V-934 – ANÁLISE DA GESTÃO DA DIVERSIDADE NA EMBASA NO PERÍODO DE 2009 -2023

Carolina Fernades Rodrigues dos Santos(1)
Economista pela Faculdade Católica de Ciências Economicas da Bahia-FACCEBA, Especialista em Engenharia Economica pela Universidade Estadual do Rio de Janeiro- UERJ. Economista pertencente ao quadro técnico da Empresa Baiana de Águas e Saneamento S.A - EMBASA, trabalhando como Assessora da Diretoria de Gestão Corporativa da EMBASA e atual Coordenadora do Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão da Embasa.

Jamile Oliveira Santos (2)
Engenheira Sanitarista e Ambiental pela Universidade Federal da Bahia (2008). Doutora em Engenharia Industrial pelo Programa de Engenharia industrial-PEI (2015). Pertence ao quadro técnico da Empresa Baiana de Águas e Saneamento S.A - EMBASA, trabalhando como Engenheira Analista de Saneamento desde 2010, e Membra do Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão.

Doriane Vasconcelos de Oliveira (3)
Administradora de Empresas pela IFBA, Especialista em Estudos Jurídicos pela UFBA, Bacharelanda Interdisciplinar em Humanidades, Consultora em Audiodescrição, Acessibilidaede e Inclusão. Pertence ao quadro técnico da Empresa Baiana de Águas e Saneamento S.A – EMBASA e Membra do Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão.

Joelia de Souza Mata (4)
Engenheira Agronoma pela UFRB, Especialista em Auditoria e Gestão Ambiental, Representante do Comitê de Bacias Hidrograficas do Recôncavo Sul- CBHRS,). Pertence ao quadro técnico da Empresa Baiana de Águas e Saneamento S.A - EMBASA, sendo Membra do Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão

Aline Lima Santana(5)
Psicóloga pela Universidade Estácio de Sá; Especialista em Recursos Humanos pela UNIFACS-Ba e Contadora pela Fund. Visconde de Cairu-Ba. Pertence ao quadro técnico da Empresa Baiana de Águas e Saneamento S.A - EMBASA, trabalhando como Gerente da Universidade Corporativa da EMBASA.

Endereço(1): EMBASA- Empresa Baiana de Águas e Saneamento S.A– 4ª Avenida, 420– CAB; CEP 41.745-300 – Salvador-Bahia-Brasil; Tel.: +55 (71) 3372-4741; e-mail: carolina.santos@embasa.ba.gov.br

RESUMO

No Brasil, como destaca BRASIL (2020), é predominante a perspectiva de discussão em torno do saneamento básico às obras de infraestrutura, o que implica desafios para o diálogo sobre outras dimensões tais como: gestão, educação, gênero, etinia, comunicação e garantia de direitos humanos, essenciais ao exercício da cidadania, o que, neste último, inclui o tema da Diversidade, Equidade e Inclusão -DE&I. Este tema já vinha sendo valorizado na EMBASA desde 2008 quando foi implantado o seu Comitê de Equidade. Nesse sentido, e pelo tempo decorrido de implantação do Comitê surgiu o interesse em verificar o que foi até então realizado. Assim, este trabalho tem como objetivo analisar a evolução das práticas de gestão da, diversidade, equidade, inclusão e acessibilidade na Empresa Baiana de Águas e Saneamento (Embasa), tomando como referência os relatórios de sustentabilidade publicados pela Companhia durante o período de 2009 e 2023[i]. Acredita-se que a diversidade, a equidade e a inclusão são elementos cruciais para a responsabilidade social corporativa e, como consequência para a busca do desenvolvimento sustentável. Registra-se ainda, a sua essencialidade para a formação de equipes mais criativas e inovadoras nas empresas. Os relatórios de sustentabilidade, baseados em padrões como a *Global Report Initiative*-GRI e adotados na Companhia, desempenham um papel crucial na divulgação das ações e resultados das empresas em relação à diversidade e inclusão. Deste modo, a análise realizada nos relatórios de sustentabilidade da Embasa permitiu identificar como a empresa tem incorporado a DE&I em suas políticas, programas e práticas de gestão. Conclui-se que, a despeito dos avanços, desafios permanecem, em especial quanto ao monitoramento contínuo e na mensuração do impacto das iniciativas, além de garantir que a cultura DE&I permeie todos os níveis da Companhia.

PALAVRAS-CHAVE: diversidade, equidade, inclusão, acessibilidade, responsabilidade social corporativa.

INTRODUÇÃO

A diversidade, a equidade e a inclusão são elementos cruciais para a responsabilidade social corporativa com impactos importantes na busca do desenvolvimento sustentável. Os relatórios de sustentabilidade, baseados em padrões como a GRI, desempenham um papel crucial na divulgação das ações e resultados das empresas em relação à diversidade e inclusão. A análise dos relatórios de sustentabilidade da Embasa, adotada para este trabalho, permitiu identificar como a empresa tem incorporado a diversidade em suas políticas, programas e práticas de gestão.

A ABNT PR 2030:2022 também enfatiza a necessidade das organizações considerarem os aspectos ambientais, sociais e de governança (*Environmental, Social and Governance*-ESG) em suas estratégias de sustentabilidade (ABNT, 2022). A agenda ESG tem se tornado um pilar essencial para empresas comprometidas com a sustentabilidade e a responsabilidade social corporativa desde os anos 2000. Um dos principais aspectos do pilar "Social" da ESG é justamente a gestão da diversidade, equidade, inclusão e acessibilidade, como os aqui tratados. A acessibilidade é outro ponto fundamental no contexto da ESG. Nessa direção a empresa vem possibilitando que seus serviços e espaços sejam acessíveis a todos, incluindo pessoas com deficiência. Para tanto, foram implementadas adaptações físicas na sua sede, e em suas unidades de atendimento, como também no equipamento cultural da Companhia, que é o Museu do Saneamento, visitado semnalmente por estudantes de escolas publicas e privadas. Outra ação de acessibilidade a destacar, é a da comunicação acessível em seus canais digitais e treinamentos internos, ações estas que buscam garantir que os seus empregados e visitantes estejam preparados para atender às suas reais necessidades.

A literatura sobre responsabilidade social corporativa (RSC) e sustentabilidade enfatiza a importância da equidade, diversidade e inclusão como pilares para o desenvolvimento de organizações éticas e socialmente responsáveis. A diversidade, em seu sentido mais amplo, engloba as diferenças individuais relacionadas a gênero, raça, etnia, orientação sexual, deficiência, idade e outras características. A equidade inclui o reconhecimento de determinantes sociais, como as diferentes condições de vida, que envolvem habitação, trabalho, renda, acesso à educação, lazer, entre outros que impactam diretamente na vida e na saúde. A inclusão, por sua vez, refere-se ao processo de garantir que todas as pessoas tenham oportunidades iguais e se sintam valorizadas e pertencentes ao ambiente organizacional.

Para Toyofuku (2022) são vários os estudos que demonstram que, quando uma empresa investe em DE&I, ela atrai e retém mais talentos com diferentes experiências e perspectivas, aumenta sua capacidade de adaptação e inovação, gerando mais produtividade e retorno financeiro.

Apesar dos avanços, empresas ainda enfrentam desafios na promoção da diversidade em todos os níveis hierárquicos, e a Embasa não é excessão. A adoção de políticas afirmativas, programas de desenvolvimento de lideranças diversas e a promoção de uma cultura inclusiva são algumas das estratégias que têm se mostrado eficazes nesse sentido (ETHOS, 2023). Assim, a avaliação contínua e o monitoramento são essenciais para avaliar os resultados dos programas de diversidade (Reith e Rachid, 2021). Nessa direção, as autoras realizaram a análise nos relatórios de sustentabilidade da Embasa para identificar como a empresa tem incorporado a DE&I em suas políticas, programas e práticas de gestão.

OBJETIVOS

Analisar a evolução das práticas de gestão da diversidade, equidade, inclusão e acessibilidade na Empresa Baiana de Águas e Saneamento (Embasa), com base em seus relatórios de sustentabilidade publicados entre os anos de 2009 e 2023.

METODOLOGIA UTILIZADA

Esta pesquisa utiliza uma abordagem qualitativa para analisar a evolução da gestão da DE&I na Embasa. Os dados foram coletados a partir dos relatórios de sustentabilidade da Companhia disponibilizados no seu sítio eletrônico institucional, considerando o período de 2009 a 2023. Os relatórios foram analisados em busca de informações sobre políticas, programas e práticas relacionadas ao tema da DE&I.

Após uma breve revisão de literatura sobre o tema, foram na sequencia, elaborados alguns Quadros que, após análise e discussão pelas autoras, foram sintetizados no Quadro nº 1 a seguir apresentado, em ordem cronológica, contemplando os anos de 2009 a 2023 no qual foram inseridas as ações correspondentes, principalmente aos seguintes marcadores sociais: gênero, raça, pessoa com deficiência, diversidade geracional e diversidade sexual.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

O **Quadro nº 01** apresenta um resumo das ações de DE&I reportadas nos relatórios de sustentabilidade da Embasa, organizadas por período:

Quadro 01: Ações de diversidade reportadas pela Embasa nos Relatórios de Sustentabilidade

Ano	Gênero	Raça	Pessoa com Deficiência	Etarismo	Diversidade Sexual
2009	Menciona o comitê de Equidade de remuneração, criado em 2008				
2010	Recebe Selo Pró-Equidade de Gênero 3ª edição, da Secretaria de Políticas da Mulheres (SPM)				
2011	Não há diferença salarial entre homens e mulheres	Nenhuma ação específica reportada	Nenhuma ação específica reportada	Nenhuma ação específica reportada	Nenhuma ação específica reportada
2012	**Comitê de Equidade desenvolveu ações voltadas para questões de gênero**	**Comitê de Equidade desenvolveu ações voltadas para questões de raça e etnia**	**Comitê de Equidade desenvolveu ações voltadas para questões de acessibilidade**	**Comitê de Equidade desenvolveu ações voltadas para questões de gerações**	**Nenhuma ação específica detalhada, mas incluída no âmbito do Comitê de Equidade**
2013	Proporção de mulheres em cargos de gestão (29%) compatível com o total de empregadas (27%)	Atualização cadastral de empregados com autodeclaração de raça	59 pessoas com deficiência contratadas (1,21% do quadro de pessoal), 5 em cargos de gestão	Nenhuma ação específica reportada	Foram incluídos nos benefícios para dependentes (pecúlio e/ou pensão), os casais homoafetivos
2014	Não houve diferenças salariais baseadas em gênero. – A empresa manteve uma força de trabalho diversificada em termos de gênero, idade e raça, respeitando a devida proporcionalidade				
2015	Contratação via concurso público, sem preferências de gênero; Recebe Selo Pró-Equidade de Gênero e raça 5ª edição	Predominância de pessoas negras e pardas no quadro de funcionários	1.16% de pessoas com deficiência no quadro funcional	Nenhuma ação específica reportada	Nenhuma ação específica reportada
2017	Nenhuma ação específica reportada				
2018	Nenhuma ação específica reportada				
2019	Nenhuma ação específica reportada				
2020	Comitê de Equidade atuante desde 2008 para superar discriminações de gênero	Comitê de Equidade atuante desde 2008 para superar discriminações	Comitê de Equidade atuante desde 2008 para superar discriminações contra pessoas com	Nenhuma ação específica reportada	Comitê de Equidade atuante desde 2008 para superar discriminações de orientação sexual

		raciais	deficiência		
2021	Comitê de Equidade alinhado com o planejamento estratégico; foco em censo de diversidade, política de inclusão e capacitação	Recebeu o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça pela terceira vez	Comitê de Equidade alinhado com o planejamento estratégico; foco em censo de diversidade, política de inclusão e capacitação	Nenhuma ação específica reportada	Comitê de Equidade alinhado com o planejamento estratégico; foco em censo de diversidade, política de inclusão e capacitação
2022	Contratação do Instituto AB (consultoria especializada em gestão da diversidade) para elaboração da Política de Diversidade, Equidade e Inclusão				
2023	Políticas de conformidade, integridade e ética, e de diversidade, equidade e inclusão	Evento "África que está em nós"; primeira ação de letramento direcionada para povos indígenas	Treinamento introdutório em audiodescrição	Nenhuma ação específica reportada	Blitz nos parques da Embasa em alusão ao dia do orgulho LGBT; calendário de diversidade e inclusão com datas alusivas; Recebimento do título de Honra ao Mérito da Diversidade Cultural LGBT 2023, concedido pelo Grupo Gay da Bahia.

Fonte: elaboração própria das autoras

Como pode ser observado os resultados da análise indicam uma evolução significativa na gestão da DE&I na Embasa ao longo dos anos. O grande marco inicia com a criação do Comitê de Equidade em no ano de 2008, com o objetivo inicialmente de abordar desigualdades dentro da empresa. Cabe destacar também a existência na Companhia de um código de ética, o qual contribuía para a promoção das ações de DE&I, cuja primeira elaboração ocorreu em julho de 2004 (Embasa, 2009).

Essas ações iniciais estabeleceram uma base para iniciativas mais estruturadas.
No ano de 2013, a Embasa recebeu o Selo Pró-Equidade de Gênero – 3° edição, demonstrando o reconhecimento externo de seus esforços de DEI (Embasa, 2010).

Em 2012, o Comitê de Equidade expandiu seu foco para incluir uma gama mais ampla de questões, como gênero, raça, etnia, acessibilidade e diferenças geracionais. Em 2013, houve ações concretas para promover a equidade, com *workshops* sobre diversidade, adaptações de acessibilidade em alguns parques como a da Bolandeira, com a criação de piso tátil; inclusão de casais do mesmo sexo em benefícios, e atualizações na política de uniformes para ser mais inclusiva em relação às diferenças de gênero e biotipo. Em 2015 a Companhia foi contemplada novamente com o Selo Pró-Equidade de Gênero e raça –na sua 5° edição.

Em 2019, uma videoaula sobre discriminação no local de trabalho foi disponibilizada para todo o corpo funcional, demonstrando esforço para abordar práticas discriminatórias, por meio da educação. Em 2020, o Código de Conduta e Integridade foi revisado e o Comitê de Equidade continuou a operar com a intenção de superar barreiras e discriminação. Importante dizer que o ano de 2021 foi um ano de progresso significativo. O Comitê de Equidade desenvolveu um novo plano alinhado com o Planejamento Estratégico, que incluía um censo de diversidade, uma Política de Diversidade e Inclusão e um Programa de treinamento através da Universidade Corporativa Embasa (UCE). A Embasa também recebeu o Selo do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça pela terceira vez e ofereceu

treinamento sobre racismo, relações de gênero e ações afirmativas.

Em 2022, houve a contratação de uma Consultoria especializada em gestão da diversidade, notadamente o Instituto AB, a qual auxiliou na elaboração da Política de Diversidade, Equidade e Inclusão, estabelecendo diretrizes claras para o respeito das diferenças individuais. No ano de 2023, a Embasa implementou ativamente as diretrizes da política mencionada, ofereceu um novo curso focado no combate à discriminação, com base em marcadores sociais de raça, gênero e deficiência. Além disso, um Código de Conduta e Integridade para Fornecedores e Parceiros de Negócios foi desenvolvido e divulgado, durante os processos de contratações na Companhia. Também se destaca a reformulação do Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão e a abertura de inscrições para interessados em compor os grupos de afinidade. Por fim, foi oferecido treinamento sobre Audiodescrição, além da realização de diversas ações de letramento.

CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

A análise das iniciativas de DE&I na Embasa entre 2009 e 2023 evidencia um progresso significativo e estruturado. A criação do Comitê de Equidade, em 2008, e a publicação do Código de Ética que o antecedeu em 2004, estabeleceram uma base sólida para o desenvolvimento de políticas voltadas à redução de desigualdades na Companhia. Ao longo dos anos, a Embasa ampliou seu escopo de atuação, evoluindo de ações iniciais, focadas em equidade de gênero para uma abordagem mais abrangente que engloba questões de raça, acessibilidade, diferenças geracionais e inclusão de pessoas LGBTQIA+ e, mais recentemente de diversidade religiosa.

Marcos importantes, como as conquistas do Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça e a implementação da Política de Diversidade e Inclusão, demonstra, não apenas o reconhecimento externo, mas também, o compromisso interno da estrutura organizaçional em avançar nas práticas de DE&I. A incorporação de treinamentos regulares, parcerias com consultorias especializadas e o uso de ferramentas, como censos de diversidade reforçam o alinhamento estratégico da Embasa com os princípios de inclusão e respeito às diferenças.

No entanto, desafios permanecem, em especial quanto ao monitoramento contínuo e na mensuração do impacto das iniciativas, além de garantir que a cultura de inclusão permeie todos os níveis da organização. As oportunidades futuras incluem o fortalecimento da comunicação sobre ações realizadas, a definição de metas quantitativas e a criação de Programas para lideranças, contemplando marcadores sociais trabalhados pelo Comitê.
Para trabalhos futuros, sugere-se que a empresa realize análise comparativa dos dados do seu censo de diversidade com outras organizações. Cabe ressaltar que, as análises foram realizadas, como aqui informado, com base, apenas, nas ações reportadas nos Relatórios de Sustentabilidade, as quais podem não contemplar a integralidade das práticas de DE&I já executadas pela empresa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABNT:Associação Brasileira De Normas Técnicas. **Prática Recomendada: ABNT PR 2030:** Ambiental, social e governança (ESG) — Conceitos, diretrizes e modelo de avaliação e direcionamento para organizações /Associação Brasileira de Normas Técnicas. – Rio de Janeiro: ABNT, 2022.

BRASIL, Lei nº 14.026, de 15 de julho de 2020. **Atualiza o marco legal do saneamento básico** e altera a Lei nº 9.984, de 17 de julho de 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l14026.htm

EMBASA. **Relatório de Sustentabilidade** 2009. Salvador: EMBASA, 2010. Disponível em: https://www.embasa.ba.gov.br. Acesso em: 26 dezembro 2024.
_____. Relatório de sustentabilidade 2010. Salvador: EMBASA, 2011.
_____. Relatório de sustentabilidade 2011. Salvador: EMBASA, 2012.
_____. Relatório de sustentabilidade 2012. Salvador: EMBASA, 2013.
_____. Relatório de sustentabilidade 2013. Salvador: EMBASA, 2014.
_____. Relatório de sustentabilidade 2014. Salvador: EMBASA, 2015.
_____. Relatório de sustentabilidade 2015. Salvador: EMBASA, 2016.
_____. Relatório da Administração, de Sustentabilidade e Demonstrações Financeiras 2018. Salvador: EMBASA, 2019.
_____. Relatório da Administração, de Sustentabilidade e Demonstrações Financeiras 2019. Salvador: EMBASA, 2020.

_____. Relatório da Administração, de Sustentabilidade e Demonstrações Financeiras 2020. Salvador: EMBASA, 2021.
_____. Relatório da Administração, de Sustentabilidade e Demonstrações Financeiras 2021. Salvador: EMBASA, 2022.
_____. Relatório da Administração de Sustentabilidade e Demonstrações Financeiras 2022. Salvador: EMBASA, 2023.
_____. Relatório Integrado da Administração e Sustentabilidade 2023. Salvador: EMBASA, 2024.

INSTITUTO ETHOS. **Perfil Social, Racial e de Gênero das 1.100 Maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas: 2023-2024**. São Paulo: Instituto Ethos, 2023.

REITH, S. L.; RACHID, A. **Gestão Da Diversidade: Um Estudo Sobre Gênero E Raça Em Empresas No Brasil.** Divers@ Revista Eletrônica Interdisciplinar, V. 14, N. 1, 2021.

TOYOFUKU, THAYS . **D&I É só uma estratégia ou faz parte da cultura da sua empresa?** In Diversidade e inclusão em suas dimensões. São Paulo, SP: Literare Books Internacional, 2022.

[i] O período de corte dá-se em razão do ultimo relatório ter sido publicado em 2023, sem que se tenha ainda as informações relacionadas ao ano de 2024 quando, particularmente, houve grandes avanços na gestão e ações do Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão da EMBASA.