

Cartilha de Diversidade e Inclusão

GRUPO CHAVANTES





A valorização da diversidade e a inclusão são pilares fundamentais para criar um ambiente de trabalho mais respeitoso e acolhedor. Isso melhora o bem-estar dos colaboradores e garante um atendimento mais humanizado para os pacientes. **Devemos sempre respeitar as diferenças de gênero, orientação sexual, raça, etnia, religião, idade, condição socioeconômica e deficiência, tanto no relacionamento com os colegas de trabalho quanto no atendimento aos pacientes.**

Nesta cartilha, oferecemos reflexões importantes e orientações práticas para que cada um de nós contribua ativamente na construção de um ambiente mais justo e inclusivo.

01 Por que devemos falar sobre isso?

Historicamente, diversos grupos sociais têm sido alvo de estereótipos e preconceitos que perpetuam injustiças, muitas vezes enraizadas e inconscientes. Ignorar essas questões significa reforçar práticas excludentes e discriminatórias. Ao trazê-las à tona, abrimos caminho para a construção de uma sociedade mais justa, onde equidade e inclusão não são apenas ideais, mas realidade, garantindo oportunidades iguais para todos, independentemente de origem, identidade ou condição. **Falar sobre diversidade e inclusão ajuda a combater preconceitos e a criar um ambiente de respeito e igualdade para todos.**

02 **Diversidade e Inclusão: praticando os valores do Grupo Chavantes!**

Transparência

Compartilhamos nossas ideias e ações para que todos participem de um ambiente acessível e inclusivo.

Resolutividade

Enfrentamos desafios relacionados à diversidade com prontidão, buscando soluções que atendam a todos.

Lealdade

Respeitamos as diferenças individuais, promovendo um ambiente de respeito e equidade.

Integridade

Agimos de forma justa e ética, mantendo nossos princípios em todas as interações.

Compromisso

Trabalhamos para criar um ambiente inclusivo, onde a diversidade é celebrada e todos têm as mesmas oportunidades.

Ética

Garantimos que nossas ações respeitem a dignidade e os direitos de cada pessoa.

03

Grupos Minoritários X Grupos Minorizados

Qual a diferença entre Grupos Minoritários e Grupos Minorizados?

Grupos Minoritários

São aqueles que possuem um número reduzido de membros em relação à maioria da população.

Grupos Minorizados

Por outro lado, grupos minorizados são aqueles que, independentemente de seu número, enfrentam marginalização, exclusão ou discriminação em relação a direitos, oportunidades e acesso.

Um exemplo disso é o fato de que as mulheres, embora possam ser um grupo numericamente igual ou superior aos homens, ainda são minorizadas devido a condições de desvantagem e exclusão que limitam sua participação igualitária em vários setores da vida social, política e econômica.

O uso do termo minorizado destaca que essa condição de desigualdade é imposta socialmente, por meio de preconceitos, discriminação e exclusão.

04 Entenda conceitos importantes:

Diversidade: Variedade de características, identidades e experiências que diferenciam as pessoas, tornando cada indivíduo único e singular. Isso inclui diferenças de gênero, raça, etnia, orientação sexual, idade, condição socioeconômica, habilidades, religião, entre outros. Respeitar a diversidade significa valorizar essas diferenças e tratar cada pessoa de forma justa.

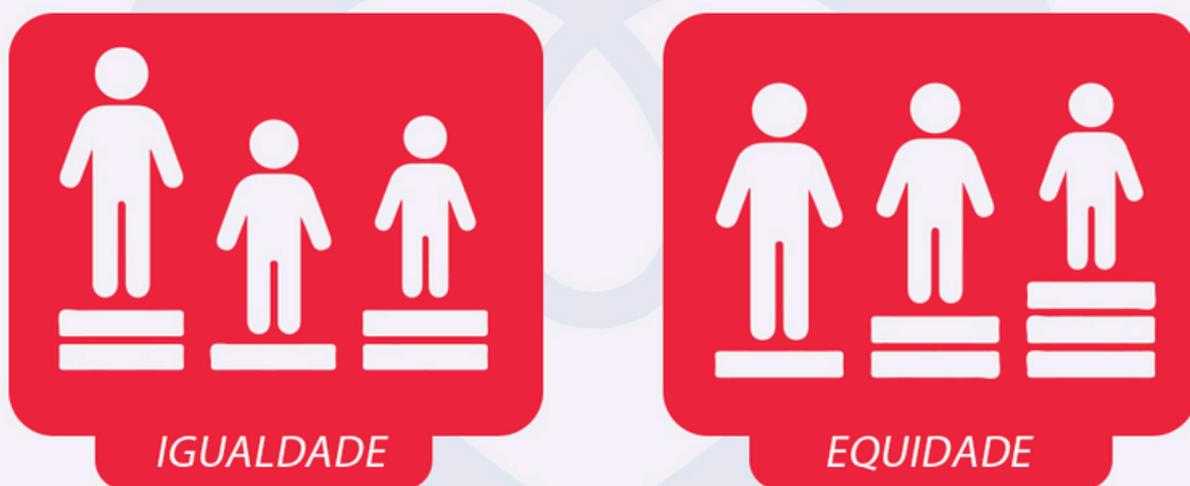
Inclusão: Significa garantir que todas as pessoas tenham acessos iguais às oportunidades e recursos, e se sintam bem-vindas, respeitadas e valorizadas, independentemente das diferenças. A inclusão não é apenas ter diferentes grupos presentes, mas garantir que todos participem.



Acessibilidade: Conjunto de práticas que garantem que todos possam acessar e usar espaços, serviços e informações de forma segura e autônoma. A acessibilidade pode ser física, digital ou comunicacional, como: instalar rampas, garantir a comunicação em Libras ou oferecer treinamentos sobre o uso de tecnologias assistivas.

Equidade: é dar a cada pessoa o que ela precisa para ter as mesmas oportunidades que os outros. Isso pode ser diferente para cada um, de acordo com suas necessidades. A equidade reconhece que tratar todos de maneira idêntica não leva a resultados iguais e, por isso, busca oferecer os recursos e apoio necessários para que todos tenham as mesmas oportunidades.

Igualdade e equidade não são sinônimos. Enquanto a igualdade trata todos da mesma forma, a equidade busca garantir que cada um tenha o suporte necessário para atingir o mesmo objetivo.



Representatividade: É a presença de diferentes grupos sociais em espaços de poder, mídia, cultura, política, entre outros. A representatividade é importante para que todos se sintam incluídos e reconhecidos.

Estereótipo: Um conjunto de generalizações cognitivas (por exemplo, crenças, expectativas) sobre as qualidades e características dos membros de um grupo ou categoria social. Estereótipos, são esquemas que simplificam e aceleram percepções e julgamentos. Quando negativos, podem levar ao preconceito e à discriminação.

Preconceito: uma opinião ou julgamento pré-formado sobre alguém ou algum grupo, baseado em estereótipos ou falta de conhecimento. Preconceitos podem incluir um componente afetivo (por exemplo, raiva, desprezo, pena, ódio) e um componente cognitivo (suposições e crenças, incluindo estereótipos).

Atitudes preconceituosas tendem a ser resistentes à mudança porque distorcem nossa percepção.

Discriminação: tratamento injusto e desigual de pessoas com base em características como idade, gênero, raça, etnia, religião, nacionalidade, habilidades, orientação sexual, condição socioeconômica ou outros aspectos.

A discriminação pode ocorrer no nível individual (quando uma pessoa age de forma preconceituosa, tratando outra de maneira negativa, hostil ou ofensiva por pertencer a um determinado grupo) ou institucional/estrutural: (quando normas, leis ou políticas favorecem certos grupos em detrimento de outros, restringindo suas oportunidades e direitos).



CONCEITOS E ATITUDES



01 Gênero

Em muitas culturas, os valores, costumes e práticas, tanto em leis quanto em comportamentos sociais, historicamente deram aos homens mais autoridade sobre as mulheres. Esse desequilíbrio de poder, consolidado ao longo do tempo, levou à desigualdade de gênero.

Sexismo ocorre quando alguém é tratado de forma injusta ou tem seus direitos limitados devido ao gênero, como no caso de mulheres ou pessoas que não seguem os papéis tradicionais de gênero estabelecidos pela sociedade. O sexismo pode se manifestar de diversas formas, como em piadas preconceituosas, atitudes que desvalorizam as capacidades de um gênero ou exclusão de determinadas atividades e cargos.

A busca pela equidade de gênero não visa favorecer um gênero sobre o outro, mas sim criar condições que promovam a igualdade real, garantindo oportunidades justas para todos, independentemente de seu gênero.





Ações que não compactuamos

- Piadas ou comentários que diminuam alguém com base no gênero, como dizer que "isso é coisa de mulher".
- Negação de oportunidades com base em estereótipos de gênero, como supor que mulheres são menos comprometidas por serem mães.
- Qualquer comentário ou comportamento sexual indesejado, como toques inapropriados ou piadas de teor sexual.
- Pressuposições sobre as capacidades de alguém baseadas no gênero, como sugerir que tarefas técnicas são "coisa de homem".
- Minimizar as queixas de alguém com base no fato de ela ser mulher, como dizer "isso é frescura de mulher".



Ações que valorizamos

- Incentivo a liberdade de expressão de todos, seja em suas funções profissionais ou na forma como se identificam.
- Respeito pela individualidade, onde as habilidades e méritos são avaliados de forma justa e igualitária, sem preconceito de gênero.
- Um ambiente de trabalho seguro, onde o assédio sexual é combatido ativamente e todos se sentem confortáveis para denunciar qualquer forma de abuso.
- Reconhecimento das habilidades e competências de todos os profissionais, independentemente de serem homens ou mulheres, valorizando a formação e a experiência.
- Tratamento igualitário e respeitoso para todos, com escuta ativa e validação das queixas, independentemente do gênero.

02 LGBTQIAPN+

O termo **LGBTQIAPN+** abrange diversas identidades de gênero e orientações sexuais, buscando garantir visibilidade e inclusão para pessoas que não se enquadram no padrão heteronormativo. A LGBTQIAPN+fobia, que inclui a homofobia, refere-se ao preconceito e discriminação contra essas pessoas, manifestando-se por meio de ações, palavras ou atitudes que rejeitam ou inferiorizam suas identidades e orientações.

Combater a homofobia e outras formas de discriminação LGBTQIAPN+ é fundamental para garantir um ambiente onde todos sejam respeitados, independentemente de sua orientação sexual ou identidade de gênero.



ENTENDA: (alguns termos importantes)

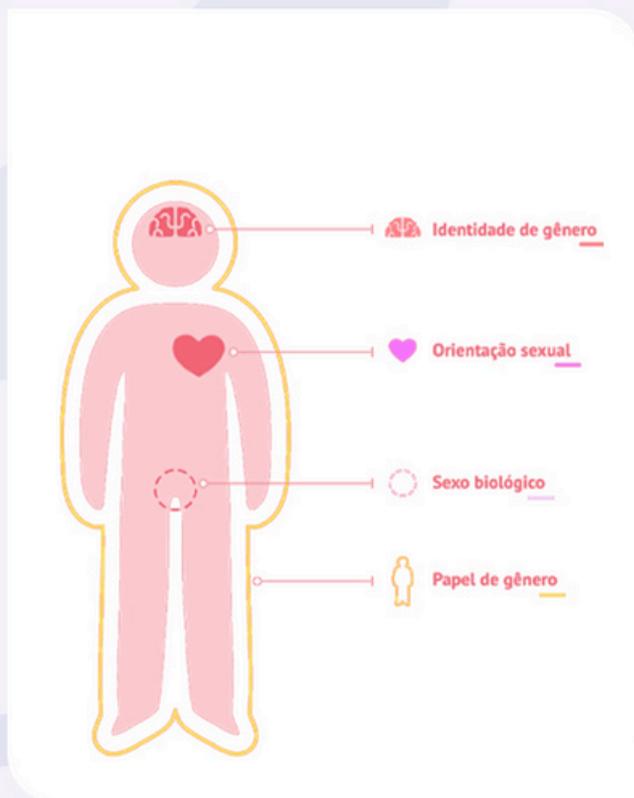
Sexo biológico: refere-se às características físicas e biológicas com as quais uma pessoa nasce, como órgãos reprodutivos, cromossomos e hormônios. As pessoas geralmente são designadas como masculinas ou femininas ou intersexo.

Gênero: é uma construção social e cultural que define os papéis, comportamentos e expectativas que uma sociedade atribui às pessoas com base em seu sexo biológico.

Identidade de gênero: é como a pessoa se reconhece e se identifica, independentemente do sexo biológico atribuído ao nascer. A identidade de gênero é pessoal e interna, e pode ou não corresponder ao sexo biológico. É fundamental respeitar a identidade de gênero de cada pessoa, inclusive utilizando o nome social e os pronomes com os quais ela se identifica.

Alerta: o termo "ideologia de gênero" é utilizado principalmente em debates políticos-ideológicos de forma pejorativa, para desacreditar essas discussões. A identidade de gênero é uma questão de direitos e de respeito à diversidade humana.

Orientação afetivo-sexual: refere-se à atração emocional, romântica ou sexual que uma pessoa sente por outra. Essa atração pode ser por pessoas do mesmo gênero (homossexualidade), do gênero oposto (heterossexualidade), de mais de um gênero (bissexualidade), ou independentemente de gênero (pansexualidade), entre outras.





Ações que não compactuamos

- A recusa em respeitar a identidade de alguém, como o uso de pronomes ou o nome social, ou negar a igualdade de tratamento e atendimento.
- Piadas, ofensas ou comentários que ridicularizem ou desrespeitem pessoas com base em sua orientação sexual.
- Atitudes que excluam, desrespeitem ou marginalizem colaboradores ou pacientes por sua orientação sexual ou identidade de gênero.
- Comentários que minimizem a identidade de gênero de colegas ou pacientes, como chamar uma pessoa trans pelo nome ou pronome incorreto.
- Presumir que casais LGBTQIA+ não têm os mesmos direitos de acompanhamento hospitalar que casais heterossexuais.



Ações que valorizamos

- O uso correto de pronomes e nomes sociais, além de promover o respeito à identidade de gênero de todos os colaboradores e pacientes.
- Respeito à orientação sexual de todos, garantindo que a equipe e os pacientes sejam tratados com dignidade e sem discriminação.
- Um ambiente acolhedor, onde as especificidades dos pacientes LGBTQIA+ são respeitadas e suas necessidades clínicas e emocionais são atendidas com empatia.
- Respeito à identidade de gênero, utilizando corretamente o nome e pronome com o qual a pessoa se identifica, tanto para colaboradores quanto para pacientes.
- Garantia de que todos os pacientes tenham os mesmos direitos, inclusive no que diz respeito à presença de acompanhante.

03 RAÇA

Raça refere-se a categorizações sociais baseadas em características físicas, como cor da pele, traços faciais, tipo de cabelo, dentre outros. Essas características, apesar de biológicas, são frequentemente usadas para dividir a humanidade em grupos e, historicamente, têm servido para justificar discriminações e hierarquias sociais.

Etnia, por sua vez, está relacionada a fatores culturais, como a língua, as tradições, crenças. Ao contrário do conceito de raça, que é mais ligado a aspectos visíveis, a etnia envolve a origem e a cultura compartilhada.

Racismo é o preconceito, discriminação ou antagonismo dirigido a pessoas com base em sua raça ou etnia, frequentemente reforçado por uma crença na superioridade de um grupo racial sobre outro. Ele pode se manifestar de várias maneiras: desde comportamentos explícitos, como violência e insultos, até formas sutis e institucionais, como a exclusão de oportunidades educacionais, sociais e econômicas para determinados grupos raciais.

O racismo estrutural e institucional, por exemplo, ocorre quando normas e políticas em uma sociedade favorecem um grupo racial em detrimento de outros, perpetuando desigualdades e limitando o acesso a direitos básicos, como educação, saúde e emprego.

O combate ao racismo passa pelo reconhecimento dessas desigualdades históricas e contemporâneas, e pela promoção de práticas que assegurem igualdade e respeito entre todas as raças e etnias.



Ações que não compactuamos

- Brincadeiras, observações ou qualquer tipo de fala que desrespeite ou discrimine alguém com base em sua cor, raça ou etnia.
- Atitudes que excluam ou tratem de forma inferior colaboradores e pacientes com base em sua raça\cor ou origem étnica.
- Qualquer forma de generalização ou estereótipo negativo sobre grupos raciais, seja no comportamento, linguagem ou tratamento.
- Comentários racistas ou estereotipados, como dizer que uma pessoa negra "aguenta mais dor" ou "é forte por natureza".
- Não dar atenção às queixas de racismo feitas por colaboradores ou pacientes, minimizando a denúncia.



Ações que valorizamos

- Reflexões sobre os vieses e estereótipos inconscientes e não deixe, em hipótese nenhuma, a raça/etnia influenciar a avaliação ou tratamento igualitário e digno a todos.
- Se posicionar contra atitudes racistas, educando-se e educando os outros para combater o preconceito.
- Valorização do potencial e das competências de todos os colaboradores, independentemente de sua raça\cor ou etnia, promovendo um ambiente de diversidade e inclusão.
- Reconhecimento das especificidades de cada indivíduo, sem perpetuar estereótipos raciais, e com foco em promover a igualdade no atendimento e na convivência entre colaboradores.
- Um espaço de escuta ativa, onde as denúncias de racismo são levadas a sério e investigadas, promovendo um ambiente onde todos se sintam seguros e respeitados.

Não use expressões racistas ou preconceituosas, como: “denegrir”, “da cor do pecado”, “inveja branca”, “a coisa tá preta”, “cabelo ruim”, “lista negra” e “mercado negro”.

04 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A Lei Brasileira de Inclusão (Lei 13.146/15) descreve as Pessoas com Deficiência como sendo “aquelas que têm impedimentos de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas”.

Embora as deficiências possam estar relacionadas a condições físicas ou sensoriais, muitas das barreiras enfrentadas são criadas pela sociedade. Essas barreiras podem ser:

- **Arquitetônicas:** Falta de acessibilidade em espaços públicos e privados, como a ausência de rampas, elevadores ou banheiros adaptados.
- **Atitudinais:** Preconceitos e estereótipos, como a ideia de que Pessoas com Deficiência são incapazes ou dependentes.
- **Comunicacionais:** Falta de recursos e adaptações que facilitem a comunicação, como Libras, braille ou tecnologias assistivas.
- **Tecnológicas:** Falta de equipamentos acessíveis que permitam sua participação em atividades educacionais e profissionais.
- **Legais:** Leis, políticas ou regulamentos que não consideram suas necessidades específicas.

Uma deficiência, seja ela qual for, não impede a pessoa de ter uma vida plena e de contribuir com a sociedade.

O capacitismo é o preconceito e a discriminação contra Pessoas com Deficiência, baseado na crença de que elas são inferiores ou menos capazes. Esse tipo de discriminação se manifesta de várias formas, desde a desvalorização de suas potencialidades, até a negação de oportunidades e direitos e a exclusão social. O capacitismo está presente em comentários, atitudes, práticas e até nas políticas que não consideram as necessidades ou o potencial das Pessoas com Deficiência.

Use: A expressão “pessoa com deficiência” foi definida como a mais adequada. E lembre-se: a pessoa e todas as suas potencialidades e experiências vem antes da deficiência.

A linguagem que usamos reflete nossas crenças e pode reforçar preconceitos, por isso, alguns termos que eram comuns no passado agora são considerados inadequados e ofensivos, por isso, não use:

Não use: "Portador de deficiência": A deficiência não é algo "portado", como um objeto, nem algo que a pessoa pode deixar de lado. A deficiência é uma característica, é uma condição intrínseca à pessoa.

Não use: "Deficiente" ou "Inválido": Esses termos colocam o foco na deficiência, como se a pessoa fosse "incompleta" ou "não válida". O termo Pessoa com Deficiência, reconhece a pessoa em primeiro lugar, antes da condição.

Não use: "aleijado(a), deformado(a), retardado(a), incapacitado(a), inválido(a), sequelado(a).

Não use: “Especial” ou “Com necessidades especiais”: esses termos eram usados para suavizar a descrição de pessoas com deficiência, especialmente crianças. Porém, acabou reforçando a ideia de que essas pessoas são diferentes ou "fora do comum", criando segregação, em vez de promover igualdade e inclusão.

Se tiver dúvida, pergunte qual a melhor forma de agir e/ou se a pessoa precisa ou quer sua ajuda.



Ações que não compactuamos

- Supor que um colaborador ou paciente com deficiência é menos capaz ou dependente por causa de sua condição, a partir de comentários ou atitudes que minimizam suas potencialidades ou contribuições.
- Fazer piadas ou comentários desrespeitosos sobre as limitações de alguém, como chamar uma pessoa de "inválida" ou usar termos pejorativos, como "demente".
- Negar ou dificultar o acesso de pacientes com deficiência a procedimentos adequados, assumindo que "não faz diferença" para eles.
- Deixar de adaptar o ambiente de trabalho para colaboradores com deficiência, restringindo seu pleno desempenho.



Ações que valorizamos

- Promoção de um ambiente inclusivo, onde pessoas com deficiência sejam tratadas com respeito à sua autonomia e capacidade, garantindo que possam desempenhar plenamente suas funções.
- Uso de uma comunicação respeitosa e empática com todas as pessoas, reconhecendo as diferentes formas de ser e agir, sem discriminação.
- Acessibilidade garantida para todos os pacientes, com adaptações necessárias para que recebam o melhor cuidado possível, respeitando suas necessidades específicas.
- Um espaço de trabalho inclusivo, com as adaptações necessárias para que todos os colaboradores, independentemente de sua condição, possam atuar com conforto e eficiência.

05 DIVERSIDADE ETÁRIA

Cada geração tem características que a diferenciam das anteriores, moldadas por fatores históricos e sociais específicos daquele período. Esses fatores podem incluir avanços tecnológicos, guerras, movimentos sociais, entre outros, que influenciam as pessoas que vivenciam aquele momento. Assim, cada geração é formada por um conjunto único de características, profundamente ligadas ao contexto em que cresceram.

O conflito entre gerações surge quando uma geração não reconhece o valor da outra, resultando em atritos e incompreensão. Para garantir harmonia e relações mais justas, é fundamental que todas as gerações se respeitem e reconheçam as contribuições que cada uma pode oferecer.

O etarismo, que é o preconceito ou discriminação com base na idade, pode afetar tanto os mais jovens quanto os mais velhos. Ele se manifesta de várias formas, como quando se assume que pessoas mais velhas são menos eficientes ou que os jovens são imaturos e incapazes.



Ações que não compactuamos

- Fazer piadas ou comentários que desvalorizem alguém por sua idade. Isso inclui suposições de que as pessoas não são capazes devido à idade, como "você já está muito velho para isso" ou "você não tem idade para isso".
- Não levar em consideração as queixas ou necessidades de saúde de pacientes mais velhos, tratando-os com condescendência.
- Discriminar colaboradores por sua idade, como não oferecer treinamentos ou oportunidades de crescimento.



Ações que valorizamos

- Incentivo à colaboração entre diferentes gerações, promovendo o aprendizado mútuo e o respeito pelas capacidades individuais, independentemente da idade.
- Tratamento igualitário e humanizado para todos os pacientes, levando em consideração suas necessidades clínicas e respeitando suas individualidades.
- Ambiente onde a experiência dos mais velhos e a energia dos mais jovens sejam igualmente valorizadas, criando equipes diversas em idade e complementares em habilidades.

Como Lidar com Situações de Discriminação?

Seja uma voz ativa! Se sentir que está em um ambiente seguro, posicione-se contra a discriminação. Muitas vezes, o apoio de uma pessoa pode mudar toda a situação.

Não se cale! Se você perceber uma situação de discriminação, seja com colegas ou pacientes, denuncie. A omissão também perpetua a exclusão.

Ouvidoria Grupo Chavantes:

ACESSE AQUI:



Referências

AGÊNCIA NACIONAL DE SAÚDE SUPLEMENTAR. Guia ANS de Diversidade e Inclusão. Rio de Janeiro, outubro de 2023.

Disponível em:

<https://www.gov.br/ans/pt-br/assuntos/noticias/sobre-ans/ans-lanca-publicacao-sobre-diversidade-e-inclusao>.

DICIONÁRIO MICHAELIS. Capacitismo. Disponível em:

<https://www.academia.org.br/nossa-lingua/nova-palavra/capacitismo>.

MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS. Manual orientador sobre Direitos Humanos. Brasília, DF, 2018.

NAÇÕES UNIDAS. Rede da ONU reafirma compromissos das Nações Unidas contra racismo sistêmico. Site Nações Unidas Brasil. Disponível em:

<https://brasil.un.org/pt-br/175441-rede-da-onu-reafirma-compromissos-das-nacoes-unidas-contra-racismo-sistematico>.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Disponível em:

https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_831984/lang--pt/index.htm.

BRASIL. Lei n.º 13.146, de 06 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial da União, Brasília, 7 jul. 2015.

DICHER, M.; TREVISAM, A. A jornada histórica da pessoa com deficiência: inclusão como exercício do direito à dignidade. In: CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI, XXIII., 2014, João Pessoa. Anais [...]. Universidade Federal da Paraíba (UFPB), 2014, p. 254-276.

LARAIA, M. I. F. A pessoa com deficiência e o direito ao trabalho. 2009. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009. Cap. 1, p. 21-51.

BRASIL. Congresso. Senado Federal. Guia de inclusão e diversidade LGBTQIA+ do Senado Federal. Disponível em: <https://www2.senado.gov.br/bdsf/handle/id/598613>.

ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (Brasil). Documento guia do I Seminário Nacional Diversidade no Serviço Público: Saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho. Brasília: ENAP, 2018. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/jspui/handle/1/3494>.

GRUPO PROFARMA. Cartilha de diversidade, equidade e inclusão: Um guia para a promoção da diversidade, equidade & inclusão no ambiente de trabalho. 2023.

REDE EMPRESARIAL DE INCLUSÃO SOCIAL. Lançamento Guia de Comunicação Inclusiva e Acessível para pessoas com deficiência. Rede Empresarial de Inclusão Social. Disponível em: <https://www.redeempresarialdeinclusao.com/noticias/lancamento-guiadecomunicacao-inclusiva-e-acessivel-para-pessoas-com-deficiencia/>.

TALARICO, I. Racismo: o que é, raízes históricas e impactos. Ecycle. Disponível em: <https://www.ecycle.com.br/racismo/>.

TOURINHO, F. S. V. et al. Glossário da Diversidade. Universidade Federal de Santa Catarina. Disponível em: https://noticias.ufsc.br/files/2017/10/Gloss%C3%A1rio_vers%C3%A3ointerativa.

