

## MEDIAÇÃO DA INFORMAÇÃO: impulsionando as políticas de diversidade e inclusão nas organizações

### *INFORMATION MEDIATION: driving Diversity and inclusion policies in organizations*

 Beatriz de Oliveira Benedito<sup>1</sup>  
Marcela Arantes Ribeiro<sup>2</sup>  
Luana Maia Woida<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Mestre em Ciência da Informação na Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (PPGCI/UNESP/Marília).

**E-mail:** [b.benedito@unesp.br](mailto:b.benedito@unesp.br)

<sup>2</sup> Doutoranda em Ciência da Informação pela Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (PPGCI/UNESP/Marília). Técnica em Assuntos Educacionais (UNIR)

**E-mail:** [mar\\_arantes@hotmail.com](mailto:mar_arantes@hotmail.com)

<sup>3</sup> Professora do Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (PPGCI/UNESP/Marília)

**E-mail:** [luanamwoida@yahoo.com.br](mailto:luanamwoida@yahoo.com.br)



#### ACESSO ABERTO

**Copyright:** Esta obra está licenciada com uma Licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional. 

**Conflito de interesses:** As autoras declaram que não há conflito de interesses.

**Financiamento:** Não há.

**Declaração de Disponibilidade dos dados:** Todos os dados relevantes estão disponíveis neste artigo.

**Recebido em:** 17 maio 2023.

**Aceito em:** 8 jun. 2023.

**Publicado em:** 31 jul. 2023.

#### Como citar este artigo:

BENEDITO, Beatriz de Oliveira; RIBEIRO, Marcela Arantes; WOIDA, Luana Maia. Mediação da informação: impulsionando as políticas de diversidade e inclusão nas organizações. **Informação em Pauta**, Fortaleza, v. 8, n. esp., p. 49-68, jul. 2023. DOI: 10.36517/2525-3468.ip.v8iesp.2023.89193.49-68.

#### RESUMO

Essa pesquisa tem como objetivo analisar as políticas de diversidade e inclusão a partir da Mediação da Informação no contexto das organizações na atualidade, fazendo-se entender a informação voltada para as relações, internas ou externas, das organizações que propõe desenvolver ações e políticas baseadas na diversidade, equidade e inclusão social. Nesse viés, tem-se uma pesquisa de natureza qualitativa, do tipo descritiva, com delineamento documental. Para a realização da coleta dos dados foram selecionadas as três maiores organizações segundo a lista *DiversityInc*, a saber: *Accenture*, *Mastercard* e *Abbott*. Desta forma, os dados coletados foram analisados por meio da Análise Categórica, para a construção de inferências. Com isso, identificou-se que a Mediação da Informação pode impulsionar o poder coletivo via processos sociais de disseminação da informação, bem como via práticas e ações destinadas à diversidade e à inclusão em diferentes contextos.

**Palavras-chave:** diversidade; mediação da informação; organizações.



**ABSTRACT**

This research aims to analyze the policies of diversity and inclusion from the Information Mediation in the context of organizations today, making it understood the information focused on relations, internal or external, of organizations that propose to develop actions and policies based on the diversity, equity and social inclusion. In this context, there is research of a qualitative nature, of the descriptive type, with a documentary design. To carry out the data collection, the three largest organizations were selected according to

the DiversityInc list, namely: Accenture, Mastercard and Abbott. Thus, the collected data were analyzed using Categorical Analysis, for the construction of inferences. With this, it was identified that the Information Mediation can boost collective power through social processes of information dissemination, as well as through practices and actions aimed at diversity and inclusion in different context.

**Keywords:** diversity; information mediation; organizations.

**1 INTRODUÇÃO**

As discussões envoltas no reconhecimento das marcas sociais e culturais se estreitam nas abordagens de uma sociedade formada por povos tão distintos coabitando e coexistindo no mesmo território. “As diferenças, particularidades e especificidades compartilhadas, bem como socializadas entre os sujeitos fazem parte de um coletivo social, diverso e com valores humanos cada vez mais globalizado” (BENEDITO; RIBEIRO, 2022, n.p), em que a diversidade é uma marca de inúmeras culturas.

Desse modo, quando se articula sobre algumas concepções da sociedade, fala-se no sentido de um contexto construído por relações entre seres humanos, seja consciente ou inconsciente, que permite transcender reproduções das formas e padrões sociais e culturais que demarcam os espaços de acesso e reconhecimento de pertencimento dessa sociedade. E, com isso, identifica-se cada vez mais processos de interferências nessas relações que impactam a integração, política e econômica de grupos sociais, gerando demandas que adentram a todos os indivíduos, bem como suas diferentes características que compõem tanto uma sociedade, quanto sua formação sociocultural.

Nesse viés, deve-se argumentar que a existência de uma pluralidade de povos, etnias, conhecimentos, religiões, arte e etc., resultou numa grande variedade de características culturais, as quais propiciaram a formação da identidade de vários povos e nações. Em geral, o assunto da diversidade tem estado em pauta nas últimas décadas no âmbito da sociedade e das organizações, além disso, por ser uma temática abrangente as representações do seu conceito associam-se com um debate multidimensional. Para Saji (2005) a definição de diversidade assume sentidos distintos, que perpassam por gênero,

raça/etnia, classe e etc., até as discussões mais abrangentes que podem ser compreendidas através das diferenças entre os sujeitos, ou seja, a forma de como os indivíduos se distinguem entre si.

Já Fleury (2000, p. 20) procura definir a partir da perspectiva da diversidade cultural, como grupos de indivíduos com distintas identidades (visíveis ou invisíveis) e que interagem “no mesmo sistema social”. A autora ainda complementa que existem nestes sistemas grupos de maioria, aqueles que possuem maiores oportunidades de acesso a recursos econômicos e políticos, bem como grupos de minoria, sendo constituídos por indivíduos que ao longo da história sempre estiveram em desvantagem no acesso aos recursos e posições de prestígio e poder. Desta forma, para Fleury (2000), embora a sociedade se configura por um contexto diversificado, vive-se em um universo desigual, com preconceitos, discriminações e opressões. Mesmo com toda essa diversidade, desigualdade e identidades distintas, o compartilhamento de um sistema simbólico é possível.

A partir dessa contextualização e considerando que a informação perpassa pelas relações sociais, tem-se a mediação da informação, a diversidade e inclusão de minorias nas organizações como temas centrais dessa pesquisa. Para tanto, parte-se do seguinte questionamento: é possível a mediação da informação impulsionar as políticas de diversidade e inclusão no contexto das organizações?

O questionamento surge da inter-relação de duas pesquisas em andamento, vinculadas ao Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação da Unesp-Marília que se respaldam na discussão sobre a informação, diversidade e sociedade, bem como da compreensão de processos subjetivos construídos nas relações sociais e em alicerces culturais e sociais que delineiam as informações disseminadas nas interações entre indivíduos e em determinados espaços.

Neste contexto e partindo do princípio que as diferenças que surgem como elementos para compreender o funcionamento das relações sociais são construídas historicamente e que perduram no falar, pensar, gestos e comportamentos em uma sociedade, este estudo apresenta como objetivo analisar as políticas de diversidade & inclusão a partir da Mediação da Informação no contexto das organizações na atualidade.

Essa pesquisa é de abordagem qualitativa, do tipo descritiva e documental (GIL, 2002; 2014; PRODANOV, FREITAS, 2013). Para a realização da coleta dos dados foram selecionadas as três maiores organizações segundo a lista *DiversityInc* (2022) a saber:

*Accenture, Mastercard e Abbott*. Desta forma, adotou-se a análise de conteúdo como método para a construção de inferências e identificou-se ações de interferência informacionais que impulsionam para a transformação nas relações das organizações com efeito na sociedade.

## **2 MEDIAÇÃO DA INFORMAÇÃO**

A Mediação da Informação, pelo viés da Ciência da Informação, delinea a discussão sobre a informação nas interações entre indivíduos no contexto das diferenças no desenvolvimento entre sociedades globais, bem como entre sujeitos de uma mesma sociedade. A ausência de igualdade e linearidade na construção das relações em uma sociedade adentra a discussão no processo de Mediação da Informação, a saber, as informações construídas, reconstruídas, significadas e ressignificadas pelos usuários dessas informações, no caso os sujeitos que vivenciam, seja de forma direta ou indireta de determinadas informações.

Pensando a informação, a partir do paradigma social, tem-se em Araújo (2018, p. 78) que “as tendências contemporâneas implicam um grau maior de complexidade e abstração, com a inserção da informação no escopo da ação humana e no âmbito de contextos socioculturais concretos”. Nota-se que ao enfatizar os contextos socioculturais no processo de discussões sobre a informação relaciona-se com a discussão da construção social e cultural, bem como com as diferenças informacionais, seja entre indivíduos ou grupos sociais ou sociedades no âmbito global.

Corroborando com essa abordagem, Almeida Júnior (2015, p. 12) compreende que “as informações que recebemos do mundo, sejam elas mediadas por terceiros ou sensoriais, essas também são mediadas, embora de maneira diferenciada da anterior, nos levam a um entendimento, mesmo inconsciente, desse mundo”. Assim, compreende-se que a informação é produzida por pessoas nas relações sociais, de forma geral, e geram ações na coletividade conforme a contextualização sociocultural de inserção e disseminação dessa informação. Dito isso, considera-se, ainda, a importância do terceiro elemento no processo de interação entre a informação e a pessoa no processo de entendimento do mundo, especificamente quanto as diferenças existentes no mundo, uma vez que a informação é significada por sujeitos e esses são sociais, culturais e historicamente construídos.

Pensar a informação de forma contextualizada perpassa pela complexidade e subjetividade da sociedade, logo, “a compreensão da informação pelo indivíduo é fator

determinante para estabelecer seu valor, se é ou não pertinente a ele e qual a sua real utilidade” (VALENTIM, ANÇANELLO, 2018, p. 31).

Nota-se a importância da compreensão da informação pelo indivíduo e tal ação perpassa pela experiência de vida, bem como pelo contexto sociocultural desse indivíduo que, ao atribuir valor a informação, possibilita a permanência e disseminação de ações que refletem nas relações da sociedade.

Nesse sentido, tem-se o conceito de Mediação da Informação em Almeida Júnior (2015, p. 25) no qual discute-se que:

toda ação de interferência – realizada em um processo, por um profissional da informação e na ambiência de equipamentos informacionais –, direta ou indireta; consciente ou inconsciente; singular ou plural; individual ou coletiva; visando a apropriação de informação que satisfaça, parcialmente e de maneira momentânea, uma necessidade informacional, gerando conflitos e novas necessidades informacionais.

Há de se destacar o processo de Mediação da Informação como uma ação contínua, pois visualiza-se o efeito social dessa ação, tanto de forma direta e consciente como indireta e inconsciente, destacando-se ainda o alcance da ação de forma singular e individual ou plural e coletiva, por isso, a permanência, compreensão, valor e pertinência ou não de determina informação perpassa pelo momento vivido do indivíduo, dito de outra forma pelo contexto histórico-social de interação do sujeito com a informação. Compreende-se essa interação tanto na busca direta por informação pela pessoa ou no acesso à informação encaminhada, de qualquer forma há o contato com a informação que geram conflitos, seja no sentido de enfrentamento ou potencialização de determinada informação.

Nessa argumentação o processo de Mediação da Informação impulsiona a apropriação da informação, a partir de ações dos profissionais da informação considerando que as “pesquisas voltadas para a aprendizagem informacional contemplam as questões culturais, comportamentais e as competências que envolvem produtores, intermediários e usuários da informação” (FADEL et al, 2010 p. 13).

Assim, na relação dos indivíduos com a informação identifica-se a discussão sociocultural como elemento que delinea a interpretação e a ressignificação da informação. Dito isso, tem-se, ainda, “os processos de mediação passam a ser entendidos como ato constitutivo dos processos de construção de sentidos e, ele próprio, instância produtora de significação” (PERROTTI, PIERUCCINI, 2014, p. 19). Compreende-se as relações na sociedade a partir do comportamento construído historicamente e sustentado no processo

cultural que influencia nas relações na sociedade. Desse modo, as ações de interferência no processo de mediação da informação visando a apropriação de determinada informação inter-relaciona o processo cultural, comportamental e as competências envolvidas de todos os elementos envolvidos no processo de mediação da informação: o usuário, a informação e o profissional a informação.

Nesse sentido, tem-se a importância de as ações dos profissionais da informação serem contextualizadas socialmente e culturalmente, considerando, ainda, o comportamento e as demandas informacionais de um determinado indivíduo ou grupo ou, mesmo, de uma sociedade, seja de forma local ou global, partindo do princípio de que no mundo globalizado, as ações no processo de Mediação da Informação ultrapassam, de forma indireta, os limites das relações diretas na ambiência de equipamentos informacionais. Assim, pensar o processo de Mediação da Informação, nesta pesquisa, considera a disseminação da informação, bem como o caráter social e cultural que perpassa pelas relações sociais, a destacar as relações nas organizações e das organizações para a sociedade, vinculada a observar fatos sociais e culturais que geram conflitos e promovem novas necessidades informacionais na/para a sociedade.

### **3 DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES**

Nas sociedades modernas, há uma pluralidade de diferentes indivíduos que coexistem e coabitam na mesma esfera social, política ou organizacional, interagindo, fortalecendo relações e afinidades, cooperando e compartilhando conhecimentos, informações, histórias de vida, costumes, experiências e vivências, bem como entrando em conflitos etc. Dentro desse contexto, fala-se sobre povos tão distintos, que carregam diferentes características e especificidades, que em geral, proporcionam trocas interculturais, do mesmo modo, que favorecem a formação de espaços de debates, diálogos, união, de contato pessoal e, também, de convergência e divergência (BENEDITO; RIBEIRO, 2022). Desta forma, deve-se reconhecer que as múltiplas particularidades, bem como as “diferenças compartilhadas e socializadas entre os sujeitos fazem parte de um coletivo social, diverso e com valores humanos cada vez mais globalizado” (BENEDITO; RIBEIRO, 2022, n.p), em que a diversidade se refere a uma marca presente na maioria das sociedades, se não em todas.

Por outro lado, as diferenças não são sempre aproveitadas e incorporadas pelos grupos, uma vez que os choques culturais, as imposições e disputas por poder também se mantêm presentes na sociedade em geral e nas organizações. Os conflitos intergrupais, intragrupais, inter-organizacionais e internacionais são uma demonstração de que as diferenças são uma fonte rica de desavenças e embates, impedindo a produção, disseminação e apropriação de informações, bem como promovendo informações parciais ou inverídicas. Nesse caso, os grupos percebem a existência da diferença, mas não a valorizam e buscam impedir que esta seja conhecida.

Quando se articula sobre o que é diversidade, discorre-se sobre um conceito multidimensional, com diversas definições, que têm sido abordadas a partir de diferentes perspectivas no âmbito acadêmico (SAJI, 2005; MACCALI et al. 2014). Nesse sentido, parte-se de Nkomo e Cox Jr. (1991, p. 335), que definem diversidade como “um misto de pessoas com identidades grupais diferentes, dentro de um mesmo sistema social”. E, Camillo e Silva (2021, p. 5) corroboram essa discussão a partir da dimensão cultural. Assim sendo, para esses autores, a “diversidade se manifesta na pluralidade e originalidade dos grupos étnicos, pois são esses atributos que lhes conferem a identidade que têm”, ganhando-se relevo aqui, as diferenças tangíveis e intangíveis, visíveis e invisíveis.

Há, porém discussões mais abrangentes, em que o conceito de diversidade se refere a forma em como os indivíduos se diferem entre si. Segundo a iniciativa da Comissão Europeia, denominada Carta Portuguesa (2016), o termo diversidade é compreendido como sendo:

[...] o reconhecimento, o respeito e a valorização da(s) diferença(s) entre pessoas, incluindo particularmente as diferenças relativas ao sexo, identidade de gênero, orientação sexual, etnia, religião, credo, território de origem, cultura, língua, nacionalidade, naturalidade, ascendência, idade, orientação política, ideológica ou social, estado civil, situação familiar, situação econômica, estado de saúde, deficiência, estilo pessoal e formação (CARTA PORTUGUESA, 2016, n.p).

Neste conceito ampliado, a definição de diversidade está relacionada com o âmbito das organizações, no sentido do individualismo, em que todos os sujeitos são diversos, bem como diferentes entre si. Nesta argumentação, a diversidade se configura como algo que vai além da circunscrição de gênero ou raça, além do que se reconhece a relevância de valorizar, compreender e respeitar as diferenças individuais que cada sujeito carrega consigo, isto é, a forma com que as pessoas se distinguem, seja nas diferenças relativas ao gênero, idade, raça, cultura, língua, formação educacional, religião, estilo de vida e entre outros (CARTA PORTUGUESA, 2016).

Fleury (2000, p. 20) também discorre sobre diversidade dentro do espaço organizacional. No entanto, a autora busca direcionar sua reflexão para a perspectiva da diversidade cultural, definida como a interação entre indivíduos com distintas identidades e que coabitam no mesmo sistema social. Ademais, de acordo com a autora nesses sistemas, coexistem grupos de maioria e minoria. Os grupos de maioria são os sujeitos que, na maior parte da história, obtiveram vantagens no acesso aos principais recursos econômicos e políticos, estes por sua vez, até hoje detêm os maiores níveis de poder e tomada de decisão.

Por outro lado, no que se refere aos grupos de minorias, sua conceituação segundo Saji (2005, p. 10) “desconsidera o número do grupo, mas contempla sua disposição de poder na sociedade. Nesse caso, uma minoria é um grupo que dispõe de pouco poder e, por isso, depende da arbitrariedade de outro grupo, considerado como maioria”. Sob esse ponto de vista, deve-se ressaltar que o conceito de grupos de minoria expõe a realidade de que uma parcela da população (mesmo que na maioria das vezes, constituem-se por muitas pessoas) se encontra, de alguma forma, marginalizada, bem como excluída no acesso ao poder. De modo geral, os indivíduos que pertencem a grupos minoritários representam o contexto das inúmeras desigualdades existentes na sociedade, sobretudo, pode-se dizer que já vivenciaram, ou ainda mais, vivenciam a discriminação e a injustiça social. Os grupos de minorias também coexistem nas organizações na medida que muitas delas possuem uma distribuição de papéis, com diferentes níveis e possibilidades para o exercício do poder, inclusive quanto as permissões de acesso e participação dos fluxos de informação, quanto à inclusão dos diferentes níveis hierárquicos organizacionais. Nesse caso, a Mediação da Informação enquanto um instrumento para potencializar políticas de inclusão e diversidade sugere uma aplicação mecânica e destinada a aprendizagem das funções e papéis já estabelecidos em uma organização. Rompimentos e transformações na forma de pensar podem ser mais lentas e difíceis, na medida que as organizações preferem e valorizam a previsibilidade que impera na estrutura organizacional dada, baseando-se no que se valoriza na própria cultura nacional, perpetuando o que fora delas pode ser classificado como desigualdade. Nesse sentido, os processos sociais usados para gerar e organizar o poder existem, mas os destinados à distribuí-lo e usá-lo, são restritos a alguns dos papéis exercidos na estrutura organizacional.

Nesse caso, Johnson (1997, p.178) argumenta que “Política é o processo social através do qual poder coletivo é gerado, organizado, distribuído e usado nos sistemas sociais. Na maioria das sociedades, é organizada sobretudo em torno da instituição só Estado [...]”.

Mediante isso, identifica-se que no centro da definição de diversidade cultural proposta por Fleury (2000), encontra-se as relações de poder e o acesso desigual aos recursos econômicos e políticos e, assim, a autora explica que é necessário reconhecê-los e referenciá-los em todas as conjunturas. Neste contexto, Saji (2005) pondera que a definição de diversidade associada a esse agrupamento das particularidades dos “diversos”, segundo a forma de organização ou representação social, em diferentes grupos de maioria e minoria, enfatiza a compreensão dos traços de uma realidade extremamente desigual dentro do espaço das organizações, da mesma forma, que uma sociedade moderna carente de justiça social. Nesse viés, o Quadro 1 apresenta alguns contextos de desigualdades vivenciados por pessoas com deficiência, mulheres e pessoas negras no espaço de trabalho:

**Quadro 1** – desigualdades enfrentadas por pessoas com deficiência, mulheres e pessoas negras

<b><u>Pessoas com deficiência</u></b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Na América Latina, as pessoas com deficiência tendem a receber menos, em atividades com os mesmos tipos de trabalho e as mesmas qualificações (BANCO MUNDIAL, 2019);</li> <li>• A informalidade e trabalhos em condições inadequadas é 11% mais alta entre as pessoas com deficiência (BANCO MUNDIAL, 2019);</li> <li>• Infantilização das pessoas com deficiência/suave intolerância de baixas expectativas (WORLD ECONOMIC FORUM, 2021);</li> <li>• Barreiras para ingressar no mercado de trabalho, o que inclui: problemas de acessibilidade no recrutamento, contratação e ascensão profissional (WORLD ECONOMIC FORUM, 2021);</li> <li>• Desencorajamento dos candidatos e funcionários com deficiência (WORLD ECONOMIC FORUM, 2021).</li> </ul>
<b><u>Mulheres</u></b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• As mulheres concentram-se em empregos associados aos serviços doméstico, ocupações que muitas vezes contam com um menor reconhecimento e, que oferecem baixa remuneração (COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE - CEPAL, 2019; BIROLI, 2016);</li> <li>• A divisão sexual do trabalho, ao designar quase que exclusivamente as responsabilidades das atividades domésticas e de cuidados não remunerados, resulta em restrições no ingresso das mulheres ao âmbito laboral, intensas jornadas de trabalho e expropriação de tempo (CEPAL, 2019; BIROLI, 2016);</li> <li>• As organizações continuam apresentando uma sub-representação de mulheres em cargos de tomada de decisão e exercício de poder, que geralmente é moldado por barreiras invisíveis, estereótipos de gênero e preconceito (CEPAL, 2019).</li> </ul>
<b><u>Pessoas negras</u></b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empreendedores negros/as tendem a receber menos apoio ao buscarem financiamento de capital de risco (KNIGGENDORF, 2019);</li> <li>• Pessoas negras encontram-se super-representados em ocupações de baixos salários e com poucas possibilidades de crescimento profissional (ALMEIDA, 2020);</li> <li>• São as mulheres negras que ocupam majoritariamente a base da pirâmide de renda, acesso aos postos de trabalho, escolarização e profissionalização (BIROLI, 2016).</li> </ul>

**Fonte:** Elaborado pelas Autoras (2023).

Observando o quadro 1, enfatiza-se que a participação de grupos minoritários no âmbito das organizações, sobretudo no espaço de tomada de decisão, ainda é preocupante sob o ponto de vista dos programas de diversidade e inclusão, uma vez que existem dentro das empresas preconceito e discriminação que quase sempre se iniciam, tal como são decorrentes de situações estereotipadas, racistas, sexistas, xenofóbicas, capacitistas etc. No contexto das pessoas com deficiência, somente 4% das organizações priorizam iniciativas de diversidade para a inserção dessas pessoas dentro do mundo organizacional (WORLD ECONOMIC FORUM, 2021), enquanto que as principais barreiras enfrentadas por este grupo no ingresso ao mercado de trabalho, incluem: a acessibilidade, progressão na carreira, desencorajamento e limitação das possibilidades de demonstrar suas habilidades (BANCO MUNDIAL, 2019; WORLD ECONOMIC FORUM, 2021).

Outro cenário que tem suscitado debates em torno da diversidade está no quadro da presença de pessoas negras dentro das organizações, como discorre Almeida (2020), as pessoas negras encontram-se super-representadas em segmentos de trabalhos de baixos salários e com poucas possibilidades de crescimento profissional, sendo que são as mulheres negras que “integram a faixa mais pauperizada da população” (BIROLI, 2016, p. 22). Ademais, uma pesquisa desenvolvida pela McKinsey & Company (2021) destaca que os trabalhadores negros dos Estados Unidos seguem concentrados majoritariamente em territórios de baixo crescimento profissional e, somente 7% de pessoas negras ocupam o cargo de gerente sênior, sendo que na posição de vice-presidente e vice-presidente sênior a representação se mantém em 4% e 5% de pessoas negras.

Sobre o quadro da diversidade inerente às mulheres, salienta-se a divisão sexual do trabalho e sua principal consequência: a separação binária homem-mulher (BIROLI, 2016; SANTOS; BRAZ, 2018). Pensar nessa separação, significa enfatizar diversas implicações que reforçam estereótipos sexistas, o acesso desigual da mulher no universo de trabalho e as atividades reservadas para elas no ambiente organizacional. Dessa forma, fala-se sobre a construção social e cultural sobre determinadas expectativas no que se refere aos comportamentos e atitudes apropriadas e típicas para homens e mulheres, bem como a (re) produção de barreiras e desvantagens que dificultam tanto o ingresso da mulher nas organizações, quanto sua ascensão profissional, resultando assim, na concentração de trabalhadoras femininas em atividades de baixa remuneração e com poucas possibilidades de ascensão profissional.

Porém, Biroli (2016, p. 22) argumenta que as desigualdades que as mulheres vivenciam, assumem diversas e distintas expressões, segundo a classe e raça. Ou seja, nem todas as trabalhadoras femininas enfrentam de forma semelhante o acesso desigual ao mundo laboral e das organizações, ou ainda, vivenciam as intensas duplas ou triplas jornadas de trabalho. Para a autora, “não é possível, assim, pressupor que os privilégios estão sempre entre os homens, e as desvantagens e as formas mais acentuadas de exploração entre mulheres”. Desta forma, enfatiza-se, que na conjuntura moderna, não existe somente o sexismo e machismo como um eixo de discriminação e outras dimensões, há também o racismo, classismo, xenofobia etc., que incide sobre as desigualdades enfrentadas por mulheres, indicando que barreiras e choques culturais fazem parte das organizações e, nesse caso, constituem mais um elemento para pensar sobre o papel da mediação junto as políticas de diversidade e inclusão.

#### **4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

A pesquisa inter-relaciona a concepção de Mediação da Informação nas discussões sobre a diversidade envolta da sociedade contemporânea e estimulada via políticas aplicadas nas organizações. Nesse contexto, tem-se uma pesquisa de natureza qualitativa, pelo fato de o objeto de pesquisa ser um fenômeno social, em que há uma realidade a ser analisada, bem como a definição das sequências de atividades: redução, caracterização e interpretação dos dados, gerando um relatório de análise (GIL, 2022).

O estudo é do tipo descritivo, pois “visa a descrever as características de determinada população ou fenômeno ou estabelecimento de relações variáveis” (PRODANOV; FREITAS, 2013, p. 52). O delineamento, por sua vez, é documental, já que a presente pesquisa busca analisar “documentos de segunda mão, que de alguma forma já foram analisados, tais como: relatórios de pesquisa, relatórios de empresas, tabelas estatísticas etc” (GIL, 2002, p. 46).

Nesta investigação, os documentos de segunda mão analisados e que já perpassaram por tratamento analítico são os relatórios e ações voltadas para a diversidade e inclusão de empresas internacionais, sendo que foram selecionadas as três maiores organizações de acordo com o *ranking* da *DiversityInc* (2022), a saber: *Accenture*, *Mastercard* e *Abbott*.

Os procedimentos da pesquisa pautaram-se no material disponibilizado nos sites das organizações supracitadas. Optou por analisar essas empresas pelo fato de ocuparem

as três primeiras posições da lista da *DiversityInc* (2022), por divulgarem as ações ou programas inerentes ao ingresso de minorias sociais no âmbito organizacional e, sobretudo, pelo desenvolvimento de ações internas e externas voltadas para a diversidade e inclusão.

Assim, o método de pesquisa utilizado é a Análise de Conteúdo, que segundo Bardin (1977) consiste em:

[...] conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) dessas mensagens (BARDIN, 1977, p. 42).

Isto posto, os dados coletados foram analisados por meio da Análise Categorical, uma técnica que compõe o método de pesquisa Análise de Conteúdo. Segundo Bardin (1977, p. 147) essa técnica pode ser entendida como a “[...] divisão dos componentes das mensagens analisadas em rubricas ou categorias [...]”, cuja interpretação crítica remete aos sentidos explícitos ou não do material analisado (BARDIN, 1977).

Neste caso, as categorias foram importadas à pesquisa, ou seja, estabelecidas *a priori*, sendo todas oriundas dos seguintes documentos: Objetivos do Desenvolvimento Sustentável Agenda 2030 (ODS), Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher – CEDAW (ANO) e a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (1965). As categorias da pesquisa são vistas a seguir:

- 1 Eliminação das disparidades e garantia a igualdade de acesso a todos os níveis de formação profissional;
- 2 Incentivo a valorização da diversidade cultural e da contribuição da cultura para o desenvolvimento sustentável;
- 3 Equidade salarial;
- 4 Eliminação de todas as formas de discriminação racial;
- 5 Ações ou medidas de conciliação entre trabalho, família e vida pessoal;
- 6 Participação plena e efetiva de mulheres e a igualdade de oportunidades para liderança;
- 7 Emprego pleno e produtivo e trabalho decente para pessoas com deficiência;

Considerando essas categorias, a seção 5 apresenta a análise e discussão dos dados.

## 5 ANÁLISE DOS DADOS

Optou-se pelo uso de sete categorias para selecionar, agrupar e organizar as informações, pois são reconhecidas como compromissos internacionais, adotados por muitos países e adaptadas para o contexto das organizações. Pondera-se também que as categorias utilizadas se caracterizam como recortes que se aproximam e ressaltam a definição de diversidade articulada por Fleury (2000), o agrupamento das particularidades dos diversos, por meio da representação social em diferentes grupos, de maioria e minoria. Uma perspectiva que evidencia os traços de desigualdades nas relações de poder e o acesso aos recursos econômicos e políticos. Nesse pensar, é fundamental que as organizações, juntamente a seus gestores e administradores estejam conscientes no que se refere a presença de tal cenário, para que seja possível implementar e disseminar práticas e políticas no micro e macroambiente organizacional, reduzindo ou eliminando contextos de barreiras, preconceito e discriminação, bem como promovendo e favorecendo a diversidade e a inclusão, elementos fundamentais para ganho de produtividade e inovação.

**Quadro 2 – Enquadramento das unidades de registro pertinentes**

Categoria	Unidades de Registro (UR)	Empresa
1	<p><i>"[...] a Girls4Tech para inspirar as jovens a desenvolver habilidades STEM que as ajudarão a se tornarem líderes do amanhã [...] no ano passado, com milhões de alunos em casa, criamos novas atividades STEM on-line [...]"</i></p> <hr/> <p><i>"[...] investimos em nosso programa de estágio no ensino médio, que dá aos alunos a oportunidade de trabalhar em nossas tecnologias [...]"</i></p>	Mastercard Abbott
2	<p><i>"Rede Cultural e de Liderança Asiática é o principal recurso cultural e empresarial asiático [...]. A rede apoia a Abbott fornecendo aprendizado e desenvolvimento, conscientização cultural asiática, experiência em patrimônio asiático e programas comunitários"</i></p>	Abbott
3	<p><i>"[...] conduzimos uma revisão anual da equidade salarial [...] em 5 de novembro de 2021, temos um salário por dólar, 100% de equidade salarial para mulheres em comparação com homens, em todos os países em que operamos[...]"</i></p> <hr/> <p><i>"[...] estabelecemos uma estrutura para examinar as práticas de remuneração anualmente com o apoio de análises de terceiros [...] as mulheres em nossa empresa ganham US\$ 1,00 para cada US\$ 1,00 ganho pelos homens [...]"</i></p>	Accenture Mastercard
4	<p><i>"estamos progredindo constantemente aumentando nossa representação em nossa força de trabalho; introdução de treinamentos obrigatórios sobre identificar, fala e denunciar o racismo [...]"</i></p>	Accenture

	<i>"[...] Nossa iniciativa In Solidarity [...] é um projeto de toda a empresa que olha para dentro – para elevar e apoiar nossos funcionários negros – e para fora – para fornecer as ferramentas para diminuir as lacunas de riqueza e oportunidades"</i>	Mastercard
5	<i>"nossos funcionários podem definir seus horários de início e término ou trabalhar mais horas em menos dias. Eles podem trabalhar à distância e oferecemos acordos por meio período"</i>	Accenture
	<i>"Reconhecendo a importância de opções flexíveis, nossa Flex Network apoia e promove a conscientização sobre a flexibilidade no local de trabalho. A rede fornece treinamentos e recursos para funcionários e gerentes [...]"</i>	Abbott
6	<i>"[...] estabelecemos metas para alcançar uma força de trabalho com equilíbrio de gênero até 2025. Isso significa 50% mulheres e 50% homens para aqueles cujo gênero é binário"</i>	Accenture
	<i>"Inspirado no quinto Objetivo de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, Give Me 5 aborda o trabalho que a Mastercard está fazendo pela igualdade de gênero. Os três pilares do programa incluem: pessoas; sociedade e mercado"</i>	Mastercard
	<i>"à missão das Mulheres Líderes da Abbott é ajudar mulheres líderes a maximizar seu potencial e realizar grandes conquistas ao longo de suas carreiras [...] oferecendo programas e iniciativas dinâmicas para aprimorar experiências de liderança e desenvolvimento de carreira [...]"</i>	Abbott
7	<i>"[...] para abordar a acessibilidade em toda a empresa, uma equipe de nossa organização global de TI, em colaboração com outras equipes de nossa organização [...] está realizando um programa para que todas as interações das pessoas Accenture com software, dispositivos e serviços estejam em conformidade com os padrões de acessibilidade definidos globalmente"</i>	Accenture
	<i>"disABILITY Network [...] criar uma cultura de compreensão, conscientização, avanço e defesa de indivíduos com deficiência por meio de educação, treinamento, divulgação, eventos voluntários e colaborações [...]"</i>	Abbott

**Fonte:** Elaborado pelas Autoras com base nos dados encontrados (2022).

Na primeira categoria **Eliminação das disparidades e garantia a igualdade de acesso a todos os níveis de formação profissional**, há presença de duas UR (Unidades de Registro). Nessa categoria, fala-se sobre iniciativas ou oportunidades externas construídas e disseminadas pelas organizações, objetivando o acesso à educação e formação profissional dos indivíduos, em particular, grupos de minorias, crianças e pessoas que vivem em comunidades marcadas pela precariedade, cujo direito à educação lhes é negado.

O mundo contemporâneo ainda possui brechas no ingresso à educação e formação profissional de mulheres, negros, indígenas, transexuais entre outros. Quando se observa o quadro da população negra, estes se encontram na posição de maior desvantagem, em razão do racismo estrutural, sendo que para Ribeiro (2019, p. 43) "esse debate não é sobre capacidade, mas sobre oportunidades".

Sobre isso, pelo viés da Mediação da Informação se vislumbram ações de interferência realizada por um profissional da informação que desenvolvam ações informacionais de desconstrução de estereótipos de gênero, bem como ações que potencializam a compreensão de equidade e igualdade de gênero. Neste ponto, destaca-se o programa de estágios para tecnologia que atende a alunas e alunos. Logo, a

importância de disseminar a informação entre os jovens, evidenciando a oportunidade para ambos, sugerindo a presença do processo de mediação de informação, em especial sobre práticas envolvendo a tecnologia. Para isso, é provável que se utilize de múltiplas linguagens e se considere a tríade: mediador – leitor – texto (PERROTTI, PIERUCCINI, 2014), que impulsiona a apropriação da informação nesse contexto em que jovens (alunos e alunas) trabalham com tecnologia. Tal compreensão reforça que “a informação é dependente do seu produtor, do espaço em que interage com o usuário, dos mediadores desse espaço, do ambiente, do momento, do entorno, do contexto, do tipo de suporte que a sustenta provisória e momentaneamente, do usuário” (ALMEIDA JÚNIOR, 2015, p. 21-22).

Na sequência, a categoria **Incentivo da diversidade cultural e da contribuição da cultura para o desenvolvimento sustentável**, detém somente uma UR. De modo geral, o conteúdo dessa UR, condiz com uma prática externa construída pela *Abbott* que favorece, valoriza e potencializa a originalidade e identidade de grupos étnicos, neste caso, a herança cultural asiática. Verifica-se que a discussão envolta nessa categoria reconhece as marcas sociais e culturais de um grupo, mesmo congregando um número crescente de diferentes grupos que interagem e coexistem no mesmo território. E, com isso, identificam-se processos de interferência nas relações entre seres humanos, seja consciente ou inconsciente, que impactam a integração política e econômica de grupos sociais, gerando demandas que adentram a todos os indivíduos, bem como suas diferentes características que compõem a formação sociocultural de uma sociedade.

Dessa maneira, a Mediação da Informação adentra a discussão visando à apropriação da informação, destacando-se as informações de ruptura dos estereótipos de gênero em que se tem o valor subjetivo da informação nas relações sociais. Assim, “pode-se afirmar que toda informação tem um valor latente e que este depende da pertinência a determinado indivíduo (ou grupo)” (VALENTIM, 2018, p. 31). Nesse sentido, a informação a ser apropriada pelas pessoas de uma organização que incentiva à diversidade e demonstra que a cultura individual impulsiona seu desenvolvimento sustentável, possibilita relações de igualdade e integração entre as pessoas.

No que se refere a terceira categoria **Equidade salarial**, registram-se três UR. Ou seja, todas as organizações possuem compromissos, práticas e políticas que visam a igualdade no acesso as remunerações/salários, quando são desempenhadas as mesmas atividades ou funções. Em resumo, é plausível afirmar que ainda hoje existem lacunas nas

organizações em geral que enfatizam as disparidades salariais, sendo que na hierarquia de renda, as mulheres brancas e homens brancos encontram-se próximos, no que diz respeito aos padrões de oportunidades e vantagens em relação aos homens negros. Já as mulheres negras representam e “[...] integram a faixa mais pauperizada da população”, tal como explica Biroli (2018, p. 22). Em enfrentamento a essa construção social de desigualdades vislumbra-se o processo de mediação impulsionando a disseminação da informação com ações de interferência informacional (ALMEIDA JÚNIOR, 2015), sendo útil no processo de mudanças, a destacar as mudanças que tangem as desigualdades salariais de gênero e seccionada por raça. Aqui, nota-se a influência de políticas influenciadas pela Mediação da Informação, isto é, por um processo em que o poder sobre as contrapartidas é repensado, possibilitando aos participantes das organizações o acesso a uma melhor remuneração e mais equitativa. Infere-se que a informação sobre os efeitos da diversidade no ambiente organizacional é fundamental para se desenvolver uma política de valorização que inclua conhecimentos, experiências e perspectivas distintas.

No que se refere a quarta categoria **Eliminação de todas as formas de discriminação racial**, as UR demonstram ações para combater o racismo. Registra-se a contração de representações desse grupo social e treinamentos constantes. Nesse contexto, uma possível explicação para o acesso deste grupo, é a naturalização das diferenças de raça e gênero e a revalorização do espaço privado como restrito e limitado a grupos privilegiados historicamente. Destaca-se a importância das ações de interferência respaldadas no processo de Mediação da informação de combate e eliminação de discriminação racial nas organizações. As ações planejadas e executadas decorrentes das políticas impulsionadas pela Mediação da informação visam a apropriação dessas informações as quais reverberam nas relações da sociedade e nas relações internas às organizações, impulsionando transformações sociais no cotidiano das pessoas, gerando inclusão, mas também, vantagens para as organizações.

No que se refere a quinta categoria **Ações ou medidas de conciliação entre trabalho, família e vida pessoal**, identifica-se como palavra-chave nas UR a flexibilidade. Deve-se inter-relacioná-la com a compreensão de que a empatia influi no processo de mediação da informação a interação social, “a partir do qual cada sujeito pode entrar em contato com o outro, desenvolvendo seu autoconhecimento e construindo conhecimentos” (GOMES, 2021, p. 114). Aqui, a Mediação da Informação tem o reconhecimento do outro no seu contexto particular e individual. Assim, as organizações

que flexibilizam e adotam medidas para conciliação entre a vida pessoal e o trabalho podem ser caracterizadas como empáticas, o que pode influenciar em sua produtividade. Esse equilíbrio entre os papéis também pode promover motivação e maior aproximação entre os indivíduos quando atuam na organização, construindo novos sentidos para a presença de profissionais cujo valor está na vivência que possuem junto à sociedade e da informação que decorre da atuação em diferentes papéis no contexto exterior as organizações.

No que se refere a sexta categoria **Participação plena e efetiva de mulheres e a igualdade de oportunidades para liderança**, registra-se que as três organizações analisadas sugerem a participação de mulheres na liderança. Nesses termos, se articula sobre a disseminação e valorização da identidade de gênero, fala-se em especificidades socializadas entre os sujeitos que fazem parte de um coletivo social, diverso e com valores humanos cada vez mais globalizado. Um fator que propicia trocas interculturais e a construção de espaços na sociedade de convergência e divergência, de diálogo, compartilhamento da informação e de conhecimento específico, de união entre outros.

Nesse contexto, destaca-se a reflexão da ética considerando os “aspectos relacionados à diversidade, decorrente do fato de que a informação é um fenômeno social, mas também porque inevitavelmente o encontro com ela instala um espaço de diálogo ‘interno’ e/ou coletivo” (GOMES, 2021, p. 137). Assim, ações de mediar que oportunizam igualdade de acesso as lideranças perpassam pela reflexão da ética na dimensão da diversidade social e cultural dos indivíduos de uma sociedade.

E por fim, a sétima e última categoria **Emprego pleno e produtivo e trabalho decente para pessoas com deficiência**, registra que duas organizações utilizam e adotam políticas e ações voltadas ao enfrentamento de obstáculos vivenciados por pessoas com deficiência no âmbito laboral. Nessa argumentação, o processo de Mediação da Informação impulsiona a apropriação da informação, a partir de ações dos profissionais da informação e transversaliza pela compreensão da importância de “as pesquisas voltadas para a aprendizagem informacional contemplam as questões culturais, comportamentais e as competências que envolvem produtores, intermediários e usuários da informação” (FADEL et al, 2010 p. 13). Inter-relacionando com o registrado nas UR das organizações, identifica-se uma cultura organizacional marcada pela acessibilidade, bem como por aspectos que favorecem o paradigma da inclusão social. Porém, neste ponto, torna-se fundamental que o gestor ou os administradores da

organização reconheçam as potencialidades deste grupo/indivíduos, e não sua deficiência. Isto é, a Mediação da informação produz a valorização de profissionais com deficiência, ressignificando a relevância destes para o contexto organizacional.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo da pesquisa consistiu em analisar as políticas de diversidade e inclusão a partir do viés da Mediação da Informação no contexto das organizações, sendo que o método de pesquisa adotado para enfatizar tais ações, práticas e políticas foi a Análise de Conteúdo. Considerando as inferências desenvolvidas na compreensão dos dados bibliográficos e documentais deste estudo, infere-se que o objetivo foi atingido.

O problema de pesquisa se dedicou a responder se é possível a mediação da informação impulsionar as políticas de diversidade e inclusão no contexto das organizações. Considerando que as políticas são processos sociais que criam poder coletivo, a resposta ao problema lançado inclui compreender que a mediação da informação pode impulsionar o poder coletivo via processos sociais de disseminação da informação, bem como via práticas e ações destinadas à diversidade e à inclusão em diferentes contextos. Ademais, deve-se valorizar aspectos culturais, sociais e históricos, as particularidades dos indivíduos, a influência sobre a interpretação, a ressignificação e a socialização. Essas ações, práticas e políticas foram identificadas na literatura e em documentos de empresas que sugerem a prática da diversidade e inclusão via processos sociais de disseminação.

Em resumo, ao considerar as organizações sob o ponto de vista da composição de diferentes indivíduos, é necessário o reconhecimento de suas particularidades e potencialidades. Assim, a principal contribuição da Mediação da Informação encontra-se na informação relacionada a concepção ou representação social deste sujeito, bem como em contextos socioculturais que valorizam as diferenças. Compreende-se que a informação é produzida por pessoas e em suas relações sociais. A partir disso, tem-se ações inerentes a coletividade conforme a contextualização sociocultural e disseminação dessa informação. Neste contexto, considera-se também, a importância do terceiro elemento, seja como um indivíduo no momento de interação com o outro, seja a instituição fomentando a informação para a diversidade, seja como produtos que demonstram essa diversidade, seja como processos procedimentais nas organizações que

possibilitam a convivência da diversidade, ou mesmo com o uso da tecnologia para o impulsionamento da informação voltada para diversidade, visando o processo de interação entre a informação e o sujeito no processo de entendimento do mundo e da cultura organizacional.

Pesquisas futuras sobre a relação entre a Mediação da informação e a diversidade e inclusão devem incluir uma discussão sobre os mitos que circundam o tema, bem como sobre como a socialização repercute na diversidade adotada pela organização.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo estrutural**. São Paulo: Sueli Carneiro; Editora Jandaíra, 2020. 264p.

ALMEIDA JÚNIOR, Oswaldo Francisco de. Mediação da informação: um conceito atualizado. In: BORTOLIN, S.; SANTOS NETO, J. A dos.; SILVA, R. J. da (Orgs.). **Mediação oral da informação e da leitura**. Londrina: ABECIN, 2015.

ARAÚJO, Carlos Alberto Ávila. **O que é Ciência da Informação**. Belo Horizonte: KMA, 2018.

Banco Mundial. **A inclusão de pessoas com deficiência é crucial para o desenvolvimento sustentável da América Latina e do Caribe**. Disponível em: <https://www.worldbank.org/pt/news/press-release/2021/12/02/la-inclusion-de-las-personas-con-discapacidad-clave-para-el-desarrollo-sostenible-de-america-latina-y-el-caribe>. Acesso em: 11 maio 2023.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

BENEDITO, Beatriz de Oliveira; RIBEIRO, Marcela Arantes. **Mediação da Informação: uma inter-relação com a diversidade**. Disponível: [https://ofaj.com.br/pesquisa\\_conteudo.php?cod=1399](https://ofaj.com.br/pesquisa_conteudo.php?cod=1399). Acesso em: 11 maio 2023.

BIROLI, Flávia. **Gênero e desigualdades: limites da democracia no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2018. 227p.

CAMILLO, Everton Silva da; SILVA, Bruna, Daniele Oliveira de. Gestão da diversidade na biblioteca escolar: implicações no ODS 10 da Agenda 2030. **Revista Brasileira de Biblioteconomia e Documentação**, São Paulo, v. 26, n. 3, p. 1-17, n. especial, 2021. Disponível em: <https://rbbd.febab.org.br/rbbd/article/view/1612/1279>. Acesso em: 10 maio 2022.

CARTA PORTUGUESA (2016). Disponível em: <https://diverse-bg.eu/the-charter/>. Acesso em: 11 maio 2023.

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL). **Informe regional sobre el avance en la aplicación de la estrategia de monteideo para la Implementación de la agenda regional de género en el marco del desarrollo sostenible hacia 2030**. Disponível em: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/44956-informe-regional-avance-la-aplicacion-la-estrategia-monteideo-la-implementacion>. Acesso em: 11 maio 2023.

DIVERSITYINC. **2022 top 50 companies for Diversity list**. Disponível em: <https://www.diversityinc.com/diversityinc-top-50-2022/>. Acesso em: 10 maio 2022.

FADEL, Bárbara *et al.* Gestão, mediação e uso da informação. In: VALENTIM, Marta Lígia Pomim (Org.). **Gestão, mediação e uso da informação**. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2010. p.13-32. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/handle/11449/110767>. Acesso em: 21 mar. 2022.

FLEURY, Maria Tereza Leme. Gerenciado a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 40, n. 3, p. 18-15, jul./set. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rae/a/YqBJ94QnWgPFBRcD7FJHnQj/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 10 maio 2022.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projeto de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOMES, Henriette Ferreira. Informação, estudos e fazeres: travessias assertivas da mediação e suas dimensões como fundamento da ciência da informação. **Inf. Inf.**, Londrina, v.26, n.4, p.109-145, out./dez. 2021. Disponível em: <https://www.uel.br/revistas/uel/index.php/infarmacao/index>. Acesso em: 20 mar. 2022.

JOHNSON, Allan G. Política. In: **Dicionário de Sociologia**. Guia prático da linguagem sociológica. Rio de Janeiro: Zahar, 1997.

KNIGGENDORF, Anne. **The barriers to funding equality persist for black woman**. Disponível em: <https://www.kauffman.org/currents/barriers-to-funding-equality-persist-for-black-women/>. Acesso em: 11 maio 2023.

MACCALI, Nicoli *et al.* Práticas de recursos humanos para a gestão da diversidade: a inclusão de deficientes intelectuais em uma federação pública do Brasil. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 16, n. 2, p. 157-187, mar./abr. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/58kgmyHMqw96QtTVjZJBGQB/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 10 maio 2022.

MCKINSEY & COMPANY. **Race in the workplace: the black experience in the US private sector**. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/race-in-the-workplace-the-black-experience-in-the-us-private-sector>. Acesso em: 10 maio 2022.

NKOMO, Stella M; COX JR., Taylor. Diversidade e identidade nas organizações. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. **Handbook de estudos**

**organizacionais: modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais**. São Paulo: Atlas, 1999. p. 334-360. PERROTTI, Edmir; PIERUCCINI, Ivete. A mediação cultural como categoria autônoma. **Informação & Informação**, v. 19, n. 2, p. 1-22, 2014.

PRODANOV, C. C. FREITAS, E. C. de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2 ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013. Disponível em: [https://aedmoodle.ufpa.br/pluginfile.php/291348/mod\\_resource/content/3/2.1-E-book-Metodologia-do-Trabalho-Cientifico-2.pdf](https://aedmoodle.ufpa.br/pluginfile.php/291348/mod_resource/content/3/2.1-E-book-Metodologia-do-Trabalho-Cientifico-2.pdf). Acesso em: 25 maio 2022.

RIBEIRO, Djamila. **Pequeno manual antirracista**. São Paulo: Companhia das Letras, 2019. 135p.

SAJI, Genilda Sandra Madeira. **Gestão da diversidade no Brasil: apresentação de um modelo brasileiro**. 2005. 62f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração) – Fundação Getúlio Vargas, Escola de Administração de Empresas de São Paulo (FGV), São Paulo, 2005.

SANTOS, Cleyson Nathanael; BRAZ, Helena Maria Fagundes Santos. Gestão da diversidade: uma questão de responsabilidade social?. **Entrepreneurship**, v.2, n.2, p.44-53, 2018. Disponível em: <https://sustenere.co/index.php/entrepreneurs-hip/article/view/CBPC2595-4318.2018.002.0004>. Acesso em: 10 maio 2022.

VALENTIM, Marta Lígia Pomim; ANÇANELLO, Juliana Venancio. Análise de conceitos sobre valor da informação no âmbito da ciência da informação. **Convergência em Ciência da Informação**, v. 1, n. 1, p. 26-46, 2018.

WORLD ECONOMIC FORUM. **3 ways companies can support disability inclusion and boost innovation**. Disponível em: <https://www.weforum.org/agenda/2021/05/3-ways-disability-inclusion-can-shape-the-new-decade-of-innovation>. Acesso em: 10 maio 2022.