



Diversidade e Inclusão

Levantamento Fehosp

**A história da
humanidade
marcadas pela
divisão**

**América Latina
Argentina**

**Brasil
Sudeste preconceito em
relação ao Nordeste**

**Sudeste
Rivalidade Rio x São Paulo**

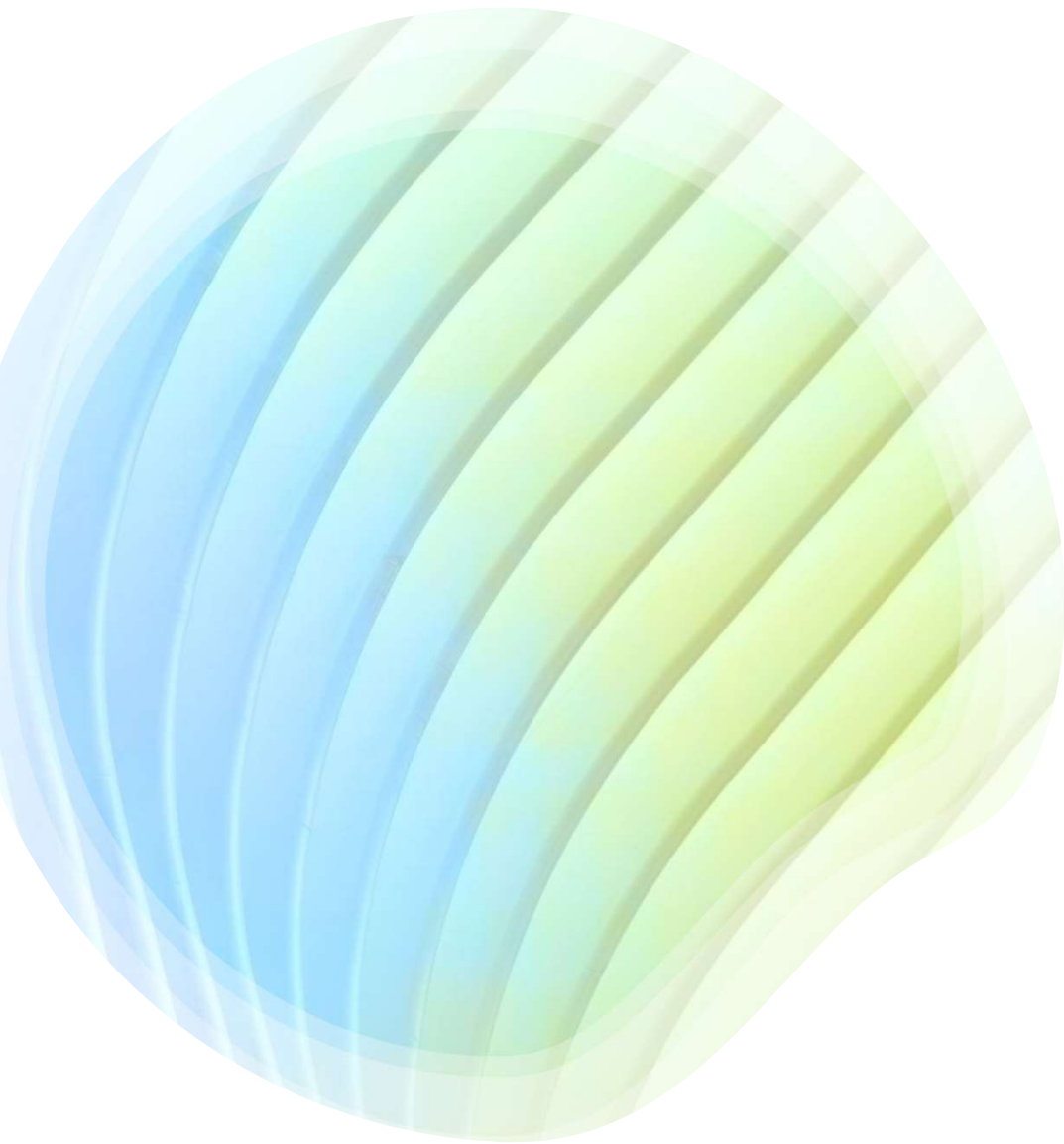
**Estado de São Paulo
Preconceito em relação aos
caipiras do interior**

**Cidade, de um bairro com outro e
até dentro das casas, temos um
irmão que é corintiano e outro
palmeirense...**

**Faz sentido tanta
divisão?**

Hoje, ao olharmos para muitas organizações corporativas, vemos um pouco da reprodução desse passado

- **Por que pessoas ainda são demitidas por serem homossexuais, ainda que com outros pretextos?**
- **Por que temos uma porcentagem tão baixa de negros em postos de comando,**



**Diversidade
e inclusão**



Negócio e Marca



**Visão ampla
Mentalidade aberta**

- O que é diversidade e inclusão?
- **Diversidade e inclusão é uma pauta, que também podemos nomear como tema, que fala sobre pessoas, suas singularidades, vivências, experiências e formas de se colocar no mundo; e o modo em que serão inseridas em diversos espaços — sociais, econômicos, políticos e corporativos.**
- **Quando atrelamos a diversidade e inclusão ao ambiente empresarial, há um grande benefício para o clima e cultura organizacional, além de também agregar valor às relações entre os colaboradores e os seus resultados.**



- A diversidade e inclusão não são assuntos apenas para o departamento de Recursos Humanos (RH) lidar isoladamente.
- Líderes e gestores de toda a empresa são peças chaves para que as diferenças convivam e produzam de forma eficiente.





- **Reveja a cultura organizacional**
- **O Brasil ainda vive problemas básicos, como a desigualdade salarial entre homens e mulheres, ou pessoas brancas e negras que exercem a mesma função.**
- **Rever a cultura organizacional é olhar para questões como essa no interior da organização, avaliando como as políticas de seleção, treinamento, bonificações e promoções oferecem ou tiram o espaço de determinados grupos.**
- **Considere também a segurança que as pessoas terão para atuar, evitando que algumas sofram com assédio, provocações ou represálias de colegas, por exemplo.**



- **Diversidade**

- **A diversidade está relacionada ao conceito de pluralidade, ou seja, características, comportamentos e valores que tornam as pessoas únicas.**
- **Diversidade pode ser entendida como quaisquer características que diferem as pessoas uma da outra.**



- **Inclusão**

- **O conceito de inclusão é a capacidade de entender e reconhecer o outro que é diferente em um ou vários aspectos, respeitando suas pluralidades e o integrando no ambiente.**

- **A inclusão é o ato de criar espaços saudáveis para pessoas com aspectos diferentes do seu, aceitando e lidando com as diferenças.**

- **Deste modo, é possível adaptar o ambiente para que todos que estejam presentes sejam respeitados e consigam conviver independente das singularidades.**



- **Idade:** é normal que numa empresa existam pessoas de todas as idades, algumas apresentando mais experiência de trabalho e outras nem tanta.
- **Gênero:** gênero é um tema bastante sensível quando se trata da nossa sociedade, sendo comum que mulheres ainda encontrem barreiras quando o tema é igualdade de direitos no mercado de trabalho.
- **Etnia:** pode ser interpretada como os traços físicos e as afinidades culturais de um grupo, definindo os aspectos dos indivíduos a partir de sua origem étnica.

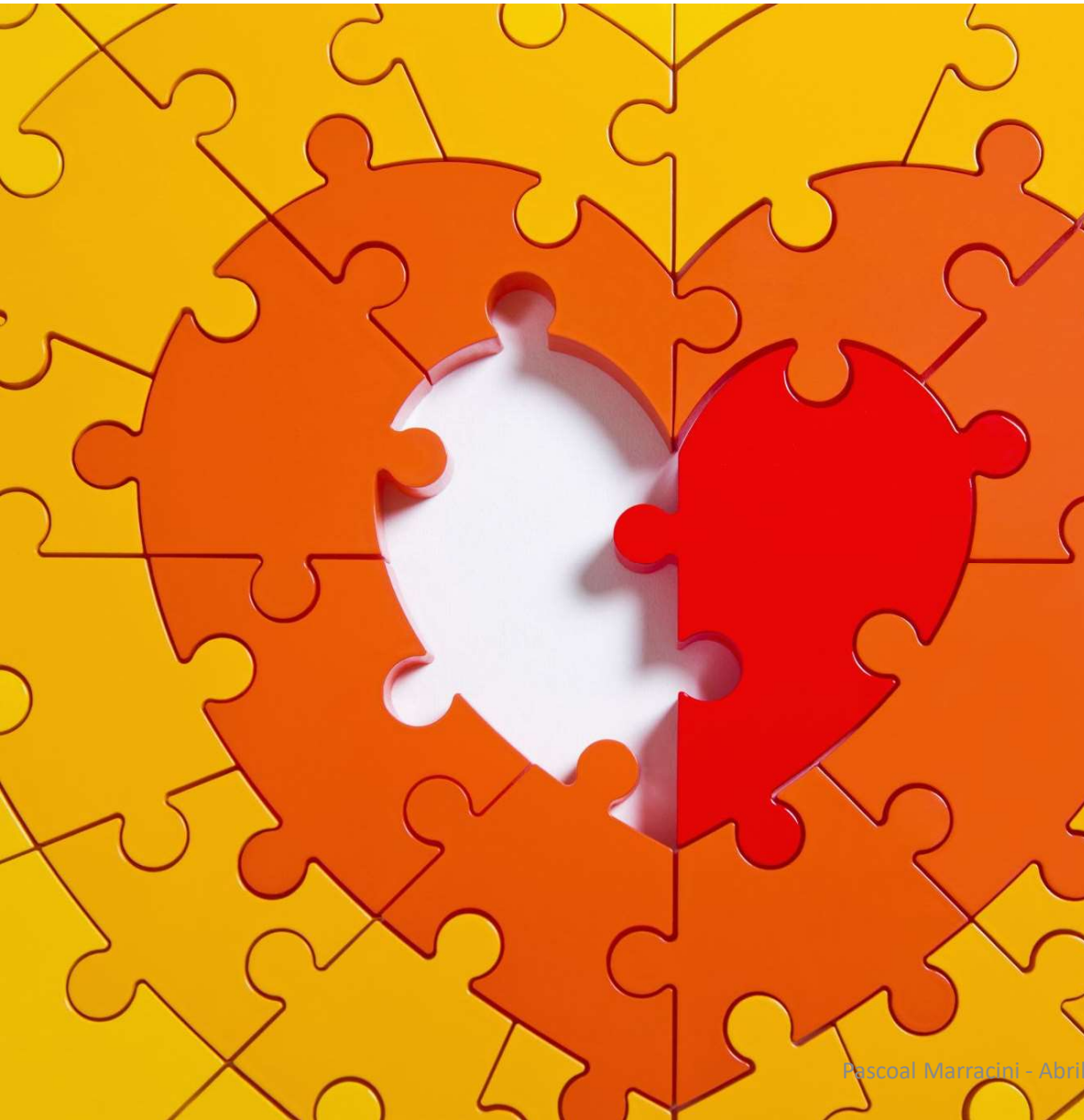


- **Religião:** as principais religiões presentes no nosso país, considerado sincrético, são o catolicismo, o protestantismo, o espiritismo, a umbanda e o candomblé.
- **Orientação Sexual:** a orientação sexual ainda é um tema muito polêmico e sensível, mas vem sendo discutido mais seriamente com o tempo.
- **Condição Física:** apesar de termos uma lei com mais de 20 anos (Lei no 8.313/1991) obrigando as empresas a destinar parte de suas vagas a Pessoas com Deficiência (PcD), sua presença no mercado de trabalho ainda é vista como um problema por muitas organizações, que precisam avançar nas discussões para promover uma integração efetiva desses grupos.



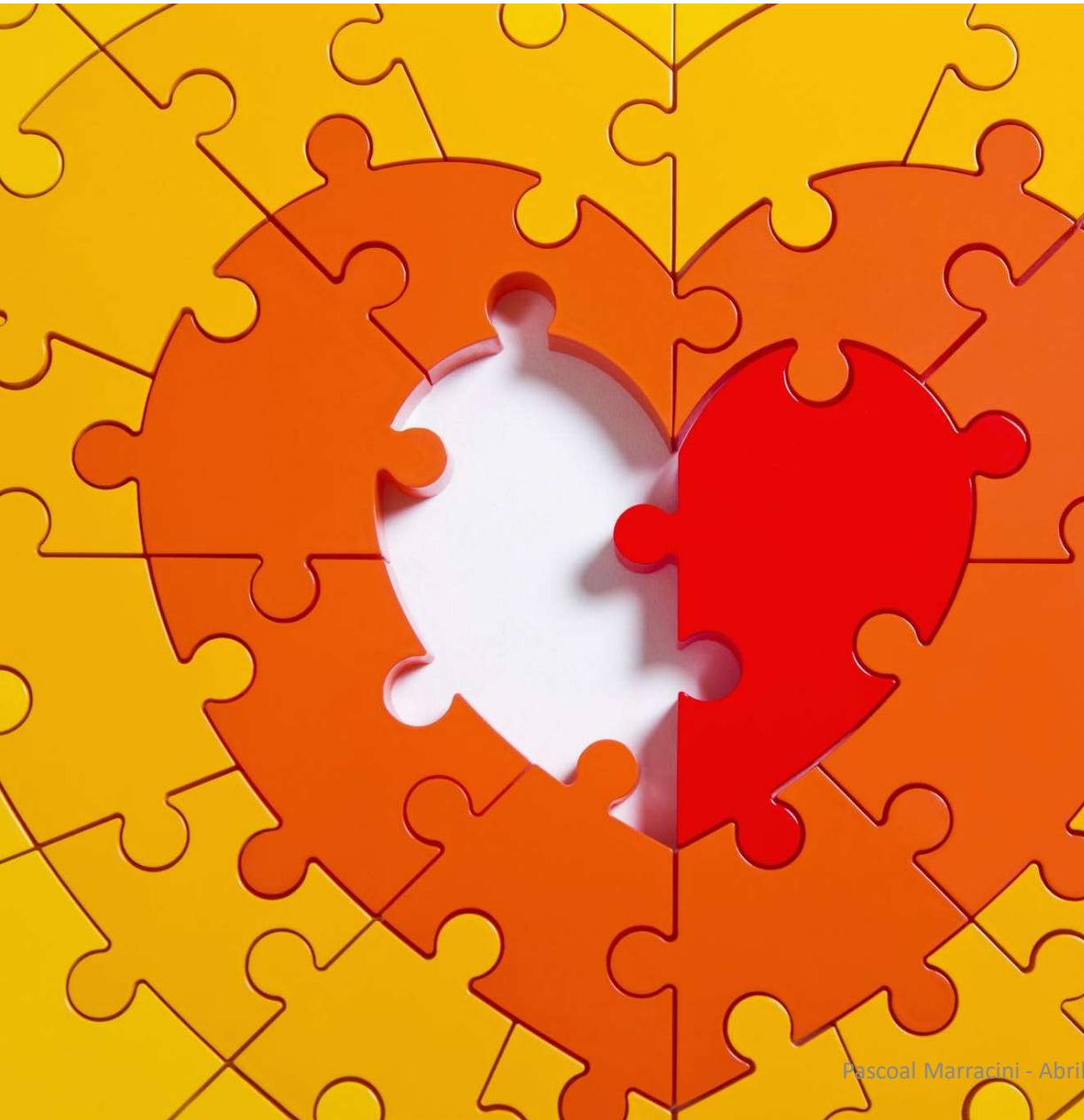
- **Formas de inclusão**

- **Dinâmicas: todos se conheçam e tenham um momento para se aproximar.**
- **Equidade: saber que cada um é diferente e, portanto, será preciso utilizar formas diferentes para atender às necessidades de cada um. Um exemplo: rampas e elevadores para cadeirantes, leitores de tela e documentos em braille para auxiliar pessoas cegas, e assim por diante;**
- **Respeito: é a chave para tudo. Saber que cada um tem uma forma de ser, com pensamentos e realidades diferentes da sua.**



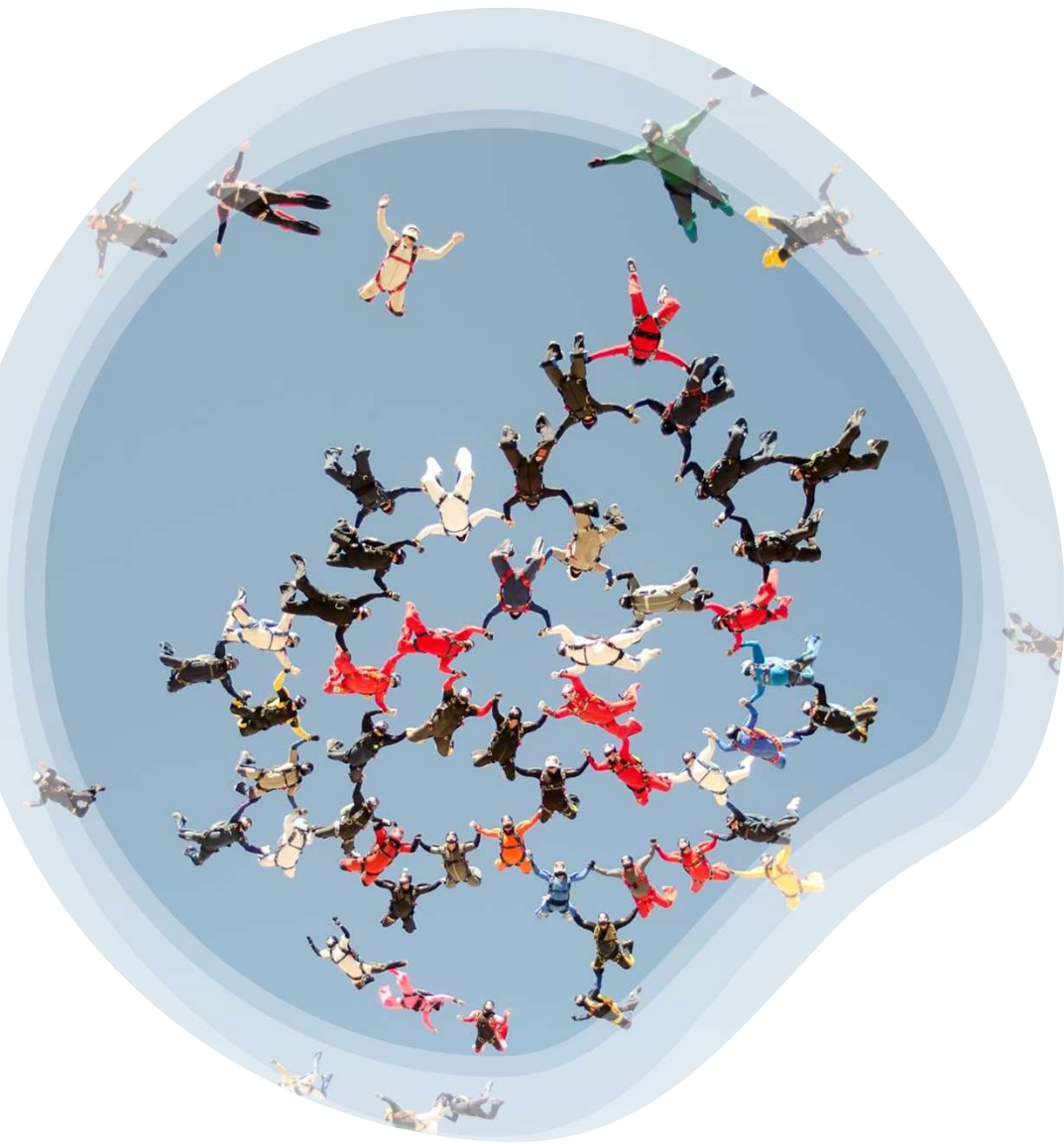
Pascoal Marracini - Abril/2023

-
- **1 – Tenha a diversidade e inclusão como valor**
 - **Diversidade e inclusão não podem ser tratados como um discurso vazio, apenas visando obter ganhos.**
 - **Para que essa estratégia tenha sucesso, tais preceitos devem fazer parte do coração da empresa. Só assim é possível cultivar uma postura empática que promova o respeito e a valorização de perfis diversos alinhados ao da organização.**

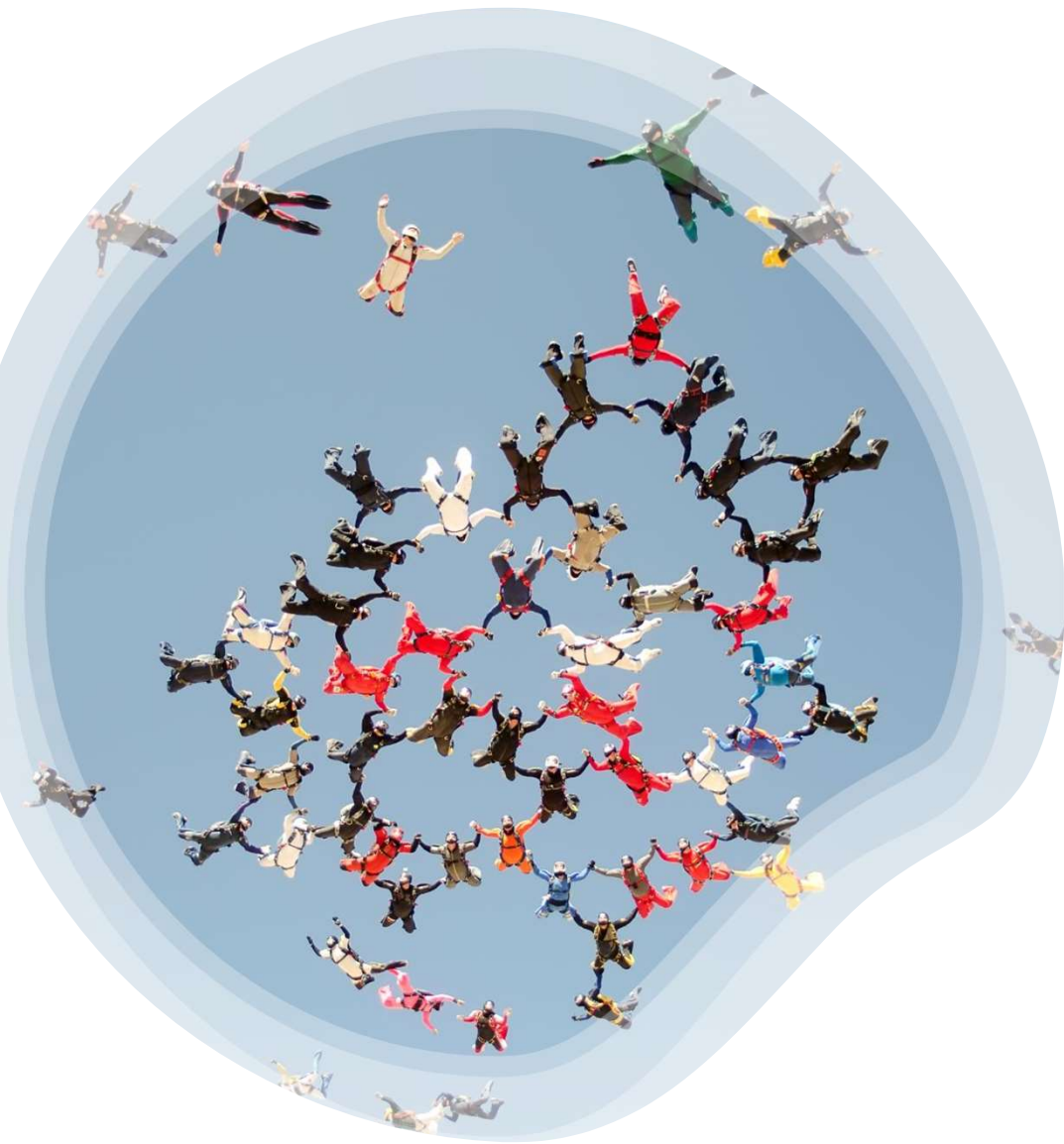


Pascoal Marracini - Abril/2023

-
- **2 – Proporcione treinamentos e capacitações**
 - **É importante investir para que os colaboradores se tornem aptos a contribuir na estratégia de diversidade e inclusão.**
 - **Treinar e capacitar os membros da empresa é uma forma de definir a diversidade como propósito e garantir o desenvolvimento de habilidades necessárias para que ela aconteça de fato.**



- **3 – Promova integração da equipe**
- **Estabelecer o senso de pertencimento na equipe é um objetivo que não pode ser esquecido.**
- **Promover práticas de integração através de ferramentas de comunicação, confraternizações, execução conjunta de projetos e etc, ajudará a fortalecer o contato entre as equipes e a desenvolver um clima positivo para todos na organização.**



- **4 – Tenha um departamento responsável pelas ações**
- **Promover ações de diversidade e inclusão nas empresas requer comprometimento, e o trabalho de uma equipe com esse foco é muito importante.**
- **Recomenda-se, inclusive, que a gestão estruture comitês de diversidade cuja composição seja feita por pessoas também diversas para melhor tomada de decisões.**



- **Como desenvolver a gestão de diversidade na empresa?**
- **Buscar mais informações já é o primeiro passo.**
- **Outra iniciativa importante é olhar para seu ambiente organizacional e perceber se ele está tão diversificado como poderia.**
- **Reconhecer o desafio, no entanto, é só o começo. A partir daí, é necessário construir pilares para desenvolver a gestão de diversidade na empresa, como se ater a cultura organizacional e ter em mente a diversidade nos processos de treinamento, e assim por diante.**

Pesquisa: Levantamento Diversidade Fehosp

01

A pesquisa foi realizada no dia 23 de Novembro de 2022 e finalizada no dia 05 de Janeiro de 2023.

02

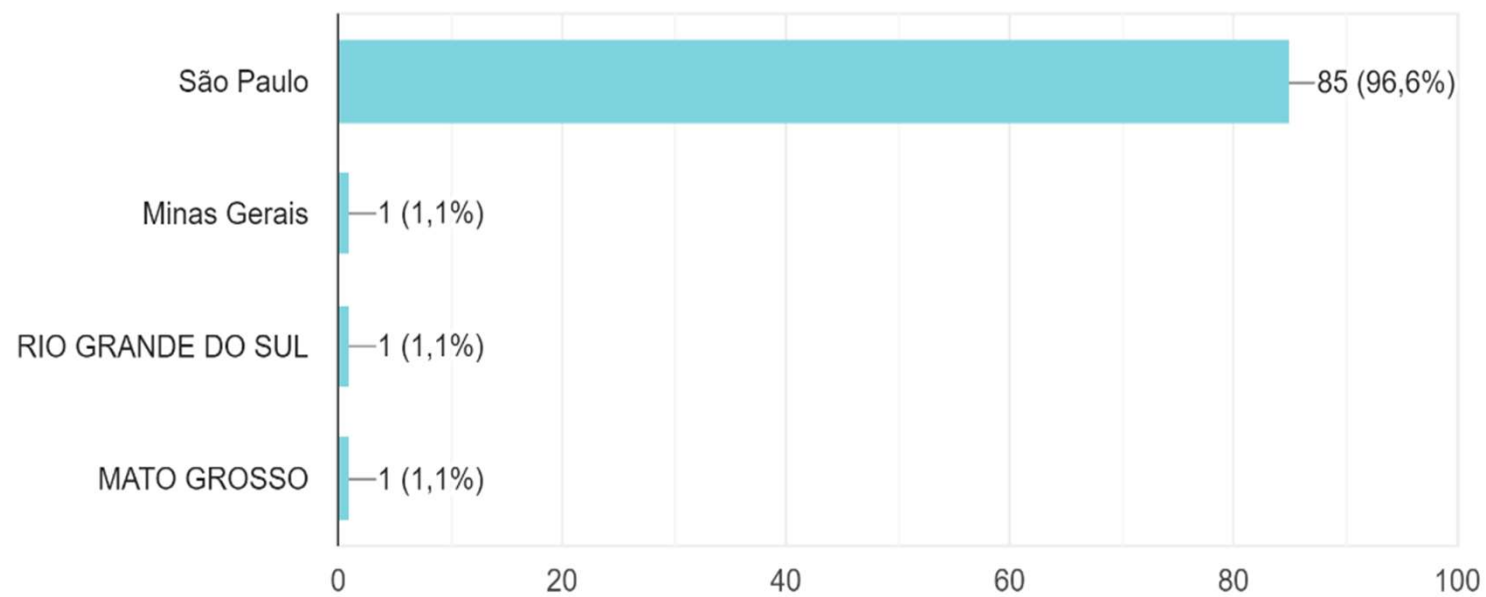
Teve 88 respondentes no levantamento.

03

29 a 3.021 colaboradores nas instituições.

Qual é o seu estado?

88 respostas



88 respondentes, em que os números de mulheres que fazem parte do quadro de funcionários variam de 27 a 1588.

88 respondentes, em que os números de mulheres em cargos de liderança variam de 2 a 168.

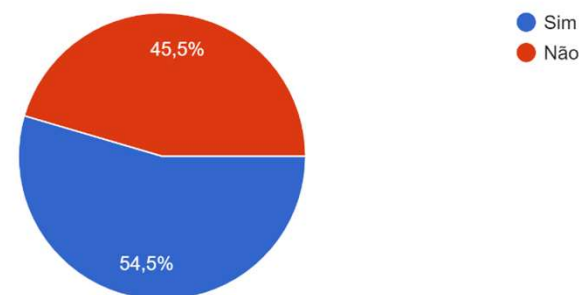


88 respondentes, em que no total de colaboradores que se declaram negros, os números variam de 2 a 300, e 21 que se declaram pardos.

- **88 respondentes, em que o total de colaboradores que possuem algum tipo de deficiência, os números variam de 0 a 151 funcionários.**
- **Muitas instituições (16) constam não haver nenhum colaborador com deficiência.**

A instituição cumpre a cota legal para a contratação de pessoas com deficiência?

88 respostas

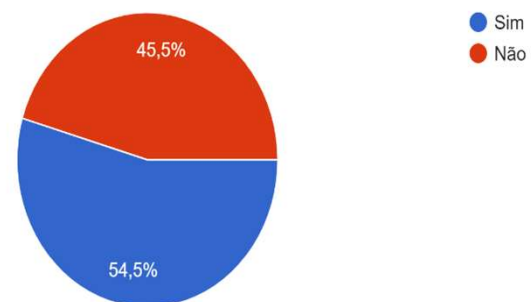


- **88 respondentes referentes os hospitais que possuem iniciativas visando o respeito e inclusão à comunidade LGBTQIAPN+:**

- **45,5% não possuem**
- **54,5% possuem iniciativas.**

No hospital há iniciativas visando o respeito à comunidade LGBTQIAPN+ ?

88 respostas



INICIATIVAS

Palestra de conscientização

A casa busca junto às escolas a inclusão de estudantes proporcionando bolsa de 50% do salário-mínimo, com aproveitamento de 90% deles após a formatura.

Treinamento a partir de janeiro 2023 para libras entre as funcionárias da recepção.

Temos funcionários com deficiência visual fazendo a adaptação no setor de gestão de pessoas, e autismo leve no setor do Sesmt.

Atua na inclusão de Pessoas com Deficiência Intelectual, através de parcerias com as entidades de Educação Integrada (APAE, CEI, IANSA), integrando esses profissionais no mercado de trabalho na contribuição socioeconômica.

Atualmente temos o Comitê de Diversidade e Inclusão, que tem como objetivo promover ações entre os colaboradores gerando impacto positivo e relevante entre pacientes, acompanhantes e comunidade, com temas e ações relacionados a pessoas com deficiência, LGBTQIA+, equidade de gêneros, etnias/raça e geração 60anos+. Já realizamos Workshops, Palestras, Eventos Comemorativos, Ações nas mídias internas e externas para promover os pilares acima destacados.

Temos o projeto CIH centro integrado de humanização que faz reuniões quinzenais com a equipe do CIH, são diversos temas, um deles já foi sobre diversidade, nome social, atendimento, direito do paciente etc. Foi realizado treinamentos com todos os colaboradores, e o tema também é abordado nas integrações de novos colaboradores.

Semana da Diversidade - com palestras, vídeos, posts internos, diversas atividades sobre o tema.

No Hospital temos iniciativas de Inclusão de PCD's e Jovem Aprendiz.

Temos o projeto CIH centro integrado de humanização que faz reuniões quinzenais com a equipe do CIH, são diversos temas, um deles já foi sobre diversidade, nome social, atendimento, direito do paciente etc. Foi realizado treinamentos com todos os colaboradores, e o tema também é abordado nas integrações de novos colaboradores.

Semana da Diversidade - com palestras, vídeos, posts internos, diversas atividades sobre o tema.

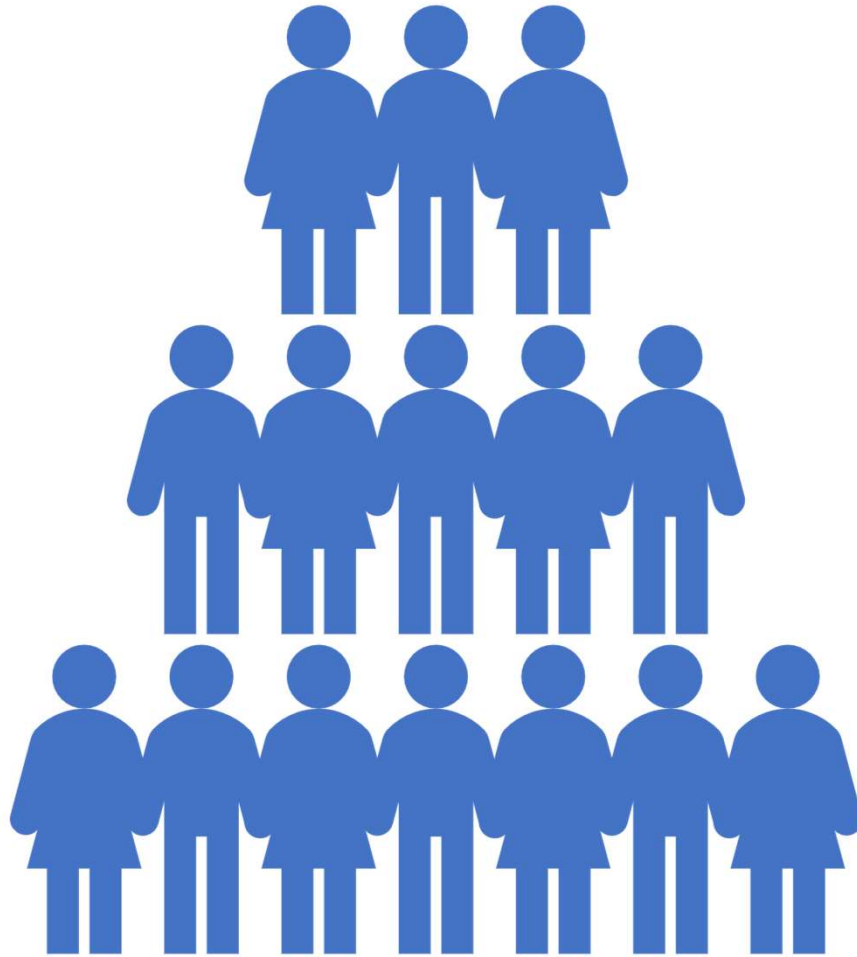
No Hospital temos iniciativas de Inclusão de PCD's e Jovem Aprendiz.

Temos iniciativas de Inclusões de Pcd e Jovem Aprendiz.

Realizamos desde o ano de 2017 treinamento constante abordando o tem LGBTQIA+, além de um protocolo na saúde de atendimento a essa população, visando qualificar e humanizar o serviço prestado. E também um Manual de assédio Moral entre outras tantas atividades de treinamento e eventos, sobre diversidade de gênero, inclusão de pessoas com deficiência.

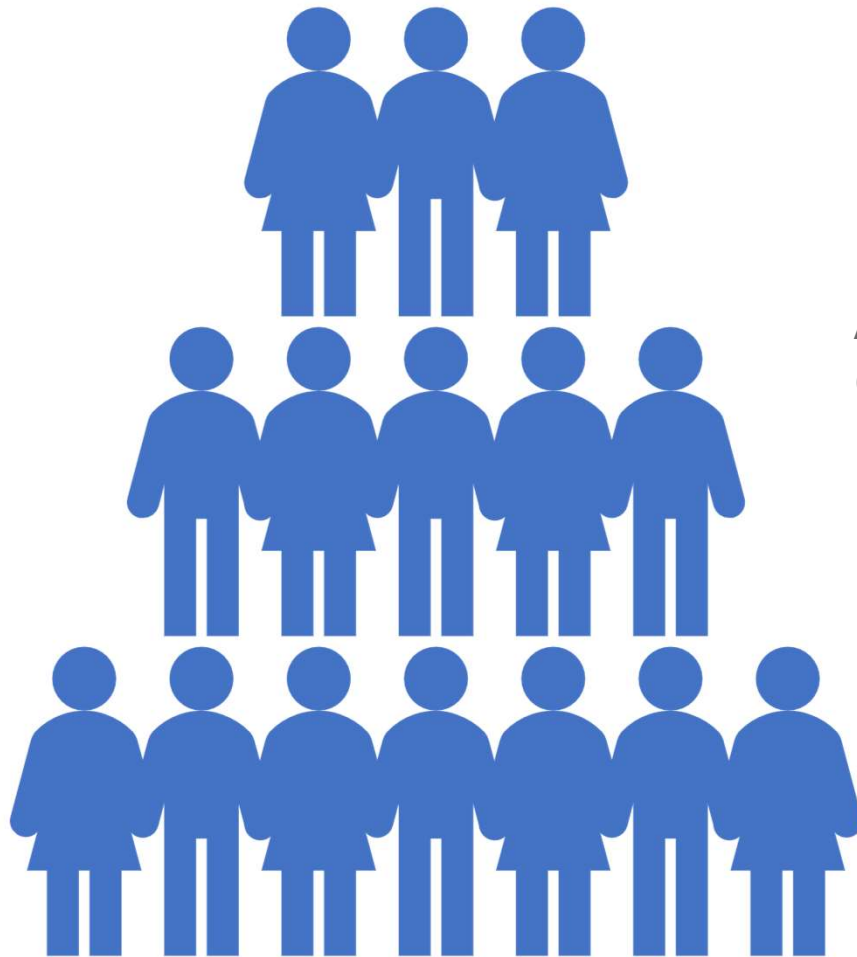
Todo colaborador da instituição recebeu treinamento sobre o Manual de Conduta Ética; Além de informações e orientações em palestras.

Sempre são divulgadas vagas a respeito da contratação de colaboradores visando inclusão; Rodas de conversas sobre diversidade também sempre são realizadas junto as equipes.



- **Conclusão**

- **Estimular a diversidade e inclusão na sua organização é uma tarefa importante, mas complexa, visto que há tantas vozes para serem escutadas, e é preciso dar espaço para cada uma se expressar sem perder de vista os objetivos da organização.**

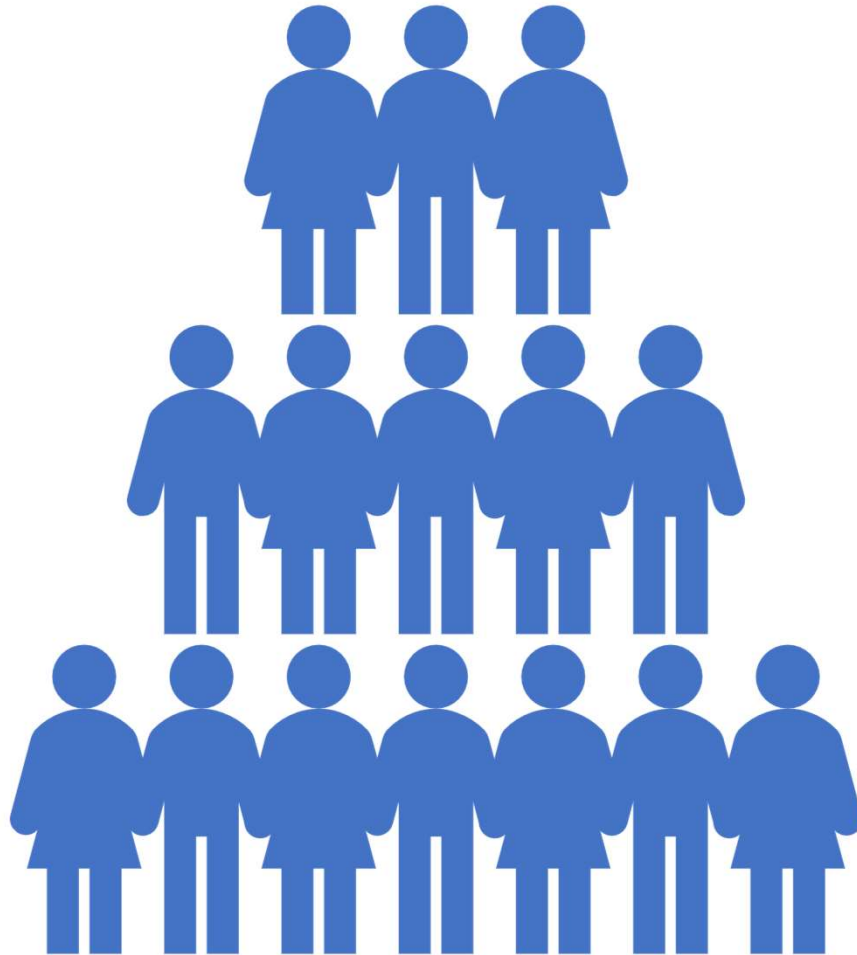


O mundo mudou e temos que usar isso a nosso favor.

A diversidade é uma vantagem e juntar pessoas diferentes em um mesmo grupo é torná-lo mais forte.

Nesse sentido, é preciso romper com o nosso passado e construir um novo presente.

Juntos. Sem deixar ninguém de fora.



“Diversidade e Inclusão, a gente não entende com a razão, a gente entende com o coração. Isso tem a ver com as mensagens que a gente recebe ao longo da vida e essas mensagens trazem uma lente, através das quais eu estou enxergando o mundo.”

**Cecília Pinzon, Inclusion & Diversity
Regional Leader da Korn Ferry
International**



OBRIGADO

pascoal@doutorarnaldo.org