

Cuidados sensíveis à comunidade LGBTIQ+ para pessoas idosas: reconhecer a diversidade na velhice

Autora: Sara Strube (Freie Altenarbeit Göttingen e.V.)

Pessoas lésbicas, gays, bissexuais, transgênero, intersexo e queer enfrentam preconceito e exclusão não só quando são jovens. Mesmo nos cuidados a idosos, é uma questão raramente discutida se conseguem viver as suas identidades abertamente e nos seus próprios termos, e se podem sentir-se seguras face à discriminação nesses contextos. Os cuidados a idosos sensíveis à comunidade LGBTIQ+ não são um serviço adicional, mas uma parte integrante do apoio e cuidados centrados na pessoa, anti-discriminatórios e dignos.

Invisibilidade na velhice

A sexualidade e a diversidade de género na velhice continuam a ser largamente invisíveis na sociedade. As pessoas mais velhas são frequentemente vistas como assexuadas, enquanto ao mesmo tempo se dá como garantido que são heterossexuais e cisgénero. Como resultado, os estilos de vida e necessidades das pessoas LGBTIQ+ mais velhas são facilmente ignorados nos planos de cuidados, sessões de aconselhamento e rotinas diárias (Gerlach & Schupp 2018: 198; Gerlach & Schupp 2020: 25). No entanto, a invisibilidade não significa que o género e a identidade sexual percam o seu significado na velhice. Antes, as experiências ao longo de toda a vida de uma pessoa influenciam quando as pessoas expressam abertamente a sua identidade e as estratégias que desenvolvem ao lidar, por exemplo, com instituições de cuidados. Particularmente no caso dos cuidados físicos, a idade, o corpo e a identidade de género podem interagir de forma única; uma perspetiva interseccional e orientada para a biografia é, portanto, indispensável para um cuidado centrado na pessoa (Lottmann 2020: 216–220).

Quando as rotinas excluem

A discriminação não resulta apenas de comportamentos abertamente depreciativos. Mesmo formas supostamente neutras, procedimentos padronizados de entrevista e processos organizacionais podem sistematicamente ignorar certos modos de vida. A discriminação institucional refere-se a desvantagens resultantes de regras, hábitos e práticas estabelecidas dentro das organizações, mesmo quando os membros individuais da equipa não têm intenção discriminatória (Gomolla 2016: 1–23). Nos cuidados a idosos, isto é evidente, por exemplo, quando uma residente é automaticamente questionada sobre o marido, uma família escolhida não é reconhecida como rede de apoio relevante, ou a identidade de

género anterior de uma pessoa trans é divulgada contra a sua vontade. Além disso, formulários de admissão que reconhecem apenas dois géneros, a falta de serviços de apoio para quem sofreu discriminação, a falta de espaços seguros ou o planeamento de cuidados que apenas tenha em conta o parentesco biológico podem dificultar o acesso. A Lei Geral Alemã de Igualdade de Tratamento (AGG) lista, entre outras coisas, género, idade e identidade sexual como características protegidas; o seu âmbito de aplicação abrange expressamente a proteção social e os serviços de saúde (Secções 1–2 AGG). Também distingue entre discriminação direta e indireta através de disposições, critérios ou procedimentos aparentemente neutros (Secção 3 AGG). As consequências dessas estruturas podem ser de grande alcance. Pessoas LGBTIQ+ mais velhas podem temer ser novamente discriminadas num ambiente de cuidados, ter de ocultar a sua identidade ou perder o controlo sobre as suas informações pessoais. A investigação indica que a dependência de terceiros e a possibilidade de rejeição são preocupações fundamentais na utilização de serviços sociais e de saúde na velhice (Lottmann 2020: 216–217).

Redes e dependências

Muitas pessoas LGBTIQ+ mais velhas têm amigos fortes e famílias escolhidas. Estas redes são frequentemente uma fonte importante de apoio emocional e prático. No entanto, à medida que a necessidade de cuidados aumenta, estas redes podem atingir os seus limites, uma vez que as tarefas de cuidados intensivos nem sempre podem ser realizadas. Além disso, devido à tendência para ter menos filhos, as pessoas LGBTIQ+ mais velhas são, em média, ainda mais dependentes dos serviços sociais na velhice do que as pessoas idosas heterossexuais (Acosta & Lottmann 2025: 383–389). Ao mesmo tempo, as pessoas LGBTIQ+ idosas estão longe de ser um grupo populacional homogéneo. As suas circunstâncias de vida variam consoante fatores como rendimento, género, condição física, local de residência, deficiência, experiências de racismo e redes sociais. Os resultados atuais mostram, em média, desvantagens para a saúde e uma maior experiência de solidão em comparação com pessoas cisgénero e heterossexuais mais velhas, sendo as minorias de género particularmente desfavorecidas (de Vries & Zindel 2025: 9–10).

O que significa sensibilidade

Os cuidados sensíveis à comunidade LGBTIQ+ para pessoas idosas requerem mais do que uma conversa pontual ou um símbolo arco-íris à entrada. Combina conhecimento profissional, uma atitude reflexiva e mudanças organizacionais vinculativas. O objetivo não é incentivar as pessoas a assumirem-se, mas criar condições sob as quais possam decidir por si mesmas o que partilhar e com quem. Isto inclui conduzir conversas de forma aberta. Em vez de perguntar automaticamente sobre uma esposa ou marido, os funcionários podem perguntar sobre companheiros, parcerias ou pessoas

que devem estar envolvidas na tomada de decisões. As recomendações práticas também enfatizam materiais informativos acessíveis, pessoas de contacto designadas, colaboração com comunidades queer e a integração permanente destas medidas nos processos de garantia de qualidade (AWO-Bundesverband e. V. 2021: 33, 249–250).

Uma organização sensível deve:

- verificar formulários de admissão e registos de cuidados para suposições heteronormativas e binárias de género;
- respeita consistentemente nomes, pronomes e formas de tratamento escolhidos por elas próprias;
- envolver parceiros, amigos e famílias escolhidas de acordo com os desejos da pessoa que necessita de cuidados;
- ter em conta experiências passadas de discriminação e violência sem reduzir as pessoas a essas experiências;
- estabelecer procedimentos de queixa e medidas de proteção contra a discriminação e a violência sexualizada;
- Fornecer formação regular para o pessoal de todos os departamentos – desde cuidados e serviços sociais até administração, catering e gestão;
- Construir parcerias com organizações LGBTIQ+ locais e aproveitar adequadamente a sua experiência;
- Defina objetivos, responsabilidades e progresso na declaração de missão, desenvolvimento de pessoal e gestão da qualidade.

Refleta sobre preconceitos

Os cursos de formação devem não só explicar conceitos, mas também examinar a própria prática profissional. A abordagem anti-preconceito, por exemplo, é bem adequada para isto, pois examina o preconceito, o poder e a discriminação a níveis interpessoais, estruturais e socioculturais (Fleischer 2016: 2–4). Usando situações específicas como ponto de partida, os colaboradores podem refletir sobre que modos de vida dão como garantidos, cujas relações reconhecem e como o poder institucional influencia as suas decisões. Além disso, uma abordagem educativa que abraça diferentes modos de vida volta a sua atenção para a heteronormatividade: a heterossexualidade e o sistema binário de género não são apresentados como uma ordem natural sem alternativas, mas como normas socialmente construídas. Tal perspetiva não questiona como as pessoas queer podem ser melhor

adaptadas aos processos existentes. Antes, examina como estes processos devem ser alterados para que corpos, identidades e relações diversas sejam tidos em conta como algo normal (Hartmann 2022: 40–42).

Visibilidade sem rotulação

O termo LGBTIQ+ cria visibilidade e permite identificar desvantagens partilhadas. Ao mesmo tempo, não deve dar a impressão de que todas as pessoas descritas por ele têm as mesmas histórias de vida, identidades e necessidades. O reconhecimento de um grupo permanece, portanto, ligado a um dilema: as categorias podem abrir a agência política, mas também podem definir pessoas e obscurecer as diferenças dentro de um grupo (Balzer 2019: 4). Na prática, isto significa ver os termos como indicadores, mas não tirar conclusões diretas deles sobre outras suposições sem conhecer a pessoa. Nem todos desejam falar abertamente sobre a sua orientação sexual ou identidade de género; nem todos precisam de apoio especializado; e nem todos usam os mesmos auto-identificadores. O que é crucial é colocar perguntas abertas, confiar em revelações voluntárias e reconhecer as autodefinições individuais.

A responsabilidade exige estruturas

É insuficiente esperar que o pessoal de cuidados demonstre sensibilidade, reflexão e conhecimento biográfico sem lhes fornecer tempo, pessoal adicional e apoio estrutural. As atuais condições enquadradas nos cuidados a idosos dificultam frequentemente a prestação de cuidados abrangentes, respeitosos e dignos. A escassez de pessoal, tarefas adicionais e a ausência de estruturas éticas organizacionais podem causar stress moral quando os cuidadores sabem que cuidados são necessários mas não conseguem prestá-los (Wöhlke & Riedel 2023: 508–514). Os cuidados sensíveis à comunidade LGBTIQ+ não devem, portanto, ser organizados como uma responsabilidade pessoal adicional de membros individuais da equipa comprometida. A gestão deve reservar tempo para formação adicional e reflexão de casos, definir responsabilidades e integrar firmemente os padrões anti-discriminação dentro da organização. Os organismos financiadores, decisores políticos e fornecedores financiadores, por sua vez, são responsáveis por um financiamento fiável, condições de trabalho adequadas e uma melhoria da situação geralmente precária em muitas profissões de saúde, como os cuidados a idosos. Sensibilizar não pode substituir soluções estruturais, mas pode ajudar a garantir que o margem de ação existente seja utilizado de forma mais consciente e equitativa.

Diversidade como marca de qualidade

Os cuidados a idosos sensíveis à comunidade LGBTIQ+ são, em última análise, um teste decisivo para a qualidade dos cuidados como um todo. Um lar de idosos que leva a sério diferentes histórias de vida,

corpos, relações e redes de apoio não apenas melhora a situação das pessoas queer idosas. Fortalece um sistema de cuidados a idosos que não julga as pessoas pelas supostas histórias de vida 'normais', mas coloca a sua autodeterminação e individualidade no centro. Isto requer três níveis interligados: pessoal de cuidados reflexivos, estruturas organizacionais que desafiem a discriminação e um quadro político que permita bons cuidados. Só quando a diversidade recebe a mesma consideração na declaração de missão, durante a entrevista de admissão, no planeamento de cuidados e nas interações diárias é que a abertura esporádica se torna uma prática fiável.

Referências

- Acosta, Maria Magdalena & Lottmann, Ralf (2025): Soziale Netzwerke und Pflege von älteren lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans* und inter* Personen: Scoping-Review zu wahlfamilialen Unterstützungsressourcen. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 58(5), 383–389.
- AWO-Bundesverband e. V. (2021): *Praxishandbuch zur Öffnung der Altenhilfe-Einrichtungen für LSBTIQ**. Berlin: AWO-Bundesverband.
- Balzer, Nicole (2019): Anerkennung als erziehungswissenschaftliche Kategorie. Em: Siep, Ludwig; Ikäheimo, Heikki & Quante, Michael (Hg.): *Handbuch Anerkennung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 1–8.
- Bundesrepublik Deutschland (2006): *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)*, §§ 1–3.
- Crenshaw, Kimberlé (1989): Desmarginalização da Interseção entre Raça e Sexo. *Fórum Jurídico da Universidade de Chicago*, 1, 139–167.
- Fleischer, Eva (2016): Der Anti-Bias-Ansatz als Methode politischer Erwachsenenbildung. *Magazin erwachsenenbildung.at*, 28.
- Gerlach, Heiko & Schupp, Markus (2018): Bewusstseinskontexte und Identitätskonstruktionen homosexueller Frauen und Männer im Setting der Altenpflege – Ergebnisse einer qualitativen Studie. *Pflege & Gesellschaft*, 23(3), 197–211.
- Gerlach, Heiko & Schupp, Markus (2020): LSBTIQ* und Alter(n) aus pflegewissenschaftlicher Sicht. Em: Zeyen, T.-L. et al. (Hg.): *LSBTIQ und Alter(n): Ein Lehrbuch für Pflege und Soziale Arbeit**. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, 23–29.
- Gomolla, Mechtild (2016): Direkte und indirekte, institutionelle und strukturelle Diskriminierung. Em: Scherr, Albert; El-Mafaalani, Aladin & Yüksel, Emine Gökçen (Hg.): *Handbuch Diskriminierung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 1–23.
- Hartmann, Jutta (2022): Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt anerkennen und ermöglichen. Kritisch-dekonstruktive Bildungsperspektiven einer Pädagogik vielfältiger Lebensweisen. *Alice Magazin*, 43, 40–42.
- Lottmann, Ralf (2020): Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in der Altenhilfe – Intersektionale Perspektiven und die Relevanz von Situationen und Kontexten. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 53(3), 216–221.
- de Vries, Lisa & Zindel, Zaza (2025): *Lebenssituation, Gesundheit und soziale Teilhabe älterer LSBTQI-Menschen in Deutschland**. Expertise zum Neunten Altersbericht der Bundesregierung.
- Wöhlke, Sabine & Riedel, Annette (2023): Pflegeethik und der Auftrag der Pflege – Gegenwärtige Grenzen am Beispiel der stationären Altenpflege. *Bundesgesundheitsblatt – Gesundheitsforschung – Gesundheitsschutz*, 66(5), 508–514.