**Resumo**

A diversidade é atualmente considerada uma vantagem competitiva nas organizações num mundo globalizante. As Cartas para a Diversidade visam promover a diversidade nas organizações, sendo este também um objetivo da Carta Portuguesa para a Diversidade, o que implica desafios para as organizações signatárias dado envolver uma eficaz gestão da diversidade nas suas organizações, procurando maximizar as suas vantagens e minimizar as suas desvantagens. O presente estudo envolve uma metodologia baseada no estudo de caso e pretende analisar como é que a diversidade é gerida numa das organizações signatárias da carta para, posteriormente, propor um plano de intervenção considerando as necessidades identificadas​. Recorrendo a uma metodologia mista, foi feita uma avaliação de necessidade que implicou uma metodologia qualitativa (13 entrevistas individuais aos trabalhadores pertencentes aos diferentes níveis hierárquicos) e quantitativos (questionário de auto-diagnóstico da diversidade). Os resultados apontaram que as maiores dificuldades na gestão da diversidade estão ao nível do compromisso da gestão, da comunicação da diversidade, da formação sobre diversidade, da inclusão de um trabalhador com deficiência a tempo inteiro e de mulheres nas fábricas. Assim, foi desenhado um plano de intervenção com três principais etapas para colmatar estas lacunas: o aumento do compromisso, a sensibilização dos trabalhadores e o desenvolvimento de ações concretas para aumentar a diversidade dos trabalhadores. Este estudo visa contribuir, assim, para que outros signatários vejam a assinatura da Carta Portuguesa para a Diversidade como uma forma de refletir sobre as suas práticas internas, procurando

potenciar a diversidade e a inclusão nas suas organizações.

**Palavras-chave:** diversidade**,** gestão da diversidade, cartas da diversidade, caso de estudo, plano de intervenção.

**PsycINFO Classification Categories and Codes**: (3600) Industrial and Organizational Psychology.

**Abstract**

Diversity, currently, is considered a competitive advantage to the organizations in today’s globalized world. The Diversity Charters aim to promote diversity in the organization, just as the Portuguese Diversity Charter, that implies challenges to the signatory organization due to the necessity to have an effective diversity management, maximizing its advantages and minimizing the disadvantages. This study uses a case study methodology and intends to analyse how diversity is addressed in one of the signatories organization of this Charter to posteriorly design an action plan considering the needs identified previously. Employing a mixed methodology, including qualitative (13 individual interviews to the employees from different hierarchical levels) and quantitative methods (diversity self-diagnosis questionnaire), the results show that the major difficulties in managing diversity in the organization are the senior management commitment, diversity communication, diversity training, and finally the inclusion of disabled workers women in the factories. Thus, an intervention plan was designed in order to address these weaknesses, involving three steps: (a) increasing the commitment, (b) awareness-raising of the employees, and (c) concrete actions to increase the diverse workforce. This study also aims to contribute that other signatory organizations look to the adhesion to the Portuguese Diversity Charter as a possibility to reflect on their internal practices and how they can promote diversity and inclusion in their organizations.

**Keywords:** diversity,diversity charter,diversity management, case study, intervention plan.

**PsycINFO Classification Categories and Codes**: (3600) Industrial and Organizational Psychology.