



Todos diferentes, todos melhores

09.10.2009

A diversidade cultural, racial, de género ou outra, enriquece a empresa e os profissionais que nela trabalham. A Siemens, multinacional tecnológica, dá o exemplo, tendo criado um departamento específico para a gerir a diversidade.

E da diferença nasce a criatividade e a inovação. A diversidade, venha ela de onde vier, é salutar para as organizações. Seja cultural, de género, racial, etária ou qualquer outra, a realidade é que a diversidade numa organização renova as mentalidades, estimula as ideias, conquista segmentos de mercado e, num mundo global, ajuda a empresa a conquistar o seu espaço, reforçando a sua imagem para o exterior.

A multinacional Siemens é um bom exemplo de uma empresa que segue à risca os princípios da diversidade e que os transformou numa vantagem competitiva e num precioso instrumento de gestão.

A empresa alemã extravasou há muito as fronteiras europeias e encontra-se agora em grande expansão nos mercados asiáticos e da América Latina, estando presente num total de 196 países tendo a seu cargo 430 mil trabalhadores.

A diversidade cultural, racial e também de género (pois a área das engenharias esteve vedada durante muito tempo às mulheres) é tão grande, neste momento, que a multinacional resolveu criar há pouco mais de dois meses um departamento específico para gerir a diversidade em toda a organização, dirigido por Jill Lee.

Questões como a interculturalidade e o equilíbrio de género passam por este departamento onde a diversidade é realmente encarada como uma prioridade na estratégia corporativa da companhia a nível global.

Em Portugal, a Siemens segue a mesma linha estratégica, gerindo de forma racional os seus quadros oriundos de países diferentes e abrindo as portas da empresa, sem qualquer discriminação por sexo. Recorde-se que, pela sua área de actividade e formação, a organização teve, durante muito tempo, uma presença maioritariamente masculina.

Pedro Henriques, director de Recursos Humanos da Siemens Portugal lembra que actualmente as mulheres representam 40% do total de trabalhadores da filial portuguesa. "A empresa tem 80% dos seus quadros ligados às engenharias, mas ao contrário do que sucedia, esta área já não é exclusiva dos homens. Entre os nossos colaboradores existem 405 mulheres num universo de 1200 colaboradores", justifica o responsável.

Mulheres para quem a multinacional criou um programa gerido pelo departamento para a diversidade e que baptizou de Glow (*Global Leadership Organization of Women*), que desenvolve os melhores talentos femininos da organização à escala global, como refere o responsável de Recursos Humanos.

Mas não só. A diversidade cultural é outra componente fortíssima da estratégia global da companhia.

À escala nacional, cerca de 10% dos trabalhadores da Siemens são estrangeiros, um factor de enriquecimento de ideias, de inovação e de produtividade, reforça Pedro Henriques.

“A diversidade cultural permite sair das premissas tradicionais e perceber que há maneiras diferentes de fazer negócios e de procurar produtos que interessem aos mercados”, sublinha o responsável, adiantando que na Siemens Portugal existem 124 estrangeiros de 22 nacionalidades diferentes, de países como a Indonésia, Noruega, São Tomé, Colômbia, Guiné ou Áustria, só para citar alguns exemplos.

O envolvimento da empresa em projectos internacionais, contribui para esta multiculturalidade profissional. O centro de serviços de recursos humanos partilhado, com a base em Portugal e que dá assistência a nove países é apenas um exemplo dessa diversidade produtiva.

“É um bom desafio coordenar pessoas com enquadramentos diferentes. Há questões que não se colocam quando os trabalhadores estão todos na mesma matriz, no mesmo enquadramento. Por isso se comprova, em todos os estudos, que a heterogeneidade cultural entronca na inovação e ambos promovem a responsabilidade corporativa e social da empresa”, remata ainda Pedro Henriques.

Vantagens de gerir a diversidade

Foi nos Estados Unidos que a gestão da diversidade começou a ser analisada seriamente como gestão estratégica dos recursos humanos. Thomas Ely foi o primeiro a abordar a questão através de um artigo publicado em 1996, na prestigiada “Harvard Business Review”. As vantagens são múltiplas. Eis apenas algumas:

- . O recrutamento das pessoas é feito só na base do seu talento e competência;
- . Aumenta a eficiência organizacional;
- . Reforça a consciência de um verdadeiro trabalho em equipa;
- . Promove o acesso a novos segmentos de mercado;
- . Permite uma melhor adaptação aos mercados globais;
- . Capacita a empresa para se ajustar às mudanças que vão surgindo;
- . Melhora a reputação da organização perante os investidores.