

Criando uma cultura de inclusão

ESPECIALIZADA EM PROMOVER A INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, CAROLINA IGNARRA CONTA COMO DESENVOLVER UMA CULTURA INCLUSIVA NAS EMPRESAS



Perfil

Carolina Ignarra é formada em Educação Física e pós-graduada em Dinâmica dos Grupos. Sócia-consultora da Talento Incluir, aplica treinamentos de conscientização sobre inclusão de pessoas com deficiência e é palestrante da Associação Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento

A Mosaic está pondo em prática seu programa de inclusão para pessoas com deficiência. Por meio dos pilares Conscientização, Inclusão, Manutenção e Retenção, o objetivo é garantir um ambiente inclusivo e sustentável, com as mesmas oportunidades para todos. Sobre isso, o Mosaic Notícias conversou com Carolina Ignarra, sócia-consultora da Talento Incluir, consultoria especializada em inserir profissionais com deficiência no mercado de trabalho.

Qual o principal desafio para a inclusão desses profissionais?

Acredito que é vencer a barreira inicial, e isso acontece por meio da aproximação e da conversa, desfazendo mitos e preconceitos. Muitas vezes, temos ideias preestabelecidas sobre pessoas com as quais não convivemos. Algumas inseguranças que temos vêm desse desconhecimento, então é preciso conhecer, se aproximar.

Como fazer isso na prática?

Com uma participação ampla. Todos podem contribuir para que as coisas ocorram de forma natural e sustentável. Na prática, com treinamentos nas áreas e com os gestores e também com uma apresentação da pessoa quando ela chega. Esse contato inicial é importante para a equipe tirar dúvidas, fazer perguntas e conversar naturalmente sobre a deficiência do colega.

Como podemos evitar casos comuns de equívocos de convivência?

Um exemplo é quem já nasceu com deficiência auditiva. Essa pessoa, provavelmente, desenvolveu sua comunicação por meio da Língua Brasileira de Sinais (Libras) e pode ter dificuldade para se comunicar por escrito. Saber disso evita alguns mal-entendidos. Há outros exemplos, mas o importante – em qualquer caso – é conhecer, conversar e tratar tudo com naturalidade. Na dúvida, pergunte. Essa comunicação é fundamental para uma boa convivência.

Como promover uma inclusão sustentável?

É essencial compreender que a pessoa deve ser avaliada apenas por sua competência. Não foi sua condição que a colocou ali e sim sua capacidade. Muitos colocam a deficiência como uma qualidade ou um defeito, quando não é uma coisa nem outra, é apenas uma condição diferente. Um exemplo disso é quando valorizam a pessoa que supera seu problema para trabalhar, mas ela não é um herói, é alguém comum, como todos nós. É assim que ela deve ser tratada.