

Cartilha de

Diversidade, Equidade e Inclusão

Hospital M'Boi Mirim

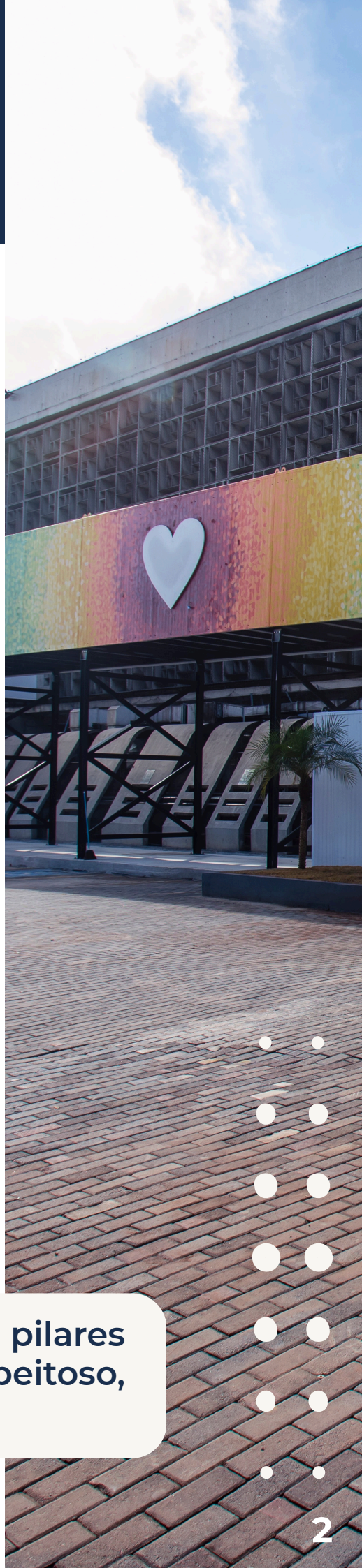
Apresentação

O Hospital M’Boi Mirim reafirma seu compromisso com a promoção de um ambiente baseado no respeito, na ética e na valorização das pessoas.

Acreditamos que a Diversidade, a Equidade e a Inclusão fortalecem nossa cultura organizacional, ampliam perspectivas e contribuem diretamente para a qualidade do cuidado que oferecemos à população.

Seguimos comprometidos em construir, de forma contínua, um espaço seguro, acolhedor e justo para todos.

Um guia para um ambiente de trabalho mais diverso, inclusivo e equitativo



Diversidade, Equidade e Inclusão são pilares para a construção de um ambiente respeitoso, seguro e acolhedor.

Índice

Apresentação 2

Nossos Pilares DE&I..... 3

Introdução 5

O que é Deficiência? 8

Tipos de Deficiência..... 9

Capacitismo 10

Equidade de Genêro 14

Racismo 17

Homofobia 21

Etarismo 24

Símbolos de Acessibilidade 28

Desenvolvimento 33

Referências 34

Nossos Pilares de DE&I

Diversidade que nos representa. Equidade que transforma. Inclusão que conecta.

No Hospital M'Boi Mirim, acreditamos que cuidar de pessoas também significa valorizar quem elas são, suas histórias, identidades, experiências e diferentes formas de contribuir.

Nossa atuação em Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) está estruturada em cinco pilares que orientam nossas ações, relações e práticas institucionais.

Etnias e raça

Reconhecer e valorizar a diversidade étnico-racial, promovendo respeito, representatividade e igualdade de oportunidades.

Nosso compromisso: combater o racismo em todas as suas formas e construir relações baseadas no respeito e na equidade.

Equidade de gênero

Reconhecer e valorizar a diversidade étnico-racial, promovendo respeito, representatividade e igualdade de oportunidades.

Nosso compromisso: combater o racismo em todas as suas formas e construir relações baseadas no respeito e na equidade.

Gerações

Valorizar as diferentes experiências, conhecimentos e perspectivas presentes em cada geração.

Nosso compromisso: combater o etarismo, estimular a troca de conhecimentos e fortalecer ambientes de trabalho intergeracionais, nos quais pessoas de todas as idades possam ensinar, aprender e contribuir.



LGBT+

Respeitar a diversidade de orientações sexuais, identidades e expressões de gênero.

Nosso compromisso: garantir um ambiente seguro, acolhedor e livre de preconceito, discriminação e violência, respeitando a identidade, o nome social e os pronomes de cada pessoa.

Pessoas com deficiência — PcD

Reconhecer a deficiência como parte da diversidade humana e atuar na eliminação das barreiras que limitam a participação.

Nosso compromisso: promover inclusão, autonomia, acessibilidade, desenvolvimento profissional e igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência.

Respeitar as diferenças.
Promover oportunidades.
Eliminar barreiras.
Valorizar cada pessoa.
Fortalecer o pertencimento.

Pessoas no centro de tudo

Mantém-se como está no elemento central do infográfico.

Um compromisso que pertence a todos: Nossos pilares estão conectados e fazem parte de uma mesma cultura. DE&I não é responsabilidade de uma única área. É uma construção coletiva que acontece nas escolhas, nas relações e nas atitudes de todos nós.

Cuidar de pessoas também é construir um futuro mais justo e inclusivo.

Introdução

Esta cartilha tem como objetivo não apenas atender às diretrizes legais, mas também promover uma compreensão aprofundada sobre como lidar com a **diversidade** de habilidades e necessidades entre os colaboradores do Hospital M'Boi Mirim.

Acolhemos a **diversidade** por reconhecermos que diferentes perspectivas, características e singularidades contribuem diretamente para a qualidade do ambiente de trabalho e representam um importante diferencial institucional.

O respeito é o fundamento que sustenta nossas relações e práticas. Ele se manifesta na escuta atenta, na empatia, na valorização das diferenças e na forma como interagimos uns com os outros.

Mais do que um valor, o **respeito** é um **compromisso** permanente do Hospital M'Boi Mirim, que orienta nossas condutas e reforça nosso **compromisso** com a **equidade**. Assim, tratamos todas as pessoas com igualdade e **dignidade**, repudiando qualquer ato de preconceito, assédio moral, assédio sexual ou discriminação de qualquer natureza.

> **O respeito é um compromisso permanente do Hospital M'Boi Mirim.**

> **Mais do que um valor, é uma prática diária.**

Introdução

> **Diversidade, Equidade e Inclusão são pilares para a construção de um ambiente respeitoso, seguro e acolhedor.**

O que é Diversidade?

Diversidade é o reconhecimento e a valorização das diferenças.

Ser diferente é natural. Respeitar é essencial.

O que é Equidade?

Equidade é oferecer condições justas para que todos tenham oportunidades reais.

Equidade não é tratar todos iguais. É considerar contextos e necessidades.

O que é Inclusão?

Inclusão é garantir pertencimento e participação ativa.

Incluir é agir.

Introdução

Nosso Compromisso com a Pluralidade

- Acreditamos que a verdadeira força de nossa instituição vem da multiplicidade de olhares, vivências e identidades que compõem o nosso dia a dia.
- Diversidade não é apenas uma meta; é o reflexo do mundo em que vivemos e a chave para construirmos um futuro mais justo e inovador.
- Inclusão significa garantir que todas as vozes tenham espaço, que cada pessoa se sinta segura para ser quem é e que o respeito seja a base de nossas relações.

Os pilares que sustentam a nossa visão

- Para guiar nossas ações e transformar essa crença em prática diária, fundamentamos nossa jornada nos seguintes pilares:
- **Etnia:** Valorização da ancestralidade, combate ao racismo estrutural e promoção de oportunidades reais para pessoas negras, indígenas e de diferentes origens raciais.
- **Equidade:** Garantia de acesso justo a oportunidades, reconhecendo as diferentes linhas de partida para que todos alcancem o pleno desenvolvimento.
- **Gerações:** Diálogo e troca de aprendizados entre diferentes faixas etárias, unindo a sabedoria da experiência com a energia da inovação.
- **Pessoas com Deficiência (PcD):** Remoção de barreiras atitudinais, arquitetônicas e comunicacionais, assegurando acessibilidade e autonomia plena.
- **LGBT+:** Defesa intransigente do respeito à diversidade sexual e de gênero, promovendo um ambiente livre de preconceitos, fobias e discriminação.

O que é Deficiência?

A deficiência é resultado da interação entre uma condição física, mental, intelectual ou sensorial e as **barreiras atitudinais** ou ambientais que podem dificultar a **participação plena** e efetiva da pessoa na sociedade, em **igualdade de condições** com as demais.

> **A deficiência não está na pessoa, mas nas barreiras que impedem sua participação plena.**

Essa compreensão, conhecida como **modelo biopsicossocial**, substituiu o antigo modelo médico, que via a deficiência apenas como um problema individual do corpo.





Tipos de Deficiência

De acordo com a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015), os tipos de deficiência são física, auditiva, visual, intelectual e múltipla.

Deficiência física é a alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, comprometendo a função física. Pode envolver a mobilidade, a coordenação motora geral ou a fala. Exemplos incluem paraplegia, amputações, paralisia cerebral e outras condições que impactam os movimentos corporais.

Deficiência sensorial refere-se à perda total ou parcial de um dos sentidos: audição ou visão.

Deficiência auditiva é a perda bilateral, parcial ou total da capacidade de ouvir sons. Pode ocorrer em diferentes graus e afetar a comunicação oral.

Deficiência visual refere-se à perda total ou parcial da visão, mesmo após tratamento ou uso de lentes. Inclui a cegueira e a baixa visão.

Deficiência intelectual caracteriza-se por limitações significativas no funcionamento intelectual e no comportamento adaptativo, que se manifestam antes dos 18 anos. Pode afetar habilidades como comunicação, aprendizagem, raciocínio e autonomia no dia a dia.

Deficiência múltipla é a associação de duas ou mais deficiências (por exemplo, deficiência física e intelectual) que, em conjunto, podem potencializar as limitações e demandar apoios específicos para promover a inclusão e a autonomia da pessoa.

Capacitismo



Thais
Assistente de RH

Toda pessoa merece oportunidade para mostrar quem é capaz de ser

Capacitismo

Capacitismo é o **preconceito** ou a **discriminação** contra pessoas com deficiência, baseado na ideia de que elas são inferiores ou menos capazes.

O capacitismo desvaloriza e exclui. A inclusão reconhece e potencializa.

Mitigar o capacitismo significa reconhecer e eliminar atitudes, palavras e práticas que excluem pessoas com deficiência, promovendo respeito, equidade e acessibilidade para todos.



"Incluir é reconher o potencial"

Orientações e Dicas

Cuide da linguagem

- Use sempre “pessoa com deficiência”, e não termos como deficiente, portador ou especial
- Evite expressões como “sofre de”, “preso(a) à cadeira”, “apesar de”, “normal”.
- Fale com naturalidade, sem pena ou supervalorização

Ouça e respeite como a pessoa quer ser tratada

- Cada pessoa tem preferências sobre como deseja ser chamada ou apoiada.
- Quando houver dúvida, pergunte com respeito.
- Evite fazer suposições sobre o que ela pode ou não fazer.

Promova acessibilidade e autonomia

- Garanta que os ambientes, comunicações e processos sejam acessíveis (físicos, digitais e comunicacionais)
- Ofereça suporte quando necessário, mas sem tirar a autonomia da pessoa.

Acolha com empatia, não por pena

- Acolher é escutar, respeitar e incluir.
- Evite infantilizar pessoas adultas com deficiência ou tratá las como “coitadinhas” ou “heróis”.
- Veja-as como profissionais e cidadãos em igualdade de direitos e deveres.

Por que esse tema importa para nós?

Promover a inclusão de pessoas com deficiência fortalece uma cultura de respeito, amplia a acessibilidade e permite que diferentes talentos e perspectivas contribuam para o trabalho e para a qualidade do cuidado oferecido.

Orientações e Dicas

Informe-se e compartilhe conhecimento

- Participe de treinamentos e sensibilizações sobre inclusão.
- Replique boas práticas no seu setor e corrija falas capacitistas com gentileza.
- Lembre-se: a mudança cultural começa em pequenas atitudes cotidianas.

Valorize a diversidade como parte do time

- Reconheça que a deficiência é uma forma de diversidade humana, não um problema a ser resolvido.
- Um ambiente verdadeiramente inclusivo valoriza o potencial de cada pessoa e se adapta para que todos possam contribuir.



Equidade de Gênero



Equidade de Gênero

Oportunidades justas para que todas as pessoas possam desenvolver seu potencial.

Equidade de gênero é garantir que todas as pessoas tenham oportunidades, reconhecimento e condições justas de participação, desenvolvimento e crescimento, independentemente de seu gênero.

No ambiente de trabalho, significa reconhecer e enfrentar barreiras e estereótipos que podem influenciar o acesso a oportunidades, posições de liderança, desenvolvimento profissional e reconhecimento.

Por que esse tema importa para nós?

Promover a equidade de gênero contribui para um ambiente de trabalho mais justo, diverso e inclusivo, no qual competências, potencial e resultados sejam reconhecidos sem que estereótipos de gênero determinem oportunidades.

Equidade não é dar mais a alguém.
É remover barreiras para que todos possam ter oportunidades reais.

Orientações e Dicas

O que não fazer

- “Mulher não tem perfil para liderança.”
- “Esse trabalho é coisa de homem.”
- Pressupor menor disponibilidade por ser mãe.
- Associar profissões exclusivamente a homens ou mulheres.
- Questionar a capacidade profissional com base no gênero.
- Fazer comentários inadequados sobre aparência, maternidade ou vida pessoal.

Na prática

- Avalie as pessoas por suas competências e resultados.
- Ofereça oportunidades de desenvolvimento de forma justa.
- Incentive mulheres a ocupar espaços de liderança e decisão.
- Respeite diferentes trajetórias profissionais e familiares.
- Combata estereótipos de gênero.
- Contribua para um ambiente livre de assédio e discriminação.

Racismo



Marco Antonio
Coordenador Hospitalar

Combater o racismo é compromisso de todos.

Racismo

Racismo é qualquer forma de **discriminação** ou tratamento desigual baseada na cor da pele ou origem étnica.

É um **crime previsto em lei** e uma **violação dos direitos humanos**. A Lei nº 12.288, de 20/07/2010, institui o Estatuto da Igualdade Racial e altera as Leis nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989; nº 9.029, de 13 de abril de 1995; nº 7.347, de 24 de julho de 1985; e nº 10.778, de 24 de novembro de 2003.

O racismo é um sistema de **discriminação** que estabelece hierarquias entre pessoas com base na cor da pele, na origem étnica ou em características físicas.

Ele não se manifesta apenas em atitudes explícitas, muitas vezes está presente de forma estrutural, institucional e cotidiana, impactando oportunidades e relações sociais.

> **Combater o racismo é compromisso de todos. O silêncio também é uma forma de conivência.**

O racismo não se limita a atos individuais. É um problema social e histórico que precisa ser reconhecido, debatido e combatido com ações educativas, políticas institucionais e atitudes diárias de respeito e equidade.

Tipos de Racismo

1. Racismo Estrutural
É o racismo enraizado nas estruturas da sociedade, presente nas leis, nas instituições, nas práticas culturais e no acesso desigual a direitos como educação, saúde e trabalho.

2. Racismo Institucional
Ocorre quando organizações ou instituições, como empresas, escolas e hospitais, reproduzem práticas que excluem ou prejudicam pessoas negras, ainda que de forma não intencional.

3. Racismo Interpessoal
Manifesta-se nas relações entre pessoas, por meio de atitudes, falas, piadas ou comportamentos discriminatórios.

4. Racismo Internalizado
Ocorre quando a própria pessoa negra ou indígena passa a acreditar em estereótipos negativos impostos pela sociedade, afetando autoestima, identidade e confiança.

5. Racismo Recreativo
Manifesta-se em piadas, memes ou brincadeiras que utilizam estereótipos raciais. Mesmo apresentado como humor, reforça preconceitos e desumaniza grupos racializados.

6. Racismo Instituído ou Sistêmico
Refere-se ao conjunto de políticas e práticas sociais que mantêm a desigualdade racial ao longo do tempo.

7. Racismo Ambiental ou Ecológico
É a exposição desigual de grupos raciais a riscos ambientais, como falta de saneamento, poluição e ausência de áreas verdes, geralmente em regiões periféricas e majoritariamente negras.

Por que esse tema importa para nós?

Enfrentar o racismo contribui para um ambiente de trabalho mais justo, respeitoso e representativo, fortalecendo relações baseadas na equidade e promovendo um cuidado livre de preconceitos e discriminação.

Orientações e Dicas

Orientações Gerais

- Trate o tema com respeito, escuta e abertura, reconhecendo que o racismo estrutural existe e precisa ser combatido.
- Incentive a representatividade e a equidade de oportunidades para pessoas negras e indígenas.
- Valorize a história, cultura e contribuições das pessoas negras na sociedade e na saúde.

O que não fazer

- Não faça ou tolere piadas, “brincadeiras” ou comentários sobre cor da pele, cabelo ou traços físicos.
- Não use expressões racistas como “denegrir”, “serviço de preto” ou “a coisa tá preta”.
- Não minimize vivências de racismo dizendo frases como “isso é vitimismo” ou “não vejo cor, vejo pessoas”.

Dicas

- Corrija colegas de forma respeitosa quando presenciar atitudes racistas.
- Busque formação contínua sobre o tema.
- Apoie e participe de ações de conscientização e representatividade racial promovidas pela instituição.

Homofobia



Toda pessoa merece viver sua identidade com respeito e segurança.

Bruna
Técnica de Segurança do Trabalho

Homofobia

Homofobia é o preconceito, a discriminação ou a violência dirigida a pessoas LGBT+. Essa atitude fere a dignidade humana e viola o direito ao respeito e à liberdade de ser quem se é.

A homofobia é crime no Brasil, enquadrada como crime de racismo pelo Supremo Tribunal Federal (STF). Isso significa que é inafiançável e imprescritível, com punições previstas em lei, incluindo detenção de um a três anos.

Respeitar as identidades e as orientações é respeitar vidas.

O que significa LGBT+

- **L** Lésbicas
- **G** Gays
- **B** Bissexuais
- **T** Pessoas transgênero e travestis
- **+** Outras identidades de gênero e orientações sexuais que integram a diversidade sexual e de gênero.

Orientações e Dicas

Orientações Gerais

- Respeite o nome social e os pronomes utilizados pela pessoa.
- Garanta um ambiente de trabalho livre de preconceito e discriminação.
- Use linguagem neutra e inclusiva sempre que possível (“pessoas”, “colaboradores”, “parceiros”).
- Apoie ações e campanhas que promovam educação e conscientização sobre diversidade sexual e de gênero.

O que não fazer

- Não faça perguntas invasivas sobre a vida pessoal, corpo ou cirurgias.
- Não use piadas ou apelidos relacionados à orientação sexual ou identidade de gênero.
- Não presuma a identidade ou orientação de alguém com base na aparência.

O que fazer

- Esteja aberto ao aprendizado — ninguém nasce sabendo, mas todos podem aprender a respeitar.
- Seja aliado: defenda e acolha colegas vítimas de comentários ou atitudes preconceituosas.
- Promova o respeito à diversidade como um valor institucional e humano.

Por que esse tema importa para nós?

Promover o respeito à diversidade sexual e de gênero contribui para um ambiente em que todas as pessoas possam trabalhar com segurança, dignidade e pertencimento, fortalecendo relações mais acolhedoras e um cuidado livre de discriminação.

Etarismo



Mari
Copeira Diretoria

Toda geração tem algo para ensinar e muito para aprender.

Etarismo

O preconceito baseado na idade

O etarismo, também chamado de ageísmo, é o preconceito ou a discriminação direcionada a uma pessoa ou grupo com base na idade. Pode se manifestar por meio de **estereótipos**, atitudes ou práticas que desvalorizam, excluem ou inferiorizam indivíduos, sejam mais velhos ou mais jovens, limitando seu potencial e acesso a oportunidades.

Combater o etarismo é essencial para construir um ambiente de trabalho mais diverso, acolhedor e humano, no qual todas as idades sejam reconhecidas como fonte de aprendizado e contribuição.

A discriminação contra pessoas idosas pode configurar crime. O Estatuto do Idoso (Lei nº 10.741/2003) prevê punição para atos discriminatórios. Embora não exista um crime específico denominado “etarismo” no Código Penal, essas condutas podem se enquadrar em crimes já previstos, como injúria qualificada, além das sanções estabelecidas no Estatuto.

> **Valorizar todas as idades fortalece o cuidado.**

Etarismo

Como o etarismo se manifesta

Quando se presume que uma pessoa mais velha não é capaz de aprender ou se adaptar a novas tecnologias.
Quando se acredita que profissionais mais jovens não têm maturidade ou experiência suficientes, sem considerar suas competências.
Em piadas, comentários ou decisões que associam idade à incompetência, lentidão ou desatualização.

Como combater o etarismo

Valorizar a experiência e o aprendizado contínuo em todas as fases da vida.
Promover equipes intergeracionais que aprendam entre si.
Evitar piadas ou julgamentos baseados na idade.
Avaliar pessoas por suas competências, e não pela faixa etária.
Incentivar o diálogo entre gerações, fortalecendo o respeito e o senso de pertencimento.

Exemplos de falas etaristas

- “Você já passou da idade para isso.”
- “Isso é coisa de gente nova, você não vai entender.”
- “Tão jovem e já quer mandar em tudo?”
- “Fulano é velho demais para esse cargo.”

Por que esse tema importa para nós?

Combater o etarismo contribui para um ambiente de trabalho mais inclusivo, no qual a experiência, o conhecimento e o potencial de cada pessoa são valorizados, independentemente da idade. Promover relações livres de preconceitos amplia oportunidades, fortalece a diversidade e favorece a troca de experiências entre diferentes gerações.

Orientações e Dicas

Como combater o Etarismo?

- Valorize a experiência e o aprendizado contínuo em todas as fases da vida.
- Promova equipes intergeracionais, que aprendam umas com as outras.
- Evite piadas ou julgamentos baseados na idade. Avalie pessoas por suas competências, e não pela faixa etária.
- Incentive o diálogo entre gerações, fortalecendo o respeito e o senso de pertencimento.

Exemplos de falas etaristas

- “Você já passou da idade para isso.”
- “Isso é coisa de gente nova, você não vai entender.”
- “Tão jovem e já quer mandar em tudo?”
- “Fulano é velho demais para esse cargo.”

Símbolos de Acessibilidade



Acessibilidade beneficia algumas pessoas e melhora a experiência de todas.

Símbolos de Acessibilidade

A sinalização de acessibilidade é uma iniciativa que favorece a autonomia de pessoas com deficiência no acesso a serviços, espaços diversos e conteúdos didáticos.

Essa simbologia contempla diferentes públicos, como pessoas com mobilidade reduzida, deficiência visual, deficiência auditiva, nanismo, pessoas ostomizadas, pessoas autistas, entre outras.

Nesse contexto, os símbolos de acessibilidade mais comuns são:

Símbolo Internacional de Acesso (SIA)



Ele representa se há rampas, elevadores ou outros recursos nos locais. Essa indicação deve estar presente em edificações, mobiliários, espaços e equipamentos urbanos.

Símbolo de Deficiência Visual



Eeste símbolo indica a existência de recursos, mobiliário e serviços com indicações em braille, audiodescrição e presença de piso tátil. Existem três cores diferentes de bengala para pessoas com deficiência visual: branca para cego, verde para baixa visão e vermelho para surdo-cego.

Símbolos de Acessibilidade

Símbolo da Audiodescrição



O símbolo da audiodescrição torna a televisão, o vídeo e a projeção de filmes de cinema mais acessíveis para pessoas cegas ou com baixa visão. Quando ele está presente, a descrição dos elementos visuais é fornecida por um Descritor de Áudio treinado por meio do Programa de Áudio Secundário (SAP) de televisores e monitores equipados com som estéreo.

Símbolo do Cão-Guia



De acordo com a Lei 11.126 de 2005, todos os locais públicos e privados de uso coletivo devem aceitar cão-guia como acompanhante de pessoas com deficiência visual. O símbolo serve para reforçar, mostrando que determinado local está apto a receber o cão-guia como acompanhante.

Símbolo do Braille



O braille é uma forma de leitura e escrita tátil voltada para pessoas cegas e com deficiência visual. O alfabeto é feito de caracteres indicados por pontos em alto relevo. Esse sistema pode ser aplicado em panfletos, quadros, botões e outras sinalizações para atender às necessidades do público.

Símbolos de Acessibilidade

Símbolo de Baixa Visão



Indica a presença de recursos para pessoas com baixa visão, que apresentam, geralmente, 30% ou menos de visão no melhor olho, após todos os procedimentos clínicos, cirúrgicos e correção com óculos comuns

Símbolo da Deficiência Auditiva



É utilizado para indicar que alguns locais possuem acessibilidade para surdos e pessoas com deficiência auditiva. Nos carros, por exemplo, ele pode ser colocado no pára-brisas, auxiliando na comunicação com outros motoristas e fiscais.

Símbolo de Sistemas de Audição Assistida



Indica que há alguma forma de tecnologia que fornece acessibilidade, seja na forma de sistema FM, telebobina ou alguma outra opção que transmite o som diretamente para o aparelho do usuário.

Os Dispositivos de Audição Assistiva também podem ser usados quando streamings de música permitem integração com aparelhos auditivos por meio de bobinas T, por exemplo.

Símbolo do Closed Caption



Usado principalmente em programas de TV ou vídeos que disponibilizam o uso de legendas ocultas. De acordo com as normas brasileiras, toda televisão à venda deve possuir um receptor de closed caption e os canais abertos são obrigados a transmitir essas legendas.

Símbolos de Acessibilidade

Símbolo do Intérprete de Libras



Esse símbolo indica a presença de intérprete de Libras no evento ou conteúdo reproduzido.

Símbolo Pessoas com Nanismo



Ainda pouco popular, este símbolo indica que o ambiente possui a possibilidade e condição de alcance, percepção e entendimento para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, edificações, transportes, entre outros, por pessoas com nanismo.

Símbolo do Transtorno do Espectro Autista (TEA)



Criada pela Sociedade Autista da América, a fita com a peça de um quebra-cabeça foi escolhida como símbolo da consciência do autismo, porque reflete a complexidade do espectro do autismo. Este símbolo é usado mundialmente, principalmente para sinalizar o atendimento prioritário a pessoas autistas.

Símbolo de Conscientização sobre Deficiências Ocultas



O cordão de girassóis é utilizado como símbolo de identificação de pessoas com deficiências ocultas, ou seja, condições que podem não ser percebidas de forma imediata. Seu uso ajuda a sinalizar que a pessoa pode precisar de mais atenção, compreensão, apoio ou atendimento adequado, contribuindo para um ambiente mais acolhedor e inclusivo.

Desenvolvimento da Cartilha

Esta publicação foi desenvolvida de forma colaborativa, reunindo diferentes profissionais que contribuíram com o conteúdo técnico, identidade visual, fotografia e validação institucional.

Conteúdo Técnico

Cristiana Correa - Analista de DE&I

Responsável pela elaboração e pesquisa do conteúdo técnico da cartilha.

Direção Criativa, Conceito, Projeto Gráfico e Identidade Visual

Bruna Moreira - Analista de Comunicação

Responsável pela concepção visual da publicação, direção de arte, desenvolvimento da identidade visual, organização editorial e adaptação gráfica do conteúdo técnico.

Desenvolvimento Gráfico

Ana Carolina Grandim - Analista de Comunicação

Responsável pela elaboração da proposta gráfica inicial e pela colaboração no desenvolvimento visual da publicação, contribuindo para a construção da identidade do material.

Fotografia

Rafaela Macan

Responsável pelo registro fotográfico dos colaboradores participantes da cartilha.

Validação Institucional

Antenor Neto - Supervisor de Recursos Humanos
Raquel Bispo - Coordenadora de Cultura e Pessoas
Jaqueline Ferreira - Gerente de Cultura e Pessoas

Validação Final institucional do conteúdo e do material final.

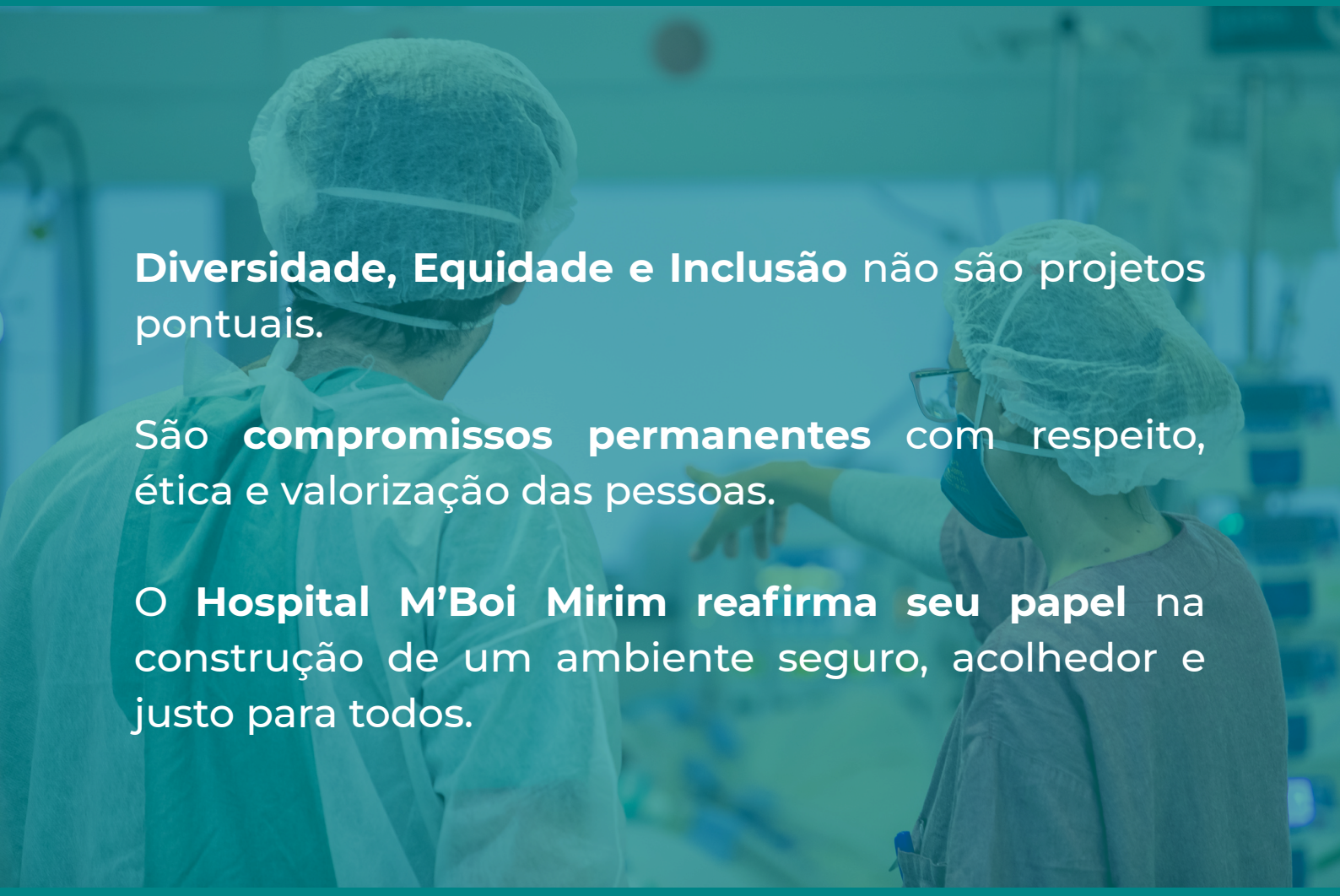
Referências

- Política de DE&I – Hospital Dr. Moysés Deutsch – M'Boi Mirim
- Manual de Ética – Hospital Dr. Moysés Deutsch – M'Boi Mirim
- Estatuto da Igualdade Racial – Direitos Humanos e Cidadania – PMSP

- Lei nº 12.288/2010 – Estatuto da Igualdade Racial
- Lei nº 13.146/2015 – Lei Brasileira de Inclusão



Nosso Compromisso é Contínuo



Diversidade, Equidade e Inclusão não são projetos pontuais.

São **compromissos permanentes** com respeito, ética e valorização das pessoas.

O **Hospital M'Boi Mirim reafirma seu papel** na construção de um ambiente seguro, acolhedor e justo para todos.

Hospital M'Boi Mirim

Cultura que acolhe. Pessoas que transformam.