

DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES: CONHECENDO UM POUCO MAIS SOBRE O TEMA A PARTIR DE UMA AÇÃO DE EXTENSÃO.

JANINE PINZ¹; ANA LAURA DE SOUSA PEREIRA ²; ILDIANE MEWS DE OLIVEIRA³; ERICA BEATRIZ HARTWIG ⁴; RAPHAELA LEITE DA SILVA⁵; FRANCIELLE MOLON DA SILVA⁶;

¹Universidade Federal de Pelotas – janinepinz@yahoo.com.br

²Universidade Federal de Pelotas – anasousa135555@gmail.com

³Universidade Federal de Pelotas – ildianeoliveira517@gmail.com

⁴Universidade Federal de Pelotas – ericahartwig.adm@gmail.com

⁵Universidade Federal de Pelotas – raphaelaleite2004@gmail.com

⁶Universidade Federal de Pelotas – franmolon@yahoo.com.br

1. INTRODUÇÃO

A diversidade, basicamente, é a variedade de características que fazem cada pessoa ser única. Dentro de uma organização, ter diferentes tipos de pessoas não garante, por si só, um ambiente de trabalho bom e produtivo, o que faz toda a diferença é a inclusão, é importante lembrar que o objetivo não é só ter pessoas diferentes, mas sim representativos dos diferentes grupos de minorias sociais.

Ressalta-se, que a promoção da diversidade é um processo contínuo, que exige ações e políticas claras por parte das organizações, buscando criar um ambiente de trabalho onde todos se sintam valorizados e respeitados, segundo o Sebrae. A diversidade e a inclusão reconhecem, reforçam e valorizam as diferenças e similaridades entre as pessoas, que irão ajudar a atingir os objetivos organizacionais e individuais em uma proposta ganha-ganha. Organizações culturalmente diversas têm o potencial tanto para obter fortes vantagens competitivas como para serem disfuncionais. Inclusão significa que os membros de todos os grupos são tratados de forma justa, sentem-se incluídos, têm igualdade de oportunidades e são representados em todas as funções e níveis organizacionais (HOLVINO; FERDMAN E MERRILL-SANDS, 2004).

Considerando essas discussões, entendeu-se como importante compartilhar com a comunidade em geral alguns temas referentes a essa atuação. Nesse sentido, dentro do Projeto Unificado, com ênfase em pesquisa, intitulado “Diversidade nas Organizações: investigações e reflexões sobre os discursos e as práticas de gestão que reconhecem e promovem as diferenças”, se propôs a ação de extensão denominada “Documentos ilustrativos para compartilhar os resultados que forem sendo encontrados sobre as práticas que promovem e reconhecem a diversidade”, tendo como uma das intenções de elaborar documentos ilustrativos sobre as ações em prol da diversidade, a partir da criação e manutenção de uma página no Instagram (@projetodiversidade.ufpel).

O objetivo desse estudo é, portanto, apresentar os elementos que compõem essa ação de extensão, que está vigente, e apontar as contribuições percebidas pelas

alunas que integram a ação e se envolvem com a elaboração e divulgação dos materiais. Apresentando, dessa forma como as ações extensionistas podem contribuir com a construção e compartilhamento de conhecimentos produzidos na Universidade com a comunidade e ainda promover espaços de desenvolvimento e formação pessoal e profissional aos envolvidos, direta e indiretamente com a realização do projeto.

2. METODOLOGIA

Este estudo tem caráter qualitativo e descritivo, centrado na experiência de implementação e comunicação da ação de extensão Projeto Diversidade nas Organizações. O objetivo foi compreender como essa ação é realizada e de que forma é percebida pelas alunas envolvidas e pela comunidade alcançada.

A ação ocorre no Centro de Ciências Sócio-Organizacionais e mantém divulgação contínua no Instagram (@projetodiversidade.ufpel). Participaram desta etapa as alunas integrantes das duas frentes do projeto: (a) conteúdo/pesquisa, responsável pelo levantamento de temas e elaboração de textos, e (b) arte/postagem, responsável pela criação de cards e publicações.

Para coleta de dados desse resumo, foram utilizadas três fontes principais de informação: documentos internos da ação (pautas, roteiros de post, cronogramas e arquivos de arte); relatos de experiência das alunas, elaborados a partir de um roteiro comum (aprendizados, desafios, impacto na comunidade, relação teoriaprática e desenvolvimento pessoal/profissional); e análise das publicações do Instagram, considerando temas, formatos, objetivos de comunicação e indicadores visíveis de engajamento (curtidas e comentários).

Além dos registros internos, as alunas da frente de conteúdo também recorreram a materiais externos, como artigos, relatórios e documentos institucionais, que foram incorporados ao processo quando utilizados na produção.

Os dados foram organizados de forma categorial simples e sintetizados de modo descritivo. Nos documentos e relatos, as categorias seguiram os eixos do roteiro e os macro temas do projeto (diversidade racial, de gênero, PCD etc.). Já na análise do Instagram, as categorias combinaram tema, formato e objetivo comunicacional, permitindo identificar padrões de publicação e alinhamento da ação.

Todos os relatos foram produzidos com ciência e concordância das participantes, sem exposição de dados sensíveis de terceiros. As análises do Instagram utilizaram informações de acesso público.

3. RELATOS E IMPACTOS GERADOS

A ação de extensão, intitulado como Projeto Diversidade, surgiu como uma iniciativa voltada a analisar como a discussão e a prática da diversidade estão sendo adotadas pelas organizações. Vinculado ao Centro de Ciências

Sócioorganizacionais, e sob a coordenação da Prof^a. Dr^a. Francielle Molon da Silva, a ação de extensão possui 149 publicações, e conta com 226 seguidores na rede social Instagram. Essa plataforma é utilizada para fortalecer o diálogo entre acadêmicos e a comunidade geral, no que se refere a assuntos dedicados a diversidade e inclusão de pessoas.

Nesse projeto, é realizada a pesquisa de diversos assuntos relacionados a diversidade e inclusão como: questões raciais, de gênero, sobre PCDs, entre outros; e a partir disso elabora-se materiais informativos que posteriormente serão postados na rede social do Instagram. Os conteúdos são variados como, por exemplo, indicações de filmes, séries, livros, desafios e vivências, marcos históricos, empecilhos para a igualdade e equidade, aspectos introdutórios, etc. O objetivo dessas postagens é sensibilizar a comunidade em geral e futuros profissionais.

Semanalmente são realizadas pesquisas sobre o tema, onde as diferentes participantes trazem sua visão e contribuição ao grupo, para que todos tenham acesso. A intenção da pesquisa pode surgir de maneiras diferentes como, por exemplo, curiosidades das participantes, temas em alta, assuntos delicados, compartilhamento de ideias, e etc. O surgimento e abordagem traz a forma genuína de cada integrante, que a partir de seu olhar e vivência, juntamente com a teoria, aborda temas tão relevantes para sociedade. A seguir, encontra-se a Figura 1 que representa algumas das postagens realizadas.

Figura 1: Extrato de Algumas publicações do Instagram



Fonte: página no Instagram, 2025

As pesquisas realizadas são enviadas para a equipe de arte e postagens, onde cada participante realiza a arte através do seu entendimento da pesquisa. Posteriormente o trabalho de ambas as equipes, agora concentrada em uma

publicação, é submetido a rede social Instagram, podendo apresentar o formato de *reels*, *post* ou *stories*. A plataforma foi escolhida pelo amplo alcance da comunidade, possibilitando posts interativos que chama a atenção do leitor, proporcionando uma maior disseminação do projeto, principalmente dentro do público jovem e universitário.

4. CONSIDERAÇÕES

A pesquisa evidencia que a ação de extensão analisada confirma a relevância das práticas de diversidade e inclusão nas organizações contemporâneas. A partir das experiências relatadas e das produções realizadas pelo Projeto Diversidade, fundamenta-se a iniciativa como um indicativo que corrobora com a importância de políticas que valorizem as diferenças, promovam a equidade e fortaleçam a consciência social no ambiente organizacional e comunitário.

A integração entre universidade, comunidade e organizações se mostra, nesse sentido, não apenas uma escolha, mas uma necessidade, uma vez que o compartilhamento de conhecimento e práticas inclusivas contribui para a formação de futuros profissionais mais conscientes e preparados para lidar com a pluralidade social.

Para complementar o estudo, sugere-se a ampliação dos levantamentos de dados sobre a efetividade das ações de diversidade no contexto organizacional brasileiro, considerando tanto os impactos positivos já identificados quanto os desafios que ainda limitam a construção de ambientes verdadeiramente inclusivos.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AQUINO ALVES, M e GALEÃO-SILVA, L.G. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, set 2004.
<https://tinyurl.com/m34me8jy>

INSTAGRAM. **Projeto Diversidade | UFPEL Projeto Diversidade nas Organizações**. Acessado em 10 ago. 2025. Online. Disponível em:
<https://tinyurl.com/yr5257xw>

SEBRAE. **Diversidade nas Organizações**. Acessado em 10 ago. 2025. Online. Disponível em: <https://tinyurl.com/2ym7yvpc>

TORRES, C.; PÉREZ NEBRA, **Diversidade e Inclusão nas Organizações**, 2014. Acessado em 10 ago. 2025. Online. Disponível em: <https://tinyurl.com/274mkr5x>