



SÃO AS NOSSAS
AÇÕES DIÁRIAS

QUE FAZEM TODA
A DIFERENÇA.

Ajudando seus parceiros e clientes na consolidação
de uma cultura organizacional inclusiva e diversa

Liderança Inclusiva

O papel da Alta Liderança



Camila Barbosa

*Diretora Jurídica e Líder de
Inclusão e Diversidade*

GE HEALTHCARE LATAM



Alberto Pezeiro

*CEO e fundador da SETA
Desenvolvimento Gerencial*

SETA

GE HEALTHCARE LATAM

SETA

DIVERSIDADE: **Quem nós somos**

Semelhanças e diferenças entre indivíduos:
Visíveis: idade, gênero, experiência cultural e habilidades físicas;
Invisíveis: valores, religião, estilos de trabalho e experiências;
Respeitando as diferenças e promove autenticidade.

Etnia
Geração
Veteran Status
Grau de Instrução
Conhecimento
Orientação Sexual
Estado civil / Familiar
Limitações
Idade
Estilo de Trabalho
Perspectivas
Cultura
Valores Pessoais
Religião
Raça
Localização Geográfica
Sexo
Experiência Profissional
Gênero

INCLUSÃO **Como trabalhamos juntos**

Usando as experiências, históricos e habilidades de cada indivíduo para o benefício mútuo e ganho de todos.
Envolvendo os funcionários e promove o pertencimento.

O LADO HUMANO DA GESTÃO DA MUDANÇA

ADKAR MODEL

A Awareness – consciência da necessidade da mudança

D Desire – desejo de participar e apoiar a mudança

K knowledge – conhecimento sobre como mudar

A Ability – habilidade para implementar comportamentos necessários

R Reinforcement – reforço / sustentabilidade para sustentar a mudança



Reconhecer.



Por favor, entre em uma dessas portas

Museu da Tolerância de Los Angeles

Eu NUNCA discrimino



Às vezes eu discrimino



Por favor, entre em uma dessas portas

Museu da Tolerância de Los Angeles

Eu NUNCA discrimino

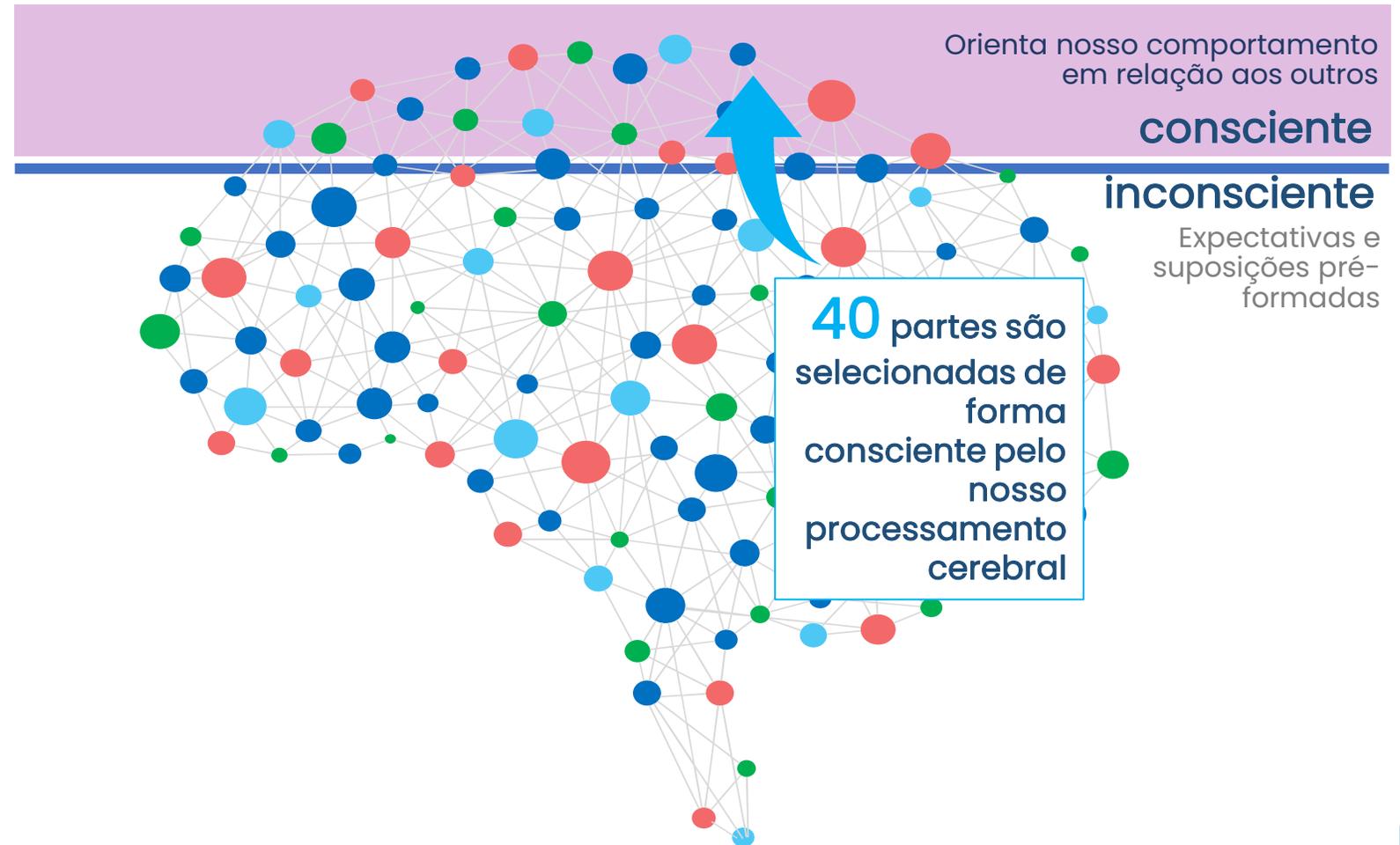


Às vezes eu discrimino



Nosso cérebro cria atalhos para acelerar o processo de tomada de decisão.

11 milhões
de 'partes de
informações'
(5 sentidos)



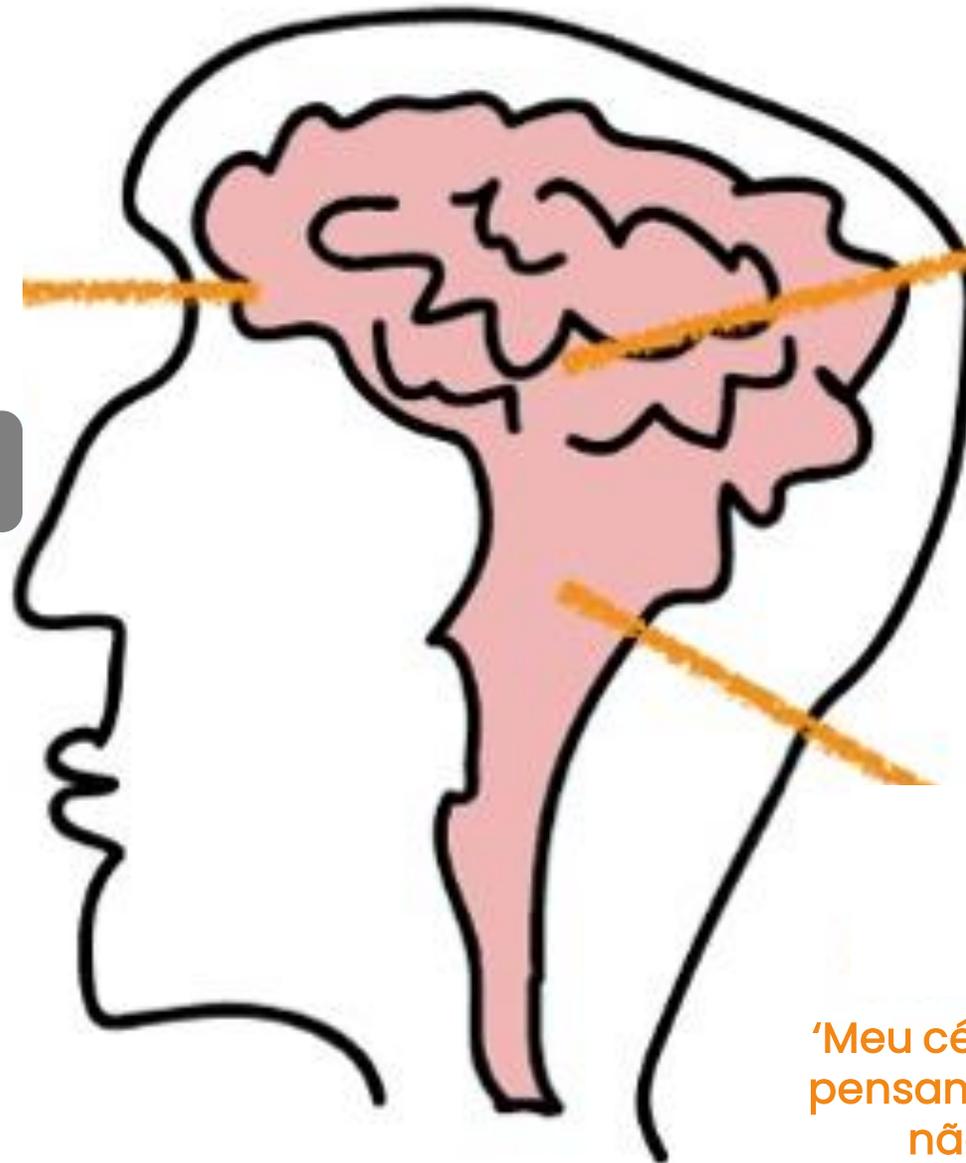
NEOCÓRTEX
(Pensamentos)

CONSCIENTE



'Viés Consciente'/
Premissas

'Eu realmente acredito nesta realidade' = você acredita na percepção do seu cérebro.



SISTEMA LÍMBICO
(Emoções)

INCONSCIENTE

'Viés
Inconsciente'



CÉREBRO REPTILIANO
(Instinto de sobrevivência)

'Meu cérebro apenas reage: palavras, pensamentos, sentimentos, ações... Eu não estou consciente destas percepções.'





Camila Barbosa

Diretora Jurídica e Líder de I&D





I DRINK UNDER-AGE
SO I MUST BE
IRRESPONSIBLE

I'M A TEENAGER
SO I MUST BE A
TROUBLE-CAUSER

I'M SKINNY SO
I MUST BE
ANOREXIC

I MUST BE
NAIVE

I'M A BALLET-DANCER
SO I MUST BE
STUCK-UP

SO I MUST BE
RICH

I W
SO :

WHAT I
I MUST
DRESSER

I WEAR BLACK
SO I MUST BE AN
EMO /GOTH

I'M A STUDENT SO
I MUST BE IN
DEBT

I WEAR GLASSES
SO I MUST BE A
GEEK

I'M A PERSON
SO I MUST BE
STEREOTYPED

I'M A GIRL SO
I MUST WEAR
PINK

I'M A TEENAGE MUM
SO I MUST BE AN
IRRESPONSIBLE SLUT

I'M
SO

AN
BE A
I

I'M A GIRL WHO
ACTUALLY EATS LUNCH
SO I MUST BE
FAT

I'M A VEGETARIAN SO I
MUST ONLY EAT
VEGETABLES

I'M BLONDE
SO I MUST BE
STUPID

I'M A DANCER
SO I MUST BE A
SHOW-OFF

I FELL IN LOVE WITH
A MARRIED MAN
SO I MUST BE A
HOME-WRECKING-WHORE

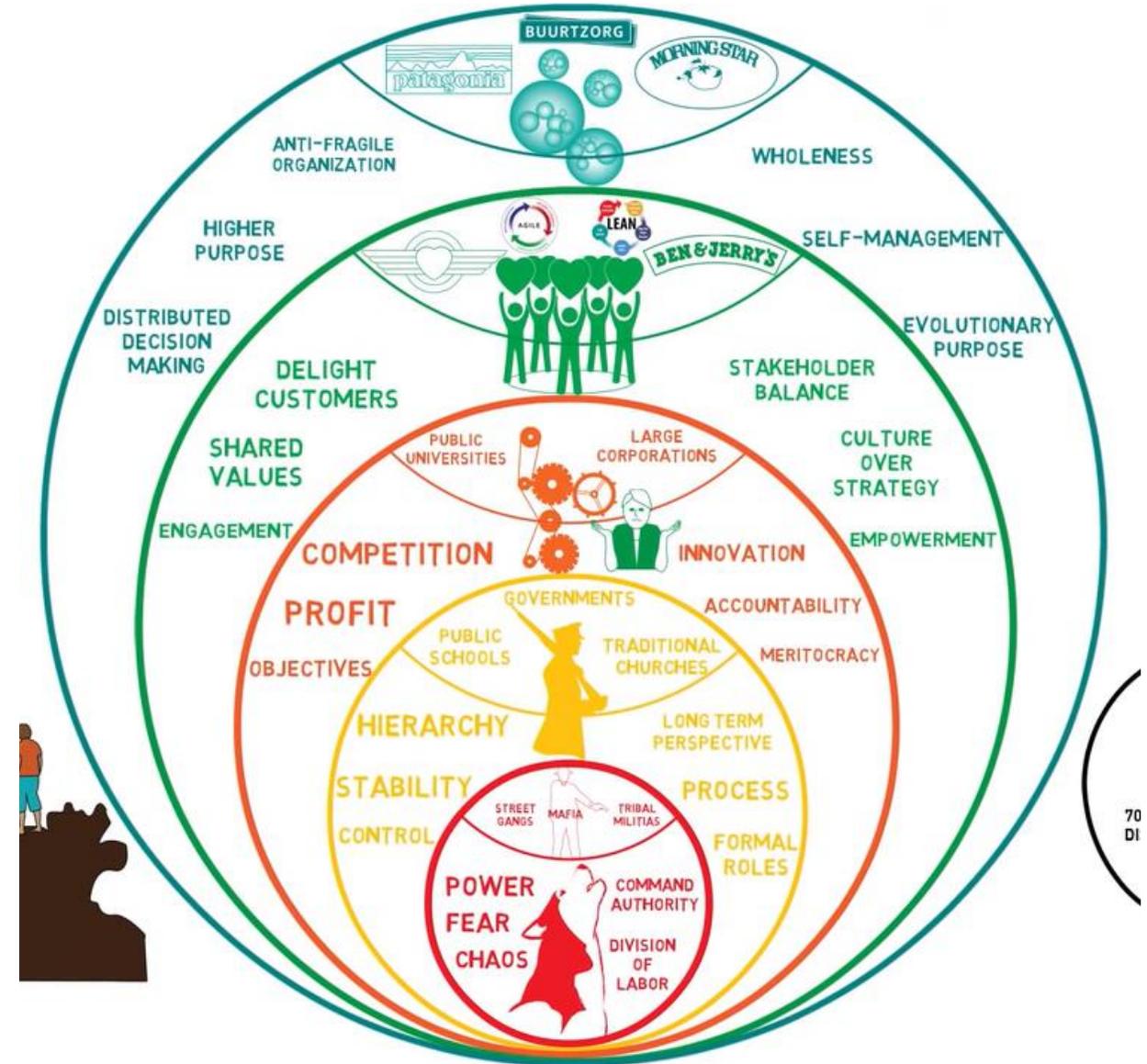
I GET STRAIGHT
A's SO I MUST
HAVE NO SOCIAL LIFE

I DIE MY HAIR
A CRAZY COLOR
SO I MUST BE CRAZY
FOR ATTENTION

I'M SINGING
SO I MUST
BE UGLY

Soulful Organizations (Teal Organizations)

- ✓ Self Management Teams
- ✓ Wholeness
- ✓ Evolutionary Purpose



Frederic Laloux
Reinventing Organizations



A complex network of colorful ropes and knots, including shades of yellow, purple, brown, blue, green, red, and grey, set against a white background. The ropes are intertwined in various knotting patterns, creating a dense and intricate web. The colors are vibrant and distinct, making the overall composition visually striking.

W H O L E N E S S

Melhores Práticas em Outras Organizações

✓ Estrutura/processo/políticas

- CV | Entrevistas às cegas
- Mentoring Reverso (Gerações)
- Reuniões “de baixo para cima (Bottom-up meeting)
- Conversas Rotativas | Passe a Bola (Toss the Ball)
- Recrutamento e Seleção de times multifuncionais
- % participação/ grupos específicos

✓ Reúna Dados

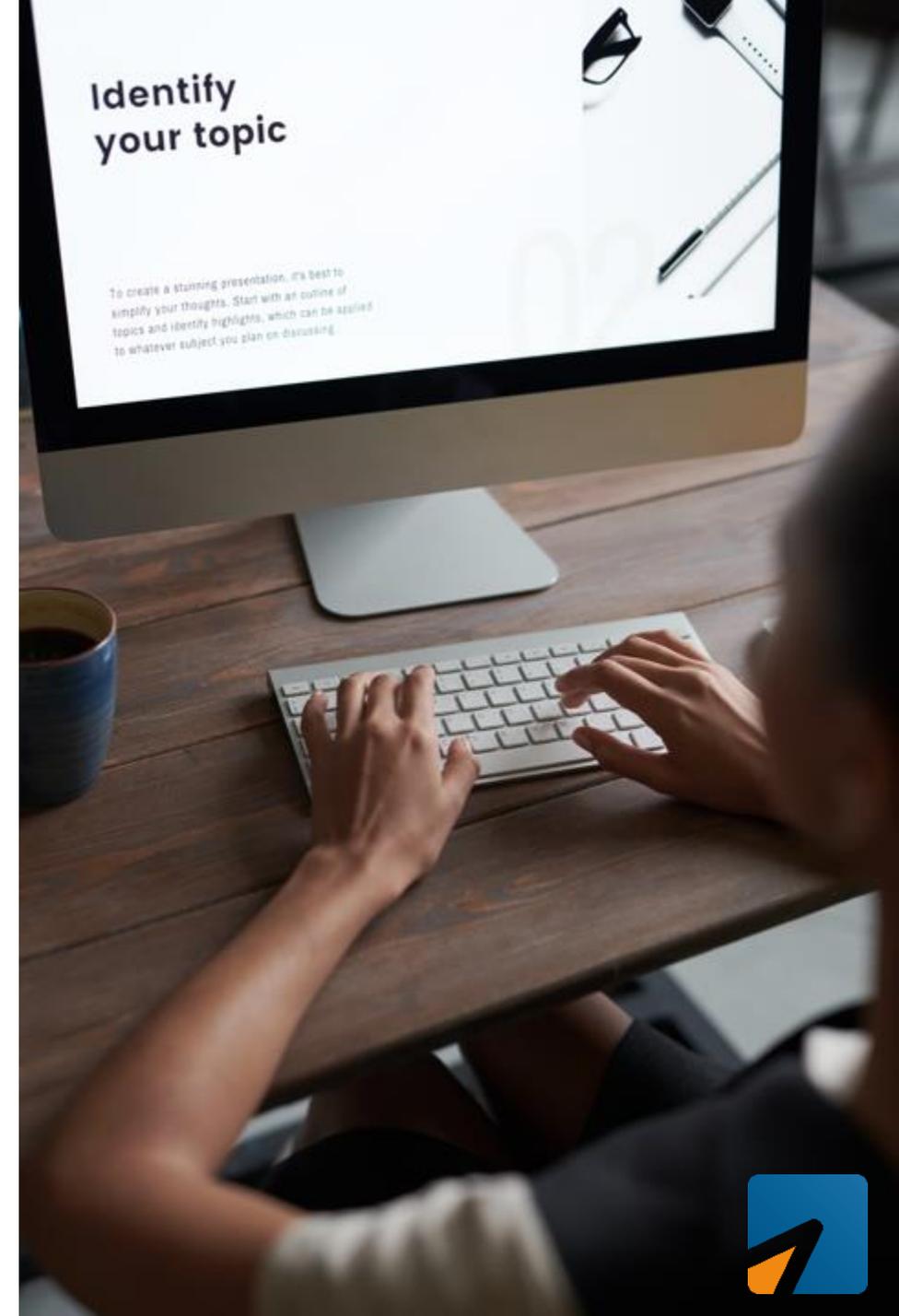
- % Grupo Alvo

✓ Avaliar Mensagens Sutis

- Hierarquia | Idade |
- Sexualidade | Assédio Moral
- Participar de grupos/ discussões de grupos de afinidade

✓ Responsabilizar-se Mutuamente

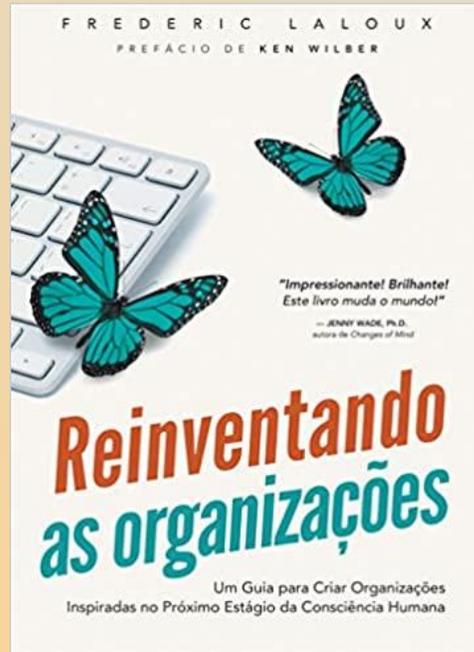
- “Era brincadeira”
- “Como você se sente?” | PARE de fazer
- Conversas mensais



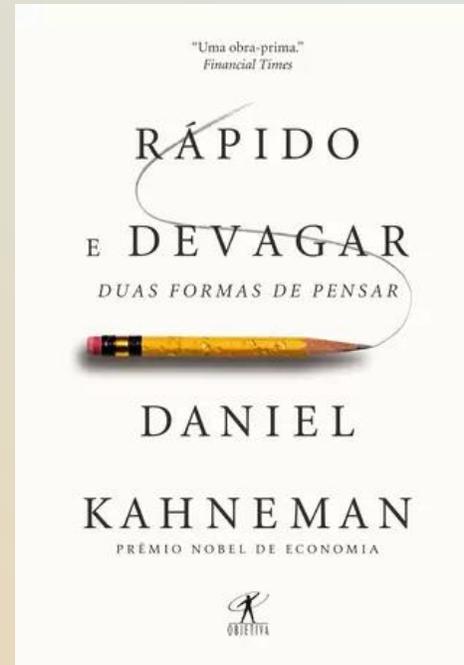
Responsabilizar-se.



Para quem quer ir mais fundo nos temas discutidos:



Reinventando as Organizações



Rápido e Devagar



O efeito Halo





**MUITO
OBRIGADO.**



Alberto Pezeiro

CEO & Founder - Seta |
Agile and Lean Facilitator...



Alberto Pezeiro

pezeiro@setadg.com.br

www.setadg.com.br



TEL: +55 (19) 3778-9735