 Gestão em Saúde	POLÍTICA INSTITUCIONAL		
	PARA MULHERES		
	Setor/Área: Presidência	Código: PI-14	Versão: 01

1 OBJETIVO

Promover a equidade de gênero e o empoderamento feminino no âmbito da IBASP Gestão em Saúde, em consonância com as diretrizes estabelecidas pelo Plano Nacional de Políticas para Mulheres (PNPM) e com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade de direitos e oportunidades, e com os marcos legais nacionais e internacionais que asseguram os direitos das mulheres.

Busca-se, com esta Política, estabelecer diretrizes e práticas que contribuam para a construção de um ambiente institucional inclusivo, seguro, respeitoso e equitativo, que valorize a diversidade, combata todas as formas de discriminação de gênero e garanta às mulheres condições plenas para seu desenvolvimento pessoal, profissional e social.

Em específico, os objetivos desta Política são:

- a) **Garantir a igualdade de oportunidades:** assegurar que todas as mulheres tenham acesso igualitário a oportunidades educacionais, profissionais e de liderança, eliminando barreiras de gênero e promovendo a participação feminina em todos os níveis da instituição e garantindo pelo menos o percentual mínimo de 30% de mulheres em cargos de liderança dentro do quadro funcional da instituição;
- b) **Fomentar a capacitação e desenvolvimento:** proporcionar programas de capacitação, desenvolvimento pessoal e profissional, visando fortalecer as competências e habilidades das mulheres, promovendo sua ascensão e reconhecimento no mercado de trabalho e no meio acadêmico;
- c) **Promover um ambiente seguro e respeitoso:** implementar medidas e ações que garantam um ambiente livre de discriminação, importunação, assédio (seja ele moral ou sexual) e violência de gênero, assegurando o bem-estar e a dignidade de todas as mulheres na instituição;
- d) **Incentivar a participação e liderança feminina:** estimular a presença de mulheres em posições de liderança e decisão, valorizando suas perspectivas e contribuindo para uma gestão mais diversa e inclusiva;
- e) **Apoiar a conciliação entre vida profissional e pessoal:** desenvolver mecanismos de apoio que facilitem a conciliação entre as responsabilidades profissionais e pessoais das mulheres, como flexibilidade de horários, licenças maternidade e paternidade adequadas, e programas de apoio à parentalidade;
- f) **Sensibilizar e educar a comunidade institucional:** promover campanhas de sensibilização e educação sobre igualdade de gênero, envolvendo toda a comunidade institucional, para construir uma cultura de respeito, equidade e inclusão;
- g) **Monitorar e avaliar resultados:** estabelecer mecanismos de monitoramento e avaliação contínua das ações implementadas, garantindo a eficácia das estratégias adotadas e ajustando-as conforme necessário para alcançar os objetivos propostos.

Esta Política está articulada com os compromissos institucionais expressos no Código de Conduta Ética, devendo ser observada em sua integralidade por todos os integrantes, colaboradores, parceiros, dirigentes e terceiros, com o objetivo de prevenir, mitigar e remediar riscos relacionados ao patrimônio, à imagem, às relações institucionais e à reputação da IBASP.

Elaborado por:	Data:	Revisado por:	Data:	Autorizado por:	Data:
Paula Amorim	04/11/2025	Nailton Cazumbá e Comitê de Igualdade de Gênero	05/01/2026		
					Página 1 de 14

 IBASP Gestão em Saúde	POLÍTICA INSTITUCIONAL		
	PARA MULHERES		
	Setor/Área: Presidência	Código: PI-14	Versão: 01

2 APLICAÇÃO

Esta Política compõe o Programa de Integridade da IBASP Gestão em Saúde, sendo aplicável a todas as unidades, setores, contratos e projetos sob gestão direta ou indireta da instituição. Abrange integralmente os dirigentes, gestores, colaboradores, parceiros, terceiros, prestadores de serviço, voluntários, estagiários, conselheiros, doadores e patrocinadores, no exercício de suas funções institucionais ou mediante vínculo formal com a organização.

Sua aplicação estende-se a todos os espaços físicos e simbólicos da IBASP, bem como às ações administrativas e operacionais, internas e externas, assegurando a observância dos princípios da equidade de gênero, da valorização dos direitos das mulheres e da promoção da justiça social em todas as práticas organizacionais e níveis hierárquicos.

Além disso, esta Política alcança as relações institucionais da IBASP com entes públicos, organizações sociais, empresas privadas, instituições parceiras e demais atores da sociedade civil, nos âmbitos municipal, estadual e federal, promovendo a cooperação interinstitucional para o fortalecimento de políticas públicas, iniciativas e estratégias organizacionais voltadas à eliminação de todas as formas de desigualdade e violência de gênero.


3 BASE LEGAL

Esta Política está fundamentada em dispositivos legais e normativos que asseguram os direitos das mulheres, a igualdade de gênero e a proteção contra todas as formas de discriminação e violência, em consonância com os compromissos assumidos pelo Brasil no plano nacional e internacional.

Entre os principais instrumentos que embasam esta Política, destacam-se:

- a) Agenda 2030 da ONU – Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) nº 5, que visa alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas;
- b) Constituição Federal de 1988, especialmente os artigos 1º, III; 3º, IV; 5º, I e 226, §8º, que asseguram a dignidade da pessoa humana, a promoção do bem de todos, sem preconceitos, e a igualdade entre homens e mulheres em direitos e obrigações;
- c) Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará) – Ratificada em 1995;
- d) Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) – Ratificada pelo Brasil em 1984, reconhece os direitos das mulheres em todas as esferas;
- e) Decreto Federal nº 11.430/2023 – Regulamenta ações afirmativas para mulheres em licitações públicas, exigindo a adoção de medidas de equidade nas contratações;
- f) Decreto nº 7.958/2013 – Estabelece diretrizes para o atendimento humanizado a vítimas de violência sexual no Sistema de Saúde;
- g) Lei nº 10.224/2001 (Lei de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual) – Altera o Código Penal para incluir o crime de assédio sexual, tipificando condutas de coerção com conotação sexual no ambiente de trabalho;
- h) Lei nº 14.457/2022 (Lei do Programa Emprega + Mulheres) – Dispõe sobre medidas de apoio à parentalidade, incentivo à contratação e promoção de mulheres no mercado de trabalho;
- i) Lei nº 11.340/2006 (Lei Maria da Penha) – Cria mecanismos para coibir e prevenir a violência doméstica e familiar contra a mulher, reconhecendo diferentes formas de violência de gênero;

Elaborado por:	Data:	Revisado por:	Data:	Autorizado por:	Data:
Paula Amorim	04/11/2025	Nailton Cazumbá e Comitê de Igualdade de Gênero	05/01/2026		
					Página 2 de 14

 Gestão em Saúde	POLÍTICA INSTITUCIONAL		
	PARA MULHERES		
	Setor/Área: Presidência	Código: PI-14	Versão: 01

- j) Lei nº 11.770/2008 (Lei da Maternidade) – Institui o Programa Empresa Cidadã, prorrogando a licença-maternidade por mais 60 dias em empresas que aderirem ao programa;
- k) Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção) – No que tange à integridade, prevenção ao assédio e à adoção de programas de compliance;
- l) Lei nº 13.104/2015 (Lei do Feminicídio) – Altera o Código Penal para incluir o feminicídio como circunstância qualificadora do crime de homicídio;
- m) Lei nº 13.718/2018 (Lei de Importunação Sexual) – Tipifica como crime a prática de ato libidinoso sem consentimento com o objetivo de satisfazer desejo próprio ou de outrem;
- n) Lei nº 14.192/2021 – Estabelece normas para prevenir, reprimir e combater a violência política contra a mulher, inclusive em campanhas eleitorais e ambientes institucionais;
- o) Lei nº 14.540/2023 – Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, bem como à violência sexual no âmbito da administração pública;
- p) Lei nº 14.899/2024 – Institui a Rede Estadual de Enfrentamento da Violência contra a Mulher e a Rede de Atendimento à Mulher em Situação de Violência, consolidando a articulação intersetorial no acolhimento e na proteção de vítimas;
- q) Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM) – Define as diretrizes estratégicas do Governo Federal para a promoção dos direitos das mulheres;

Além desses fundamentos legais, esta Política observa as cláusulas contratuais e os compromissos pactuados nos contratos de gestão, termos de colaboração, acordos de cooperação e outros instrumentos celebrados com entes públicos e privados.

4 DEFINIÇÕES

Para fins desta política, considera-se:


- a) **Ações Afirmativas:** medidas específicas, temporárias ou permanentes, destinadas a corrigir desigualdades históricas e estruturais, promover a equidade de oportunidades e garantir os direitos das mulheres em todas as esferas da vida social, profissional e política.
- b) **Assédio Moral:** exposição de uma pessoa a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, caracterizando uma forma de violência psicológica que afeta a dignidade e a integridade da mulher.
- c) **Assédio Sexual:** ato de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.
- d) **Dignidade Menstrual:** reconhecimento e garantia dos direitos das pessoas menstruantes de gerenciar sua menstruação de forma segura, saudável e sem discriminação, englobando o acesso a produtos menstruais adequados e acessíveis, a educação menstrual correta e abrangente, a infraestrutura sanitária adequada, e a eliminação de estigmas e tabus associados à menstruação. Envolve, também, a implementação de mecanismos que protejam os direitos das pessoas menstruantes, promovendo um ambiente inclusivo e equitativo que permite que todas as pessoas vivam sua menstruação com respeito e dignidade.
- e) **Discriminação de Gênero:** qualquer distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo ou identidade de gênero que tenha como efeito comprometer ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício dos direitos humanos e das liberdades fundamentais em condições de igualdade.

Elaborado por:	Data:	Revisado por:	Data:	Autorizado por:	Data:
Paula Amorim	04/11/2025	Nailton Cazumbá e Comitê de Igualdade de Gênero	05/01/2026		
					Página 3 de 14

 Gestão em Saúde	POLÍTICA INSTITUCIONAL		
	PARA MULHERES		
	Setor/Área:	Código:	Versão:
	Presidência	PI-14	01

- f) **Empoderamento Feminino:** processo pelo qual as mulheres ganham poder e controle sobre suas próprias vidas, aumentando sua capacidade de fazer escolhas e transformar essas escolhas em ações e resultados desejados. O empoderamento feminino envolve a promoção da autoestima, acesso a recursos, participação em processos de decisão e igualdade de direitos.
- g) **Feminicídio:** homicídio qualificado cometido contra a mulher em razão do menosprezo ou discriminação à condição de mulher, ou em contexto de violência doméstica e familiar, conforme previsto na Lei nº 13.104/2015.
- h) **Gênero:** categoria analítica que se refere às construções sociais, históricas e culturais atribuídas a homens e mulheres, distintas do sexo biológico, influenciando papéis, comportamentos, identidades e relações sociais.
- i) **Igualdade de Gênero:** princípio que assegura a ausência de discriminação baseada no gênero e promove o acesso equitativo a oportunidades, recursos e direitos, independentemente do sexo da pessoa. Visa eliminar as barreiras que impedem a plena participação das mulheres na sociedade.
- j) **Importunação Sexual:** prática de ato libidinoso na presença de alguém e sem a sua anuência, com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro.
- k) **Interseccionalidade:** reconhecimento de que as desigualdades vivenciadas pelas mulheres podem se agravar pela sobreposição de outros marcadores sociais, como raça, etnia, classe social, orientação sexual, deficiência, idade ou território..
- l) **Liderança Feminina:** reconhecimento, valorização e promoção da presença de mulheres em posições de decisão e comando, com igualdade de oportunidades, respeito à sua autonomia e contribuição estratégica nos processos organizacionais..
- m) **Mulher em Situação de Vulnerabilidade:** aquela que, por condições socioeconômicas, culturais, étnico-raciais, etárias, de orientação sexual, de deficiência ou de saúde, entre outras, encontra-se em condição de desigualdade em relação aos homens ou a outras mulheres.
- n) **Mulheres LGBTQIA+:** mulheres que se identificam como lésbicas, bissexuais, transgênero, queer, intersexuais, assexuais ou outras identidades de gênero e sexualidades. Políticas inclusivas devem garantir direitos e proteção específicos para essas mulheres, reconhecendo suas necessidades particulares.
- o) **Mulheres Negras:** mulheres que, além de enfrentarem desigualdades de gênero, também são afetadas por racismo e discriminação racial. As políticas devem reconhecer e abordar a intersecção dessas opressões para promover uma inclusão plena.
- p) **Saúde Sexual e Reprodutiva:** estado de bem-estar físico, mental e social em todas as questões relacionadas ao sistema reprodutivo e suas funções e processos. Envolve a capacidade de ter uma vida sexual satisfatória e segura, a liberdade para decidir se, quando e com que frequência ter filhos, e o acesso a serviços de saúde adequados para garantir uma gravidez e parto seguros.
- q) **Rede de Atendimento à Mulher:** conjunto articulado de serviços públicos e privados destinados a acolher, proteger, orientar e garantir os direitos das mulheres em situação de violência, incluindo serviços de saúde, assistência social, segurança pública, justiça, educação e promoção da cidadania.
- r) **Violência contra a Mulher:** qualquer ato de violência baseado no gênero que resulta, ou pode resultar, em dano ou sofrimento físico, sexual, psicológico ou econômico à mulher. Inclui ameaças de tais atos, coerção ou privação arbitrária de liberdade, seja na vida pública ou privada.
- s) **Violência de Gênero:** qualquer ato ou conduta baseada no gênero que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual, psicológico, moral ou patrimonial à mulher, tanto na esfera pública quanto

Elaborado por:	Data:	Revisado por:	Data:	Autorizado por:	Data:
Paula Amorim	04/11/2025	Nailton Cazumbá e Comitê de Igualdade de Gênero	05/01/2026		
					Página 4 de 14

 Gestão em Saúde	POLÍTICA INSTITUCIONAL		
	PARA MULHERES		
	Setor/Área: Presidência	Código: PI-14	Versão: 01

na privada, conforme definido na Lei nº 11.340/2006 (Lei Maria da Penha) e na Convenção de Belém do Pará.

- t) **Violência Moral:** qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria.
- u) **Violência Patrimonial:** qualquer conduta que configure retenção, subtração, destruição parcial ou total de seus objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos econômicos, incluindo os destinados a satisfazer suas necessidades.
- v) **Violência Psicológica:** qualquer conduta que cause dano emocional e diminuição da autoestima, que prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento da mulher ou que vise degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, violação de sua intimidade, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação.
- w) **Violência Sexual:** qualquer conduta que constranja a mulher a manter ou participar de relação sexual não desejada, mediante intimidação, ameaça, coação ou uso da força; que a induza a comercializar ou a utilizar, de qualquer modo, sua sexualidade; que a impeça de usar qualquer método contraceptivo ou que a force ao matrimônio, à gravidez, ao aborto ou à prostituição, mediante coação, chantagem, suborno ou manipulação.

5 DIRETRIZES

Esta Política orienta-se pelos princípios da dignidade humana, equidade, justiça social, respeito à diversidade e compromisso com os direitos fundamentais. As diretrizes a seguir visam promover um ambiente organizacional inclusivo, seguro e comprometido com a promoção da igualdade de gênero e a valorização das mulheres:

5.1 Promoção da Equidade de Gênero

Promover ações afirmativas que garantam o acesso, a permanência, a valorização e a ascensão das mulheres nos diversos espaços institucionais, especialmente nos cargos de liderança e gestão, combatendo desigualdades estruturais e promovendo oportunidades equitativas.

5.2 Prevenção e Enfrentamento à Violência de Gênero

Implementar mecanismos de prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres no ambiente institucional, incluindo assédio moral, assédio sexual, discriminação, ameaças e violências física, psicológica, patrimonial e simbólica.

5.3 Ambiente Institucional Respeitoso, Seguro e Inclusivo

Assegurar ambientes físicos, simbólicos e relacionais acolhedores, inclusivos e livres de qualquer forma de violência, discriminação ou preconceito, promovendo o respeito à diversidade de identidade de gênero, orientação sexual, raça, etnia, condição física, credo, origem territorial e demais marcadores sociais da diferença.

Garantir um ambiente de trabalho pautado no respeito mútuo e na dignidade humana, livre de importunação, assédio moral ou sexual, discriminação, coerção, intimidação ou qualquer forma de

Elaborado por:	Data:	Revisado por:	Data:	Autorizado por:	Data:
Paula Amorim	04/11/2025	Nailton Cazumbá e Comitê de Igualdade de Gênero	05/01/2026		
					Página 5 de 14

 Gestão em Saúde	POLÍTICA INSTITUCIONAL		
	PARA MULHERES		
	Setor/Área:	Código:	Versão:
	Presidência	PI-14	01

violência (seja física, psicológica, patrimonial, simbólica ou institucional), especialmente aquelas motivadas por razão de gênero.

Promover, de forma permanente, uma cultura organizacional baseada na ética, na empatia, na justiça e no cuidado com todas as pessoas, assegurando condições de trabalho seguras, equitativas e saudáveis para todas as colaboradoras da instituição.

5.4 Formação e Sensibilização Permanente

Desenvolver e fomentar ações de educação permanente voltadas à equidade de gênero, direitos das mulheres, combate à violência, assédio e discriminação, integrando essas temáticas aos programas de capacitação e desenvolvimento institucional, além de proporcionar programas de capacitação e desenvolvimento contínuo que fortaleçam as habilidades e competências das mulheres, promovendo seu crescimento profissional e pessoal.

5.5 Procedimentos de Escuta, Acolhimento e Encaminhamento

Instituir canais seguros, confidenciais e acessíveis de denúncia, ouvidoria, escuta e acolhimento de vítimas de violência ou discriminação de gênero, com protocolos de encaminhamento, apuração e responsabilização conforme a legislação vigente e as políticas internas da IBASP.

5.6 Valorização da Saúde Integral da Mulher

Promover ações voltadas à saúde física, mental, emocional e reprodutiva das mulheres colaboradoras e usuárias dos serviços da IBASP, com foco em prevenção, acolhimento, informação e cuidado humanizado, com respeito à autonomia e à dignidade feminina.

5.7 Inclusão das Mulheres nos Projetos, Programas e Contratos

Garantir que os contratos de gestão, projetos institucionais, programas sociais e ações assistenciais desenvolvidos pela IBASP incluam diretrizes específicas para valorização, proteção e empoderamento das mulheres, em conformidade com as leis vigentes e os princípios desta Política.

5.8 Fomento à Participação e Liderança Feminina

Promover e garantir a participação ativa, qualificada e representativa das mulheres nos espaços de deliberação e decisão institucional, incluindo fóruns de gestão, conselhos, comissões e demais instâncias colegiadas internas, assegurando escuta ativa, equidade de voz e protagonismo feminino.

Fomentar a ocupação de cargos de liderança e posições estratégicas por mulheres, por meio da implementação de políticas afirmativas, mecanismos de paridade e práticas de gestão inclusiva, com vistas à promoção da igualdade de gênero em todos os níveis hierárquicos da organização.

5.9 Alinhamento Interinstitucional e Intersetorial

Articular-se com redes de enfrentamento à violência, órgãos públicos, instituições privadas, movimentos sociais e demais atores da sociedade civil para fortalecer a implementação de políticas públicas de proteção, equidade e direitos das mulheres.

Elaborado por:	Data:	Revisado por:	Data:	Autorizado por:	Data:
Paula Amorim	04/11/2025	Nailton Cazumbá e Comitê de Igualdade de Gênero	05/01/2026		
					Página 6 de 14

 Gestão em Saúde	POLÍTICA INSTITUCIONAL		
	PARA MULHERES		
	Setor/Área:	Código:	Versão:
	Presidência	PI-14	01

5.10 Apoio a Mulheres em Situação de Vulnerabilidade

Desenvolver e implementar ações específicas de acolhimento, suporte e proteção a mulheres em situação de vulnerabilidade social, econômica, emocional ou decorrente de violência de gênero, assegurando tratamento humanizado, sigiloso e ético.

Garantir o acesso equitativo aos direitos, benefícios e oportunidades institucionais, com foco na superação de desigualdades, na promoção da autonomia feminina e na eliminação de barreiras que comprometam a plena participação e permanência das colaboradoras em seus ambientes de trabalho.

5.11 Fomento à Pesquisa e Inovação

Incentivar a produção científica, a pesquisa aplicada e o desenvolvimento de soluções inovadoras voltadas à promoção da equidade de gênero, dos direitos das mulheres e da prevenção das desigualdades estruturais.

Estimular projetos, estudos e práticas institucionais que contribuam para a construção de ambientes mais justos, inclusivos e sensíveis às questões de gênero, fortalecendo o compromisso da organização com a inovação social e o impacto positivo na comunidade interna e externa.

5.12 Parcerias com Organizações de Apoio

Estabelecer e fortalecer parcerias estratégicas com organizações da sociedade civil, coletivos, redes e instituições que atuam na promoção da equidade de gênero e na inclusão de mulheres em situação de maior vulnerabilidade, com atenção especial às mulheres negras, indígenas, trans, imigrantes e pertencentes à comunidade LGBTQIA+.

Fomentar iniciativas que ampliem o acesso dessas mulheres ao mercado de trabalho, valorizando talentos diversos, promovendo oportunidades equitativas de desenvolvimento profissional e contribuindo para a construção de ambientes organizacionais plurais, inclusivos e socialmente comprometidos.


5.13 Recrutamento, Seleção e Contratação de Pessoal

Revisar e aprimorar continuamente os processos de recrutamento, seleção e contratação, com o objetivo de eliminar vieses inconscientes e assegurar que todas as candidatas tenham igualdade de oportunidades para acesso às vagas disponíveis, com base em critérios objetivos de competência, experiência e potencial.

Promover ativamente a diversidade e a inclusão no ambiente de trabalho, com ações afirmativas que ampliem as oportunidades de ingresso e permanência para mulheres negras, trans, indígenas, imigrantes e de outros grupos historicamente sub-representados, contribuindo para a construção de um espaço organizacional mais justo, plural e representativo.

Oferecer apoio institucional e oportunidades de emprego para mulheres em situação de violência doméstica e familiar, como medida de fortalecimento de sua autonomia financeira, reconstrução de seus projetos de vida e promoção do bem-estar emocional, dentro de um ambiente seguro, acolhedor e comprometido com os direitos humanos e a justiça social.

Elaborado por:	Data:	Revisado por:	Data:	Autorizado por:	Data:
Paula Amorim	04/11/2025	Nailton Cazumbá e Comitê de Igualdade de Gênero	05/01/2026		
					Página 7 de 14

 IBASP Gestão em Saúde	POLÍTICA INSTITUCIONAL		
	PARA MULHERES		
	Setor/Área: Presidência	Código: PI-14	Versão: 01

5.14 Bem-Estar e Prevenção de Adoecimentos em Razão do Ambiente de Trabalho:

Promover a saúde integral das colaboradoras, com foco na prevenção de agravos físicos, emocionais e psicossociais decorrentes das condições e relações de trabalho. Esta diretriz busca assegurar que todas as mulheres vinculadas à IBASP exerçam suas atividades em ambientes laborais seguros, saudáveis, acolhedores e que favoreçam o bem-estar, a qualidade de vida e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

5.15 Apoio à Conciliação Trabalho-Vida

Com o objetivo de promover condições laborais mais equitativas e sustentáveis, esta Política prevê e estimula a adoção de medidas que favoreçam a conciliação entre as demandas profissionais e as responsabilidades pessoais e familiares das colaboradoras. Nesse sentido, são incentivadas:

- a) A implementação de políticas de flexibilidade laboral, como jornadas adaptáveis, modalidades de teletrabalho e banco de horas, possibilitando maior autonomia e equilíbrio entre os diferentes domínios da vida cotidiana;
- b) A criação de programas de apoio à maternidade e à paternidade, com previsão de licenças adequadas, medidas de retorno seguro ao trabalho e a disponibilização de espaços apropriados para amamentação e cuidados com a primeira infância, respeitando as especificidades de cada fase do ciclo de vida familiar.

Tais ações visam contribuir para a qualidade de vida, o bem-estar e a permanência das mulheres no ambiente organizacional, com foco na equidade de gênero e na corresponsabilidade institucional.

5.16 Reconhecimento e Incentivos

A IBASP valoriza e promove o reconhecimento institucional das ações que contribuem para a equidade de gênero, prevendo a implementação de mecanismos que estimulem e celebrem boas práticas.

Para tanto, são incentivadas:

- a) A criação de instrumentos de reconhecimento público para iniciativas, projetos e condutas exemplares que promovam a igualdade de gênero no âmbito da organização, fortalecendo uma cultura de valorização da diversidade;
- b) A valorização das colaboradoras por meio da divulgação interna e externa de experiências, conquistas e boas práticas protagonizadas por elas, tanto no contexto institucional quanto em suas atuações sociais, acadêmicas ou comunitárias.

Tais medidas têm por finalidade fomentar a motivação, o engajamento e o protagonismo feminino, reconhecendo o papel transformador das mulheres na construção de um ambiente organizacional mais justo, inclusivo e inovador.

5.17 Monitoramento e Avaliação Contínua

Estabelecer indicadores, metas e mecanismos de monitoramento, avaliação e revisão periódica desta Política, com participação ativa de comissões e lideranças institucionais, visando aprimorar sua efetividade e garantir sua plena aplicação.

Elaborado por:	Data:	Revisado por:	Data:	Autorizado por:	Data:
Paula Amorim	04/11/2025	Nailton Cazumbá e Comitê de Igualdade de Gênero	05/01/2026		
					Página 8 de 14

 Gestão em Saúde	POLÍTICA INSTITUCIONAL		
	PARA MULHERES		
	Setor/Área: Presidência	Código: PI-14	Versão: 01

5.18 Campanha Dignidade Menstrual

Consiste em uma ação institucional de sensibilização, acolhimento e cuidado, voltada à garantia dos direitos básicos de saúde, higiene e dignidade para todas as pessoas que menstruam.

A iniciativa prevê a disponibilização gratuita e contínua de absorventes higiênicos nos banheiros das unidades geridas pela IBASP, assegurando acesso igualitário a produtos essenciais e promovendo o enfrentamento à pobreza menstrual.

Além da provisão de insumos, a campanha contempla ações educativas para desmistificar tabus sobre a menstruação, combater estigmas e ampliar o diálogo sobre saúde menstrual como direito humano fundamental, em consonância com os princípios da equidade, da inclusão e da justiça social.

5.19 Comitê de Igualdade de Gênero

O Comitê de Igualdade de Gênero é o órgão colegiado de natureza consultiva, propositiva e de monitoramento, vinculado à estrutura de governança da IBASP Gestão em Saúde, criado para assegurar a implementação, acompanhamento e avaliação contínua das diretrizes estabelecidas na Política Institucional para Mulheres.

Sua constituição reflete o compromisso da instituição com a promoção da equidade de gênero, o enfrentamento às desigualdades estruturais e a valorização das mulheres em todos os seus espaços de atuação.

O Comitê é composto por representantes de diferentes áreas da organização, com paridade de gênero e diversidade de perfis, sendo obrigatória a participação de mulheres ocupando cargos de gestão, colaboradores(as) das áreas técnicas, administrativas, operacionais e gerenciais, além de representantes de coletivos e grupos de afinidade, quando existentes.

Principais atribuições do Comitê de Igualdade de Gênero:

- a) Propor, apoiar e supervisionar a execução das ações previstas nesta Política, assegurando sua aderência aos princípios de equidade, inclusão e respeito à diversidade;
- b) Atuar como instância de escuta qualificada e acolhimento de demandas, denúncias e sugestões relacionadas a situações de desigualdade, assédio, discriminação ou violação de direitos das mulheres no âmbito institucional;
- c) Promover e incentivar ações de sensibilização, formação e educação permanente sobre gênero, direitos das mulheres, prevenção ao assédio, diversidade e interseccionalidade, articulando-se com os Núcleos de Educação Permanente e Humanização, a Coordenação de Comunicação e Marketing e a Coordenação de Recursos Humanos;
- d) Monitorar e avaliar indicadores de participação e liderança feminina, elaborando relatórios periódicos com análises e recomendações para o aperfeiçoamento das práticas institucionais;
- e) Propor mecanismos e instrumentos de prevenção e enfrentamento à violência de gênero, incluindo fluxos de atendimento, protocolos de apoio e canais de denúncia;
- f) Fomentar a participação ativa das colaboradoras em instâncias decisórias da instituição, contribuindo para o fortalecimento de lideranças femininas;
- g) Estabelecer parcerias com redes e organizações externas que atuam na promoção dos direitos das mulheres, potencializando iniciativas conjuntas, projetos de empregabilidade, acolhimento e educação em direitos;

Elaborado por:	Data:	Revisado por:	Data:	Autorizado por:	Data:
Paula Amorim	04/11/2025	Nailton Cazumbá e Comitê de Igualdade de Gênero	05/01/2026		
					Página 9 de 14

 IBASP Gestão em Saúde	POLÍTICA INSTITUCIONAL		
	PARA MULHERES		
	Setor/Área:	Código:	Versão:
	Presidência	PI-14	01

- h) Apoiar tecnicamente a implementação do Programa Impulsionaê, garantindo sua efetividade e alinhamento com as diretrizes desta Política;
- i) Coordenar e monitorar as ações do Selo Lilás;
- j) Garantir que todas as ações estejam em consonância com o Código de Conduta Ética, o Programa de Integridade e as demais políticas institucionais da IBASP Gestão em Saúde.

O Comitê de Igualdade de Gênero se configura como instrumento essencial de governança inclusiva e promotora de justiça social, contribuindo para o fortalecimento de uma cultura organizacional que reconhece, valoriza e protege os direitos das mulheres, em sua pluralidade de identidades, experiências e trajetórias.

5.20 Selo Lilás

O Selo Lilás é uma certificação concedida por órgãos públicos e entidades reconhecidas, destinada a instituições que promovem e mantêm práticas efetivas de valorização da mulher, equidade de gênero, prevenção ao assédio e promoção de um ambiente de trabalho saudável, inclusivo e seguro para todas.

A obtenção e manutenção do Selo Lilás representa o compromisso institucional da IBASP Gestão em Saúde com a dignidade, os direitos e o protagonismo feminino, tanto no ambiente organizacional quanto em suas relações com a sociedade civil, o poder público e os parceiros institucionais.

Compreendendo que a valorização da mulher é um dos pilares da justiça social e da sustentabilidade organizacional, a IBASP adota uma postura ativa na construção de políticas, programas e ações que assegurem condições igualitárias de acesso, permanência, ascensão e reconhecimento profissional para todas as colaboradoras, em sua pluralidade de identidades, vivências e trajetórias.

Nesse sentido, a instituição se compromete a:

- a) Manter e aprimorar continuamente os requisitos que fundamentam a concessão do Selo Lilás, com base em critérios técnicos, normativos e legais estabelecidos pelos órgãos certificadores;
- b) Promover ações permanentes de capacitação, sensibilização e formação em gênero, equidade e enfrentamento à violência, voltadas para todos os níveis hierárquicos;
- c) Estimular a participação feminina em espaços de poder, decisão e representação institucional;
- d) Fortalecer o Programa Impulsionaê e as demais iniciativas voltadas à equidade de gênero como instrumentos estruturantes de sua política de valorização da mulher;
- e) Garantir a existência de ambientes laborais livres de assédio, discriminação, violência e preconceitos, com canais de escuta qualificada, acolhimento e responsabilização;
- f) Atuar em rede com organizações e políticas públicas de promoção dos direitos das mulheres, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa, solidária e igualitária.

O Selo Lilás não é apenas uma certificação formal, mas a expressão concreta de um compromisso ético, político e institucional da IBASP Gestão em Saúde com a transformação das relações de gênero, a valorização da diversidade e a promoção de um modelo de gestão pautado em respeito, justiça e equidade.

Elaborado por:	Data:	Revisado por:	Data:	Autorizado por:	Data:
Paula Amorim	04/11/2025	Nailton Cazumbá e Comitê de Igualdade de Gênero	05/01/2026		
					Página 10 de 14

 IBASP Gestão em Saúde	POLÍTICA INSTITUCIONAL		
	PARA MULHERES		
	Setor/Área: Presidência	Código: PI-14	Versão: 01

5.21 Programa Impulsionaê

O Programa Impulsionaê é uma iniciativa estratégica da IBASP Gestão em Saúde voltada exclusivamente à promoção da igualdade de gênero e ao empoderamento feminino, com o objetivo de construir um ambiente institucional inclusivo, seguro, equitativo e promotor do pleno desenvolvimento acadêmico, profissional e social das mulheres.

A proposta do Programa contempla um conjunto de ações estruturadas, que abrangem desde a capacitação e o desenvolvimento profissional até a formulação e implementação de políticas institucionais que assegurem a conciliação entre vida profissional e pessoal. Também promove a participação ativa e representativa das mulheres em todos os níveis hierárquicos da organização.

A finalidade central do Impulsionaê é fortalecer o protagonismo feminino e garantir igualdade de oportunidades para todas as colaboradoras, eliminando barreiras estruturais, combatendo a discriminação e o assédio, e promovendo condições equitativas de acesso, permanência e crescimento nas diversas áreas da instituição.

Para assegurar sua efetividade, o Programa é coordenado pelo Comitê de Igualdade de Gênero, instância interna instituída com a responsabilidade de planejar, monitorar e avaliar as ações do Impulsionaê. Este Comitê será composto por integrantes devidamente capacitados, com conhecimentos técnicos e experiência em temáticas de gênero, equidade e direitos humanos, e contará com os recursos necessários para o cumprimento de suas atribuições.

Principais ações e componentes do Programa Impulsionaê:

- Capacitações e treinamentos permanentes, voltados à comunidade institucional e extensivos a parceiros e terceiros, com foco em diversidade, inclusão, prevenção ao assédio e à discriminação, e incentivo à liderança feminina;
- Campanhas educativas amplamente divulgadas em todas as unidades geridas pela IBASP, com o propósito de conscientizar e sensibilizar sobre direitos das mulheres e equidade de gênero;
- Edições especiais do #IntegralIBASP, com programação exclusiva para o público feminino, visando à valorização, escuta ativa e formação continuada das colaboradoras;
- Programas de mentoria, voltados ao fortalecimento do crescimento pessoal e profissional de mulheres, estimulando o desenvolvimento de lideranças femininas em diferentes áreas da instituição;
- Eventos institucionais, palestras e módulos educacionais sobre temas relacionados à igualdade de gênero, empoderamento feminino e direitos das mulheres, com materiais de apoio e recursos pedagógicos acessíveis.

Condições institucionais asseguradas para a execução do Programa:

- Instalações adequadas, com acesso a produtos de higiene menstrual e locais apropriados para descarte, promovendo a dignidade menstrual nas unidades sob gestão da IBASP;
- Disponibilização de recursos educativos e materiais de apoio, que fortaleçam os pilares desta política e estimulem a consolidação de práticas sustentáveis de equidade de gênero no cotidiano institucional.

O Programa Impulsionaê representa o compromisso da IBASP com a construção de uma cultura organizacional justa, plural e humanizada, baseada no respeito, na equidade e no fortalecimento da participação ativa das mulheres em todos os seus espaços de atuação.

Elaborado por:	Data:	Revisado por:	Data:	Autorizado por:	Data:
Paula Amorim	04/11/2025	Nailton Cazumbá e Comitê de Igualdade de Gênero	05/01/2026		
					Página 11 de 14

 IBASP Gestão em Saúde	POLÍTICA INSTITUCIONAL		
	PARA MULHERES		
	Setor/Área: Presidência	Código: PI-14	Versão: 01

6 VIOLAÇÕES E PENALIDADES

O processo de investigações e sanções aplicáveis deve ser conduzido pelo Comitê de Ética da instituição, de maneira transparente, imparcial e rigorosa, garantindo a integridade do procedimento e a proteção dos direitos de todas as partes envolvidas.

As suspeitas de violação desta Política, bem como os incidentes informados, serão investigadas imediatamente e de forma apropriada pelo Comitê de Ética, com o apoio do Comitê de Igualdade de Gênero. Se após as investigações ficar comprovada a ocorrência de conduta indevida, ilegal ou antiética, serão tomadas medidas corretivas imediatas e exemplares, sempre de acordo com as circunstâncias, a gravidade e a legislação aplicável.

Qualquer integrante, colaborador, terceiro ou parceiro que viole disposições desta Política estará sujeito às sanções disciplinares previstas no Código de Conduta Ética da IBASP Gestão em Saúde, listadas abaixo:

- I. Advertência verbal;
- II. Advertência por escrito;
- III. Suspensão;
- IV. Demissão sem justa causa;
- V. Demissão por justa causa;
- VI. Exclusão do fornecedor, parceiro ou agente intermediário da instituição;
- VII. Ação judicial cabível;
- VIII. Medidas corretivas (treinamentos, revisão de políticas, melhorias nos processos).

7 RESPONSABILIDADES

Cabe aos dirigentes da IBASP cumprir e fazer cumprir com todas as disposições desta Política, e assegurar que todos os integrantes, colaboradores, terceiros e parceiros de seu relacionamento sejam informados sobre seu conteúdo e a importância de sua implementação.

A adesão é obrigatória para todos os envolvidos, e suas regras e diretrizes devem ser colocadas em prática de imediato.


A efetividade da Política depende do compromisso ativo, ético e corresponsável de todos os setores, níveis hierárquicos e públicos envolvidos com a IBASP. As responsabilidades são compartilhadas e visam assegurar a implementação, a disseminação e a consolidação dos princípios, diretrizes e ações voltadas à equidade de gênero e à valorização das mulheres no ambiente institucional.

Compete às diferentes instâncias e atores institucionais:

7.1 Diretoria Executiva

- a) Garantir apoio político, estratégico e orçamentário para a implementação integral desta Política;
- b) Assegurar a incorporação das diretrizes da política nos planos de gestão e nas decisões institucionais;
- c) Acompanhar os indicadores de desempenho e os resultados das ações afirmativas relacionadas à promoção dos direitos das mulheres.

Elaborado por:	Data:	Revisado por:	Data:	Autorizado por:	Data:
Paula Amorim	04/11/2025	Nailton Cazumbá e Comitê de Igualdade de Gênero	05/01/2026		
					Página 12 de 14

 Gestão em Saúde	POLÍTICA INSTITUCIONAL		
	PARA MULHERES		
	Setor/Área: Presidência	Código: PI-14	Versão: 01

7.2 Comitê de Igualdade de Gênero

- a) Planejar, coordenar, monitorar e avaliar a execução das ações previstas nesta Política;
- b) Emitir recomendações, pareceres e relatórios técnicos sobre a implementação de medidas de equidade e prevenção à violência de gênero;
- c) Articular ações educativas, campanhas e eventos relacionados ao fortalecimento da cultura institucional de respeito, diversidade e inclusão.

7.3 Gestores de Unidades e Projetos

- a) Disseminar e cumprir as diretrizes desta Política em seus respectivos territórios de atuação;
- b) Promover ambientes de trabalho seguros, inclusivos e livres de assédio, preconceito e discriminação;
- c) Apoiar as colaboradoras em situação de vulnerabilidade ou risco, articulando ações com o Comitê de Igualdade de Gênero e a área de Gestão de Pessoas.

7.4 Setor de Recursos Humanos

- a) Garantir a aplicação de critérios justos e inclusivos nos processos de recrutamento, seleção, promoção, capacitação e desligamento de colaboradoras;
- b) Prover suporte às colaboradoras vítimas de violência doméstica, assédio ou outras formas de violação de direitos;
- c) Sensibilizar e capacitar as equipes em temas relacionados à equidade de gênero, prevenção ao assédio e valorização da diversidade.

7.5 Colaboradores(as), Terceiros(as) e Parceiros(as)

- a) Conhecer, cumprir e zelar pelos princípios e diretrizes desta Política;
- b) Adotar postura respeitosa, ética e inclusiva em todas as interações no ambiente institucional;
- c) Comunicar, por meio dos canais adequados, eventuais situações de violação dos direitos das mulheres ou de descumprimento desta política.

8 COMUNICAÇÃO

A IBASP Gestão em Saúde incentiva a todos que comuniquem imediatamente ao Comitê de Ética quando suspeitarem ou detectarem violações a esta Política ou as legislações correlatas, cuja análise e investigação serão tratadas confidencialmente. Não serão admitidas retaliações e intimidações aos denunciante.

9 DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

- I. Estatuto Social;
- II. Código de Conduta Ética;
- III. Política de Anticorrupção;

Elaborado por:	Data:	Revisado por:	Data:	Autorizado por:	Data:
Paula Amorim	04/11/2025	Nailton Cazumbá e Comitê de Igualdade de Gênero	05/01/2026		
					Página 13 de 14

 Gestão em Saúde	POLÍTICA INSTITUCIONAL		
	PARA MULHERES		
	Setor/Área:	Código:	Versão:
	Presidência	PI-14	01

- IV. Política de Proteção de Dados;
- V. Política de Recursos Humanos;
- VI. Política de Comunicação.

Elaborado por:	Data:	Revisado por:	Data:	Autorizado por:	Data:
Paula Amorim	04/11/2025	Nailton Cazumbá e Comitê de Igualdade de Gênero	05/01/2026		
					Página 14 de 14