações e áreas críticas em relação à equidade de gênero e raça.	Avaliar necessidades, situações e áreas críticas em relação à equidade de gênero e raça na Empresa.	Número de questões para avaliação de necessidades, situações e áreas críticas em relação à equidade de gênero e raça incluídas na Pesquisa de Clima Organizacional (PCO).	Adição de questões para avaliação de necessidades, situações e áreas críticas em relação à equidade de gênero e raça na Pesquisa de Clima Organizacional (PCO) (100%).	De fevereiro/2016 até março/2018

10) Ação Inovadora II				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
Disponibilizar canais institucionais de comunicação específicos para o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça.	Facilitar a comunicação das empregadas/dos empregados da Empresa no âmbito do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça. Possibilitar canais de comunicação seguros, discretos e eficazes para comunicação das empregadas/dos empregados da Empresa no âmbito do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça.	Número de canais de comunicação específicos para o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça disponibilizados na Empresa.	Disponibilização de canais de comunicação específicos na Empresa para o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça (100%).	De fevereiro/2016 até março/2018