



ESCRITÓRIO FECHADO
CONTEÚDO ABERTO





O PODER DO DIAGNÓSTICO:

**COMO O USO DE DADOS PODE
APOIAR A LIDERANÇA NO
CONTEXTO DE DIVERSIDADE E
INCLUSÃO**



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.

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

EQUIPE MAIS DIVERSIDADE



Introdução

A pandemia global está desafiando o mundo como o conhecemos. Já reparou que a relação que temos com o tempo agora é outra, e que estamos sentindo na prática os efeitos de tantas mudanças?

Num passado (bem) recente era muito difícil mudar a dinâmica das nossas atividades diárias – tanto pessoais quanto profissionais. Raramente havia tempo, espaço e abertura para refletir sobre **o que fazíamos** e **como fazíamos** o trabalho cotidiano.

Eis que, de repente, nos deparamos com uma nova realidade, e precisamos repensar tudo.

Agora, faz parte do nosso trabalho refletir como podemos continuar sendo profissionais relevantes - e isso vale para todos os níveis hierárquicos.

Este cenário que chegou abruptamente traz uma ambiguidade que merece destaque: ao mesmo tempo em que existe a oportunidade de nos desenvolvermos enquanto indivíduos e grupos, somos tirados (à força) da zona de conforto.

Nos vemos diante da necessidade de adequação ao “novo” presente - o futuro do trabalho chegou mais cedo.

Como essa nova conjuntura intensifica a importância de líderes e organizações realizarem bons diagnósticos e excelentes análises?

Nos nossos últimos reports, vimos que algumas competências organizacionais ganharam mais relevância nesse novo cenário global: Precisamos aprender a **atrair e selecionar profissionais por meio de ferramentas tecnológicas e desenvolver habilidades para ser uma liderança inclusiva.**

Vamos agora tratar do poder do diagnóstico para a gestão de pessoas e da diversidade.



É fato que as lideranças conhecem a importância da análise de dados para a gestão de seus times e para a organização em que atuam. Trata-se de um processo fundamental, mas que nem sempre é levado adiante, pois demanda tempo e investimento.

A questão é que o mundo mudou: não há mais espaço para seguir “o caminho mais rápido”.

Se agora temos que reavaliar o que fazemos e como fazemos o nosso trabalho, de maneira individual e coletivamente, a qualidade das nossas decisões precisará, fundamentalmente, de amparo metodológico e de planejamento prévio para que sejam legitimadas.

Há um movimento natural de fortalecimento do planejamento e do uso de metodologias apuradas nas organizações.

Isso já pôde ser percebido por lideranças que mesmo antes da pandemia entenderam e aplicaram o diagnóstico e a análise de dados para nortear decisões, e que hoje colhemos resultados disso.

Para ilustrar, veja o que os dados nos dizem sobre os desafios relacionados à diversidade e inclusão, a partir de levantamento feito com alguns institutos de pesquisa:

- 1 Em relação a equidade de gênero, o maior desafio das organizações está no primeiro nível da liderança, e não no nível executivo. O famoso “teto de vidro” para a ascensão das mulheres é mais resistente na etapa inicial de desenvolvimento da carreira, e não em nível executivo. Dados nos mostram que a gerência de primeiro nível é o maior obstáculo no caminho para a liderança, ao contrário do que a maioria dos profissionais de RH acredita.

Fonte: Woman in the Workplace 2019

<https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/women-in-the-workplace-2019#>



- 2 Segundo o **Guia Exame de Diversidade (2019)** e o Instituto Ethos, as 36 empresas “referências” em Diversidade & Inclusão realizaram um trabalho prévio de planejamento e conheceram sua demografia organizacional. Foi fundamental conhecer o cenário demográfico para direcionar qual seria o foco dado à temática e como esse foco seria atingido.

A liderança dessas organizações já colhe os resultados desse planejamento: **hoje são consideradas organizações “modelo” pela única instituição de pesquisa do país que avalia exclusivamente a questão da diversidade nas organizações.** A atuação em diversidade, segundo o Guia, **requer tempo, planejamento e acompanhamento para que os resultados não sejam pontuais** e superficiais, mas aconteçam de maneira estruturante e influenciem a cultura da organização e a gestão de pessoas.

- 3 O Guia Época Negócios 360°, produzido em parceria metodológica com a Fundação Dom Cabral, elencou em 2019 as 363 melhores empresas do país. Para as 30 empresas “campeãs” alguns pontos em comum são destacados:

Todas oferecem canais seguros para que os profissionais possam pontuar questões desconfortáveis ou relacionadas a preconceito e discriminação;

93% já possuem iniciativas e políticas de diversidade.



Neste ponto, vale a reflexão: caso a sua organização não esteja realizando essas ações, o cuidado deve ser redobrado, pois há uma defasagem evidente neste quesito

4 Guia Você S/A - As 150 Melhores Empresas para Trabalhar, realizado em parceria com a Fundação Instituto de Administração (FIA), destaca a importância de se **revisar políticas e processos de recursos humanos, ações de qualidade de vida e implementar metas e indicadores de diversidade.**

Este trabalho, segundo a Você S/A, influenciará diretamente o desenvolvimento de uma cultura organizacional mais inclusiva.

Todos esses pontos reforçam a importância de tirar do papel o planejamento que já havia sido desenhado, mas nunca houve tempo para implementar. O momento pode ser agora!

O grupo seleto de organizações que são referência em diversidade têm em comum o fato de contar com um **bom planejamento, com profundidade e acompanhamento de métricas e KPIs.**

A boa notícia é que esta é uma das etapas de trabalho da Mais Diversidade. Se você se sensibilizou com a urgência deste tema, vamos conversar.



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.

A leitura deste material já foi um importante pontapé inicial, mas podemos dar continuidade demonstrando como dados podem apoiar sua empresa a ser cada dia mais inclusiva. Chama a gente para um café virtual!

**É só escrever para
contato@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.



11 97105 8989



@maisdiversidade



@maisdiversidade



contato@maisdiversidade.com.br