

## *Be Different, Be You and Be Accepted*

 *Inês Rocha Cruz*

*inesrcruz3@hotmail.com*

<https://orcid.org/0000-0002-1843-6705>

*ISCAP, Instituto Politécnico do Porto*

### **Resumo**

A sociedade atual dá valor ao que é único, diferente e original. E esta tendência já se espalhou também para o mundo empresarial, modificando a visão antiquada de que todos devemos ver o mundo da mesma maneira, pensando e agindo também de forma igual. Neste artigo, falo acerca da importância de conceitos como a Diversidade, a Equidade e a Inclusão, explicando em que consistem, como podem afetar positivamente a empresa e os seus funcionários e apresentando algumas sugestões de como fazer a diferença. Mas será que esta é uma tendência que veio para ficar?

**Palavras-chave:** Diversidade, Equidade, Inclusão, organizações, futuro, sucesso

### **Abstract**

Today's society values what is unique, different, and original. And this trend has already spread to the business world, changing the old-fashioned view that everyone should see the world in the same way, thinking and acting also in the same way. In this article, I talk about the importance of concepts such as Diversity, Equity, and Inclusion, explaining what they consist of, how they can positively affect the company and its employees and offering some suggestions on how to make a difference. But is this trend here to stay?

**Keywords:** Diversity, Equity, Inclusion, organizations, future, success

## O Mundo atualmente

Os anos foram passando, o mundo foi evoluindo, as sociedades foram se modificando e as empresas tiveram que se adaptar. As pessoas tornaram-se mais cultas e mais exigentes a cada minuto, graças ao acesso à educação e à evolução constante das tecnologias, que proporcionam uma maior entrada de informação atualizada. Os seus valores são outro aspeto que sofreu alterações, levando a que, hoje em dia, se premeia o que é diferente, o que é único e o que é inovador.

Também com o passar dos tempos, palavras como Diversidade, Equidade e Inclusão, ganharam maior presença e grande destaque no vocabulário das sociedades, em geral ou empresariais.

Mas será que estas reconhecem o seu verdadeiro significado?

## O que é a Diversidade, a Equidade e a Inclusão em contexto empresarial?

A Diversidade é o conceito que mais rapidamente conseguimos explicar, dizendo que consiste em empregar pessoas com diferentes raças, etnias, géneros, nacionalidades, orientações sexuais, idades, religiões, etc. A Equidade podemos começar por dizer que está relacionada com a Igualdade, contudo, enquanto a igualdade visa proporcionar as mesmas oportunidades a cada indivíduo, a equidade investe em direcionar a oportunidade certa para cada tipo de pessoa, isto porque reconhece que não começamos todos no mesmo ponto de partida. Algumas pessoas arrancam já a meio da corrida, enquanto outras têm, à sua frente, logo na linha de partida, uma barreira de obstáculos e preconceitos que as impede de progredir. Por último, a Inclusão tem como objetivo incentivar e capacitar todos os trabalhadores a expressar as suas opiniões, ideias e sugestões, de modo a contribuir para a construção do sucesso da empresa.

E agora com os conceitos já explicados e, em princípio, compreendidos, é necessário passar para a reflexão acerca das vantagens que adotar uma política de Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) sólida pode trazer para uma organização.

## Porquê adotar uma política de DE&I?

De acordo com o site Vida Sustentável (2022), António Guterres, Secretário-Geral das Nações Unidas diz que *“O facto de as sociedades estarem a tornar-se cada vez mais multiétnicas, multiculturais e multirreligiosas é bom. A diversidade é uma força, não uma fraqueza.”*, e eu não podia estar mais de acordo com esta afirmação.

Um ambiente empresarial diverso, equitativo e inclusivo, onde os trabalhadores são valorizados, onde são garantidas oportunidades específicas a cada necessidade para todo e qualquer trabalhador, independentemente da sua raça, etnia, idade, religião ou orientação sexual, proporciona que a empresa seja mais inovadora, criativa e bem-sucedida, podendo obter lucros até 19% superiores, segundo a *Harvard Business Review* (2018).

A partir do momento em que um colaborador sente que pode expor as suas ideias sem medo de represálias e porque sabe que estas serão ouvidas e tidas em conta, sentimentos como a confiança e a pertença tornam-se uma constante no seu quotidiano, melhorando assim os seus níveis de criatividade e produção, o que consequentemente afeta também de forma positiva a organização. Trabalhar num local onde nos sentimos ouvidos, respeitados e integrados nas decisões reduz o stress e promove a criação de um vínculo forte entre empregado e empregador. Este vínculo favorece então a troca de ideias e feedback, assim como a resolução de problemas, fazendo com que estas fluam com uma maior facilidade.

No entanto, não posso deixar de salientar o quanto é imprescindível que a Diversidade e a Inclusão andem de mãos dadas. De nada vale criar um ambiente diverso onde não têm todos acesso a oportunidades, como por exemplo de ascensão na carreira. É essencial que a empresa se certifique que todos os seus colaboradores, por mais diferentes que sejam, tenham possibilidades iguais e adaptadas às suas necessidades.

Mas como é que uma empresa pode promover a Diversidade, Equidade e Inclusão?

## **DE&I no contexto empresarial**

Claro está que os primeiros passos serão garantir que as ações da empresa vão ao encontro do que estes 3 conceitos representam: contratando pessoas com características identitárias diferentes, oferecendo oportunidades adaptadas e promovendo o sentimento de pertença. Mas falando agora em atividades concretas, saliento que a utilização da comunicação interna é essencial.

Após a criação de um ambiente seguro e confortável dentro da empresa, onde os colaboradores se sintam confiantes e à vontade, ferramentas como a intranet podem ser uma maneira de continuar a promoção desse ambiente inclusivo, uma vez que é um ótimo meio para a criação de hábitos de partilha, onde a empresa abandona as típicas publicações acerca de números, contas e percentagens, e adota uma estratégia direcionada para a criação de ligações e para o desenvolvimento contínuo da sua cultura empresarial.

Porque não usar esta plataforma para que cada indivíduo possa partilhar vivências e explicar conceitos que para si são importantes? Quando digo isto, imagino a partilha de, por exemplo: explicações acerca da importância da “*Black Lives Matter*”, publicações sobre as barreiras que, em pleno século XXI, a comunidade *LGBTQIA+* ainda enfrenta no seu dia-a-dia, testemunhos a dar a conhecer as crenças das diferentes religiões, ou até mesmo vídeos onde pessoas que tenham dificuldades auditivas ensinem, em língua gestual, à restante comunidade empresarial, as palavras ou frases que acham essenciais à comunicação mais básica.

O foco da empresa deve ser a criação de um espaço livre de preconceitos, **onde todos somos diferentes, somos nós mesmos e somos aceites.**

Outra ferramenta que as organizações devem ter em consideração é o investimento, com determinada periodicidade, em formações nas áreas da Diversidade, Equidade e Inclusão, assim como também na área da Pertença, que em muito está ligada às anteriormente referidas, de modo a se manter atualizada e de garantir que, em caso de renovação da equipa ou de chegada de novos elementos, não existam colaboradores não consciencializados nesta temática, na sua importância global e para a empresa.

## **Mas será que esta tendência veio para ficar?**

Sociedades como as atuais, mais informadas, mais exigentes e que valorizam a diferença, “obrigam” a que as empresas tenham, também elas, as suas portas abertas à diferença.

O futuro está repleto de surpresas, desafios e obstáculos, tanto para as organizações como para as sociedades em geral, porém, de uma coisa podemos ter a certeza: continuaremos a ser todos diferentes, a ter talentos diferentes e a pensar de formas diferentes, por isso, continuará a ser imprescindível às empresas a aceitação de que um ambiente de trabalho onde todos são clones do funcionário perfeito não trará tanto sucesso como um espaço onde todos são únicos.

“Juntos somos mais fortes” é uma frase que todos provavelmente já teremos ouvido algures durante a nossa vida, e não há melhor maneira de explicar o porquê da importância do estabelecimento de uma política de DE&I consistente e duradoura, do que dizendo que realmente juntos somos mais fortes. Uma empresa em que todos colaboram é uma empresa com potencial para elevar carreiras e projetos para um nível de destaque. Mas para isso é preciso trabalhar em conjunto para o mesmo objetivo, partilhando ideias e opiniões, o que só acontecerá se todos se sentirem realmente parte de um todo, parte da empresa, parte de um sonho.

Porém, como tudo na vida, este discurso de nada vale se ficar apenas nas palavras e não for correspondido nas ações. De nada vale usar palavras bonitas para manipular quem nos ouve a imaginar um mundo saído de um conto de fadas, quando na realidade os corredores da empresa transbordam de silêncio, stress e incerteza. É preciso por mãos à obra e acreditar que a Diversidade, a Equidade e a Inclusão, três simples palavras, podem mudar o rumo do sucesso, estejamos a falar de sucesso empresarial ou do sucesso individual de cada um de nós.

Temos, nas nossas mãos, o poder de criar um Futuro mais justo e inclusivo, mas estaremos aptos para o fazer?

## Referências

- Content, C. B. (10 de Janeiro de 2022). *Diversidade e Inclusão nas empresas: importância, desafios e benefícios*. Obtido em 9 de Maio de 2022, de Vida Sustentável: <https://vidasustentavel.sabado.pt/diversidade-e-inclusao/diversidade-e-inclusao-nas-empresas-importancia-desafios-e-beneficios/>
- Lorenzo, R., & Reeves, M. (30 de Janeiro de 2018). *How and Where Diversity Drives Financial Performance*. Obtido em 25 de Maio de 2022, de Harvard Business Review: <https://hbr.org/2018/01/how-and-where-diversity-drives-financial-performance>