



PROMOVENDO A DIVERSIDADE E INCLUSÃO NA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Autor(res)

Irlaine Cutrim Helal Cavalcante
Nívia Martins Da Silva
Rodrigo Machado Cavalcante Helal

Categoria do Trabalho

1

Instituição

FACULDADE ANHANGUERA DE BRASÍLIA

Introdução

Diversidade no local de trabalho tornou-se uma prioridade para as organizações, pois promove a inovação, criatividade e desempenho. Nesta introdução serão abordados os conceitos de diversidade e inclusão, bem como sua relevância para a gestão de recursos humanos. Visando a cultura empresarial e o sucesso a longo prazo nas organizações.

Abrange questões relacionadas a diversidade de gênero, etnia, idade, habilidades e reconhecer perspectivas de transcender a mera conformidade de influência na produtividade no bem-estar cultural organizacional da empresa para mudanças positivas, pertencimento, e força de trabalho para uma sociedade mais justa e igualitária.

Objetivo

O objetivo deste projeto é analisar como as práticas de diversidade e inclusão podem ser implementadas efetivamente na gestão de recursos humanos, visando melhorar o ambiente de trabalho e promover a igualdade de oportunidades para todos os funcionários.

Material e Métodos

Foi realizada uma revisão bibliográfica para identificar as melhores práticas e estratégias de diversidade e inclusão na gestão de recursos humanos. Por isso, serão conduzidas entrevistas e pesquisas com profissionais de RH para obter insights sobre os desafios e oportunidades na implementação dessas práticas. O projeto utilizou uma variedade de materiais, como artigos acadêmicos, livros, políticas organizacionais relacionadas à diversidade e inclusão, como também entrevistas com profissionais de RH. O método adotado na pesquisa foi através de conceitos e práticas relacionadas à diversidade e inclusão no ambiente de trabalho com foco específico na área de Recursos Humanos. Foram realizadas entrevistas, questionários com membros da equipe para entender suas percepções, e desafios. A entrevista foi realizada no período (de 09 a 21 de março de 2024).

Resultados e Discussão

Os resultados revelam que as empresas que adotam políticas de diversidade e inclusão apresentam maior satisfação dos funcionários, menor rotatividade e melhor desempenho organizacional. Foram discutidos os



3ª MOSTRA CIENTÍFICA

Anhanguera



impactos dessas práticas e como podem ser implementadas de forma eficaz. Segundo o autor Herbet Daniel, “a luta pela igualdade de direitos é a luta pela diversidade, é a luta pelo respeito à diferença”. Para o autor Bernad Coleman III Diretor de Diversidade e Engajamento da Gusto Sam Francisco, na Califórnia, nos Estados Unidos. Um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo não é apenas uma vantagem competitiva, mas uma necessidade moral e ética para qualquer organização que busque prosperar no século XXI. A discussão destaca a importância de medidas contínuas e sugere a implementação de programas de treinamento e desenvolvimento adicionais, bem como a avaliação regular do progresso, para garantir a eficácia contínua do projeto de diversidade e inclusão.

Conclusão

A promoção da diversidade e inclusão na gestão de recursos humanos é fundamental para o sucesso organizacional e o bem-estar dos colaboradores. Conclui-se que, investir em políticas e práticas inclusivas beneficia tanto a empresa quanto sua equipe, criando um ambiente de trabalho mais justo e produtivo. Onde todas as vozes sejam ouvidas e todas as identidades respeitadas. Portanto, este estudo foi de extrema importância, uma vez que, a inclusão de pessoas com necessidades especiais torna um ambiente mais igualitário com oportunidades para todos.

Referências

Cox, T. (1993). *Diversidade Cultural nas organizações: Teoria, pesquisa e prática*. São Francisco: Berrett- Koehler.

Thomas, D.A., & Ely R.J. (2001). *Diversidade Cultural no trabalho: os efeitos das perspectivas de diversidade nos processos e resultados do grupo de trabalho*. *Quartrly Administrativo de Ciência*, 46(2), 229-273.

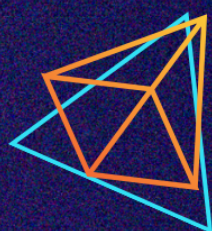
Bell, M.P. (2007). *Diversidade nas organizações*. Mason, O H: South- Western Cengage Larning.

Jackson, S.E., e Ruderman, M.N. (1999). *Diversidade em equipes de trabalho: Paradigmas de pesquisas para um ambiente de trabalho em mudança*. Washinton, DC: Associação Psicológica Americana.

CARVALHO-FREITAS et al. *Socialização Organizacional de Pessoas com Deficiência*. *RAE*, São Paulo, v. 50, n. 3, Jul./set. 2010, 264-275

FLEURY, M. *Gerenciando a Diversidade Cultural: Experiências de Empresas Brasileiras*. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 40, n. 3, p. 18-25, jul./set., 2000.

3ª MOSTRA CIENTÍFICA



Anhanguera