



POR LIEN MENDES

Especialista em Gestão de Pessoas, mentora de líderes e consultora de Desenvolvimento Humano, certificada em Liderança pela Ohio University.
E-mail: contato@lienmendes.com.br

VOCÊ SE CONSIDERA UM PROFISSIONAL INCLUSIVO?

Quando se fala sobre o tema inclusão, bem como diversidade, e como nos colocamos neste contexto, é importante perceber nossas atitudes, refletindo, por exemplo, se somos daqueles que só convidamos para a festa, ou se também chamamos o outro para dançar...

Éis que recebi um convite para visitar a sede do LinkedIn Brasil. As duas pessoas queridas que me proporcionaram essa experiência, a Alessandra Trigo e o Bruno Nogueira, acredito eu, não imaginavam o impacto que isso faria na minha vida. Estar em um ambiente, cuja cultura fomenta a diversidade e a inclusão causou em mim inúmeras reflexões, entre elas, o quanto eu sou uma profissional inclusiva. Quero compartilhar isso com você, leitor. Então, que tal pegar um café e batermos esse papo através deste texto?

A primeira coisa que me dei conta é de que um ambiente que valoriza a diversidade não necessariamente é inclusivo. É fácil agregar a diversidade na empresa, é fácil, também, cair na armadilha de acreditar que o comportamento e os valores das pessoas irão incluir essa diversidade no dia a dia de forma natural. A inclusão é um problema que está longe de ser resolvido e aplicado a todos os contextos. Na verdade, ela é um processo contínuo que exige autoconsciência, aprendizado constante, empatia, treinamento e ação. Enfim, uma jornada que começa pelo autoconhecimento.

Olhar para dentro e questionar nossas próprias crenças, preconceitos, julgamentos e suposições é uma forma de pensar sobre o assunto e nos perceber diante do contexto. Certo é que, muitas vezes, carregamos vieses inconscientes enraizados que podem influenciar nossas decisões e interações de maneira sutil e inconsciente. É importante nos questionarmos se estamos sendo justos em nossas avaliações, se estamos dando oportunidades iguais a todos, bem como se nossas ações são baseadas em evidências ou em nossos próprios vieses.

Você já parou para pensar que para ser verdadeiramente inclusivo, é necessário um esforço constante para reconhecer e combater esses preconceitos internos? Você os conhece? Talvez, automaticamente, venha aquela crença ou costume de família, ou o foco voltado para os problemas pessoais que cega o nosso olhar para quem está ao nosso lado de forma acolhedora. E se o consola saber, acredito que todos nós temos vieses inconscientes, mas a chave está em reconhecê-los e trabalhar ativamente para eliminá-los, pois, ao nos tornarmos mais conhecedores deles e dos nossos preconceitos, podemos tomar decisões mais justas e equitativas.

Naquele momento, ouvindo as histórias da Alessandra e do Bruno, me dei conta de que, muitas vezes, nossa noção de inclusão pode ser superficial. Eu me vi nesta condição. Costumamos acreditar que se não discriminamos ativamente, já estamos fazendo nossa parte. No entanto, a inclusão vai muito além disso. Não basta se abster de comportamentos discriminatórios, é preciso adotar no nosso dia a dia práticas e comportamentos que promovam a diversidade, a equidade e a inclusão.

Ser inclusivo vai além de cumprir quotas de diversidade. Envolve COMPREENDER e VALORIZAR as experiências e perspectivas únicas de diferentes grupos e reconhecer que todos têm valor e contribuições a oferecer.

Eu pergunto então, o quanto realmente estamos proporcionando igualdade de oportunidades a todos os membros da equipe? O quanto de energia e intenção empregamos no nosso cotidiano para que as mais diversas pessoas com quem trabalhamos e convivemos se sintam incluídas? Estamos ouvindo ativamente as vozes daqueles que podem se sentir à margem? Afinal, como cita Vernã Myers, consultora de diversidade americana, autora, palestrante, advogada e executiva corporativa de estratégia de inclusão: **“Diversidade é chamar para a festa. Inclusão é convidar para dançar”**.

Quero passar para você por meio dessa minha vivência a mensagem de que o poder está nas nossas mãos e não é apenas uma responsabilidade das organizações criarem programas de diversidade, equidade e inclusão. A criação de oportunidades igualitárias e de um mundo mais inclusivo começa por nós.

Eu convido você a se engajar nessa jornada de autoconhecimento, autoavaliação e ação deliberada, em busca de um ambiente de trabalho, onde todos tenham a oportunidade de florescer, independentemente de suas diferenças. Afinal, ser um profissional inclusivo é mais do que um título, é um legado de mudança e progresso!

E termino meu artigo deixando um convite à reflexão:

Abra os olhos com o coração para enxergar o outro mundo que vive e convive ali ao lado do seu. ■