



CICLO
DA VIDA
SOCIAL

RESPONSABILIDADE SOCIAL

Os caminhos que levam ao melhor acolhimento.

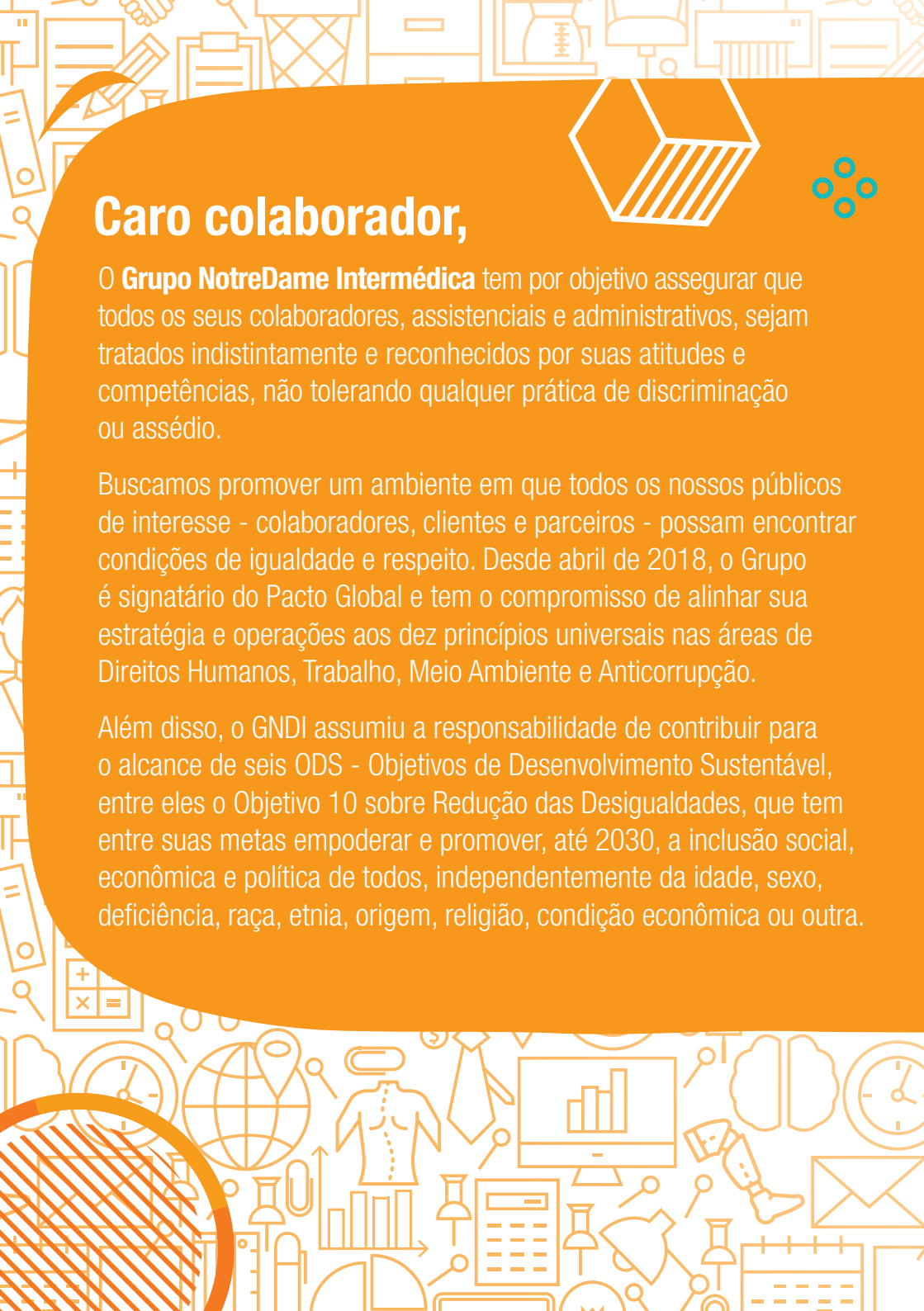
DIVERSIDADE
PCD



Cartilha



 Grupo
NotreDame
Intermédica



Caro colaborador,

O **Grupo NotreDame Intermédica** tem por objetivo assegurar que todos os seus colaboradores, assistenciais e administrativos, sejam tratados indistintamente e reconhecidos por suas atitudes e competências, não tolerando qualquer prática de discriminação ou assédio.

Buscamos promover um ambiente em que todos os nossos públicos de interesse - colaboradores, clientes e parceiros - possam encontrar condições de igualdade e respeito. Desde abril de 2018, o Grupo é signatário do Pacto Global e tem o compromisso de alinhar sua estratégia e operações aos dez princípios universais nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção.

Além disso, o GNDI assumiu a responsabilidade de contribuir para o alcance de seis ODS - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, entre eles o Objetivo 10 sobre Redução das Desigualdades, que tem entre suas metas empoderar e promover, até 2030, a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, sexo, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra.

E é na busca por todos esses objetivos que foi criada a cartilha “**Diversidade no GNDI**”. Falar sobre Diversidade pode trazer dúvidas e a única forma de esclarecê-las são o diálogo e a transparência.

Nesta primeira edição, o conteúdo aborda como o Grupo e seus colaboradores devem lidar com pessoas com deficiência.

Valorizar a diversidade é valorizar e respeitar todas as pessoas. Aceitar a diversidade é respeitar ideias, culturas e histórias de vida diferentes da sua.

Diretoria de Recursos Humanos





DIVERSIDADE

Não há como definir ou refletir sobre Diversidade sem resgatar os nossos referenciais de atuação:

Missão:

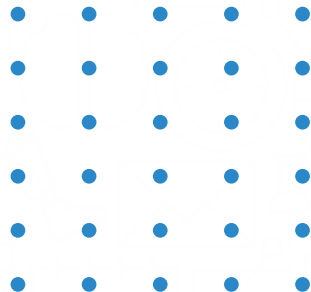
**Tornar saúde de qualidade acessível
gerações de brasileiros.**

Visão:

**Ser protagonista da inovação em gestão de saúde,
garantindo qualidade e sustentabilidade aos nossos Clientes.**

Segundo o Dicionário Houaiss, Diversidade significa “qualidade daquilo que é diverso, diferente, variado”. Ser diferente não é errado. É ser apenas diferente.

Individualmente, as pessoas são diferentes em todos os aspectos que se pode pensar, e valorizar o “diferente” é sempre uma grande oportunidade de aprender e crescer com aquilo que não se conhece. Nenhuma característica pessoal pode justificar qualquer ato de desrespeito ou discriminação.



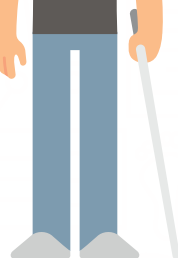
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

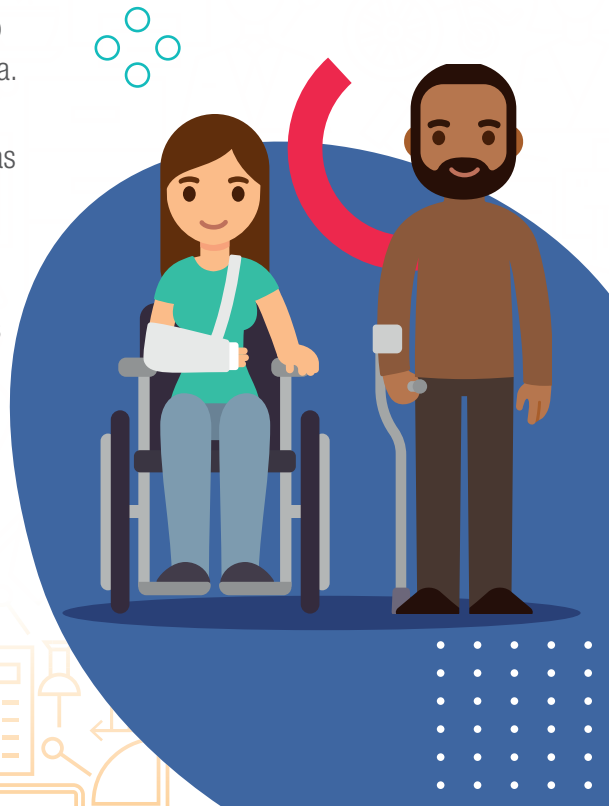
Segundo dados da Organização Mundial da Saúde (OMS) de 2011, 1 bilhão de pessoas convivem com alguma deficiência, ou seja, aproximadamente uma em cada sete pessoas no mundo.



No Brasil, o Censo de 2010, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), estima que **23,9% da população**, ou seja, mais de **45 milhões de pessoas**, apresentam algum tipo de deficiência. Desse total, o levantamento indica que 8,3% apresentam alguma deficiência severa.

Em nosso país, constata-se que a deficiência de maior incidência é a **visual (18,6%)**, seguida pela **motora (7%)**, **auditiva (5,1%)** e **mental ou intelectual (1,4%)**.







DIVERSIDADE NO GNDI

O Grupo NotreDame Intermédica vivencia seus valores de **“Relações de Confiança”** e **“Franqueza e Objetividade”** porque aceita e respeita o que é diferente.

Desde 2018, é signatário do Pacto Global, iniciativa proposta pela Organização das Nações Unidas (ONU) que busca encorajar as empresas a abraçarem políticas de responsabilidade social, corporativa e de sustentabilidade por meio da adoção de dez princípios relacionados a direitos humanos, trabalho, meio ambiente e corrupção. As Organizações que passam a fazer parte do Pacto Global se comprometem a seguir esses princípios no dia a dia de suas operações. O primeiro princípio estabelece que as empresas têm o dever de apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente. Nessa primeira cartilha, escolhemos falar sobre as pessoas com deficiência, ou PcDs.

Atualmente, o GNDI conta com PcDs em praticamente todas as áreas.

Isso porque o processo seletivo é baseado no nosso modelo de Competências, e as contratações ocorrem quando são identificados candidatos que apresentem adesão a essas competências e atendem aos requisitos técnicos como experiência e escolaridade, por exemplo.

O principal objetivo deste material é garantir o alinhamento de todos os colaboradores do Grupo NotreDame Intermédica na vivência de um ambiente inclusivo, saudável, seguro e confiável a todos, inclusive pessoas com deficiência.





COMO LIDAR COM PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Para tratar sobre este tópico é fundamental abordar o tema diversidade, porque antes de falar sobre como lidar com as pessoas com deficiência, é necessário entender que todos são diferentes entre si e merecem respeito. Obviamente, precisamos é necessário pontuar alguns aspectos e até dicas específicas sobre como lidar com PcDs, mas o respeito continua sendo o valor mais importante.

As orientações a seguir são dirigidas a todos os públicos:
colaboradores, Clientes, prestadores de serviços.
Afinal, gente é gente!

Primeira e grande dica: antes de fazer qualquer coisa pergunte! Não deduza e não tire conclusões precipitadas. Em hipótese alguma utilize termos pejorativos ou depreciativos.

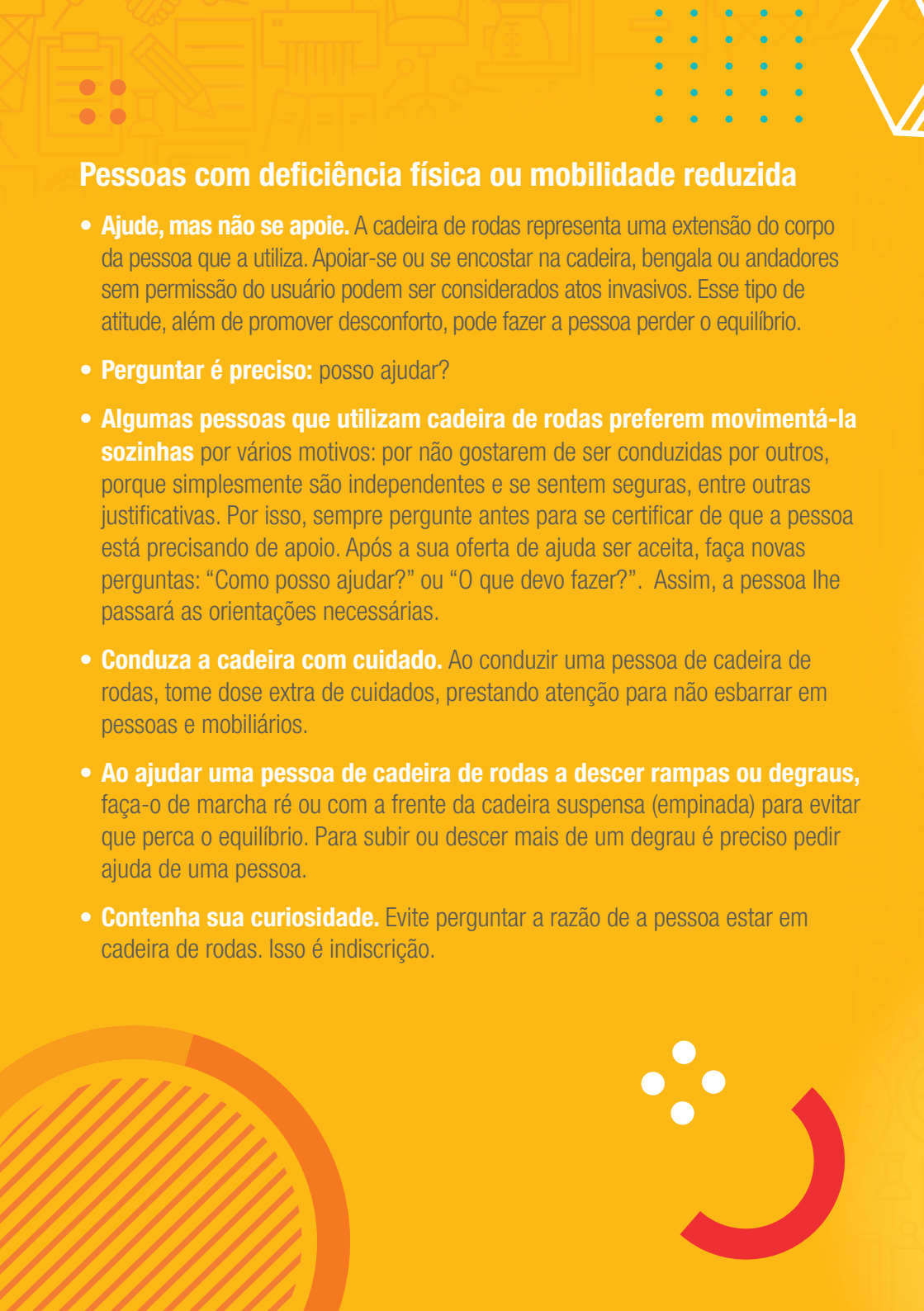
Lembre-se: respeito acima de tudo!





Pessoas com deficiência visual

- **Guie com segurança pessoas com deficiência visual.** Para isso, é necessário deixá-los segurar em nosso braço, de preferência no cotovelo ou no ombro, para que sintam os movimentos e possam fazer o acompanhamento no trajeto. Evite pegá-los pelo braço sem permissão e, principalmente, puxá-los junto a você, pois, além de perigoso, pode assustá-los.
 - **Descreva o Trajeto.** Durante o trajeto, avise sobre a existência de degraus, meios fios (guias na calçada), obstáculos arquitetônicos, entre outros, minimizando o risco de acidentes.
 - **Procure descrever todo o percurso** para situar melhor quem está sendo guiado. Quando for subir ou descer escadas, por exemplo, indique o número de degraus, o lado do corrimão e onde termina esse trajeto.
 - **Para ajudar uma pessoa com deficiência visual** a se sentar – quando ela assim solicitar –, guie-a até a cadeira e oriente-a sobre a localização do braço ou do encosto. A partir desse ponto, deixe que ela se localize e se sente sozinha. Faça com que participe ativamente de todas as etapas do atendimento
 - **Identifique-se sempre para a pessoa com deficiência visual** quando ela chegar ou quando você se aproximar. Ao se afastar informe-a, pois ela pode não perceber que você saiu e ficar falando sozinha.
 - **Leia tudo em voz alta.** É importante ler em voz alta os documentos envolvidos. Ofereça ajuda para preencher formulários.
 - **Lembre-se de que a deficiência é visual e não auditiva.** Por isso, evite falar alto com uma pessoa com deficiência visual – lembre-se que ela não enxerga, mas escuta. A audição dela é ainda mais desenvolvida.
 - **Evite falar com as mãos.** Muitas vezes, gesticulamos indicando direções. Neste caso, evite esse tipo de ação e procure acrescentar detalhes precisos de distância e direção.
- 



Pessoas com deficiência física ou mobilidade reduzida

- **Ajude, mas não se apoie.** A cadeira de rodas representa uma extensão do corpo da pessoa que a utiliza. Apoiar-se ou se encostar na cadeira, bengala ou andadores sem permissão do usuário podem ser considerados atos invasivos. Esse tipo de atitude, além de promover desconforto, pode fazer a pessoa perder o equilíbrio.
- **Perguntar é preciso:** posso ajudar?
- **Algumas pessoas que utilizam cadeira de rodas preferem movimentá-la sozinhas** por vários motivos: por não gostarem de ser conduzidas por outros, porque simplesmente são independentes e se sentem seguras, entre outras justificativas. Por isso, sempre pergunte antes para se certificar de que a pessoa está precisando de apoio. Após a sua oferta de ajuda ser aceita, faça novas perguntas: “Como posso ajudar?” ou “O que devo fazer?”. Assim, a pessoa lhe passará as orientações necessárias.
- **Conduza a cadeira com cuidado.** Ao conduzir uma pessoa de cadeira de rodas, tome dose extra de cuidados, prestando atenção para não esbarrar em pessoas e mobiliários.
- **Ao ajudar uma pessoa de cadeira de rodas a descer rampas ou degraus,** faça-o de marcha ré ou com a frente da cadeira suspensa (empinada) para evitar que perca o equilíbrio. Para subir ou descer mais de um degrau é preciso pedir ajuda de uma pessoa.
- **Contenha sua curiosidade.** Evite perguntar a razão de a pessoa estar em cadeira de rodas. Isso é indiscrição.



- **Ao conversar por mais de alguns minutos** com uma pessoa que utiliza cadeira de rodas, procure sentar-se também para que você e ela fiquem com os olhos no mesmo nível.
- **Quando o deficiente for usuário de muletas**, acompanhe o ritmo de sua marcha. Tome os cuidados necessários para ele não tropeçar e deixar as muletas sempre ao alcance de suas mãos.
- **Se presenciar a queda de um deficiente**, ofereça ajuda educadamente, mas jamais ajude sem permissão.



Pessoas com deficiência auditiva

- **Se você quer falar com uma pessoa com surdez.** posicione-se à frente dela e chame a sua atenção, seja sinalizando com a mão ou tocando no braço.
- **Facilite a leitura labial.** Fale em tom normal de voz e de forma articulada distinguindo palavra, mas não exagere. Falar alto não adiantará.
- **Cuide para que a pessoa sempre enxergue sua boca,** pois se você virar o rosto ela não entenderá nada e até poderá achar que a conversa terminou.
- **Quando conversar com uma pessoa surda** tente ficar em local iluminado. Evite ficar contra a luz (de uma janela, por exemplo), pois isso dificulta a visualização do seu rosto.
- **Seja expressivo ao falar** — expressivo, não caricato. As expressões faciais, os gestos e o movimento do seu corpo indicam sentimentos de alegria, tristeza, surpresa ou de sinceridade. A pessoa com deficiência auditiva não pode ouvir as mudanças de tom de voz, e por isso são importantes as expressões faciais.
- **Fale sempre diretamente para a pessoa com surdez,** mesmo que ela esteja acompanhada de alguém que faça uso da linguagem de sinais.
- **Comunique-se sempre.** Normalmente, a voz de uma pessoa com surdez é diferente, pois ela não escuta o som que emite. Caso você tenha dificuldades para entender, fique à vontade e peça para ela repetir. Caso ainda não entenda, peça a ela que escreva. Lembrem-se de que o importante é se comunicar.
- **Caso escreva algo para o deficiente auditivo** use palavras simples, pois o vocabulário dele não é complexo.
- **Evite atrapalhar** quando duas pessoas estão conversando via linguagem de sinais. Evite andar entre elas, pois você poderá atrapalhar a conversa.
- **Não grite.** A pessoa com deficiência não ouvirá e sua expressão parecerá agressiva. Por isso fale normalmente.



Pessoas com deficiência mental ou intelectual

- **Evite superprotegê-las.** Deixe-as fazer tudo o que puderem no ritmo próprio, e ajude somente se necessário e quando solicitado.
- **Relacione-se normalmente.** Trate as pessoas com deficiência intelectual como trataria as demais.
- **Fale com elas** e procure relacionar-se com elas. Não há razão para não o fazer. Mantenha um diálogo sempre que possível.

E EU, UMA PESSOA COM DEFICIÊNCIA?

O ambiente de trabalho implica na convivência de pessoas diferentes, num mesmo local e durante longos períodos. Sejam com deficiência ou não, pessoas são sempre diferentes e o relacionamento entre si pode revelar momentos de conflito.

Para nos relacionarmos com outras pessoas, necessariamente precisamos nos relacionar conosco. Precisamos de autoconhecimento e saber quem somos, quais são os nossos limites e saber como lidar frente a situações adversas.

Ser uma pessoa com deficiência, certamente, já lhe trouxe desafios em diversas áreas da vida. Situações de descoberta, de superação, de desafio, de constrangimento, situações em que teve que mostrar suas habilidades e o quanto é capaz, surpreendendo, talvez, outras pessoas.

Muitas dessas situações, sem dúvidas, foram causadas pelo desconhecimento, pela falta de informação. Esta cartilha, inclusive, tem o papel de orientar.

Em seu ambiente de trabalho, sinta-se confortável para se colocar, expor suas necessidades e limitações e ouça o retorno de seus gestores.

Busque sempre seu crescimento e superação. Procura sua autossuperação.

Caso lhe seja apresentada uma atividade ou tarefa em desacordo às suas necessidades, converse com seu o gestor, pois o diálogo é a ferramenta mais eficaz de comunicação.

Converse abertamente, exponha o seu ponto de vista e entenda o porquê de tal solicitação.





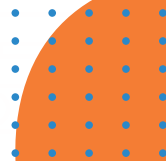
Se o seu entendimento for de que essa atividade realmente é inadequada, entre em contato com a área de Recursos Humanos por meio dos canais de comunicação disponíveis (Seu Espaço e Canal de Ética). O RH verificará o que está ocorrendo e orientará a todos. Principalmente, não entenda que houve má fé ou preconceito por parte do gestor. Dê o crédito ao diálogo e converse.

Somos todos diferentes e ser uma pessoa com deficiência é uma dessas diferenças. Não é mais, não é menos. Talvez em algumas situações seja algo mais desafiador, mas cada um vivencia o desafio de ser quem é dentro de sua realidade. Somos todos parte da diversidade humana.

Quando nos dispomos a aprender com a diferença, seja a do outro, seja a nossa própria, descobrimos o quão rica essa

experiência pode ser. Se você é uma pessoa com deficiência, seja um porta-voz da oportunidade de aprender a ser diferente e, em especial, descobrir-se mais capaz do que nós sabemos ser.

Quando ampliamos nossa visão sobre as diferenças no ambiente de trabalho, levamos esse aprendizado para a vida.





ESQUECEU AS DICAS? LEMBRE-SE: RESPEITO

“Não abrimos mão” de um ambiente baseado na construção de relações de confiança pautadas pela franqueza e objetividade.

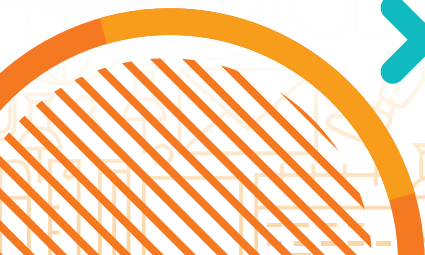
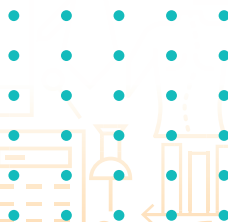
Caso você se sinta desrespeitado ou discriminado de alguma forma, ou presenciar uma situação assim, manifeste-se!

O Grupo NotreDame Intermédica disponibiliza canais de comunicação específicos para isso e todos os esforços para erradicar comportamentos assim serão feitos.

As manifestações devem ser encaminhadas ao **Canal de Ética**. Podem ser formalizadas via Intranet GNDI, na área Estratégia e Gestão – Ética no GNDI – Canal de Ética. Se preferir, pelo telefone 0800 717 7789 ou e-mail canaldeetica.gndi@e-denuncias.com.br

O Canal de Ética também pode ser acessado para o esclarecimento de dúvidas. Se estiver em dúvida sobre determinada prática, encaminhe sua pergunta para orientação.

As comunicações podem ser realizadas de forma identificada ou anônima e serão analisadas por um Comitê independente.



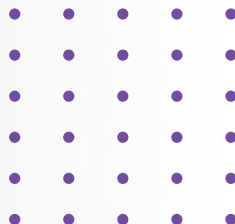
Referências:

Cartilha do Censo 2010 IBGE - Pessoas com Deficiência

Relatório Mundial sobre Deficiência - Governo do Estado de
São Paulo Secretaria dos Direitos da Pessoa com Deficiência

Pacto Global

UniGNDI – Atendimento às pessoas com deficiência



RESPONSABILIDADE SOCIAL

Os caminhos que levam ao melhor acolhimento.

DIVERSIDADE
PCD





Grupo
NotreDame
Intermédica