

A COALIZÃO DE BALI PARA FORTALECER TREINAMENTO NO SETOR DE ÁGUA

O treinamento no setor de água é um investimento lucrativo e sustentável!

Secretaria da Coalização:



Parceiros da Coalização:



المكتب الوطني للكهرباء و الماء الصالح للشرب
Office National de l'Electricité et de l'Eau Potable



Para o 10º Fórum Mundial da Água, organizado de 18 a 24 de maio de 2024 em Bali (INDONÉSIA), nós, representantes de operadores públicos e privados de serviços municipais de água e saneamento, autoridades locais, governos, organizações internacionais, instituições financeiras internacionais, organizações de bacias, sociedade civil e setor privado, manifestamos nosso apoio à Coalizão de Bali para fortalecer o treinamento no setor de água.

Como parte do processo dos Fóruns Mundiais da Água e do processo iniciado pelas Conferências da Água das Nações Unidas (edição anterior de março de 2023, edições anunciadas para 2026 e 2028), o objetivo da Coalizão é promover o treinamento como uma ferramenta essencial para acelerar a implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), e em particular o acesso à água potável e ao saneamento.

Está alinhado com a análise das Nações Unidas, que identificou o "desenvolvimento de capacidades" como um dos aceleradores necessários para a implementação do ODS 6.

FORTALECER HABILIDADES NAS PROFISSÕES DE ÁGUA E SANEAMENTO É ESSENCIAL EM TODO O MUNDO!

O fornecimento de água para a população, saúde, higiene, usos domésticos e produção agrícola sempre foram uma questão importante para a humanidade. No entanto, em todo o mundo, a situação é conhecida e alarmante:

- **2,2 bilhões** de pessoas ao redor do mundo não têm acesso a serviços de água potável gerenciados de forma segura;
- **3,5 bilhões** de pessoas em todo o mundo não têm acesso a serviços de saneamento gerenciados de forma segura.

Hoje, mais do que nunca, melhorar os serviços de água potável e saneamento é uma das principais prioridades para o desenvolvimento, saúde e combate à pobreza.

Para alcançar os ODS de água potável e saneamento, novas infraestruturas devem ser criadas e a qualidade dos serviços melhorada para atender às necessidades dos usuários. Esses objetivos envolvem operação e manutenção mais eficientes, renovação de estruturas, bem como melhor governança dos serviços e fortalecimento de habilidades e recursos humanos. A necessidade de habilidades fica ainda mais evidente, considerando que os investimentos feitos a cada ano no setor de água frequentemente não alcançam completamente seus objetivos devido a falhas de projeto e também múltiplas deficiências em sua gestão e operação. Muitas infraestruturas estão se deteriorando rápido demais, representando um desperdício significativo de investimento.

As ações ainda estão muito focadas na criação de equipamentos e infraestrutura, sem preocupação suficiente com sua subsequente gestão econômica, operação e manutenção, e disponibilidade e gestão local dos recursos hídricos.

No entanto, o treinamento profissional, inicial e contínuo, é uma ferramenta essencial para melhorar a gestão dos recursos hídricos e fortalecer a eficiência dos serviços de água e saneamento.

As habilidades e competências profissionais nos níveis de gestores, técnicos e trabalhadores ainda estão insuficientemente desenvolvidas. Portanto, é essencial fortalecer os meios de formação institucional, econômica e técnica para os profissionais de água, a fim de possibilitar uma organização mais eficiente dos usos e serviços coletivos de água.

Um grande número de funcionários é necessário nos serviços municipais de água e saneamento para garantir o acesso à água e ao saneamento, com profissionais qualificados, técnicos, engenheiros e administradores desempenhando funções de tratamento de água, distribuição, gerenciamento de esgoto, manutenção, monitoramento e funções administrativas. Os governos locais, as empresas de água e as autoridades relevantes têm a responsabilidade de realizar uma avaliação abrangente do contexto local e da infraestrutura para determinar o dimensionamento adequado da equipe e dos recursos para uma entrega eficaz de serviços de água e saneamento.

A distribuição hierárquica desses profissionais varia de acordo com os locais estudados. Os trabalhadores são os mais numerosos, mas os percentuais de gestores e técnicos tendem a aumentar com o aumento do nível nacional de desenvolvimento. Mais particularmente, a falta de técnicos muitas vezes é significativa. Além disso, os trabalhadores e encarregados muitas vezes são insuficientemente treinados.

Além disso, os custos trabalhistas tendem a ser uma parte significativa das despesas gerais na prestação de serviços de água e saneamento. Para otimizar esse importante item de despesa, é essencial fortalecer as habilidades por meio do treinamento inicial e contínuo desses profissionais.

Com base nesta análise, os parceiros desta Coalizão estão comprometidos em promover e implementar as seguintes ações recomendadas:

1

FORTALECER HABILIDADES E DESENVOLVER TREINAMENTO PROFISSIONAL NO SETOR DE ÁGUA

- ◇ Reforçar a conscientização sobre a importância do treinamento profissional em estratégias e programas de desenvolvimento.
- ◇ Integrar o treinamento profissional em investimentos.
- ◇ Incentivar a disseminação de boas práticas e soluções inovadoras e apropriadas no campo do treinamento profissional.
- ◇ Apoiar a criação de novas capacidades de treinamento ao redor do mundo e fortalecer os sistemas existentes.
- ◇ Desenvolver ferramentas de treinamento comuns e aprimorar práticas de ensino.
- ◇ Desenvolver plataformas de habilidades e recursos humanos nas áreas de água potável e saneamento.

2

APOIAR O TREINAMENTO PROFISSIONAL POR MEIO DE MECANISMOS FINANCEIROS SUSTENTÁVEIS

- ◇ Financiar o treinamento como parte dos investimentos, como uma porcentagem das obras novas ou de reabilitação, mobilizando todos os interessados, incluindo doadores.
- ◇ Criar "fundos dedicados" em nível nacional para o desenvolvimento do treinamento profissional, financiados por impostos ou contribuições proporcionais à folha de pagamento das empresas ou a uma porcentagem do preço de venda da água.
- ◇ Prever o treinamento de funcionários nos orçamentos das empresas de água (públicas ou privadas) em um mínimo de 1% da folha de pagamento.
- ◇ A Ajuda Pública ao Desenvolvimento, bilateral ou multilateral, e programas dedicados à água por organizações de cooperação internacional, devem integrar esses princípios, bem como experimentação, avaliação e troca de know-how em treinamento profissional.
- ◇ O treinamento profissional é um investimento produtivo e deve ser considerado como tal em projetos de desenvolvimento.

3

INTEGRAR O TREINAMENTO PROFISSIONAL NAS ESTRATÉGIAS DE DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS

- ◇ Considerar o treinamento como um componente essencial da Gestão de Recursos Humanos.
- ◇ Sincronizar o desenvolvimento de habilidades com a progressão de carreira.
- ◇ Desenvolver sistematicamente Planos Mestres de Treinamento Plurianuais em nível nacional e dentro das empresas de água.
- ◇ As Organizações de Treinamento são essenciais no apoio aos Diretores de Recursos Humanos na implementação dessa estratégia. Há um grande interesse em colaborações entre organizações de treinamento e empresas de água como meio eficaz de disseminar experiências adquiridas no campo e transferir conhecimento prático.
- ◇ Ter estudos quantitativos e qualitativos e bancos de dados de funcionários e necessidades de desenvolvimento de habilidades em todo o mundo.
- ◇ Ter estudos quantitativos e qualitativos e bancos de dados de empregos, funcionários e necessidades de desenvolvimento de habilidades em todo o mundo, bem como indicadores dos benefícios e impacto do treinamento profissional fornecido, a fim de demonstrar sua eficácia.

UTILIZAR ORGANIZAÇÕES DE TREINAMENTO ESPECIALIZADAS, EQUIPADAS COM AS HABILIDADES E FERRAMENTAS EDUCACIONAIS NECESSÁRIAS

- ◇ Estabelecer os termos de referência para o treinamento com requisitos de qualidade, profissionalismo e eficiência mensurável.
- ◇ Definir indicadores de desempenho para avaliar o impacto do treinamento fornecido e o retorno real do investimento.
- ◇ Envolver-se em uma verdadeira abordagem de treinamento de engenharia.

PARA MELHORAR O ATRATIVO DO SETOR, EQUILIBRAR OS GÊNEROS E REPRESENTAÇÃO DA JUVENTUDE

- ◇ Incorporar água e saneamento nos programas educacionais, criar bolsas de estudo para reduzir as barreiras financeiras e incentivar meninas e jovens mulheres a se envolverem em carreiras escolares e universitárias nas quais permanecem sub-representadas.
- ◇ Desenvolver estágios e aprendizados para fornecer experiência prática e habilidades além do conhecimento teórico.
- ◇ Realizar campanhas de conscientização para destacar o significado e a importância das profissões de água e saneamento, enfatizando o impacto positivo na saúde pública, no meio ambiente e no bem-estar da comunidade.
- ◇ Garantir salários e benefícios iniciais competitivos, bem como práticas de contratação e pagamento iguais e não discriminatórias para atrair e reter mulheres qualificadas e jovens profissionais.
- ◇ Aumentar a participação de jovens nos processos de tomada de decisão das organizações de gestão da água, assim como a representação das mulheres em posições de liderança.

O treinamento profissional é uma profissão por si só.

Fortalecer as habilidades nas profissões de água e saneamento é mais do que nunca uma prioridade essencial, se não quisermos que a água, um recurso escasso, se torne um dos fatores limitantes no desenvolvimento sustentável de muitos países do mundo.

Diante das mudanças climáticas, o atraso torna-se preocupante. Uma mobilização sem precedentes é essencial para que a humanidade vença a batalha pela água e se prepare para o futuro.

DEVEMOS APOIAR PROJETOS PARA FORTALECER AS HABILIDADES NAS PROFISSÕES RELACIONADAS À ÁGUA AO REDOR DO MUNDO!