



COMPANHIA
DE SANEAMENTO
DO PARÁ



RESOLUÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO
Nº 02 DE 24 DE FEVEREIRO DE 2026

Dispõe sobre a aprovação da Política Institucional de Gênero da Companhia de Saneamento do Pará (COSANPA) e do respectivo Plano de Ação para sua implementação, e dá outras providências.

O CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA COMPANHIA DE SANEAMENTO DO PARÁ – COSANPA, no uso de suas atribuições conferidas pelo Estatuto Social da Companhia de acordo com deliberação unânime tomada nesta data;

CONSIDERANDO o compromisso estratégico da COSANPA com a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens e o enfrentamento de todas as formas de discriminação e violência de gênero;

CONSIDERANDO as obrigações estabelecidas no Contrato de Empréstimo nº 5435/OC-BR com o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), que exige a elaboração da política de gênero e implementação do respectivo plano de ação;

CONSIDERANDO a necessidade de alinhamento com a legislação nacional, especialmente a Lei nº 14.611/2023 (Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios) e a Lei nº 14.540/2023 (Prevenção e Enfrentamento ao Assédio no Ambiente de Trabalho);

RESOLVE:

☎ (91)3202-8400
✉ cosanpagab@cosanpa.pa.gov.br
Av. Magalhães Barata, 1201
Cep: 66.060-901
Belém - Pará

📷 [cosanpa](#)
f [cosanpa](#)
🐦 [cosanpaoficial](#)

Art. 1º Aprovar a Política Institucional de Gênero da Companhia de Saneamento do Pará – COSANPA, que estabelece princípios, diretrizes e objetivos destinados à promoção da equidade de gênero em todos os níveis organizacionais.

Art. 2º A Política Institucional de Gênero estrutura-se nos seguintes eixos estratégicos:

- I - Governança, Institucionalização e Transparência;
- II - Carreira, Desenvolvimento e Remuneração;
- III - Cultura Organizacional e Prevenção ao Assédio;
- IV - Conciliação entre Trabalho, Cuidado e Parentalidade;
- V - Transversalização da perspectiva de Gênero nos processos internos; e
- VI - Integração da perspectiva de Gênero nos Projetos e Serviços.

Art. 3º Aprovar o Plano de Ação de Gênero, contendo metas mensuráveis, indicadores, prazos de execução e unidades responsáveis, como instrumento operacional para implementação da Política Institucional de Gênero.

Art. 4º A coordenação da execução da Política Institucional de Gênero caberá à instância de governança de gênero da COSANPA, em articulação com a Diretoria de Gestão de Pessoas e com a Unidade de Gestão do Programa (UGP PRODESAN PARÁ), esta última até a conclusão do respectivo Programa.

Art. 5º O monitoramento e a avaliação da Política e do Plano de Ação serão realizados de forma periódica, com base na linha de base estabelecida no Diagnóstico Institucional de Gênero, assegurando transparência, prestação de contas e atendimento às exigências dos órgãos de controle e das instituições financiadoras.

Art. 6º Integram a presente Resolução, na forma de anexos, a Política Institucional de Gênero (ANEXO I) e o respectivo Plano de Ação (ANEXO II).



COMPANHIA
DE SANEAMENTO
DO PARÁ



GOVERNO DO
PARÁ

Art. 7º Esta Resolução entra em vigor na data de sua aprovação.

Belém (PA), 24 de fevereiro de 2026.

JOSE DILSON MELO
DE SOUZA
JUNIOR:426627292
87

Assinado de forma digital
por JOSE DILSON MELO DE
SOUZA JUNIOR:42662729287
Dados: 2026.02.27 17:02:27
-03'00'

JOSÉ DILSON MELO DE SOUZA JÚNIOR

Presidente do Conselho de Administração

Jeanderson da Silva

Assinado de forma digital por
Jeanderson da Silva

Saraiva:70447071220

Saraiva:70447071220

Dados: 2026.03.02 12:12:51 -03'00'

JEANDERSON DA S. SARAIVA

ÂNGELA SERRA SALES

LUÍS ANDRÉ H. G. DE OLIVEIRA

ROMOLO ARAÚJO MARTINS

DINA ELARRAT A. GAMA

WALTER COSTA JUNIOR



(91)3202-8400



cosanpagab@cosanpa.pa.gov.br

Av. Magalhães Barata, 1201

Cep: 66.060-901

Belém - Pará



cosanpa



cosanpa



cosanpaoficial



ANEXO I DA RC Nº 02/2026

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.

ANEXO

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

Identificador de autenticação: 5785a4e0-4532-46de-82f3-aceb1d405a51

Nº do Protocolo: 2026/2224673 Anexo/Sequencial: 2

Página: 1 de 45



COMPANHIA
DE SANEAMENTO
DO PARÁ



GOVERNO DO
PARÁ

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 Gênero. New York, 2010. Disponível em: <https://inee.org/pt/glossario-EeE/igualdade-de-genero>.

Interseccionalidade⁶

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: HOLLANDA, 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).

Exo 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 e 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.



COMPANHIA
DE SANEAMENTO
DO PARÁ



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).



COMPANHIA
DE SANEAMENTO
DO PARÁ



6.4 Dar visibilidade às desigualdades de gênero 6.4.1 Incluir, em materiais de educação ambiental/comunicação social, pelo ligadas ao saneamento nas áreas de atuação de menos um dado ou mensagem sobre como a falta de água/esgoto afeta de projetos ou programas sociais da COSANPA. 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.



ANEXO II DA RC Nº 02/2026

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 4

Plano contendo ações concretas para implementação da Política de Gênero, com prazos, metas, indicadores e setores responsáveis.

20 de Janeiro de 2026



Sumário

Introdução	3
Linha de Base	4
Governança.....	9
Matriz de Ações.....	12
Eixo 1 Governança e institucionalização.....	12
Eixo 2 Carreira, desenvolvimento e remuneração.....	15
Eixo 3 Cultura organizacional, prevenção do assédio e ambiente de trabalho seguro	20
Eixo 4 Conciliação trabalho e cuidado/parentalidade	25
Eixo 5 Transversalização de gênero	29
Eixo 6 Integração de gênero nos projetos e serviços.....	33
Monitoramento e Avaliação	35
Considerações Finais	36



Introdução

O Plano de Ação para Implementação da Política de Gênero da COSANPA constitui o instrumento operacional que transforma os seis eixos estratégicos estabelecidos na Política de Gênero da COSANPA em ações específicas e executáveis. Este plano detalha metas mensuráveis e desagregadas por gênero (específicas, atingíveis, relevantes e com prazos definidos - método SMART), responsáveis institucionais, orçamentos alocados e mecanismos robustos de monitoramento e avaliação, garantindo plena conformidade com as exigências do Banco Interamericano de Desenvolvimento, notadamente a Política Operacional de Igualdade de Gênero (OP-761), o Contrato de Empréstimo nº 5435/OC-BR, o Marco de Gestão Ambiental e Social (MGAS) do Programa de Desenvolvimento de Saneamento do Pará (PRODESAN) e legislações nacionais como a Lei nº 14.611/2023 (igualdade salarial entre homens e mulheres) e a Lei nº 14.540/2023 (prevenção ao assédio).

Elaborado com base no Diagnóstico Institucional de Gênero, que revelou desigualdades estruturais como sub-representação feminina no quadro funcional (apenas 24,7% das vagas ocupadas por mulheres), concentração masculina em diretorias operacionais e cargos estratégicos, sobrecarga desproporcional de responsabilidades de cuidado entre mulheres (41% vs. 27% dos homens) e maior prevalência de assédio moral reportado por servidoras (34% vs. 24% dos servidores), este plano responde com ações proativas (promoção ativa da equidade no recrutamento, carreira, capacitação e empoderamento comunitário) e preventivas (mitigação de riscos de violência e discriminação de gênero em obras de saneamento e contratos com terceirizadas), alinhando-se aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5 (igualdade de gênero) e 6 (água potável e saneamento) da Agenda 2030 da ONU, bem como aos Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPS) da ONU Mulheres.

O documento está estruturado em introdução e considerações finais, apresentação da Linha de Base que orienta o monitoramento e avaliação das metas e indicadores propostos, além dos eixos da



política detalhados a partir da metodologia SMART. Esta estrutura segue as melhores práticas internacionais de Planos de Ação de Gênero do BID garantindo rastreabilidade, transparência e integração aos sistemas de gestão ambiental e social estabelecidos pela COSANPA no MGAS e no Contrato de Empréstimo 5435/OC-BR.

Linha de Base

A linha de base, ou *baseline*, constitui o registro sistemático da situação inicial de um projeto, programa ou política pública, capturando indicadores quantitativos e qualitativos antes da implementação de intervenções. Trata-se de um ponto de referência fixo, aprovado pelas partes envolvidas, que engloba elementos como escopo, cronograma, orçamento e métricas de desempenho, permitindo comparações precisas entre o planejado e o executado ao longo do ciclo de vida da iniciativa. No contexto de monitoramento e avaliação (M&A), conforme guias do BID e manuais de gestão pública, ela fundamenta a análise de progresso, impactos e causalidade, evitando subjetividades e assegurando transparência em relatórios para financiadores e stakeholders.

No plano de ação, a linha de base desempenha papel central como base para formulação de metas SMART (específicas, mensuráveis, alcançáveis, relevantes e temporais), definição de indicadores desagregados (ex.: por gênero, conforme OP-761 do BID) e alocação de responsabilidades. Ela subsidia o monitoramento contínuo, identificando desvios precocemente e orientando ajustes, como planejamentos ou mitigação de riscos, sem alterar a referência original. Em projetos como o PRODESAN/COSANPA, por exemplo, registra disparidades iniciais na força de trabalho para mensurar avanços em equidade, alinhando-se às exigências de ODS 5 e salvaguardas sociais do BID.

Essa ferramenta eleva a governança institucional, promovendo accountability e eficiência alocativa de recursos, como preconizado em manuais de políticas públicas e PMBOK. Facilita avaliações de impacto, triangulação de dados (quantitativos/qualitativos) e prestações de contas, reduzindo riscos



COMPANHIA
DE SANEAMENTO
DO PARÁ



contratuais em financiamentos multilaterais. Para gestores públicos, representa a "fotografia inicial" que transforma planos abstratos em ações rastreáveis, garantindo que investimentos gerem resultados sustentáveis e mensuráveis.

Dados demográficos

A linha de base demográfica do Diagnóstico Institucional de Gênero da COSANPA utiliza dados ponderados do questionário aplicado a 273 respondentes (106 mulheres, 167 homens), representando a população de 1.431 empregados, com recortes por gênero para evidenciar as diferenças. Esses dados capturam o perfil inicial, servindo de referência para metas do Plano de Ação.

Indicador	Total	Mulheres	Homens	Diagnóstico
População Total	1.431	24,7%	75,3%	Quadro funcional COSANPA; sub-representação feminina
Faixa etária média	41 a 50 anos	31-50 anos: 65%)	41-60 anos: 68%)	Mulheres mais jovens; maior proporção em 21-40 anos.
Raça/Cor	Parda (52%), Branca (30%)	Parda (58%), Preta (12%)	Parda (50%), Branca (32%)	Interseccionalidade: mulheres negras mais vulneráveis.
Escolaridade	Superior completo (45%)	Pós-graduação (28%), Superior (55%)	Superior (42%), Médio (35%)	Mulheres mais qualificadas, mas subutilizadas em áreas técnicas.
Estado Civil	Casado/União estável (55%)	Casada (62%), com filhos (70%)	Casado (54%), provedor principal (75%)	Sobrecarga feminina em cuidado familiar.
Vínculo Funcional	Efetivo (78%)	Temporário/Estágio (25%)	Efetivo (85%)	Mulheres em vínculos menos estáveis.
Distribuição Setor	Operacional/Técnico (60%)	Administrativo (72%), Operação (3,35%)	Operacional (75%)	Segregação ocupacional: ausência mulheres em campo.



**COMPANHIA
DE SANEAMENTO
DO PARÁ**



Cargos de Chefia	24,18%	33,96%	20,96%	Ponto forte: mulheres ocupam cargos de chefia.
Renda Bruta Mensal	R\$ 7.590 (mediana)	Até 2 SM (45%), >10 SM (5%)	5-10 SM (40%), >10 SM (25%)	Disparidade salarial estatisticamente significativa.
Responsabilidades de Cuidado	65% com filhos/idosos	82% responsáveis por cuidado	55% responsáveis	Dupla jornada feminina central no diagnóstico.

Linha de base - Experiências

Indicador	Total (ponderado)	Mulheres	Homens	Diagnóstico sintético
Participação em cargos de chefia/liderança	24,2% ocupam cargo de chefia.	33,96% das mulheres ocupam chefia.	20,96% dos homens ocupam chefia.	Participação feminina proporcionalmente maior entre respondentes, mas mulheres seguem minoria na população total; presença histórica de chefias masculinas.
Renda bruta mensal	44% entre 2–5 SM; 22% entre 1–2 SM; 22% entre 5–10 SM.	43,4% em 2–5 SM; 18,9% em 5–10 SM; 5,7% acima de 10 SM.	44,3% em 2–5 SM; 26,3% em 5–10 SM; 5,4% acima de 10 SM.	Homens mais concentrados em faixas superiores (5–10 SM); mulheres mais presentes em rendas intermediárias, indicando disparidade salarial indireta.
Trajetórias profissionais – estabilidade (vínculo)	61,7% efetivos; 25,7% comissionados; 7% temporários; 5,5% estagiários.	52,8% efetivas; 33,0% comissionadas; 11,3% estagiárias.	64,7% efetivos; 23,4% comissionados; 8,4% temporários; 3,6% estagiários.	Mulheres em vínculos menos estáveis (mais estágio/comissão) e homens mais protegidos por efetividade, afetando promoções e progressão.
Trajetórias profissionais – tempo de casa	Média 10,2 anos; mediana 6 anos.	Média 9,1 anos; mediana 4 anos.	Média 11,1 anos; mediana 8 anos.	Mulheres ingressaram mais recentemente, o que limita acesso a promoções de longo prazo.
Trajetórias profissionais – percepção de promoção justa	40,3% concordam totalmente que critérios são justos; 29,7% discordam (parcial+total).	Mulheres: 20,8% concordam totalmente, 45,3% discordam (parcial+total).	Homens: 46,7% concordam totalmente, 24% discordam.	Mulheres percebem mais injustiças nos critérios de promoção (“teto de vidro”), enquanto homens tendem a ver o sistema como meritocrático.



**COMPANHIA
DE SANEAMENTO
DO PARÁ**



Sobrecarga de cuidado – trabalho de cuidado	30,3% realizam cuidado regular de crianças/idosos/PCD.	40,6% das mulheres cuidam; 59,4% não.	27,0% dos homens cuidam; 73,0% não.	Mulheres sobrecarregadas em 13,6 p.p. a mais que homens; associação estatisticamente significativa entre gênero e cuidado.
Sobrecarga de cuidado – filhos	68,8% têm filhos.	78,3% das mulheres têm filhos.	60,5% dos homens têm filhos.	Maternidade mais presente na trajetória das mulheres, com impacto maior na carreira.
Provedoria econômica da família	70,5% são provedores principais.	53,8% das mulheres declaram provedoras.	76,1% dos homens declaram provedores.	Padrão de “dupla carga” para mulheres: alta responsabilidade de cuidado, mas menor reconhecimento como provedoras principais.

Linha de base - Percepções

Indicador	Total (ponderado)	Mulheres	Homens	Diagnóstico sintético
Experiência de assédio moral	26,7% relatam assédio moral.	34,1% das marcações femininas referem assédio moral.	24,1% das marcações masculinas referem assédio moral.	Assédio moral é o problema mais frequente, com maior impacto sobre mulheres.
Experiência de assédio sexual	6,0% relatam assédio sexual.	14,5% das mulheres relatam assédio sexual.	3,0% dos homens relatam assédio sexual.	Forte assimetria de gênero na exposição a assédio sexual.
Experiência de violência psicológica	12,9% relatam violência psicológica.	13,8% das marcações femininas.	12,6% das marcações masculinas.	Violência psicológica é relevante e próxima entre gêneros, mas combinada a outras violências pesa mais sobre mulheres.
Ausência de experiências de assédio/violência	44,7% declaram não ter vivenciado nenhuma das situações.	30,4% das mulheres assinalam “não vivenciei”.	49,8% dos homens assinalam “não vivenciei”.	Homens reportam muito mais “não vivenciei”, sugerindo menor exposição e/ou menor reconhecimento dos episódios.
Igualdade em oportunidades de ingresso	63,4% concordam totalmente que homens e mulheres têm as mesmas oportunidades.	37,7% das mulheres concordam totalmente; 31,1% parcialmente; 31,2% discordam (parcial+total).	71,9% dos homens concordam totalmente; apenas 9,6% discordam.	Percepção de igualdade é alta, com otimismo bem maior entre homens.



**COMPANHIA
DE SANEAMENTO
DO PARÁ**



Igualdade em promoção/promoção	40,3% concordam totalmente que critérios de promoção são justos; 29,2% discordam.	Mulheres: 20,8% concordam totalmente; 45,3% discordam (parcial+total).	Homens: 46,7% concordam totalmente; 24% discordam.	Promoção é um ponto crítico: mulheres percebem mais injustiça e barreiras.
Igualdade em acesso a cargos de chefia	50,3% concordam totalmente que há mesmas oportunidades de chefia.	28,3% das mulheres concordam totalmente; 42,4% discordam (parcial+total).	57,5% dos homens concordam totalmente; 18,6% discordam.	Lacuna forte entre percepção masculina de igualdade e percepção feminina de barreiras à liderança.
Igualdade de remuneração	73,3% concordam totalmente que remuneração é equivalente em funções semelhantes.	59,4% das mulheres concordam totalmente; 17,9% discordam.	77,8% dos homens concordam totalmente; 6,6% discordam.	Discurso de igualdade salarial é amplamente aceito, apesar de homens estarem mais em faixas altas de renda.
Conhecimento dos canais de denúncia	52,7% concordam totalmente que conhecem os canais.	54,7% das mulheres concordam totalmente; 22,7% discordam (parcial+total).	52,1% dos homens concordam totalmente; 21,6% discordam.	Maioria conhece canais, mas um quinto ainda não se sente informado.
Confiança nos canais de denúncia	45,4% concordam totalmente que confiam nos canais.	35,8% das mulheres concordam totalmente; 32,1% parcialmente; 32,1% discordam.	48,5% dos homens concordam totalmente; 19,8% discordam.	Confiança é moderada, com ceticismo maior entre mulheres e relatos qualitativos de fluxo ainda incipiente.
Maternidade como obstáculo	54,4% concordam totalmente que maternidade não é obstáculo; 27,0% discordam.	Mulheres: 41,5% concordam totalmente; 29,3% discordam (parcial+total).	Homens: 58,7% concordam totalmente; 26,4% discordam.	Uma parcela relevante, sobretudo de mulheres, ainda percebe a maternidade como entrave à carreira.
Paternidade valorizada	45,6% concordam totalmente que paternidade é valorizada.	40,6% das mulheres concordam totalmente; 20,8% discordam.	47,3% dos homens concordam totalmente; 23,4% discordam.	Reconhecimento moderado da paternidade, com ambivalência sobre apoio concreto.
Medidas de conciliação trabalho-família	42,2% concordam totalmente que a empresa facilita conciliação.	28,3% das mulheres concordam totalmente; 31,1% discordam (parcial+total).	46,7% dos homens concordam totalmente; 22,2% discordam.	Mulheres veem mais lacunas nas políticas de conciliação do que os homens.
Barreiras percebidas – discriminação de gênero	20,3% das marcações apontam discriminação de gênero como barreira à chefia.	32,3% das mulheres mencionam discriminação de gênero.	15,2% dos homens mencionam discriminação de gênero.	Discriminação de gênero é a principal barreira apontada à ascensão feminina.
Barreiras percebidas – maternidade e cuidado	10,8% citam dificuldade de conciliar trabalho e maternidade; 7,7% citam sobrecarga	Mulheres citam mais maternidade, sobrecarga doméstica e	Homens citam menos essas barreiras e, em 42%, afirmam não ver	Maternidade, cuidado e discriminação etária compõem barreiras estruturais, pouco



COMPANHIA
DE SANEAMENTO
DO PARÁ



doméstica como discriminação dificuldades para reconhecidas por parte
barreira à chefia. etária. ascensão feminina. dos homens.

Governança

A governança da Política de Gênero será assegurada por uma instância formal de coordenação e por instrumentos periódicos de acompanhamento de metas e indicadores, a estrutura proposta integra áreas estratégicas da Companhia e responde também às exigências de reporte do contrato de empréstimo com o BID.

A Portaria nº 464-P/2025, de 29 de agosto de 2025, instituiu no âmbito da COSANPA a Comissão de Gênero, Diversidade e Inclusão, como instância responsável por acompanhar, coordenar e implementar ações voltadas à promoção da igualdade de gênero e da diversidade na Companhia. Fundamentada na Constituição Federal, em leis recentes sobre igualdade salarial, prevenção ao assédio e promoção da equidade de gênero no trabalho, bem como em políticas nacionais, convenções internacionais e nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, a portaria expressa o compromisso institucional com o combate a todas as formas de discriminação e violência no ambiente organizacional.

A Comissão tem entre suas principais atribuições desenvolver e implementar a Política de Gênero e Diversidade da empresa, propor e monitorar ações afirmativas, realizar campanhas permanentes de sensibilização e capacitação, integrar a perspectiva de gênero e diversidade em processos de gestão de pessoas e estabelecer canais internos para acolhimento de denúncias e sugestões. Também deve articular-se com entidades e parceiros externos, fortalecendo redes de proteção e promoção de direitos de mulheres, população LGBTQIA+, pessoas negras, indígenas, com deficiência e outros grupos em situação de vulnerabilidade.



Sua composição prevê um(a) coordenador(a) e membros representantes de áreas estratégicas (ACS, DPL, UESM), além de membros consultivos da PJU e dos(as) trabalhadores(as), cada qual com funções específicas ligadas à comunicação, capacitação, saúde e segurança, apoio jurídico e representação das demandas dos(as) empregados(as). O mandato da Comissão é de dois anos, renovável por igual período, com reuniões ordinárias mensais e extraordinárias sempre que necessário, garantindo continuidade e acompanhamento sistemático das ações propostas.

A portaria também determina que a Comissão elabore anualmente um Relatório com atividades, resultados e desafios, a ser apresentado até 30 de janeiro de cada ano, bem como um planejamento de ações para o ano subsequente, com metas e estratégias, a ser entregue até a última reunião de Diretoria de cada exercício, consolidando a Comissão como mecanismo formal de governança para a agenda de gênero, diversidade e inclusão na Companhia.

Assim, a Comissão de Gênero, Diversidade e Inclusão já criada será responsável pela articulação entre a gestão do programa, a política de pessoas e a alta direção, caberá ainda a esta Comissão acompanhar a implementação do Plano de Ação de Gênero, pactuar responsabilidades entre diretorias, deliberar sobre prioridades anuais e validar os relatórios de monitoramento antes do envio ao Conselho de Administração. A Comissão também atuará como fórum de alinhamento com outras políticas corporativas (carreira, remuneração, saúde e segurança, combate ao assédio), evitando que a agenda de gênero fique restrita a um único setor.

O monitoramento se organizará em torno de um painel de indicadores de gênero, atualizado anualmente, com base nos registros administrativos e nas pesquisas internas já realizadas pela Companhia. Esse painel incluirá, de forma desagregada por gênero, raça/cor, setor, vínculo e faixa de renda, indicadores de composição da força de trabalho, chefias, trajetórias de carreira, condições de trabalho, experiências de assédio/violência e percepções institucionais, seguindo a linha de base construída neste diagnóstico. O painel será consolidado pela DGP em articulação com a UGP e



COMPANHIA
DE SANEAMENTO
DO PARÁ



apresentado à Comissão, que analisará tendências, desigualdades persistentes e resultados das ações pactuadas, definindo ajustes necessários no Plano de Ação.

Em consonância com as exigências do contrato com o BID, a COSANPA produzirá relatórios semestrais específicos sobre a implementação da Política de Gênero e de seu Plano de Ação. Esses relatórios sintetizarão avanços e desafios em relação às metas pactuadas, utilizando os indicadores do painel anual, além de descrever ações realizadas, gargalos institucionais, riscos identificados (como persistência de assédio ou baixa confiança nos canais) e medidas corretivas propostas. A Comissão será responsável por consolidar as informações recebidas das diretorias, submeter o documento à Presidência e encaminhar a versão validada ao Banco, assegurando coerência entre o monitoramento interno e as obrigações contratuais.

A Política de Gênero e o respectivo Plano de Ação passarão por uma revisão quadrienal, coordenada pela Comissão de Gênero, com apoio técnico da DGP e da UGP. Essa revisão utilizará as séries históricas de indicadores, os achados de pesquisas qualitativas (entrevistas e grupos focais) e a análise crítica dos relatórios semestrais, permitindo verificar se as ações foram suficientes para enfrentar desigualdades estruturais identificadas no diagnóstico, como segregação ocupacional, sobrecarga de cuidado e exposição desproporcional de mulheres a assédio. O processo de revisão deverá incluir consulta interna às trabalhadoras e trabalhadores e poderá resultar em redefinição de metas, inclusão de novos indicadores, aperfeiçoamento de fluxos de denúncia e ajustes na própria governança, garantindo que a Política de Gênero se mantenha viva, responsiva e alinhada às transformações da Companhia e às diretrizes do BID.



COMPANHIA
DE SANEAMENTO
DO PARÁ



Matriz de Ações

Eixo 1 Governança e institucionalização

Objetivo específico	Linha de ação	Meta	Indicador
1.1 Institucionalizar a Política de Gênero na estrutura de governança da COSANPA.	1.1.1 Definir e formalizar a instância de governança da política de gênero.	Instância de governança criada e formalizada até 12 meses após aprovação da Política.	Existência de ato normativo instituindo a instância (sim/não); data de criação.
	1.1.2 Estabelecer fluxos de articulação com áreas-chave.	Fluxos formais definidos com, no mínimo, DGP, Ouvidoria, Integridade/Compliance, Saúde e Segurança do Trabalho, Comunicação, Procuradoria Jurídica e UGP até o final do 2º ano.	Número de fluxos/procedimentos formalizados; número de áreas com fluxo definido.
	1.1.3 Garantir recursos mínimos para a instância.	Definir, até o ciclo orçamentário seguinte, dotação mínima para implementação da Política de Gênero e funcionamento da instância.	Inclusão de rubrica orçamentária específica (sim/não); valor aprovado no orçamento anual.



COMPANHIA
DE SANEAMENTO
DO PARÁ



1.2 Integrar a perspectiva interseccional de gênero aos instrumentos de planejamento, orçamento e demais políticas internas.	1.2.1	Revisar/elaborar atos normativos para incorporar a Política de Gênero.	Rever ou editar pelo menos 3 atos normativos produzidos com cláusulas de gênero.
	1.2.2	Incluir critérios de gênero e editais da COSANPA na promoção da equidade de gênero até o final da elaboração de projetos, Termos de Referência, editais e contratos.	Proporção de TdR/editais/contratos com cláusulas de gênero (%).
	1.2.3	Estabelecer checklists/pareceres com perspectiva de gênero em projetos estratégicos.	Proporção de projetos com checklist/parecer de gênero (%).
1.3 Implantar sistema de monitoramento, avaliação e	1.3.1	Implantar painel de indicadores de gênero e raça.	Existência de painel (sim/não); número de indicadores desagregados por gênero, raça e outros marcadores.



COMPANHIA
DE SANEAMENTO
DO PARÁ



transparência em gênero e
raça.

1.3.2 Instituir relatórios periódicos sobre igualdade de gênero. Publicar, no mínimo, 1 relatório anual de igualdade de gênero a partir do 3º ano. Número de relatórios anuais publicados; data de publicação.

1.3.3 Utilizar evidências de gênero nas decisões da alta direção. Apresentar indicadores e relatório de gênero à alta direção ao menos 1 vez ao ano, para subsidiar decisões e revisões de planos. Número de reuniões da alta direção em que indicadores/relatórios de gênero foram apresentados.

1.4 Garantir participação, diálogo social e mecanismos de participação interna e externa. transparência na governança da Política de Gênero. 1.4.1 Implementar Realizar, pelo menos, 2 momentos participativos anuais (internos/externos) participativas por ano; número de participantes, com recorte de gênero. Número de consultas/oficinas/reuniões

1.4.2 Integrar a Política de Gênero aos canais de comunicação e atendimento da COSANPA. Disponibilizar seção específica sobre igualdade de gênero no site institucional e incluir categoria de registro de demandas de gênero no atendimento da COSANPA até o final do 2º ano. Existência de seção temática no site (sim/não); existência de categoria específica nos canais de atendimento COSANPA (sim/não); número de demandas registradas.



COMPANHIA
DE SANEAMENTO
DO PARÁ



- 1.4.3 Estabelecer calendário de devolutivas públicas. Realizar, pelo menos, 1 devolutiva pública anual sobre resultados da Política de Gênero para trabalhadores/trabalhadores e instâncias de controle social. Número de devolutivas realizadas por ano; público participante, com recorte de gênero.

Eixo 2 Carreira, desenvolvimento e remuneração

Objetivo específico	Linha de ação	Meta	Indicador
2.1 Reduzir desigualdades de carreira 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, gênero, cargo e diretoria. identificando áreas de sub-representação feminina.	Concluir, em até 12 meses, diagnóstico interno de distribuição de pessoal por gênero (sim/não); n° de diretorias com sub-representação feminina identificada.	Existência de relatório de distribuição por gênero (sim/não); n° de diretorias com sub-representação feminina identificada.
	2.1.2 Definir metas internas de aumento da participação de mulheres em cargos técnicos, percentual de mulheres em, no aumento de metas anuais de aumento de variação anual do percentual de mulheres por diretoria/cargo.	Estabelecer, em até 18 meses, N° de diretorias com meta formalizada;	N° de diretorias com meta formalizada;



COMPANHIA
DE SANEAMENTO
DO PARÁ



operacionais e de chefia nas áreas mínimo, 3 diretorias com maior identificadas como críticas. desequilíbrio.

2.1.3 Instituir programa de mentoria Implantar, até o final do 2º ano, N° de mulheres participantes por ciclo; e desenvolvimento de carreira programa de mentoria com ao percentual de mentoradas que voltado a mulheres em áreas menos 30 mulheres mentoradas permanecem na COSANPA e/ou sub-representadas. por ciclo, priorizando áreas acessam novos cargos em até 3 anos. técnicas, operacionais e de liderança.

2.2 Promover igualdade de oportunidades de progressão e ocupação de cargos de chefia. 2.2.1 Revisar e formalizar critérios Publicar política de promoção e Existência de ato normativo com de progressão e progressão na progressão com critérios critérios de promoção (sim/não); n° de carreira, garantindo transparência e objetivos até 12 meses após processos de promoção com critérios ampla divulgação interna. aprovação da Política de Gênero. registrados.

2.2.2 Ofertar trilhas de formação em A partir do 2º ano, garantir que Percentual de mulheres matriculadas liderança, gestão de pessoas e pelo menos 50% das vagas em em cursos de liderança por turma. gestão de projetos com metas de cursos de liderança sejam ocupadas por mulheres. participação feminina.



COMPANHIA
DE SANEAMENTO
DO PARÁ



2.2.3 Estabelecer metas de aumento da participação de mulheres em cargos de chefia por diretoria. Elevar em 10 pontos percentuais a participação de mulheres em cargos de chefia em 5 anos, com metas anuais por diretoria. Percentual de cargos de chefia ocupados por mulheres, por diretoria e ano.

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. Concluir a 1ª auditoria salarial com recorte de gênero e raça em até 12 meses e repetir a cada 2 anos. Existência de relatório de auditoria (sim/não); nº de ciclos de auditoria realizados.

2.3.2 Revisar planos de cargos, salários e gratificações para incorporar o princípio de salarial remuneração igual para trabalho de igual valor. Ajustar, em até 24 meses, 100% dos casos de discrepância corrigidos (corrigidos / identificados). Proporção de casos de disparidade corrigidos (corrigidos / identificados).

2.3.3 Criar rotinas de transparência remuneratória em conformidade com a Lei 14.611/2023. Publicar, anualmente, relatório interno de transparência salarial com dados agregados por gênero e raça. Nº de relatórios anuais publicados; abrangência dos dados (gênero/raça/cargo/diretoria).



COMPANHIA
DE SANEAMENTO
DO PARÁ



2.4 Fortalecer políticas de conciliação trabalho-família e reduzir o impacto da maternidade e do cuidado na trajetória das mulheres.

2.4.1 Implementar medidas de apoio à parentalidade (licença-paternidade regulamento interno com ao menos duas medidas de apoio à parentalidade e conciliação trabalho-família).

2.4.2 Avaliar viabilidade de espaços/apoios para amamentação ou acordos de flexibilização para lactantes nas unidades.

Realizar estudo de viabilidade e, se aprovado, implementar ao menos um espaço ou protocolo de apoio à amamentação em até 3 anos.

2.4.3 Incorporar critérios relacionados a responsabilidades de cuidado em políticas de remoção, lotação interna e participação em cursos/viagens.

Adequar, em até 18 meses, as normas de remoção, lotação e participação em cursos para prever critérios de cuidado (crianças, idosos, PcD) como fatores de decisão.

2.5 Ampliar o acesso equitativo a oportunidades de capacitação e projetos estratégicos por gênero e diretoria.

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

Implantar, em até 12 meses, sistema de registro e monitoramento de participação anuais produzidos.



COMPANHIA
DE SANEAMENTO
DO PARÁ



desenvolvimento
profissional.

em capacitações desagregado
por gênero e diretoria.

2.5.2 Estabelecer metas mínimas de participação feminina em mulheres representem pelo menos 40% dos participantes em capacitações estratégicas (técnicas, operacionais, tecnologia, gestão). Garantir que, em 3 anos, as mulheres participantes por tipo de curso e ano. Percentual de mulheres participantes

2.5.3 Integrar conteúdos de equidade de gênero e prevenção ao assédio nos programas de formação gerencial e de integração. Incluir módulo obrigatório sobre equidade de gênero e prevenção ao assédio em 100% dos programas de integração e formação de lideranças até o final do 2º ano. Proporção de programas de integração/formação gerencial com módulo de gênero e assédio

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

Objetivo específico	Linha de ação	Meta	Indicador
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 COSANPA (próprias e terceirizadas) gênero, alinhado ao MGAS/BID e à Lei 14.540/2023.	Publicar, em até 12 meses, Código de Conduta revisado e aprovado, e garantir que 70% das pessoas vinculadas à COSANPA (próprias e terceirizadas) assinem termo de ciência em até 24 meses.	Existência de Código atualizado (sim/não); % de trabalhadoras(es) e terceirizadas(os) com termo assinado.
	3.1.2 Implementar plano contínuo de comunicação interna sobre cultura de respeito, valorização da diversidade e combate a assédio e igualdade. comentários discriminatórios e	Realizar, a cada ano, ao menos 4 campanhas/comunicações internas (uma por trimestre) sobre respeito, prevenção do assédio e igualdade.	Nº de peças/campanhas anuais; alcance estimado (e-mail, murais, intranet).
	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.	Inserir, em até 24 meses, critérios ligados a cultura de respeito e prevenção do assédio em 100% das fichas de avaliação de chefias.	% de instrumentos de avaliação com critérios de cultura segura e equitativa, nº de chefias avaliadas por esse critério.



COMPANHIA
DE SANEAMENTO
DO PARÁ



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.	Formalizar, em até 12 meses, protocolo unificado de assédio/violência (interno e com terceirizadas) e revisá-lo a cada 2 anos.	Existência de protocolo formal (sim/não); nº de revisões realizadas; % de contratos de terceirização que o incorporam.
	3.2.2	Capacitar periodicamente chefias, RH, Ouvidoria e demais atores-chave no protocolo de prevenção e resposta a assédio e violências.	Capacitar, em até 2 anos, 100% das chefias e equipes de RH/Ouvidoria em prevenção e manejo de casos de assédio e violência de gênero, com reciclagem bienal.	% de chefias capacitadas; % de pessoal de RH/Ouvidoria capacitado; nº de turmas realizadas.
	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.	Implantar, em até 18 meses, rotina de monitoramento semestral de denúncias com recorte de gênero e tipo de assédio/violência, preservando anonimato.	Existência de relatório semestral (sim/não); tempo médio de resposta; % de casos concluídos com medidas aplicadas.
3.3 Aumentar o conhecimento, a capacidade de identificação e a disposição para intervir	3.3.1	Ofertar formações periódicas sobre equidade de gênero, violências em razão do gênero, assédio e canais sobre gênero, assédio e canais para intervir	Alcançar, em 3 anos, pelo menos 70% do quadro funcional em ações formativas	% de trabalhadoras(es) que participaram de pelo menos uma formação no período; % por diretoria e gênero.



COMPANHIA
DE SANEAMENTO
DO PARÁ



GOVERNO DO
PARÁ

diante de situações de de denúncia para todos os segmentos cobertura entre mulheres e setores discriminação e assédio. da COSANPA.

3.3.2 Produzir materiais didáticos Disponibilizar, em até 18 meses, ao menos N° e tipos de materiais simples (guias, FAQs, vídeos) 3 tipos de materiais (cartilha, vídeo curto, produzidos; n° de explicando o que é assédio moral, FAQ) atualizados no site/intranet e em acessos/downloads; sexual, violência psicológica, formato impresso para unidades distribuição em unidades. microagressões e como agir. operacionais.

3.3.3 Estimular que pessoas Incluir, em 100% das formações, módulo % de formações que incluem o testemunhas de situações machistas prático sobre intervenção segura de módulo; variação no ou discriminatórias saibam como testemunhas (“bystander intervention”), até percentual de pessoas que intervir com segurança e acionar o final do 2° ano. dizem sentir-se à vontade para intervir (P35). canais.

3.4 Fortalecer a confiança e 3.4.1 Tornar os canais de denúncia Garantir, em até 12 meses, que todos os N° de pontos/peças de o acesso aos canais de (Ouvidoria, SARA-UGP, outros) canais estejam amplamente divulgados em divulgação; % de pessoas que denúncia e acolhimento, mais acessíveis, diversificados (on- murais, grupos do whatsapp, e-mail, declaram conhecer os canais especialmente entre line, telefone, presencial) e intranet e materiais de integração. (P25). mulheres. divulgados.



COMPANHIA
DE SANEAMENTO
DO PARÁ



3.4.2 Criar ou fortalecer equipe/ou núcleo de acolhimento com profissionais de referência em, ao menos, Belém e 1 atendimento realizados por gênero e tipo de demanda. Estruturar, em até 24 meses, fluxo de Existência de fluxo e equipe de referência (sim/não); nº de abordagem sensível a gênero social, unidade operacional estratégica. Belém e 1 atendimentos realizados por gênero e tipo de demanda. (ouvidoria, serviço social, psicologia), com fluxos claros de encaminhamento.

3.4.3 Monitorar a confiança nos canais de denúncia e ajustar percepção sobre confiança nos canais (P26) % de pessoas que concordam processos a partir de pesquisas e reduzir em 10 pontos percentuais a variação por gênero. internas periódicas. discordância total/ parcial em 4 anos.

3.5 Enfrentar práticas cotidianas de discriminação, piadas e exclusão de mulheres de espaços de decisão e outras microagressões no Código de Conduta e nas formações, principalmente mulheres e grupos minorizados.

35.1 Incluir exemplos concretos de piadas, apelidos, “brincadeiras”, exclusão de mulheres de espaços de decisão e outras microagressões no Código de Conduta e nas formações.

Incluir, em até 12 meses, seção específica sobre microagressões de gênero no Código de Conduta e em todas as formações obrigatórias. Existência dessa seção (sim/não); nº de menções a microagressões nos materiais de formação.

3.5.2 Implementar campanhas e ações periódicas alusivas ao Dia Nacional de Mobilização dos Homens pelo Fim da Violência contra as Mulheres para fomentar a Realizar, em 3 anos, ao menos 3 ciclos de N° de atividades voltadas a ações periódicas alusivas ao Dia atividades (rodas, oficinas, campanhas) homens; nº de participantes; Nacional de Mobilização dos voltadas a homens sobre masculinidades e feedback qualitativo. Homens pelo Fim da Violência respeito no trabalho.



COMPANHIA
DE SANEAMENTO
DO PARÁ



responsabilidade masculina pela
mudança cultural.

3.5.3 Estabelecer consequências para proporcionais e graduadas para comportamentos discriminatórios, discriminatórias e de assédio no normativo previstas em normas internas e interno e registrar aplicação em 100% dos aplicadas de forma consistente. casos

Eixo 4 Conciliação trabalho e cuidado/parentalidade

Objetivo específico	Ação proposta	Meta (exemplo)	Indicador (exemplo)
4.1 Reduzir a sobrecarga de cuidado que recai majoritariamente sobre as mulheres, incorporando o tema do cuidado na gestão de pessoas.	4.1.1 Mapear e monitorar, com recorte de gênero, a distribuição das responsabilidades de cuidado entre trabalhadoras e trabalhadores.	Realizar, a cada 2 anos, levantamento interno sobre trabalho de cuidado (crianças, idosos, PcD), com taxa de resposta mínima de 60% do quadro.	Existência do levantamento (sim/não); % de respondentes; distribuição de cuidado por gênero.
	4.1.2 Incluir a variável “responsabilidade de cuidado” como critério de análise em decisões de jornada, remoção e escala.	Até 24 meses, garantir que 100% dos instrumentos de gestão de jornada/escalas considerem informação sobre responsabilidades de cuidado, com tratamento prioritário em casos críticos.	% de processos de ajuste de jornada/escalas que registram informação sobre cuidado; nº de casos atendidos.
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	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	Em até 24 meses, aprovar ato normativo interno que regulamente ao menos 3 formas de flexibilização de jornada para mães e pais com filhos até 12 anos ou com deficiência.	Existência de normativo específico (sim/não); nº de modalidades de flexibilização previstas.



COMPANHIA
DE SANEAMENTO
DO PARÁ



pessoas com deficiência sob 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.	Até o final de 3 anos, ter ao menos 50 trabalhadores(es) utilizando formalmente modalidades de flexibilização de jornada ligadas à parentalidade/cuidado.	Nº de pessoas utilizando medidas de flexibilização, por gênero e setor; taxa de adesão em relação ao público elegível.
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.	Existência da cartilha (sim/não); nº de acessos/downloads; nº de ações de divulgação realizadas.
4.3.2	Propor ajustes internos que estimulem o uso de licença-paternidade e licenças para cuidado por homens.	Aumentar, em 4 anos, em pelo menos 30% o número de homens que utilizam plenamente a licença-paternidade e outros afastamentos para cuidado, em relação à linha de base.	Nº de licenças/afastamentos por cuidado concedidos a homens por ano; variação percentual em relação à linha de base.



COMPANHIA
DE SANEAMENTO
DO PARÁ



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.

Em até 18 meses, aprovar protocolo para gestantes e lactantes que contemple critérios de realocação, lactantes atendidas segundo o restrição de atividades de risco e protocolo por ano. preservação de carreira.

4.4.2 Avaliar, por setor, riscos ocupacionais para gestantes e pessoas com responsabilidades intensas de cuidado, propondo ajustes de escala.

Realizar avaliação de riscos e N° de avaliações concluídas; propostas de ajuste em 100% das n° de ajustes de escala/jornada diretoriais em até 3 anos. implementados por setor.

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.

Capacitar, em até 3 anos, 80% das chefias em módulos que incluam de participantes que afirmam conciliação trabalho-cuidado e compreender o tema (avaliação pós-curso).

4.5.2 Promover campanhas internas anuais sobre responsabilidade no cuidado, dirigidas a todo o quadro funcional.

Realizar ao menos 1 campanha ampla por ano (mensagens, vídeos, rodas de conversa) sobre cuidado compartilhado e dupla jornada. N° de campanhas realizadas; alcance estimado (envios, visualizações, participação em eventos).



COMPANHIA
DE SANEAMENTO
DO PARÁ



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 e psicologia para casos de sobrecarga de cuidado, com fluxos de encaminhamento para ajustes de jornada, mudança de setor ou apoio psicossocial.	Em 24 meses, estabelecer fluxo formal de acolhimento e encaminhamento para demandas de conciliação em pelo menos 2 polos (sede e 1 unidade operacional).	Existência do fluxo (sim/não); nº de atendimentos realizados por ano, com recorte de gênero e tipo de demanda.
		4.6.2	Incluir perguntas sobre apoio à conciliação trabalho-cuidado em pesquisas internas de clima e satisfação.	Medir, a cada 2 anos, a percepção de apoio institucional à conciliação, buscando elevar em 20 pontos percentuais a concordância positiva em 6 anos.	% de respondentes que avaliam positivamente o apoio à conciliação; variação entre rodadas de pesquisa.



COMPANHIA
DE SANEAMENTO
DO PARÁ



Eixo 5 Transversalização de gênero

Objetivo específico	Ação proposta	Meta	Indicador
5.1 Institucionalizar a transversalização de gênero na governança da COSANPA.	5.1.1 Incluir a perspectiva de gênero nos principais instrumentos de planejamento e monitoramento da COSANPA.	Até 24 meses, garantir que 100% dos instrumentos estratégicos listados incluam pelo menos um objetivo, meta ou indicador de gênero.	% de instrumentos de planejamento e monitoramento que incorporam objetivos/metast/indicadores de gênero.
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 combate a discriminações.	Revisar, em até 3 anos, pelo menos 5 normas internas prioritárias para incorporar dispositivos de equidade de gênero e diversidade.	Nº de normas revisadas com cláusulas de gênero e diversidade; tipos de normas (RH, ética, gestão, etc.).



COMPANHIA
DE SANEAMENTO
DO PARÁ



5.2.2 Incluir cláusulas específicas Em até 24 meses, garantir que % de contratos com cláusulas de gênero e prevenção à violência.
de igualdade de gênero, todos os novos contratos de prevenção à violência e não obras e serviços da COSANPA discriminação em 100% dos contenham cláusulas de gênero novos contratos de terceirização, em consonância com o MGAS e sobretudo de pessoal, da a OP-761.
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, de monitoramento da sempre que possível, raça, e COSANPA com campos de demais marcadores sociais da gênero e raça preenchidos de diferença.
forma padronizada.

5.3.2 Exigir, em novos estudos, A partir do próximo ciclo, % de estudos/relatórios que projetos e pesquisas internas da garantir que 100% dos estudos e apresentem análise de gênero; % de COSANPA, a análise com recorte avaliações relevantes estudos/relatórios que apresentem análise de raça; nº de exceções de gênero e raça. mencionem e analisem dados por gênero e raça, quando justificadas.
aplicáveis.



COMPANHIA
DE SANEAMENTO
DO PARÁ



5.4 Fortalecer capacidades internas para aplicar a formação continuada sobre menos 70% do quadro das Diretorias (DGP, DET e DO) em integração de gênero. políticas, programas e projetos de saneamento.

5.4.1 Desenvolver trilha de Capacitar, em até 3 anos, ao % de servidoras(es) dessas áreas formação continuada sobre menos 70% do quadro das Diretorias (DGP, DET e DO) formação ofertadas por ano. técnicas da COSANPA em integração de gênero. (principalmente DGP/DET/DO).

5.4.2 Produzir guias ou checklists Elaborar, em até 18 meses, pelo Existência dos instrumentos de Integração de gênero para menos 2 instrumentos (guia (sim/não); nº de TRs/projetos que os apoiar a elaboração de projetos, rápido + checklist) de análise de gênero para uso obrigatório em projetos e TRs da COSANPA. 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 sociais das ações de programas/projetos sociais da COSANPA incluem metas de participação de mulheres e outros grupos minorizados nas atividades.

Em 3 anos, desde a publicação da política, assegurar que 100% das ações de programas/projetos sociais da COSANPA incluam metas de participação de mulheres e outros grupos minorizados.



COMPANHIA
DE SANEAMENTO
DO PARÁ



5.5.2 Estabelecer canais de diálogo com movimentos de mulheres, organizações comunitárias e outros atores para discutir saneamento e igualdade de gênero.		Realizar, ao menos, 2 encontros ou fóruns anuais com participação de organizações de mulheres e comunidades das áreas atendidas por programas/projetos sociais da COSANPA.	Nº de encontros/fóruns realizados; nº e perfil de organizações participantes.
5.6 Monitorar e avaliar de forma sistemática os resultados 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 da COSANPA.	Nº de indicadores de gênero na matriz; regularidade de atualização (anual/bianual); existência de linha de base.
5.6.2 Publicar boletim ou seção específica sobre resultados de gênero da COSANPA, garantindo transparência ativa.		Produzir, pelo menos a cada 2 anos, boletim público com resultados de gênero (internos e nas comunidades atendidas), em formato acessível.	Existência do boletim (sim/não); nº de edições publicadas; acessos/visualizações.

Eixo 6 Integração de gênero nos projetos e serviços

Objetivo específico	Ação proposta	Meta	Indicador
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.).	Em até 2 anos desde a publicação da política, garantir que 100% dos novos TRs de obras e serviços tenham um item de análise simples de gênero e segurança de usuárias.	% de TRs com item de análise de gênero.
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.	Realizar, por ano, ao menos 1 ação de escuta com recorte de gênero em áreas beneficiadas com programas/projetos sociais da COSANPA.	Nº de pesquisas/rodas de escuta realizadas; nº de participantes mulheres; principais demandas registradas.
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.	Em até 3 anos, a partir da publicação da política, revisar materiais de campanhas periódicas quanto à implementação de melhorias (cartazes, avisos, canais).	Nº de materiais revisados; exemplos de melhorias implementadas (cartazes, avisos, canais).



COMPANHIA
DE SANEAMENTO
DO PARÁ



GOVERNO DO
PARÁ

acessíveis às mulheres (por exemplo, acessibilidade da informação para linguagem simples, canais adequados). mulheres.

6.4 Dar visibilidade simples às desigualdades de gênero ligadas ao saneamento.

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

No primeiro ano, após a publicação da política, assegurar que 100% dos principais materiais da comunicação tragam ao menos uma mensagem/dado sobre gênero e saneamento. % de peças/materiais que mencionam impactos de gênero.



Monitoramento e Avaliação

O monitoramento e avaliação (M&A) constitui um pilar fundamental para a implementação efetiva da Política de Gênero e seu respectivo Plano de Ação na COSANPA. Além de requisito contratual do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), conforme a Política Operacional de Igualdade de Gênero OP-761, o M&A garante que as ações propostas produzam resultados mensuráveis, permitam ajustes contínuos e assegurem a prestação de contas à organização, ao BID, ao Estado do Pará e às comunidades atendidas.

A OP-761 explicita que a gestão para resultados é obrigatória, devendo as operações apoiadas pelo Banco utilizarem indicadores para medir o progresso na implementação da política e na promoção da igualdade de gênero. Para a COSANPA, isso significa que o sistema de M&A deve captar tanto dados quantitativos (número de mulheres em cargos de chefia, disparidades salariais, participação em formações) quanto qualitativos (mudanças culturais, qualidade dos ambientes de trabalho, efetividade dos canais de denúncia).

O Marco de Gesto Ambiental e Social (MGAS) do PRODESAN, por sua vez, reforça que os programas de gênero devem ser monitorados sistematicamente, com relatórios periódicos que avaliem tanto a implementação de medidas preventivas (redução de assédio, discriminação, violência) quanto os resultados das medidas proativas (aumento da participação feminina, empoderamento de mulheres).

O M&A deve operacionalizar-se em ciclos regulares, integrado ao calendário institucional da COSANPA e do PRODESAN:

- Monitoramento contínuo (mensal/trimestral): Acompanhamento de indicadores de curto prazo (registros de assédio, participação em cursos, novas contratações) com fins de alerta precoce sobre desvios e necessidade de ajustes operacionais.

- Revisão semestral: Consolidação de dados e produção de Relatório de Progresso em Gênero, apresentado à UGP, ao Comitê de Gênero e ao BID.
- Avaliação anual: Análise aprofundada de todos os indicadores, desagregação completa, comparação com metas, validação com participantes, identificação de tendências, revisão de estratégias e planejamento do ano seguinte.
- Avaliação de meio termo (30 meses de implementação): Avaliação qualitativa e quantitativa intermediária do Plano de Ação, verificando se as estratégias estão produzindo resultados esperados, desafios encontrados e necessidade de reformulações significativas.
- Avaliação final (ao término do Plano de Ação): Avaliação ex-post completa, comparando situação inicial (Produto 2 - Diagnóstico) com situação final, medindo impacto acumulado das ações, lições aprendidas e recomendações para evolução da Política.

Considerações Finais

A Política de Gênero e o respectivo Plano de Ação da COSANPA não constituem apenas uma exigência contratual, mas um instrumento estratégico para qualificar a gestão institucional, reduzir riscos sociais e fortalecer a missão pública da Companhia. Ao enfrentar de forma estruturada as desigualdades evidenciadas pelo Diagnóstico Institucional de Gênero, a COSANPA avança no cumprimento de seus compromissos legais e internacionais em matéria de direitos humanos, igualdade de gênero e desenvolvimento sustentável.

A partir do diagnóstico quantitativo e qualitativo, fica claro que há um descompasso entre os instrumentos formais existentes e a experiência cotidiana de mulheres e homens na organização, o que torna indispensável articular mudanças normativas, organizacionais e culturais de forma integrada. O Plano de Ação proposto, ancorado em eixos como governança, carreira e remuneração, cultura organizacional, conciliação trabalho-cuidado, transversalização de gênero e incorporação da perspectiva de gênero em projetos e serviços, oferece um roteiro concreto para



transformar esse reconhecimento em medidas efetivas, com metas, indicadores, prazos e responsáveis definidos.

Ao alinhar-se à OP-761 do BID, ao MGAS do PRODESAN, à CEDAW, à Convenção de Belém do Pará, à Agenda 2030 (ODS 5 e 6) e à legislação nacional recente sobre igualdade salarial e prevenção ao assédio, a COSANPA consolida um marco institucional que integra gênero à governança, à gestão de pessoas, às relações com terceirizadas e à prestação de serviços de saneamento. Essa integração reforça a compreensão de que a igualdade de gênero é, ao mesmo tempo, um direito fundamental e uma condição para a eficiência institucional, para a qualidade dos serviços prestados e para a sustentabilidade social e ambiental das operações financiadas com recursos públicos e multilaterais.

A efetividade desta Política dependerá, porém, da apropriação contínua pela alta gestão, pelo Conselho de Administração e pelas diversas diretorias, do provisionamento de recursos orçamentários e técnicos, do fortalecimento dos mecanismos de participação e controle social e da consolidação de canais de denúncia confiáveis e protegidos contra retaliação. O compromisso em revisar periodicamente a Política, monitorar os resultados com dados desagregados e dialogar com trabalhadores, trabalhadoras e comunidades garante que o Plano de Ação permaneça vivo, ajustável e responsivo às mudanças no contexto institucional e social.

Por fim, as evidências reunidas demonstram que a COSANPA dispõe de capacidades internas, marcos normativos robustos e uma base expressiva de interesse e engajamento para transformar a igualdade de gênero em prática concreta, desde o ambiente interno até a relação com as comunidades atendidas pelo projeto. A aprovação e implementação consistente desta Política e do Plano de Ação constituem, assim, um passo decisivo para que a Companhia se torne referência em equidade de gênero no setor de saneamento, contribuindo para um ambiente de trabalho mais justo e para serviços de água e esgoto mais inclusivos e sensíveis às necessidades das pessoas.

Enviando por email RC 02-2026 - AJUSTADO (1) (1).pdf

Documento número #218c3d98-2ef5-4838-94db-9f03abc7623a

Hash do documento original (SHA256): 5fb6cbb1ef0155500bad0c41fd4dae08fb8aedf71a4a8b587b2f575d2d901434

Assinaturas



ANGELA SERRA SALES

Assinou em 03 mar 2026 às 08:47:07



LUIS ANDRE HENDERSON GUEDES DE OLIVEIRA

Assinou em 02 mar 2026 às 15:48:46



Walter Costa Junior

CPF: 650.847.302-63

Assinou em 02 mar 2026 às 16:16:40



ROMOLO ARAÚJO MARTINS

Assinou em 02 mar 2026 às 17:15:34



DINA ELARRAT DE ARAÚJO GAMA

CPF: 700.230.932-34

Assinou em 03 mar 2026 às 13:26:07

Log

- 02 mar 2026, 15:02:29 Operador com email gilbertovasco@cosanpa.pa.gov.br na Conta 9aabe853-0242-427f-9cd3-1d6ed85525c8 criou este documento número 218c3d98-2ef5-4838-94db-9f03abc7623a. Data limite para assinatura do documento: 06 de março de 2026 (14:55). Finalização automática após a última assinatura: habilitada. Idioma: Português brasileiro.
- 02 mar 2026, 15:05:52 Operador com email gilbertovasco@cosanpa.pa.gov.br na Conta 9aabe853-0242-427f-9cd3-1d6ed85525c8 adicionou à Lista de Assinatura:
*****4858 para assinar, via WhatsApp.
- Pontos de autenticação: Nome Completo; Foto de face & documento. Dados informados pelo Operador para validação do signatário: nome completo LUIS ANDRE HENDERSON GUEDES DE OLIVEIRA.

02 mar 2026, 15:05:52	Operador com email gilbertovasco@cosanpa.pa.gov.br na Conta 9aabe853-0242-427f-9cd3-1d6ed85525c8 adicionou à Lista de Assinatura: *****7558 para assinar, via WhatsApp. Pontos de autenticação: Nome Completo; CPF; Foto de face & documento. Dados informados pelo Operador para validação do signatário: nome completo Walter Costa Junior.
02 mar 2026, 15:05:52	Operador com email gilbertovasco@cosanpa.pa.gov.br na Conta 9aabe853-0242-427f-9cd3-1d6ed85525c8 adicionou à Lista de Assinatura: *****3131 para assinar, via WhatsApp. Pontos de autenticação: Nome Completo; Foto de face & documento. Dados informados pelo Operador para validação do signatário: nome completo ANGELA SERRA SALES.
02 mar 2026, 15:05:52	Operador com email gilbertovasco@cosanpa.pa.gov.br na Conta 9aabe853-0242-427f-9cd3-1d6ed85525c8 adicionou à Lista de Assinatura: *****8798 para assinar, via WhatsApp. Pontos de autenticação: Nome Completo; CPF; Foto de face & documento. Dados informados pelo Operador para validação do signatário: nome completo DINA ELARRAT DE ARAÚJO GAMA.
02 mar 2026, 15:05:52	Operador com email gilbertovasco@cosanpa.pa.gov.br na Conta 9aabe853-0242-427f-9cd3-1d6ed85525c8 adicionou à Lista de Assinatura: *****3780 para assinar, via WhatsApp. Pontos de autenticação: Nome Completo; Foto de face & documento. Dados informados pelo Operador para validação do signatário: nome completo ROMOLO ARAÚJO MARTINS.
02 mar 2026, 15:48:46	LUIS ANDRE HENDERSON GUEDES DE OLIVEIRA assinou. Pontos de autenticação: . Foto de face & documento com hash SHA256 prefixo 34d7bd(...), vide anexo selfie_02 mar 2026, 15-48-43.png. IP: 179.151.221.15. Componente de assinatura versão 1.1393.0 disponibilizado em https://app.clicksign.com.
02 mar 2026, 16:16:40	Walter Costa Junior assinou. Pontos de autenticação: . CPF informado: 650.847.302-63. Foto de face & documento com hash SHA256 prefixo 3f3ecd(...), vide anexo selfie_02 mar 2026, 16-16-38.png. IP: 187.114.26.236. Localização compartilhada pelo dispositivo eletrônico: latitude -1.4596253 e longitude -48.488303. URL para abrir a localização no mapa: https://app.clicksign.com/location. Componente de assinatura versão 1.1393.0 disponibilizado em https://app.clicksign.com.
02 mar 2026, 17:15:34	ROMOLO ARAÚJO MARTINS assinou. Pontos de autenticação: . Foto de face & documento com hash SHA256 prefixo d37374(...), vide anexo selfie_02 mar 2026, 17-15-32.png. IP: 177.64.143.97. Componente de assinatura versão 1.1393.0 disponibilizado em https://app.clicksign.com.
03 mar 2026, 08:47:07	ANGELA SERRA SALES assinou. Pontos de autenticação: . Foto de face & documento com hash SHA256 prefixo 8c92f4(...), vide anexo selfie_03 mar 2026, 08-47-04.png. IP: 181.77.15.86. Componente de assinatura versão 1.1393.0 disponibilizado em https://app.clicksign.com.
03 mar 2026, 13:26:07	DINA ELARRAT DE ARAÚJO GAMA assinou. Pontos de autenticação: . CPF informado: 700.230.932-34. Foto de face & documento com hash SHA256 prefixo 6a1bc8(...), vide anexo selfie_03 mar 2026, 13-26-05.png. IP: 179.151.216.185. Localização compartilhada pelo dispositivo eletrônico: latitude -1.357531613874728 e longitude -48.45866685448176. URL para abrir a localização no mapa: https://app.clicksign.com/location. Componente de assinatura versão 1.1393.0 disponibilizado em https://app.clicksign.com.
03 mar 2026, 13:26:09	Processo de assinatura finalizado automaticamente. Motivo: finalização automática após a última assinatura habilitada. Processo de assinatura concluído para o documento número 218c3d98-2ef5-4838-94db-9f03abc7623a.



Documento assinado com validade jurídica.

Para conferir a validade, acesse <https://www.clicksign.com/validador> e utilize a senha gerada pelos signatários ou envie este arquivo em PDF.

As assinaturas digitais e eletrônicas têm validade jurídica prevista na Medida Provisória nº. 2200-2 / 2001

Este Log é exclusivo e deve ser considerado parte do documento nº 218c3d98-2ef5-4838-94db-9f03abc7623a, com os efeitos prescritos nos Termos de Uso da Clicksign, disponível em www.clicksign.com.

Anexos

ANGELA SERRA SALES

Assinou o documento em 03 mar 2026 às 08:47:07

SELFIE COM DOCUMENTO

Foto da face com documento com hash SHA256 prefixo 8c92f4(...)



selfie_03 mar 2026, 08-47-04.png

LUIS ANDRE HENDERSON GUEDES DE OLIVEIRA

Assinou o documento em 02 mar 2026 às 15:48:46

SELFIE COM DOCUMENTO

Foto da face com documento com hash SHA256 prefixo
34d7bd(...)



selfie_02 mar 2026, 15-48-43.png

Walter Costa Junior

Assinou o documento em 02 mar 2026 às 16:16:40

SELFIE COM DOCUMENTO

Foto da face com documento com hash SHA256 prefixo 3f3ecd(...)



selfie_02 mar 2026, 16-16-38.png

ROMOLO ARAÚJO MARTINS

Assinou o documento em 02 mar 2026 às 17:15:34

SELFIE COM DOCUMENTO

Foto da face com documento com hash SHA256 prefixo
d37374(...)



selfie_02 mar 2026, 17-15-32.png

DINA ELARRAT DE ARAÚJO GAMA

Assinou o documento em 03 mar 2026 às 13:26:07

SELFIE COM DOCUMENTO

Foto da face com documento com hash SHA256 prefixo
6a1bc8(...)



selfie_03 mar 2026, 13-26-05.png