



/

Consultoria Especializada para elaboração de Política de Gênero e respectivo plano de ação da COSANPA para atender as necessidades da unidade de gestão do programa PRODESAN e do contrato de empréstimo no 5435/OC-BR entre o Estado do Pará e o Banco Interamericano de Desenvolvimento.

CONTRATO Nº 09/2025
UGP/PRODESAN/COSANPA

Consultora: Ananda Beatriz Rodrigues Marques

Mestra em Ciência Política (UFPI)

Doutoranda em Ciência Política (UnB)

abmrqs@gmail.com

Produto 3

Política de Gênero da COSANPA: documento contendo princípios, objetivos, diretrizes e eixos estratégicos da política institucional de gênero da companhia.

20 de Janeiro de 2025

Sumário

Siglas	3
Apresentação	4
Justificativa	6
Marco legal, normativo e institucional	7
Conceitos	16
Diagnóstico Institucional de Gênero da COSANPA	23
Política de Gênero da COSANPA	26
Princípios	26
Diretrizes	30
Objetivos	32
Eixos Estratégicos	35
Eixo 1 - Governança, institucionalização e transparência	35
Eixo 2 - Carreira, desenvolvimento e remuneração	36
Eixo 3 - Cultura organizacional, prevenção do assédio e ambiente de trabalho seguro	38
Eixo 4 – Conciliação do trabalho e cuidado/parentalidade	40
Eixo 5 - Transversalização de gênero	42
Eixo 6 – Perspectiva de Gênero nos Projetos, Programas e Serviços	43
Disposições Finais	45



COMPANHIA
DE SANEAMENTO
DO PARÁ



Siglas

AAS	Avaliação Ambiental e Social
APS	Assessoria de Programas Sociais
BID	Banco Interamericano de Desenvolvimento
CEDAW	Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher
COSANPA	Companhia de Saneamento do Pará
DGP	Diretoria de Gestão de Pessoas
MGAS	Marco de Gestão Ambiental e Social
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OP 761	Política Operacional de Igualdade de Gênero
OP-703	Política de Meio Ambiente
PA	Plano de Aquisições
PDAS 9	Padrão de Desempenho Ambiental e Social – Igualdade de gênero
PEP	Plano Executivo Plurianual
PGAS	Planos de Gestão Ambiental e Social
PJU	Procuradoria Jurídica
POA	Plano Operacional Anual
PRODESAN/PA	Projeto de Desenvolvimento de Saneamento do Pará
RMB	Região Metropolitana de Belém
ROP	Regulamento Operativo do Projeto
SARA	Sistema de Atendimento e Resolução Ágil
UERT	Unidade de Relações Trabalhistas
UGP	Unidade de Gestão do Programa
WEPs	Princípios de Empoderamento das Mulheres

Apresentação

A Política Institucional de Gênero da Companhia de Saneamento do Pará – COSANPA é um instrumento estratégico de gestão que materializa o compromisso da empresa com a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, com a prevenção e o enfrentamento de todas as formas de discriminação e violência de gênero e com a incorporação da perspectiva de gênero no seu core business de saneamento. Ela integra o Componente de Fortalecimento Institucional do Projeto de Desenvolvimento de Saneamento do Pará – PRODESAN (Contrato de Empréstimo BID nº 5435/OC-BR), atendendo às exigências do Banco Interamericano de Desenvolvimento, em especial à Política Operacional de Igualdade de Gênero (OP-761) e ao Marco de Gestão Ambiental e Social (MGAS), que demandam ações proativas e preventivas para promoção da equidade e mitigação de riscos sociais.

Esta Política se baseia em diagnóstico institucional de gênero realizado com enfoque quantitativo e qualitativo, que identificou a sub-representação feminina no quadro de pessoal, a concentração de mulheres em setores específicas e faixas salariais intermediárias, a sobrecarga de trabalho de cuidado, a ocorrência de assédio moral e sexual e a distância entre mecanismos formais de proteção e a confiança efetiva das trabalhadoras nesses canais. O diagnóstico também evidenciou uma assimetria de percepções: enquanto parte significativa dos homens avalia o ambiente como igualitário, muitas mulheres relatam barreiras concretas à ascensão, dificuldades de conciliação trabalho-família e experiências de violência simbólica e psicológica.

Alinhada à Constituição Federal, à CEDAW, à Convenção de Belém do Pará, à Agenda 2030 (ODS 5 e 6), aos Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs) e à legislação brasileira recente sobre igualdade salarial (Lei nº 14.611/2023) e prevenção ao assédio na administração pública (Lei nº 14.540/2023), a Política de Gênero da COSANPA estabelece princípios, objetivos e diretrizes para orientar decisões, procedimentos e comportamentos em todos os níveis da organização. Ela abrange tanto a gestão interna de pessoas (recrutamento, carreira, remuneração, cultura organizacional, prevenção e responsabilização em casos de assédio) quanto a relação da



Companhia com suas terceirizadas e com as comunidades atendidas, garantindo que obras, serviços e ações socioambientais considerem as necessidades e vulnerabilidades específicas de mulheres e meninas.

Mais do que cumprir obrigações contratuais junto ao BID, esta Política busca transformar a cultura institucional da COSANPA, reforçando a liderança da alta gestão e do Conselho de Administração no tema, estruturando instâncias de governança de gênero, qualificando canais de denúncia e acolhimento e estabelecendo bases para metas e indicadores a serem detalhados no Plano de Ação de Gênero. Ao fazê-lo, contribui para a redução de riscos sociais e reputacionais, para a melhoria do clima organizacional e para a prestação de serviços de saneamento mais justos, inclusivos e alinhados à missão pública da Companhia e aos padrões internacionais de direitos humanos e desenvolvimento sustentável.

Justificativa

A elaboração da Política Institucional de Gênero da COSANPA decorre da necessidade de enfrentar, de forma estruturada, desigualdades e violências apontadas por servidoras e servidores nos processos participativos de diagnóstico, entrevistas e grupos focais, que evidenciaram a persistência de barreiras à permanência, ao bem-estar e ao desenvolvimento profissional de mulheres na Companhia. A demanda por regras claras, canais confiáveis e ações concretas para prevenção e enfrentamento de assédio, discriminação e sobrecarga de trabalho de cuidado foi reiterada nesses espaços, sinalizando que respostas pontuais ou apenas normativas já não são suficientes para garantir um ambiente institucional seguro e respeitoso.

A Política também se justifica porque oferece à COSANPA um instrumento de gestão capaz de traduzir em práticas cotidianas as exigências legais e contratuais assumidas junto ao BID e ao Estado brasileiro, organizando em diretrizes operacionais os compromissos previstos no Contrato de Empréstimo, na OP-761, no MGAS, na Lei nº 14.611/2023 e na Lei nº 14.540/2023. Ao concentrar em um único marco orientador os parâmetros de equidade de gênero para recursos humanos, terceirizações, relacionamento com comunidades e prestação de serviços, a Política fortalece a governança, dá maior segurança às áreas gestoras e facilita o diálogo com órgãos de controle, financiadores e sociedade.

Por fim, a adoção desta Política responde à compreensão de que a incorporação da perspectiva de gênero não é apenas um compromisso ético, mas um fator de eficiência institucional e de qualidade do serviço de saneamento oferecido à população. Quando a Companhia reduz conflitos e violências, melhora o clima organizacional, amplia a diversidade em equipes e lideranças e considera as diferentes necessidades de mulheres e homens no planejamento e na operação dos sistemas de água e esgoto, aumenta sua capacidade de entregar resultados mais sustentáveis, inclusivos e alinhados à missão pública do PRODESAN e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

Marco legal, normativo e institucional

Contrato de Empréstimo N° 5435/OC-BR

O Contrato de Empréstimo n° 5435/OC-BR é o instrumento celebrado entre o Estado do Pará (mutuário) e o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), com garantia da República Federativa do Brasil, para financiar o Projeto de Desenvolvimento do Saneamento do Pará – PRODESAN PARÁ. O valor do empréstimo é de até 100 milhões de dólares, complementados por 25 milhões de dólares de contrapartida local, totalizando 125 milhões de dólares destinados a melhorar as condições de salubridade da população da Região Metropolitana de Belém, por meio da ampliação e qualificação dos serviços de água, esgotamento sanitário e da eficiência operacional da COSANPA.

O Anexo Único define o objetivo geral e os objetivos específicos do Projeto, organizados em três componentes: (i) obras de abastecimento de água, esgotamento sanitário e tratamento de esgotos; (ii) melhoria da eficiência operacional dos sistemas de abastecimento de água sob responsabilidade da COSANPA; e (iii) fortalecimento institucional da Companhia, com foco em inovação tecnológica e gestão empresarial. No Componente 3, o contrato explicita o financiamento para “elaboração e implementação de uma política de gênero e respectivo plano de ação e monitoramento”, incluindo programas de capacitação produtiva e educação para mulheres das comunidades da área de intervenção e estímulos para que empresas terceirizadas adotem políticas de gênero, o que fundamenta diretamente a presente Política Institucional de Gênero da COSANPA.

O contrato estabelece que a COSANPA é o órgão executor do Projeto e que criará uma Unidade de Gestão do Programa (UGP), vinculada à Presidência, responsável pela coordenação geral, planejamento, monitoramento, aquisições, gestão ambiental e social, fortalecimento institucional e comunicação com o BID. As salvaguardas ambientais e sociais do Banco, operacionalizadas por meio do Marco de Gestão Ambiental e Social (MGAS) e da Política OP-703, são de observância obrigatória, incluindo a implementação de processos participativos com comunidades, o

cumprimento de licenças ambientais e o monitoramento de riscos sociais, entre os quais se insere a temática de gênero.

Por fim, o Contrato disciplina as condições financeiras (prazos de desembolso, cronograma de amortização até 2047, juros, comissões), regras de aquisições e contratações, exigências de monitoramento e avaliação (relatórios semestrais, POA, PEP, plano de aquisições), auditoria externa e mecanismos de supervisão pelo BID, bem como cláusulas sobre práticas proibidas, transparência e arbitragem. Esses dispositivos reforçam que a Política de Gênero deve ser formulada e implementada em consonância com os instrumentos de gestão do PRODESAN, com as salvaguardas ambientais e sociais e com os padrões de integridade e prestação de contas exigidos pelo Banco.

Política Operacional de Igualdade de Gênero do BID (OP-761)

A Política Operacional sobre Igualdade de Gênero em Desenvolvimento do Banco Interamericano de Desenvolvimento (OP-761, 2010) é o principal marco normativo internacional que orienta a incorporação da perspectiva de gênero no PRODESAN e, por consequência, na Política Institucional de Gênero da COSANPA. O documento atualiza a antiga política “Mulheres em Desenvolvimento” e reafirma que a igualdade de gênero contribui diretamente para a redução da pobreza, o aumento do capital humano e a eficácia dos esforços de desenvolvimento, reconhecendo a igualdade entre mulheres e homens como objetivo com valor intrínseco e alinhado a tratados como a CEDAW e a Convenção de Belém do Pará.

A OP-761 tem como objetivo fortalecer a resposta do BID aos compromissos de seus países membros na promoção da igualdade de gênero e do empoderamento das mulheres, aplicando-se a todas as operações do Banco – com e sem garantia soberana – e às estratégias de país, operações de investimento, cooperações técnicas e produtos de conhecimento. Para isso, define igualdade de gênero como o desfrute das mesmas condições e oportunidades para o exercício de direitos e a realização do potencial social, econômico, político e cultural de mulheres e homens, e enfatiza que perseguir a igualdade requer ações de equidade voltadas a reduzir lacunas existentes.

O documento está organizado em duas linhas de ação complementares: ação proativa e ação preventiva. A ação proativa exige que o Banco promova ativamente a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres em suas intervenções, por meio de investimentos diretos em projetos voltados à igualdade de gênero (por exemplo, programas de empregabilidade, liderança e prevenção da violência) e da integração transversal da perspectiva de gênero em setores como infraestrutura, água e saneamento, competitividade e fortalecimento institucional. A ação preventiva, por sua vez, estabelece salvaguardas para identificar, prevenir e mitigar impactos negativos diferenciados por gênero que possam decorrer de operações financiadas pelo Banco, incluindo riscos de exclusão, violação de direitos, aumento da violência ou restrição de acesso a oportunidades econômicas.

No campo da execução e conformidade, a OP-761 exige que as operações apoiadas pelo BID sejam planejadas, implementadas e monitoradas com base em análise de gênero, participação equitativa de mulheres e homens nos processos de consulta e uso de indicadores desagregados por sexo, de forma a medir resultados e impactos sobre a igualdade de gênero. A Política estabelece um conjunto de indicadores de monitoramento (Anexo I) para acompanhar, no nível do Banco, quantas operações incorporam resultados de gênero, quantos projetos investem diretamente em igualdade de gênero e quantas operações identificam e tratam riscos adversos de gênero, o que condiciona diretamente o desenho de programas como o PRODESAN.

Nesse contexto, a Política de Gênero da COSANPA é um instrumento para assegurar que a Companhia cumpra, no âmbito de suas atribuições como órgão executor do PRODESAN, os parâmetros da OP-761, tanto na dimensão proativa (promoção da equidade interna, empoderamento de trabalhadoras e mulheres das comunidades atendidas) quanto na dimensão preventiva (gestão de riscos de violência, discriminação e exclusão de gênero nas obras, operações e relações com terceirizadas).

Política de Meio Ambiente e Observância de Salvaguardas do BID (OP-703)

A Política de Meio Ambiente e Observância de Salvaguardas do Banco Interamericano de Desenvolvimento (OP-703, endossada em 2006) é o marco que orienta a integração da sustentabilidade ambiental em todas as operações do Banco, tanto no setor público quanto no privado, incluindo produtos financeiros e não financeiros, e os aspectos ambientais das aquisições e da própria gestão interna do BID. A política se ancora nos princípios do desenvolvimento sustentável consagrados na Declaração do Rio e na Agenda 21, entendendo “meio ambiente” em sentido amplo, abrangendo fatores físicos, biológicos e sociais associados, e estabelecendo que a dimensão ambiental deve ser incorporada a todas as estratégias e programas de desenvolvimento.

O objetivo geral da OP-703 é contribuir para o crescimento econômico sustentável e para a redução da pobreza na América Latina e no Caribe em conformidade com a sustentabilidade ambiental de longo prazo. De forma específica, a política busca: (i) aumentar os benefícios de desenvolvimento no longo prazo, integrando a sustentabilidade ambiental em todas as operações e fortalecendo a capacidade de gestão ambiental dos países mutuários; (ii) assegurar que todas as operações e atividades do Banco sejam ambientalmente sustentáveis, conforme os critérios definidos no próprio documento; e (iii) promover a responsabilidade ambiental dentro do Banco.

As diretrizes da política se estruturam em duas categorias principais: (a) incorporação de considerações ambientais (mainstreaming) e (b) salvaguardas ambientais. A primeira categoria trata da abordagem estratégica das questões ambientais como dimensão transversal do desenvolvimento, orientando que análises ambientais de país, estratégias e programação considerem oportunidades e riscos ambientais, fortaleçam a governança e valorizem o capital natural como base para competitividade e inclusão social. A segunda categoria estabelece procedimentos e normas para garantir a qualidade e a sustentabilidade ambiental das operações, incluindo a classificação de projetos por categoria de risco, a exigência de avaliação de impacto ambiental (AIA), planos de gestão ambiental e social (PGAS), consultas públicas, cumprimento de acordos ambientais multilaterais e requisitos específicos para temas como biodiversidade, recursos hídricos, manejo de pragas e mudanças climáticas.



Marco de Gestão Ambiental e Social (MGAS) do PRODESAN (BR-L1574)

O Marco de Gestão Ambiental e Social (MGAS) do PRODESAN (BR-L1574), versão final de outubro de 2021, é o documento que operacionaliza as salvaguardas ambientais e sociais do BID para o Projeto de Desenvolvimento de Saneamento do Pará. Ele foi elaborado a partir da Avaliação Ambiental e Social (AAS) e estabelece critérios, procedimentos e programas necessários para prevenir, mitigar, compensar e monitorar impactos ambientais e sociais das obras múltiplas de água e esgoto previstas para a Região Metropolitana de Belém, funcionando também como referência obrigatória para futuras intervenções que venham a ser incluídas no programa.

O MGAS descreve o PRODESAN, seus objetivos (melhorar as condições de salubridade da população por meio da expansão e qualificação dos serviços de água e esgotamento, aumento da eficiência operacional e melhoria da gestão empresarial da COSANPA, com foco em gênero e inovação tecnológica) e a estrutura de financiamento (US\$ 125 milhões, sendo US\$ 100 milhões do BID e US\$ 25 milhões de contrapartida local). Detalha ainda os componentes do programa (obras de abastecimento de água e esgotamento sanitário; eficiência operacional; fortalecimento institucional, inovação e gênero), a área de abrangência (macrozonas 01 e 02 da RMB) e as metas de redução de perdas, interrupções e ampliação do atendimento.

No plano normativo e institucional, o MGAS apresenta o arranjo de gestão (COSANPA como órgão executor e UGP vinculada à Presidência), o conjunto de políticas e salvaguardas do BID aplicáveis (incluindo OP-703 e OP-761), e um extenso quadro legal com acordos internacionais, legislação federal, estadual e municipal pertinente a meio ambiente, recursos hídricos, patrimônio cultural, trabalho, saúde e direitos humanos. A partir desse quadro, define critérios de elegibilidade de subprojetos, identifica principais impactos e riscos ambientais e sociais das obras de saneamento e associa a cada tipo de impacto medidas mitigadoras e de controle, que se desdobram em programas específicos.

O núcleo operacional do MGAS é o conjunto de Programas Ambientais e Sociais que devem ser implementados ao longo do PRODESAN: programa de diretrizes e procedimentos para a gestão

socioambiental das obras; programa de controle ambiental de obras; programa de gestão de resíduos da construção civil; programa de comunicação social e gestão de queixas; programa de educação ambiental e sanitária; programa para prevenção e atenção à violência de gênero; programa de combate a doenças infectocontagiosas (incluindo COVID-19); programa de monitoramento e preservação de patrimônio arqueológico; programa de controle de tráfego; programa de mitigação de impactos econômicos temporários; e programa de monitoramento da qualidade das águas superficiais e subterrâneas. O documento também inclui planos de contingência para riscos de desastres naturais, com diretrizes de monitoramento, ações preventivas e corretivas e organização de simulados.

Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW)

A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), adotada pela ONU em 1979, é o principal tratado internacional de direitos humanos das mulheres e estabelece a obrigação dos Estados, como o Brasil, de adotar políticas para eliminar a discriminação de gênero em todas as esferas da vida. Define discriminação como qualquer distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo que impeça ou anule o exercício de direitos humanos, determinando a adoção de medidas legislativas e de outras naturezas, inclusive ações afirmativas temporárias, para alcançar a igualdade de fato entre mulheres e homens.

A CEDAW reconhece que a desigualdade tem raízes culturais e exige a modificação de padrões socioculturais baseados na superioridade de um sexo sobre o outro e em papéis estereotipados de gênero. De especial relevância para políticas institucionais de gênero é o Artigo 11, que trata do emprego e assegura igualdade de oportunidades de trabalho e promoção, remuneração igual para trabalho de igual valor, proteção à saúde e segurança no trabalho, bem como proteção à maternidade (proibição de demissão por gravidez, licença-maternidade remunerada e serviços de apoio para conciliação entre responsabilidades familiares e profissionais).

*Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher -
Convenção de Belém do Pará*

A Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, conhecida como Convenção de Belém do Pará (1994), é o principal tratado interamericano de proteção dos direitos humanos das mulheres no campo da violência de gênero. Foi o primeiro instrumento internacional a reconhecer explicitamente a violência contra a mulher como violação de direitos humanos e liberdades fundamentais, impondo aos Estados signatários o dever de adotar políticas públicas eficazes para prevenir, punir e erradicar essa violência.

O documento define violência contra a mulher como qualquer ato ou conduta baseada no gênero que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública quanto na privada, e amplia o conceito para incluir dimensões física, sexual, psicológica, patrimonial e simbólica. Ao vincular a violência às desigualdades estruturais entre homens e mulheres, o tratado orienta a criação de mecanismos institucionais de prevenção, acolhimento e responsabilização, bem como ações educativas voltadas à promoção da igualdade e à construção de ambientes de trabalho e convivência livres de violência e discriminação.

Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável

A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, aprovada pela Assembleia Geral da ONU em 2015, é um plano de ação global composto por 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e 169 metas para erradicar a pobreza, reduzir desigualdades e promover o desenvolvimento econômico, social e ambiental de forma integrada, sob o princípio de “não deixar ninguém para trás”. Trata-se de um marco normativo que orienta países, governos locais, empresas e organizações a alinharem suas políticas públicas e estratégias institucionais a parâmetros de direitos humanos, igualdade, sustentabilidade ambiental, participação social e responsabilidade compartilhada.

No campo da política de gênero, a Agenda 2030 destaca o ODS 5 – “Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas” – que inclui metas relacionadas à eliminação de todas as formas de discriminação e violência contra mulheres e meninas, ao reconhecimento do trabalho de cuidado não remunerado, à participação plena e efetiva das mulheres em todos os níveis de decisão e ao fortalecimento de políticas e legislações para promoção da igualdade de gênero.

Para o setor de saneamento, o ODS 6 – “Assegurar a disponibilidade e a gestão sustentável da água e do saneamento para todos” – estabelece metas de acesso universal e equitativo à água potável e ao saneamento, com atenção especial às necessidades de mulheres e meninas e grupos em situação de vulnerabilidade.

Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs) – ONU Mulheres e Pacto Global

Os Princípios de Empoderamento das Mulheres (Women’s Empowerment Principles – WEPs) são um conjunto de sete diretrizes lançadas em 2010 pela ONU Mulheres e pelo Pacto Global da ONU para orientar empresas na promoção da igualdade de gênero e do empoderamento das mulheres no trabalho, no mercado e na comunidade. Baseados em normas internacionais de direitos humanos e do trabalho, os WEPs partem do entendimento de que o setor empresarial tem responsabilidade e interesse direto em avançar na igualdade de gênero, incluindo temas como igualdade salarial, liderança feminina, cadeias de suprimentos sensíveis a gênero e tolerância zero à violência e ao assédio.

Os sete princípios são: (1) estabelecer liderança corporativa de alto nível comprometida com a igualdade de gênero; (2) tratar todas as mulheres e homens de forma justa no trabalho, respeitando e apoiando os direitos humanos e a não discriminação; (3) garantir a saúde, a segurança e o bem-estar de todas as pessoas que trabalham na empresa; (4) promover educação, formação e desenvolvimento profissional para as mulheres; (5) implementar práticas de desenvolvimento empresarial, cadeia de suprimentos e marketing que empoderem as mulheres; (6) promover a igualdade de gênero por meio de iniciativas comunitárias e advocacy; e (7) medir, documentar e publicar os progressos na promoção da igualdade de gênero.

Decreto nº 4.377/2002 - Incorporação da CEDAW ao ordenamento jurídico brasileiro

O Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002, é o ato normativo que promulga, no Brasil, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), de 1979, revogando o Decreto nº 89.460/1984 e consolidando a incorporação do tratado ao ordenamento jurídico brasileiro. Ao promulgar a CEDAW, o Decreto confere vigência interna às

obrigações assumidas internacionalmente pelo Estado brasileiro, como a adoção, “por todos os meios apropriados e sem dilações”, de uma política destinada a eliminar a discriminação contra a mulher, por meio de medidas legislativas, políticas públicas e mecanismos de proteção jurídica efetiva.

Na prática, o Decreto nº 4.377/2002 reafirma, em nível infraconstitucional, o compromisso do Brasil com o princípio da igualdade entre homens e mulheres e com a proibição de todas as formas de discriminação de gênero, em consonância com o artigo 5º da Constituição Federal e com a interpretação segundo a qual tratados internacionais de direitos humanos integram o bloco de constitucionalidade ou possuem, no mínimo, status supralegal. Esse marco normativo fornece base jurídica para políticas de gênero no país, servindo de referência para legislações específicas, decisões judiciais e políticas institucionais voltadas à promoção da igualdade e ao enfrentamento da discriminação contra mulheres em diferentes esferas, inclusive no mundo do trabalho.

Lei nº 14.611/2023 - Igualdade Salarial

A Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para trabalho de igual valor ou na mesma função e altera o artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A norma reafirma a obrigatoriedade de equiparação salarial e inova ao prever mecanismos estruturais para enfrentar a discriminação de gênero na remuneração, determinando que a igualdade seja garantida “nos termos da regulamentação”, com base em critérios objetivos.

Entre as principais medidas, a lei estabelece: (i) mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios; (ii) incremento da fiscalização contra a discriminação salarial; (iii) criação de canais específicos para denúncias; (iv) promoção de programas de inclusão no ambiente de trabalho; e (v) fomento à capacitação e formação de mulheres para ingresso, permanência e ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens. As empresas com 100 ou mais empregados devem publicar relatórios semestrais de transparência salarial contendo dados anonimizados que permitam comparar salários, remunerações e ocupação de cargos de

direção, gerência e chefia por mulheres e homens, bem como outras possíveis desigualdades por raça, etnia, nacionalidade e idade, sob pena de sanções e indenizações em caso de descumprimento.

Lei 14.540/2023 - Prevenção e enfrentamento ao assédio

A Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023, institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública direta e indireta, nas esferas federal, estadual, distrital e municipal. O programa também se aplica às instituições privadas que prestam serviços públicos por delegação (concessão, permissão ou autorização), estabelecendo um marco nacional para promoção de ambientes institucionais seguros e livres de violência sexual.

A lei define como objetivos do Programa: prevenir e enfrentar a prática do assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e todas as formas de violência sexual; capacitar agentes públicos para identificar, prevenir e tratar tais condutas; e implementar campanhas educativas para informar sobre comportamentos que caracterizam assédio e outros crimes sexuais, bem como sobre os direitos das vítimas e os canais de denúncia disponíveis. Entre as diretrizes, estão a produção e divulgação de materiais educativos, a adoção de boas práticas institucionais, o estabelecimento de procedimentos claros e sigilosos para recebimento e encaminhamento de denúncias, a vedação de retaliações contra vítimas e testemunhas e a obrigação de manter registros de capacitações realizadas.

Conceitos

Ambiente de trabalho saudável e seguro¹

Ambiente de trabalho saudável e seguro é aquele em que condições físicas, organizacionais e psicossociais são planejadas e geridas de forma a proteger e promover a saúde, a segurança e o bem-estar de todas as pessoas trabalhadoras, prevenindo acidentes, doenças e violências (incluindo assédio moral e sexual) e garantindo respeito à dignidade humana. Envolve, ao mesmo tempo,

¹ WORLD HEALTH ORGANIZATION. Healthy workplaces: a model for action – for employers, workers, policy-makers and practitioners. Geneva: WHO, 2010.

controle dos riscos ambientais e ergonômicos, organização do trabalho que não produza adoecimento físico ou mental, relações pautadas pelo respeito e pela não discriminação e a participação ativa de trabalhadoras e trabalhadores na identificação de riscos e na construção de soluções.

Assédio Moral²

Assédio moral é toda conduta abusiva, de natureza principalmente psicológica, que se manifesta por gestos, palavras, atitudes ou omissões reiteradas e sistemáticas no ambiente de trabalho, e que tem por efeito degradar as condições de trabalho ou atingir a dignidade e a integridade psíquica ou física da pessoa, causando humilhação, constrangimento, isolamento ou desestabilização emocional. A doutrina trabalhista o descreve como uma “tortura psicológica” estruturada em práticas repetidas e prolongadas no tempo, voltadas a excluir, desmoralizar ou forçar a saída da vítima da organização, produzindo adoecimento e violando o direito fundamental a um ambiente de trabalho saudável e respeitoso.

Assédio Sexual³

Assédio sexual, no ordenamento jurídico brasileiro, é crime definido no artigo 216-A do Código Penal como o ato de “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”, punido com pena de detenção de um a dois anos. Em sentido mais amplo, para fins institucionais, o assédio sexual compreende qualquer forma de aproximação, chantagem, pressão, proposta, comentário, gesto ou contato físico de natureza sexual, não solicitado e indesejado, que crie um ambiente hostil, intimidatório, humilhante ou ofensivo, independentemente de a vítima ceder ou não às investidas.

² BARRETO, Margarida Maria Silveira. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. Revista Texto & Contexto – Enfermagem, Florianópolis, v. 13, n. 2, p. 95-103, 2004.

³ BRASIL. Código Penal. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Art. 216-A (incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 31 dez. 1940.



Equidade de Gênero⁴

Equidade de gênero refere-se à justiça e imparcialidade na distribuição de recursos, benefícios, responsabilidades e oportunidades entre mulheres e homens, reconhecendo que há diferenças históricas, sociais e culturais que colocam as mulheres em desvantagem e que precisam ser compensadas. Trata-se de um processo de correção de desequilíbrios, que pode exigir medidas específicas, inclusive ações afirmativas, para que pessoas de diferentes gêneros possam, a partir de condições diferenciadas, alcançar resultados equivalentes em termos de direitos, oportunidades e participação.

Igualdade de Gênero⁵

Igualdade de gênero é o princípio segundo o qual mulheres e homens, meninas e meninos têm os mesmos direitos, responsabilidades e oportunidades em todas as esferas da vida, e esses direitos, responsabilidades e oportunidades não devem depender do fato de a pessoa ter nascido mulher ou homem. Igualdade não significa que mulheres e homens sejam idênticos, mas que seus interesses, necessidades e prioridades são igualmente considerados, sendo a igualdade de gênero reconhecida como questão de direitos humanos e condição e indicador de desenvolvimento sustentável.

⁴ UN. Office of the Special Adviser on Gender Issues (OSAGI). Gender mainstreaming: concepts and definitions. New York: United Nations, 2001. Disponível em: <https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>

⁵ INEE – Inter-agency Network for Education in Emergencies. Igualdade de Género. New York, 2010. Disponível em: <https://inee.org/pt/glossario-EeE/igualdade-de-genero>.

*Interseccionalidade*⁶

Interseccionalidade, cunhado em 1989 pela jurista negra norte-americana Kimberlé Crenshaw, é um conceito que ajuda a compreender como diferentes formas de desigualdade e opressão – como racismo, sexismo, classismo, LGBTQIA+fobia, capacitismo, xenofobia, entre outras – atuam ao mesmo tempo, se reforçam mutuamente e produzem efeitos específicos na vida das pessoas. Em vez de analisar gênero, raça, classe ou sexualidade de forma isolada, a interseccionalidade mostra que esses marcadores sociais se entrecruzam: por exemplo, a experiência de discriminação de uma mulher negra não é simplesmente “a soma” do machismo com o racismo, mas uma forma particular de desigualdade, que só pode ser entendida se considerarmos simultaneamente esses eixos de opressão.

Muito antes da formulação do termo, intelectuais e ativistas brasileiras como Lélia Gonzalez, Sueli Carneiro e outras pensadoras negras já apontavam, de forma pioneira, que gênero, raça e classe se articulam na estrutura da sociedade brasileira, produzindo desigualdades específicas para as mulheres negras, sobretudo no mercado de trabalho, na política, na educação e na esfera doméstica. Lélia Gonzalez, em particular, mostrou como o racismo e o sexismo se combinam para relegar mulheres negras a posições de menor prestígio e maior exploração, denunciando o lugar historicamente subordinado reservado a essas mulheres na economia do cuidado e no trabalho doméstico, remunerado e não remunerado.

A contribuição de Kimberlé Crenshaw consiste em dar nome e forma teórica a esse entrecruzamento, sistematizando a interseccionalidade como uma ferramenta analítica e jurídica para evidenciar e enfrentar a discriminação múltipla. Em seus textos clássicos, Crenshaw mostra

⁶ CRENSHAW, Kimberlé. Mapping the margins: intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, Stanford, v. 43, n. 6, p. 1241-1299, 1991.
AKOTIRENE, Carla. *Interseccionalidade*. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.

CARNEIRO, Sueli. Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero. In: HOLANDA, Heloisa Buarque de (org.). *Pensamento feminista: conceitos fundamentais*. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019. p. 313-332.

GONZALEZ, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. In: HOLLANDA, Heloisa Buarque de (org.). *Pensamento feminista brasileiro: formação e contexto*. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019. p. 223-240.

como o direito e as políticas públicas, quando pensam apenas em “mulheres” de forma abstrata ou apenas em “negros” de forma genérica, tendem a invisibilizar as mulheres negras, porque não levam em conta que elas estão situadas simultaneamente na categoria “mulher” e na categoria “negra”.

Aplicar uma perspectiva interseccional em políticas institucionais, como uma Política de Gênero, significa reconhecer que as mulheres não formam um grupo homogêneo e que as desigualdades de gênero se manifestam de formas diferentes conforme outros marcadores sociais. Isso implica, por exemplo, considerar que mulheres negras, indígenas, quilombolas, mulheres com deficiência e pessoas LGBTQIA+, mulheres de baixa renda ou residentes em áreas periféricas podem enfrentar barreiras adicionais para acessar empregos, cargos de liderança, formação profissional, canais de denúncia e serviços públicos, exigindo ações específicas e diferenciadas para garantir igualdade de oportunidades e de resultados.

Participação e controle social⁷

Participação e controle social referem-se ao direito e à prática de a sociedade – usuárias e usuários dos serviços, trabalhadoras e trabalhadores, organizações comunitárias e demais atores coletivos – tomar parte da gestão das políticas públicas, influenciando decisões, acompanhando sua execução e fiscalizando o uso dos recursos e os resultados alcançados. Envolve a atuação em espaços institucionais de diálogo e deliberação, como conselhos, comitês, conferências, audiências públicas e ouvidorias, bem como o uso de canais de reclamação e de acesso à informação para monitorar, avaliar e cobrar a efetividade, a transparência e a equidade das ações do Estado e das empresas públicas.

⁷ CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO (Brasil). Controle social: orientações aos cidadãos para participação na gestão pública. Brasília, DF: CGU, 2013. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu>.

*Teto de vidro*⁸

Teto de vidro é uma metáfora que designa barreiras invisíveis, não formalizadas em regras escritas, que dificultam ou impedem a ascensão de mulheres e outros grupos minorizados aos cargos mais altos da hierarquia organizacional, mesmo quando possuem qualificação e desempenho compatíveis com essas posições. Essas barreiras se manifestam por estereótipos de gênero, vieses implícitos, culturas organizacionais excludentes, falta de redes de apoio e mentoria, critérios subjetivos de promoção e expectativas desiguais sobre conciliação trabalho-família, de modo que a discriminação se torna mais intensa justamente nos níveis superiores da carreira.

*Transversalização de gênero*⁹

Transversalização de gênero (gender mainstreaming) é a estratégia pela qual a perspectiva de gênero é integrada em todas as etapas e níveis de elaboração, implementação, monitoramento e avaliação de políticas, programas, projetos, normas e orçamentos, de forma que as necessidades, experiências e impactos sobre mulheres e homens sejam considerados sistematicamente, e que nenhum processo reforce ou produza novas desigualdades de gênero. Em vez de tratar gênero apenas em ações pontuais ou setoriais, a transversalização implica analisar, em cada decisão institucional, como ela afeta diferencialmente mulheres e homens (e outros grupos de gênero) e ajustar conteúdos, procedimentos e recursos para promover a igualdade de gênero como objetivo permanente.

*Violência baseada em gênero (gender based violence)*¹⁰

Violência baseada em gênero é um termo guarda-chuva que designa qualquer ato prejudicial ou abusivo praticado contra a vontade de uma pessoa, motivado por normas e relações desiguais de

⁸ FREITAS, Maria Ester de; DANTAS, Michelle; ATAYDE, Maria Cecília. Mulheres jovens, “teto de vidro” e estratégias para enfrentar “paredes de cristal”. Revista de Administração de Empresas (RAE), São Paulo, v. 62, n. 6, p. 1-13, 2022.

⁹ UN WOMEN. Gender mainstreaming at the global level. New York: UN Women, 2022. Disponível em: <https://gendercoordinationandmainstreaming.unwomen.org/gender-mainstreaming-global>.

¹⁰ UNFPA. Guia de Enfrentamento à Violência Baseada no Gênero. Brasília: Fundo de População das Nações Unidas (UNFPA Brasil), 2024.

gênero ou dirigido a alguém em razão de seu gênero ou de como ele é percebido. Inclui atos que causem ou possam causar dano físico, sexual, psicológico, moral, econômico ou social, bem como ameaças, coerção ou privação arbitrária de liberdade, em espaços públicos ou privados, afetando desproporcionalmente mulheres e meninas, mas podendo atingir pessoas de todos os gêneros quando o fator desencadeador é o gênero.

A violência baseada em gênero pode assumir múltiplas formas, que frequentemente se combinam: violência física (agressões, lesões, homicídios), sexual (estupro, assédio, exploração e abuso sexual), psicológica ou emocional (ameaças, humilhações, chantagens, isolamento), econômica ou patrimonial (controle de recursos, impedimento de trabalhar ou estudar, destruição de bens) e simbólica (práticas, discursos e representações que naturalizam a inferiorização de um gênero). Esses diferentes tipos podem ocorrer em relações íntimas, espaços familiares, comunitários, escolares, laborais, institucionais e digitais, e costumam estar ancorados em normas culturais e estruturas de poder que legitimam a desigualdade entre homens e mulheres e outras hierarquias de gênero, o que exige respostas integradas de prevenção, proteção, responsabilização e reparação.

Diagnóstico Institucional de Gênero da COSANPA

O diagnóstico institucional de gênero da COSANPA evidencia um cenário em que avanços normativos e discursivos coexistem com desigualdades estruturais persistentes entre mulheres e homens, tanto na organização do trabalho quanto na cultura institucional. O quadro funcional é majoritariamente masculino, com segregação ocupacional por gênero em diretorias e setores estratégicos, maior estabilidade e presença masculina em vínculos efetivos e em determinadas áreas, enquanto as mulheres estão mais concentradas em vínculos menos estáveis e ingressam mais recentemente na Companhia.

Embora apresentem, em média, níveis mais elevados de escolaridade e maior proporção de pós-graduação, as mulheres permanecem sub-representadas nas faixas salariais superiores, enquanto homens se concentram nas rendas mais altas, configurando um descompasso entre qualificação e remuneração que é estatisticamente significativo. Esse tipo de leitura baseada em dados e cruzamentos é compatível com o padrão adotado em políticas institucionais e selos de igualdade, que partem de um diagnóstico quantitativo e qualitativo para subsidiar metas e ações de equidade.

A dimensão do trabalho de cuidado e da provedoria desponta como eixo central do diagnóstico, ao mostrar que as mulheres assumem em maior proporção responsabilidades de cuidado com crianças, idosos e pessoas com deficiência, ao mesmo tempo em que se declaram, em menor proporção, principais provedoras da renda familiar, enquanto os homens concentram-se na posição de provedores principais, com menor carga de cuidado cotidiano.

Essa combinação produz uma desigualdade objetiva na disponibilidade de tempo, energia e mobilidade para formação, participação em projetos estratégicos e disputa de cargos de chefia, o que se expressa nas respostas ao questionário e nas narrativas de entrevistas e grupos focais como sobrecarga, “dupla jornada” e percepção de que maternidade e trabalho doméstico ainda operam como barreiras concretas à ascensão profissional. O cruzamento estatístico entre gênero e cuidado confirma sobrecarga feminina significativa, alinhando o diagnóstico às metas do ODS 5 sobre divisão sexual do trabalho de cuidado e às diretrizes de políticas de igualdade de gênero que recomendam respostas institucionais específicas para essa dimensão.

No campo das experiências de assédio e violências, o diagnóstico mostra que assédio moral, assédio sexual e violência psicológica são vivências presentes no cotidiano da COSANPA, afetando desproporcionalmente as mulheres. Elas relatam percentuais muito mais elevados de assédio sexual e maior exposição a assédio moral e violência psicológica, enquanto entre os homens predomina a resposta de não ter vivenciado nenhuma dessas situações ou de não querer responder, o que pode indicar tanto diferenças objetivas de experiência quanto assimetrias na disposição para relatar. Apesar de a maioria das pessoas afirmar conhecer os canais institucionais de denúncia, a confiança nesses mecanismos é mais frágil entre as mulheres, e parte relevante do quadro funcional declara não se sentir à vontade para intervir em situações consideradas machistas ou discriminatórias.

As respostas abertas, entrevistas e grupos focais identificam um ambiente descrito como historicamente machista em áreas operacionais, com piadas, apelidos pejorativos e homofobia, o que evidencia um descompasso entre os instrumentos formais de prevenção e enfrentamento à violência e a cultura informal praticada no dia a dia. Como apontam referenciais de políticas institucionais e de selos de igualdade de gênero no setor público, diagnósticos robustos tendem a explicitar essa distância entre normativos e práticas, usando-a como base para definir protocolos, fluxos de acolhimento e medidas de responsabilização.

As percepções sobre igualdade de gênero revelam um padrão consistente de “otimismo masculino” e “realismo crítico feminino” em relação às condições oferecidas pela COSANPA. Em praticamente todos os itens avaliados, homens tendem a concordar em maior proporção que há igualdade de oportunidades de ingresso, promoção, acesso a cargos de chefia e remuneração entre mulheres e homens, além de sinalizarem maior confiança nos canais de denúncia e nas medidas de conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares.

As mulheres, por sua vez, reconhecem avanços, mas registram mais intensamente discordâncias e dúvidas quanto à justiça dos critérios de promoção, à efetividade das medidas de conciliação e ao impacto da maternidade e da sobrecarga doméstica sobre suas trajetórias profissionais. A alternativa “não acho que existam dificuldades para que mulheres ascendam a cargos de chefia” é

mais frequente entre homens, enquanto as mulheres apontam com maior força discriminação de gênero, idade, raça, maternidade e sobrecarga de trabalho doméstico como barreiras concretas, o que revela uma assimetria de olhares sobre o mesmo contexto institucional. Esse contraste entre percepções é apontado na literatura de políticas de gênero como um achado-chave de diagnósticos institucionais, por evidenciar que grupos distintos vivenciam de maneira desigual os mesmos arranjos formais.

O diagnóstico também mostra que a COSANPA já dispõe de um patamar relevante de competências e sensibilização em gênero entre suas trabalhadoras e trabalhadores, com alta proporção de pessoas declarando conhecer conceitos de igualdade e equidade, perceber diferenças nas barreiras enfrentadas por homens e mulheres e demonstrar interesse em participar de cursos sobre o tema, especialmente entre as mulheres.

Ao mesmo tempo, a baixa participação prévia em ações formativas, a existência de resistências explícitas e a dificuldade de transformar esse conhecimento em intervenções concretas diante de situações machistas ou discriminatórias evidenciam um descompasso entre “saber” e “agir”. As entrevistas e grupos focais associam esse descompasso à falta de reconhecimento pleno das disparidades de gênero por parte de parcelas da gestão e do quadro masculino, à fragilidade percebida dos canais de denúncia e à necessidade de engajamento mais explícito das lideranças em todos os níveis.

Experiências recentes de políticas de igualdade de gênero em instituições públicas indicam que diagnósticos dessa natureza devem servir como base direta para a definição de eixos, metas e indicadores da política de gênero, articulando três frentes principais: redução das desigualdades objetivas em carreira e renda; prevenção e enfrentamento efetivo ao assédio e à violência; e transformação gradual da cultura institucional, com ênfase na conciliação trabalho-cuidado, na participação qualificada das mulheres em instâncias de decisão e na corresponsabilidade de toda a organização na promoção da igualdade.

Política de Gênero da COSANPA

Princípios

A Política de Gênero da COSANPA se orienta por um conjunto de princípios que sintetizam o marco normativo internacional e nacional, as salvaguardas do BID e as boas práticas de políticas institucionais de gênero em órgãos públicos. Esses princípios devem orientar tanto a gestão interna de pessoas quanto a relação da Companhia com terceirizadas, comunidades usuárias e demais atores institucionais.

Igualdade e equidade de gênero

A Política afirma o princípio da igualdade de gênero como direito fundamental, assegurando que mulheres e homens devem ter as mesmas oportunidades de acesso, permanência, desenvolvimento e liderança na COSANPA, em consonância com a CEDAW, a Constituição Federal e a Agenda 2030 (ODS 5). Ao mesmo tempo, reconhece a necessidade de equidade de gênero, legitimando medidas específicas e ações afirmativas para corrigir desigualdades históricas e estruturais que afetam especialmente as mulheres, em linha com a OP-761 e com leis nacionais como a Lei nº 14.611/2023.

Igualdade de gênero como objetivo de desenvolvimento

A Política reconhece a igualdade de gênero não apenas como um direito humano fundamental, mas como um objetivo de desenvolvimento que contribui para a redução da pobreza, o aumento do capital humano e a eficácia do PRODESAN e das demais ações da COSANPA. Isso significa que promover a igualdade entre mulheres e homens é entendido como condição para melhorar a qualidade e a sustentabilidade dos serviços de saneamento, fortalecer a gestão institucional e cumprir os compromissos assumidos pelo Brasil e pelo Estado do Pará em matéria de direitos humanos e desenvolvimento sustentável.

Empoderamento das mulheres como eixo estruturante

Em linha com o BID, a Política adota o empoderamento das mulheres como princípio estruturante, entendido como ampliação de direitos, recursos, voz e poder de decisão das mulheres, tanto no interior da COSANPA (empregadas, estagiárias, terceirizadas) quanto nas comunidades atendidas. Isso implica apoiar a participação de mulheres em espaços de liderança e decisão, promover sua autonomia econômica e formativa e assegurar que obras, programas e serviços contribuam para reduzir a sobrecarga de trabalho de cuidado, a vulnerabilidade à violência de gênero e as barreiras à sua plena cidadania.

Ação proativa e ação preventiva em gênero

A Política explicita as duas linhas de ação da política do BID como princípios operacionais: ação proativa e ação preventiva. A ação proativa significa que a COSANPA deve promover ativamente a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres em seus programas, projetos, planos de fortalecimento institucional, ações socioambientais e relações com terceirizadas e comunidades (por exemplo, metas de participação feminina, programas de formação e geração de renda para mulheres, revisão de processos de RH com foco em equidade). A ação preventiva, por sua vez, estabelece o dever de identificar, prevenir e mitigar impactos adversos diferenciados por gênero que possam decorrer das obras, operações e práticas de gestão da Companhia, alinhando-se às salvaguardas ambientais e sociais do BID e ao MGAS do PRODESAN.

Perspectiva interseccional e combate a todas as formas de discriminação

A Política adota uma perspectiva interseccional, reconhecendo que as desigualdades de gênero se articulam com outros marcadores sociais – como raça, etnia, classe, orientação sexual, identidade de gênero, idade, deficiência, território – produzindo formas específicas de discriminação e exclusão, em especial para mulheres negras, indígenas, quilombolas, mulheres com deficiência e LGBTQIA+. Em consonância com a CEDAW, a Convenção de Belém do Pará, os Princípios de

Yogyakarta¹¹ e as políticas nacionais de direitos humanos, o compromisso é combater todas as formas de discriminação direta e indireta, explícita ou velada, e garantir tratamento respeitoso e não discriminatório em todas as instâncias e relações de trabalho.

Ambientes de trabalho saudáveis, seguros e livres de violência

A Política se pauta pelo direito fundamental a um meio ambiente de trabalho seguro e saudável, físico e psicossocialmente, conforme a legislação trabalhista, a Política Nacional de Saúde do Trabalhador, a Lei nº 14.540/2023 e o MGAS do PRODESAN. Isso implica tolerância zero ao assédio moral, ao assédio sexual e à violência baseada em gênero, bem como o dever institucional de prevenir, detectar, acolher e responsabilizar, garantindo canais acessíveis de denúncia, proteção contra retaliações e cuidado com a saúde física e mental de trabalhadoras e trabalhadores.

Transversalização de gênero na gestão e nas operações

Em alinhamento com a OP-761, com a Agenda 2030 e com diretrizes nacionais de políticas para as mulheres, a Política estabelece a transversalização de gênero como princípio metodológico: a perspectiva de gênero deve ser integrada em todas as etapas de planejamento, orçamento, execução, monitoramento e avaliação da atuação da COSANPA. Isso inclui desde a gestão de pessoas e contratos com terceirizadas até o desenho de obras, programas socioambientais, comunicação social, atendimento ao público e gestão de queixas, de forma que nenhuma decisão reforce desigualdades de gênero e que os impactos sobre mulheres e homens sejam sistematicamente analisados e mitigados.

¹¹ Ver mais em: INTERNATIONAL COMMISSION OF JURISTS; INTERNATIONAL SERVICE FOR HUMAN RIGHTS (Org.). Princípios de Yogyakarta: princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero. Yogyakarta, 2006. Tradução em português. Disponível em: https://www.clam.org.br/uploads/conteudo/principios_de_yogyakarta.pdf



Participação, diálogo social e controle social

A Política se assenta no princípio da participação e do controle social, reconhecendo que a formulação, implementação e avaliação de ações em gênero exigem o envolvimento ativo de trabalhadoras, trabalhadores, sindicatos, organizações comunitárias e demais atores sociais. Isso implica fomentar espaços de diálogo interno (comissões, comitês, ouvidorias) e externo (consultas, reuniões com comunidades, canais de atendimento COSANPA/UGP), com transparência de informações, linguagem acessível e mecanismos de escuta qualificada, garantindo que os grupos mais afetados, especialmente mulheres das comunidades atendidas, tenham voz nas decisões sobre o saneamento e sobre a própria Política de Gênero.

Transparência, integridade e responsabilização

Em consonância com as normas do BID sobre práticas proibidas, com a legislação anticorrupção e com a cultura de integridade do setor público, a Política adota a transparência, a integridade e a responsabilização como princípios estruturantes. Isso envolve a divulgação de informações sobre metas, indicadores e resultados em gênero; a criação de procedimentos claros para apuração de denúncias; a responsabilização administrativa, civil e penal de autores de assédio, discriminação ou violência; e a incorporação de critérios de igualdade de gênero, direitos humanos e combate a práticas proibidas em contratos, licitações e relações com empresas parceiras e terceirizadas.

Diretrizes

1. Incorporar a perspectiva de gênero de forma transversal em todos os processos decisórios, instrumentos de planejamento, orçamento, projetos, contratos, programas socioambientais e rotinas de gestão, assegurando que nenhuma ação da COSANPA produza ou aprofunde desigualdades de gênero.
2. Promover igualdade e equidade de gênero na gestão de pessoas, revisando normas e práticas de recrutamento, seleção, desenvolvimento, promoção, avaliação e remuneração para eliminar discriminações diretas e indiretas e reduzir desigualdades que afetem especialmente as mulheres, considerando também raça, etnia, idade, deficiência, orientação sexual e identidade de gênero.
3. Adotar uma abordagem interseccional em todas as ações de gênero, reconhecendo que as experiências de discriminação e de acesso a oportunidades variam conforme a combinação de gênero com outros marcadores sociais, e priorizando medidas específicas para mulheres em maior situação de vulnerabilidade, como mulheres negras, indígenas, quilombolas, com deficiência, rurais e pessoas LGBTQIA+.
4. Garantir ambiente de trabalho saudável, seguro e livre de violência, com tolerância zero ao assédio moral, ao assédio sexual e à violência baseada em gênero, estabelecendo procedimentos claros de prevenção, acolhimento, denúncia, apuração e responsabilização, bem como apoio psicossocial às pessoas envolvidas.
5. Fortalecer o empoderamento das mulheres na COSANPA e nas comunidades atendidas, ampliando sua participação em espaços de decisão e liderança, seu acesso a oportunidades de formação e ascensão profissional e sua capacidade de influenciar o planejamento e a execução de projetos de saneamento.
6. Implementar mecanismos de participação, diálogo social e controle social na gestão da Política de Gênero, assegurando a escuta ativa de trabalhadoras, trabalhadores, entidades representativas, organizações comunitárias e usuárias dos serviços, com transparência de informações e canais acessíveis de consulta, reclamação e sugestões.

7. Articular a Política de Gênero às políticas e sistemas existentes de integridade, ouvidoria, gestão de riscos, saúde e segurança no trabalho, gestão de pessoas e atendimento ao público, evitando sobreposições e garantindo respostas coordenadas a casos de discriminação, assédio e violência baseada em gênero.
8. Estabelecer mecanismos de governança e responsabilização para a implementação da Política, com definição clara de atribuições, fluxos entre unidades, apoio da alta direção e previsão de consequências administrativas quando houver descumprimento de normas internas relacionadas à igualdade de gênero e à prevenção da violência.
9. Desenvolver ações permanentes de formação e sensibilização em gênero, raça, diversidade sexual, direitos humanos e prevenção do assédio para todas as pessoas que trabalham na COSANPA (incluindo terceirizadas), com ênfase em lideranças e equipes gestoras.
10. Criar e utilizar indicadores, metas e sistemas de monitoramento em gênero, alinhados à OP-761, à Agenda 2030 (ODS 5 e correlatos) e aos marcos nacionais, produzindo e analisando dados desagregados por gênero e outros marcadores sociais para orientar decisões, avaliar resultados e revisar periodicamente a Política.
11. Assegurar transparência sobre a implementação e os resultados da Política, divulgando de forma acessível relatórios, dados agregados, boas práticas e desafios, de modo a permitir o controle social, a prestação de contas e o aprendizado institucional contínuo.

Objetivos

Eixo 1 - Governança, institucionalização e transparência

- 1.1 Institucionalizar a Política de Gênero na estrutura de governança da COSANPA, definindo instâncias, responsabilidades, fluxos e recursos para sua implementação e transparência.
- 1.2 Integrar a perspectiva interseccional de gênero aos instrumentos de planejamento, orçamento e demais políticas internas.
- 1.3 Implantar sistema de monitoramento, avaliação e transparência em gênero e raça.
- 1.4 Garantir participação, diálogo social e transparência na governança da Política de Gênero.

Eixo 2 - Carreira, desenvolvimento e remuneração

- 2.1 Reduzir desigualdades de carreira, alocação e permanência de mulheres em cargos efetivos, técnicos, operacionais e de chefia na COSANPA.
- 2.2 Promover igualdade de oportunidades de progressão e ocupação de cargos de chefia.
- 2.3 Identificar e corrigir disparidades remuneratórias entre homens e mulheres para funções de igual valor.
- 2.4 Fortalecer políticas de conciliação trabalho-família e reduzir o impacto da maternidade e do trabalho de cuidado na trajetória profissional das mulheres.
- 2.5 Ampliar o acesso equitativo a oportunidades de capacitação e desenvolvimento profissional.

Eixo 3 – Cultura organizacional, prevenção do assédio e ambiente de trabalho seguro

- 3.1. Consolidar uma cultura organizacional alinhada à equidade de gênero, não-discriminação e combate à misoginia e demais violências.
- 3.2. Prevenir e enfrentar assédio moral, assédio sexual e outras violências de gênero no ambiente de trabalho.

3.3. Aumentar o conhecimento, a capacidade de identificação e a disposição para intervir diante de situações de discriminação e assédio.

3.4. Fortalecer a confiança e o acesso aos canais de denúncia e acolhimento, especialmente entre mulheres.

3.5. Enfrentar práticas cotidianas de discriminação, piadas e microagressões que afetam principalmente mulheres e grupos minorizados.

Eixo 4 – Conciliação do trabalho e cuidado/parentalidade

4.1. Reduzir a sobrecarga de cuidado que recai majoritariamente sobre as mulheres, incorporando o tema do cuidado na gestão de pessoas.

4.2. Ampliar medidas de conciliação trabalho–família, alinhadas à Lei 14.457/2022, com foco em quem tem crianças e/ou adolescentes em idade escolar ou pessoas com deficiência sob cuidados.

4.3. Fortalecer políticas de apoio à parentalidade, incentivando a corresponsabilidade entre mulheres e homens.

4.4. Garantir condições de trabalho adequadas para gestantes, lactantes e responsáveis por crianças de colo, especialmente em áreas operacionais.

4.5. Sensibilizar lideranças e equipes para a economia do cuidado e os impactos da dupla jornada na saúde e na carreira das mulheres.

4.6. Criar mecanismos institucionais de escuta e apoio a trabalhadoras(es) com dificuldades de conciliação trabalho–cuidado.

Eixo 5 – Transversalização de gênero

5.1 Institucionalizar a transversalização da perspectiva de gênero no planejamento, na execução e no monitoramento das ações da COSANPA.

5.2 Integrar a perspectiva de gênero em normas internas, processos de gestão de pessoas e contratos com terceirizadas.

5.3 Assegurar que decisões e dados institucionais sejam sistematicamente desagregados por gênero, raça e outros marcadores sociais da diferença.

5.4 Fortalecer capacidades internas para aplicar a perspectiva de gênero em políticas, programas e projetos de saneamento.

5.5 Garantir participação e controle social com perspectiva de gênero nas ações da COSANPA.

5.6 Monitorar e avaliar de forma sistemática os resultados de gênero do Programa e da Política de Gênero da COSANPA.

Eixo 6 – Perspectiva de gênero nos projetos, programas e serviços

6.1 Considerar necessidades específicas de mulheres e grupos minorizados no planejamento básico dos projetos da COSANPA.

6.2 Escutar de forma simples e periódica as mulheres usuárias sobre acesso à água e esgoto.

6.3 Fazer pequenos ajustes em serviços e comunicação para reduzir riscos e barreiras para mulheres.

6.4 Dar visibilidade às desigualdades de gênero ligadas ao saneamento nas áreas de atuação de projetos ou programas sociais da COSANPA.

Eixos Estratégicos

Eixo 1 - Governança, institucionalização e transparência

Objetivo	Ação
1.1 Institucionalizar a Política de Gênero na estrutura de governança da COSANPA, definindo instâncias, responsabilidades, fluxos e recursos para sua implementação e transparência.	1.1.1 Definir e formalizar a instância de governança da Política de Gênero (comitê/comissão, coordenação, ponto focal), com mandato, composição, atribuições e vínculo com a alta direção e a UGP/PRODESAN.
	1.1.2 Estabelecer fluxos de articulação entre essa instância e DGP, UERT, Ouvidoria, Comunicação, PJU e APS, incluindo UGP/PRODESAN e empresas contratadas.
	1.1.3 Prever, nos instrumentos internos, recursos mínimos (tempo de equipe, apoio técnico, orçamento) para funcionamento da instância de governança de gênero e diversidade.
1.2 Integrar a perspectiva interseccional de gênero aos instrumentos de planejamento, orçamento e demais políticas internas.	1.2.1 Revisar e/ou elaborar atos normativos (resoluções, portarias, manuais, políticas internas) para incorporar a Política de Gênero ao planejamento estratégico, PPA, orçamento e planos setoriais.
	1.2.2 Incluir critérios de gênero e interseccionalidade na elaboração de projetos, termos de referência, editais, contratos e programas socioambientais.
	1.2.3 Estabelecer checklists e pareceres de gênero obrigatórios em projetos e contratos vinculados ao PRODESAN e a outros investimentos estratégicos da COSANPA.
	1.3.1 Implantar painel de indicadores de gênero e raça.

1.3 Implantar sistema de monitoramento, avaliação e transparência em gênero e raça.

1.3.2 Instituir rotina de relatórios periódicos (por exemplo, anuais) sobre igualdade de gênero na COSANPA, abrangendo quadro funcional, carreira, remuneração, assédio/violência, ações com comunidades e formação.

1.3.3 Utilizar evidências de gênero nas decisões da alta direção.

1.4 Garantir participação, diálogo social e transparência na governança da Política de Gênero.

1.4.1 Implementar mecanismos de participação interna (consultas, oficinas, espaços de diálogo) e externa (comunidades, organizações de mulheres, controle social) na formulação, revisão e acompanhamento da Política de Gênero.

1.4.2 Integrar a Política de Gênero aos canais de atendimento e comunicação da COSANPA, assegurando linguagem acessível, ampla divulgação e transparência sobre avanços e desafios.

1.4.3 Estabelecer calendário mínimo de devolutivas públicas (por exemplo, apresentação anual do relatório de gênero para trabalhadoras/trabalhadores e para instâncias de controle social).

Eixo 2 - Carreira, desenvolvimento e remuneração

Objetivo	Ação
2.1 Reduzir desigualdades de carreira, alocação e permanência de mulheres em cargos efetivos, técnicos, operacionais e de chefia na COSANPA.	2.1.1 Mapear, por diretoria, a distribuição de homens e mulheres em cargos efetivos, técnicos, operacionais e de chefia, identificando áreas de sub-representação feminina.
	2.1.2 Definir metas internas de aumento da participação de mulheres em cargos técnicos, operacionais e de chefia nas áreas identificadas como críticas.

	2.1.3 Instituir programa de mentoria e desenvolvimento de carreira voltado a mulheres em áreas sub-representadas.
2.2 Promover igualdade de oportunidades de progressão e ocupação de cargos de chefia.	2.2.1 Revisar e formalizar critérios de promoção e progressão, garantindo transparência e divulgação interna.
	2.2.2 Ofertar trilhas de formação em liderança, gestão de pessoas e gestão de projetos com metas de participação feminina.
	2.2.3 Estabelecer metas de aumento da participação de mulheres em cargos de chefia e monitorar por diretoria.
2.3 Identificar e corrigir disparidades remuneratórias entre homens e mulheres para funções de igual valor.	2.3.1 Realizar auditoria salarial periódica desagregada por gênero, raça, cargo e tempo de casa, em conformidade com a Lei 14.611/2023.
	2.3.2 Revisar planos de cargos, salários e gratificações para incorporar o princípio de remuneração igual para trabalho de igual valor.
	2.3.3 Criar rotinas de transparência remuneratória (relatórios internos e indicadores regulares).
2.4 Fortalecer políticas de conciliação trabalho-família e reduzir o impacto da maternidade e do trabalho de cuidado na trajetória profissional das mulheres.	2.4.1 Propor e implementar medidas de apoio à parentalidade (licença-paternidade ampliada, flexibilização de jornada em períodos críticos, banco de horas, teletrabalho quando possível).
	2.4.2 Avaliar viabilidade de espaços/apoios para amamentação ou acordos de flexibilização para lactantes.

2.4.3 Incorporar critérios de conciliação e cuidado em políticas de remoção, alocação e participação em cursos/viagens.

2.5 Ampliar o acesso equitativo a oportunidades de capacitação e desenvolvimento profissional.

2.5.1 Mapear e monitorar a participação em cursos, eventos e projetos estratégicos por gênero e diretoria.

2.5.2 Reservar vagas e/ou estabelecer metas mínimas de participação feminina em capacitações estratégicas (operações, tecnologia, gestão).

2.5.3 Integrar conteúdos de equidade de gênero nos programas de formação gerencial e de integração de novos(as) empregados(as).

Eixo 3 - Cultura organizacional, prevenção do assédio e ambiente de trabalho seguro

Objetivo	Ação
3.1 Consolidar uma cultura organizacional alinhada à equidade de gênero, não-discriminação e combate à misoginia e demais violências.	3.1.1 Atualizar e divulgar o Código de Conduta com capítulo específico sobre igualdade de gênero, assédio moral, assédio sexual e violências de gênero, alinhado ao MGAS/BID e à Lei 14.540/2023.
	3.1.2 Implementar plano contínuo de comunicação interna sobre cultura de respeito, combate a piadas discriminatórias e valorização da diversidade.
	3.1.3 Incluir responsabilidade explícita de chefias na promoção de ambiente seguro e igualitário em instrumentos de avaliação de desempenho e pactos de gestão.

3.2 Prevenir e enfrentar assédio moral, assédio sexual e outras violências de gênero no ambiente de trabalho.

3.2.1 Implementar ou revisar fluxo/protocolo específico de prevenção, denúncia, apuração e responsabilização por assédio e violências, alinhado à Lei 14.540/2023 e ao MGAS.

3.2.2 Capacitar periodicamente chefias, RH, Ouvidoria e demais atores-chave no protocolo de prevenção e resposta a assédio e violências.

3.2.3 Monitorar o registro, o tratamento e os desfechos de denúncias de assédio e violências, garantindo sigilo, proteção contra retaliação e feedback às vítimas.

3.3 Aumentar o conhecimento, a capacidade de identificação e a disposição para intervir diante de situações de discriminação e assédio.

3.3.1 Ofertar formações periódicas sobre gênero e diversidade, violências, assédio e canais de denúncia para todos os setores da COSANPA.

3.3.2 Produzir materiais didáticos simples (guias, FAQs, vídeos) explicando o que é assédio moral, sexual, violência psicológica, microagressões e como agir.

3.3.3 Estimular que testemunhas de situações machistas ou discriminatórias saibam como intervir com segurança e acionar canais competentes.

3.4 Fortalecer a confiança e o acesso aos canais de denúncia e acolhimento, especialmente entre mulheres.

3.4.1 Tornar os canais de denúncia (Ouvidoria, SARA-UGP, outros) mais acessíveis, diversificados (on-line, telefone, presencial) e divulgados.

3.4.2 Criar ou fortalecer equipe/ou núcleo de acolhimento com abordagem sensível a gênero (ouvidoria, serviço social, psicologia), com fluxos claros de encaminhamento.

3.4.3 Monitorar a confiança nos canais de denúncia e ajustar processos a partir de pesquisas internas periódicas.

3.5 Enfrentar práticas cotidianas de discriminação, piadas e microagressões que afetam principalmente mulheres e grupos minorizados.	3.5.1 Incluir exemplos concretos de piadas, apelidos, “brincadeiras”, exclusão de mulheres de espaços de decisão e outras microagressões no Código de Conduta e nas formações.
	3.5.2 Implementar campanhas periódicas alusivas ao Dia Nacional de Mobilização dos Homens pelo Fim da Violência Contra as Mulheres, a fim de que possam compartilhar a responsabilidade pela mudança cultural.
	3.5.3 Estabelecer consequências proporcionais e graduadas para comportamentos discriminatórios, previstas em normas internas e aplicadas de forma consistente.

Eixo 4 – Conciliação do trabalho e cuidado/parentalidade

Objetivo	Ação
4.1 Reduzir a sobrecarga de cuidado que recai majoritariamente sobre as mulheres, incorporando o tema cuidado na gestão de pessoas.	4.1.1 Mapear e monitorar, com perspectiva de gênero, a distribuição das responsabilidades de cuidado entre trabalhadoras e trabalhadores.
	4.1.2 Incluir a variável “responsabilidade de cuidado” como critério de análise em decisões de jornada, remoção e escala.
4.2 Ampliar medidas de conciliação trabalho-família, alinhadas à Lei 14.457/2022, com foco em quem tem crianças em idade escolar ou pessoas com deficiência sob cuidados.	4.2.1 Revisar normativos internos para incorporar medidas de flexibilização de jornada previstas na Lei 14.457/2022 (teletrabalho, banco de horas, horários flexíveis, redução de jornada sem redução salarial quando viável).
	4.2.2 Implementar piloto de arranjos flexíveis de jornada em pelo menos 1 diretoria operacional e 1 unidade administrativa.

4.3 Fortalecer políticas de apoio à parentalidade, incentivando a corresponsabilidade entre mulheres e homens.	4.3.1 Difundir direitos de maternidade, paternidade e demais licenças para cuidado (crianças, adoção, PcD), com linguagem acessível. 4.3.2 Propor ajustes internos que estimulem o uso de licença-paternidade e licenças para cuidado por homens.
4.4 Garantir condições de trabalho adequadas para gestantes, lactantes e responsáveis por crianças na primeira infância, especialmente em áreas operacionais.	4.4.1 Elaborar diretrizes internas para realocação temporária, adaptação de tarefas e proteção à saúde de gestantes e lactantes. 4.4.2 Avaliar, por setor, riscos ocupacionais para gestantes e pessoas com responsabilidades intensas de cuidado, propondo ajustes de escala.
4.5 Sensibilizar lideranças e equipes para a economia do cuidado e os impactos da dupla jornada na saúde e na carreira das mulheres.	4.5.1 Incluir o tema cuidado, parentalidade e divisão sexual do trabalho em programas de formação de chefias e em capacitações gerais sobre gênero. 4.5.2 Promover campanhas internas anuais sobre corresponsabilidade no cuidado, dirigidas a todo o quadro funcional.
4.6 Criar mecanismos institucionais de escuta e apoio a trabalhadoras(es) com dificuldades de conciliação trabalho–cuidado.	4.6.1 Estruturar atendimento no RH/Serviço Social para casos de sobrecarga de cuidado, com fluxos de encaminhamento para ajustes de jornada, mudança de setor ou apoio psicossocial. 4.6.2 Incluir perguntas sobre apoio à conciliação trabalho–cuidado em pesquisas internas de clima e satisfação.

Eixo 5 - Transversalização de gênero

Objetivo	Ação
5.1 Institucionalizar a transversalização da perspectiva de gênero no planejamento, na execução e no monitoramento das ações da COSANPA e do PRODESAN.	5.1.1 Incluir a perspectiva de gênero nos principais instrumentos de planejamento e monitoramento.
5.2 Integrar a perspectiva de gênero em normas internas, processos de gestão de pessoas e contratos com terceirizadas.	5.2.1 Revisar normativos internos (regimentos, códigos, regulamentos de RH) para incluir cláusulas de equidade de gênero, diversidade e enfrentamento à discriminações. 5.2.2 Incluir cláusulas específicas de igualdade de gênero, prevenção à violência e não discriminação em 100% dos novos contratos de terceirização, sobretudo de pessoal, da COSANPA.
5.3 Assegurar que decisões e dados institucionais sejam sistematicamente desagregados por gênero, raça e outros marcadores sociais da diferença.	5.3.1 Padronizar a coleta e o registro de dados administrativos desagregados por gênero e, sempre que possível, raça, deficiência e território. 5.3.2 Exigir, em novos estudos, projetos e pesquisas internas da COSANPA, a análise com recorte de gênero e raça.
5.4 Fortalecer capacidades internas para aplicar a perspectiva de gênero em políticas, programas e projetos de saneamento.	5.4.1 Desenvolver trilha de formação continuada sobre gênero e saneamento para equipes técnicas da COSANPA (principalmente DGP/DET/DO). 5.4.2 Produzir guias ou checklists de transversalização de gênero para apoiar a elaboração de projetos, termos de referência e editais.

5.5 Garantir participação e controle social com perspectiva de gênero nas ações da COSANPA.	5.5.1 Incluir objetivos e critérios de gênero e raça nas ações dos programas sociais, das UGPs, de comunicação social, educação socioambiental e participação comunitária.
	5.5.2 Estabelecer canais de diálogo com movimentos de mulheres, organizações comunitárias e outros atores para discutir saneamento e igualdade de gênero.
5.6 Monitorar e avaliar de forma sistemática os resultados de gênero do Programa e da Política de Gênero da COSANPA.	5.6.1 Incluir metas e indicadores de gênero na matriz de resultados da COSANPA e na estrutura de monitoramento da Política de Gênero.
	5.6.2 Publicar boletim ou seção específica sobre resultados de gênero da COSANPA, garantindo transparência ativa.

Eixo 6 – Perspectiva de Gênero nos Projetos, Programas e Serviços

Objetivo	Ação
6.1 Considerar necessidades específicas de mulheres e grupos minorizados no planejamento básico dos projetos da COSANPA.	6.1.1 Incluir, em termos de referência e projetos-padrão, ao menos um item que questione impactos diferenciados por gênero (segurança, horários, localização de pontos de atendimento, banheiros etc.).
6.2 Escutar de forma simples e periódica as mulheres usuárias sobre acesso à água e esgoto.	6.2.1 Incluir perguntas sobre gênero (quem busca água, quem fica sem banho, quem falta ao trabalho/escola por falta de saneamento) em, pelo menos, uma pesquisa ou ação de escuta com usuários por ano.
6.3 Fazer pequenos ajustes em serviços e comunicação para reduzir riscos e barreiras para mulheres.	6.3.1 Revisar, de forma amostral, sinalização, horários de atendimento e informação ao público para torná-los mais claros e acessíveis às mulheres (por exemplo, linguagem simples, canais adequados).



6.4 Dar visibilidade às desigualdades de gênero ligadas ao saneamento nas áreas de atuação de projetos ou programas sociais da COSANPA.

6.4.1 Incluir, em materiais de educação ambiental/comunicação social, pelo menos um dado ou mensagem sobre como a falta de água/esgoto afeta de forma específica mulheres e meninas.

Disposições Finais

1. A Política de Gênero da COSANPA será revisada periodicamente, preferencialmente a cada 4 (quatro) anos, ou antes, sempre que houver alteração normativa relevante, recomendações dos órgãos de controle ou mudanças significativas no contexto institucional que justifiquem sua atualização.
2. A revisão da Política de Gênero deverá ser coordenada pela instância de governança de gênero, em articulação com a UGP/PRODESAN, Diretoria de Gestão de Pessoas, Ouvidoria, Procuradoria Jurídica e demais diretorias, garantindo processo participativo com representantes de diferentes setores da Companhia.
3. Esta Política integra o conjunto de normas internas da COSANPA e deverá ser observada na elaboração, revisão e implementação de regulamentos, manuais, planos, programas, contratos e demais instrumentos institucionais, bem como nos documentos que compõem o Programa de Integridade.
4. Os casos omissos e as situações não previstas nesta Política serão dirimidos pela instância de governança de gênero, em consulta às áreas competentes, observada a legislação vigente, as políticas operacionais do BID e os demais marcos normativos nacionais e internacionais aplicáveis à equidade de gênero.
5. A implementação desta Política não afasta nem substitui as responsabilidades legais individuais e institucionais já previstas em leis, regulamentos internos, contratos e códigos de conduta, especialmente no que se refere à prevenção e enfrentamento ao assédio, à discriminação e à violência de gênero.
6. Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho de Administração da COSANPA, devendo ser amplamente divulgada a todas as unidades e incorporada aos processos de capacitação, integração de pessoal e comunicação institucional.