



## **CARTOGRAFIA DA DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES: ANÁLISE DO CENÁRIO DAS ORGANIZAÇÕES BRASILEIRAS DA GLOBAL 2000 DA FORBES DE 2021**

Filipe Wesley Gomes do Lago, discente de Relações Públicas, Universidade Federal do Pampa, Campus São Borja

Fernanda Sagrilo Andres, docente do curso de Relações Públicas, Universidade Federal do Pampa, Campus São Borja

filipelago.aluno@unipampa.edu.br

fernandaandres@unipampa.edu.br

Este estudo busca refletir sobre as ações de diversidade publicizadas por organizações brasileiras que compõem o ranking da Global 2000 da Forbes no ano de 2021. Para tanto, revisitamos conceitos sobre diversidade (FERRARI; CABRAL, 2020; NKOMO; COX JR., 1999; SALES, 2017; SALES; FERRARI, 2019; YAGO; 2019; ALVES; GALEÃO-E-SILVA, 2004), no qual entendemos a concepção de diversidade a partir de um viés mais abrangente, amparado na noção de identidade e diferença e como as divergências que são intrínsecas aos seus conceitos influenciam os relacionamentos organizacionais. Logo, compreendemos identidade e diferença (HALL, 2016; SILVA, 2012) a partir da necessidade da construção de significados por meio de diálogo com o “outro”, posto que, o sentido surge através da diferença entre as partes de uma interlocução. A base metodológica para analisar as ações de diversidade publicizadas por organizações brasileiras que listaram na Global 2000 da Forbes, de 2021, está na cartografia, método que propõe o acompanhamento de um processo, e não de retratar um objeto. “Em linhas gerais, trata-se sempre de investigar um processo de produção. [...] Não se busca estabelecer um caminho linear para atingir um fim. A cartografia é sempre um método [...] [para um fim determinado].” (KASTRUP, 2007, p. 15). Ainda sobre a definição da cartografia, para Deleuze (1990 *apud* TARTARO, 2013, p. 2, grifo nosso), o desembaraçar de “[...] linhas de um dispositivo é, em cada caso, traçar um mapa, cartografar, **percorrer terras desconhecidas** [...]”. Assim, as terras desconhecidas desta investigação são as ações de diversidades que organizações da Global 2000 da Forbes 2021 publicizaram. Ademais, caracterizamos como uma pesquisa bibliográfica – conceitos de diversidade – e exploratória – sondar terras desconhecidas, isto é, as ações de diversidade divulgadas –, com base em Vergara (2016). Assim, com o objetivo de fazer uma análise com maior rigor e detalhes, listamos as organizações em 8 categorias, sendo escolhida como amostra apenas uma organização por categoria para estudo de suas ações de diversidade que atenderam ao critério da pesquisa: **Bancos e Serviços Financeiros** – Itaú Unibanco Holding; **Minério, Petróleo/Petroquímica e Aço** – Vale; **Varejo** – Magazine Luiza; **Bens de consumo** – JBS; **Energia** – Eletrobras;  **Holding** – Itaúsa; **Indústrias diversas** – Suzano Papel e Celulose; e **Cooperativa de Saúde** – Rede D’Or São Luiz, partindo primeiramente de uma breve introdução sobre elas e depois apresentando as ações de diversidade encontradas. Como resultados, percebemos que a maioria das organizações publicizam as suas ações de diversidade, abrangendo especialmente 4 áreas: questões de gênero (Itaú, com a Semana de Diversidade de Gênero; Vale, por meio do Programa de Formação Profissional, que capacitou mais de 1.000 mulheres das comunidades onde a Vale

atua com o objetivo de profissionalizar essas mulheres a assumirem funções de operadoras de mina), raça/etnia (Magazine Luiza, com o lançamento do programa exclusivo de trainees para negros, atraindo um total de 22 mil candidatos, finalizando com 19 contratações; Itaú, com a Semana de Diversidade Racial); comunidade LGBTQIA+ (Eletrobras, que desde 2007, permite que seus colaboradores incluam seus companheiros/companheiras de uniões estáveis homoafetivas como dependentes do plano de saúde da organização; Suzano Papel e Celulose, com a assinatura em setembro de 2019 da Carta de Adesão ao Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+) e pessoas com deficiência (Vale, com *webinars* e rodas de conversa sobre Inclusão de Pessoas com Deficiência e Privilégio). Em conclusão, compreendemos que tais práticas são divulgadas com o objetivo de informar a sociedade sobre a importância de adotar a diversidade no contexto organizacional e que ela está presente na cultura da organização. Apesar disso, algumas das ações analisadas nesta investigação, indicam problemas na forma de condução, seja pela falta de entendimento sobre os vários vieses que englobam a diversidade ou pelo despreparo das organizações.

**Agradecimentos:** Ao Programa de Desenvolvimento Acadêmico (PDA), pela bolsa de fomento à pesquisa e à Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA).

**Palavras-chave:** Diversidade organizacional; Global 2000; ações de diversidade; Cartografia da diversidade.