



III SIMPÓSIO DA PÓS-GRADUAÇÃO

DO INSTITUTO DE GEOCIÊNCIAS - USP

Geologia, Ciência e Sociedade

GEOCIÊNCIAS

USP

EXPLORANDO RECURSOS EDUCACIONAIS EM GEOCIÊNCIAS: UM ESTUDO DOS GEOPARQUES GLOBAIS DA UNESCO E SUA RELEVÂNCIA PARA ÁREAS PROTEGIDAS

Gustavo Scuracchio Rossi; Maria da Glória Motta Garcia; Christine Laure Marie Bourotte

Instituto de Geociências (IGC), Universidade de São Paulo

RESUMO: A diversidade é tudo aquilo que representa a pluralidade e a multiplicidade. Diferentes pessoas com diferentes cores, raças e etnias, idades, orientações afetivosexuais, identidades de gênero, capacidade física e intelectual, condições socioeconômicas, entre outros. A diversidade abrange as diferentes formas, jeitos e maneiras de ser e estar no mundo. Ter um ambiente diverso é ter um ambiente com indivíduos de diferentes trajetórias. Ou seja, promover a diversidade é dar voz e oportunidades a todos os grupos de pessoas, principalmente aqueles que são historicamente excluídos desse processo. A inclusão diz respeito à valorização da diversidade na perspectiva da integração das pessoas, é a capacidade de entender e reconhecer o outro que é diferente em um ou vários aspectos, respeitando suas pluralidades e o integrando no ambiente. A inclusão é o ato de criar espaços saudáveis para pessoas com aspectos diferentes do seu, aceitando e lidando com as diferenças. Portanto, enquanto a diversidade tem a ver com representatividade, a inclusão está ligada à instauração de uma mudança cultural e de comportamento em relação à diversidade pessoas. Com isso, entende-se que a diferença entre diversidade e inclusão também reflete em uma diferença entre ambientes diversos e ambientes inclusivos – e na importância e necessidade de se combinar os dois. No primeiro, os indivíduos diversos têm somente representatividade, mas no segundo eles são incluídos, e podem, assim, encontrar as mesmas chances de desenvolvimento e promoção que todos os outros. Segundo a pesquisa Diversidade é importante (*Diversity Matters: América Latina*), realizada pela McKinsey & Company, empresas que investem em diversidade de gênero têm uma probabilidade 21% maior de terem uma performance financeira superior em relação às que não investem. No mesmo estudo, também foi apontado que quando há um investimento em equidade racial, a probabilidade de maior performance do grupo é de 33%. Além disso, em ambientes acadêmicos, é preciso discutir políticas de ações afirmativas para grupos minoritários para o acesso à educação e seleção de pessoas diversas tanto para nível técnico, como nível superior e pós-graduação, e em cargos de docência e posições de chefia institucional. Ações afirmativas são ações de políticas públicas e privadas que focam em medidas para aumentar a participação de grupos historicamente excluídos dos processos políticos, no acesso à educação, emprego, redes e proteção social.