

	Política de Promoção da Equidade Racial	
Gerência de Participação Social e Diversidade Ouvidoria Assessoria de Comunicação Social Gerência de Gestão de Pessoas Governança, Riscos e Conformidade Assessoria Jurídica Mesa de Negociação	Data de Vigência: 23/05/2025	Versão 2

POLÍTICA DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL

SUMÁRIO

1. Objetivo.....	3
2. Normativos Aplicáveis e Referências.....	4
3. Abrangência.....	5
4. Vigência e Aprovação.....	6
5. Conceitos.....	6
6. Princípios.....	9
7. Diretrizes.....	10
8. Eixos de Ação.....	10
9. Competências.....	14

1. Objetivo

A Política de Promoção da Equidade Racial tem como objetivo principal promover ações efetivas de combate ao racismo na instituição, estabelecendo princípios, diretrizes, regras, orientações, medidas de governança e responsabilidades no âmbito do Grupo Hospitalar Conceição (GHC) e dos serviços por ele prestados, colocando em prática o desenvolvimento de iniciativas para a equidade étnico-racial e de gênero em total conformidade com as políticas do Sistema Único de Saúde (SUS) e da instituição, pelos direitos humanos e por uma sociedade justa, inclusiva e plural.

1.1. Objetivos Específicos

- Qualificar o atendimento prestado à população negra, indígena e outras etnias que acessam os serviços da instituição.
- Prevenir, enfrentar e intervir em condutas de crime de racismo ocorridas na instituição, aprimorando os fluxos internos já existentes, por meio da implementação de processos de monitoramento e avaliação das ações de combate ao racismo no GHC.
- Garantir a implementação das ações preconizadas nas políticas de equidade, com ênfase na interseccionalidade entre raça, gênero e deficiências.
- Ampliar a inclusão das cotas nos processos seletivos da instituição abrangendo segmentos indígenas, quilombolas, transexuais e imigrantes.
- Instituir, de forma transversal, a temática racial em todos os processos educacionais e de pesquisa no GHC;
- Promover, qualificar e efetivar as políticas de ações afirmativas já instituídas no GHC, assim como programas, projetos e planos de integração das unidades e instâncias de gestão na concepção da equidade e diversidade sexual, étnico-racial, de gênero e diversidade;

- Garantir a gestão participativa e democrática nas comissões, comitês, grupos de trabalho, programas e ações propostos por esta política;
- Promover parcerias e diálogos permanentes com movimentos sociais e coletivos, organizações e redes afro-brasileiras pela equidade, diversidade sexual, étnico-racial e de gênero, com vistas à incorporação de propostas, ações e respostas oriundas desses segmentos;
- Desenvolver uma cultura inclusiva, criando espaços seguros e saudáveis para os diálogos.
- Empoderar e valorizar as mulheres negras, indígenas e quilombolas que sejam trabalhadoras do GHC e usuárias do SUS, promovendo iniciativas que aumentem sua participação em programas de desenvolvimento profissional e liderança.

2. Normativos aplicáveis e referências

- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.
- Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990.
- Política Nacional de Saúde Integral da População Negra (PNSIPN).
- Convenção Internacional sobre Eliminação de todas as formas de Discriminação (ONU, 1965).
- O documento Brasil sem Racismo, elaborado para o programa de governo (2001).
- O Plano de Ação de Durban, produto da III Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata de 2001.
- Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010, Estatuto da Igualdade Racial.
- Política Nacional de Saúde Integral de Atenção às Pessoas com Doença Falciforme e outras Hemoglobinopatias (Portaria Nº 1.391, de 16 de agosto de 2005).

- Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres - Decreto nº 65.810/1969.
- Lei nº 12.711/2012 - Cotas nos concursos públicos.
- Instrução Normativa MGI Nº 23/ 2023 - Reserva de Vagas para Pessoas Negras nos Concursos Públicos.
- Lei nº 9.029/95.
- Artigo 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos.
- Guia de enfrentamento ao racismo institucional.
- Decreto nº 4.886, de 20 de novembro de 2003.
- Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989;
- Lei nº 14.532, de 11 de janeiro de 2023;
- Lei nº 12.990, de 2014;
- Decreto n.º 3.156, de 27 de agosto de 1999;
- Programa mais Saúde 2008 - Direitos de todos.

3. Abrangência

A política aplica-se a todos os agentes públicos: diretores, conselheiros, membros de comitês, empregados, representantes sindicais, estagiários, jovens aprendizes, trabalhadores cedidos de outras instituições, estudantes, residentes, voluntários, prestadores de serviço ou qualquer pessoa, que exerça por algum período, funções no âmbito do GHC, com ou sem remuneração. Aplica-se também, no que cabível, a parceiros e terceiros que se relacionam com a instituição, ou que representem seus interesses. Da mesma forma, aplica-se aos usuários, acompanhantes e visitantes.

4. Vigência e Aprovação

Esta política entra em vigor a partir de sua aprovação pelo Conselho de Administração. Será revisada sempre que necessário por Comitê próprio, de caráter permanente, a ser designado pela Diretoria-Executiva. O Comitê será composto por trabalhadores, representantes da gestão, entidades sindicais e usuários. Qualquer alteração da Política deverá ser submetida para nova aprovação pelo Conselho de Administração.

5. Conceitos

Ações afirmativas: políticas e programas destinados a corrigir desigualdades históricas e a promover a inclusão de grupos marginalizados, geralmente por meio de medidas como cotas, programas de acesso ou assistência financeira.

Desigualdade: refere-se à disparidade de oportunidades e recursos entre diferentes grupos sociais.

Educação permanente/continuada: processo contínuo de aprendizado ao longo da vida para atualizar habilidades, conhecimentos e competências profissionais.

Equidade: reconhece as diferenças entre os grupos e busca oferecer recursos e oportunidades de acordo com suas necessidades específicas, para alcançar a igualdade de condições.

Etnia: grupo social que compartilha uma identidade cultural, linguística, religiosa e/ou ancestral comum. Na antropologia, a etnia emerge como um conceito complexo e multifacetado, transcendendo a mera classificação biológica. Ela se configura como um conjunto de elementos que forjam a identidade de um grupo social, incluindo: língua, cultura, organização social e história.

Igualdade: a promoção da igualdade no SUS é a garantia de acesso de qualquer pessoa, em igualdade de condições, aos diferentes níveis de complexidade do sistema, de acordo com a necessidade.

Injúria racial: O artigo 20 da Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, define e prevê como crime a prática de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional, punível com reclusão de 1 a 3 anos e multa. O artigo 140, § 3º do

Código Penal estabelece que a injúria consistente na utilização de elementos referentes à raça, cor, etnia, religião ou origem, associando-os a elementos que denotam inferioridade ou preconceito, é considerada injúria racial, com pena de reclusão de 1 a 3 anos e multa.

Interseccionalidades: estudo das interações entre diferentes formas de discriminação ou desvantagem, como raça, gênero, classe social e orientação sexual, e como essas interações podem amplificar as experiências de discriminação.

Minorias: grupos sociais que possuem menor poder político, econômico ou social em relação à maioria da população.

Mito da Democracia Racial: A democracia racial é considerada a igualdade entre as pessoas, independentemente de raça, cor ou etnia. Apesar do fim da escravidão, ainda não existe democracia racial no Brasil; é um mito, pois dados apontam muitas diferenças em relação a saúde, educação, emprego e renda, entre outros aspectos sociais que não favorecem a população negra.

Povos tradicionais: comunidades que mantêm práticas culturais, modos de vida e relações peculiares com o ambiente. São grupos sociais que se distinguem pelas suas próprias formas de organização social, cultural e econômica, com costumes e tradições próprios, transmitidos de geração em geração. Possuem uma relação especial com o seu território ancestral, do qual dependem para sua subsistência e identidade cultural. Alguns exemplos de povos tradicionais no Brasil: Povos indígenas, Quilombolas, Comunidades tradicionais caiçaras, Ribeirinhos.

Raça: uma categoria social que classifica as pessoas com base em características físicas, como cor da pele, textura do cabelo e formato dos olhos. Conceito utilizado por séculos, com a finalidade de classificar a diversidade humana. No decorrer histórico, foi atribuído um pseudo caráter científico de classificação que foi transposto para as relações sociais. Com a cientização, criaram-se hierarquias, classificaram-se raças baseadas em marcadores biológicos, em “boas e ruins”, em “civilizados e selvagens”, “em inteligentes e não inteligentes”. Atualmente, o conceito, do ponto de vista biológico,

não é uma categoria válida. Porém, a sociologia e as ciências sociais utilizam-se dessa categoria analítica, com a finalidade de discutirem-se as relações sociais, as quais geram desigualdades raciais e de poder nas sociedades contemporâneas.

Racismo religioso: se caracteriza pela discriminação e pelo preconceito contra indivíduos ou grupos religiosos, baseado em suas crenças, práticas e rituais. Essa forma de racismo se manifesta de diversas maneiras, desde a intolerância e o discurso de ódio até a violência física e institucional. As manifestações clássicas caracterizam-se pela intolerância, em que o racismo religioso se baseia na crença de que a religião do outro é inferior ou inválida, levando à intolerância e à falta de respeito pelas diferentes crenças. Há discriminação em diferentes âmbitos da vida social, como no mercado de trabalho, na educação e no acesso a serviços públicos. Além disso, em casos extremos, o racismo religioso pode manifestar-se por meio da violência física, como ataques a templos religiosos e agressões contra fieis.

Racismo: Sistema de crenças, práticas sociais, instituições e estruturas que perpetuam a superioridade de uma raça sobre outras, resultando em discriminação, preconceito e marginalização. O racismo transcende a mera ofensa individual, configurando-se como um processo histórico de genocídio do negro brasileiro. Desde a escravidão até a contemporaneidade, o racismo se manifesta em diversas formas, como a violência policial, a exclusão social e a disparidade racial em áreas como educação, saúde e mercado de trabalho. Quando o racismo é analisado na perspectiva da saúde, o conceito de racismo institucional indica que o sistema de saúde brasileiro é permeado por desigualdades raciais, desde o acesso precário à atenção médica até a mortalidade materna e infantil desproporcionalmente alta na população negra. O racismo estrutural é visto como uma estrutura de poder, sendo assim, não limitado a atos individuais, mas sim enraizado nas leis, nas instituições e nas relações sociais, moldando a sociedade brasileira e perpetuando a opressão racial.

Saúde do trabalho: Área da saúde que se concentra na prevenção de doenças e lesões relacionadas ao trabalho, bem como na promoção do bem-estar dos trabalhadores.

Violência de gênero e sexualidade e étnico/racial: conduta de violação à dignidade e à liberdade sexual no contexto profissional e de formação, bem como a violência de gênero e sexualidade, ou qualquer com conotação sexual sem consentimento e não desejada pela vítima e qualquer ato dirigido às pessoas em razão do seu sexo, identidade ou expressão de gênero ou orientação sexual, que causem, intencionem ou sejam suscetíveis de provocar danos físicos, psicológicos, morais, sexuais e econômicos. Também se consideram violações à dignidade da pessoa humana conectadas ao racismo, à injúria racial, à discriminação e ao preconceito com foco nas questões étnico-raciais e de cor das pessoas, a violência de raça, cor e etnia, assim entendida como qualquer ato, expressão escrita, verbal ou gesto dirigido às pessoas em razão de sua raça, cor ou etnia que causem, intencionem ou sejam suscetíveis de provocar danos físicos, psicológicos, morais, sexuais, culturais, políticos e econômicos.

Agente Público: qualquer pessoa que exerça função pública, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função. Equipara-se ao agente público quem trabalha em empresa prestadora de serviço contratada ou conveniada para a execução de atividade típica da Administração Pública.

6. Dos Princípios

Em relação aos princípios contidos em diversos instrumentos, destacam-se:

- Princípio da dignidade humana;
- Princípio da igualdade;
- Princípio da não discriminação;
- Princípio da solidariedade;
- Princípio da máxima efetividade;
- Princípio da vedação ao retrocesso;
- Garantia dos direitos humanos e fundamentais;
- Transversalidade;
- Integralidade;
- Gestão participativa/democrática.

7. Diretrizes

- Fortalecimento institucional da questão racial;
- Incorporação da questão racial no âmbito das ações institucionais;
- Qualificação da questão racial na agenda da gestão institucional.

8. Eixos de Ações

8.1 Em relação ao **COMBATE AO RACISMO**, o Grupo Hospitalar Conceição estimulará a cultura organizacional e seus agentes públicos à prevenção, enfrentamento e punição, por intermédio das seguintes medidas:

8.1.1 Promover a equidade de gênero, raça/etnia, idade e para pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, e formação, buscando modificar as estruturas racistas percebidas nas relações de trabalho e no atendimento em saúde;

8.1.2 Realizar ações preventivas de combate ao racismo;

8.1.3 Incluir uma tipologia específica no Canal de Denúncias institucional para crimes de racismo e injúria racial, seguindo o rito processual já estabelecido para esse tipo de denúncia;

8.1.4 Garantir a participação de gestores, trabalhadores, residentes e demais agentes nos processos de capacitação relacionados à prevenção e enfrentamento aos crimes de racismo ocorridos na instituição;

8.1.5 Promover campanhas permanentes de combate ao racismo voltadas para o público interno e externo;

8.1.6 Garantir ações de promoção e de reabilitação da saúde mental às pessoas vítimas de racismo;

8.1.7 Criar o Observatório Antirracismo.

8.2. Sobre a **QUALIFICAÇÃO DO ATENDIMENTO**, o Grupo Hospitalar Conceição deverá promover ações efetivas respeitando as especificidades étnicas e raciais dos usuários e trabalhadores atendidos na instituição e, a partir dos seguintes instrumentos:

8.2.1 Criação do Centro de Atenção à Saúde da População Negra;

8.2.2 Reestruturação do Comitê Técnico de Saúde da População Negra e Outras Etnias do GHC;

8.2.3 Qualificação do atendimento prestado aos imigrantes, especialmente negros e negras atendidos na instituição;

8.2.4 Promoção da educação permanente/continuada para gestores/as, trabalhadores/as, terceirizados, residentes, estagiários e demais cargos relacionadas às questões raciais;

8.2.5 Garantia da efetiva coleta do quesito raça/cor no cadastro dos usuários do SUS e dos trabalhadores/as do GHC. Também, aprimorar os sistemas de informação do GHC quanto ao dado raça/etnia;

8.2.6 Garantia do respeito e qualidade no atendimento prestado a pessoas transexuais/travestis negras, priorizando a resolução de suas demandas e necessidades específicas, visando o combate à discriminação;

8.2.7 Promoção das ações de combate à violência obstétrica contra mulheres pretas e pardas na instituição;

8.2.8 Criação de um banco de dados em relação aos/as trabalhadores/as aptos a realizar a comunicação em outros idiomas (em todos os turnos);

8.2.9 Sistematização dos dados referente ao recorte racial em relação às principais doenças que usuários/as e trabalhadores/as negros/as são mais acometidos;

8.3 Contribuição com ações voltadas com o **COMBATE ÀS DESIGUALDADES** existentes em nossa sociedade da seguinte forma:

8.3.1 Ampliação do acesso às cotas raciais para todos os processos seletivos do GHC;

8.3.2 Incentivo às empresas que prestam serviços ao GHC para que atentem para o percentual de trabalhadores/as e gestores negros/as;

8.3.3 Incentivo às empresas que prestam serviços ao GHC para que incluam a temática racial e diversidade em suas capacitações internas voltadas para os/as trabalhadores/as e gestores/as;

8.3.4 Incentivo à compra de produtos alimentícios da população Quilombola por meio do Programa Aquisição de Alimentos (instituído pela lei 14.628);

8.3.5 Criação de ações nas comunidades locais de abrangência do GHC para promoção da saúde da população negra;

8.3.6 Promoção das ações de empoderamento das mulheres negras, indígenas e trans usuárias do SUS;

8.3.7 Incentivo à implementação da Lei nº 11.645, de 2017, nas creches conveniadas do GHC;

8.3.8 Incentivo ao diálogo com entidades do Movimento Negro em relação à temática racial;

8.3.9 Criar o Comitê Permanente para acompanhamento desta Política.

8.4 Em relação à **VALORIZAÇÃO DOS TRABALHADORES/AS NEGROS/AS**, o Grupo Hospitalar Conceição promoverá ações visando:

8.4.1 Criar e promover programas e ações de empoderamento e valorização das mulheres negras, indígenas e quilombolas trabalhadoras do GHC;

8.4.2 Fortalecer a CEPPIR-GHC (incluir a comissão no organograma institucional);

8.4.3 Realizar eventos, cursos e atividades atendendo o calendário das principais datas comemorativas da população negra;

8.4.4 Incluir 30% de pretos e pardos em cargos de gestão (Decreto nº 11443, de 21 de março de 2023).

8.5 No âmbito da **FORMAÇÃO e INFORMAÇÃO**, o Grupo Hospitalar Conceição deverá realizar as seguintes medidas:

8.5.1 Introduzir na integração de novos/as trabalhadores/as, residentes, estagiários, Jovens Aprendizes, etc. a Política de Promoção de Equidade Racial do Grupo Hospitalar Conceição;

8.5.2 Garantir a participação de gestores/as, trabalhadores/as, terceirizados, residentes, estagiários e demais cargos nas atividades de educação permanente/continuada relacionadas às questões raciais;

8.5.3 Ofertar curso na modalidade de ensino à distância (EAD) na plataforma *Moodle* sobre a temática racial e Letramento Racial; e incluir na lista dos cursos obrigatórios a todos/as trabalhadores/as.

8.5.4 Promover campanha institucional de combate ao racismo e ampliar a visibilidade no site sobre a temática racial;

8.5.5 Incentivo a pesquisas institucionais referentes à saúde da população negra;

8.5.6 Elaborar e dar ampla distribuição a materiais informativos, como cartilhas, folders e vídeos sobre a temática racial.

8.5.7 Realizar oficinas de formação, treinamento, capacitação e sensibilização, com foco nos temas de gêneros e raças, para todos os agentes públicos que atuam na instituição.

9. Competências

Conforme quadro a seguir ficam especificadas as competências e responsabilidades das partes do GHC no que se refere a esta Política:

Partes	Competências
Conselho de Administração	• Deliberar e aprovar a Política de promoção da Equidade Racial;
Diretoria-Executiva	• Compete à Diretoria-executiva a execução da referida Política, por meio de sua disseminação e implantação, fomentando a articulação entre as áreas envolvidas, e monitorando seu efetivo cumprimento; • Apoiar as áreas responsáveis pela implementação e monitoramento desta política de promoção da Equidade Racial; • Participar e apoiar as atividades relacionadas a Política de Promoção da Equidade racial; • Alocar recursos necessários para a efetiva implantação desta Política de Promoção da Equidade Racial; • Promover a integralidade e transversalidade de políticas, programas e ações entre as partes constantes nesta Política de Promoção da Equidade Racial.
Comissão de Ética e Conduta do GHC	• Receber e tratar, sobre a esfera ética, as denúncias realizadas no Canal de Denúncias com a temática de possível crime de racismo ou injúria racial, encaminhando-as imediatamente à Corregedoria para apuração disciplinar; • Abordar em suas capacitações os temas ligados à diversidade e inclusão, contribuindo com a cultura ética.
Gerência de Participação Social e Diversidade	• Promover ações para disseminação desta Política de Promoção da Equidade Racial; • Elaborar e revisar a Política de Promoção da Equidade Racial, submetendo à avaliação da Diretoria-Executiva e à aprovação do Conselho de Administração; • Ampliar a inclusão das cotas nos processos seletivos da instituição, abrangendo segmentos

	indígenas, quilombolas, transexuais e imigrantes; • Instituir, de forma transversal, a temática racial em todos os processos educacionais e de pesquisa no GHC; • Realizar oficinas de formação, treinamento, capacitação e sensibilização, com foco nos temas de gêneros e raças, para todos/as agentes públicos que atuam na instituição.
Gerência de Suprimentos	• Adequar as contratações às diretrizes desta Política.
Gerência de Gestão de Pessoas	• Adequar o Regulamento de Pessoal do GHC as diretrizes desta Política; • Criar programas e ações relacionadas aos/as trabalhadores/as e monitorar a saúde do trabalhador/a a partir da perspectiva da saúde da população negra.
Gerência de Tecnologia da Informação	• Aprimorar os sistemas de informações do GHC, para que se contemplem os dados e informações a respeito do quantitativo de trabalhadores/as negros/as em cada cargo e a sua totalidade; • Aprimorar os sistemas de informações do GHC, a fim de que se contemplem os dados e informações sobre o atendimento prestado à população negra.
Área de Governança e Conformidade	• Auxiliar na elaboração e revisão desta Política de Promoção da Equidade Racial; • Prever no Código de Ética e Conduta do GHC as diretrizes direcionadoras para o comportamento e a conduta dos agentes públicos em relação a essas questões; • Promover a atualização do Canal de Denúncias para recebimento de denúncias com a tipologia de possível crime de racismo ou injúria racial.
Auditoria Interna	• Realizar testes nos processos e ao identificar inconsistências de conformidades quanto a Política de Promoção da Equidade Racial, reportar à Diretoria-Executiva, à área responsável pela

	implantação da Política e à área responsável pelo processo em inconformidade.
Assessoria Jurídica	• Apoiar a área responsável pela implementação desta Política de Promoção da Equidade Racial com a análise de casos concretos e emissão de parecer quando solicitada; • Auxiliar com a interpretação dos normativos externos e internos, quando necessários.
Corregedoria	• Promover o Juízo de Admissibilidade que trata de exame preliminar à instauração de Procedimento Disciplinar de suposta falta funcional ou irregularidade em descumprimento com esta Política; • Identificar, na hipótese de procedimento disciplinares, se há a ocorrência de ilícito, orientando quais as medidas a serem adotadas e encaminhamentos judiciais necessários, inclusive para buscar o ressarcimento dos danos causados ao GHC, se houver; • Comunicar os atos processuais após o encerramento do procedimento disciplinar.
Agentes Públicos	• Os agentes públicos do GHC têm o dever de conhecer, seguir e disseminar o conteúdo da desta Política de Promoção da Equidade Racial; • Denunciar qualquer situação que desrespeitem a Política de Promoção da Equidade Racial.

Considerações Finais

A Política de Promoção da Equidade Racial do Grupo Hospitalar Conceição é uma importante ferramenta que reafirma o compromisso da gestão com o combate ao racismo estrutural que ainda percebemos em nossa sociedade. São necessárias medidas estratégicas para o desenvolvimento de uma cultura institucional que promova a igualdade, o respeito às diferenças e a valorização da diversidade.

A Política de Promoção da Equidade Racial no GHC foi elaborada por um grupo multidisciplinar de trabalhadores e trabalhadoras da instituição, o que permitiu diversos olhares e percepções na construção de uma proposta para a criação de um ambiente institucional livre de discriminações e preconceitos.

A Diretoria-Executiva do chamado Grupo Hospitalar Conceição (GHC), em decorrência da aprovação da Política de Promoção da Equidade Racial do GHC, pelo Conselho de Administração (reunião realizada em 23 de maio de 2025, Ata nº 383), emite a presente certidão, entrando em vigor, nesta data, revogando-se as disposições em contrário.

Porto Alegre, 23 de maio de 2025.

Gilberto Barichello
Diretor-Presidente do GHC

João Constantino Pavani Motta
Diretor Administrativo e Financeiro
do GHC

Luís Antônio Benvegnú
Diretor de Atenção à Saúde do GHC

Quelen Tanize Alves da Silva
Diretora de Inovação, Gestão do
Trabalho e Educação do GHC