

Diversidade e Inclusão nas organizações
Anita Cardoso

As organizações precisam entender que inclusão da diversidade requer muito mais que contratar um PCD e publicizar em suas mídias internas e externas.

A inclusão real de um PCD precisa ser planejada, mapeada e educada.
Sim, é necessário educar toda a organização para a inclusão de PCDs internos e externos.

Há organizações que vêm a contratação de um PCD como apenas o cumprimento da cota requerida em lei pelo governo e isso termina sendo um grande desastre para a organização, para o PCD e para a sociedade.

Incluir não é apenas cumprir cotas, é aprender que cada indivíduo é capaz e precisa de uma ferramenta adequada para o trabalho, lazer e educação.

Os indivíduos tidos como “normais” não fazem as mesmas atividades da mesma forma, então porque com PCDs teria que ser diferente?
A primeira ação a ser feita numa organização é parar de achar que o PCD é incapaz, mudar esse mindset e entender que com todos os aparatos necessários eles podem produzir igual ou melhor que muito indivíduo “normal”.

Os profissionais de Relações Públicas são adequados para apoiarem as organizações na construção de um mapa estratégico que vai identificar cada público interno e externo da organização, suas demandas, criação de ações efetivas e como criar uma rede de educação e publicidade adequada para o processo de inclusão da organização.

O que se ganha com isso? Muito.

Uma organização diversa e inclusiva gera uma pluralidade de pensamentos inovadores e criativos capazes de levar qualquer organização a grandes conquistas no mercado.