



ESCRITÓRIO FECHADO
CONTEÚDO ABERTO





LIDERANÇA INCLUSIVA EM TEMPOS DESAFIADORES:

COMO A CRISE PODE
CONTRIBUIR PARA O NOSSO
DESENVOLVIMENTO?



Prezados clientes e parceiros,

A pandemia de Covid-19 pegou o mundo de surpresa e vem mudando a dinâmica dos processos de trabalho e das relações sociais. O mundo desacelera, mas não pode parar.

Por isso, lançamos o movimento “Escritório Fechado, Conteúdo Aberto”. Desde o mês de Março, a Mais Diversidade está disponibilizando gratuitamente aquilo que a gente tem de mais valioso, o nosso conteúdo.

Trata-se de reports sobre nossos temas de atuação:

DIVERSIDADE, INCLUSÃO, RECRUTAMENTO E SELEÇÃO, TENDÊNCIAS DE LIDERANÇA, GESTÃO DE PESSOAS E O FUTURO DO TRABALHO.

Nossa equipe está trabalhando em conteúdos exclusivos com dicas práticas para gestoras e gestores que precisam se atualizar e manter a proximidade com as equipes, ainda que a distância.

Nesta edição, compartilhamos um material sobre liderança inclusiva em tempos de crise. Falamos sobre as dificuldades que líderes podem encontrar no trabalho a distância e compartilhamos dicas práticas que podem ser utilizadas neste momento difícil

Fique à vontade para compartilhar este material com os grupos de afinidades, aliados e quem mais quiser, inclusive pelo WhatsApp.

EQUIPE MAIS DIVERSIDADE



À medida que o tema Diversidade e Inclusão avança na agenda estratégica das organizações, novos requisitos são estabelecidos para a gestão de pessoas. Neste contexto, a liderança inclusiva é uma tendência emergente. Ela pressupõe o estabelecimento de um ambiente de segurança psicológica, empático e humanizado como alavanca para a atração de talentos, bem-estar das equipes, engajamento, produtividade e retenção.

A publicação *The Six Signature Traits of Inclusive Leadership*, da Deloitte, aponta seis comportamentos da liderança inclusiva:

COMPROMISSO:

estão comprometidos com diversidade e inclusão porque esses objetivos se alinham com seus valores pessoais e porque eles acreditam na conexão do tema com o negócio;

CORAGEM:

falam e desafiam o status quo; são humildes sobre suas forças e fraquezas;

CONHECIMENTO DE SEUS VIESES:

estão atentos aos seus pontos cegos pessoais e organizacionais;

CURIOSIDADE:

têm um desejo de entender como os outros veem e experimentam o mundo;

CULTURALMENTE INTELIGENTE:

são confiantes e eficazes em interações interculturais e globais;

COLABORATIVO:

capacitam as pessoas, bem como criam e alavancam o pensamento de grupos diversos.



COMO DESENVOLVER OS COMPORTAMENTOS DA LIDERANÇA INCLUSIVA EM MOMENTOS DE CRISE?

Primeiramente, é de grande importância que os líderes reflitam a respeito de suas próprias vulnerabilidades, seus anseios, medos e incertezas. A busca incessante por realizações extraordinárias, eficiência operacional, alta performance e a expectativa de que o líder terá todas as respostas prontas podem gerar elevada cobrança e pressão.

A seguir, apresentamos algumas dicas práticas.

FAÇA UM EXERCÍCIO DE HUMILDADE.

Reconheça que você, como líder, não é herói e que nem sempre estará absolutamente preparado.

AUTOCONHECIMENTO É FUNDAMENTAL.

Para acolhermos o outro de forma genuína, precisamos, em primeiro lugar, acolher a nós mesmos.

SEJA AUTÊNTICO.

As equipes terão maior segurança e tranquilidade em sua mensagem se você for verdadeiro.

EMPODERE AS PESSOAS E ORIENTE COM CLAREZA SOBRE O CURSO DAS ATIVIDADES.

As tecnologias e ferramentas disponíveis são aliadas para o acompanhamento das entregas, por isso delegue as tarefas.

LIDE COM NATURALIDADE COM AS MUDANÇAS.

Alterações de curso poderão ocorrer neste momento incerto para os negócios.

DEMONSTRE CONFIANÇA NO TIME QUE VOCÊ LIDERA, SEM EXCESSO DE CONTROLE.

Lembre-se que as pessoas já estão ansiosas por uma série de razões. Não colabore para a intensificação deste processo.



ESTIMULE A INOVAÇÃO E INCENTIVE A RESOLUÇÃO CRIATIVA DE PROBLEMAS.

O momento atual pode ser propício para melhoria de procedimentos, processos e serviços.

RESPEITE O TIMING DAS PESSOAS DE FORMA INDIVIDUALIZADA.

Principalmente se o home office não era um hábito em sua gestão. Lembre-se: todos estão em adaptação.

SEJA EMPÁTICO.

Considere que as equipes são diversas, e as pessoas têm necessidades específicas. São muitas situações novas para administrar: isolamento social, filhos (as) sem atividades escolares, cuidados especiais com os idosos da família, escassez de insumos domésticos, recreação limitada, excesso de informações sobre a pandemia, fake news entre outros tópicos.

RESERVE UM HORÁRIO PARA UMA AGENDA PARALELA À PAUTA DE NEGÓCIOS.

Crie espaço para que todos possam se conectar, falar como se sentem, como estão os seus familiares, trocar experiências aprendidas nesse momento. O isolamento social pode ser altamente prejudicial à saúde mental das pessoas. Aproxime-se do time.

MANTENHA-SE ATENTO ÀS EQUIPES OPERACIONAIS.

Caso essa seja a realidade da sua empresa, busque replicar a agenda de conversa com as equipes que não estão em home office. Grupos de whatsapp e vídeo chamadas são uma boa alternativa.



Pesquisadores descobriram que a compaixão inspira altos níveis de confiança entre os integrantes da equipe, tornando-os mais propensos a compartilhar informações importantes com os colegas. Deste modo, o respeito à diversidade, à inclusão e aos modos de existência serão fortalecidos.

**A CRISE É DESAFIADORA, MAS PASSARÁ.
E TEMOS A OPORTUNIDADE DE SAIR
MELHORES DELA, MAIS HUMANIZADOS,
EMPÁTICOS E INCLUSIVOS.**



A Mais Diversidade é a maior consultoria de diversidade e inclusão da América Latina. Oferecemos soluções completas para empresas de diferentes portes, segmentos, culturas e estágios de desenvolvimento na agenda de diversidade.

Nossos treinamentos podem acontecer presencialmente ou a distância e também com uso de tecnologias variadas, como realidade virtual, lives, webinars etc.

Quer saber como podemos apoiar o desenvolvimento dos profissionais da sua empresa? Escreva para elaine@maisdiversidade.com.br



Os conceitos, metodologias, expertises e práticas criadas pela MaisDiversidade®, contidos ou não neste documento, e que possam ser entendidas como de sua propriedade intelectual, não podem ser explorados nem reproduzidos sem anuência desta, sob pena de se incorrer nos preceitos do artigo 195, da Lei 9.279/1996. Assim, os dados aqui apresentados são confidenciais e protegidos nos termos das leis de concorrência e segredos de negócio. Desta forma, nenhum direito ou propriedade intelectual, no sentido mais amplo e irrestrito divulgados neste documento poderá ser reproduzido sem autorização.



@maisdiversidade



@maisdiversidade



contato@maisdiversidade.com.br