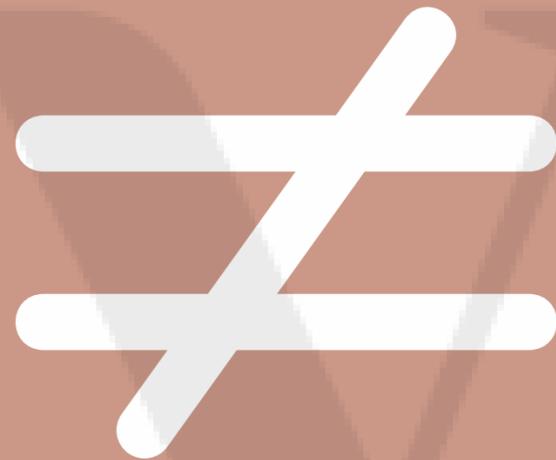


Liderança Inclusiva: Como lidar com as diferenças no mundo corporativo



Uma dica importante para adentrar em um mundo plural é entender que você não precisa concordar para compreender. E o meu convite aqui é : vamos compreender?

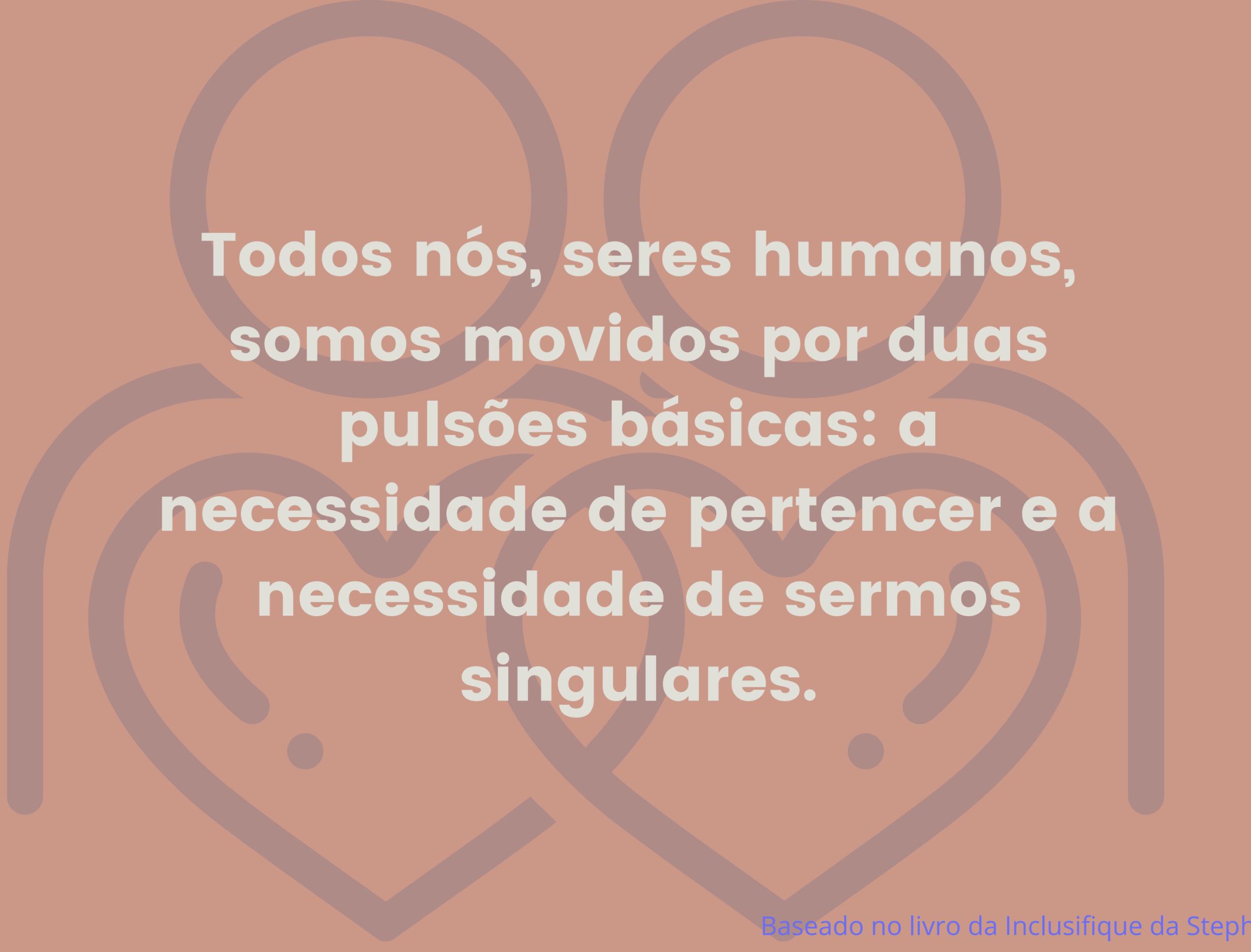
COMPREENDER



CONCORDAR

E o que precisamos compreender?

- Precisamos compreender o contexto social atual e porque precisamos falar sobre diversidade, equidade e inclusão
- Precisamos compreender que as nossas diferenças vem de contextos de personalidades mas, também vem de diferenças sociais estruturais
- Precisamos compreender que temos viéses e estes podem atrapalhar as nossas decisões
- Precisamos compreender e aprender sobre uma comunicação empática com o(a) outro(a) e conosco mesmo.



**Todos nós, seres humanos,
somos movidos por duas
pulsões básicas: a
necessidade de pertencer e a
necessidade de sermos
singulares.**

PERTENCIMENTO

Incompleta

Você sente que há lugar para você ali, mas não como seu verdadeiro eu

Incluída

Você se sente valorizado e aceito por aquilo que é



Invisível

Você não sente que há lugar para você ali e acha que ninguém o conhece de verdade

Isolada

Você não sente que há lugar para você ali, mas todos conhecem o seu verdadeiro eu

O desafio do líder inclusivo é equilibrar essas duas pulsões

SINGULARIDADE



Os líderes falham por não promover a singularidade, não promover o pertencimento, não promover nenhum dos dois, ou não se comprometer com nenhum.

Essa falham podem ser expressas em 6 arquétipos que demonstram essas maneiras nem sempre sutis de se comportar.

PERTENCIMENTO

Incompleta

Incluída

Paladino da cultura



Team Player



Líder Inclusivo

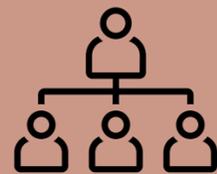
Otimista



Invisível

Isolada

Gerente Meritocrático



Cavaleiro Branco



Pastor



SINGULARIDADE

Gerente meritocrático:

Quer contratar os "melhores" para o cargo, mas pouco faz para apreciar as qualidades singulares de seus subordinados ou para ajudá-los a sentir que pertencem, todos, a uma mesma equipe.





Paladino da cultura:

Busca criar um time de gente que pensa igual, e com isso, renuncia aos benefícios da inclusão de idéias, perspectivas e experiências diferentes.

Team player:

Essa pessoa faz parte de um subconjunto dos Paladinos da Cultura. Quer tanto ser aceita pela maioria que esquece como sua visão , e a de outros indivíduos com perspectivas distintas, contribui para a dinâmica da equipe.





Cavaleiro branco:

É paternalista com os grupos minorizados. São os indivíduos que tentam "salvar". O resultado é pouca ênfase em metas comuns, o que reduz a coesão da equipe, já que as pessoas não conseguem enxergar qual a liga entre elas.

O pastor:

Sub-conjunto dos cavaleiros brancos, os pastores promovem indivíduos do seu próprio grupo minorizado – mas, com isso, tem seus motivos questionados, o que no final gera uma equipe menos coesa.





○ Otimista:

Vê valor na singularidade e no pertencimento, mas não se compromete de verdade em produzir mudanças, preservando, portanto o 'status quo' por inércia.

Uma ferramenta importante para ajudar o líder a ser mais inclusivo é lidar com os seus próprios viéses



BIAS

O que são viéses?

De forma simplificada é a associação na mente de uma coisa com outra baseada em estereótipos construídos a partir da forma que fomos socializados.

Por que precisamos estar conscientes dos nossos viéses?

Porque eles podem nos levar a tomar decisões inadequadas e muitas vezes injustas



Vamos exercitar?

Tente pensar nas imagens que vem a cabeça quando você lê as frases a seguir.

Como superar viéses?

1. Admitir que eles existem

2. Bloquear usando processos

3. Usar indicadores fortes para gerenciar os avanços

A top-down view of a desk with a spiral notebook, keyboard, pencils, and paper clips. The notebook is the central focus, with the word "BIAS" written in large, bold, black letters on its page. The desk is dark grey, and the background is a solid brown color.

BIAS



3 lições indispensáveis

Lição 1: O campo do jogo não é nivelado

Lição 2: Sistemas por gerar desigualdades

Lição 3: Vivemos em um mundo da pós-verdade



Sou especialista em gestão de pessoas e fiz carreira executiva em importantes organizações brasileiras em posições globais

Sou certificada em Coaching com formação em habilidades de Neurocoaching e certificada no MBTI uma ferramenta de tipos de personalidade

Sou professora em programas de pós-graduação

Sou consultora em estratégias de pessoas

Sou facilitadora de Comunicação não violenta, Comunicação Consciente e conversas difíceis, e Liderança Inclusiva

Sou economista, fiz mestrado em políticas públicas, possuo MBA em Gestão estratégica de negócios e formação em liderança e gestão pelo IMD Suíça.

Sou mentora e preparo as lideranças para conduzirem seus desafios dentro das organizações

Minha história como consultora e treinadora para profissionais, equipes e organizações não começa agora, ela iniciou há 30 anos.

O que coloco hoje à disposição de outras pessoas é resultado de experiências acumuladas e da extração de aprendizados em meio a processos árduos de autoconhecimento, estudo, investigação, curiosidade, vivências, trocas e reconstrução.

Tudo foi possível porque vivi o processo, caminhei mais um passo, me debrucei sobre os desafios, questões e inquietações e compreendi que conhecimento profundo e assimilado não possui atalhos precisa ser experimentado, amadurecido e tecido junto.

Neste sentido a consultoria Vera Martins Soluções em Gestão de Pessoas faz um movimento de exteriorização desses aprendizados e se projeta em direção a troca e compartilhamento deles em um trabalho que entrega relevância prática, epifânias poderosas, e, como desfecho, soluções que fazem sentido no mundo real.



Onde posso ser encontrada?



98 99119-1108



<https://www.linkedin.com/in/verajmartins/>



@verajmartins



veramartins@veramartins.com.br

<https://veramartinslideranca.com.br>