

## Alcançando diversidade, inclusão e equidade entre os trabalhadores da enfermagem

Brigit Carter<sup>1</sup>

 <https://orcid.org/0000-0002-2504-5382>







Estudos mostram que nos Estados Unidos indivíduos vindos de grupos minoritários apresentam saúde mais debilitada e se deparam com mais problemas ao buscar atendimento, quando existe maior probabilidade de não possuírem cobertura médica, e mesmo quando a possuem, frequentemente recebem atendimento de qualidade inferior ao oferecido às não minorias. Saúde materno-infantil, rastreamento de câncer, diabetes e acesso a atendimento são exemplos de áreas que ainda apresentam desigualdades em populações minoritárias e de baixa renda<sup>(1)</sup>. É possível identificar alguns sinais de aumento de qualidade no atendimento prestado a alguns grupos; entretanto, resultados de avaliação de qualidade de desigualdades relativas à idade, raça/etnia e renda não demonstram os mesmos níveis de melhoria<sup>(2)</sup>.

A enfermagem é capaz de ser a força motriz na redução das iniquidades em saúde. O aumento da diversidade racial e étnica entre os trabalhadores de enfermagem tem sido proposto como estratégia significativa para trazer equidade tanto no que diz respeito ao acesso a atendimento médico como à sua disponibilização, e nos Estados Unidos existem fortes evidências que corroboram essa afirmação. Embora a proficiência cultural seja essencial a todos os enfermeiros, permanece a importância de uma força de trabalho étnica e racialmente diversa. É muito mais provável que minorias raciais e étnicas retornem e atendam suas comunidades sub-representadas, preencham lacunas culturais e linguísticas na educação do paciente, e proporcionem perspectiva cultural ampla e distinta a todos os diálogos dentro da enfermagem<sup>(3)</sup>. Ampliar a diversidade entre os trabalhadores da enfermagem traz um impacto positivo que ecoa nas áreas da educação, pesquisa e prática clínica.

<sup>1</sup> School of Nursing, Duke University, North Carolina, Estados Unidos da América.

### Como citar este artigo

Carter B. Achieving diversity, inclusion and equity in the nursing workforce. Rev. Latino-Am. Enfermagem. 2020;28:e3254. [Access   ]; Available in:  . DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.0000-3254>.

mês dia ano URL

## Educação

O papel do meio acadêmico na abordagem da diversidade na força de trabalho da enfermagem é multidimensional. Como uma instituição busca aperfeiçoar os esforços referentes à diversidade e inclusão, parece apropriado definir diversidade e inclusão no âmbito da comunidade e/ou ambiente a que se referem. Embora haja definições padronizadas para a diversidade, esta deve articular os resultados esperados de sua concretização e o modo como será apoiada uma vez que essa nova e diversa comunidade se desenvolva. Construir um ambiente inclusivo deve ser prioritário, e deve acontecer sempre antes do objetivo de diversificação. Para se criar um ambiente inclusivo, é imprescindível estabelecer processos que incentivem diálogos difíceis, estimulem atitudes que levam à diversidade, e desenvolvam fontes de treinamento/educação que apoiem e aprimorem nossa habilidade de criar cultura inclusiva.

Condições criadas pelo meio acadêmico devem fortalecer o conhecimento do estudante sobre como avaliar populações vulneráveis quanto a determinantes sociais, disparidades e desigualdades. O currículo deve incluir ferramentas fundamentais que promovam o desenvolvimento e a capacidade do aluno de abordar desigualdades em saúde por meio do desenvolvimento de liderança e mecanismos de políticas de saúde. Programas de *pipeline* que identificam e apoiam o corpo docente e estudantes minoritários sub-representados devem ser criados e integrados à estrutura escolar. Com estes programas, é imperativo que se elimine as barreiras que comumente atrapalham admissão, matrícula e graduação dos estudantes sub-representados por meio do desenvolvimento de intervenções de apoio acadêmico, financeiro e orientacional. Alguns importantes componentes que contribuem para o sucesso do estudante do programa de enfermagem são recursos como tutoria, recursos linguísticos para estudantes de inglês como segunda língua, guias culturais (*peer guides*), aconselhamento estudantil, apoio social e emocional, e apoio financeiro. Também é importante preparar esses estudantes para futura liderança e encorajar participação em organizações estudantis. Estudantes também podem precisar de ajuda para criar planos de desenvolvimento profissional ou mapas mentais que os ajudem a visualizar a si mesmos alcançando tanto alto nível educacional como papéis de liderança. Por sua vez, programas de *pipeline* para o corpo docente devem incluir componentes de orientação pedagógica e de socialização, e em caso de titulação, apoio à pesquisa.

## Pesquisa

Os programas de educação em enfermagem devem identificar formas criativas de ampliar a diversidade racial e étnica entre cientistas pesquisadores que representam a crescente diversidade dos Estados Unidos. O desenvolvimento de programas de *pipeline* no início dos programas de graduação cujo foco é orientar a próxima geração de pesquisadores é essencial para atingir esse objetivo. De maneira similar ao que ocorre em outros programas dessa natureza, também é necessário que se elimine barreiras à educação de pós-graduação, com inclusão de apoio relativo a requisitos de ingresso, recursos financeiros e socialização em outro provável novo ambiente.

O objetivo é ampliar o número de pesquisadores minoritários que têm interesse em abordar problemas não resolvidos que afetam populações minoritárias de maneira desproporcional. É mais provável que pesquisadores minoritários criem pesquisas participativas comunitárias e ampliem a agenda de pesquisa de serviços clínicos e de saúde para incluir questões específicas de populações minoritárias, desenvolvendo intervenções culturalmente responsivas e personalizadas para populações sub-representadas<sup>(2)</sup>.

## Enfermagem clínica

A diversidade da força de trabalho de enfermagem clínica também é multidimensional. Sistemas de saúde devem ter a iniciativa de se conectar com parceiros da comunidade para entender necessidades e problemas importantes dentro dessa comunidade, e então obter maior conhecimento sobre os recursos necessários para aperfeiçoar o acesso à saúde. Retornar às raízes da nossa missão social nos modelos de prestação de cuidados de saúde orientados para a comunidade e expandir a atenção primária gerenciada por enfermeiros ajudará a ampliar o acesso das populações vulneráveis.


Relatório do *Institutes of Medicine (IOM) (Future of Nursing Report, Institutes of Medicine, IOM, 2010)*<sup>(4)</sup> recomenda que a diversidade seja uma prioridade entre os trabalhadores de enfermagem. A Associação Americana das Escolas de Enfermagem (*American Association of Colleges of Nursing*) e a Liga Nacional de Enfermagem (*National League of Nursing*) desenvolveram estratégias para abordar a Campanha da IOM<sup>(4)</sup>. A Administração de Serviços e Recursos de Saúde (HRSA – *Health Resources and Services Administration*), principal agência federal responsável por

melhorar o acesso aos serviços de saúde para aqueles sem cobertura médica, isolados ou clinicamente vulneráveis, há muito reconhece a importância da diversidade, e criou programas de subsídios à diversidade entre trabalhadores da enfermagem para aprofundar o entendimento sobre as barreiras que atrapalham o desenvolvimento de estratégias e o alcance de objetivos. É necessário apoio de organizações de alto nível e da liderança institucional para que seja possível um maior comprometimento no sentido de se ampliar a diversidade entre os trabalhadores da enfermagem. Esta iniciativa deve ser estimulada por todos com empenho e dedicação tornando possível tanto a eliminação de disparidades como a concretização da equidade na saúde.

## Referências

1. Purnell TS, Calhoun EA, Golden SH, Halladay JR, Krok-Schoen JL, Appelhans BM, Cooper LA. Health Affair. 2016;35(8):1410-5. doi: 10.1377/hlthaff.2016.0158.
2. Phillips JM, Malone B. Increasing racial/ethnic diversity in nursing to reduce health disparities and achieve health equity. Public Health Rep. 2014;129(Suppl 2):45-50. doi: 10.1177/00333549141291S209
3. Adams VW, Price-Lea PJ. A Critical Need for a More Diverse Nursing Workforce. N C Med J. 2004;65:98-100. PMID: 15239513
4. Institute of Medicine. Committee on the Robert Wood Johnson Foundation Initiative on the Future of Nursing. The future of nursing: Leading change, advancing health. Washington, DC: National Academy of Sciences; 2011. Available from: [http://books.nap.edu/openbook.php?record\\_id=12956&page=R1](http://books.nap.edu/openbook.php?record_id=12956&page=R1) doi: 10.17226/12956.

---

Autor correspondente:  
Brigit Carter  
E-mail: [brigit.carter@duke.edu](mailto:brigit.carter@duke.edu)  
 <https://orcid.org/0000-0002-2504-5382>

**Copyright © 2020 Revista Latino-Americana de Enfermagem**

Este é um artigo de acesso aberto distribuído sob os termos da Licença Creative Commons CC BY.

Esta licença permite que outros distribuam, remixem, adaptem e criem a partir do seu trabalho, mesmo para fins comerciais, desde que lhe atribuam o devido crédito pela criação original. É a licença mais flexível de todas as licenças disponíveis. É recomendada para maximizar a disseminação e uso dos materiais licenciados.