

## INCLUSÃO E DIVERSIDADE: UM PROJETO QUE TRANSFORMA ORGANIZAÇÕES

ILDIANE MEWS DE OLIVEIRA<sup>1</sup>; VALESKA OLIVEIRA<sup>2</sup>; FRANCIELLE MOLON DA SILVA<sup>3</sup>

<sup>1</sup>*Universidade Federal de Pelotas – ildianeoliveira517@gmail.com*

<sup>2</sup>*Universidade Federal de Pelotas – oliveiravalesca21@gmail.com*

<sup>3</sup>*Universidade Federal de Pelotas – francielle.molon@ufpel.edu.br*

### 1. INTRODUÇÃO

Esse estudo visa apresentar o projeto diversidade nas organizações que tem como missão fomentar debates e promover a sensibilização sobre a diversidade nas organizações. O projeto tem enfoque principal em pesquisar como as pessoas de diversas etnias, gênero, idades, raças, orientação sexual e dentre outros aspectos podem impactar positivamente organizacional, como também as diversas dificuldades que esses membros da sociedade brasileira enfrentam no seu dia a dia.

Com isso, ao promover essas reflexões sobre esses temas, o projeto não só busca a conscientização, mas a mobilização de estudantes, profissionais para a adoção de práticas mais inclusivas no cotidiano corporativo, através do conhecimento gerado no âmbito acadêmico.

A principal estratégia de comunicação do projeto é a plataforma do Instagram, onde são criados os conteúdos informativos. Foi escolhido esse meio de comunicação devido a essa rede social ser muito utilizadas por jovens e profissionais que estão no início de carreira, o que se configura como sendo uma das ações de extensão desse projeto.

Essa ação é importante, pois quando transmitida a mensagem irá promover futuros profissionais, gestores e até a sociedade em geral, a conscientização, aceitação e compreensão das diferenças existentes. Segundo Roosevelt (1989), a gestão da diversidade irá promover a consciência, a aceitação e a compreensão de diferenças entre indivíduos, com a expectativa de que os resultados sejam melhores relações pessoais, maior apreço e respeito pelos outros, maior aceitação das diferenças e minimização de manifestações ostensivas e outros preconceitos. Isso, não somente melhora a convivência entre as pessoas, mas também minimiza comportamentos preconceituosos e discriminatórios, e consequentemente promove a valorização das individualidades.

Além disso, com uma visão mais ampla sobre a diversidade, os colaboradores terão a chance de contribuir de maneira mais plena, resultando em inovação, produtividade e a melhora do clima organizacional. De acordo com Fleury, a gestão da diversidade constitui um conjunto de práticas que visam tanto aumentar a participação de grupos excluídos nas organizações quanto adicionar valor às empresas (Fleury, 2000). E essa maneira de agir respeitosamente, fortalece tanto os indivíduos pessoalmente quanto profissionalmente, ou seja, no lado pessoal sentem-se mais acolhidos e respeitados pela população, que posteriormente passam a contribuir de maneira significativa para o desenvolvimento sustentável da empresa.

Dessa forma, o objetivo deste estudo é apresentar a ação de extensão de divulgação das temáticas frente a diversidade, compartilhadas via página do Instagram (@projetodiversidade\_ufpel), com a intenção de demonstrar a relevância dessa ação para a comunidade referente.

## 2. METODOLOGIA

Neste estudo foi adotada uma abordagem qualitativa, cujo foco principal foi a coleta e análise de informações relacionadas ao tema de diversidade nas organizações. Segundo Gil(2006) as pesquisas qualitativas consistem em coletas de dados por meio de observação, relato, entrevista e outros, por meio de uma dinâmica entre o mundo e o sujeito, não traduzida por números. Este tipo de abordagem é mais adequado quando o objetivo do estudo é explorar de forma detalhada e contextualizada as questões complexas.

A organização dos dados seguiu uma metodologia descritiva, na qual as informações são sistematizadas de forma a descrever os fenômenos observados, assim, permitindo uma análise clara e coerente dos dados obtidos .

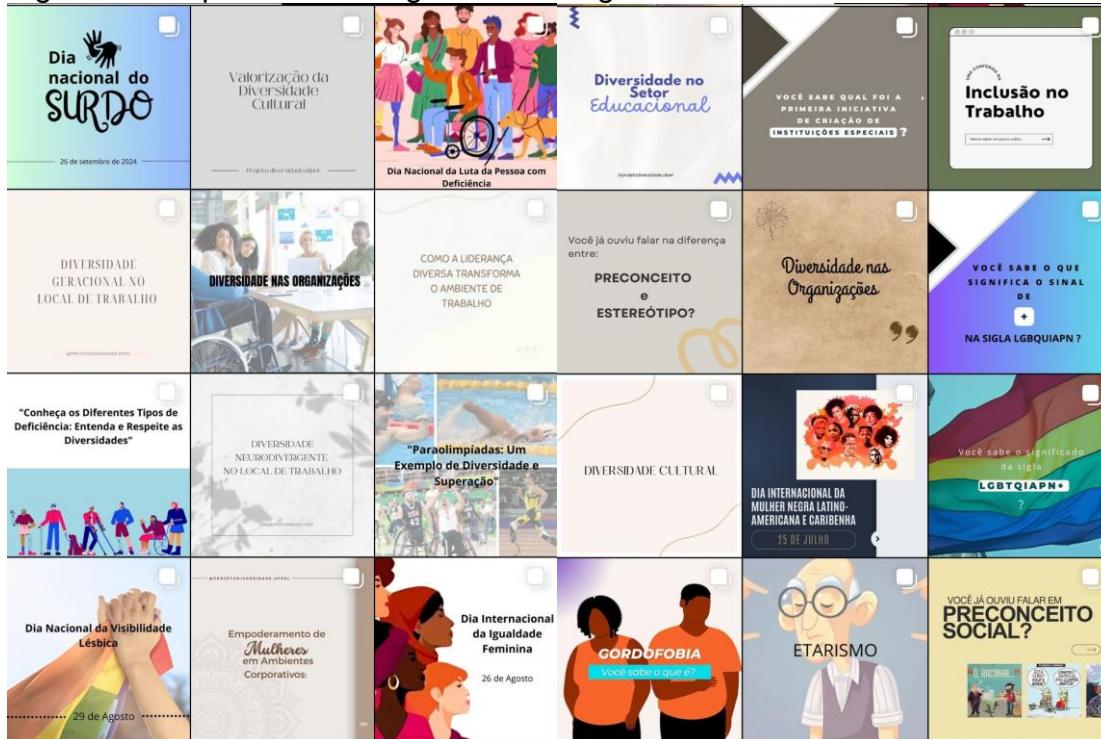
Os dados foram extraídos por meio de documentos e postagens publicadas no Instagram do projeto, que serviram de registros das atividades de extensão realizadas. Com isso, os resultados serão detalhadamente apresentados na próxima seção, demonstrando como as postagens no Instagram contribuíram para a conscientização e o impacto que essas atividades têm no engajamento do público com os temas relacionados à diversidade.

## 3. RELATOS E IMPACTOS GERADOS

O projeto “Diversidade nas organizações” foi iniciado em 15/09/2021 (quinze de setembro de dois mil e vinte e um), e ao longo do tempo se consolidou como uma importante ferramenta de sensibilização e transformação social no campo da diversidade, tanto no âmbito acadêmico quanto no campo organizacional.

Até o mês de outubro de 2024, o projeto conta com 69 (sessenta e nove) publicações e um total de 161 (cento e sessenta e um) seguidores em seu perfil. O conteúdo compartilhado na rede social, aborda como temas: os desafios da diversidade na sociedade, a diversidade no ambiente acadêmico nas organizações sejam ela com fins ou não lucrativos, datas importantes, entre outros assuntos, conforme ilustrado na Figura 1.

Figura 1 – Capas das Postagens do Instagram



Fonte: Dados do Instagram, 2024

As postagens no Instagram sobre diversidade e inclusão costumam abordar temas como racismo, homofobia, raça, gênero, orientação sexual, deficiência, datas importantes para a nossa cultura entre outros assuntos, destacando os preconceitos enfrentados por diferentes grupos. Elas visam educar o público, conscientizar e promover a inclusão, utilizando as publicações, mas muitas vezes, esses conteúdos ajudam a esclarecer a diferença entre diversidade e inclusão, ressaltando a importância de um ambiente que valorize as diferenças e combata a discriminação.

Essas postagens muitas vezes ressaltam a diferença entre diversidade (a presença de diferentes identidades e experiências) e inclusão (o esforço ativo para garantir que todos se sintam bem-vindos e valorizados). Além disso, elas podem incluir dicas de como ser um aliado e promover um ambiente mais inclusivo. Uma boa estratégia é fazer publicações claras e diretas que sejam relevantes, interagir com a comunidade e compartilhar com pessoas próximas para poder mostrar um pouco dos assuntos que não são muito falados, pois isso ajuda a humanizar as questões e engajar mais efetivamente o público.

Com isso, além dos impactos sociais, a ação de extensão apresenta uma contribuição muito significativa na formação acadêmica dos discentes envolvidos no projeto. Um dos aspectos é que ao produzir os conteúdos e interagir com o público, os estudantes desenvolvem habilidades como: pensamento crítico, comunicação e pesquisa aplicada, entre outros aprendizados que é proporcionado.

A experiência de participar de uma ação de extensão com temas sensíveis e que são atuais, permite que os alunos desenvolvam uma visão mais ampla sobre esses assuntos abordados e os preparam para atuarem de forma ética e com mais responsabilidade social em suas futuras carreiras.

#### **4. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Atualmente, o projeto diversidade nas organizações encontra-se num momento de expansão que está refletido no crescente número de visualizações. A iniciativa desse projeto está contribuindo de maneira significativa, pois proporcionou um olhar renovador, especialmente nas realizações de pesquisas para a produção de conteúdo, que aumentou o conhecimento acerca desse assunto. Esse esforço tem consolidado seu papel ao fomentar questões relevantes, e promover a conscientização sobre a diversidade no meio organizacional.

Nesse sentido, percebe-se que o projeto “Diversidade nas Organizações” demonstrou grande importância tanto no ambiente acadêmico, quanto no ambiente organizacional. Os resultados obtidos até o momento refletem um interesse significativo demonstrado pelo aumento do número de seguidores. Contudo, essa iniciativa ainda representa uma fase inicial, mas com potencial para maior impacto.

Em suma, essa iniciativa se posiciona como um ponto de partida promissor, com necessidade de ações contínuas, para enfrentar os aspectos relacionados à diversidade tanto nas universidades quanto nas empresas.

#### **5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

FLEURY, Maria Teresa L. (2000). **Gerenciando a diversidade cultural: Experiências de empresas brasileiras.** RAE-Revista de Administração de Empresas, 40(3), 18-25.

GIL, Antônio C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2006

THOMAS Jr, R. Roosevelt . **From affirmative action to affirming diversity.** Harvard Business Review, v. 68, p. 107-118, 1990.