

**PLANO DE ENSINO**

Programa de Pós-Graduação: Administração de Empresas		
Curso: <input checked="" type="checkbox"/> Mestrado Acadêmico <input type="checkbox"/> Mestrado Profissional <input checked="" type="checkbox"/> Doutorado		
Disciplina GESTÃO INCLUSIVA DA DIVERSIDADE		Código: ENST10317
Professor(es): Darcy Mitiko Mori Hanashiro		DRT: 1105666
Carga horária: 32 Horas	Créditos: 2	<input type="checkbox"/> Obrigatória <input checked="" type="checkbox"/> Optativa
Ementa: Visão global e nacional sobre diversidade, igualdade e inclusão. Base teórica dos estudos de diversidade e inclusão no contexto organizacional. Racismo, sexismo e etarismo nas organizações. Questões metodológicas e epistemológicas na pesquisa sobre diversidade e inclusão. Inclusão no grupo de trabalho. Liderança inclusiva. Inclusão organizacional. Clima de inclusão. Gestão inclusiva da diversidade		
Objetivos: Analisar os conceitos e as teorias contemporânea e clássica sobre diversidade e inclusão, para que os discentes possam elaborar um quadro teórico de futuros manuscritos e/ou projetos de pesquisa.		
Conteúdo Programático: Diversidade: Visão global e nacional sobre diversidade, igualdade e inclusão . Políticas Públicas. Transformando a visão Fundamentos teóricos dos estudos sobre diversidade Conceituação de diversidade, diferenças, clima de diversidade. Racismo no contexto organizacional. Estudos sobre gênero e etarismo nas organizações Questões metodológicas e epistemológicas nos estudos de diversidade e inclusão Inclusão nas organizações. Liderança inclusiva. Gestão inclusiva da diversidade		
Metodologia: As aulas têm como objetivo proporcionar um ambiente de discussão e reflexão crítica. O aluno é o protagonista de seu processo de aprendizagem, e o papel do professor é o de facilitador desse processo. As atividades de cada aula podem ser elaboração de slides, síntese crítica dos textos e seminário.		



Critério de Avaliação:

Avaliação final (50%)

Atividade semanal (20%)

Seminários (20%)

Participação em aula (10%)

Bibliografia básica

ALMEIDA, S. O que é racismo estrutural? Belo Horizonte (MG): Letramento, 2018. Capítulos: Raça e Racismo (p. 19 – 44)

AYALON, Liat; TESCH-RÖMER, Clemens. Introduction to the section: Ageism—Concept and origins. In: AYALON, Liat; TESCH-RÖMER (EDs.). Contemporary perspectives on ageism. Springer, Cham, 2018. Chapter 1

DE SOUZA SANT'ANNA, A. et al. Professional women in the transition to the Fourth Industrial Revolution: a Brazilian gaze. Revista de Carreiras e Pessoas, v. 12, n. 1, p. 9-30, 2022.

FERDMAN, B. M. The Practice of Inclusion in Diverse Organizations. In: Ferdman, B.F.; Deane, B.R. Diversity at work: the practice of inclusion. San Fransico, CA: Jossey-Bass. 2014.

HEILMAN, Madeline E.; CALEO, Suzette. Combatting gender discrimination: A lack of fit framework. Group Processes & Intergroup Relations, v. 21, n. 5, p. 725-744, 2018.

NELSON, T. Handbook of prejudice, stereotype, and discrimination, 2009.

NKOMO, S.M.; BELL, M.P.; ROBERTS, L.M.; THATCHER, S.M.B. Diversity at a critical juncture: new theories for a complex phenomenon. Academy of Management Review. v.44, n.3, p. 498-517, 2019. <https://doi.org/10.5465/amr.2019.0103>.

NKOMO, Stella M. Reflections on the continuing denial of the centrality of “race” in management and organization studies. Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, 2021.

RANDEL, Amy E. et al. Inclusive leadership: Realizing positive outcomes through belongingness and being valued for uniqueness. Human Resource Management Review, v. 28, n. 2, p. 190-203, 2018.

ROBERSON, Q.M. Diversity in the Workplace: A Review, Synthesis, and Future Research Agenda. The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior. v.6. p. 7.1-7.20, 2018.

SHORE, L.M.; CLEVELENAD, J.N.; SANCHEZ, D. (2018). Inclusive workplaces: A review and model. Human Resource Management Review. v. 28, n. 2, p. 176-189, June 2018.

YADAV, Shatrughan; LENKA, Usha. Diversity management: a systematic review. Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, v. 39, n. 8, p. 901-929, 2020.

Bibliografia complementar

ALLPORT, G.W. (1979) The nature of prejudice. New York: Basic Book.

DWERTMANN, D. J. G.; NISHII, L. H.; van KNIPPENBERG, D. Disentangling the Fairness & Discrimination and Synergy Perspectives on Diversity Climate. Journal of Management, v. 42, p.5, p. 1136–1168 (until p. 1160), 2016.

KOOIJ, D. T.A.M.; JANSEN, P. G.W.; DIKKERS, J. S.E.; DE LANGE, A. H. Managing aging workers: a mixed methods study on bundles of HR practices for aging workers. The International Journal of Human Resource Management. v. 25, n. 15, p. 2192–2212, 2014. <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2013.872169>.

TONELLI, M. J. et al. Ageing in organizations. RAUSP Management Journal, v. 55, p. 127-142, 2020.

HAFEEZ, I.; YINGJUN, Z.; REHMAN, K.U.; HAFEEZ, S.; JAHAN, S. Inclusion: Another Seed for Fragmentation and a New Field of Research. International Journal of Information, Business and Management. v. 12, n.1, 2020.



Universidade Presbiteriana

Mackenzie

CCSA - Centro de Ciências Sociais e Aplicadas
Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas
