

“A diversidade é uma força, não uma fraqueza.” – A construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

 Mariana Mirra

marianamirra@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-2804-2627>

ISCAP, Instituto Politécnico do Porto

Resumo

Os temas de diversidade e inclusão desempenham um papel essencial no funcionamento das organizações como um todo. Neste artigo, para além de abordar o significado destas duas temáticas, analiso a sua importância, o seu impacto social e profissional, a necessidade de um Gestor de Inclusão, a urgência da existência de uma linguagem inclusiva e a participação da ONU neste tema. Foram vários os temas abordados para duas temáticas tão necessárias de forma a que se criem ambientes saudáveis e justos nas instituições.

Palavras-chave: diversidade, inclusão, sociedade, linguagem inclusiva, gestor de inclusão, igualdade

Abstract

The topics of diversity and inclusion play an essential role in the functioning of organizations as a whole. In this article, in addition to addressing the meaning of these two themes, I analyze their importance, their social and professional impact, the need for an Inclusion Manager, the urgency of having an inclusive language, and the participation of the UN in this issue. There were several topics addressed for two themes so necessary to create healthy and fair environments in institutions.

Keywords: diversity, inclusion, society, inclusive language, inclusion manager, equality

As organizações são as **pessoas**. Elas são, então, o foco e o maior diferencial competitivo das empresas. Delas depende todo o sucesso da organização, sendo o seu motor de crescimento. E é importante que este motor se sinta confortável em ser ele próprio no seu ambiente de trabalho.

Diversidade e Inclusão

Os temas de **diversidade** e **inclusão** desempenham um papel essencial no funcionamento das organizações como um todo. É necessário, mais do que um ambiente recetivo a qualquer perfil, um **ambiente seguro e inclusivo** a todas as pessoas.

Os dois principais termos deste artigo – **diversidade e inclusão** – poderão ser vistos como um conceito único, mas é a sua diferença que é importante e os torna complementares.

“O termo diversidade diz respeito à variedade e convivência de ideais variáveis em torno de (...) características ou elementos diferentes entre si, em determinado assunto, situação ou ambiente”. No ambiente empresarial, “**diversidade**” corresponde à capacidade de entender os valores e a cultura de cada um, incluindo tudo isto na comunidade e transformando estas diferenças em vantagens para todos. (Educalingo, s.d.)

Já a palavra **Inclusão** “é a atitude, tendência ou política de integração de todas as pessoas na sociedade, com o objetivo de que possam participar, contribuir e beneficiar desse processo. A inclusão visa garantir que todos os indivíduos possam ter as mesmas possibilidades e oportunidades de realização”. Refere-se ao respeito e valorização das características pessoais de cada indivíduo, independentemente da sua diferença. (Meaning, s.d.)

Ao juntarmos ambas as temáticas, no contexto empresarial, conseguimos promover um ambiente mais confortável, respeitador, acolhedor e sem julgamentos. Dois temas diferentes mas dependentes um do outro, na medida em que não chega ser apenas uma gestão diversificada e receber qualquer pessoa, é preciso também ser inclusa para respeitar e garantir a sua segurança e bem estar.

Importância, impacto social e profissional

Depois de ter sido feito o levantamento destes dois tópicos, é importante perceber a sua importância e o seu impacto em toda a gestão.

A implementação de uma estratégia positiva de **diversidade e inclusão** utiliza uma mentalidade inclusiva que acaba com mentalidades tradicionais caracterizadas pelo preconceito, machismo, racismo, homofobia e marginalização.

A nível social, permite então que o indivíduo se sinta à vontade para mais rapidamente trocar ideias, melhorar a sua comunicação, apresentar as suas

opiniões e sentir-se ouvido e valorizado no ambiente onde presta os seus serviços, desenvolvendo qualidades sociológicas como empatia, flexibilidade e compreensão.

Com a integração da diversidade e da inclusão, a nível profissional, há um enorme benefício para a organização, pois interferindo no bem-estar dos seus trabalhadores, melhora o clima e aumenta a cultura organizacional, agregando valor às relações entre todos. Isto faz com que o capital intelectual e financeiro da empresa cresça, havendo uma mais rápida resolução de problemas e uma reputação mais positiva perante o mundo do trabalho. A partir da satisfação dos colaboradores, muitas mais portas se abrem.

Um Gestor de Inclusão – perfil e responsabilidades

Um **Gestor de Inclusão** é idealmente uma pessoa que inspira apoio e confiança, acolhedora, capaz de manter um canal de diálogo aberto e capaz também de reconhecer as suas limitações. Alguém que esteja ciente do mundo ao seu redor, disposto a ouvir outros pontos de vista, empático e interessado.

Este gestor terá de ter em conta que, para criar uma estratégia de gestão da Diversidade e Inclusão bem-sucedida, é necessário estruturar processos, criar e aprofundar objetivos, estabelecer metas e saber que tudo isto leva o seu tempo. Este gestor terá de unir as suas forças com a equipa para desmistificar questões estruturais há muito enraizadas na sociedade, questões essas abordadas anteriormente, como o preconceito, machismo, racismo, homofobia e marginalização. Só assim será possível a criação de um plano de políticas inclusivas. (Tree, s.d.)

Já sobre as suas responsabilidades será necessário que este gestor: (Workable, s.d.)

- Elabore políticas que reforcem a diversidade no local de trabalho;
- Ensine como selecionar, gerenciar, avaliar e reter a diversidade de funcionários;
- Reveja descrições de vagas de trabalho para assegurar que não é usada linguagem discriminatória;
- Cultive um ambiente de trabalho de apoio para todos os nossos funcionários;
- Garanta oportunidades iguais para todos os candidatos e funcionários, independentemente das suas características.

Um bom Gestor de Inclusão forma equipas colaborativas, cria ambientes saudáveis no trabalho e ajuda a construir uma sociedade mais justa e igualitária.

Estratégias

Diversidade étnica, de género, de classe, ambiental, religiosa? É necessário deixar específico o que estamos a apoiar. Uma estratégia só funciona quando é feita especificamente para o que precisa de ser trabalhado.

Depois de um plano bem estruturado, feito pelo Gestor de Inclusão, podem ser abordados alguns temas e organizados alguns eventos, como:

- Um dia de tradições/gastronomia de outras culturas;
- Workshops de diversidade e inclusão;
- Mulheres em cargos de gestão através de uma política de metas de diversidade e inclusão;
- Discussões sobre políticas de igualdade em todos os níveis hierárquicos;
- Palestras educativas sobre estes temas
- Assinar a Carta Portuguesa para a Diversidade, iniciativa da Comissão Europeia

Ao integrar diversidade e inclusão, a organização consegue apresentar uma visão ampla e envolvente a todos, capturando diversas perspetivas para garantir soluções inovadoras.

A Linguagem Inclusiva

“Necessidade de adequar as práticas linguísticas à situação histórica e cultural portuguesa de hoje e às normas que regem atualmente a promoção da igualdade entre homens e mulheres, e aperfeiçoar o nosso modo de usar a língua, com a gramática que temos, mas usando-a também como uma estratégia para a igualdade”. (CITE, 2003)

O primeiro passo para uma efetiva gestão da diversidade e inclusão numa organização é a utilização de uma linguagem suficientemente abrangente para que ninguém se sinta discriminado, promovendo mudanças sociais com uma comunicação isenta de preconceitos.

A linguagem inclusiva procura, a partir de duas vertentes, incluir todas as pessoas, utilizando expressões não sexistas: (Social, 2021)

- Especificação do sexo – Ao contrário do que seria habitual há anos atrás, esta linguagem procura fazer referência a ambos os sexos e não a apenas um.
- O uso da linguagem neutra – Com o mesmo propósito de incluir todas as pessoas, este tipo de linguagem altera o idioma que conhecemos, não referindo nenhum sexo em específico, abrangendo assim todas as pessoas: amigxs, tod@s, todes.

O objetivo da linguagem neutra é evitar a escolha de termos que possam ser interpretados como tendenciosos, discriminatórios ou depreciativos quando implicam que um género constitui a norma.

A linguagem neutra ou inclusiva não é apenas uma questão de correção política. A linguagem reflete profundamente e influencia atitudes, comportamentos e percepções. É, por isso, fundamental que este tema seja abordado quando pensamos em diversidade e inclusão nas organizações. (Europeu)

Organizações relevantes – ONU

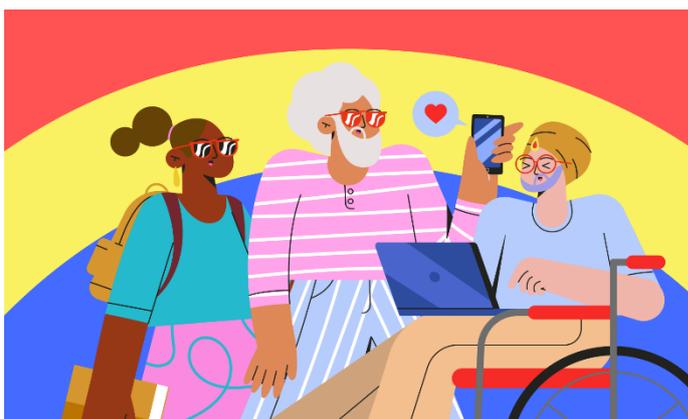
ODS da ONU: os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável para a década de 2020/2030 (Propeq, 2020)

A Organização das Nações Unidas (ONU) desenvolveu os ODS, Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, com o objetivo de “promover mudanças positivas no mundo do futuro”. São 17 objetivos que abordam vários temas, incluindo a diversidade. Representam planos que todos os Estados-membros da ONU devem seguir para garantir um futuro melhor para nós e pelo planeta.

O ODS 10 – reduzir as desigualdades – vai ao encontro de tudo o que foi abordado anteriormente. É necessário empoderar e promover a inclusão social, económica e política, independentemente da idade, género, etnia e religião, assim como garantir a igualdade de oportunidades para todos.

“A diversidade é uma força, não uma fraqueza.” Frase do secretário-geral das Nações Unidas, António Guterres.

Figure 1 "Amigos" - A diversidade



Nota: Retirado de (Perlman, s.d.) por Gustavo Lima

Referências

- CITE. (2003). *Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens*.
- Educalingo. (s.d.). *Educalingo*. Obtido de <https://educalingo.com/pt/dic-pt/diversidade>
- Europeu, P. (s.d.). *LINGUAGEM NEUTRA DOPONTO DE VISTA DO GÉNERO*.
- Meaning, A. (s.d.). *About Meaning*. Obtido de <https://pt.about-meaning.com/11034884-meaning-of-inclusion>
- Perlman, J. (s.d.). *Blush*. Obtido de Blush: <https://blush.design/blog/post/illustration-diversity-design>
- Propeq. (2020). *ODS da ONU: os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável para a década de 2020/2030*.
- Social, C. E. (2021). *Manual de Linguagem Inclusiva*.
- Tree. (s.d.). *Tree*. Obtido de <https://treediversidade.com.br/lideranca-inclusiva/>
- Workable. (s.d.). *Workable*. Obtido de <https://resources.workable.com/pt-br/gerente-de-diversidade-e-inclusao-descricao-do-trabalho>