

Estratégias para Inclusão e Diversidade

Fabiana Demarchi

Coordenadora DHO - Desenvolvimento Humano Organizacional
HFC Saúde



Introdução

O HFC junto ao setor de DHO adotou a estratégia de ser uma empresa que abraça a Cultura de Diversidade e Inclusão, inserindo no ambiente de trabalho uma quantidade maior de diferentes tipos de profissionais e garantindo que todos tenham as mesmas oportunidades e condições de desenvolvimento.



Benefícios

- Diferencial competitivo nos processos de R&S
- Equipes mais produtivas
- Melhores oportunidades de negócios
- Colaboradores se sentem respeitados e representados
- Fortalecimento da marca

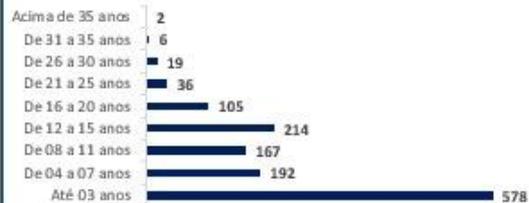
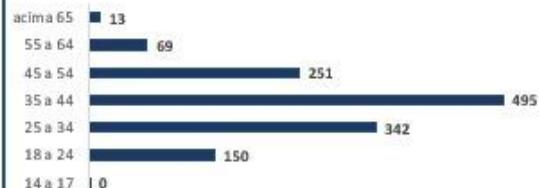
Etapas para Mudança Cultural

- Mapear a diversidade da empresa
- Estabelecer metas e indicadores focados em inclusão e diversidade
- Revisitar a cultura organizacional
- Treinar os líderes
- Desenvolver materiais e projetos focados nesse compromisso
- Adaptar o processo seletivo

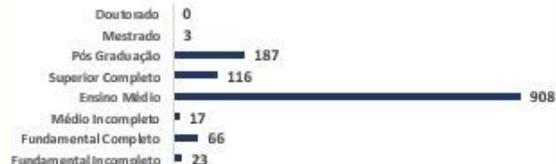
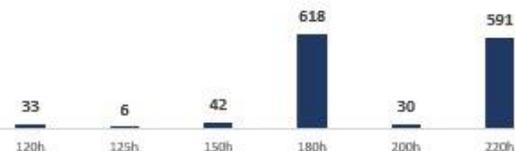


INDICADOR | DHO | HOSPITAL
MÉDIA DOS MESES DE JANEIRO A SETEMBRO - 2024
Colaboradores
1316

1137 **183**
 ■ Feminino ■ Masculino

Tempo de Empresa

Faixa Etária

PCD - Pessoa com Deficiência


■ Masculino ■ Feminino

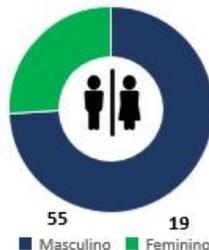
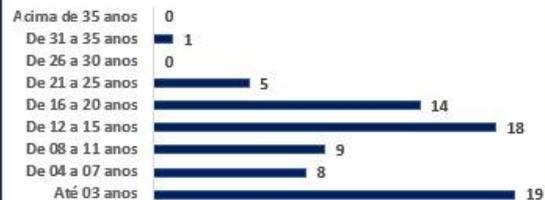
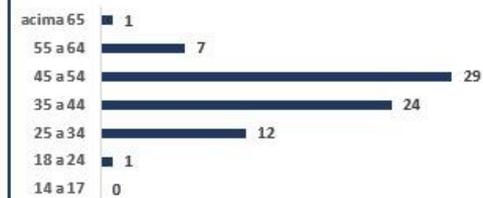
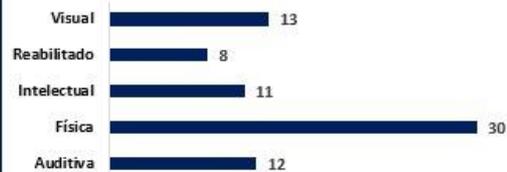
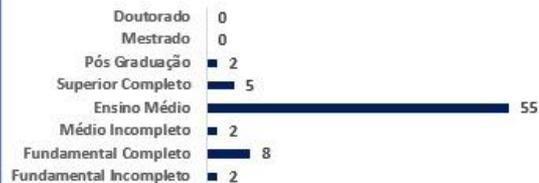
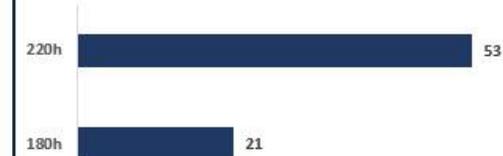
Formação

Jornada de Trabalho

Jovem Aprendiz
22
Processo Seletivo

Total vagas no período de Jan a Jul 2024

Total Vagas
Preenchidas no ano de 2023
326

Total Vagas
Preenchidas Liderança
37

Promovidos para vagas de liderança
7

INDICADOR | DHO | HOSPITAL
PCD'S SETEMBRO - 2024
Colaboradores
74

Tempo de Empresa

Faixa Etária

Deficiência

Formação

Jornada de Trabalho


05: ocupam cargo de liderança
 18: ocupam cargos administrativos
 15: ocupam cargos técnicos
Total: 38 colaboradores
 36: ocupam cargos operacionais

Mapeamento dos colaboradores

- Criamos o Censo Organizacional

Escolaridade

Raça

Sexo

Identidade de gênero

Orientação sexual

PCD



Forms

Censo Organizacional

Fabiana Cristina Demarchi

Você já respondeu ao Censo em: 26/04/2023 14:26hs !

Responda as questões abaixo:

Qual a sua Escolaridade?

-- Selecione --

Qual a sua Raça?

-- Selecione --

Se não se identificar com as opções, especifique qual :

|

Qual o seu Sexo?

-- Selecione --

Se não se identificar com as opções, especifique qual :

Qual a sua Identidade de Gênero?

-- Selecione --

Se não se identificar com as opções, especifique qual :

Qual sua Orientação Sexual?

-- Selecione --

Se não se identificar com as opções, especifique qual :

Possui deficiência? Quais?

Baixa visão ou visão subnormal

Cegueira

Surdez

Física

Intelectual

Transtorno global do desenvolvimento

Outras:

Gravar

Resultados

Censo Organizacional: Etnia

<1 % se declaram amarelos

59% se declaram brancos

<1% se declaram indígenas

28,5% se declaram pardos

11% se declaram pretos

<1% não responderam

Censo Organizacional: Faixa etária

11% têm entre 18 a 24 anos

25% têm entre 25 a 34 anos

38% têm entre 34 a 44 anos

20% têm entre 45 a 54 anos

5% têm entre 55 a 64 anos

1% têm acima de 65 anos

Censo Organizacional: Identidade de gênero

13% se identificam como homem cisgênero

79% se identificam como mulher cisgênero

0,07% se identificam como homem transexual/ transgênero

7,9% não responderam a pesquisa

Censo Organizacional: Orientação Sexual

1,34% são bissexual

(que ou aquele que sente atração sexual por, ou que mantém relações sexuais com indivíduos tanto do sexo masculino como do feminino.)

88% são heterossexuais

(que ou aquele que sente atração sexual por e/ou mantém relação amorosa e/ou sexual com pessoa do sexo oposto)

2,46% são homossexual

(que ou aquele que exclusivamente sente atração sexual e/ou amorosa por pessoa do mesmo sexo.)

0,22% são pansexual

(sente atração por pessoas independente do gênero delas, de como se expressam para o mundo e de sua orientação sexual. Ou seja, a pessoa pan pode se sentir atraída por pessoas heterossexuais, homossexuais, bissexuais, dentre outras)

8% não responderam



Censo Organizacional: Deficiência:

94% não são deficientes

6% são portadores de deficiência

Estratégias

- Criar indicador inclusivo de raça
- Cumprir a cota de Aprendiz e PCD e inseri-los no contexto do trabalho
- Desenvolver as Pessoas com Deficiência nas ferramentas organizacionais
- Intensificar o treinamento de aprendiz para retenção desenvolvendo competências técnicas e comportamentais
- Participar de Feiras
- Comemorar as datas representativas e fortalecer o Código de Conduta

Estratégias para Inclusão e Diversidade



Feira Afro Black



PROGRAMA
+ TALENTOS

AFRO
BLACK **DAY**

2ª EDIÇÃO

20/07
10H - 16H
**ENGENHO
CENTRAL**

 HFC Saúde
 **PIRACICABA**
PREFEITURA DO MUNICÍPIO

A poster for the 'AFRO BLACK DAY' event. It features a smiling man with a beard and glasses, wearing a grey t-shirt and jeans, standing against a blue background with large white circular patterns. The text on the poster includes 'PROGRAMA + TALENTOS', 'AFRO BLACK DAY', '2ª EDIÇÃO', '20/07', '10H - 16H', 'ENGENHO CENTRAL', and logos for 'HFC Saúde' and 'PIRACICABA PREFEITURA DO MUNICÍPIO'.

4ª Feira da Empregabilidade de Piracicaba



**PROGRAMA
+ TALENTOS**

**4ª FEIRA DA
EMPREGABILIDADE**

Datas: 26 e 27 de junho
Horário: Das 9h às 15h
Local: Engenho Central

Participe e aproveite as oportunidades de emprego e qualificação disponíveis para o mercado de trabalho!

 HFC Saúde  **PIRACICABA**
PREFEITURA DO MUNICÍPIO

Diversidade



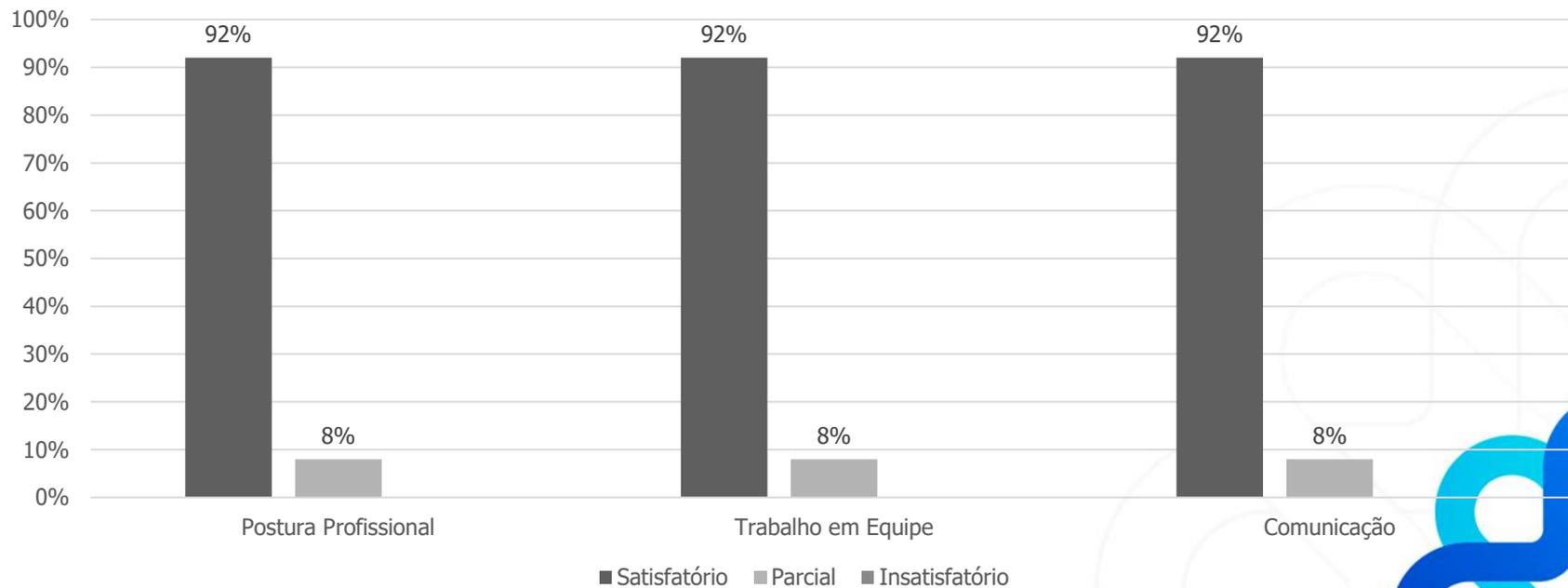
Estratégias para Inclusão
Jovem Aprendiz



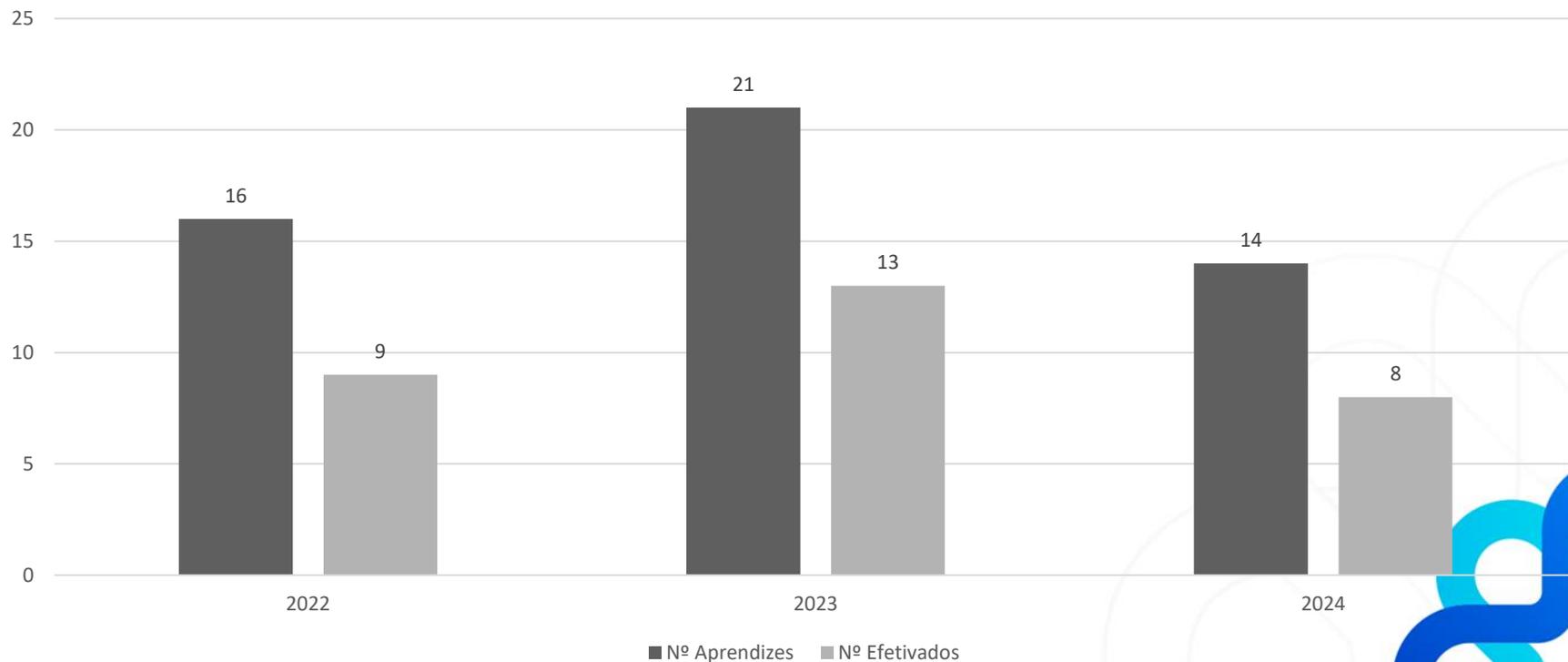
Treinamentos Aprendizes



Avaliação de Eficácia Aprendizizes



Retenção Aprendizizes



* Até 12/2024: 05 aprendizizes encerram o contrato

Trilha de treinamento

Como se comportar no ambiente de Trabalho

Consultora DHO

Melhorar a performance dos colaboradores e otimizar os processos.

Educação financeira

Guilherme Cia - Economista

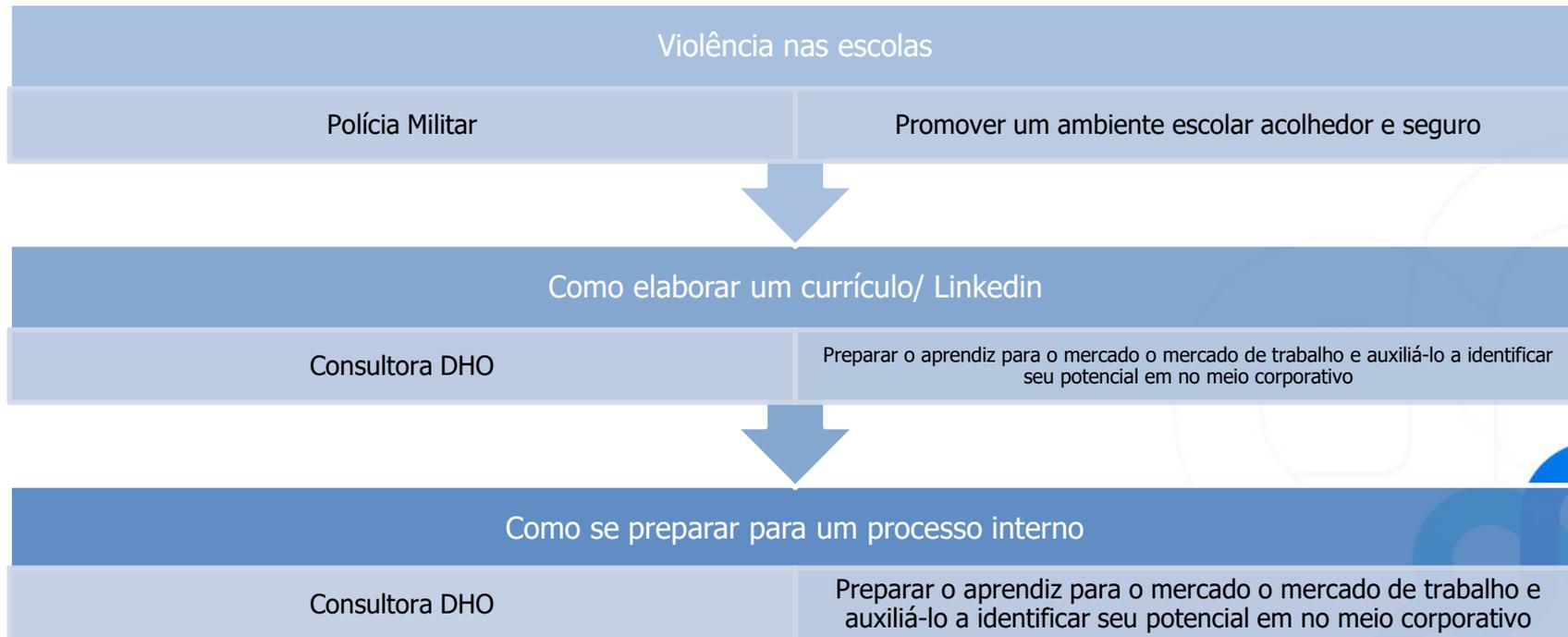
Obter conhecimento para lidar com o dinheiro de forma mais consciente e inteligente

Comunicação e etiqueta empresarial

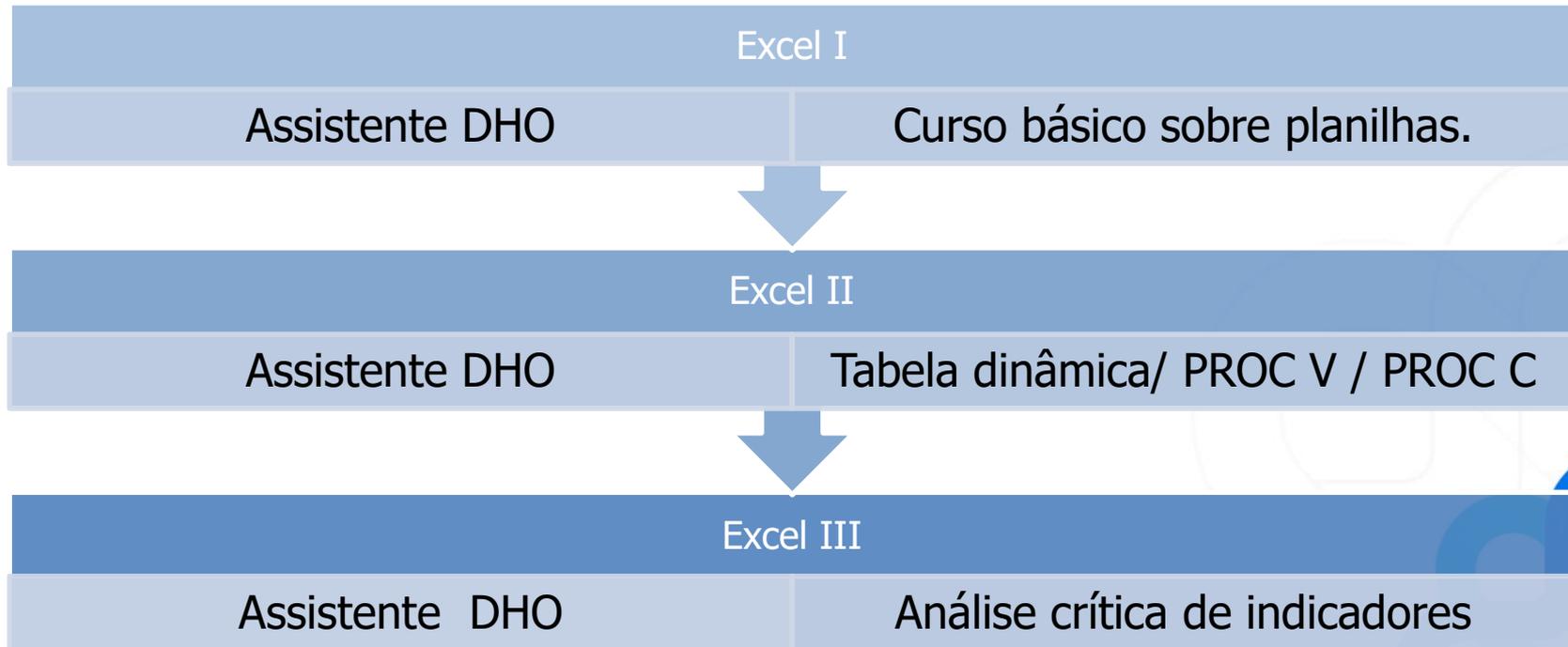
Consultora DHO

Como elaborar e-mails, responder mensagens, etc.

Trilha de treinamento



Trilha de treinamento



Depoimento Aprendizizes



Efetivação Aprendizizes



Estratégias para Inclusão PCDs Intelectuais



Trilha Treinamento



Educação sexual

Dra. Débora Cristina Baldacin Hong
Saúde ginecológica e educação sexual



Saúde bucal

Dra. Ana Livia Fileto
Criar e reforçar o hábito da saúde bucal e odontológica



Diversidade e inclusão

Flávio Ferreira Silva (colaborador PCD físico)
Facilitar a interação intergrupl positiva no local de trabalho e despertar o sentimento de pertencimento.

Trilha Treinamento



Trabalho em equipe

Consultora DHO

Promover habilidades individuais onde cada colaborador pode ser responsável por uma parte da tarefa.



CNV

Consultora DHO

Construção de uma convivência amistosa e benéfica, que gera um ambiente de colaboração harmonioso e produtivo



Setembro Amarelo

Consultora DHO e Enfermeira do Trabalho

A importância da gestão das emoções.

Trilha Treinamento



Outubro Rosa

Carla Milani(Enfermeira responsável do HFC Onco) e Klatlyn Sayeg

Promover igualdade de acesso à informação e aos cuidados de saúde



Novembro Azul

Carla Milani(Enfermeira responsável do HFC Onco) e Klatlyn Sayeg

Promover igualdade de acesso à informação e aos cuidados de saúde



Fechamento do ano

Consultora DHO

Retrospectiva de todos os eventos do Hospital

Treinamento PCDs





Treinamento PCD's



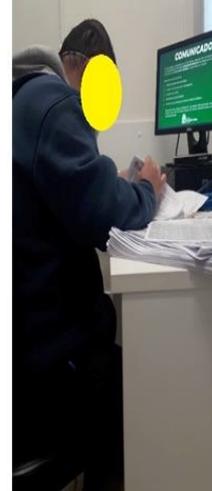
Acompanhamento Saúde Ocupacional e Ergonomista



Análise ergonômicas conforme NR17

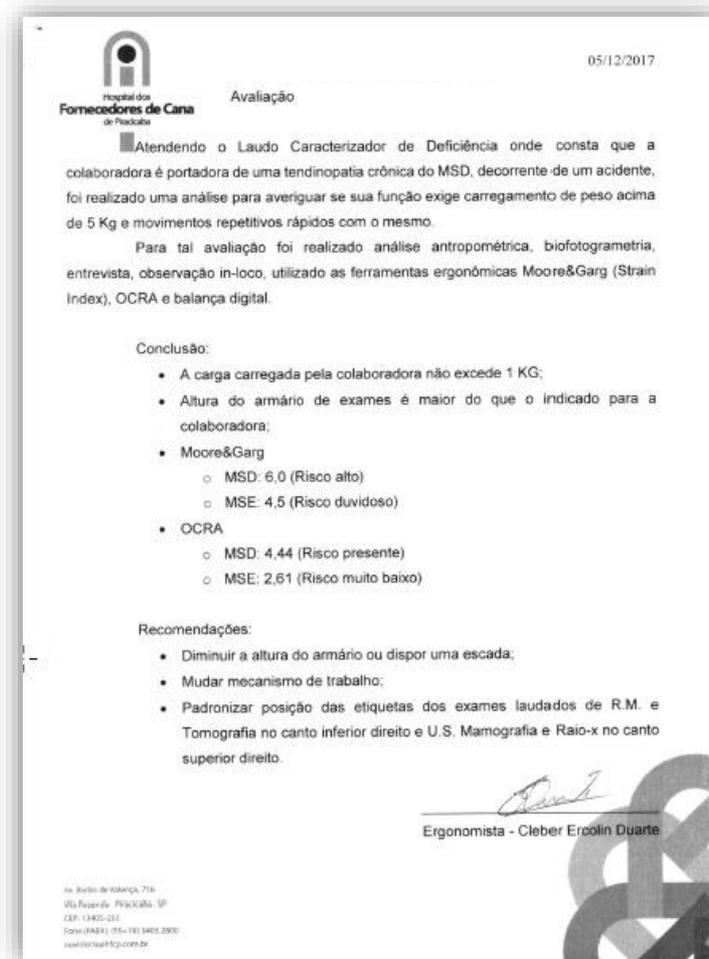
Posturas	Articulação	Posição	Músculos referentes	Cl
	Cervical	Flexão de 20°	Trapézio superior, ilocostal, sacroespinal, espínlio, longíssimo e espinal.	At
	Tronco	Ereto	Reto abdominal, sacroespinal, ilocostal torácico, longíssimo do tórax, espinal torácico, ilocostal lombar e quadrado lombar	E
	Ombros	Flexão de 30°	Deltóide anterior e coracobraquial	A
	Cotovelos	Flexão	Bíceps braquial e braquiorradial	A
	Punhos	Extensão	Extensor longo radial do carpo, extensor curto radial do carpo e extensor ulnar do carpo	At
	Mãos e dedos	Flexão	Lumbricais, interossea dorsal, interossea palmares, flexor superficial, flexor profundo dos dedos e oponente do polegar	
	Análise Checklist para análise das condições do posto de computador – Boa condição ergonômica Score ROSA: 3 – Ausência de risco ISO 11226 – Postura aceitável. Moore e Garp MSD 4,5 (Risco duvidoso). Moore e Garp MSD 22,5 (Baixo Risco).			

Posturas	Articulação	Posição	Músculo
	Ombros	Flexão	De
	Cotovelos	Flexão	Bíceps
	Punhos	Neutra	Flexi carp exter curto c
	Mãos e dedos	Flexão	Lumb dor pi su prof opoi exte exte exten de pro
	Análise ISO 11226 – Postura recomendada Índice OCRA – MSE 0, 11 (Risco Índice OCRA – MSD 0,77 (Risco		

Posturas	Articulação	Posição	Músculos referentes	Comentários
	Cervical	Flexão	Trapézio superior, ilocostal, sacroespinal, espínlio, longíssimo e espinal	Ação: eJten:
	Tronco	Flexão	Sacroespinal, ilocostal torácico e lombar, espinal torácico e quadrado lombar	Ação: Exten:
	Ombros	Flexão-abdução	Deltóide anterior e médio, coracobraquial e supraespinal	Apoiado
	Cotovelos	Flexão	Bíceps braquial, braquial, braquiorradial e tríceps braquial	Ação: Flexo extensão
	Punhos	Neutra	Flexor radial do carpo, flexor ulnar radial do carpo, palmar longo, extensor radial longo e curto do carpo e extensor ulnar do carpo	Ação: Flexo extensão
	Mãos e dedos	Flexão	Lumbricais, interossea dorsal, interossea palmares, flexor superficial, flexor profundo dos dedos, oponente do polegar e oponente do dedo mínimo, extensor do indicador, extensor do mínimo, extensor superficial dos dedos e extensor profundo dos dedos	Ação: Flexo extensão
Análise Colaborador em postura onde há necessidade de medidas corretivas em um futuro próximo (OWAS, categoria 2). Moore e Garp MMSS 0,5 (Baixo Risco).				

Laudo ergonômico

- Em situações específicas, o ergonomista é acionado para laudar, recomendar e adequar as condições de trabalho de acordo com o perfil do PCD.



Hospital dos Fomecedores de Cana de Pacaembu

05/12/2017

Avaliação

Atendendo o Laudo Caracterizador de Deficiência onde consta que a colaboradora é portadora de uma tendinopatia crônica do MSD, decorrente de um acidente, foi realizado uma análise para averiguar se sua função exige carregamento de peso acima de 5 Kg e movimentos repetitivos rápidos com o mesmo.

Para tal avaliação foi realizado análise antropométrica, biofotogrametria, entrevista, observação in-loco, utilizado as ferramentas ergonômicas Moore&Garg (Strain Index), OCRA e balança digital.

Conclusão:

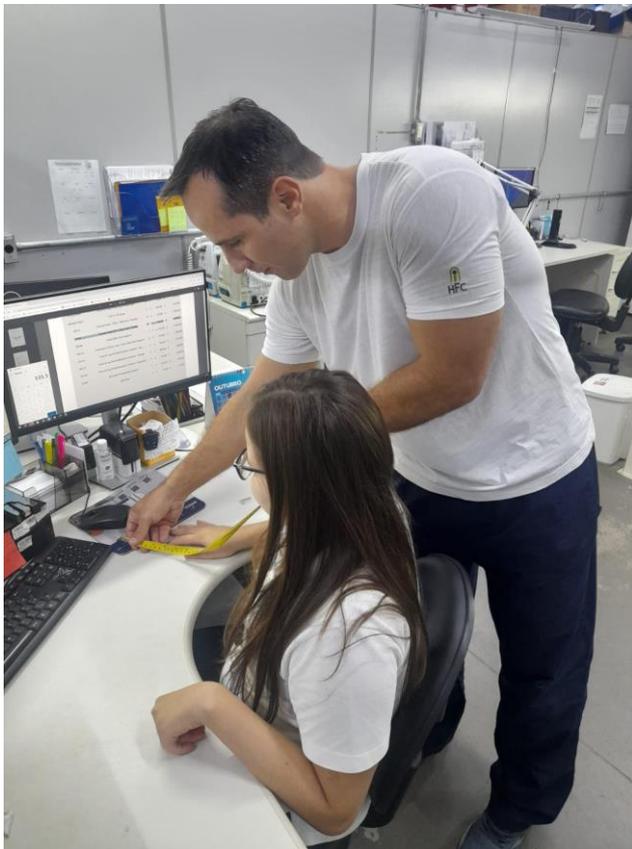
- A carga carregada pela colaboradora não excede 1 KG;
- Altura do armário de exames é maior do que o indicado para a colaboradora;
- Moore&Garg
 - MSD: 6,0 (Risco alto)
 - MSE: 4,5 (Risco duvidoso)
- OCRA
 - MSD: 4,44 (Risco presente)
 - MSE: 2,61 (Risco muito baixo)

Recomendações:

- Diminuir a altura do armário ou dispor uma escada;
- Mudar mecanismo de trabalho;
- Padronizar posição das etiquetas dos exames laudados de R.M. e Tomografia no canto inferior direito e U.S. Mamografia e Raio-x no canto superior direito.

Cleber Ercolin Duarte
Ergonomista - Cleber Ercolin Duarte

Av. Boticário de Itaipava, 716
Vila Resende, Pacaembu, SP
CEP: 13405-211
Fone: (14)311-5541/113403.3900
www.hospitalfc.com.br

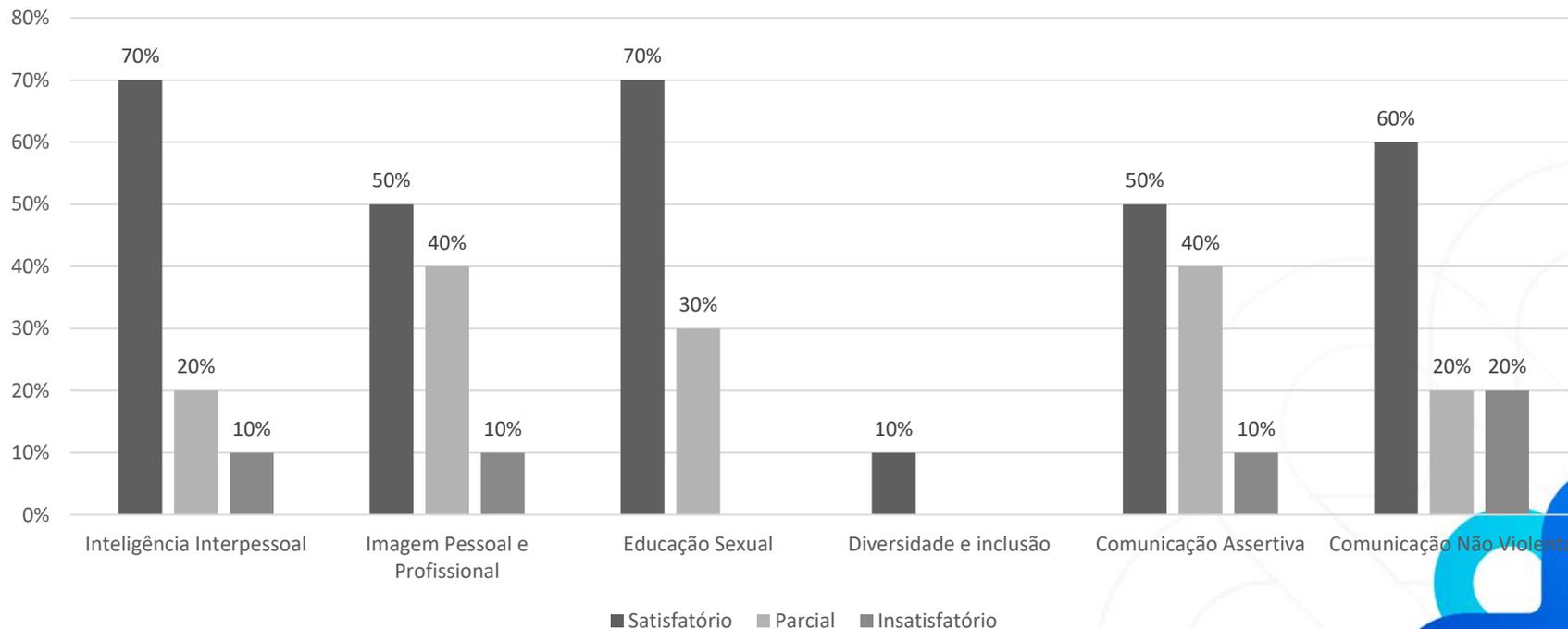


Ações Ergonômicas

- Aquisição de mouse específico (deficiência membro superior).
- Grampeador específico (deficiência na mão).
- Encaminhamento oftalmologista (deficiência ocular identificada através de postura inadequada).
- Treinamento ergonômico (postural)
- Mudança/ adequação de processos de trabalho
- (cognitiva e melhor administração do tempo)



Avaliação de Eficácia PCDs



Plano de Ação e Ciclo de Melhoria

“PCD’s Intelectuais”

P

- Realizar treinamentos pautados na conquista de maior autonomia, consciência e domínio de ambiente, intercalando com atendimentos na Saúde ocupacional.

D

- Realizar treinamentos para os líderes de PCD’s Intelectuais sobre desenvolvimento, inclusão (com particularidade de cada deficiência e limitação) e como realizar avaliação de desempenho e plano de ação.

C

- Checar através das ações realizadas com sua liderança se as competências trabalhadas estão sendo desenvolvidas através da avaliação de eficácia.

A

- Apresentar os resultados alcançados para a liderança.



Treinamento Líderes

- Como avaliar, desenvolver e mensurar os resultados do colaborador PCD intelectual na rotina de trabalho.



Depoimento





“Inclusão não é sobre abolir as diferenças é sobre aceitá-las, valorizá-las, e sobretudo, respeitá-las”

Edna Frigato

