

Capítulo JCI	Responsável pela elaboração	Nº Doc.	Data da 1ª Versão
SQE	Gente & Gestão	PO0087	24/11/2023
Título	Responsável pela aprovação	Versão:	Data de Atualização
Política de Diversidade, Equidade e Inclusão	Diretoria Executiva de Gente & Gestão	01	

Objetivo

A presente política de diversidade do Hospital Alemão Oswaldo Cruz visa estimular e assegurar um ambiente de trabalho e atendimento médico que acolhe, promove e celebra a diversidade, de forma plural e saudável, aumentando o reconhecimento e a representatividade dos grupos sub representados. Com isso, pretende evitar toda e qualquer forma de discriminação, seja ela, de raça, gênero, religião, idade, classe social, aparência física, necessidades especiais, cor, original, afiliação política, orientação sexual ou qualquer outra forma de discriminação, previsto em nosso código de conduta.

Cada um de nós desempenha um papel fundamental na construção de uma cultura que respeita e valoriza a singularidade de cada indivíduo.

Responsável pelo documento

- Diretoria de Gente e Gestão
- Comitê de Pessoas
- Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão
- Comitê de Sustentabilidade e Estratégia
- Conselho de Administração HAOC

Abrangência

Esta política se aplica a todas nossas unidades e todos os colaboradores, fornecedores, corpo clínico e parceiros do HAOC, independentemente de cargo, função, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, etnia, religião, idade, deficiência ou qualquer outra característica pessoal.

Conceito

É um programa que tem por objetivo estabelecer diretrizes e princípios de Diversidade, Equidade e Inclusão, de forma a implantar e valorizar o tema no HAOC, inspirando práticas respeitadas e inclusivas assim reforçando o relacionamento entre todos os envolvidos no ecossistema do hospital.

O programa é dividido em três grandes pilares: Comprometimento, Cultura Inclusiva e representatividade.

Comprometimento: Ações relacionadas ao posicionamento institucional e das lideranças, definição de metas, modelo de governança e reestruturação de processos e atribuições de papéis.

Cultura Inclusiva: Ações de treinamento sobre o tema com foco na cultura inclusiva para todos os níveis da instituição, como por exemplo a alta liderança, RH, Comunicação e Marketing, profissionais de saúde, corpo clínico e terceiros. Além de promover espaços de fala de grupos de afinidades com os interessados.

Capítulo JCI	Responsável pela elaboração	Nº Doc.	Data da 1ª Versão
SQE	Gente & Gestão	PO0087	24/11/2023
Título	Responsável pela aprovação	Versão:	Data de Atualização
Política de Diversidade, Equidade e Inclusão	Diretoria Executiva de Gente & Gestão	01	

Representatividade: Ações afirmativas de atração, recrutamento, contratação, retenção e desenvolvimento para os grupos sub-representados selecionados durando o diagnóstico de diversidade da instituição.

Governança do Programa: Está estruturada por um Comitê Executivo, Comitê de Diversidade e pelos Grupos de Afinidade direcionados para os nossos colaboradores a fim de impulsionar as discussões, propor ações no ambiente de trabalho viáveis a nossa cultura, além de estabelecer uma agenda interna e externa para o compartilhamento de nossas práticas e como temos trabalhado o tema de Diversidade, equidade e inclusão.

Glossário

Direitos Humanos: de acordo com a Organização das Nações Unidas (ONU), os Direitos Humanos são direitos inerentes a todos os seres humanos, independentemente de raça, sexo, nacionalidade, etnia, idioma, religião ou qualquer outra condição. Eles incluem o direito à vida e à liberdade, de opinião e expressão, ao trabalho, à educação, entre outros. Todos(as) tem garantidos esses direitos, sem discriminação.

Diversidade: é o conjunto de características culturais, biológicas, sociais, econômicas, dentre outras, que fazem de cada indivíduo um ser único. No contexto empresarial, está relacionada à representatividade de diferentes grupos que formam a sociedade nos quadros de empregados(as).

Inclusão: é a valorização e inserção de pessoas que, por questões históricas e sociais, enfrentam barreiras na integração com a sociedade e nas empresas.

Equidade: garantia da universalização de acesso aos direitos fundamentais com imparcialidade.

Para que a equidade seja efetivada, é necessário o reconhecimento das diferenças das pessoas e o estabelecimento de ações que promovam o tratamento específico de acordo com suas particularidades e limitações, visando a justiça social.

Viés Inconsciente: São pressupostos e ideias que não estamos necessariamente conscientes, trata-se de uma associação implícita, seja sobre pessoas, lugares ou situações, que muitas vezes são baseadas em informações equivocadas, imprecisas ou incompletas e incluem as histórias pessoais que trazemos para a situação. Seu resultado é o julgamento rápido sobre as pessoas, sem considerar fatos e dados, o que pode reforçar estereótipos e preconceitos.

Representatividade: significa ouvir e considerar a vontade, a presença de segmentos e grupos sociais minoritários, e assim representá-los com efetividade e qualidade em espaços sociais um determinado segmento ou grupo da população. Pode estar relacionada à questão quantitativa – por exemplo, quantidade de pessoas de um determinado grupo no quadro de empregados(as) da empresa – ou à questão de legitimidade – uma pessoa representativa é como se fosse a voz e a imagem de um segmento, setor ou grupo social.

Capítulo JCI	Responsável pela elaboração	Nº Doc.	Data da 1ª Versão
SQE	Gente & Gestão	PO0087	24/11/2023
Título	Responsável pela aprovação	Versão:	Data de Atualização
Política de Diversidade, Equidade e Inclusão	Diretoria Executiva de Gente & Gestão	01	

Discriminação: A discriminação que acontece quando há uma atitude adversa perante uma determinada característica. Uma pessoa pode ser discriminada por causa da sua raça, gênero, orientação sexual, nacionalidade, religião, situação social, nível educacional, dentre outras características.

Machismo: crença de que o homem é superior a mulher e, portanto, esta deve estar sempre submissa/sujeita ao homem. Na prática, uma pessoa machista é aquela que acredita que homens e mulheres têm papéis distintos na sociedade, que a mulher não pode ou não deve se portar e ter os mesmos direitos de um homem, ou que julga a mulher como inferior ao homem em aspectos físicos, intelectuais e sociais.

Racismo: são práticas que partem da crença de que uma raça é superior a outra, ocasionando desvalor, impedimento de acessos e até mesmo práticas violentas contra a raça equivocadamente considerada inferior. Estas práticas podem partir de uma pessoa, instituição ou até mesmo do âmbito político.

Capacitismo: termo que se refere às atitudes discriminatórias, em relação às pessoas com deficiência.

LGBTfobia: aversão, ódio, atitudes e sentimentos negativos contra pessoas LGBTQIA+ (lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, queers, intersexuais, assexuais e outras orientações sexuais e identidades de gênero contempladas no 'mais').

Xenofobia: é o medo, aversão ou a profunda antipatia em relação aos estrangeiros, originados pela desconfiança em relação às pessoas que vêm de fora do seu país, com culturas, hábitos, raças ou religiões diferentes.

Grupos sub-representados: são grupos que, por razões históricas e sociais, enfrentam barreiras para ocupar espaços de decisão e poder, como as empresas, a política e outros ambientes, tendo pouca ou nenhuma representatividade. Os grupos sub-representados podem, muitas vezes, ser majorias quantitativas, como é o caso de mulheres e pessoas negras no Brasil, por exemplo.

Raça: é uma categoria criada para legitimar sistemas de dominação baseados em fenótipo e origem. Atualmente é entendida como uma construção social, não biológica, que define interações socioculturais, econômicas e políticas. No Brasil, raça é mapeada a partir da autoidentificação e autodeclaração de cada pessoa, sendo agrupada em cinco principais termos: branco(a), amarelo(a), indígena, pardo(a) e preto(a). O conjunto de pardos(as) e pretos(as) denomina-se negros(as).

Orientação sexual: é a atração afetiva/sexual e involuntária que uma pessoa manifesta em relação a outra.

Expressão de gênero: é o comportamento social e cultural do indivíduo para com o mundo; a forma como alguém demonstra seu gênero baseado nos papéis sociais destes. Isso engloba formas de se vestir, agir, atitudes e interações.

Identidade de gênero: é como o indivíduo se percebe, o entendimento que tem de si mesmo e como gostaria de ser reconhecido. Independentemente de seu sexo biológico, uma pessoa pode ter a identidade de gênero de mulher, de

Capítulo JCI	Responsável pela elaboração	Nº Doc.	Data da 1ª Versão
SQE	Gente & Gestão	PO0087	24/11/2023
Título	Responsável pela aprovação	Versão:	Data de Atualização
Política de Diversidade, Equidade e Inclusão	Diretoria Executiva de Gente & Gestão	01	

homem ou outras identidades de gênero (como não-binária ou agênero). A identidade de gênero não está condicionada à aprovação de terceiros, pois se trata de autoidentificação.

Pessoa trans (transexual ou transgênero): terminologia utilizada para descrever pessoas cuja identidade de gênero não se relaciona diretamente com o gênero ao qual foram designadas em seu nascimento.

Nome social: é aquele que pode ser utilizado por pessoas trans em seu dia a dia, para identificar-se de acordo com sua identidade de gênero, enquanto ainda não é promovida a alteração formal nos seus documentos civis. É a forma como a pessoa se identifica e deseja ser chamada, independentemente do nome que lhe foi atribuído no registro de nascimento.

Pessoas com deficiência: são aquelas que têm impedimentos, os quais, em interação com diversas barreiras atitudinais e ambientais, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas. Por exemplo: deficiência física, auditiva, visual, intelectual, múltipla e psicossocial.

Diretrizes Gerais

1.0 Princípios básicos em relação a Diversidade, Equidade e Inclusão:

1.1 Respeito e valorização da diversidade: Reconhecemos a diversidade como um ativo fundamental para o sucesso do HAOC. Valorizamos as diferenças individuais, incluindo características pessoais, culturais, étnicas, religiosas, de gênero, orientação sexual, idade e habilidades. Promovemos um ambiente onde todas as pessoas se sintam respeitadas e aceitas, e se necessário adaptar processos internos para possível Inclusão e equidade.

1.2 Equidade e oportunidades iguais e integridade pessoal: Incentivamos a igualdade de oportunidades a todos os colaboradores e suas diversidades, buscamos eliminar qualquer forma de discriminação e trabalhamos para garantir que todos tenham as mesmas oportunidades de crescimento profissional e desenvolvimento dentro da organização. Esse direito deve ser assegurado por todos os profissionais envolvidos nos processos de contratação e de gestão de pessoas. Homogeneizar as condições de trabalho e os benefícios oferecidos a todos os profissionais em tempo parcial e em tempo integral

1.3 Integridade Pessoal: Nós do HAOC reforçamos o nosso compromisso em não oferecer somente o que é exigido por lei, e sim promover e oferecer oportunidades justas a todos através de iniciativas e acordos, assim como um ambiente de trabalho livre de discriminação por parte de nossos colaboradores, prestadores de serviços, temporários, terceirizados e/ou outros que utilizem do nosso espaço de trabalho, por isso não toleramos a discriminação e o preconceito e seu descumprimento resultará em medida disciplinar apropriada.

1.4 Ambiente livre de assédio e discriminação: Qualquer ato de caráter discriminatório, assédio, intimidação ou comportamento prejudicial e/ou inaceitável será vedado mediante medidas rigorosas para garantir que o ambiente seguro, respeitoso e livre de preconceitos, temos o canal Confidencial.

Capítulo JCI	Responsável pela elaboração	Nº Doc.	Data da 1ª Versão
SQE	Gente & Gestão	PO0087	24/11/2023
Título	Responsável pela aprovação	Versão:	Data de Atualização
Política de Diversidade, Equidade e Inclusão	Diretoria Executiva de Gente & Gestão	01	

1.5 Desenvolvimento e capacitação: Investimos em um programa contínuo para nossos colaboradores, fornecedores, a fim de capacitá-los e conscientizá-los sobre a responsabilidade de todos sobre o tema Diversidade, Equidade e Inclusão, aumentando a flexibilidade e respeito para lidar com o tema, promovendo a compreensão para lidar melhor com a diversidade humana.

1.6 Transparência e responsabilidade: Mantemos transparência em nossas ações e decisões relacionadas à diversidade. Avaliamos regularmente nossos progressos e resultados, ajustando nossa abordagem conforme necessário. Todos os líderes e colaboradores são responsáveis por promover a diversidade e a inclusão em suas respectivas áreas

1.7 Comunicação: Nos comprometemos a zelar pelas ações de comunicação interna e externa com linguagem inclusiva de forma aberta, clara e transparente. Mediante um calendário anual de ações afirmativas para disseminação de conteúdos sobre Diversidade pretendemos disseminar os valores da Diversidade e Equidade para dentro e fora do HAOC.

2 Diretriz Específica

2.1 Cultura inclusiva: Nos comprometemos a desenvolver e a seguir uma cultura organizacional Antimachista, Antirracista, Anticapacitista e AntiLGBTfobia, trabalhando fortemente com ações e letramentos sobre os temas para fomentar e sustentar uma cultura organizacional em que todos sejam respeitados mediante a Declaração dos Direitos Humanos da ONU e Constituição Federal.

3 Representatividade

3.1 Foram selecionados 5 (cinco) grupos de afinidades que participam de forma voluntária, e tem como intuito apoiar e atuar como facilitador e multiplicador sobre os temas de DEI, gerar discussões, reflexões, rever e propor novas práticas para que a instituição tenha um ambiente de trabalho mais diverso, respeito e valorizando sua individualidade:

Grupo Pessoas com deficiências: Construimos uma sociedade mais justa reduzindo as barreiras físicas e sociais de PCDs, tornando o ambiente de trabalho mais acessível a todos.

Grupo Raça e Etnia: Somos mais humanos quando combatemos o racismo e apoiamos uma sociedade mais igualitária.

Grupo Gênero | Mulheres: Em nosso ambiente de trabalho, a presença e liderança das mulheres impulsionam a inovação e tornam equipes mais criativas e eficientes.

Grupo LGBTQAIP+: Uma instituição inclusiva acolhe a diversidade LGBTQIA+ e celebra um mundo mais livre, múltiplo e harmônico.

Capítulo JCI	Responsável pela elaboração	Nº Doc.	Data da 1ª Versão
SQE	Gente & Gestão	PO0087	24/11/2023
Título	Responsável pela aprovação	Versão:	Data de Atualização
Política de Diversidade, Equidade e Inclusão	Diretoria Executiva de Gente & Gestão	01	

Grupo Gerações | 50+: Evoluir como instituição é romper estereótipos de idade e permitir que pessoas maduras sigam contribuindo plenamente.

4 Papéis e Responsabilidades

4.1 Executivos: Assegurar, acompanhar e garantir a definição de diretrizes e políticas da instituição, através de proposição, análise e consolidação da missão, estratégia e objetivos gerais de natureza administrativa, financeira, organizacional, operacional e institucional. Debater os assuntos para complementar suas observações e conclusões com a finalidade de harmonizar o desenvolvimento das atividades de acordo com as necessidades da organização.

4.2 Liderança Inclusiva: Assegurar e promover ambientes em que todas as pessoas sejam tratadas de forma justa, garantir que não ocorram atitudes excludentes, com respeito e apoiando os Direitos Humanos e não discriminação, atuar de maneira que as suas tomadas de decisão sejam livres de preconceito, diminuir possíveis vieses inconscientes, desde a contratação, retenção e desenvolvimento dos seus colaboradores, sempre com escuta ativa, comprometida e demonstre comportamento ativo e protagonista e que apoie a instituição na disseminação quanto ao tema Diversidade e Inclusão.

4.3 Colaboradores: Zelar e respeitar as normas internas da instituição, sendo obrigação de cada colaborador e/ou membro da alta administração manter as relações internas e externas com equidade, honestidade, respeito, transparência e ética.

4.4 Terceiros, Temporários, Parceiros: Zelar e respeitar as normas internas da instituição onde presta o seu serviço, sendo obrigação de cada colaborador e/ou membro da alta administração manter as relações internas e externas com equidade, honestidade, respeito, transparência e ética.

4.5 Médicos: O HAOC valoriza a atuação dos médicos e incentiva o desenvolvimento profissional, e temos o compromisso de orientar para que as nossas normas e regras internas institucionais sejam respeitadas por todos.

“O Hospital não tolerará comportamento que possa configurar conduta ilícita ou abusiva por parte do paciente, acompanhantes e visitantes, como agressão (verbal, física e psicológicas), preconceito e discriminação (em razão de raça, gênero, idade, profissão, origem, orientação sexual, identidade de gênero, condição social, deficiência ou doença não contagiosa por contato social) e comportamento que configure assédio ou importunação moral e/ou sexual.

Condutas que podem caracterizar-se como ilícitas poderão ser informadas às devidas autoridades e o Hospital se reserva no direito de providenciar a transferência do paciente para outra instituição hospitalar e/ou bloqueio de acesso do acompanhante e/ou visitante”.

Capítulo JCI	Responsável pela elaboração	Nº Doc.	Data da 1ª Versão
SQE	Gente & Gestão	PO0087	24/11/2023
Título	Responsável pela aprovação	Versão:	Data de Atualização
Política de Diversidade, Equidade e Inclusão	Diretoria Executiva de Gente & Gestão	01	

5 Canais de Comunicação

Canal de Conduta - 0800 721 0758 segunda a sexta-feira das 09h às 18h, ou pelo site www.canalconfidencial.com.br/haoc

Apoio da pessoa com deficiência - cassc@haoc.com.br ou ramal 0473 ou telefone (11)3549-0473

Apoio Psicológico do Cassc – ligue 0800 770 9010 – 24 por dia e 7 dias por semana.

Desenvolvimento Organizacional – genteegestao.dho@haoc.com.br

Para atingir os objetivos estabelecidos nesta política, a instituição tem sua respectiva gestão responsável e todos são responsáveis por colocar em prática no dia a dia. Em caso de dúvidas, reportem à Diretoria executiva de Gente e Gestão que se encarrega da implementação, acompanhamento e verificação do cumprimento desta Política.

Referências Bibliográficas

Lei do Racismo (7.716/1989)

Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU;

Manual de Conduta Ética

Constituição Federal

Lei nº 9.029 - Combate à Discriminação;

Lei nº 8.213/91 – Pessoas com Deficiência;

Lei nº 13.146/2015 - Lei Brasileira de Inclusão