Kit de Ferramentas de 2026 da Internacional da Educação

ENSINANDO A INCLUSÃO, CONSTRUINDO O SENTIMENTO DE PERTENCIMENTO

Um kit de ferramentas para educadores e sindicatos da educação para promover a inclusão e acabar com o estigma relacionado à lepra (doença de Hansen)

MÓDULO 3

Ferramentas de Defesa para Sindicatos da Educação



Education International
Internationale de l'Education
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale

SASAKAWA LEPROSY HANSEN'S DISEASE INITIATIVE

笹川保健財団 SASAKAWA Health Foundation

日本財団 THE NIPPON FOUNDATION

About the authors:

Dr Peter Grimes

O Dr. Peter Grimes é um especialista internacional em educação com 40 anos de experiência na promoção da equidade na educação, da educação inclusiva, da proteção infantil e do desenvolvimento na primeira infância em todo o mundo, trabalhando com organizações como a ONU e todos os principais doadores. Ele tem apoiado reformas governamentais e o planejamento setorial em todos os níveis do sistema educacional, desde escolas e comunidades até políticas nacionais e globais. É um autor com ampla produção acadêmica, cujas pesquisas têm sido citadas em importantes publicações internacionais.

Dian Soliman

Dian Soliman é especialista em inclusão, com conhecimento especializado em educação inclusiva para pessoas com deficiência. Ela tem trabalhado com organizações internacionais e interessados do setor da educação para elaborar e fortalecer políticas, estratégias e programas que promovam sistemas educacionais inclusivos e equitativos. Ela liderou e contribuiu para o desenvolvimento de ferramentas e recursos práticos, bem como de iniciativas de capacitação, para apoiar os interessados na promoção da inclusão, da equidade, e da não discriminação.

Sobre a artista (arte de capa e ilustrações):



Arianne Gaille Perez

"Sou ilustradora e artista visual baseada nas Filipinas. Trabalho com ilustração digital, desenho e arte tradicional, e gosto de explorar diferentes maneiras de transformar ideias e observações em imagens.

Sou inspirada por formas expressivas, movimentos e composições reflexivas, frequentemente criando obras de arte que deixam espaço para a interpretação.

Para mim, a arte é uma forma de observar o mundo, de dar sentido ao que vejo e de compartilhá-lo com outras pessoas. Ainda estou descobrindo e desenvolvendo minha voz como artista porém aprecio o processo de experimentar, aprender e descobrir aonde cada obra que me leva."

Sobre a Internacional da Educação:

A Internacional da Educação representa organizações de docentes e outros profissionais da educação em todo o mundo. É a maior federação mundial de sindicatos e associações, representando trinta milhões de profissionais da educação em cerca de quatrocentas organizações em cento e setenta países e territórios, no mundo inteiro. A Internacional da Educação une professores e profissionais da educação.

Kit de Ferramentas de 2026 da Internacional da Educação

ENSINANDO A INCLUSÃO, CONSTRUINDO O SENTIMENTO DE PERTENCIMENTO

Um kit de ferramentas para educadores e sindicatos da educação para promover a inclusão e acabar com o estigma relacionado à lepra (doença de Hansen)

MÓDULO 3

Ferramentas de Defesa para Sindicatos da Educação

Este trabalho está licenciado sobre a Licença Creative Commons Atribuição-NãoComercial-CompartilhaIgual 4.0 Internacional. (CC BY-NC-AS 4.0)

Publicado pela Internacional da Educação (setembro 2026)
ISBN 978-92-9276-042-7 (PDF)

Arte de capa e ilustrações: Arianne Gaille Perez (2026)

Agradecimentos:

A Internacional da Educação agradece muito sinceramente as organizações membros, os consultores de pesquisa e especialistas cujo conhecimento e experiência contribuíram para o desenvolvimento deste kit de ferramentas. Suas contribuições ajudaram a garantir que este kit reflita as realidades dos profissionais da educação e apoie seus esforços para promover uma educação pública de qualidade, inclusiva e equitativa. Desenvolvido como seguimento ao Apelo Global de 2026 para Acabar com o Estigma e a Discriminação contra Pessoas Afetadas pela Lepra (Doença de Hansen), este kit de ferramentas reflete nosso compromisso comum de aproveitar o poder da educação para combater o estigma, promover a inclusão, e defender a dignidade e os direitos de todos. A Internacional da Educação também agradece o apoio técnico e financeiro da Sasakawa Health Foundation, que tornou este trabalho possível. Este kit de ferramentas é o resultado de um esforço coletivo e da solidariedade internacional. Esperamos que ele sirva como um recurso prático para sindicatos da educação e educadores que buscam criar ambientes de aprendizagem e de trabalho mais inclusivos, fortalecer a compreensão sobre a lepra (doença de Hansen) e outras deficiências relacionadas à saúde, e contribuir para acabar com o estigma e a discriminação na educação e na sociedade.

Índice

Visão geral do módulo 1

Unidade 3.1 Fundamentos da defesa da inclusão 2

3.1.1 Defesa baseada em direitos e em evidências 3

3.1.2 Participação Significativa: Nada sobre nós sem nós 8

3.1.3 Utilização de linguagem inclusiva e não estigmatizante 14

3.1.4 O papel dos sindicatos da educação na defesa 20

Prática e aplicação 22

Resumo da unidade 23

Recursos adicionais 24

Unidade 3.2 Fortalecimento da inclusão nos sindicatos da educação 25

3.2.1 Barreiras comuns em sistemas sindicais 26

3.2.2 Qual é o grau de inclusão de nosso sindicato? 29

3.2.3 Desenvolvimento de ações internas sobre inclusão 33

Prática e aplicação 37

Resumo da unidade 37

Recursos adicionais 38

Unidade 3.3. Comunicação e campanhas pela inclusão 39

3.3.1 Estrutura de mensagens e pontos de discussão 40

3.3.2 Fichas informativas para desconstruir mitos 44

3.3.3 Envolvimento de membros no diálogo 48

3.3.4 Planejamento de uma ação de conscientização ou defesa 50

Prática e aplicação 56

3.3.6 Monitoramento do impacto 57

Prática e aplicação 62

Resumo da unidade 62

Recursos adicionais 63

Unidad 3.4 Atuação em políticas públicas, diálogo social e negociação coletiva **64**

3.4.1 Identificação de pontos de entrada em políticas públicas e defesa 65

3.4.2 Levantamento de questões de inclusão junto ao governo e às autoridades educacionais 66

3.4.3 Integração da inclusão na negociação coletiva 68

3.4.4 Uso de evidências e experiência dos membros na defesa 71

Prática e aplicação 76

Resumo da unidade 77

Recursos adicionais 78

Anexos **79**

Anexo 1: Linguagem a evitar e alternativas recomendadas 79

Anexo 2: Ferramenta de defesa em branco: Desenvolvendo mensagens de defesa 82

Anexo 3: Prática e aplicação – Atividades facilitadas 83

Notas de rodapé **87**

Acrônimos e abreviações

AFT	American Federation of Teachers (Estados Unidos da América)
APOC	Asociación del Personal de los Organismos de Control (Argentina)
APSEE	Asociación del Personal Superior de Empresas de Energía
CDC	Convenção sobre os Direitos da Criança
CDPD	Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência
CPSU	Community and Public Sector Union (Austrália)
CUPE	Canadian Union of Public Employees (Canadá)
DUA	Desenho Universal para a Aprendizagem
IE	Internacional da Educação
ISP	Internacional de Serviços Públicos
LGBTQI	Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgênero, Queer, Intersexo
M&A	Monitoramento e Avaliação
ONU	Organização das Nações Unidas
OPD	Organização de Pessoas com Deficiência
UNICEF	Fundo das Nações Unidas para a Infância
UNITE	Unite the Union (Reino Unido)

Visão geral do módulo

Os sindicatos da educação desempenham um papel importante na promoção da educação inclusiva e no combate ao estigma e à discriminação. Como vozes confiáveis no setor educacional, eles podem influenciar a prática profissional, fortalecer culturas escolares inclusivas e moldar políticas educacionais por meio de atuações de defesa, diálogo social e ação coletiva. Este módulo apresenta orientações práticas para líderes e representantes sindicais da educação, visando fortalecer a inclusão tanto dentro de suas próprias organizações quanto por meio de suas ações de combate ao estigma e à discriminação contra pessoas afetadas pela lepra (doença de Hansen). Explora as bases de defesa da inclusão, estratégias para tornar os sindicatos mais inclusivos, abordagens práticas para envolver membros e parceiros, e ferramentas para planejar, implementar e monitorar as ações de defesa. O módulo é concluído com uma análise de como os sindicatos da educação podem utilizar a atuação em políticas públicas, as parcerias e a negociação coletiva para promover uma educação inclusiva e defender os direitos das pessoas afetadas pela lepra (doença de Hansen) e de outros grupos marginalizados.

Module Learning Objectives

1. Aplicar princípios inclusivos e baseados em direitos a todos os trabalhos de defesa realizados pelos sindicatos.
2. Avaliar e fortalecer a inclusão nas práticas, políticas e ambientes do próprio sindicato.
3. Utilizar ferramentas práticas de mensagens e de campanha para abordar a lepra (doença de Hansen), a deficiência e a inclusão de forma precisa e respeitosa.
4. Participar em diálogos sociais, negociações coletivas e defesa de políticas públicas para promover sistemas educacionais inclusivos.

Unidades deste Módulo

Unidade 3.1 Fundamentos da defesa da inclusão

Unidade 3.2 Fortalecimento da inclusão nos sindicatos da educação

Unidade 3.3 Comunicação e campanhas pela inclusão

Unidade 3.4 Atuação em políticas públicas, diálogo social e negociação coletiva

Unidade 3.1 Fundamentos da defesa da inclusão

Visão geral da unidade

A unidade 1 estabelece os fundamentos da defesa da inclusão promovida por sindicatos da educação. Apresenta conceitos de defesa baseada em direitos e em evidências, participação significativa por meio do princípio de "nada sobre nós sem nós" e uso de linguagem respeitosa, inclusiva e não estigmatizante ao abordar a lepra (doença de Hansen), a deficiência e a exclusão. A unidade também esclarece o papel singular dos sindicatos da educação na formação de valores profissionais, no apoio aos membros, na influência sobre os sistemas educacionais e na promoção da inclusão dentro de suas próprias estruturas. Por meio de atividades de reflexão e prática, esses princípios são aplicados a documentos, mensagens e práticas de defesa dos sindicatos, antes da apresentação das ferramentas práticas nas unidades seguintes.

Objetivos de aprendizagem da unidade

1. Explicar por que a defesa relacionada à lepra (doença de Hansen) e à deficiência deve ser fundamentada em evidências, no respeito e na participação das pessoas afetadas.
2. Aplicar princípios de linguagem e mensagens inclusivas e não estigmatizantes em materiais de defesa.
3. Identificar o papel dos sindicatos da educação na formação da opinião pública e na influência sobre os sistemas educacionais.

Unit Outline

3.1.1 Defesa baseada em direitos e em evidências

3.1.2 Participação significativa: nada sobre nós sem nós

3.1.3 Utilização de linguagem inclusiva e não estigmatizante

3.1.4 O papel dos sindicatos da educação na defesa

3.1.1 Defesa baseada em direitos e em evidências

A defesa é um processo que promove mudanças positivas, apoiando as pessoas na compreensão e reivindicação de seus direitos. Consiste em dar voz às pessoas, trabalhando em conjunto para melhorar políticas, serviços e práticas. A defesa pode ocorrer nos níveis individual, comunitário, nacional e internacional, influenciando mudanças de atitudes, crenças e práticas com o objetivo de criar sociedades mais inclusivas e equitativas.[1]

A defesa baseada em direitos e em evidências da IE reconhece que a discriminação muitas vezes se sobrepõe e está enraizada na experiência vivida.[2] Por meio de uma perspectiva interseccional, a IE trabalha para promover sistemas educacionais inclusivos que empoderem mulheres e meninas, protejam seus direitos e apoiem mudanças duradouras.

Princípios da defesa da inclusão

A boa defesa não apenas promove a conscientização; ela transforma sistemas. Para os sindicatos da educação, a defesa que promove a educação inclusiva e combate o estigma deve estar fundamentada em princípios compartilhados. Esses princípios garantem que o que dizemos seja preciso, que a forma como dizemos seja respeitosa, que todos os envolvidos tenham voz efetiva e que nossas ações promovam mudanças duradouras.

Os princípios abaixo funcionam em conjunto e não são etapas a serem seguidas em ordem. Uma campanha de defesa que é baseada em evidências, mas que exclui as pessoas que afirma apoiar não é verdadeiramente inclusiva. Uma que seja participativa, mas utiliza dados imprecisos perde credibilidade. A defesa da inclusão exige que todos esses princípios trabalhem juntos.[3]

1. **Baseado nos direitos humanos** – A defesa da inclusão está enraizada nos direitos humanos. A ideia de que toda pessoa, independentemente de sua condição de saúde, deficiência, gênero ou origem, tem direitos que devem ser respeitados, protegidos e garantidos.

   Diversos instrumentos internacionais de direitos humanos fornecem a base jurídica e moral para este trabalho, incluindo:

   - O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC)
   - A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) da ONU
   - A Convenção sobre os Direitos da Criança (CDC) da ONU
   - A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) da ONU
   - O Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (PIDCP)
   - Os Princípios e Diretrizes para a Eliminação da Discriminação contra Pessoas Afetadas pela Lepra (doença de Hansen) e Seus Familiares da ONU

   Uma abordagem de defesa baseada nos direitos humanos fortalece a responsabilização. Isso reforça perante as escolas, os governos e as instituições que as pessoas afetadas pela lepra (doença de Hansen), as pessoas com deficiência e outros grupos marginalizados são titulares de direitos, e não beneficiários de caridade. A educação é um direito, não um privilégio, e a exclusão

da educação é uma violação de direitos que exige uma resposta. Para os sindicatos da educação, isso significa fundamentar cada ação de defesa, como uma declaração, uma campanha ou uma cláusula de negociação coletiva, na linguagem dos direitos, e não apenas na boa vontade.

2. **Baseado em evidências** – A defesa é mais eficaz quando corroborada por dados precisos e confiáveis. As evidências ajudam os sindicatos a fundamentar a necessidade de mudança junto aos tomadores de decisão, a combater mitos e desinformação e a garantir que a defesa permaneça focada em problemas e soluções reais.

   As evidências de defesa relacionada à lepra (doença de Hansen) e à educação inclusiva podem incluir:

   - Dados sobre novos casos de lepra (doença de Hansen), taxas de incapacidade e distribuição geográfica
   - Pesquisas sobre o impacto do estigma na matrícula e frequência escolar, nos resultados de aprendizagem e na saúde psicossocial e mental
   - Documentação de casos de discriminação em escolas ou locais de trabalho
   - Depoimentos de membros e relatos de casos de professores, estudantes e comunidades afetadas
   - Relatórios de órgãos nacionais e internacionais de direitos humanos

   As evidências mais convincentes geralmente combinam números com histórias humanas, dados que mostram a dimensão de um problema, acompanhados de um relato pessoal que o torna concreto.

   Pergunte: Os dados utilizados são atuais, precisos e provêm de uma fonte confiável? Os dados são apresentados de forma justa, sem exageros?

3. **Credibilidade** – A credibilidade é o que faz as pessoas confiarem na mensagem. Para os sindicatos da educação, a credibilidade é construída ao longo do tempo por meio de consistência, precisão e relacionamentos autênticos com membros e comunidades.

   A credibilidade depende de:

   - Utilizar dados precisos e verificáveis, citando as fontes de forma clara
   - Ser honesto sobre o que se sabe e o que não se sabe
   - Cumprir os compromissos assumidos com membros, comunidades e parceiros
   - Envolver as pessoas mais afetadas por um problema na pesquisa e no planejamento, para que a defesa reflita a realidade vivida, sem suposições

   A credibilidade se perde facilmente. Um sindicato que superestima a dimensão de um problema, utiliza estatísticas desatualizadas ou faz afirmações que não podem ser comprovadas verá sua defesa ser desconsiderada, mesmo quando a causa é justa. Isso é especialmente importante ao abordar uma condição estigmatizada como a lepra (doença de Hansen) e a deficiência, em que já existe desinformação, e cada alegação imprecisa pode reforçar, em vez de combater, estereótipos prejudiciais.

   Antes de compartilhar quaisquer dados ou alegações, pergunte: *Podemos verificar isso? Conseguimos explicar de onde vieram?*

4. **Transparência e responsabilização** – As comunidades e os membros em nome dos quais um sindicato atua têm o direito de saber o que está sendo dito, para quem e por quê. Transparência significa compartilhar mensagens, planos e resultados abertamente, não apenas com os tomadores de decisão, mas também com as pessoas que a defesa visa servir.

   Responsabilização significa assumir a responsabilidade pelo que seu sindicato faz e diz. Se uma estratégia não funcionar, reconheça. Se uma mensagem causar danos não intencionais, resolva o problema. Se compromissos foram assumidos com as comunidades afetadas, cumpra-os. Formas práticas de promover a transparência e a responsabilização incluem compartilhar mensagens de defesa por meio de comunicados sindicais, reuniões comunitárias, mídias sociais e tradicionais, e regularmente prestar contas aos membros sobre o que foi feito e o que mudou.

   Para os sindicatos da educação, a responsabilização também significa garantir que as próprias práticas internas do sindicato, como contratação, liderança, comunicação, acessibilidade das reuniões e outras práticas internas, reflitam os valores inclusivos defendidos externamente.

5. **Participativo: "Nada sobre nós sem nós"** – Esse princípio provém do movimento global pelos direitos das pessoas com deficiência[4] e atualmente é essencial para qualquer defesa da inclusão: as pessoas afetadas por uma condição ou situação devem ser participantes ativos nas ações que lhes dizem respeito, e não sujeitos passivos ou representantes simbólicos.[5]

   No contexto deste kit de ferramentas, isso significa que as pessoas afetadas pela lepra (doença de Hansen) e as pessoas com deficiência, suas famílias e suas comunidades devem estar genuinamente envolvidas na identificação de problemas, na formulação de mensagens, no desenvolvimento de estratégias e na avaliação de resultados. O conhecimento, a experiência e as prioridades dessas pessoas devem nortear a defesa, e não ser acrescentados apenas posteriormente, como algo secundário.

   Para os sindicatos da educação, a participação deve ser significativa, não simbólica. Isso inclui:

   - Envolver as pessoas afetadas e os membros da comunidade antes de elaborar uma campanha
   - Criar espaços seguros onde as pessoas possam compartilhar suas experiências sem medo de exposição ou estigma
   - Compartilhar a tomada de decisões, não apenas informações
   - Garantir que a participação seja acessível em termos de linguagem, formato, local e horário

   A participação também protege a defesa contra danos não intencionais. Quando as pessoas mais afetadas por uma campanha participam da sua elaboração, o risco de reforçar estereótipos prejudiciais ou de ignorar as verdadeiras prioridades é significativamente reduzido.

6. **Interseccional** –O estigma relacionado à lepra (doença de Hansen) não existe isoladamente. Uma pessoa afetada pela lepra (doença de Hansen) também pode sofrer discriminação com base em seu gênero, deficiência, idade, raça, etnia, condição econômica ou localização geográfica.[6] Essas formas de discriminação se sobrepõem e se reforçam mutuamente, e uma defesa eficaz deve reconhecer isso.

   Abordagem interseccional significa:

   - Evitar mensagens genéricas que ignoram a diversidade das pessoas afetadas

- Reconhecer que alguns membros e estudantes enfrentam barreiras múltiplas e complexas
- Desenvolver estratégias e materiais de defesa que alcancem os mais excluídos, e não apenas aqueles que são mais fáceis de serem alcançados
- Ouvir mulheres, crianças e outros grupos que podem vivenciar o estigma de forma diferente e cujas vozes podem ser menos representadas nas estruturas sindicais

A Internacional da Educação compromete-se explicitamente a combater a discriminação através de uma perspectiva interseccional, que permite uma compreensão mais profunda da complexidade das experiências vividas.[7] Este kit de ferramentas aplica esse compromisso ao contexto específico do estigma relacionado à lepra (doença de Hansen) e à educação inclusiva.

7. **Respeitoso e não estigmatizante** – A defesa relacionada à lepra (doença de Hansen) e à deficiência pode, por si só, causar danos se utilizar linguagem ou imagens que desumanizem, sensacionalizem ou estereotipem as pessoas que pretende apoiar. Esse princípio é essencial em especial no contexto de uma condição que historicamente tem sido deturpada na mídia, na religião e na cultura.

   Defesa respeitosa e não estigmatizante advocacy[8] means:

   - Utilizar linguagem centrada na pessoa - "pessoa afetada pela lepra (doença de Hansen)", e não "leproso"; "pessoa com deficiência", e não "deficiente"
   - Evitar imagens que enfatizem a desfiguração física sem consentimento ou contexto
   - Não utilizar mensagens que gerem pena e retratem as pessoas afetadas como vítimas indefesas
   - Verificar os materiais de defesa com pessoas afetadas antes de publicá-los
   - Apresentar as pessoas afetadas pela lepra (doença de Hansen) e as pessoas com deficiência como titulares de direitos e agentes de mudança, e não como objetos de compaixão

   A linguagem que escolhemos na defesa molda a opinião pública. Palavras que reduzem uma pessoa à sua condição ou reforçam o medo e a vergonha perpetuam o próprio estigma que estamos tentando erradicar.

   Pergunte: *A pessoa a quem esta mensagem se refere se sentiria confortável com a forma como é representada? Isso melhoraria ou pioraria o problema?*

8. **Estratégico e orientado para objetivos** – Defender não é o mesmo que conscientizar. A conscientização é importante, mas a defesa vai além. Ela tem como objetivo alterar uma política, prática, lei ou norma específica. A defesa da inclusão dos sindicatos da educação precisa ser estratégica: escolher a questão certa, a mensagem certa, o público certo e o momento certo.

   Uma abordagem estratégica para a defesa[9] envolve:

   - Definir um objetivo claro e específico – que mudança queremos promover e até quando?
   - Conhecer o seu público: quem tem o poder de promover essa mudança e com o que essas pessoas se importam?
   - Escolher o canal certo – uma declaração sindical, uma campanha na mídia, uma proposta de negociação coletiva ou um acordo direto com o governo
   - Construir alianças – trabalhar com outros sindicatos, OPDs, organizações de pessoas afetadas pela lepra (doença de Hansen), organizações de saúde e grupos comunitários

- Monitorar o progresso – acompanhar se a ação de defesa está alcançando as pessoas certas e caminhando em direção ao objetivo

Para os sindicatos da educação, a defesa estratégica conecta a questão específica, como o estigma relacionado à lepra (doença de Hansen) nas escolas, à agenda mais ampla de educação pública de qualidade, inclusiva e equitativa, com a qual os sindicatos já estão comprometidos.

9. **Comunicativo** – A defesa requer comunicação deliberada, clara e criativa, e não apenas o compartilhamento de informações. O objetivo é mobilizar as pessoas: ajudá-las a compreender uma questão que talvez não tenha sido considerada, desafiar uma crença que possam ter e comprometer-se com uma mudança que talvez não tenham julgado necessária.

Comunicação eficaz de defesa[10] *para sindicatos da educação:*

- Utiliza linguagem simples e acessível que pode ser compreendida e traduzida em diferentes contextos
- Conta histórias e apresenta dados, combinando evidências com experiência humana
- Adapta a mensagem ao público – o que funciona para um funcionário do governo pode não funcionar para uma reunião de funcionários de uma escola
- Utiliza múltiplos canais – reuniões, materiais impressos, redes sociais, rádio, eventos comunitários
- Retorna consistentemente às mesmas mensagens principais em vez de introduzir muitas ideias diferentes de uma só vez

A comunicação na defesa da inclusão também é bidirecional. Envolve tanto ouvir quanto falar, e estar disposto a adaptar a mensagem com base no que o público ouve.

Experimente!

Utilizando esses princípios em conjunto

Esses nove princípios são mais eficazes quando utilizados como um checklist ao qual você retorna ao longo de qualquer iniciativa de defesa, e não apenas na fase de planejamento.

Princípio	Pergunta-chave
Baseado nos direitos humanos	De quem são os direitos que estão em jogo e o que esses direitos exigem?
Baseado em evidências	O que os dados nos dizem? Eles são confiáveis?
Credibilidade	Será que o nosso público vai confiar nisso, e deveria?
Transparência e responsabilização	Estamos sendo transparentes sobre o que estamos fazendo? Por quê?
Participativo	As pessoas mais afetadas estão realmente envolvidas?
Interseccional	Quem pode estar faltando? Por quê?
Respeitoso e não estigmatizante	Será que nossa linguagem e imagens preservam a dignidade?
Estratégico e orientado para objetivos	Que mudança específica estamos buscando?
Comunicativo	Estamos atingindo as pessoas certas com a mensagem certa?

3.1.2 Participação Significativa: Nada sobre nós sem nós

"Nada sobre nós sem nós" é um dos princípios mais importantes na defesa dos direitos das pessoas com deficiência e na promoção da inclusão. Isso significa que as pessoas mais afetadas por uma questão devem ter voz efetiva nas decisões que lhes dizem respeito, não como uma consideração posterior, mas desde o início.[11] Para os sindicatos da educação que defendem o combate ao estigma relacionado à lepra (doença de Hansen) e a educação inclusiva, esse princípio tem uma implicação clara: as pessoas afetadas, as comunidades e as organizações que as representam não são apenas o objeto de sua defesa. Elas são parceiras.

O fundamento jurídico desse princípio encontra-se no Artigo 4.3 da CDPD, que exige que os estados consultem estreitamente e envolvam ativamente as pessoas com deficiência na elaboração e na implementação de leis e políticas. O Comentário Geral nº 7 da CDPD esclarece ainda que essa participação deve ser significativa e eficaz, e não meramente uma formalidade.

Por que a participação é importante na defesa?

Quando as pessoas e comunidades afetadas estão genuinamente envolvidas na definição das ações de defesa, o resultado é mais forte, mais relevante e mais sustentável.[12] Elas conhecem as barreiras que os outros não veem. Elas sabem quais mensagens têm repercussão em suas comunidades e qual linguagem causa danos. Elas sabem quais soluções funcionam e quais criam novos problemas.[13]

Participação também gera confiança. Uma defesa planejada e conduzida sem a participação das pessoas que pretende apoiar corre o risco de ser imprecisa ou até mesmo prejudicial, mesmo quando a intenção é boa. Uma campanha sindical sobre o estigma relacionado à lepra (doença de Hansen) que não envolva pessoas afetadas pela doença pode se basear em suposições ou estereótipos em vez de experiências vividas.

Para os sindicatos da educação especificamente, a participação significativa nas ações de defesa significa:

- Envolver professores e integrantes da equipe escolar afetados pela lepra (doença de Hansen) ou com deficiência como vozes ativas, e não como estudos de caso
- Estabelecer parcerias com organizações de pessoas afetadas pela lepra (doença de Hansen), OPDs e grupos da sociedade civil como co-defensores, e não apenas como fontes de informação
- Garantir que crianças e jovens afetados pela lepra (doença de Hansen) ou com deficiência tenham voz nas ações de defesa que afetam seu direito à educação
- Incluir mulheres, meninas e pessoas com identidades de gênero diversas, que podem enfrentar discriminação cumulativa e cujas vozes são frequentemente sub-representadas
-

Participação não é apenas consulta[14]

Existe uma diferença importante entre consulta e participação significativa. Consultas que perguntam às pessoas afetadas sobre as barreiras que enfrentam e, em seguida, devolvem o controle ao sindicato não são suficientes.

Participação significativa significa envolvimento em todo o ciclo de ações de defesa – desde a identificação do problema, passando pela coleta de evidências, desenvolvimento da mensagem, definição da estratégia, até o monitoramento dos resultados. Significa partilhar o poder, e não apenas fazer perguntas.

Pense na participação como algo que pode ocorrer em diferentes níveis:

Nível	Como isso se traduz na prática
Informação	As pessoas afetadas são informadas sobre o que está sendo feito
Consulta	As pessoas afetadas são solicitadas a expressar suas opiniões
Colaboração	As pessoas afetadas estão envolvidas no planejamento e na tomada de decisões
Co-liderança	As pessoas afetadas lideram ou co-lideram o processo de defesa

A defesa da inclusão deve visar à colaboração ou à co-liderança sempre que possível. O nível adequado dependerá do contexto, da capacidade e da etapa específica da defesa, mas a direção deve ser sempre no sentido de compartilhar cada vez mais poder, e não menos.

Experimente!

Com quem devemos fazer parceria?

A participação em ações de defesa deve refletir a diversidade real das pessoas afetadas. Evite agrupar todos em uma única categoria. Pessoas afetadas pela lepra (doença de Hansen), pessoas com deficiência ou que sofrem exclusão da educação têm experiências variadas, moldadas por gênero, idade, tipo de deficiência, local de residência, raça, etnia, situação econômica e outros fatores.

Ao construir parcerias para ações de defesa, busque ativamente o envolvimento de:

- Pessoas afetadas pela lepra (doença de Hansen) – incluindo as que estão atualmente em tratamento, as que foram curadas e as que vivem com deficiência causada pela lepra (doença de Hansen)
- Organizações de pessoas afetadas pela lepra (doença de Hansen) – como a Fundação Damien, a NLR International, a Fundação Sasakawa para a Saúde e os programas e redes nacionais de combate à lepra (doença de Hansen)
- OPDs – em particular, aquelas lideradas por e para pessoas com deficiências físicas, sensoriais, intelectuais ou psicossociais, e aquelas lideradas por mulheres e jovens
- Organizações de educação e de defesa dos direitos das crianças – incluindo associações de pais, organizações de defesa dos direitos das crianças e grupos comunitários de educação
- Organizações lideradas por mulheres – considerando o efeito cumulativo do estigma de gênero e do estigma relacionado à saúde
- Grupos de jovens e estudantes – cujas perspectivas sobre inclusão nas escolas são insubstituíveis
- Comunidades religiosas e líderes comunitários – que influenciam atitudes e normas sociais no âmbito local
- Professores e membros de sindicatos com experiência vivida – cuja experiência profissional e pessoal lhes confere uma voz de defesa única e poderosa

Construindo parcerias genuínas

Parceria exige investimento. Organizações e comunidades que foram excluídas ou marginalizadas podem não ter imediatamente a capacidade, a confiança ou os recursos para participar em igualdade de condições. Isso não é motivo para excluí-las, mas sim para investir.[15]

Construir parcerias genuínas para ações de defesa significa:

- Garantir tempo suficiente para que os parceiros se envolvam desde o início, e não apenas quando os planos já estiverem definidos

- Fornecer formatos alternativos e acessíveis para todas as comunicações – materiais traduzidos, formatos acessíveis a pessoas com deficiência visual ou auditiva, linguagem simples ou versões de fácil leitura
- Apoio à capacidade – oferecer treinamento, informações e recursos para que os parceiros possam se envolver de forma significativa
- Remunerar ou compensar os parceiros pelo seu tempo e contribuição, sempre que possível
- Ter flexibilidade em relação a como e quando as reuniões acontecem, para atender a diferentes necessidades
- Ouvir – e estar disposto a mudar seus planos com base no que você ouve

Envolvendo crianças e jovens[16]

Crianças e jovens afetados pela lepra (doença de Hansen) ou com deficiência têm o direito de serem ouvidos quanto aos assuntos que os afetam. As perspectivas deles sobre o que significa inclusão na escola, ou o que significa exclusão, são únicas e essenciais para uma defesa eficaz. O Artigo 12 da CDC da ONU afirma o direito da criança de expressar livremente suas opiniões sobre todos os assuntos que lhe dizem respeito, sendo essas opiniões devidamente consideradas.

Ao envolver crianças e jovens em ações de defesa, aplicam-se os seguintes princípios:

Antes do envolvimento das crianças:

- Envolva crianças de diferentes idades, gêneros, com diferentes tipos de deficiência, estejam elas matriculadas ou não na escola
- Trabalhe com adultos de confiança na comunidade para identificar as crianças a serem envolvidas – por meio de escolas, organizações de pessoas afetadas pela lepra (doença de Hansen), unidades de saúde, OPDs ou líderes comunitários
- Obter o consentimento voluntário e informado da criança e de um responsável. Isso inclui explicar claramente o que a participação envolve, quais são os benefícios e os riscos, e que os participantes podem desistir a qualquer momento sem consequências
- Nunca force ou pressione uma criança a participar

Durante o envolvimento:

- Utilize linguagem, temas e métodos adequados à idade – abordagens lúdicas para crianças mais novas, discussões e métodos criativos para as mais velhas
- Interaja com as crianças com respeito, dignidade e paciência – elas são participantes, não casos.
- Não presuma que uma criança não possa contribuir devido à sua deficiência; pergunte o que ela consegue fazer e quais adaptações a ajudariam a participar plenamente
- Se a criança parecer desconfortável, siga em frente sem pressioná-la
- Em atividades em grupo, certifique-se de que as crianças façam parte do grupo – e não fiquem separadas ou isoladas
- Quando um responsável ou um intérprete estiver presente, mantenha sua atenção na criança, não no adulto

Após o envolvimento:

- Compartilhe o que você ouviu e quais decisões foram tomadas, de uma forma que as crianças consigam entender
- Reconheça e dê crédito à contribuição delas
- Utilize suas histórias, imagens ou declarações somente com consentimento explícito e nunca de forma que possa expô-las a danos ou aumentar o estigma

Protegendo a dignidade e evitando danos

A participação em ações de defesa sempre acarreta um risco de danos, especialmente quando a questão envolve uma condição estigmatizada como a lepra (doença de Hansen). Envolver as pessoas afetadas sem as devidas salvaguardas pode expô-las à divulgação indesejada de informações, à discriminação ou à revivência de traumas.

Antes de envolver qualquer pessoa em atividades de defesa, considere:

- Essa pessoa entende o que a participação implica? Você explicou claramente onde a história, a imagem ou as opiniões delas podem ser compartilhadas?
- A participação delas poderia expô-las a danos? Pense na privacidade, na confidencialidade e no risco de discriminação na escola, na comunidade ou na família.
- Elas realmente têm liberdade de escolha? Ninguém deve se sentir pressionado a participar por causa de seu relacionamento com o sindicato ou a comunidade
- Os materiais e as atividades são respeitosos? Certifique-se de que qualquer uso de histórias pessoais, fotografias ou depoimentos preserve a dignidade da pessoa, sem apelar para a piedade ou para o sensacionalismo

Todos os materiais de defesa que envolvam pessoas reais devem ser revisados quanto ao consentimento, dignidade e precisão antes da publicação ou uso.

Experimente!

Um ponto de partida prático para os sindicatos da educação

Antes de iniciar qualquer atividade de defesa relacionada ao estigma associado à lepra (doença de Hansen) ou à educação inclusiva, peça ao seu sindicato que reflita sobre as seguintes questões:

1. Quem é mais afetado por essa questão e essas pessoas estão envolvidas na definição de nossa resposta?
2. Já consultamos as organizações de pessoas afetadas pela lepra (doença de Hansen), as OPDs ou as organizações relevantes da sociedade civil como parceiros, e não apenas como fontes de informação?
3. As vozes das mulheres, das crianças e das pessoas que enfrentam múltiplas formas de discriminação estão representadas?
4. Nossas reuniões, materiais e processos são acessíveis a todos que desejamos envolver?
5. Estamos compartilhando o poder ou estamos tomando decisões em nome das pessoas sem real envolvimento delas?

Essas não são perguntas fáceis de responder rapidamente. A participação significativa exige tempo, intenção e recursos. Porém, é essa base que torna todo o restante do trabalho de defesa confiável, relevante e eficaz.

3.1.3 Utilização de linguagem inclusiva e não estigmatizante

Por que a linguagem é importante?

As palavras que escolhemos nunca são neutras. A linguagem molda a forma como as pessoas pensam, sentem e se comportam em relação aos outros e a si mesmas. Quando usamos uma linguagem que reduz uma pessoa à sua condição, sugere que ela é um fardo ou trata sua diferença como algo vergonhoso ou digno de pena, reforçamos as próprias atitudes que levam ao estigma, à exclusão e à discriminação.

Usar linguagem inclusiva não exige vocabulário especializado nem uma longa lista de regras para memorizar. Tudo se resume a alguns princípios simples que refletem o respeito básico pela dignidade e pela diversidade de cada pessoa.

Princípios fundamentais da linguagem inclusiva[17]

Os princípios a seguir foram extraídos das Diretrizes da ONU sobre Linguagem Inclusiva para Pessoas com Deficiência, da CDPD e do Inclusive Participation Toolbox da CBM. Eles se aplicam a materiais escritos, declarações públicas, campanhas de defesa, comunicações com membros e conversas do dia a dia.

1. **Enxergue a pessoa como um todo – a deficiência é apenas uma parte de quem ela é, não a define por completo.** Uma pessoa afetada pela lepra (doença de Hansen) ou que tenha uma deficiência é, antes de tudo, uma pessoa. A deficiência ou a condição de saúde dela podem ser relevantes em alguns contextos, mas nunca são a única característica que a define. A idade, o gênero, a origem cultural, os interesses, a profissão e as experiências dessa pessoa são igualmente importantes, ou até mais.

   Antes de mencionar a deficiência ou a condição de saúde de uma pessoa, pergunte: Isso é relevante para o que estou comunicando? Quando uma pessoa com deficiência que exerce uma função de liderança sindical se apresenta em uma conferência, geralmente não há motivo para mencionar sua deficiência. O que importa é sua experiência e mensagem. Se você estiver planejando a logística de acessibilidade de um evento, a questão da deficiência torna-se relevante para as questões práticas.

   Evite fazer da deficiência o elemento central da história de uma pessoa. Um professor é um professor. Um membro de sindicato é membro de sindicato. Um estudante é, antes de tudo, um estudante que aprende e que também pode ter uma deficiência ou ter sido afetado pela lepra (doença de Hansen).

2. **Não evite as palavras – mencione a lepra (doença de Hansen) de forma clara e respeitosa.** Algumas pessoas, por instinto, evitam palavras como deficiência, cego ou surdo por desconforto ou por um senso equivocado de polidez. Evitar esses termos não contribui em nada. Usar os

termos corretos não é ofensivo, é respeitoso. O que é ofensivo é usar linguagem ultrapassada, condescendente ou medicamente imprecisa, ou recusar-se a reconhecer a lepra (doença de Hansen) ou a deficiência como se fosse algo vergonhoso. Se você não tiver certeza do termo correto a ser usado para uma condição específica, consulte o Anexo 1: Linguagem a evitar e alternativas recomendadas ou pergunte diretamente à pessoa como ela prefere ser identificada. Na dúvida, perguntar é sempre a melhor opção.

3. **Coloque a pessoa em primeiro lugar, não a condição.** A linguagem centrada na pessoa coloca a pessoa acima da deficiência ou condição. Isso reflete a compreensão de que uma pessoa não é definida por sua condição.

   - *Diga:* ***pessoa afetada pela lepra (doença de Hansen)/ pessoa afetada pela doença de Hansen*** *–* ***não diga: leproso ou paciente de lepra (doença de Hansen)***
   - *Diga:* ***pessoa com deficiência*** *–* ***não diga: deficiente***
   - *Diga:* ***pessoa com deficiência visual*** *–* ***não diga: o cego***
   - *Diga:pessoa surda* *–* ***não diga: surdo-mudo***

Uma observação importante: A linguagem centrada na pessoa é o padrão recomendado pela ONU e pela maioria das organizações internacionais. No entanto, a linguagem está em constante evolução, e as preferências variam entre comunidades e culturas. Alguns grupos, particularmente na comunidade Surda, preferem a linguagem que prioriza a identidade, em que a deficiência é mencionada em primeiro lugar como um marcador de identidade e orgulho. No caso da lepra (doença de Hansen), alguns preferem usar o termo médico doença de Hansen. Na dúvida, pergunte à pessoa ou ao grupo como preferem ser identificados.

Em contextos multilíngues, a tradução direta da linguagem centrada na pessoa pode nem sempre ser possível ou natural. O princípio da dignidade e do respeito deve orientar as escolhas linguísticas em todos os idiomas. Consulte as organizações locais de pessoas afetadas pela lepra (doença de Hansen), OPDs e comunidades para obter os termos apropriados nos idiomas locais.

4. **Evite a palavra "normal" – isso não existe.** Referir-se a pessoas sem deficiência como "normais" implica que pessoas com deficiência são anormais, o que é impreciso e prejudicial. Uma pessoa com deficiência é tão normal quanto qualquer outra.

   Evite:

   - ***Ela não consegue correr como uma pessoa normal***
   - ***Ele fala como uma pessoa normal***
   - ***crianças normais, crianças saudáveis, pessoas fisicamente capazes***

   Em vez disso, use:

   - ***pessoa sem deficiência***
   - ***o restante da população***
   - ***pessoa não deficiente (quando a distinção for genuinamente necessária)***

5. **Não associe deficiência a sofrimento – a menos que a pessoa diga isso.** É presunçoso assumir que ter uma deficiência ou ser afetado pela lepra (doença de Hansen) significa sofrimento constante. O fato de uma pessoa experienciar ou não a sua condição como sofrimento é algo profundamente individual. Enquadrar automaticamente a deficiência como tragédia ou sofrimento vitimiza as pessoas, suscita pena e nega a autonomia e qualidade de vida da pessoa.

   Evite:

   - ***sofre de, afligido por, atingido por, perturbado por***
   - ***vivendo na escuridão absoluta (usado metaforicamente para descrever a cegueira)***
   - ***preso a uma vida de deficiência e pobreza***
   - ***vítima de lepra (doença de Hansen)***
   - ***confinado a uma cadeira de rodas, preso a uma cadeira de rodas***

   Em vez disso, use:

   - ***tem [condição]***
   - ***pessoa afetada pela lepra (doença de Hansen)***
   - ***pessoa que usa cadeira de rodas***

   Dispositivos de tecnologia assistiva – cadeiras de rodas, aparelhos auditivos, bengalas brancas, dispositivos de comunicação – são recursos que possibilitam a participação e a inclusão, e não símbolos de tragédia. Um usuário de cadeira de rodas não está "confinado" à sua cadeira de rodas, assim como um ciclista não está "confinado" à sua bicicleta. Apresente esses recursos pelo que são: apoios à independência e à participação.

6. **Evite tanto a piedade quanto o falso heroísmo.** Dois dos erros mais comuns na comunicação sobre deficiência e lepra (doença de Hansen) apontam em direções opostas, mas ambos são prejudiciais.

   A linguagem baseada na piedade retrata as pessoas afetadas como indefesas, dignas de pena ou precisando ser salvas. Isso lhes retira a autonomia e reforça a ideia de que são definidos pelo que não conseguem fazer.

   A linguagem baseada no heroísmo retrata as pessoas afetadas como extraordinárias, inspiradoras ou corajosas simplesmente por viverem suas vidas. Descrever alguém como "corajoso", "uma inspiração" ou como alguém que "superou" sua deficiência implica que suas conquistas são excepcionais por causa de quem essa pessoa é, o que estabelece um padrão injusto e é condescendente.

   Nem a piedade nem o heroísmo refletem a realidade da vida da maioria das pessoas. Pessoas afetadas pela lepra (doença de Hansen) e pessoas com deficiência são pessoas comuns, com vidas comuns, que merecem o mesmo respeito e os mesmos direitos, oportunidades e serviços que os outros.

Evite:

- ***Apesar de ser surdo desde a infância, ele superou bravamente sua condição***
- ***Ela é uma inspiração para todos nós por viver com lepra (doença de Hansen)***
- ***Ele sofre de lepra (doença de Hansen), mas de alguma forma consegue ensinar de maneira eficaz***

Em vez disso, diga:

- ***O professor, que é surdo desde a infância, ...***
- ***A educadora, que foi tratada de lepra (doença de Hansen) em 2019, ...***
- ***Descreva o que a pessoa faz, não o que ela superou***

7. **Evite eufemismos condescendentes.** Uma linguagem "mais suave", ainda que bem-intencionada, muitas vezes causa mais mal do que bem. Eufemismos podem sugerir que uma deficiência ou a lepra (doença de Hansen) é algo a ser escondido ou pelo qual se deva pedir desculpas.

Evite:

- ***com capacidades diferentes, com capacidades especiais, pessoas de todas as capacidades, capazes apesar da deficiência, pessoas de determinação***
- ***necessidades especiais ou educação especial – esses termos implicam uma categoria separada e inferior, associada à oferta segregada em vez da educação inclusiva***
- ***especial – usado como substituto para nomear uma condição específica***

Esses termos podem parecer educados, mas tratam a deficiência como um problema a ser amenizado, em vez de uma característica a ser reconhecida e acolhida.

8. **Use linguagem de gênero neutro sempre que possível.** A linguagem inclusiva não se limita apenas à deficiência; significa também evitar referências desnecessárias ao gênero. Sempre que possível, refira-se à pessoa por sua função, e não por seu gênero.

- ***Em vez de usar "ele" ou "ela", opte por uma forma neutra ou reformule a frase***
- ***Em vez de "professora" ou "aluno", diga "docente" ou "estudante", a menos que o gênero seja especificamente relevante***
- ***Evite usar pronomes masculinos como referência genérica: em vez de dizer "quando alguém participar de uma reunião sindical, ele deve ter a oportunidade de se manifestar", diga "quando alguém participar de uma reunião sindical, deve ter a oportunidade de se manifestar".***

A linguagem de gênero neutro é especialmente importante no contexto deste kit de ferramentas, em que gênero, deficiência e estigma relacionado à lepra (doença de Hansen) se cruzam e se reforçam de diferentes maneiras – em particular para mulheres e meninas, que frequentemente enfrentam maior exclusão e menor representatividade nas estruturas sindicais

9. **Tenha cuidado com a linguagem do dia a dia.** A linguagem estigmatizante está presente no

discurso cotidiano e molda atitudes diárias, muitas vezes sem que ninguém perceba.

- ***Evite metáforas relacionadas à deficiência usadas de forma casual: cego como uma toupeira, surdo à razão, justificativa manca, ideia maluca***
- ***Não use diagnósticos clínicos levianamente: dizer que alguém "tem TOC" em relação à organização, ou brincar que alguém "deve ter Alzheimer" quando esquece algo, banaliza condições sérias***
- ***Nunca use termos relacionados à deficiência ou à saúde como insultos ou humor***
- ***Ao facilitar reuniões e treinamentos, use uma linguagem inclusiva e aborde com gentileza a linguagem estigmatizante quando ela surgir – não para envergonhar os participantes, mas para construir um entendimento compartilhado.***

Observação: A linguagem está em constante evolução. Essas recomendações refletem as melhores práticas atuais, mas podem mudar à medida que as comunidades se desenvolvem e reivindicam a linguagem de novas maneiras. Converse com pessoas afetadas pela lepra (doença de Hansen), OPDs e comunidades para manter sua linguagem atualizada e respeitosa.

Para obter mais informações sobre linguagem inclusiva, consulte o Anexo 1: Linguagem a evitar e alternativas recomendadas

Linguagem inclusiva na prática sindical

Para os sindicatos da educação, a linguagem inclusiva não se resume apenas à escolha de palavras individuais, mas sim à cultura e às normas refletidas em tudo o que o sindicato produz e comunica.x

- **Em documentos e comunicações sindicais:** Analise todos os materiais, como declarações, boletins informativos, panfletos de campanha e publicações em redes sociais, antes da publicação, utilizando o checklist abaixo.
- **Na negociação coletiva:** Use uma linguagem precisa e respeitosa em acordos formais. Evite termos vagos ou condescendentes em cláusulas relacionadas à deficiência, saúde e inclusão.
- **Em reuniões e treinamentos:** Como pessoa facilitadora, use uma linguagem inclusiva como exemplo. Intervenha quando surgir uma linguagem estigmatizante – de forma breve, tranquila e sem constranger.
- **Em campanhas de defesa:** Envolva as pessoas afetadas antes de finalizar o texto e as imagens. Assegure-se de que a forma como você representa pessoas afetadas pela lepra (doença de Hansen) ou pessoas com deficiência reflita dignidade e autonomia, e não piedade ou heroísmo.

Experimente!

Referência rápida: Checklist de linguagem inclusiva

Utilize este checklist ao analisar qualquer documento sindical, material de campanha ou declaração pública antes de sua publicação ou compartilhamento.

- ☐ Este material utiliza linguagem centrada na pessoa?
- ☐ Evita rótulos, estereótipos e eufemismos como "necessidades especiais" ou "pessoas com capacidades diferentes"?
- ☐ Evita sugerir sofrimento, vulnerabilidade ou impotência?
- ☐ Usa o termo "pessoa afetada pela lepra (doença de Hansen)" – e não "leproso" ou "portador de lepra (doença de Hansen)"?
- ☐ Evita a palavra "normal" para descrever pessoas sem deficiência?
- ☐ Evita retratar as pessoas afetadas como vítimas dignas de pena ou como exemplos heroicos de superação?
- ☐ Evita metáforas ou insultos casuais relacionados à deficiência?
- ☐ Usa linguagem de gênero neutro quando possível?
- ☐ As pessoas a quem este material se refere foram consultadas sobre a linguagem utilizada?
- ☐ Se incluir imagens, essas imagens representam as pessoas afetadas com dignidade e autonomia?

3.1.4 O papel dos sindicatos da educação na defesa[18]

Os sindicatos da educação desempenham um papel único na criação de sistemas educacionais mais inclusivos. Como vozes confiáveis para educadores, os sindicatos ajudam a moldar valores profissionais, influenciar políticas educacionais e apoiar seus membros na criação de ambientes de aprendizagem em que haja respeito e inclusão para cada estudante. Por meio da ação coletiva e do diálogo social, os sindicatos podem ajudar a garantir que o estigma e a discriminação não tenham lugar nas escolas, nos locais de trabalho ou na sociedade.

A defesa da inclusão começa dentro do próprio sindicato. Ao promover a igualdade, a acessibilidade e o respeito em suas próprias estruturas, políticas, comunicações e atividades, os sindicatos podem servir de modelo para as práticas inclusivas que defendem nos sistemas educacionais.

Os sindicatos da educação podem contribuir para a inclusão das seguintes formas:

1. **Definindo valores e práticas profissionais** – Os sindicatos da educação ajudam a construir um compromisso coletivo com a inclusão por meio de:
   - promoção de respeito, dignidade e diversidade como valores profissionais;
   - questionamento de mitos, estereótipos e discriminação;
   - incentivo de práticas inclusivas de ensino e liderança; e
   - aumento da conscientização sobre o estigma relacionado à lepra (doença de Hansen), à deficiência e a outras formas de exclusão.

2. **Apoiando e capacitando os membros** – Os sindicatos ajudam seus membros a desenvolver o conhecimento e a confiança necessários para implementar a educação inclusiva por meio de:
   - oferta de formação profissional e recursos;
   - criação de oportunidades para aprendizagem entre pares e partilha de boas práticas;
   - apoio aos membros que sofrem discriminação ou exclusão; e
   - garantia de que membros de grupos sub-representados ou marginalizados tenham oportunidades de participar e liderar.

3. **Tornando os sindicatos inclusivos** – A defesa da inclusão começa em casa. Os sindicatos da educação devem avaliar se sua própria organização reflete os valores que promovem. Isso inclui:
   - tornar reuniões, eventos e comunicações acessíveis;
   - utilizar uma linguagem respeitosa e inclusiva;
   - revisar políticas e procedimentos para remover barreiras;
   - incentivar a diversidade na liderança e na tomada de decisões; e
   - criar espaços seguros onde todos os membros se sintam acolhidos e valorizados.

4. **Influenciando escolas e sistemas educacionais** – Os sindicatos da educação trabalham com

educadores, líderes escolares, empregadores, governos e a sociedade civil para fortalecer a educação inclusiva. Essas partes podem:

- promover políticas e práticas escolares inclusivas;
- promover ambientes de aprendizagem seguros e livres de violência;
- defender a preparação de professores e o desenvolvimento profissional contínuo sobre inclusão;
- apoiar recursos adequados, pessoal suficiente e ambientes de aprendizagem acessíveis; e
- incentivar as escolas a combater o estigma, o bullying e a discriminação.

5. **Participando do diálogo social e da defesa de políticas públicas** – Os sindicatos da educação são parceiros importantes na definição das políticas educacionais. Por meio do diálogo social e da negociação coletiva, eles podem defender:

   - leis, políticas e planos de implementação da educação inclusiva;
   - financiamento e recursos adequados para a educação inclusiva;
   - condições de trabalho equitativas que possibilitem o ensino inclusivo;
   - formação de professores e desenvolvimento profissional contínuo;
   - políticas que protegem os direitos de educadores e estudantes afetados por estigma e discriminação;
   - discussões sobre condições de trabalho, desenvolvimento profissional, recrutamento, financiamento e todos os aspectos da implementação da educação inclusiva por meio de um diálogo social significativo.

6. **Construindo parcerias para a mudança** – Os sindicatos da educação não atuam sozinhos em defesa da inclusão. O trabalho em conjunto ajuda a garantir que a defesa reflita a experiência vivida e conduza a mudanças sustentáveis. Os sindicatos trabalham com:

   - organizações de pessoas afetadas pela lepra (doença de Hansen) e pessoas com deficiência;
   - pais e organizações comunitárias;
   - autoridades educacionais;
   - organizações da sociedade civil;
   - serviços sociais e de saúde; e
   - redes internacionais de educação e direitos humanos.

Os sindicatos da educação são mais do que representantes de educadores. São líderes de confiança que moldam as normas profissionais, fortalecem as práticas inclusivas, influenciam as políticas educacionais e garantem que tanto educadores quanto estudantes possam participar com dignidade. Ao tornarem as suas próprias organizações inclusivas e ao defenderem a inclusão por meio do diálogo social e da ação coletiva, os sindicatos ajudam a construir sistemas educativos em que não haja lugar para o estigma e a discriminação.

Prática e aplicação

Auditoria de linguagem

Escolha um documento que seu sindicato ou escola tenha produzido recentemente – uma pauta de reunião, um boletim informativo, um panfleto de campanha ou uma carta aos pais. Leia o texto utilizando os princípios de linguagem inclusiva e o checklist que você aprendeu nesta unidade.

1. Identifique qualquer linguagem que possa ser mais inclusiva.
2. Com base na tabela de linguagem a evitar e a utilizar, anote a substituição recomendada para cada termo encontrado.
3. Reescreva um parágrafo ou seção usando linguagem inclusiva.
4. Reflita: Alguma das expressões usadas causou surpresa? Sem perceber, foi usado algum termo que poderia causar dano?

Resumo da unidade

- **A defesa da inclusão deve ser baseada em direitos e em evidências.** A defesa deve ser fundamentada nos direitos humanos, em dados confiáveis e nas experiências vividas por pessoas afetadas pela lepra (doença de Hansen), pessoas com deficiência ou que sofrem exclusão.
- **A credibilidade importa.** Os sindicatos da educação fortalecem sua defesa quando utilizam informações precisas, evitam exageros, citam fontes confiáveis e são honestos sobre o que se sabe e o que é desconhecido.
- **A defesa deve ser transparente e responsável.** Os sindicatos devem ser claros em suas mensagens, planos e ações, e devem prestar contas aos membros e às comunidades afetadas sobre o que foi feito e o que mudou.
- **A participação significativa é essencial.** O princípio "nada sobre nós sem nós" significa que as pessoas afetadas devem ajudar a identificar os problemas, moldar as mensagens, tomar decisões e avaliar as ações de defesa.
- **A participação deve ser segura e respeitosa.** A defesa deve proteger a privacidade, a dignidade, o consentimento e a confidencialidade, especialmente quando envolve pessoas afetadas por condições estigmatizadas ou crianças e jovens.
- **A defesa da inclusão deve reconhecer a interseccionalidade.** O estigma relacionado à lepra (doença de Hansen) pode se sobrepor à discriminação com base em deficiência, gênero, idade, pobreza, local de residência ou outros fatores. Portanto, a defesa deve refletir a diversidade das experiências.
- **A linguagem pode tanto combater quanto reforçar o estigma.** Os materiais de defesa devem usar uma linguagem centrada na pessoa, respeitosa, de gênero neutro e não estigmatizante, evitando rótulos como "leproso", "vítima", "normal" ou "com necessidades especiais".
- **As mensagens devem evitar a piedade e o falso heroísmo.** As pessoas afetadas pela lepra (doença de Hansen) ou as pessoas com deficiência devem ser apresentadas como titulares de direitos e agentes de mudança, e não como vítimas indefesas ou exemplos heroicos de superação.
- **Os sindicatos da educação desempenham um papel único na defesa**. Os sindicatos podem moldar valores profissionais, apoiar membros, influenciar políticas, promover práticas escolares inclusivas e servir de modelo de inclusão dentro de suas próprias estruturas.
- **A defesa deve ser estratégica e comunicativa.** Uma ação de defesa eficaz define com clareza seu objetivo, público, mensagem, canal e parceiros, utilizando uma comunicação acessível que não apenas informa, mas também escuta.

Recursos adicionais

1. **Guidelines to organize accessible meetings** (Short guide), consulte o Anexo 1 do documento Guideline: Meaningful Participation of Persons with Disabilities in Decision-Making Processes: https://www.undp.org/georgia/publications/pwds-participation-in-decision-making
2. **Consulte o guia completo em Guide for Accessible Meetings for All by the European Disability Forum (EDF):** https://www.edf-feph.org/content/uploads/2019/04/EDF-guide-for-accessible-meetings.pdf
3. **Accessibility Checklist:** https://unosd.un.org/sites/default/files/accessibility_checklist_acap.pdf
4. **Physical accessibility scan checklist:** https://www.advocacynetwork.org/wp-content/uploads/2022/03/AND-Physical-Accessibility-Scan-Checklist.pdf
5. **Best Practice: Education Focused on Family Reunification and the Correct Use of Words:** https://zeroleprosy.org/wp-content/uploads/2020/04/4.16-Education-and-Family-Reunification-final.pdf
6. **UN Disability-Inclusive Communications Guideline:** https://digitallibrary.un.org/record/4042358?v=pdf
7. **Associação Americana de Psicologia. (2nd ed.):** https://www.apa.org/about/apa/equity-diversity-inclusion/language-guidelines.pdf
8. **Brief Guide to Bias-Free and Inclusive Language:** https://apastyle.apa.org/instructional-aids/inclusive-language.pdf

Unidade 3.2 Fortalecimento da inclusão nos sindicatos da educação

Visão geral da unidade

A defesa da inclusão começa com organizações inclusivas. Esta unidade ajuda os sindicatos da educação a analisar suas próprias políticas, práticas, liderança, comunicação e acessibilidade para identificar barreiras à participação. Por meio de um processo prático de autoavaliação e planejamento de ações, os participantes aprenderão como fortalecer a inclusão em seu sindicato, implementando melhorias realistas e sustentáveis que reflitam seus valores nos sistemas educacionais.

Objetivos de aprendizagem da unidade

1. Identificar as barreiras à inclusão nos sistemas, práticas e comunicações sindicais.
2. Avaliar o nível de inclusão do próprio ambiente sindical utilizando uma ferramenta simples e prática.
3. Desenvolver uma ação prática para fortalecer a inclusão dentro do sindicato.

Unit Outline

3.2.1 Barreiras comuns em sistemas sindicais

3.2.2 Qual é o grau de inclusão de nosso sindicato? Ferramenta de autoavaliação

3.2.3 Desenvolvimento de ações internas sobre inclusão

3.2.1 Barreiras comuns em sistemas sindicais

A unidade 1 destacou o importante papel que os sindicatos da educação desempenham na promoção da educação inclusiva e no combate ao estigma e à discriminação. Para fazer isso com credibilidade, os sindicatos também precisam avaliar suas próprias estruturas, sistemas, linguagem e formas de trabalho, que devem refletir os valores inclusivos promovidos externamente. Quando um sindicato é um exemplo de inclusão em sua prática diária, fortalece a confiança dos membros e demonstra que a inclusão não é apenas uma mensagem de defesa, mas um compromisso organizacional compartilhado.

As barreiras a seguir são problemas comuns que podem impedir que alguns membros participem plenamente da vida sindical. Elas não são apresentadas para atribuir culpa, mas para ajudar os sindicatos a identificar onde podem ser necessárias mudanças. Após cada conjunto de exemplos, as dicas práticas que se seguem oferecem pontos de partida simples para abordar essas barreiras de maneiras realistas e viáveis.

Barreiras comuns à inclusão em sindicatos da educação

Atitudes e suposições

- Supor que membros afetados pela lepra (doença de Hansen), com deficiência ou outras condições de saúde não possam liderar, representar outros ou participar plenamente.
- Permitir que estereótipos sobre lepra (doença de Hansen), deficiência, gênero, etnia, religião, idade ou outras identidades influenciem a forma como os membros são tratados.
- Utilizar piadas, rótulos ou comentários informais que reforcem o estigma ou a exclusão.
- Supor que todos os membros têm as mesmas necessidades, confiança, tempo, recursos ou oportunidades para participar.
- Ignorar as perspectivas de mulheres, pessoas com deficiência, jovens educadores e integrantes de grupos minoritários nas discussões e tomadas de decisão.
- Tratar a inclusão como responsabilidade de poucas pessoas, e não como um compromisso sindical compartilhado.

Acesso e comunicação

- Sedes sindicais, locais de reunião ou eventos que não sejam fisicamente acessíveis.
- Materiais que não estão disponíveis em formatos acessíveis, como impressão ampliada, linguagem simples, legendas, interpretação em língua dos sinais ou documentos compatíveis com leitores de tela.
- Reuniões agendadas em horários ou locais que dificultam a participação de alguns membros.
- Plataformas digitais, sites ou reuniões on-line de difícil acesso ou navegação.
- Informações compartilhadas por meio de um único canal ou em uma única linguagem.

Políticas, estruturas e representação

- Não existe uma política sindical nem um compromisso público claro em relação à diversidade, equidade, inclusão ou não discriminação.
- Representação limitada de mulheres, pessoas com deficiência, jovens ou outros grupos sub-representados em cargos de liderança e comitês.
- Processos de eleição, nomeação ou indicação que excluem involuntariamente alguns membros.
- Inexistência de um procedimento claro para denunciar e lidar com casos de discriminação, assédio ou bullying dentro do sindicato.
- Formação ou desenvolvimento profissional limitados em educação inclusiva, inclusão de pessoas com deficiência, estigma relacionado à saúde ou discriminação.
- Prioridades de defesa que não refletem as necessidades de educadores e estudantes afetados pela lepra (doença de Hansen), com deficiência ou que sofrem outras formas de exclusão.
- Parcerias fracas ou inexistentes com organizações que representam pessoas afetadas pela lepra (doença de Hansen), pessoas com deficiência ou outros grupos marginalizados.

TRY THIS!

Dicas práticas para lidar com barreiras dentro dos sindicatos

1. **Questione atitudes e suposições**
   - Utilize uma linguagem respeitosa e não estigmatizante em reuniões, publicações, treinamentos e espaços informais.
   - Combata mitos e estereótipos por meio de diálogo, conscientização e educação dos membros.
   - Convide membros com experiências diversas para contribuir com discussões, planejamento e tomada de decisões.
   - Faça da inclusão uma responsabilidade compartilhada por todo o sindicato, e não uma tarefa atribuída a uma única pessoa ou comissão.
2. **Melhore o acesso e a comunicação**
   - Escolha locais, formatos de reunião e horários acessíveis sempre que possível.
   - Forneça informações em formatos acessíveis e em linguagem simples quando necessário.
   - Utilize diversos canais de comunicação e linguagens para alcançar os diferentes membros.
   - Incentive ativamente a participação de membros que têm menos probabilidade de falar, comparecer ou se envolver.

- Analise sites, boletins informativos e redes sociais em busca de design acessível e linguagem inclusiva.

4. Fortaleça políticas, estruturas e representação

- Analise políticas, procedimentos, eleições e governança sob uma perspectiva de inclusão.
- Estabeleça procedimentos claros para prevenir e responder à discriminação, ao assédio e ao bullying.
- Crie oportunidades justas para liderança, participação em comissões e desenvolvimento profissional.
- Construa parcerias com organizações que representam pessoas afetadas pela lepra (doença de Hansen), pessoas com deficiência e outros grupos marginalizados.
- Repita a autoavaliação regularmente e acompanhe o progresso ao longo do tempo.

5. Conecte a inclusão interna à defesa externa

- Utilize o diálogo social com governos e autoridades educacionais para promover a educação inclusiva e a não discriminação.
- Insira a inclusão, a acessibilidade e a não discriminação nas políticas públicas e nas negociações coletivas sempre que apropriado.
- Compartilhe exemplos práticos de inclusão em sindicatos, escolas e salas de aula para incentivar mudanças mais amplas.
- Apoie os membros para que atuem em defesa da inclusão em suas escolas, locais de trabalho e comunidades.

Lembre-se: A inclusão se constrói por meio de ações práticas e contínuas. Pequenas mudanças, como o uso de linguagem respeitosa, a melhoria do acesso, a revisão de políticas e a ampliação da participação, podem fazer uma diferença real ao longo do tempo. Ao praticar a inclusão internamente, os sindicatos da educação fortalecem sua credibilidade e sua defesa de uma educação inclusiva e de sociedades mais equitativas.

3.2.2 Qual é o grau de inclusão de nosso sindicato?

Construir um sindicato inclusivo começa por compreender a situação atual. Antes de planejar novas iniciativas, o ideal é refletir sobre as práticas atuais do seu sindicato e identificar tanto os pontos fortes quanto as áreas que precisam ser aprimoradas. As barreiras discutidas na Seção 2.1 podem aparecer de diferentes maneiras – por meio de decisões de liderança, atitudes cotidianas, representação, proteções no local de trabalho, comunicação, espaços de reunião e defesa externa.

A ferramenta de autoavaliação abaixo ajuda os sindicatos a identificar onde a inclusão já é forte e onde são necessárias melhorias práticas. Não é um teste, auditoria ou exercício de pontuação. É um ponto de partida para reflexão e discussão. As respostas mais úteis são as honestas, especialmente quando a resposta é "parcialmente", "não" ou "não sei". Essas respostas mostram onde o sindicato pode aprender mais, remover barreiras ou começar a agir.

Lembre-se de que tornar-se mais inclusivo é uma jornada contínua, e não uma conquista pontual. Mudanças significativas geralmente surgem por meio de uma série de pequenas melhorias deliberadas que são mantidas ao longo do tempo. Em vez de tentar resolver todos os problemas de uma só vez, concentre-se em mudanças que sejam realistas, viáveis e relevantes para o contexto do seu sindicato.

Checklist de autoavaliação

A ferramenta pode ser preenchida individualmente, mas funciona melhor como uma discussão em grupo pequeno envolvendo líderes, pontos focais de igualdade ou inclusão e membros com diferentes experiências. Após a conclusão, identifique uma ou duas áreas prioritárias que possam ser trabalhadas primeiro de forma realista. Essas prioridades formarão a base do plano interno de ação de inclusão na próxima seção. Outras áreas identificadas durante a avaliação podem ser incorporadas futuramente em planos de trabalho, planos operacionais anuais ou no plano estratégico do seu sindicato, garantindo que a inclusão se torne uma parte contínua do desenvolvimento organizacional, e não apenas uma atividade isolada.

Checklist de autoavaliação rápida para sindicatos da educação

Como usar esta ferramenta: Este é um ponto de partida rápido e informal, e não uma auditoria completa. A atividade leva cerca de 20 a 25 minutos e funciona melhor quando realizada por um grupo pequeno (por exemplo, a equipe de liderança, o responsável pela igualdade e alguns membros) em vez de uma única pessoa, já que pessoas diferentes notarão lacunas diferentes. Responda honestamente com base na prática atual, não em intenções. Ao final, você terá uma visão clara do que seu sindicato está fazendo bem e de onde deve concentrar seus esforços primeiro.

Nota sobre a Seção B (Atitudes e crenças): Considere coletar as respostas da Seção B de forma anônima (por exemplo, por anotações escritas, uma enquete anônima ou notas adesivas em uma parede) e discutir em grupo apenas as tendências dos resultados, sem identificar quem deu cada resposta. As pessoas costumam ser mais honestas em relação a atitudes, próprias ou que tenham observado, quando não precisam falar sobre elas em voz alta diante dos colegas.

Antes de começar

Para cada item, marque uma opção:

- ✓ Sim – isso está realmente implementado e funcionando.
- ● Parcialmente – existe, mas de forma incompleta, inconsistente ou não testada.
- × Não – isso ainda não está implementado
- ? Não sei – vale a pena descobrir

Não há pontuação de aprovação ou reprovação. O objetivo é simplesmente observar o padrão de ✓/ ● / × / ? nas áreas abaixo, para que você saiba por onde começar.

#	A. Compromisso da liderança	✓/ ● / × / ?
A1	A liderança sindical declarou publicamente seu compromisso com a inclusão e a não discriminação, abrangendo deficiência, lepra (doença de Hansen) e outras condições de saúde, gênero, orientação sexual e identidade de gênero, bem como etnia/raça, e não apenas uma delas.	
A2	Pelo menos uma pessoa ou comissão tem responsabilidade clara pelas questões de igualdade e inclusão em todas essas bases.	
A3	A liderança discutiu especificamente o estigma relacionado à lepra (doença de Hansen), e não apenas a deficiência ou a saúde em termos gerais.	
A4	Os novos líderes ou dirigentes eleitos recebem orientação sobre os compromissos do sindicato em matéria de inclusão e não discriminação.	

#	B. Atitudes e crenças[a]	✓/ ● / × / ?
B1	O sindicato reconhece abertamente que atitudes negativas em relação a deficiência, lepra (doença de Hansen), gênero, orientação sexual ou etnia podem existir entre seus próprios membros e líderes – em vez de supor que o sindicato esteja automaticamente isento.	
B2	Os membros possuem um entendimento real (e não apenas teórico) de fatos básicos sobre a lepra (doença de Hansen) (por exemplo, que ela é curável e que o contato casual não a transmite), em vez de se basearem em medos ultrapassados.	
B3	Comentários estereotipados ou "piadas" sobre deficiência, lepra (doença de Hansen), gênero, orientação sexual ou etnia são questionados quando ocorrem em espaços sindicais, em vez de serem ignorados ou tratados como brincadeira.	
B4	Suposições sobre quem é adequado para funções de liderança (por exemplo, a ideia de que a liderança "naturalmente" tende a ser exercida por homens, por pessoas de um determinado grupo étnico ou por pessoas sem deficiências visíveis) são discutidas abertamente.	
B5	Integrantes de grupos que geralmente enfrentam estigma (pessoas com deficiência, afetadas pela lepra (doença de Hansen), LGBTQI, minorias étnicas ou religiosas) afirmam sentir-se realmente à vontade para apontar atitudes discriminatórias sem serem desacreditadas ou sofrerem reações negativas.	
B6	O sindicato distingue entre a política formal de não discriminação ("não discriminamos") e as atitudes e suposições cotidianas que moldam a forma como as pessoas são efetivamente tratadas.	

a A Seção B busca identificar as atitudes de forma honesta, e não atribuir culpa. Atitudes negativas existem em todas as organizações. A questão é se o seu sindicato reconhece e aborda essas atitudes, ou se supõe que "aqui" elas não são um problema.

#	C. Composição e representação dos membros	✓/ ● / × / ?
C1	O sindicato tem alguma noção da diversidade de seus próprios membros (mesmo que informalmente) – incluindo a distribuição por gênero, a presença de pessoas com deficiência e a composição étnica – e não apenas do setor que representa.	
C2	A representação de mulheres na liderança sindical é aproximadamente proporcional à sua participação no número de membros, e não se concentra apenas em funções de apoio ou administrativas.	
C3	Membros afetados pela lepra (doença de Hansen), com deficiência ou problemas de saúde visíveis, membros LGBTQI e membros de origens étnicas ou minoritárias estão representados em cargos de liderança, comissões ou como delegados.	
C4	Existe uma forma para membros de grupos marginalizados ou estigmatizados expressarem suas preocupações diretamente, por exemplo, por meio de uma pessoa de contato, um grupo de trabalho ou uma rede de pares (como um grupo de membros LGBTQI ou uma rede de membros com deficiência).	
C5	Os membros mais jovens ou mais recentes sabem qual é o posicionamento do sindicato em relação à inclusão e à não discriminação em todas as suas dimensões, em vez de terem de fazer suposições.	

#	D. Proteções e adaptações no local de trabalho	✓/ ● / × / ?
D1	O sindicato propôs ou negociou proteções contra a discriminação que abrangem claramente um membro afetado pela lepra (doença de Hansen) ou com deficiência – não as deixando implícitas sob uma linguagem genérica de "condições de saúde".	
D2	O sindicato propôs ou negociou proteções que abrangem a discriminação e o assédio com base no gênero (inclusive em recrutamento, promoção e remuneração).	
D3	O sindicato propôs ou negociou proteções que abrangem a discriminação com base na orientação sexual e na identidade de gênero.	
D4	O sindicato propôs ou negociou proteções que abrangem a discriminação racial, étnica ou religiosa.	
D5	O sindicato sabe como os pedidos de adaptação razoável são tratados nos locais de trabalho dos membros e pode apoiá-los durante esse processo.	
D6	As equipes/voluntários responsáveis pelo atendimento de reclamações e casos receberam treinamento sobre estigma e discriminação – incluindo estigma relacionado à lepra (doença de Hansen), discriminação de gênero e discriminação com base em deficiência, orientação sexual, identidade de gênero ou etnia.	

#	E. Comunicação e linguagem	✓/ ● / × / ?
E1	As comunicações do sindicato (boletins informativos, site, redes sociais) utilizam linguagem respeitosa, precisa e não estigmatizante sobre lepra (doença de Hansen), deficiência, gênero, orientação sexual/identidade de gênero e etnia.	
E2	O sindicato sempre comunicou proativamente fatos precisos sobre a lepra (doença de Hansen) (por exemplo, que ela é curável e não é altamente contagiosa) para combater mitos, em vez de esperar ser questionado.	
E3	Os materiais estão disponíveis em formatos acessíveis quando necessário (por exemplo, letras grandes, linguagem simples, compatíveis com leitores de tela).	
E4	As imagens e os exemplos do sindicato (em boletins informativos, materiais de treinamento, campanhas) refletem uma variedade genuína de gêneros, etnias e habilidades – e não um padrão restrito.	

#	F. Reuniões, eventos e espaços sindicais	✓/ ● / × / ?
F1	Os locais de reunião e eventos são verificados com antecedência quanto à acessibilidade física, e não se presume que estejam em boas condições.	

#	F. Reuniões, eventos e espaços sindicais	✓/ ● / × / ?
F2	Os formatos e horários das reuniões levam em consideração os membros com limitações relacionadas à saúde (por exemplo, fadiga, mobilidade, cronogramas de tratamento) e observâncias religiosas ou culturais.	
F3	Membros com deficiências visíveis, membros LGBTQI e membros de origens étnicas ou minoritárias relatam sentir-se à vontade para participar plenamente dos espaços sindicais (pode ser necessário simplesmente perguntar a elas).	

#	G. Influência política e defesa externa	✓/ ● / × / ?
G1	Nos últimos dois anos, o sindicato levantou questões sobre educação inclusiva ou não discriminação junto às autoridades educacionais, abrangendo mais de um dos seguintes temas: deficiência, lepra (doença de Hansen)/saúde, gênero, inclusão LGBTQI e etnia.	
G2	O sindicato nunca estabeleceu parcerias ou buscou contribuições de organizações que representam pessoas afetadas pela lepra (doença de Hansen), grupos de defesa dos direitos das pessoas com deficiência, organizações de mulheres, organizações LGBTQI ou organizações de defesa dos direitos de minorias étnicas.	
G3	A oferta de desenvolvimento profissional do sindicato inclui tudo sobre estigma, deficiência, igualdade de gênero, inclusão LGBTQI ou antirracismo – para a conscientização dos membros, não apenas para uso em sala de aula.	

Como ler os resultados

Maioria das respostas ✓	Seu sindicato tem bases sólidas para avançar. Concentre-se em transformar boas práticas informais em políticas documentadas e sustentáveis (Unidade 3.3 em diante).
Maioria das respostas ●	Ponto de partida comum. Escolha dois ou três itens para transformar em □ nos próximos meses, em vez de tentar consertar tudo de uma vez.
Maioria das respostas × or ?	Também é um ponto de partida completamente normal – isso simplesmente indica por onde começar. Comece pela Seção A (compromisso da liderança) e pela Seção B (atitudes e crenças), pois estas tendem a desbloquear o progresso em outras áreas.

Dois padrões que merecem atenção:

1. **Diferença entre o externo e o interno.** Os sindicatos geralmente obtêm boas pontuações na Seção G (defesa externa), mas pontuações mais baixas nas Seções C, D e F (prática interna). É mais fácil defender uma causa externamente do que olhar para dentro da própria organização.
2. **Diferença entre política e atitude.** Um sindicato pode ter uma boa pontuação na Seção D (proteções formais existem no papel), mas uma pontuação baixa na Seção B (atitudes que moldam a forma como essas proteções são efetivamente aplicadas no dia a dia). Políticas e atitudes precisam ser trabalhadas em conjunto – uma cláusula de não discriminação, por si só, não muda as suposições de um colega.

3.2.3 Desenvolvimento de ações internas sobre inclusão

Concluir a autoavaliação é apenas o primeiro passo. O próximo passo é decidir o que o seu sindicato fará para se tornar mais inclusivo. Você não precisa abordar todos os problemas de uma só vez. Comece escolhendo uma ou duas áreas prioritárias onde seu sindicato possa implementar melhorias realistas nos próximos 6 a 12 meses. Ações pequenas e viáveis costumam ser mais sustentáveis do que tentar fazer muitas mudanças ao mesmo tempo.

Posteriormente, seu plano de ação poderá ser integrado no plano de trabalho anual, no plano estratégico, nos planos de comissões ou nas prioridades de negociação coletiva.

Processo de planejamento[19]

Passo 1. Identifique suas prioridades - Analise os resultados da sua autoavaliação.

Pergunte:

- Quais barreiras têm o maior impacto sobre os membros?
- Quais melhorias são mais urgentes?
- Quais ações são realistas com os recursos que temos?

Exemplos:

- Melhorar a acessibilidade às reuniões sindicais.
- Analisar a linguagem e as comunicações do sindicato.
- Desenvolver uma política de inclusão.
- Aumentar a participação de membros sub-representados em cargos de liderança.

Passo 2. Defina sua meta - Uma meta descreve a mudança que você deseja alcançar.

Exemplo: Tornar o sindicato mais inclusivo e acessível a todos os membros.

Passo 3. Estabeleça objetivos - Os objetivos descrevem o que você realizará para atingir a meta. Bons objetivos são específicos e alcançáveis.

Exemplos:

- Rever e atualizar as políticas sindicais para promover a inclusão.
- Melhorar a acessibilidade de reuniões e eventos.
- Conscientizar os membros sobre a inclusão de pessoas com deficiência e o combate ao estigma.

- Aumentar a participação de grupos sub-representados nas atividades sindicais.

Passo 4. Planeje suas atividades - Identifique as ações práticas necessárias para atingir cada objetivo.

Exemplo:

Objetivo	Atividades possíveis
Melhorar a acessibilidade	Realizar uma avaliação de acessibilidade das reuniões e locais; fornecer materiais de reunião acessíveis.
Conscientizar	Organizar uma oficina sobre linguagem inclusiva e inclusão de pessoas com deficiência.
Revisar as políticas	Formar um pequeno grupo de trabalho para revisar as políticas sindicais e recomendar melhorias.
Aumentar a participação	Convidar membros sub-representados a participar de comissões ou atividades de desenvolvimento de liderança.

Passo 5. Decida como você medirá o progresso - Os indicadores ajudam você a saber se suas ações estão fazendo diferença.

Exemplos:

- Número de reuniões realizadas em locais acessíveis.
- Política de inclusão desenvolvida e aprovada.
- Número de membros treinados em práticas inclusivas.
- Aumento da participação de mulheres, pessoas com deficiência ou outros membros sub-representados.
- Feedback dos membros sobre o quanto se sentem acolhidos e incluídos.

Pense em como você coletará essas informações, como registros de frequência, pesquisas, relatórios de reuniões ou documentos de políticas.

Passo 6. Aloque recursos - Considere o que você precisa para colocar seu plano em ação.

Isso pode incluir:

- orçamento;
- tempo de equipes ou voluntários;
- materiais de treinamento;
- locais acessíveis;
- interpretação em língua dos sinais ou legendagem;
- parcerias com organizações de pessoas com deficiência (OPDs) ou organizações de pessoas afetadas pela lepra (doença de Hansen).

Uma ação prática de inclusão requer tempo, pessoas e orçamento. Antes de finalizar seu plano de

ação, identifique quais recursos seu sindicato pode utilizar e qual apoio adicional pode ser necessário. Não precisa ser complicado. O objetivo é garantir que a acessibilidade, a participação e a inclusão sejam planejadas desde o início, e não adicionadas posteriormente se sobrar verba.

Pergunta norteadora	O que considerar	Exemplos de sindicatos
Quais pessoas são necessárias?	Identifique quem irá liderar, apoiar e participar.	■ dirigentes sindicais ■ representantes de seção ■ membros da comissão de igualdade ■ voluntários ■ organizações parceiras
Quanto tempo é necessário?	Seja realista quanto ao tempo, preparação, acompanhamento e elaboração de relatórios de reuniões.	■ reuniões de comissões ■ consultas com membros ■ sessões de treinamento ■ tempo dedicado à revisão de políticas
Qual o orçamento necessário?	Inclua tanto os custos diretos das atividades quanto os custos de acessibilidade.	■ aluguel do espaço ■ apoio com transporte ■ impressão ■ interpretação ■ legendagem ■ materiais acessíveis ■ alimentação
Quais materiais ou ferramentas são necessários?	Prepare os materiais em formatos que os membros possam usar.	■ folhetos em linguagem simples ■ materiais impressos em letras grandes ■ resumos traduzidos ■ formulários on-line ■ checklists de reuniões
Quais parceiros podem ajudar?	Pergunte quem pode oferecer aconselhamento, treinamento ou compartilhar sua experiência de vida.	■ Organizações de pessoas com deficiência ■ organizações de pessoas afetadas pela lepra (doença de hansen) ■ grupos comunitários ■ organizações de saúde ou de direitos humanos
Como os recursos serão monitorados?	Defina quem irá registrar os gastos, a participação e as lições aprendidas.	■ planilha simples para controle de orçamento ■ registro de presença ■ atas de reuniões ■ feedback dos membros

Ao alocar recursos, priorize os custos que ajudam a remover as barreiras à participação. A acessibilidade não é um extra opcional; faz parte da busca por atividades sindicais justas, inclusivas e eficazes.

- Antes de definir o orçamento, pergunte aos membros e às organizações parceiras de que tipo de apoio realmente necessitam.
- Planeje custos adicionais, como tempo extra de preparação, formatos acessíveis, apoio com

transporte ou interpretação.

- Analise os gastos após a atividade e anote o que deve ser orçado para a próxima vez.

Experimente!

Dicas para um planejamento inclusivo

Ao desenvolver seu plano de ação, pergunte-se:

- Envolvemos membros com diferentes origens e experiências?
- Consultamos membros com deficiência, membros afetados pela lepra (doença de Hansen) ou organizações que os representam?
- Nossas atividades planejadas são acessíveis a todos?
- Nosso orçamento inclui acessibilidade e adaptações razoáveis?
- Nossas ações ajudarão a remover as barreiras à participação?
- Como saberemos se nos tornamos mais inclusivos?

Prática e aplicação

Uma barreira, uma pequena mudança

Reflita sobre sua própria experiência com reuniões, comunicações, atividades ou tomadas de decisão do sindicato. Escolha uma barreira que possa dificultar a participação plena de alguns membros.

1. Mencione uma barreira que você notou ou que acha que pode existir em seu sindicato.
2. Escreva uma frase explicando quem pode ser afetado por essa barreira.
3. Identifique uma pequena mudança que poderia facilitar a participação.

Pergunta para reflexão: O que você poderia fazer para contribuir com essa pequena mudança de forma respeitosa e construtiva?

Resumo da unidade

- **As barreiras à inclusão raramente são intencionais.** Geralmente, manifestam-se como atitudes e suposições não analisadas, lacunas no acesso e na comunicação, e fragilidades nas políticas, estruturas e representação.
- **A autoavaliação é um ponto de partida, não um teste.** A ferramenta de autoavaliação rápida serve para refletir e discutir com honestidade, não para atribuir pontuações, e as respostas mais úteis são “parcialmente”, “não” e “não sei”, pois indicam onde concentrar os esforços.
- **A inclusão se constrói por meio de pequenas mudanças contínuas.** Tornar-se mais inclusivo é uma jornada contínua, e não uma conquista pontual. Portanto, os sindicatos devem se concentrar em mudanças realistas e viáveis, em vez de tentar resolver tudo de uma vez.
- **As prioridades devem ser poucas e realistas.** Após concluir a autoavaliação, os sindicatos devem identificar uma ou duas áreas prioritárias realistas para agir inicialmente e incorporar as demais em planos de trabalho futuros ou no plano estratégico do sindicato.
- **Os planos de ação precisam de um responsável e uma data.** Uma área prioritária só se transforma em mudança real quando possui uma atividade específica, um responsável nomeado e um cronograma realista associados a ela.

- **A inclusão interna e a defesa externa reforçam-se mutuamente.** Os sindicatos podem conectar as mudanças que implementam internamente à sua defesa externa, por exemplo, por meio do diálogo social, da negociação coletiva e do compartilhamento de exemplos práticos de inclusão.

Recursos adicionais

1. **Accessibility, reasonable accommodation, and budgeting for inclusion**, da CBM: https://cbm-global.org/blog/budgeting-for-inclusion
2. **UNHCR Inclusive Budgeting Tip Sheet**: https://www.unhcr.org/sites/default/files/legacy-pdf/62962a0a4.pdf
3. **O documento Budgeting and mobilizing resources for disability inclusion in humanitarian actions**, da UNICEF, também pode ser aplicado em contextos de Sindicatos da Educação: https://www.unicef.org/documents/budgeting-and-mobilizing-resources-disability-inclusion-humanitarian-actions
4. **UNESCAP Guidance note on disability-inclusive project management cycle**: https://www.unescap.org/kp/2023/guidance-note-disability-inclusive-project-management-cycle

Unidade 3.3. Comunicação e campanhas pela inclusão

Visão geral da unidade

A defesa é mais eficaz quando é bem planejada, baseada em evidências e centrada nas pessoas. Esta unidade explora estratégias práticas para envolver os membros do sindicato, desenvolver mensagens-chave, planejar atividades de conscientização e defesa, construir parcerias e monitorar o progresso. Os participantes aprenderão a se comunicar sobre lepra (doença de Hansen), deficiência e educação inclusiva de maneira a combater o estigma, promover apoio e incentivar a ação coletiva em escolas, sindicatos e comunidades.

Objetivos de aprendizagem da unidade

1. Utilizar uma estrutura de mensagens e pontos de discussão para comunicar de forma precisa e persuasiva sobre a lepra (doença de Hansen) e a inclusão.
2. Utilizar fichas informativas para desconstruir mitos e corrigir equívocos comuns.
3. Planejar uma ação simples de conscientização ou defesa usando um modelo pronto para ser adaptado.
4. Utilizar ferramentas que incentivem o diálogo e o engajamento com os membros do sindicato.

Estrutura da unidade

3.3.1 Estrutura de mensagens e pontos de discussão

3.3.2 Fichas informativas para desconstruir mitos

3.3.3 Envolvimento de membros no diálogo

3.3.4 Planejamento de uma ação de conscientização ou defesa

3.3.5 Trabalho com escolas, comunidades e organizações parceiras

3.3.6 Monitoramento do impacto

3.3.1 Estrutura de mensagens e pontos de discussão

Algo importante que os sindicatos da educação devem fazer é promover a conscientização sobre educação inclusiva, inclusão de pessoas com deficiência e lepra (doença de Hansen). Para que sua comunicação seja eficaz, você precisa primeiro saber exatamente o que deseja alcançar com sua mensagem. Criar mensagens de defesa claras e convincentes é fundamental para a sua estratégia – esses principais pontos de discussão representarão a sua organização e persuadirão os tomadores de decisão a apoiar a sua causa.

Isso se torna importante porque podem surgir desafios na sala de aula, entre colegas e membros do corpo docente e funcionários, bem como entre os membros do sindicato da educação. A conscientização sobre a lepra (doença de Hansen) e os equívocos comuns é fundamental para mitigar desafios como o estigma contra estudantes e a discriminação no local de trabalho contra professores e equipe de apoio escolar.

Para garantir que seu público-alvo realmente se lembre da sua mensagem, mantenha-a clara, breve, direta e focada em apenas alguns pontos-chave. Fundamentar suas afirmações com pesquisas e dados concretos pode ser altamente persuasivo, já que muitas pessoas respondem bem a fatos e números. Da mesma forma, usar exemplos comparativos ou histórias com as quais o público se identifique pode fortalecer bastante seus argumentos.

Perguntas norteadoras

1. O que você quer que o público entenda?
2. O que você quer que fique na memória do seu público?
3. O que você quer que o público faça?

As seguintes estratégias demonstraram ser eficazes no desenvolvimento da defesa:

- Seja claro, memorável e consistente
- Resuma a mudança que você deseja implementar
- Seja simples, breve e impactante
- Evite o uso de jargões
- Adapte-o ao seu público específico
- Inclua prazos e cronogramas claros para a realização do trabalho
- Inclua quaisquer ações que você queira que o público tome em resposta;
- Combine as mensagens sobre políticas com exemplos concretos e relatos de experiências que as sustentem.

Abaixo estão algumas das **mensagens-chave e pontos de discussão** que você pode considerar em sua campanha pela inclusão. Este material baseia-se na ferramenta de defesa ESACP, adaptada

da CIVICUS, para o desenvolvimento de mensagens de defesa de políticas públicas.[20]Ao considerar o público, pode haver preocupações que você queira abordar ao transmitir a mensagem. Essas preocupações também estão incluídas na ferramenta de exemplo abaixo. (Consulte também o Anexo 2: Ferramenta de defesa em branco: Desenvolvendo mensagens de defesa defesa para obter um modelo pronto para uso)

Exemplo 1

Desenvolvendo mensagens de defesa			
Mensagem principal: As pessoas afetadas pela lepra (doença de Hansen) têm o direito de aprender e participar plenamente da educação.			
Público	**Preocupações**	**Possível mensagem**	**Chamada para ação**
Estudantes	Medo de "pegar" lepra (doença de Hansen) de alguém da turma; pode repetir mitos da escola sem conhecer os fatos.	A lepra (doença de Hansen) é curada com medicamentos. Uma vez iniciado o tratamento, a pessoa deixa de transmitir a lepra (doença de Hansen) – é seguro sentar-se junto, brincar junto e serem amigos.	Manifeste-se se ouvir alguém da sua turma sendo alvo de provocações ou sendo excluído por causa da lepra (doença de Hansen).
Pais/Responsáveis	Temem que seu próprio filho esteja em risco; podem pressionar a escola para separar ou excluir alguém afetado.	Com tratamento precoce, as crianças afetadas pela lepra (doença de Hansen) levam vidas plenas e saudáveis e não representam risco para as demais. Toda criança, incluindo a sua, merece aprender sem medo ou exclusão.	Em caso de problemas de saúde, entre em contato diretamente com a escola em vez de solicitar a suspensão da criança.
Professores	Sem saber como responder às perguntas da turma; preocupados em dizer algo errado ou em não mencionar algum problema de saúde	Você não precisa ser um especialista em saúde – precisa de informações corretas e de uma abordagem calma e consistente em sala de aula. Um estudante afetado pela lepra (doença de Hansen) precisa da mesma acolhida que qualquer outro estudante.	Solicite ao sindicato ou à escola uma breve sessão informativa sobre os fatos relacionados à lepra (doença de Hansen) antes do início do período letivo em que você precisará dela.

Desenvolvendo mensagens de defesa			
Mensagem principal: As pessoas afetadas pela lepra (doença de Hansen) têm o direito de aprender e participar plenamente da educação.			
Público	**Preocupações**	**Possível mensagem**	**Chamada para ação**
Equipe escolar (apoio, administração e manutenção)	Podem não saber que a lepra (doença de Hansen) está abrangida pelas proteções contra a discriminação no local de trabalho; presumem que seja apenas uma "questão para professores".	As pessoas afetadas pela lepra (doença de Hansen), incluindo colegas, têm o mesmo direito à dignidade e ao tratamento justo no trabalho que qualquer outra pessoa, com a proteção de leis nacionais e internacionais.	Informe ao seu representante sindical qualquer comentário ou prática excludente que você observar.
Administradores escolares	Preocupados com reclamações de pais, com a reputação da escola ou com a exposição legal caso o problema seja mal administrado.	Uma política de não discriminação clara e por escrito protege sua escola e sua equipe, e demonstra uma liderança confiante e competente quanto a uma questão delicada.	Adote ou atualize uma política de não discriminação por escrito que abranja a lepra (doença de Hansen) e a deficiência até o início do próximo período letivo.

Exemplo 2

Desenvolvendo mensagens de defesa			
Mensagem principal: Cada estudante, independentemente de sua condição de saúde ou deficiência, tem o direito a uma educação inclusiva e de qualidade ao lado de seus colegas.			
Público	**Preocupações**	**Possível mensagem**	**Chamada para ação**
Estudantes	Podem temer que a necessidade de apoio adicional para alguém da classe resulte em menos atenção para os demais.	Inclusão significa que todos os estudantes recebem o apoio necessário para aprender bem – inclusive você. Salas de aula inclusivas tendem a ser locais onde todos aprendem melhor.	Inclua colegas que aprendem de maneiras diferentes em trabalhos e atividades em grupo.
Pais/Responsáveis	Temem que a inclusão de estudantes com deficiência ou problemas de saúde possa atrasar ou diminuir a qualidade da educação de seus filhos.	Pesquisas demonstram consistentemente que salas de aula inclusivas beneficiam todos os estudantes, não apenas aqueles com necessidades adicionais. O direito de uma criança a uma boa educação não pode ocorrer em detrimento do direito de outra.	Apresente suas preocupações diretamente à escola, em vez de solicitar que a criança seja transferida ou suspensa.

Desenvolvendo mensagens de defesa			
Mensagem principal: Cada estudante, independentemente de sua condição de saúde ou deficiência, tem o direito a uma educação inclusiva e de qualidade ao lado de seus colegas.			
Público	**Preocupações**	**Possível mensagem**	**Chamada para ação**
Professores	Sentem-se despreparados ou sobrecarregados, sem o treinamento ou o apoio necessário para lidar sozinhos com uma sala de aula diversa	A educação inclusiva é uma responsabilidade compartilhada, não algo que se espera que professores administrem sozinhos. Significa acesso a treinamento, equipe de apoio e ajustes práticos que exigem pouco esforço.	Identifique um treinamento necessário e solicite-o por meio do canal de desenvolvimento profissional do seu sindicato neste período letivo.
Equipe escolar (apoio, administração e manutenção)	Presumem que a inclusão é "tarefa do professor" e não se envolvem	Cada função em uma escola, desde o bibliotecário até o motorista de ônibus, contribui para que um estudante se sinta acolhido e possa participar plenamente.	Aprenda uma forma prática de, na sua função, apoiar a inclusão de um estudante.
Administradores escolares	Preocupados com o custo e a complexidade das adaptações, ou não saber por onde começar	Muitas adaptações eficazes são de baixo custo – assentos flexíveis, sistemas de apoio entre pares, materiais acessíveis – e um plano de inclusão por escrito reduz o risco legal, ao mesmo tempo que demonstra liderança.	Elabore ou atualize um plano de inclusão escolar, em consulta com funcionários e pais, ainda neste ano letivo.

3.3.2 Fichas informativas para desconstruir mitos

As informações a seguir ajudarão você a elaborar mensagens e pontos de discussão para seu público-alvo. A seguir, estão as fichas informativas sobre:

1. como abordar os mitos comuns sobre a lepra (doença de Hansen);
2. deficiência;
3. educação inclusiva;
4. Desenho Universal para a Aprendizagem; e
5. Tecnologias Assistivas.

Mitos e equívocos sobre a lepra (doença de Hansen)[21]

O estigma e a discriminação contra pessoas com lepra (doença de Hansen) muitas vezes têm origem em mitos e informações errôneas. Após anos de pesquisa, temos agora respostas claras e baseadas em evidências para esses mitos e para reduzimos o estigma. Consulte Módulo Unidade 1.1.5 Mitos e equívocos comuns para saber mais a respeito dos mitos comuns sobre a lepra (doença de Hansen).

Mitos e fatos: Compreendendo a deficiência[22]

Equívocos sobre deficiência podem levar ao estigma, à discriminação e à exclusão. Aprender os fatos ajuda a criar escolas, locais de trabalho e comunidades mais inclusivas.

Mitos	Fatos
A deficiência define quem a pessoa é.	Uma deficiência é apenas parte da identidade de uma pessoa. Pessoas com deficiência têm suas próprias qualidades, interesses, talentos e aspirações, assim como qualquer outra pessoa.
Pessoas com deficiência estão sempre doentes ou com dor.	Deficiência não significa necessariamente doença. Muitas pessoas com deficiência são saudáveis e ativas. Assim como qualquer outra pessoa, elas podem adoecer ocasionalmente, mas sua deficiência não significa que estejam sempre doentes.
Pessoas com deficiência são dignas de piedade.	Pessoas com deficiência são dignas de respeito, igualdade de oportunidades e inclusão – não de piedade. Muitas vezes, são as barreiras sociais, e não a deficiência da pessoa, que limitam a participação.
Pessoas com deficiência sempre precisam de ajuda.	Todos precisamos de apoio em algum momento. Muitas pessoas com deficiência vivem de forma independente, tomam suas próprias decisões e contribuem ativamente para suas famílias, locais de trabalho e comunidades. Ofereça ajuda quando necessário, mas não presuma que isso seja sempre necessário.
Todas as pessoas com deficiência têm as mesmas necessidades.	Pessoas com deficiência são diversas. Suas experiências, habilidades, preferências e necessidades de apoio variam de pessoa para pessoa.
Pessoas com deficiência não podem aprender, trabalhar ou contribuir para a sociedade.	Com igualdade de oportunidades e apoio adequado, pessoas com deficiência podem aprender, trabalhar, liderar e contribuir de muitas maneiras diferentes.

Mitos	Fatos
Pessoas com deficiência intelectual não conseguem participar de atividades esportivas ou físicas.	Muitas pessoas com deficiência intelectual participam com sucesso em atividades esportivas, recreativas e físicas. Em todo o mundo, milhões de atletas com deficiência intelectual competem nas Olimpíadas Especiais e em outras organizações esportivas.
Incluir estudantes com deficiência diminui a qualidade da educação.	A educação inclusiva beneficia a todos. Aprender em conjunto ajuda a construir respeito, empatia, cooperação e compreensão, ao mesmo tempo que melhora o ensino e a aprendizagem de todos os estudantes.

Desmistificando a educação inclusiva[23]

A educação inclusiva visa garantir que cada estudante possa ter acesso à educação de qualidade, participar dela e alcançar bons resultados. É um processo contínuo de identificação e remoção de barreiras à aprendizagem e à participação. Abaixo estão alguns equívocos comuns sobre educação inclusiva.

Mitos	Fatos
A educação inclusiva destina-se apenas a estudantes com deficiência.	A educação inclusiva beneficia todos os estudantes. Tem como objetivo eliminar as barreiras relacionadas a deficiência, condições de saúde, gênero, pobreza, idioma, etnia, deslocamento e outros fatores que possam afetar o aprendizado e a participação.
Educação inclusiva significa que todos os estudantes devem permanecer na mesma sala de aula o tempo todo.	A inclusão não é uma abordagem que serve para todos da mesma forma. Os estudantes devem receber o apoio necessário no ambiente menos restritivo possível, com decisões baseadas em seus pontos fortes, necessidades e melhores interesses individuais.
A educação inclusiva reduz os padrões acadêmicos.	A educação inclusiva mantém altas expectativas para cada estudante. Utiliza abordagens de ensino flexíveis, adaptações e apoio para que todos os estudantes possam trabalhar em prol dos mesmos objetivos de aprendizagem.
Estudantes com deficiência aprendem melhor em escolas ou salas de aula separadas.	Pesquisas mostram que muitos estudantes com deficiência se beneficiam acadêmica e socialmente quando aprendem junto com seus colegas, desde que recebam o apoio adequado. A inclusão promove a participação, o sentimento de pertencimento e a aprendizagem significativa.
Estudantes sem deficiência são prejudicados em salas de aula inclusivas.	A educação inclusiva beneficia a todos. Aprender em salas de aula diversas ajuda a desenvolver empatia, cooperação, resolução de problemas e respeito pela diversidade, ao mesmo tempo que promove resultados de aprendizagem positivos para todos os estudantes.
A educação inclusiva consiste apenas em colocar as crianças em escolas regulares.	Estar presente é apenas o começo. A verdadeira inclusão significa que todos os estudantes são acolhidos, participam ativamente, aprendem e se sentem pertencentes.
A educação inclusiva é muito cara.	Muitas práticas inclusivas exigem mudanças no ensino, e não recursos caros. Instrução flexível, atitudes positivas, materiais acessíveis e colaboração podem, muitas vezes, fazer uma diferença significativa.

Mitos	Fatos
A educação inclusiva é responsabilidade exclusiva de professores especializados.	Criar escolas inclusivas é responsabilidade de todos. Professores, líderes escolares, famílias, sindicatos da educação, comunidades e governos desempenham papéis importantes na remoção de barreiras e no apoio aos estudantes.
A educação inclusiva é um programa que as escolas podem implementar.	A educação inclusiva é um processo contínuo. As escolas refletem continuamente sobre suas políticas, práticas e cultura para tornar o aprendizado mais acessível e inclusivo para todos.

Abordando equívocos sobre o Desenho Universal para a Aprendizagem (DUA)[24]

O Desenho Universal para a Aprendizagem (DUA) é uma abordagem para planejar a aprendizagem de modo que todos os estudantes possam ter acesso, participar e alcançar bons resultados na mesma aula. A seguir, estão alguns equívocos comuns sobre o DUA.

Mitos	Fatos
O DUA leva muito tempo.	Planejar aulas inclusivas pode levar mais tempo no início, mas fica mais fácil com a prática. Pequenas mudanças podem tornar o aprendizado mais acessível e envolvente para todos os estudantes.
O DUA é caro e requer tecnologia especializada.	O DUA não precisa ser caro. Muitas estratégias de DUA utilizam recursos simples, de baixo custo ou gratuitos. Um DUA eficaz baseia-se em ensino flexível, não em equipamentos caros.
Somente especialistas podem implementar o DUA.	Qualquer professor pode usar o DUA. É uma forma de pensar sobre o ensino que ajuda todos os estudantes a participar e aprender, independentemente de suas habilidades ou origens.
O DUA reduz os padrões acadêmicos.	O DUA mantém os mesmos objetivos de aprendizagem para todos. Ele apenas oferece diferentes maneiras para que os estudantes tenham acesso às informações, participem da aprendizagem e demonstrem o que sabem.
DUA significa “vale tudo” na sala de aula.	O DUA oferece escolha e flexibilidade, não expectativas mais baixas. Os estudantes podem utilizar diferentes caminhos para alcançar os mesmos resultados de aprendizagem.
Alguns estudantes levam uma vantagem injusta por meio do DUA.	O DUA beneficia a todos. Oferecer aos estudantes diferentes maneiras de aprender e demonstrar sua compreensão ajuda a remover barreiras e cria oportunidades justas para todos.
O DUA é apenas mais uma tendência na educação.	O DUA é uma estrutura baseada em evidências e fundamentada na educação inclusiva. Ele apoia o ensino centrado no estudante e está alinhado com o objetivo de proporcionar oportunidades de aprendizagem equitativas para todos os estudantes.
Não posso usar o DUA porque sigo um currículo preestabelecido.	O DUA pode ser usado com qualquer currículo. Professores ainda podem oferecer diferentes maneiras para que os estudantes se envolvam, tenham acesso às informações, participem e demonstrem o aprendizado enquanto ensinam o conteúdo previsto.

Mitos	Fatos
Eu já diferencio meu ensino, então não preciso do DUA.	A diferenciação e o DUA complementam-se mutuamente. O DUA planeja proativamente as aulas para que sejam acessíveis a todos os estudantes desde o início, enquanto a diferenciação geralmente envolve fazer ajustes depois que as barreiras são identificadas.

Equívocos sobre o uso de tecnologias assistivas[25]

A tecnologia assistiva inclui produtos, equipamentos, softwares e ferramentas simples que ajudam as pessoas com deficiência a participar mais plenamente da aprendizagem, do trabalho e da vida cotidiana. Muitos equívocos impedem que as escolas utilizem essas ferramentas de forma eficaz.

Mitos	Fatos
Usar tecnologia assistiva é trapaça.	A tecnologia assistiva remove barreiras – ela não confere uma vantagem injusta. Ela ajuda os estudantes a acessar o currículo, participar da aprendizagem e demonstrar o que sabem em igualdade de condições com os demais.
A tecnologia assistiva é muito cara.	Nem toda tecnologia assistiva é cara. Muitas soluções eficazes são de baixo custo ou gratuitas, incluindo materiais didáticos adaptados, recursos reciclados e recursos de acessibilidade digital gratuitos ou integrados.
O uso de tecnologia assistiva gera mais trabalho para os professores.	A tecnologia assistiva pode tornar o ensino mais eficaz. Ela oferece aos estudantes outras maneiras de acessar informações e concluir tarefas, ajudando os professores a atender às diversas necessidades de aprendizagem.
A tecnologia assistiva destina-se apenas a estudantes com deficiências graves.	Muitos estudantes podem se beneficiar da tecnologia assistiva. Algumas ferramentas são desenvolvidas para estudantes com deficiência, enquanto outras – como organizadores gráficos, audiolivros, legendas ou suportes para lápis – podem auxiliar o aprendizado de todos.
A tecnologia assistiva é utilizada apenas em sala de aula.	A tecnologia assistiva apoia a participação em todas as áreas da vida. Os estudantes podem utilizá-la em casa, na comunidade e, posteriormente, no local de trabalho, para melhorar a independência e a participação.
A tecnologia assistiva torna os estudantes dependentes ou menos motivados.	O uso adequado de tecnologias assistivas geralmente aumenta a independência e a autoconfiança. Quando os estudantes conseguem participar com êxito e concluir as tarefas por conta própria, é mais provável que permaneçam engajados e motivados.

3.3.3 Envolvimento de membros no diálogo

Os sindicatos da educação são vozes confiáveis dentro da comunidade educacional. Ao envolver os membros em um diálogo aberto, os sindicatos podem combater mitos sobre a lepra (doença de Hansen), reduzir o medo e o estigma, e apoiar a educação inclusiva e os direitos das pessoas afetadas pela lepra (doença de Hansen).

O diálogo é mais eficaz quando começa com o que os participantes já sabem, acreditam ou vivenciaram. Em vez de partir apenas dos fatos, incentive os membros a refletir sobre suas próprias suposições e a explorar como o estigma afeta estudantes, professores, famílias e comunidades. Utilize evidências, histórias pessoais e discussões respeitosas para substituir gradualmente ideias equivocadas por informações precisas.

O diálogo pode ser integrado em:

- Reuniões e assembleias sindicais
- Sessões de desenvolvimento profissional
- Visitas escolares
- Atividades de saúde e bem-estar
- Dias internacionais de conscientização (por exemplo, Dia Mundial da Lepra (doença de Hansen), Dia Internacional das Pessoas com Deficiência, Dia dos Direitos Humanos)
- Discussões nas redes sociais e sessões de aprendizagem on-line

Lembre-se que mudar atitudes leva tempo. Uma única conversa raramente muda crenças por completo. Oportunidades regulares para discussão e reflexão são mais eficazes do que atividades pontuais de conscientização.

Perguntas norteadoras

Utilize perguntas abertas que incentivem a reflexão em vez de testar o conhecimento.

1. O que vem à sua mente quando você ouve a palavra “lepra (doença de Hansen)”?
2. Onde você aprendeu essa ideia?
3. Quais dessas crenças são baseadas em fatos? Quais poderiam ser mitos?
4. De que forma o estigma pode afetar um estudante ou professor afetado pela lepra (doença de Hansen)?
5. Como você reagiria se um estudante ou colega revelasse que tem lepra (doença de Hansen)?
6. Que papel nosso sindicato pode desempenhar na criação de escolas seguras e inclusivas?

Experimente!

Dicas práticas para envolver os membros no diálogo

- **Crie espaços seguros e respeitosos** onde os membros possam fazer perguntas, compartilhar experiências e discutir assuntos difíceis sem medo de julgamento ou discriminação.
- **Utilize histórias e experiências vividas juntamente com fatos.** Histórias pessoais muitas vezes ajudam a combater estereótipos e tornam as mensagens de defesa mais significativas e memoráveis.
- **Convide pessoas afetadas pela lepra (doença de Hansen) e representantes de organizações de pessoas afetadas pela lepra (doença de Hansen), organizações de pessoas com deficiência (OPDs) ou organizações de saúde relevantes** para compartilhar experiências sempre que apropriado. Siga o princípio de "Nada sobre nós sem nós".
- **Garanta que reuniões, treinamentos e atividades de defesa sejam acessíveis**. Escolha locais acessíveis, forneça materiais em formatos acessíveis (por exemplo, letras grandes ou cópias digitais), utilize microfones quando disponíveis e organize os assentos de forma a facilitar a participação. Considere oferecer interpretação em língua dos sinais, legendagem ou outras adaptações razoáveis quando necessário.
- **Aplique os princípios de Desenho Universal para a Aprendizagem (DUA)** durante treinamentos e atividades de conscientização. Apresente informações de diversas maneiras (por exemplo, apresentações, vídeos, discussões, recursos visuais e materiais impressos), incentive diferentes formas de interação para os participantes e ofereça várias opções para expressar ideias, como falar, escrever, desenhar ou participar de discussões em pequenos grupos.
- **Pergunte com antecedência aos participantes sobre suas necessidades de adaptação** em vez de fazer suposições. Adaptações razoáveis devem ser planejadas em conjunto com os participantes sempre que possível.
- **Incentive os membros a se tornarem Promotores da Educação Inclusiva** que possam facilitar discussões, servir de modelo para práticas inclusivas e promover a inclusão de pessoas com deficiência e a não discriminação nas escolas e nas seções sindicais locais.
- **Use linguagem e imagens inclusivas** em apresentações, publicações e redes sociais. Evite linguagem ou imagens que reforcem estereótipos, pena ou estigma.
- **Repita mensagens-chave consistentemente** por meio de reuniões, boletins informativos, redes sociais, atividades de desenvolvimento profissional e visitas escolares. Uma mudança de atitude duradoura acontece por meio de um envolvimento contínuo, e não por meio de eventos isolados.
- **Lidere pelo exemplo.** Certifique-se de que reuniões, eventos, comissões e oportunidades de liderança do sindicato sejam inclusivos, acessíveis e acolhedores para membros com diferentes origens, deficiências e experiências de vida.

3.3.4 Planejamento de uma ação de conscientização ou defesa

Para maximizar o impacto dos esforços do sindicato, será útil desenvolver um plano de ação por escrito que ajude a esclarecer o que precisa ser feito e como proceder. Antes de organizar as atividades, tenha clareza sobre qual mudança você deseja alcançar, quem precisa ser influenciado e qual ação você quer que essas pessoas tomem. A defesa eficaz combina a conscientização com ações práticas que levam a mudanças de atitudes, políticas ou práticas.[26]

Comece com um objetivo realista. Por exemplo:

- Melhorar a compreensão dos professores sobre a lepra (doença de Hansen).
- Incentivar as escolas a adotar políticas de não discriminação.
- Aumentar o encaminhamento de crianças que apresentem sinais precoces de lepra (doença de Hansen).
- Inserir a inclusão de pessoas com deficiência e afetadas pela lepra (doença de Hansen) nos programas de desenvolvimento profissional dos sindicatos.

Públicos diferentes exigem mensagens diferentes. Membros, líderes escolares, pais, formuladores de políticas públicas e a mídia podem precisar de informações e abordagens diferentes. Da mesma forma, diferentes grupos e organizações podem ter abordagens variadas em relação à defesa.

As abordagens para a defesa incluem:[27]

1. **Conscientização, comunicação e trabalho com a mídia** – Promove a compreensão e a visibilidade pública por meio de mensagens claras e baseadas em evidências.
2. **Comunicação para mudança de comportamento** – Contribui para mudanças nas atitudes e práticas ao reforçar, ao longo do tempo, mensagens práticas baseadas em direitos.
3. **Parcerias, coalizões e alianças** – Reúne organizações e defensores para compartilhar influência, recursos e impulso.
4. **Lobby e negociação** – Envolve tomadores de decisão diretamente para influenciar políticas, práticas ou comportamentos.
5. **Campanha** – Mobiliza o apoio público em torno de uma questão, mensagem e chamada para ação claras.
6. **Pesquisa e publicações** – Utiliza evidências, análises e recomendações para definir problemas e propor soluções.
7. **Trabalho com crianças e jovens** – Cria formas seguras e significativas para que as opiniões dos jovens contribuam para a defesa da inclusão.
8. **Mobilização social** – Envolve as comunidades, incluindo grupos marginalizados, como parceiros ativos na mudança.
9. **Conferências e eventos** – Reúne as partes interessadas para destacar problemas, chegar a soluções e assumir compromissos com ações de acompanhamento.

Experimente!

Dicas práticas para planejar atividades de conscientização

- Mantenha a mensagem simples e consistente.
- Concentre-se em um ou dois objetivos de defesa por vez.
- Combine fatos com histórias e exemplos locais.
- Utilize as reuniões sindicais e os canais de comunicação existentes antes de criar novos.
- Analise o que funcionou após cada atividade e melhore sua próxima ação de defesa.

Utilize o modelo de planejamento abaixo para organizar atividades de conscientização e ações de defesa internas ou de pequena escala. Isso ajudará você a definir o público-alvo, a mensagem-chave, os canais de comunicação, as atividades e o cronograma. A defesa em nível nacional ou político é discutida na Unidade 4, Atuação em políticas públicas, diálogo social e negociação coletiva. Planeje as atividades para um período de 3 ou 6 meses, depois revise o que funcionou, avalie os resultados e planeje a próxima ação.

Modelo de planejamento

Planejamento de uma ação de conscientização ou defesa **Objetivo / Mensagem principal:** As pessoas afetadas pela lepra (doença de Hansen) têm o direito de aprender e participar plenamente da educação				
Público-alvo	**Mensagem**	**Canais**	**Atividades**	**Cronograma**
Membros de sindicatos da educação	Educadores desempenham um papel fundamental na prevenção do estigma e na promoção da educação inclusiva.	Treinamento sindical, reuniões de seção, boletins informativos	Realizar uma oficina sobre lepra (doença de Hansen), inclusão de pessoas com deficiência e educação inclusiva.	Mês 1
	A lepra (doença de Hansen) é curável, não é altamente contagiosa após o início do tratamento e nunca deve ser motivo de exclusão.	Redes sociais, e-mail, pôsteres	Compartilhe uma campanha semanal “Mitos e Fatos” usando os canais de comunicação do sindicato.	Meses 1–2

Planejamento de uma ação de conscientização ou defesa **Objetivo / Mensagem principal:** As pessoas afetadas pela lepra (doença de Hansen) têm o direito de aprender e participar plenamente da educação				
Público-alvo	**Mensagem**	**Canais**	**Atividades**	**Cronograma**
Líderes e administradores escolares	As escolas devem proporcionar ambientes de aprendizagem seguros e inclusivos para todos os estudantes.	Reuniões escolares, diálogo sobre políticas	Apresentar estratégias práticas para prevenir o estigma e fortalecer políticas escolares inclusivas.	Mês 2
Professores	Todo professor pode ajudar a identificar e remover as barreiras à participação.	Comunidades de aprendizagem profissional, webinars	Compartilhe estratégias didáticas sobre o DUA, adaptações razoáveis e como lidar com o estigma.	Meses 2–3
Pais e membros da comunidade	Toda criança tem o direito de pertencer, aprender e participar.	Reuniões de pais, fóruns comunitários	Organize uma sessão de conscientização comunitária com organizações locais de saúde ou de pessoas com deficiência.	Mês 3
Liderança sindical	A inclusão deve estar refletida nas políticas e atividades sindicais.	Reuniões executivas	Analisar a autoavaliação de inclusão do sindicato e definir ações prioritárias.	Mês 3

3.3.5 Trabalho com escolas, comunidades e organizações parceiras

Após definir os principais objetivos e mensagens-chave da sua campanha, é estratégico identificar aliados e pessoas influentes que contribuirão para transmitir sua mensagem e alcançar seu objetivo. Os sindicatos da educação podem alcançar um impacto maior trabalhando com parceiros que trazem diferentes conhecimentos, influências e recursos. As parcerias também fortalecem a defesa, demonstrando amplo apoio da comunidade à inclusão. Existem diversas organizações locais e internacionais de pessoas afetadas pela lepra (doença de Hansen) em todo o mundo, e os sindicatos da educação se beneficiariam ao estabelecer parcerias e colaborar com elas.

Comece identificando as partes interessadas que:

- influenciam a política educacional ou a prática escolar

- trabalham diretamente com pessoas afetadas pela lepra (doença de Hansen) ou pessoas com deficiência
- podem ajudar a disseminar informações precisas
- possuem fortes laços com as comunidades locais

Os potenciais parceiros podem incluir:

- Escolas e líderes escolares
- Associações de pais e professores
- Organizações de pessoas afetadas pela lepra (doença de Hansen)
- Organizações de pessoas com deficiência (OPDs)
- Líderes comunitários
- Ministérios da Educação e da Saúde
- Instituições de formação de professores
- Agências de proteção à criança
- Organizações de direitos humanos
- Mídia local
- Agências das Nações Unidas e ONGs internacionais

Nem todas as partes interessadas têm a mesma influência. Dê prioridade àquelas que tenham tanto interesse quanto capacidade para apoiar seus objetivos de defesa.

Parceria com pessoas afetadas pela lepra (doença de Hansen): A história de Jyothi

Este exemplo mostra como a Fundação Damien trabalhou em parceria com Jyothi, uma pessoa afetada pela lepra (doença de Hansen), para promover a conscientização e apoiar o atendimento precoce em sua comunidade. Jyothi presta primeiros socorros essenciais às pessoas em Amancharla, uma vila no sudeste da Índia. Após ser diagnosticada com lepra (doença de Hansen) aos 12 anos e completar seis meses de tratamento, ela agora utiliza sua experiência pessoal para ajudar outras pessoas.

Graças ao treinamento da Fundação Damien, Jyothi consegue reconhecer possíveis sintomas de lepra (doença de Hansen), prestar primeiros socorros básicos e compartilhar informações precisas com os membros da comunidade. O vídeo indicado no link abaixo retrata tanto o impacto do trabalho da Fundação Damien quanto o importante papel das pessoas afetadas pela lepra (doença de Hansen) como defensoras, educadoras e pessoas de confiança na comunidade. É também um excelente exemplo de como recursos de mídia, como vídeos curtos que contam histórias, podem comunicar experiências vividas, reduzir o estigma e mostrar mudanças na comunidade de forma respeitosa e envolvente.

Link: https://actiondamien.be/agissez-avec-nous/sensibilisez-via-l-education/
Idioma: francês

Matriz de Análise de Partes Interessadas

A Matriz de Análise de Partes Interessadas[28] abaixo é uma ferramenta usada para identificar os atores e organizações que terão maior influência e/ou poderão ser envolvidos como parceiros eficazes em sua defesa.

Faça a si mesmo duas perguntas sobre cada parte interessada:

1. Qual o nível de influência que ela tem para promover mudanças?
2. Qual o nível de interesse dela em educação inclusiva e na redução do estigma?

	Alto nível de interesse Atua diretamente na promoção da inclusão ou é diretamente afetado por ela.	**Baixo nível de interesse** Possui envolvimento ou conhecimento limitados
Alto nível de influência	**Parceiro e influência** Estes são seus parceiros prioritários. Trabalhe em estreita colaboração com eles, envolva-os no planejamento e estabeleça relacionamentos duradouros. *Exemplos:* ■ Ministério/Departamento de Educação ■ Liderança sindical da educação ■ Líderes escolares ■ Instituições de formação de professores ■ Organizações de pessoas afetadas pela lepra (doença de Hansen) ■ Organizações de pessoas com deficiência (OPDs)	**Promover a conscientização e conquistar apoio** Essas partes interessadas têm influência, mas podem ainda não considerar a inclusão uma prioridade. Compartilhe evidências, histórias de sucesso e recomendações práticas para obter o apoio delas. *Exemplos:* ■ Parlamentares ou funcionários do governo local ■ Autoridades educacionais ■ Organizações de empregadores ■ Mídia nacional
Baixo nível de influência	**Informar, consultar e envolver** Essas partes interessadas são aliadas importantes e podem ajudar a promover a conscientização, compartilhar experiências e fortalecer o apoio da comunidade. *Exemplos:* ■ Membros do sindicato ■ Professores ■ Associações de pais ■ Grupos de estudantes e jovens ■ Organizações comunitárias ■ Profissionais de saúde locais	**Mantenha-se informado** Esses grupos não são prioridades imediatas, mas podem se tornar parceiros importantes no futuro. Compartilhe atualizações quando apropriado e envolva-os sempre que surgirem oportunidades. *Exemplos:* ■ Outros sindicatos ■ Negócios locais ■ Grupos comunitários ainda não envolvidos em questões de educação ou deficiência

Experimente!

Dicas práticas para parcerias de defesa

- Comece com um pequeno número de parceiros prioritários em vez de tentar envolver todos de uma só vez.
- Procure por pessoas influentes no governo, nas escolas e nas comunidades que já apoiam a inclusão.
- Envolva organizações de pessoas afetadas pela lepra (doença de Hansen) e OPDs desde o início. A experiência vivida por elas fortalecerá sua defesa.
- Fortaleça os relacionamentos existentes, como redes escolares, autoridades educacionais, associações de pais e grupos comunitários.
- Estabeleça parcerias em torno de objetivos comuns, mesmo quando as organizações tiverem atribuições diferentes.
- Defina claramente o papel de cada parceiro antes de iniciar atividades conjuntas.
- Mantenha os parceiros informados sobre o andamento e comemore as conquistas compartilhadas.
- Adapte sua mensagem a cada público. Os formuladores de políticas públicas podem responder melhor a evidências e recomendações políticas, enquanto professores e pais podem responder melhor a exemplos práticos e histórias pessoais.
- Revise seu mapa de partes interessadas regularmente. À medida que sua defesa cresce, podem surgir novos parceiros e promotores da inclusão, enquanto outros podem exigir diferentes níveis de envolvimento.

Prática e aplicação

Mapeamento de partes interessadas

1. Pense no seu próprio contexto.
2. Liste as organizações, grupos ou indivíduos que poderiam influenciar a educação inclusiva ou ajudar a reduzir o estigma e a discriminação contra pessoas afetadas pela lepra (doença de Hansen).
3. Coloque cada parte interessada no quadro apropriado da matriz.

	Alto nível de interesse Atua diretamente na promoção da inclusão ou é diretamente afetado por ela.	**Baixo nível de interesse** Possui envolvimento ou conhecimento limitados
Alto nível de influência	**Parceiro e influência** Parte interessada: 1. 2. 3. 4.	**Promover a conscientização e conquistar apoio** Parte interessada: 1. 2. 3. 4.
Baixo nível de influência	**Informar, consultar e envolver** Parte interessada: 1. 2. 3. 4.	**Mantenha-se informado** Parte interessada: 1. 2. 3. 4.

Perguntas para reflexão

1. Como iremos envolver as partes interessadas?
2. Com quais partes interessadas devemos trabalhar primeiro?
3. Quem poderia se tornar um promotor da educação inclusiva?
4. Quais organizações representam pessoas afetadas pela lepra (doença de Hansen) ou pessoas com deficiência que devemos envolver?
5. Quem deve ser consultado antes de planejarmos nossas atividades de defesa?
6. Há alguma parte interessada que deixamos de considerar?

3.3.6 Monitoramento do impacto[29]

O monitoramento ajuda os sindicatos da educação a entender se as ações de defesa estão realmente fazendo diferença e como as atividades futuras podem ser aprimoradas. É tentador medir o sucesso apenas pelas atividades realizadas – quantas oficinas foram realizadas, quantos folhetos foram distribuídos –, mas isso apenas indica que o sindicato esteve ativo, e não se houve alguma mudança de fato. Um bom monitoramento vai além da simples contagem de atividades e observa mudanças no conhecimento, nas atitudes, nas políticas e nas práticas.

Isso importa mais do que pode parecer. É comum presumir que o trabalho de defesa seja "complexo demais e difícil demais para medir seu impacto e definir indicadores", mas se essa ideia não for questionada, os sindicatos continuarão investindo tempo e recursos em atividades sem nunca descobrir o que, de fato, está funcionando.[30]

Indicadores de resultados da defesa[31]

Os resultados da defesa são geralmente descritos em quatro níveis, partindo do que você fez para o que realmente mudou:

Indicador de resultados	Medição	Exemplos
Indicadores de atividade	A extensão em que as tarefas planejadas foram implementadas conforme o planejado, dentro do prazo e do orçamento	Sessões de capacitação realizadas; relatórios de pesquisa concluídos e divulgados; reuniões de lobby realizadas; cartas, e-mails ou petições enviadas e recebidas; comunicados de imprensa emitidos
Indicadores de entrega	A extensão em que os serviços, processos, produtos ou eventos foram efetivamente entregues como resultado dessas atividades	Novos relacionamentos formados com aliados; pessoas mobilizadas; ações de campanha realizadas; cobertura da mídia ou menções públicas a relatórios de pesquisa; artigos de opinião publicados
Indicadores de resultado	Mudanças de curto e médio prazo alcançadas graças a essas entregas	Curto prazo: o tema sendo debatido publicamente; tomadores de decisão considerando-o em fóruns de políticas; relacionamentos estabelecidos com autoridades; projetos de lei abertos para consulta pública. Médio prazo: uma nova lei criada; uma política existente alterada; a reforma de um marco legal.
Indicadores de impacto	A contribuição dada para a mudança a longo prazo	Implementação de uma política ou prática modificada na vida cotidiana. Por exemplo, um sistema escolar que tenha efetivamente adotado práticas inclusivas de matrícula ou um local de trabalho em que as denúncias de discriminação relacionada à lepra (doença de Hansen) tenham diminuído de forma considerável.

Os indicadores de atividade e de entrega são os mais fáceis de contabilizar e os menos úteis quando considerados isoladamente. Os indicadores de resultado e de impacto são o que realmente mostram se as atitudes e as políticas estão mudando, mas também são mais difíceis de atribuir diretamente aos esforços de um único sindicato, já que a mudança de política raramente é resultado de uma única campanha. Os objetivos e indicadores são melhor desenvolvidos em conjunto com as pessoas mais indicadas para avaliá-los, e não decididos isoladamente por quem estiver realizando o monitoramento.[32]

Uma forma prática de captar esse tipo de mudança, especialmente quando ela ocorre gradualmente ou surge de uma maneira inesperada, é o **Outcome Harvesting.** Um método que parte de uma mudança observada (no comportamento, nos relacionamentos, nas políticas ou nas práticas) para questionar como o trabalho do seu sindicato possivelmente contribuiu para essa mudança, em vez de apenas verificar se uma meta predefinida foi atingida.[33] Ele é particularmente útil para o trabalho de redução do estigma, em que mudanças significativas (um colega se manifestando, uma escola atualizando discretamente um formulário de matrícula) muitas vezes não aparecem de forma clara em um registro de atividades.

Simplifique: Escolha alguns indicadores que você realmente possa coletar

Um sindicato não precisa acompanhar tudo o que está na tabela acima. Selecione alguns indicadores que sejam viáveis de coletar e estejam diretamente relacionados à mudança que você pretende promover:

Indicadores de atividade

- Número de oficinas realizadas
- Número de membros do sindicato treinados
- Número de escolas alcançadas
- Número de materiais de defesa distribuídos

Indicadores de aprendizagem

- Participantes que conseguem identificar corretamente mitos e fatos sobre a lepra (doença de Hansen).
- Participantes que relatam maior confiança em lidar com o estigma

Indicadores de prática

- Escolas que adotam políticas inclusivas ou de não discriminação
- Seções sindicais que inserem a inclusão nos planos de trabalho anuais
- Membros que realizam sessões de conscientização em suas próprias escolas

Indicadores de influência

- Reuniões realizadas com autoridades educacionais

- Parcerias estabelecidas
- Recomendações de políticas apresentadas ou adotadas
- Notícias na mídia ou engajamento nas redes sociais

Garantia de monitoramento e avaliação inclusivos

Quando seus indicadores envolverem o acompanhamento de atitudes em relação à lepra (doença de Hansen) ou perguntas sobre as experiências de estigma vividas por membros ou estudantes, trate esses dados com cuidado. Evite coletar informações de maneiras que possam identificar ou expor uma pessoa afetada pela lepra (doença de Hansen). Por exemplo, pedir que as pessoas levantem a mão em uma atividade em grupo raramente é apropriado para esse tipo de pergunta; uma pesquisa anônima geralmente é mais adequada. O conteúdo exposto em Guides on Stigma and Mental Wellbeing,[34] da ILEP/NNN, inclui um guia específico sobre a avaliação do estigma relacionado à saúde, com orientações práticas sobre métodos qualitativos e quantitativos e sobre como interpretar e relatar as descobertas de forma responsável. É uma referência útil caso o seu sindicato queira ir além dos indicadores acima.

Garantia de monitoramento e avaliação inclusivos

O monitoramento e a avaliação não são apenas um exercício técnico; a forma como você monitora e avalia pode incluir ou excluir pessoas. É possível realizar um processo de monitoramento e avaliação tecnicamente sólido que ainda assim cometer este erro: coletar dados sobre pessoas afetadas pela lepra (doença de Hansen) ou pessoas com deficiência sem nunca lhes perguntar o que deveria ser medido, ou apresentar os resultados em formatos que alguns dos próprios membros e partes interessadas não conseguem acessar ou entender. É importante que o próprio processo de monitoramento e avaliação seja inclusivo, e não apenas o trabalho de defesa que ele mede.[35]

Nada sobre nós sem nós

Este princípio, embora esteja intimamente associado ao movimento pelos direitos das pessoas com deficiência e já tenha sido discutido anteriormente, aplica-se diretamente à lepra (doença de Hansen). O Relator Especial da ONU sobre a eliminação da discriminação contra pessoas afetadas pela lepra (doença de Hansen) colocou como elemento central de sua atuação uma "forte ênfase nas perspectivas das pessoas afetadas", em vez de tratá-las apenas como objeto de relatórios escritos por terceiros.[36]

Para o processo de monitoramento e avaliação de um sindicato, isso significa uma etapa simples, mas frequentemente ignorada: antes de finalizar o que será medido, pergunte às pessoas que serão beneficiadas pelo trabalho o que realmente importa para elas. Um membro afetado pela lepra (doença de Hansen) pode se importar mais com o fato de os colegas terem parado de evitá-lo na sala de funcionários do que com a adoção formal de políticas, e seus indicadores devem ser capazes de captar esse fato.

Formas práticas de manter o monitoramento e a avaliação inclusivos

1. **Envolva as pessoas afetadas na definição do que será medido, e não apenas na coleta de dados.** Sempre que possível, peça a um pequeno grupo de membros ou estudantes afetados pela lepra (doença de Hansen) ou com deficiência que ajudem a definir seus indicadores antes do início da coleta de dados, e não apenas que revisem os resultados posteriormente. Mesmo uma breve consulta na fase de projeto tende a revelar questões e preocupações que uma pessoa de fora bem-intencionada não pensaria em levantar.
2. **Utilize ferramentas validadas e respeitosas para desagregar os dados.** . Se você quer saber se sua defesa está alcançando especificamente pessoas com deficiência, evite perguntas vagas ou invasivas feitas por iniciativa própria, como "você tem alguma deficiência?", pois isso pode gerar respostas pouco confiáveis, em parte porque as pessoas podem relutar em revelar sua condição devido ao estigma.[37] O **Washington Group Short Set of Questions** é um conjunto de seis perguntas, testado internacionalmente, desenvolvido para identificar dificuldades funcionais e permitir exatamente esse tipo de desagregação, e seu uso é gratuito.[38]
3. **Ofereça mais de uma forma de participação.** As pesquisas pressupõem um certo nível de alfabetização, domínio do idioma e familiaridade com formulários escritos que nem todas as pessoas têm. Ofereça alternativas, como uma breve entrevista oral, uma discussão em um pequeno grupo de confiança, versões em linguagem simples ou traduzidas de qualquer ferramenta escrita, para que o formato em si não seja uma barreira à participação.
4. **Proteja a privacidade, especialmente em relação a tópicos sensíveis ao estigma.** Os dados sobre experiências de estigma relacionado à lepra (doença de Hansen) precisam ser coletados e relatados de forma que não permitam a identificação de um indivíduo, especialmente em uma escola ou seção pequena, onde uma resposta "desagregada" poderia tornar alguém imediatamente reconhecível. Métodos anônimos ou que agreguem pequenos grupos são quase sempre mais seguros do que pedir às pessoas que se identifiquem diante dos colegas.
5. **Apresente os resultados às pessoas que lhe forneceram os dados.** É comum que os resultados de monitoramento e avaliação sejam encaminhados para níveis superiores, como financiadores, lideranças ou parceiros externos, e nunca retornem aos membros, estudantes ou pessoas afetadas que contribuíram para sua obtenção. Compartilhar um breve resumo, em linguagem simples ou de fácil leitura, sobre o que foi descoberto e o que acontecerá a seguir, fecha o ciclo e demonstra que a contribuição dessas pessoas foi importante.
6. **Considere isso como um processo contínuo, não como uma consulta pontual.** Uma única consulta no início de um projeto pode se tornar um mero exercício burocrático se nunca mais for retomada. Crie uma forma simples de verificar, mesmo que seja brevemente uma vez por ano, se os membros afetados consideram que os indicadores escolhidos deixaram de refletir o que é importante para eles.

Experimente!

Autoavaliação rápida: Nosso processo de monitoramento e avaliação é inclusivo?

- Perguntamos aos membros ou estudantes afetados o que deveria ser medido, ou decidimos isso por conta própria?
- Estamos utilizando uma ferramenta reconhecida (como o Washington Group Short Set) para qualquer desagregação de dados sobre deficiência, em vez de uma pergunta improvisada?
- Será que alguém com baixa alfabetização, cuja primeira língua seja outra ou que tenha deficiência de comunicação consegue realmente participar da nossa coleta de dados da forma como está estruturada atualmente?
- Seria possível identificar qualquer indivíduo a partir da forma como apresentamos dados desagregados ou relacionados ao estigma?
- Será que as pessoas que nos forneceram informações realmente verão o que descobrimos?

Se a resposta honesta para alguma dessas perguntas for “não” ou “não temos certeza”, esse é um ponto de partida razoável, e não um motivo para abandonar o trabalho de monitoramento e avaliação já em andamento.

Prática e aplicação

Meça o sucesso

1. Reveja seu plano de defesa.
2. Escolha três indicadores que permitam verificar se suas atividades foram bem-sucedidas.
3. Então decida:
    - Quais informações você coletará?
    - Quem irá coletá-las?
    - Quando você avaliará seu progresso?
4. Utilize as conclusões para celebrar os sucessos, identificar as lições aprendidas e aprimorar seu próximo ciclo de defesa.

Resumo da unidade

- **Os sindicatos da educação são defensores confiáveis da inclusão.** Eles podem moldar valores profissionais, apoiar membros, influenciar políticas educacionais e promover os direitos de estudantes e educadores afetados pela lepra (doença de Hansen), com deficiência ou que sofrem outras formas de exclusão.
- **A defesa da inclusão começa dentro do sindicato.** Antes de promoverem a defesa externamente, os sindicatos devem refletir sobre suas próprias políticas, práticas, comunicações, acessibilidade e cultura organizacional para garantir que sejam um exemplo da inclusão que promovem.
- **A criação de um sindicato inclusivo é um processo contínuo.** Ferramentas simples, como autoavaliações e planos de ação internos, podem ajudar a identificar pontos fortes, combater barreiras e orientar a melhoria contínua.
- **Conscientização e diálogo são ferramentas poderosas de defesa.** Envolver os membros em conversas respeitosas, abordar mitos e equívocos e compartilhar informações precisas pode ajudar a mudar atitudes e reduzir o estigma.
- **A defesa eficaz exige planejamento.** Objetivos claros, mensagens-chave, públicos-alvo, canais

de comunicação, atividades e cronogramas ajudam a garantir que as ações de defesa sejam coordenadas e eficazes.

- **Públicos diferentes exigem mensagens diferentes.** Adaptar sua comunicação aos interesses, responsabilidades e nível de influência de professores, líderes escolares, formuladores de políticas públicas, pais, membros da comunidade e membros de sindicatos.
- **As parcerias fortalecem a defesa.** Trabalhar com organizações de pessoas afetadas pela lepra (doença de Hansen), OPDs, escolas, governos, comunidades e outros parceiros aumenta o alcance, a credibilidade e o impacto das ações de defesa.
- **A análise das partes interessadas ajuda a priorizar o engajamento.** Identificar quem tem maior influência e interesse permite que os sindicatos construam parcerias estratégicas e utilizem seus recursos de forma eficaz.
- **O monitoramento ajuda a aprimorar a defesa.** O acompanhamento de atividades, participação, mudanças nas políticas, parcerias e outros resultados ajuda os sindicatos a entender o que está funcionando, a demonstrar o impacto e a fortalecer as ações de defesa.

Recursos adicionais

1. Transparency, Accountability, and Participation for 2030 Agenda (TAP) Network **Goal 16 Advocacy Toolkit: A practical guide for stakeholders for national-level advocacy around Peaceful, Just and Inclusive Societies**: https://tapnetwork2030.org/goal-16-advocacy-toolkit/
2. **Advocacy and Campaigning Course** by Save the Children: https://www.open.edu/openlearncreate/course/view.php?id=1690
3. **Using video as a tool for storytelling and advocacy on Education in Emergencies (EIE)**, do INEE: https://inee.org/resources/using-video-tool-storytelling-advocacy-eie?
4. **Artigo: Promoting Inclusivity for People with Disabilities in M&E Systems**, by Nicola Musa, 25 de abril de 2023: https://www.linkedin.com/pulse/promoting-inclusivity-people-disabilities-me-systems-nicola-musa
5. **Guide on monitoring and evaluating advocacy**, de Julia Coffman para o UNICEF: https://www.betterevaluation.org/tools-resources/monitoring-evaluating-advocacy-companion-advocacy-toolkit

Unidad 3.4 Atuação em políticas públicas, diálogo social e negociação coletiva

Visão geral da unidade

Esta unidade explora como os sindicatos podem integrar a inclusão de pessoas com deficiência e a eliminação do estigma e da discriminação em suas atividades de defesa por meio de diálogo social, atuação em políticas públicas, negociação coletiva e parcerias. Apresenta ferramentas práticas para identificar oportunidades de defesa, envolver tomadores de decisão, construir coalizões e desenvolver um plano de defesa e de atuação em políticas públicas que apoie mudanças duradouras.

Objetivos de aprendizagem da unidade

1. Identificar oportunidades para promover a inclusão por meio de diálogo social, atuação em políticas públicas e negociação coletiva.
2. Realizar uma análise de lacunas simples para identificar prioridades de defesa e pontos de entrada nas políticas públicas.
3. Envolver o governo, as autoridades educacionais e outras partes interessadas usando uma defesa baseada em evidências e focada em soluções.
4. Construir parcerias e coalizões que fortaleçam a defesa da educação inclusiva.
5. Desenvolver um plano prático de defesa e de atuação em políticas públicas para apoiar uma ação sindical contínua.

Estrutura da unidade

3.4.1 Identificação de pontos de entrada em políticas públicas e defesa

3.4.2 Levantamento de questões de inclusão em reuniões com autoridades governamentais e educacionais

3.4.3 Integração da inclusão na negociação coletiva

3.4.4 Uso de evidências e experiência dos membros na defesa

3.4.5 Construção de parcerias e coalizões

3.4.6 Union advocacy and policy engagement plan

3.4.1 Identificação de pontos de entrada em políticas públicas e defesa

Depois que seu sindicato identificar suas prioridades de defesa, o próximo passo é decidir onde e como influenciar a mudança. Os sindicatos da educação podem promover a inclusão integrando questões relacionadas à lepra (doença de Hansen), à deficiência e ao estigma em suas políticas e ações de defesa dos direitos trabalhistas, incluindo diálogo social, negociação coletiva, consultas sobre políticas públicas e interação com as autoridades educacionais.

Em vez de criar novos processos de defesa, procure oportunidades para fortalecer as políticas, os programas e os processos de tomada de decisão já existentes. Um ponto de partida útil é realizar uma análise de lacunas simples[39] para identificar o que já existe, o que está funcionando bem e onde são necessárias mais ações. A análise de lacuna compara a situação atual com a situação desejada. Isso ajuda a identificar políticas inexistentes, falhas na implementação ou barreiras que impedem as pessoas afetadas pela lepra (doença de Hansen) e outros grupos marginalizados de participar plenamente da educação. Os resultados podem orientar suas prioridades de defesa e ajudar a identificar quem precisa ser envolvido para promover mudanças.

Realizando uma análise de lacunas simples

1. **Analise a situação atual.** Identifique as leis, políticas, diretrizes e práticas existentes relacionadas à educação inclusiva, deficiência, não discriminação e saúde escolar. Considere tanto as políticas nacionais quanto as práticas locais da escola ou do local de trabalho.
2. **Identifique as lacunas.** Pergunte o que está faltando ou não está funcionando. Por exemplo:
    - Existem políticas que protegem estudantes e educadores afetados pela lepra (doença de Hansen)?
    - As políticas existentes estão sendo implementadas de forma consistente?
    - Existem lacunas em termos de acessibilidade, adaptações razoáveis, formação de professores ou medidas antidiscriminatórias?
3. **Priorize as questões.** Nem todas as lacunas precisam ser resolvidas imediatamente. Como sindicato, identifique uma ou duas questões prioritárias que sejam realistas, alcançáveis e que provavelmente terão o maior impacto.
4. **Identifique quem pode influenciar a mudança.** Determine quem é o responsável por resolver cada questão. Isso pode incluir ministérios da educação, líderes escolares, autoridades locais, instituições de formação de professores ou o próprio sindicato. Identifique também potenciais parceiros que possam fortalecer as ações de defesa.
5. **Identifique os recursos necessários.** Considere as pessoas, a experiência, as parcerias, as evidências e o orçamento necessários para apoiar as ações propostas. Lembre-se de que muitas atividades de defesa dependem mais da colaboração e de um bom planejamento do que de grandes recursos financeiros.
6. **Utilize as conclusões para orientar a defesa.** Compartilhe os resultados da análise de lacunas durante reuniões com agências governamentais, líderes escolares e outras partes interessadas.

Uma análise bem elaborada demonstra que suas recomendações são baseadas em evidências e focadas em soluções práticas.

Experimente!

Dicas práticas para identificar pontos de entrada em políticas públicas e defesa.

- Concentre suas ações de defesa em uma ou dias prioridades alcançáveis em vez de tentar resolver todas as questões de uma só vez.
- Baseie cada recomendação em evidências, exemplos de escolas ou experiências de membros.
- Sempre que possível, proponha soluções práticas, não apenas os problemas que precisam ser resolvidos.

3.4.2 Levantamento de questões de inclusão junto ao governo e às autoridades educacionais

Os sindicatos da educação têm oportunidades regulares de influenciar as políticas educacionais por meio de diálogo social, consultas sobre políticas, estruturas de governança escolar e negociação coletiva. Esses encontros oferecem oportunidades valiosas para promover a educação inclusiva e combater o estigma e a discriminação que afetam pessoas com lepra (doença de Hansen) e outros grupos marginalizados.

A eficácia da defesa depende não apenas do que é dito, mas também de como é comunicado. Os representantes sindicais devem usar informações precisas, linguagem respeitosa e não estigmatizante e recomendações práticas. (Consulte a Unidade 3.1.3: Utilização de linguagem inclusiva e não estigmatizante)

Antes de qualquer reunião, prepare algumas mensagens claras, baseadas em evidências e vinculadas às prioridades educacionais existentes. Sempre que possível, relacione suas recomendações às políticas nacionais de educação, à legislação sobre pessoas com deficiência, às normas para professores ou aos compromissos internacionais de direitos humanos, como a CDPD.

Ao interagir com funcionários do governo ou autoridades educacionais:

- Apresente evidências juntamente com recomendações práticas.
- Dê ênfase a como a educação inclusiva beneficia todos os estudantes, não apenas aqueles

afetados pela lepra (doença de Hansen) ou com deficiência.

- Destaque tanto os direitos dos estudantes quanto o apoio necessário aos professores para implementar com sucesso a educação inclusiva.
- Identifique oportunidades de colaboração em vez de focar apenas nos problemas.
- Defina ações de acompanhamento claras antes do término da reunião.

No âmbito escolar, os representantes sindicais também podem abordar a questão da inclusão durante reuniões de equipe, planejamento de melhorias escolares, reuniões do conselho administrativo, sessões de formação profissional e outros processos de tomada de decisão. Essas discussões podem incentivar as escolas a fortalecer políticas inclusivas, melhorar a acessibilidade, prevenir o estigma e a discriminação e oferecer o apoio adequado tanto para estudantes quanto para educadores.

Experimente!

Dicas práticas para reuniões com autoridades governamentais e educacionais

Antes de cada reunião de defesa, prepare três coisas:

- **Evidências** – Quais informações ou exemplos servem de base para sua recomendação?
- **Um pedido claro** – Qual ação específica você quer que o tomador de decisão tome?
- **Uma solução prática** – Como o sindicato pode ajudar a tornar essa recomendação possível?

Os tomadores de decisão costumam ser mais receptivos quando a defesa inclui soluções realistas e colaborativas, juntamente com desafios claramente identificados.

3.4.3 Integração da inclusão na negociação coletiva

A negociação coletiva é um dos meios mais eficazes pelos quais os sindicatos da educação podem promover a educação inclusiva e proteger os direitos dos educadores. Além da negociação de salários e condições de trabalho, a negociação coletiva oferece a oportunidade de abordar questões como não discriminação, acessibilidade, adaptações razoáveis, desenvolvimento profissional, segurança no local de trabalho e apoio a educadores e estudantes afetados pela lepra (doença de Hansen), com deficiência ou que sofrem outras formas de exclusão.

A negociação coletiva é uma forma de diálogo social em que os sindicatos da educação negociam com os empregadores para chegar a acordos sobre as condições de trabalho e outras questões que afetam o setor da educação. Outras formas de diálogo social, como consultas e discussões com governos e autoridades educacionais, também oferecem oportunidades valiosas para levantar questões de inclusão e influenciar as políticas educacionais.[40]

Ao trazer a inclusão de pessoas com deficiência e a redução do estigma para essas discussões, os sindicatos da educação podem ajudar a garantir que as práticas inclusivas se reflitam não apenas nas salas de aula, mas também nas políticas do local de trabalho, nas normas profissionais e nos sistemas educacionais. Os exemplos a seguir ilustram como a inclusão pode ser integrada em acordos coletivos e outras discussões políticas.

Esses modelos são baseados em uma revisão de 2025 de acordos coletivos de 56 sindicatos de servidores públicos em todo o mundo, realizada em conjunto pela Internacional de Serviços Públicos (ISP) e pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).[41] São escritos como uma linguagem modelo adaptável, não como uma cláusula literal de um acordo específico. A consultoria jurídica do seu sindicato deve analisar e adaptar a redação à legislação trabalhista nacional e à estrutura de acordos existentes antes de utilizá-la.

1. Cláusula de não discriminação

"O Empregador e o Sindicato concordam que nenhum funcionário ou candidato a emprego será discriminado, assediado ou prejudicado no recrutamento, contratação, promoção, treinamento, remuneração ou rescisão contratual com base em uma deficiência ou condição de saúde real, anterior ou presumida, incluindo lepra (doença de Hansen). Isso inclui discriminação por associação com uma pessoa afetada pela lepra (doença de Hansen) ou com deficiência, incluindo um familiar".

Quase dois terços (62%) dos acordos coletivos analisados pela ISP e pela OIT continham cláusulas desse tipo, proibindo a discriminação por motivos como raça, sexo, religião, etnia, deficiência, soropositividade para o HIV, orientação sexual e identidade de gênero.[42] Mencionar explicitamente a lepra (doença de Hansen), em vez de deixá-la implícita em expressões como "deficiência" ou "condição de saúde", ajuda a garantir que a cláusula seja de fato entendida como abrangendo-a.

2. Adaptações razoáveis e licença por motivos de saúde

"(a) O Empregador providenciará adaptações razoáveis a qualquer funcionário afetado pela lepra (doença de Hansen) ou com deficiência – incluindo horários de trabalho flexíveis, funções modificadas,

dispositivos de tecnologia assistiva ou modalidades de trabalho remoto – mediante solicitação ou quando a necessidade for identificada, a menos que isso imponha um ônus desproporcional ou indevido ao Empregador. (b) Os funcionários afetados pela lepra (doença de Hansen) ou com deficiência que precisem de tratamento médico, reabilitação ou terapia terão direito a licença remunerada para esses fins, além dos direitos padrão de licença médica, e receberão apoio em seu retorno ao trabalho após o tratamento".

Sindicatos como UNITE e UNISON (Reino Unido), APOC e APSEE (Argentina), AFT (EUA), CPSU (Austrália) e CUPE (Canadá) garantiram direitos a licença relacionada à deficiência por meio de negociação coletiva.[43] Uma consideração de negociação, levantada pelo Sindicato dos Trabalhadores Médicos de Uganda, merece ser ponderada cuidadosamente: em vez de criar uma categoria de licença totalmente nova e separada, pode ser mais eficaz fazer campanha por uma melhor implementação e por maior flexibilidade dos direitos de licença existentes. Isso ocorre porque um novo requisito muito específico pode, às vezes, se tornar uma barreira adicional que os empregadores consideram ao evitar contratar uma pessoa afetada pela lepra (doença de Hansen) ou com deficiência.[44]

A negociação coletiva é mais do que negociar condições de trabalho. *É uma oportunidade para os sindicatos da educação promoverem a dignidade, a igualdade, a acessibilidade e a educação inclusiva, incorporando esses princípios em acordos de trabalho, normas profissionais e políticas educacionais.*

Fonte: Adaptado de OIT ((2022), Collective Bargaining: A Policy Guide. https://www.ilo.org/publications/collective-bargaining-policy-guide, Internacional da Educação (2020); Promoting Inclusion in Education: Guidelines for Education Unions. https://www.ei-ie.org/en/item/23281:promoting-inclusion-in-education-guidelines-for-education-unions)

3. Ambiente de trabalho seguro e inclusivo e proteção contra assédio.

"O Empregador e o Sindicato comprometem-se a manter um ambiente de trabalho livre de violência, assédio e tratamento estigmatizante de qualquer funcionário ou estudante relacionados a lepra (doença de Hansen), deficiência ou outra característica protegida, em conformidade com a Convenção (nº 190) da OIT sobre Violência e Assédio de 2019". O Empregador estabelecerá mecanismos de denúncia acessíveis, confidenciais e oportunos, e fornecerá treinamento a todos os funcionários sobre como reconhecer e responder ao estigma e à discriminação relacionados à lepra (doença de Hansen) e à deficiência.

Esta linguagem baseia-se na Convenção nº 190 da OIT, que define violência e assédio no local de trabalho de forma suficientemente ampla para abranger tratamentos estigmatizantes, e não apenas atos físicos.[45] Mecanismos eficazes de denúncia devem ser desenvolvidos com a participação dos próprios trabalhadores afetados, para que sejam verdadeiramente acessíveis e não coloquem o denunciante em risco de exposição.[46]

4. Local de trabalho acessível

"O Empregador garantirá que os locais de trabalho físicos, incluindo salas de aula, salas de funcionários e áreas comuns, sejam acessíveis a funcionários e estudantes com deficiência,

incorporando princípios do desenho universal sempre que possível. Isso inclui entradas e banheiros acessíveis, sinalização e procedimentos de evacuação de emergência que levem em consideração funcionários e estudantes com deficiências de mobilidade, sensoriais ou outras".

O Canadian Union of Public Employees (CUPE) publicou uma Ficha Informativa sobre Saúde e Segurança e um checklist de acessibilidade para reuniões virtuais[47] que os sindicatos podem adaptar para suas próprias auditorias de acessibilidade.[48]

Dica de negociação: Quaisquer que sejam as cláusulas que você adote, envolva diretamente os trabalhadores afetados pela lepra (doença de Hansen) ou com deficiência na sua elaboração. Como disse um negociador sindical: "É importante que trabalhadores com deficiência estejam presentes na elaboração das cláusulas, pois são partes interessadas".[49]

3.4.4 Uso de evidências e experiência dos membros na defesa

Suas mensagens serão comunicadas com mais eficácia se houver exemplos ou estudos de caso convincentes que possam ser compartilhados com seu público-alvo. Existem publicações e exemplos de estudos de caso para educação inclusiva.[50] Embora seja útil ter um estudo de caso em mãos ou realizar uma pesquisa aprofundada dentro do seu contexto para usar na sua defesa, você também pode apresentar histórias reais de seus membros ou de seu sindicato que mostrem como pessoas afetadas pela lepra (doença de Hansen) receberam apoio com sucesso.

O estudo de caso pode abordar os seguintes tópicos:

- Quais são os fatores que dificultam a inclusão das pessoas afetadas pela lepra (doença de Hansen) dentro do seu contexto social?
- Quais são os fatores que facilitam o apoio às pessoas afetadas pela lepra (doença de Hansen)?
- De que forma o sindicato da educação contribuiu para o sucesso dessa história?

Estudos de caso ilustrativos

Enquanto seu sindicato desenvolve suas próprias histórias, os quatro casos documentados abaixo podem ser usados como ponto de referência ou compartilhados diretamente com os membros e tomadores de decisão. Os três primeiros provêm de uma análise global das práticas sindicais no serviço público; o quarto é específico para a lepra (doença de Hansen) e mostra ações de defesa fora do âmbito das negociações coletivas.

Estudo de caso 1: UNISON (Reino Unido) – Construindo uma estrutura interna para a inclusão de pessoas com deficiência

A comissão nacional de pessoas com deficiência do UNISON inclui 24 representantes regionais e foi formada para refletir identidades interseccionais, incluindo membros negros, LGBT+ e Surdos que são usuários nativos da Língua de Sinais Britânica. O sindicato também elaborou um conjunto de guias práticos para negociadores e delegados sindicais, incluindo um Guia sobre Licença por Deficiência, um Guia para Delegados Sindicais e um Guia sobre Adaptações Razoáveis.[51] Isso demonstra como a representação interna e a orientação externa para negociações podem se reforçar mutuamente.

Estudo de caso 2: CCOO (Espanha) – Integrando a deficiência na saúde ocupacional

A confederação sindical Comisiones Obreras (CCOO) da Espanha incorporou a deficiência diretamente em seus materiais de segurança e saúde ocupacional por meio do seu Guia sobre Saúde Ocupacional e Questões Relacionadas à Deficiência, tratando a inclusão de pessoas com deficiência como uma questão de segurança no local de trabalho, e não como uma preocupação separada e isolada.[52] Os sindicatos da educação poderiam aplicar a mesma lógica, integrando as medidas referentes à adaptação e ao estigma relacionados à lepra (doença de Hansen) nas estruturas de saúde e segurança ocupacional existentes, em vez de criar uma nova categoria que seria facilmente ignorada.

Estudo de caso 3: Brasil – Cotas de emprego e monitoramento sindical

A legislação brasileira reserva de 2% a 5% das vagas em empresas públicas e privadas para trabalhadores com deficiência. Como explica Andrea Barcelos, do Sindicato dos Enfermeiros do Estado de São Paulo (SEE-SP), os sindicatos desempenham um papel fundamental não apenas no cumprimento da cota, mas também no "apoio aos trabalhadores com deficiência para que recebam o suporte essencial necessário para o desempenho de suas funções".[53] Isso ilustra um papel do sindicato que vai além da negociação de uma política: monitorar ativamente se ela está sendo implementada na prática.

Estudo de caso 4: Litigância estratégica contra leis discriminatórias relacionadas à lepra (doença de Hansen) (Índia)

Fora do contexto da negociação coletiva, a litigância de interesse público promovida na Índia pelo Vidhi Centre for Legal Policy – incluindo o caso Pankaj Sinha versus Union of India – contestou leis que discriminavam pessoas afetadas pela lepra (doença de Hansen). Os tribunais consideraram que tal estigmatização viola a dignidade humana e que, uma vez que a lepra (doença de Hansen) é curável, as pessoas afetadas devem ser tratadas e apoiadas, em vez de excluídas.[54]

Isso demonstra que a defesa jurídica baseada em evidências, mesmo fora de um acordo trabalhista, pode mudar a forma como as instituições tratam as pessoas afetadas pela lepra (doença de Hansen) – uma estratégia que os sindicatos da educação podem apoiar através da parceria com organizações de defesa jurídica, conforme discutido na Unidade 3.4.5 abaixo.

3.4.5 Construção de parcerias e coalizões

A criação de sistemas de educação inclusivos e o fim do estigma não podem ser alcançados por uma única organização. Uma mudança duradoura exige a colaboração entre sindicatos da educação, governos, escolas, comunidades, OPDs, organizações de pessoas afetadas pela lepra (doença de Hansen), organizações da sociedade civil e outros parceiros.

As parcerias ajudam a reunir diferentes conhecimentos especializados, recursos e perspectivas. Elas também fortalecem a credibilidade das ações de defesa e aumentam as oportunidades de influenciar políticas e práticas. Ao trabalharem em conjunto, os parceiros podem compartilhar responsabilidades, amplificar mensagens-chave e alcançar outros públicos.

Utilize a Matriz de Análise de Partes Interessadas (consulte o Módulo 3, Unidade 3.3.5) para identificar organizações e indivíduos que possam apoiar sua defesa. Considere tanto os parceiros existentes quanto os novos aliados que compartilham o compromisso com a educação inclusiva, a inclusão de pessoas com deficiência, os direitos humanos ou a saúde pública.

Ao estabelecer parcerias:

- Identifique objetivos e interesses em comum.
- Defina claramente o papel e as responsabilidades de cada parceiro.
- Envolva organizações de pessoas afetadas pela lepra (doença de Hansen) e organizações de pessoas com deficiência desde o início.

- Mantenha uma comunicação regular e compartilhe o progresso ao longo de todo o processo de defesa.
- Celebrem juntos as conquistas e continuem fortalecendo os relacionamentos para além dos projetos individuais.

Em alguns contextos, os sindicatos da educação também podem precisar envolver organizações regionais ou internacionais para apoiar suas atividades de defesa. A Internacional da Educação fornece orientações adicionais sobre solidariedade e defesa internacional nos casos em que os sindicatos da educação enfrentam restrições no exercício de suas atividades ou na defesa dos direitos de seus membros.[55]

Experimente!

Dicas práticas para estabelecer parcerias de defesa*:*

- Estabeleça parcerias baseadas em objetivos comuns, e não em atribuições iguais.
- Envolva pessoas com experiência vivida sempre que possível. As vozes dessas pessoas fortalecem a defesa e ajudam a garantir que as soluções propostas sejam relevantes.
- Identifique pessoas influentes no governo, nas escolas, na academia, na sociedade civil e na mídia que possam ajudar a promover mudanças.
- Mantenha parcerias que vão além de campanhas individuais. Relacionamentos sólidos tornam a defesa futura mais eficaz.
- Mantenha os parceiros informados sobre o andamento e reconheça as contribuições deles.

3.4.6 Plano de defesa e atuação em políticas públicas dos sindicatos

Um plano de defesa por escrito ajuda a transformar ideias em ações coordenadas. Ele reúne o trabalho realizado ao longo deste módulo – sua análise de lacunas, análise de partes interessadas, mensagens-chave e prioridades de defesa – em um plano prático.

Seu plano de defesa não precisa ser longo nem complicado. Um plano simples, com objetivos, responsabilidades e prazos claros, costuma ser mais eficaz do que um plano detalhado e difícil de implementar.

Antes de elaborar seu plano, revise o trabalho que você já concluiu:

- Análise de lacunas identifica o que precisa mudar.
- Análise de partes interessadas identifica quem pode influenciar essa mudança e quem deve ser envolvido.

- Mensagens-chave definem o que você deseja que diferentes públicos saibam, acreditem ou façam.
- Prioridades de defesa ajudam você a concentrar seus esforços nas ações mais viáveis e impactantes.

Ao desenvolver seu plano, pergunte-se:

- Que mudança estamos tentando alcançar?
- Quem tem a autoridade ou influência para fazer essa mudança acontecer?
- Qual ação queremos que eles tomem?
- Quais atividades nos ajudarão a influenciá-los?
- Quem liderará cada atividade dentro do sindicato?
- Como saberemos se nossa defesa está fazendo diferença?

Lembre-se de que a defesa raramente é uma atividade isolada. Construir relacionamentos, influenciar políticas e mudar atitudes geralmente exigem um envolvimento contínuo ao longo do tempo. Revise seu plano regularmente, comemore o progresso e ajuste sua abordagem com base no que você aprendeu.

Modelo de plano de defesa e atuação em políticas públicas[56]

Modelo de plano de defesa e atuação em políticas públicas	
Objetivo da defesa	
O que precisa mudar?	
Quem precisamos influenciar?	
O que precisamos que eles façam?	
Mensagens-chave	

Modelo de plano de defesa e atuação em políticas públicas			
Atividades 1. 2.		Pessoa/comissão responsável	
	O que fazer	Quem fará	Quando
Parceiros potenciais			
Quais são os riscos potenciais e como os gerenciaremos?			
Como monitoraremos o progresso e o sucesso?			

Experimente!

Dicas práticas para planejar ações de defesa e atuação em políticas públicas

- Comece com um objetivo claro de defesa, em vez de tentar influenciar muitas questões de uma só vez.
- Certifique-se de que cada atividade contribua diretamente para o seu objetivo de defesa.
- Atribua responsabilidades claras para que todos saibam seu papel.
- Crie oportunidades regulares para analisar o progresso e ajustar seu plano quando necessário.
- Documente as conquistas, os desafios e as lições aprendidas para fortalecer a defesa futura.

Prática e aplicação

Elabore o primeiro plano de defesa do seu sindicato

Utilizando a Análise de Lacunas, a Análise de Partes Interessadas e as Mensagens-Chave que você concluiu nas unidades anteriores, trabalhe individualmente ou com colegas para preparar um plano de defesa simples.

1. Identifique **uma questão de inclusão** que seu sindicato gostaria de abordar.
2. Defina **um objetivo da defesa claro.**
3. Identifique **um ou dois tomadores de decisão** ou partes interessadas que você precisa influenciar.
4. Desenvolva **duas ou três atividades práticas de defesa.**
5. Identifique **parceiros potenciais** que possam apoiar o seu trabalho.
6. Decida **como você mediará o sucesso** (por exemplo, uma política adotada, uma reunião realizada, membros treinados ou um compromisso garantido).

Perguntas para reflexão

- Nosso objetivo de defesa é realista e alcançável?
- Estamos envolvendo as partes interessadas certas?
- Incluímos as vozes das pessoas afetadas pela lepra (doença de Hansen) e das pessoas com deficiência?
- É provável que as atividades propostas influenciem mudanças?
- Qual será nossa primeira ação após a conclusão deste plano?

Resumo da unidade

- **Os sindicatos da educação são importantes defensores da educação inclusiva.** Eles podem promover os direitos das pessoas afetadas pela lepra (doença de Hansen) por meio do diálogo social, da atuação em políticas públicas, da negociação coletiva e de parcerias.
- **A defesa é mais eficaz quando é baseada em evidências e centrada em soluções.** Uma análise de lacunas simples pode ajudar a identificar o que precisa mudar, por que isso é importante e quem tem a responsabilidade de agir.
- **Procure por pontos de entrada existentes em políticas e ações de defesa da inclusão.** A inclusão pode ser integrada em discussões em andamento, como reformas educacionais, desenvolvimento profissional de professores, planejamento de melhoria escolar, negociação coletiva e consultas sobre políticas nacionais.
- **Prepare-se antes de dialogar com tomadores de decisão.** Uma defesa eficaz começa com objetivos claros, evidências, recomendações práticas e uma linguagem respeitosa e não estigmatizante.
- **O diálogo social é uma oportunidade para trabalhar em colaboração.** A defesa não se resume apenas a expressar preocupações, mas também a identificar soluções práticas e trabalhar com governos, empregadores e autoridades educacionais para aprimorar os sistemas de ensino.
- **A negociação coletiva pode promover a inclusão.** Os acordos coletivos podem incluir compromissos sobre não discriminação, acessibilidade, adaptações razoáveis, desenvolvimento profissional, locais de trabalho seguros e condições de trabalho inclusivas para educadores.
- **As parcerias fortalecem a defesa.** Trabalhar com organizações de pessoas afetadas pela lepra (doença de Hansen), organizações de pessoas com deficiência, escolas, pais, organizações comunitárias e outros aliados pode aumentar o alcance, a credibilidade e o impacto das ações de defesa.
- **A defesa da inclusão começa dentro do sindicato.** Ao adotar políticas inclusivas, reuniões acessíveis, comunicação respeitosa e participação significativa, os sindicatos da educação fortalecem sua credibilidade ao defender mudanças.
- **Um plano de defesa e atuação em políticas públicas por escrito ajuda a transformar ideias em ação.** A integração da sua análise de lacunas, análise de partes interessadas, mensagens-chave e atividades planejadas ajuda a garantir que a defesa seja coordenada, realista e sustentável.
- **A defesa é um processo contínuo.** Mudanças significativas levam tempo. Acompanhe regularmente o progresso, aprenda com a experiência, fortaleça parcerias e adapte sua abordagem à medida que novas oportunidades surgirem.

Recursos adicionais

1. **Trade Union Rights Toolkit**, by Education International: https://www.ei-ie.org/en/item/27166:trade-union-rights-toolkit
2. **Trade Union Guide on the Inclusion of Persons with Disabilities in Public Services**, da Internacional de Serviços Públicos e Organização Internacional do Trabalho: https://publicservices.international/resources/publications/trade-union-guide-on-the-inclusion-of-persons-with-disabilities-in-public-services?id=15946&lang=en
3. **Goal 16 Advocacy Toolkit:** A practical guide for stakeholders for national-level advocacy around Peaceful, Just and Inclusive Societies, da TAP International: https://tapnetwork2030.org/goal-16-advocacy-toolkit/
4. **Disability leave bargaining guide and model policy**, do UNISON UK: https://barts.unison.site/content/uploads/sites/140/2020/05/Disability-Leave-bargaining-guide-and-model-policy.pdf
5. **Successful practices and innovative approaches to inclusive education** in Eastern and Southern Africa region, do UNICEF ESARO: https://www.unicef.org/esa/reports/mapping-recommendations-disability-inclusive-education
6. **Best practices in inclusive education**, da inclusion Europe: http://www.inclusion-europe.eu/education/

Anexos

Anexo 1: Linguagem a evitar e alternativas recomendadas

Esta tabela foi adaptada das Diretrizes de Linguagem Inclusiva para Pessoas com Deficiência da ONU.[57] Aplica-se a todos os materiais escritos, documentos de defesa e comunicações públicas produzidos por sindicatos da educação.

Observação: A linguagem está em constante evolução. Essas recomendações refletem as melhores práticas atuais, mas podem mudar à medida que as comunidades se desenvolvem e reivindicam a linguagem de novas maneiras. Converse com pessoas afetadas pela lepra (doença de Hansen), OPDs e comunidades para manter sua linguagem atualizada e respeitosa.

× Evite	✓ Em vez disso, use
■ pessoa com deficiência ■ portador de deficiência ■ pessoa com necessidades especiais ■ pessoa capaz apesar da deficiência ■ atípico ■ pessoa que vive com uma deficiência ■ pessoa com capacidades diferentes ■ pessoas de todas as capacidades ■ pessoas de determinação	■ pessoa com deficiência ■ pessoa com [tipo de deficiência] ■ pessoas com deficiência ■ pessoas com deficiência (somente em documentos de leitura fácil, textos informais e fala oral)
■ normal ■ saudável ■ fisicamente capaz ■ típico ■ com corpo e mente sãos	■ pessoa sem deficiência ■ o restante da população
■ sofre de ■ afligido por ■ atingido por ■ perturbado por	■ possui [condição/deficiência]

× Evite	✓ Em vez disso, use
■ retardado ■ limitado ■ lento ■ afligido ■ com lesão cerebral ■ com problemas intelectuais ■ subnormal ■ de mente perturbada ■ débil mental ■ deficiente mental	■ pessoa com deficiência intelectual
■ insano ■ louco ■ maníaco ■ psicopata ■ hipersensível ■ lunático ■ demente ■ agitado ■ mentalmente perturbado ■ doente mental	■ pessoa com deficiência psicossocial
■ o surdo ■ deficiente auditivo ■ surdo-mudo ■ surdo-e-mudo	■ pessoa surda ■ pessoa que é surda ■ pessoa com deficiência auditiva ■ pessoa com surdez ■ pessoa com perda auditiva ■ pessoa surdocega
■ o cego ■ parcialmente cego	■ pessoa cega ■ pessoa que é cega ■ pessoa com deficiência visual ■ pessoa com cegueira ■ pessoa com baixa visão ■ pessoa surdocega
■ aleijado ■ inválido ■ deformado ■ manco ■ deficiente ■ pessoa com problemas físicos ■ pessoa com limitações físicas ■ pessoa que manca	■ pessoa com deficiência física
■ confinado/restrito a uma cadeira de rodas ■ cadeirante	■ usuário de cadeira de rodas ■ pessoa que usa cadeira de rodas ■ pessoa com deficiência de física ■ pessoa com deficiência de mobilidade ■ pessoa que utiliza um dispositivo de mobilidade

× Evite	✓ Em vez disso, use
■ anão ■ nanico ■ deformado	■ pessoa de baixa estatura ■ pessoa pequena ■ pessoa com nanismo (somente se a pessoa tiver essa condição)
■ mongoloide ■ pessoa especial ■ Down	■ pessoa com síndrome de Down ■ pessoa com trissomia do 21
■ albino	■ pessoa com albinismo
■ leproso ■ paciente de lepra (doença de Hansen)	■ pessoa afetada pela lepra (doença de Hansen) ■ pessoa afetada pela doença de Hansen
■ não verbal ■ mudo	■ pessoa que utiliza um dispositivo de comunicação ■ pessoa que utiliza um método alternativo de comunicação
■ estacionamento para deficientes/portadores de deficiência ■ banheiro para deficientes	■ vagas de estacionamento acessíveis ■ vagas de estacionamento reservadas para pessoas com deficiência ■ banheiro acessível

Anexo 2: Ferramenta de defesa em branco: Desenvolvendo mensagens de defesa[58]

Desenvolvendo mensagens de defesa			
Mensagem principal: Descreva sua declaração, objetivo e ações desejadas como resultado de sua defesa]			
Público	**Preocupações**	**Possível mensagem**	**Chamada para ação**

Anexo 3: Prática e aplicação – Atividades facilitadas

Estas são atividades sugeridas para processar a aprendizagem e verificar a compreensão, e devem ser conduzidas por uma pessoa facilitadora.

Unidade 3.1 Fundamentos da defesa da inclusão

O desafio da linguagem

Passo 1: A pessoa facilitadora lê em voz alta dez frases curtas. Os participantes observam individualmente se cada frase usa linguagem inclusiva ou estigmatizante e sugerem uma alternativa quando necessário.

Exemplos de frases:

1. "Temos orgulho de apoiar nossos estudantes com necessidades especiais".
2. "Maria, que é cadeirante, fará uma apresentação na próxima reunião".
3. "John luta contra a lepra (doença de Hansen) há três anos".
4. "A escola disponibilizou vagas de estacionamento acessíveis para pessoas com deficiência".
5. "Ela é uma verdadeira inspiração – superou sua deficiência para se tornar professora".
6. "O programa atende leprosos e suas famílias".
7. "Ele usa uma cadeira de rodas para se locomover".
8. "Apesar de ser surda desde a infância, ela enfrentou bravamente os desafios da vida".
9. "Ela sofre de lepra (doença de Hansen) e não pode mais trabalhar".
10. "O sindicato defende os direitos das pessoas afetadas pela lepra (doença de Hansen)".

Passo 2: Discutam em grupo:

1. Quais frases foram mais fáceis de identificar? Quais foram mais difíceis e por quê?
2. Você já utilizou alguma dessas frases?
3. O que você diria no lugar dessa frase?

Passo 3: Em duplas, analisem um documento ou comunicação sindical utilizando o checklist de referência rápida abaixo. Deem feedback uns aos outros sobre o que pode ser melhorado.

Unidade 3.2 Fortalecimento da inclusão nos sindicatos da educação

Transforme o que você descobriu na autoavaliação em uma ou duas ações concretas e viáveis. Esta atividade tem como objetivo criar impulso.

Quem envolver: De 3 a 6 pessoas, o suficiente para trazer diferentes perspectivas e pequeno o bastante para que todos possam realmente falar. Sempre que possível, inclua algumas pessoas que participaram da autoavaliação e pelo menos uma que não participou para que as suposições ganhem uma nova perspectiva.

Tempo: Reserve de 45 a 60 minutos para concluir adequadamente uma área prioritária. Resista à tentação de preencher mais de uma ou duas linhas em uma única sessão – é mais importante aprofundar uma ação do que tentar abranger muitos aspectos.

Antes de começar:

- Apresente os resultados da sua autoavaliação para o grupo.
- Em grupo, analisem o padrão geral dos resultados, não cada item individualmente, e definam uma área prioritária para começar. Um teste útil para a escolha: isso realmente incomoda as pessoas, está realmente dentro do controle do sindicato e é pequeno o suficiente para ser concluído em poucos meses? Uma ação modesta que de fato é concluída gera muito mais confiança e impulso do que uma ação ambiciosa que para no meio do caminho.
- Se a discussão sobre a autoavaliação abordou temas sensíveis (atitudes e crenças, por exemplo), lembre ao grupo que identificar uma lacuna é sinal de que o sindicato é saudável e consciente, e não uma acusação contra qualquer pessoa presente. Mantenha a conversa focada nas ações futuras, e não em atribuir culpa pelo problema existente.

Utilizando os resultados da sua autoavaliação, trabalhe com seus colegas para preencher a tabela abaixo, uma coluna de cada vez, na seguinte ordem:

Coluna	O que colocar aqui?
Área prioritária	Descreva a lacuna específica da autoavaliação com a maior precisão possível (por exemplo, "comentários estereotipados não são questionados", e não apenas "atitudes").
O que queremos melhorar?	Descreva a mudança em uma frase simples – de onde você está agora para onde você quer chegar.
Atividades	Liste de 2 a 3 etapas concretas e específicas. "Promover a conscientização" é muito vago; "realizar uma apresentação de 20 minutos sobre mitos da lepra (doença de Hansen) na próxima reunião da seção" é específico o suficiente para ser realizado.
De que recursos precisamos?	Seja realista em relação ao tempo, às pessoas e ao orçamento. Se a resposta honesta for "atualmente não temos isso", diga logo – é melhor saber antes de começar do que descobrir no meio do caminho.
Como saberemos que tivemos sucesso?	Simplifique e observe, sem usar uma estrutura de avaliação formal. "Realizamos a apresentação e pelo menos 10 pessoas compareceram" é uma medida perfeitamente adequada para uma primeira ação.

Coluna	O que colocar aqui?
Quem irá liderar?	Nomeie uma pessoa, e não "a comissão". A responsabilidade compartilhada, sem a definição de uma pessoa responsável, é uma das razões mais comuns para que boas intenções não avancem.
Cronograma	Defina uma data concreta, idealmente entre 1 e 3 meses. Se for um prazo mais distante do que esse, provavelmente não se trata de uma "primeira ação" – insira no plano estratégico.

Área prioritária	O que queremos melhorar?	Atividades	De que recursos precisamos?	Como saberemos que tivemos sucesso?	Quem irá liderar?	Cronograma

Dica para a facilitação

- Incentive os participantes a começar com uma ou duas ações viáveis, em vez de elaborar um plano extenso; nesta fase, o ritmo é mais importante do que o escopo. Se o grupo começar a gerar uma longa lista de ideias, considere isso um bom sinal de energia: anote as ideias extras em uma "lista de espera" separada, para que não se percam, mas mantenha a tabela de hoje com apenas uma ou duas linhas.
- Observe o ambiente, não apenas a tabela. Se a autoavaliação revelou algo sobre atitudes ou crenças, alguns participantes podem se sentir expostos ou na defensiva quando o assunto surgir novamente. Reconheça isso diretamente, em vez de passar por cima do assunto, e mantenha a energia do grupo focada na ação, não em quem é ou não responsável pela existência da lacuna.
- Quando uma ação for definida, estabeleça uma data próxima e realista para acompanhamento – dali a algumas semanas, não meses – e faça questão de comemorar a conclusão dessa primeira etapa, por menor que seja, antes de passar para a próxima prioridade. Pequenas melhorias, contínuas e revisadas regularmente, são o que, ao longo do tempo, resultam em mudanças organizacionais significativas. Um plano ambicioso que nunca é revisto geralmente não dá certo

Notas de rodapé

1 T. Orngu, Advocacy Toolkit for Women-Focused CSO Groups in Sierra Leone (UNDP, 2024); INEE, Creating Change: Advocacy Toolkit for Education in Emergencies (Inter-Agency Network for Education in Emergencies, 2021), https://inee.org/resources/creating-change-advocacy-toolkit-education-emergencies.

2 INEE, "Creating Change."

3 Orngu, "Advocacy Toolkit for Women-Focused CSO Groups in Sierra Leone"; INEE, "Creating Change."

4 UNPRPD, Meaningful Participation of Persons with Disabilities in Decision-Making Processes (2023).

5 UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment No. 20 (2009): Non-Discrimination in Economic, Social and Cultural Rights, E/C.12/GC/20 (2009), https://www.ohchr.org/en/documents/general-comments-and-recommendations/general-comment-no-20-2009-non-discrimination.

6 United Nations, Convention on the Rights of Persons with Disabilities (2006).

7 Education International, "Equity and Inclusion," https://www.ei-ie.org/en/workarea/1318:equity-and-inclusion.

8 Centers for Disease Control and Prevention, National Institute for Occupational Safety and Health, "Tips for Stigma-Free Communication About Mental Health," August 5, 2024, https://www.cdc.gov/niosh/healthcare/communication-resources/stigma-free.html; UN Human Rights Council, Principles and Guidelines for the Elimination of Discrimination against Persons Affected by Leprosy and Their Family Members (2010), https://digitallibrary.un.org/record/688344?ln=en&v=pdf.

9 Orngu, "Advocacy Toolkit for Women-Focused CSO Groups in Sierra Leone"; INEE, "Creating Change."

10 Centers for Disease Control and Prevention, "Resources & Style Guides for Framing Health Equity & Avoiding Stigmatizing Language," October 16, 2024, https://www.cdc.gov/health-communication/php/toolkit/resources-style-guides.html; UN Human Rights Council, "Principles and Guidelines for the Elimination of Discrimination Against Persons Affected by Leprosy"; United Nations, Guidelines for Gender-Inclusive Language in English (2018), https://www.un.org/en/gender-inclusive-language/guidelines.shtml; United Nations Disability Inclusion Strategy, United Nations Disability-Inclusive Communications Guidelines (2022).

11 CBM, Inclusion Made Easy: A Quick Program Guide to Disability in Development (2012).

12 UNPRPD, "Meaningful Participation of Persons with Disabilities in Decision-Making Processes."

13 IDA, Not Just Ticking the Disability Box? Meaningful OPD Participation and the Risk of Tokenism (2022).

14 Ibid.

15 UNPRPD, "Meaningful Participation of Persons with Disabilities in Decision-Making Processes"; IDA, "Not Just Ticking the Disability Box?"

16 Plan International, Guidelines for Consulting with Children and Young People with Disabilities (n.d.).

17 United Nations Geneva, "Disability-Inclusive Language Guidelines," https://www.ungeneva.org/en/about/accessibility/disability-inclusive-language; also archived at https://participation.cbm.org/in-practice/inclusive-language-and-interaction/inclusive-language.

18 D. Danau, Embracing Diversity in Education (European Trade Union Committee for Education, 2021), https://www.csee-etuce.org/en/item/4258:research.

19 ESCAP, Guidance Note on Disability-Inclusive Project Management Cycle (2023), https://www.unescap.org/kp/2023/guidance-note-disability-inclusive-project-management-cycle.

20 C. Rodrigues, Goal 16 Advocacy Toolkit: A Practical Guide for Stakeholders for National-Level Advocacy around Peaceful, Just and Inclusive Societies (TAP Network, n.d.), https://tapnetwork2030.org/goal-16-advocacy-toolkit/.

21 NLR – Until No Leprosy Remains, "10 Common Myths and Misconceptions About Leprosy – Debunked"; The Leprosy Mission International, "Exposing the Myths Around Leprosy."

22 Disabled Peoples' International, Together We Rock! Common Myths and Misconceptions About Disability (n.d.), http://www.markwynn.com/wp-content/uploads/Common-Myths-and-Misconceptions-about-Disability.pdf; Special Olympics, "Common Myths About Intellectual Disability," June 17, 2020, https://www.specialolympics.org/stories/athletes/common-myths-about-intellectual-disability.

23 Inclusive Schools Network, "Debunking the 'Myths' of Inclusion," February 20, 2024, https://inclusiveschools.org/resource/debunking-the-myths-of-inclusion/; United Nations, "Convention on the Rights of Persons with Disabilities"; UNESCO, A Guide for Ensuring Inclusion and Equity (2017), https://

unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000248254.

[24] Adapted from W. H. Rapp, Universal Design for Learning in Action: 100 Ways to Teach All Learners (Baltimore: Paul H. Brookes Publishing, 2014).

[25] J. Sullivan, "Rethinking Assistive Technology," Edutopia, February 21, 2019, https://www.edutopia.org/article/rethinking-assistive-technology; Perspectives on Language, "Five Myths About Assistive Technology for Students with Dyslexia," n.d., http://www.onlinedigeditions.com/publication/?i=688812&article_id=3849481&view=articleBrowser&ver=html5.

[26] Rodrigues, "Goal 16 Advocacy Toolkit."

[27] UNICEF, Advocacy Toolkit: A Guide to Influencing Decisions That Improve Children's Lives (2010), https://inee.org/sites/default/files/resources/UNICEF_Advocacy_Toolkit_2010_ENG.pdf.

[28] Adapted from Rodrigues, "Goal 16 Advocacy Toolkit."

[29] Rodrigues, "Goal 16 Advocacy Toolkit."

[30] Bond, "The Impact of Advocacy: Monitoring Change or Changing Monitoring?," 2019, https://www.bond.org.uk/news/2019/08/the-impact-of-advocacy-monitoring-change-or-changing-monitoring/.

[31] Orngu, "Advocacy Toolkit for Women-Focused CSO Groups in Sierra Leone."

[32] CIVICUS, Monitoring and Evaluation Toolkit, https://monitoring-toolkits.civicus.org/.

[33] R. Wilson-Grau et al., "Outcome Harvesting," BetterEvaluation, Ford Foundation, June 27, 2024, https://www.betterevaluation.org/methods-approaches/approaches/outcome-harvesting.

[34] ILEP/NNN, Guides on Stigma and Mental Wellbeing, Guide 4, "How to Assess Health-Related Stigma and Mental Wellbeing," https://www.infontd.org/toolkits/stigma-guides/guide-4-how-assess-health-related-stigma-and-mental

[35] OHCHR, General Comment No. 7 (2018) on the Participation of Persons with Disabilities in the Implementation and Monitoring of the Convention (on CRPD Articles 4(3) and 33(3)), https://www.ohchr.org/en/documents/general-comments-and-recommendations/general-comment-no7-article-43-and-333-participation.

[36] UN Human Rights Council, "Principles and Guidelines for the Elimination of Discrimination Against Persons Affected by Leprosy"; OHCHR, "General Comment No. 7."

[37] The Washington Group on Disability Statistics, "Short Set of Disability Questions," https://www.washingtongroup-disability.com/resources/frequently-asked-questions/short-set/.

[38] Ibid.

[39] Adapted from Rodrigues, "Goal 16 Advocacy Toolkit."

[40] International Labour Organization (Governance and Tripartism Department) and International Labour Organization (Conditions of Work and Equality Department), Collective Bargaining: A Policy Guide (ILO, 2015), https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/encyclopediaEntry/Collective-bargaining-a-policy-guide/995218593702676.

[41] Public Services International (PSI) and International Labour Organization (ILO), Trade Union Guide on the Inclusion of Persons with Disabilities in Public Services (2025), https://publicservices.international/resources/publications/trade-union-guide-on-the-inclusion-of-persons-with-disabilities-in-public-services?id=15946&lang=en.

[42] Ibid.

[43] Ibid.

[44] Ibid.

[45] International Labour Organization, Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190) (2019), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190.

[46] Public Services International and International Labour Organization, "Trade Union Guide on the Inclusion of Persons with Disabilities in Public Services."

[47] CUPE (Canadian Union of Public Employees), Accessibility Checklist for Virtual Meetings (2021), https://cupe.ca/virtual-meetings-accessibility-checklist.

[48] Public Services International and International Labour Organization, "Trade Union Guide on the Inclusion of Persons with Disabilities in Public Services."

[49] Ibid.

[50] UNICEF ESARO, Mapping and Recommendations on Disability-Inclusive Education in Eastern and Southern Africa (2023), https://www.unicef.org/esa/reports/mapping-recommendations-disability-inclusive-

education; Inclusion Europe, "Education," n.d., http://www.inclusion-europe.eu/education/.

51 Public Services International and International Labour Organization, "Trade Union Guide on the Inclusion of Persons with Disabilities in Public Services"; UNISON, Disability Leave Bargaining Guide and Model (2019), https://barts.unison.site/content/uploads/sites/140/2020/05/Disability-Leave-bargaining-guide-and-model-policy.pdf.

52 Public Services International and International Labour Organization, "Trade Union Guide on the Inclusion of Persons with Disabilities in Public Services"; CCOO (Comisiones Obreras), Guía de Salud Laboral y Discapacidad (n.d.),

53 Public Services International and International Labour Organization, "Trade Union Guide on the Inclusion of Persons with Disabilities in Public Services."

54 O'Neill Institute for National and Global Health Law, Georgetown University, "Discrimination against People Affected by Leprosy and the Groundbreaking Case of Vidhi Centre for Legal Policy vs. Union of India and Others," 2021, https://oneill.law.georgetown.edu/discrimination-against-people-affected-by-leprosy-and-the-groundbreaking-case-of-vidhi-centre-for-legal-policy-vs-union-of-india-others/.

55 Education International, Trade Union Rights Toolkit (2023), https://www.ei-ie.org/en/item/27166:trade-union-rights-toolkit.

56 Adapted from Rodrigues, "Goal 16 Advocacy Toolkit."

57 United Nations Geneva, "Disability-Inclusive Language Guidelines."

58 Adapted from Rodrigues, "Goal 16 Advocacy Toolkit."

Education International
Internationale de l'Education
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale

creative commons



Licença Creative Commons Atribuição-NãoComercial-CompartilhaIgual 4.0 Internacional. (CC BY-NC-AS 4.0) (CC BY-NC-SEA 4.0)

Você pode:

Share — copiar e redistribuir o material em qualquer meio ou formato

Adapt — remixar, transformar, e criar a partir do material

Nos seguintes termos:

Atribuição — Você deve dar o devido crédito, fornecer um link para a licença e indicar se foram feitas alterações. Você pode fazer isso de qualquer maneira razoável, mas não de forma que sugira que o licenciante endossa você o seu uso.

Não Comercial — Você não pode usar o material para fins comerciais

Compartilhamento Igual — Caso remixa, transforme, ou crie a partir do material, você deve descrever suas contribuições sob a mesma licença do original.

Kit de Ferramentas de 2026 da Internacional da Educação

ENSINANDO A INCLUSÃO, CONSTRUINDO O SENTIMENTO DE PERTENCIMENTO

Um kit de ferramentas para educadores e sindicatos da educação para promover a inclusão e acabar com o estigma relacionado à lepra (doença de Hansen)

MÓDULO 3

Ferramentas de Defesa para Sindicatos da Educação



Education International
Internationale de l'Education
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale

Head office

15 Boulevard Bischoffsheim
1000 Brussels, Belgium
Tel +32-2 224 0611
headoffice@ei-ie.org

www.ei-ie.org

#unite4ed

A Internacional da Educação representa organizações de docentes e outros profissionais da educação em todo o mundo. É a maior federação mundial de sindicatos e associações, representando trinta milhões de profissionais da educação em cerca de quatrocentas organizações em cento e setenta países e territórios, no mundo inteiro. A Internacional da Educação une professores e profissionais da educação.

Este trabalho está licenciado sobre a Licença Creative Commons Atribuição-NãoComercial-CompartilhaIgual 4.0 Internacional. (CC BY-NC-AS 4.0)

Publicado pela Internacional da Educação (setembro 2026)
ISBN 978-92-9276-042-7 (PDF)