



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

Trabalho Acadêmico

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 desse 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

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. Quarterly Administrativo de Ciência, 46(2), 229-273.

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

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

