

Diversidade cultural e inclusão social: como incentivar no ambiente de trabalho?

Diversidade cultural e inclusão social são temas que fazem parte do dia a dia de muitas organizações que já compreenderam a importância de valorizar as diferenças e como isso pode contribuir para o desenvolvimento da sociedade e para os [resultados do negócio](#).

Contudo, alguns gestores ainda ficam com dúvidas e não sabem como aplicar a diversidade no ambiente de trabalho. Pensando nisso, preparamos este post para falar sobre o assunto. Continue a leitura e saiba mais!

A importância da diversidade nas empresas

As empresas têm um papel social significativo e podem apoiar a tolerância com as diferenças culturais, raciais, de gênero e orientação sexual, além de incentivar a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Tal atitude contribui para a valorização, o sustento e o desenvolvimento profissional desses grupos.

Além disso, ao aplicar a diversidade no ambiente de trabalho a companhia obtém ganhos relacionados ao [desempenho dos colaboradores](#), uma vez que a atitude influencia positivamente o clima organizacional, a criatividade da equipe, a inovação do negócio, entre outros aspectos.

De acordo com a consultoria americana McKinsey & Company, em sua pesquisa sobre a [importância da diversidade nas empresas](#), ter variedade de gênero, racial e étnica pode resultar em 35% mais chances de um retorno financeiro acima da média.

Sendo assim, empresas com equipes diversificadas tendem a se tornar mais lucrativas e competitivas, além de contar com profissionais mais engajados. Outro benefício é que o incentivo à diversidade cultural e inclusão social influencia a imagem e a reputação da organização, o que pode se tornar fator relevante para a [atração e retenção de talentos](#).

Como aplicar a diversidade cultural e inclusão social na empresa

Se a companhia ainda não incentiva a diversidade cultural e inclusão social no ambiente de trabalho, é preciso adotar algumas estratégias para que esse comportamento passe a fazer parte da cultura organizacional e seja aceito por todos.

Envolva a liderança

Os líderes têm um relacionamento ativo com os colaboradores e podem contribuir para criar um ambiente favorável à chegada de novos profissionais com perfis e características variadas. Sendo assim, um dos primeiros passos para aplicar a diversidade é envolver a liderança nesse processo.

Os gestores devem entender a importância do tema, respeitar a individualidade de cada funcionário e ter conhecimento para aproveitar os diferentes perfis e habilidades dentro da equipe.

Faça modificações no processo de recrutamento

O recrutamento será essencial para aplicar a diversidade cultural e inclusão social no ambiente de trabalho. Por isso, não se prenda a padrões antigos e estruture a vaga e a seleção para que ela seja acessível a pessoas de diferentes culturas, orientação sexual, gênero, idade etc. Existe um modelo de

contratação às cegas, no qual informações como gênero e idade não aparecem no currículo, que pode ajudar nesse objetivo.

Além disso, de acordo com a legislação, as companhias com mais de 100 colaboradores devem cumprir uma cota de contratação de pessoas com deficiência, portanto, será necessário estipular vagas específicas para esses profissionais, garantindo a inclusão deles de forma adequada.

Invista em ações de comunicação

Outra dica é investir em ações de comunicação interna para disseminar o respeito às diferenças. Você pode fazer isso com campanhas de conscientização, eventos, treinamentos, entre outras estratégias.

Como vimos, o incentivo à diversidade cultural e inclusão social no ambiente de trabalho é significativo para o negócio. Além das dicas citadas, a empresa pode adotar práticas de oportunidades, plano de carreira e políticas de benefícios e bonificações iguais para todos.

É importante que esses valores façam parte da cultura da empresa. Quer saber mais sobre esse tema? Então, confira este outro artigo sobre como a [cultura empresarial influencia os colaboradores!](#)