



Instituto de Auditoria Independente do Brasil

Webinar: Bem-estar em Foco: O Papel das Políticas de D&I na Promoção da Saúde Mental nas Organizações





Estratégia do Capital Humano

consolida bem estar físico, financeiros, perfil, modelos de trabalho, diversidade e os mais diversos componentes na jornada profissional

Bem-estar EXPERIENCE



políticas de inclusão e diversidade



Conexão com a Sustentabilidade



Estratégia de talentos



Modelos e políticas de trabalho e remuneração

Princípios básicos de D&I e como estão relacionados a saúde mental

Os princípios básicos de diversidade, equidade e inclusão (DEI) são:

- Diversidade – possibilita a presença de diferentes identidades, como gênero, raça, orientação sexual, gerações e deficiências;
- Equidade – possibilita o acesso igualitário a oportunidades, eliminando qualquer barreiras;
- Inclusão – proporciona ambientes onde todos se sentem valorizados e podem contribuir plenamente;

A construção de ambientes diversos, com equidade e inclusivos promove o senso de pertencimento, reduzindo isolamento, estresse e ansiedade, o que naturalmente proporciona equilíbrio, satisfação, resiliência, saúde mental e bem-estar geral.



Impactos da inclusão no bem-estar psicológico no ambiente de trabalho

A inclusão no ambiente de trabalho tem impacto direto e positivo no bem-estar psicológico dos colaboradores. Quando todos se sentem respeitados, acolhidos e têm acesso igualitário a oportunidades, há diminuição dos níveis de estresse, ansiedade e sentimentos de exclusão ou discriminação.

Benefícios para o Bem-Estar Psicológico:

- Maior engajamento;
- Maior produtividade;
- Menor absenteísmo por problemas de saúde mental.



Construindo ambientes de trabalho inclusivos para saúde mental

A inclusão é um pilar essencial para criar ambientes de trabalho psicologicamente saudáveis e sustentáveis, mas é preciso que se estabeleça uma relação de apoio e confiança entre a empresa e os colaboradores, para que haja uma percepção real de inclusão e se desenvolva o sentimento de pertencimento

Como estratégias para construção desta relação de confiança, podem ser adotadas algumas importantes medidas, tais como:

- Investir em políticas de escuta ativa e respeito às diferenças;
- Oferecer recursos de apoio psicológico e espaços de trocas seguras;
- Treinar líderes e colaboradores em boas práticas de inclusão e saúde mental;
- Treinar líderes para acolher e valorizar a diversidade individual.



Estabelecendo ou fortalecendo o sentimento de pertencimento

As ações que promovem ambientes psicologicamente seguros, colaborativos e motivadores, fundamentais para fortalecer o senso de pertencimento no trabalho, incluem:

- Valorizar e reconhecer frequentemente os colaboradores, celebrando conquistas individuais e coletivas. Isso gera engajamento e reforça a ideia de que cada pessoa é importante para a organização.
- Investir em comunicação transparente e eficiente, alinhando expectativas, objetivos e permitindo que todos se sintam informados e parte do processo decisório.

Garantir diversidade e inclusão na equipe para que diferentes vozes e experiências sejam representadas, aumentando o respeito e o sentimento de acolhimento.



Medindo os impactos das ações de pertencimento na empresa

Para medir o impacto das ações de pertencimento na empresa, algumas abordagens práticas e indicadores importantes são:

- Realizar pesquisas de clima organizacional e engajamento, incluindo perguntas específicas sobre sensação de pertencimento e identificação com a cultura da empresa.
- Monitorar métricas de turnover, absenteísmo e burnout, que tendem a diminuir quando o pertencimento é fortalecido.
- Utilizar feedbacks qualitativos, como entrevistas de desligamento e conversas periódicas para captar percepções profundas sobre o ambiente e sentimentos de inclusão ou exclusão.

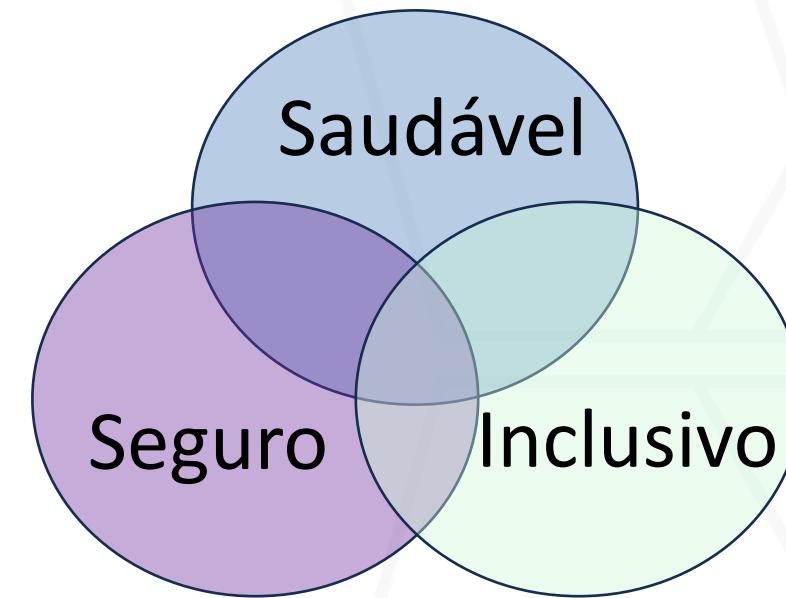


O papel do líder na gestão de saúde mental

O líder é um agente de **transformação** e um promotor de saúde e qualidade de vida. Seu papel **indelegável** é promover um ambiente de trabalho saudável, estimular o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, oferecer apoio ao time e ter comunicação transparente.

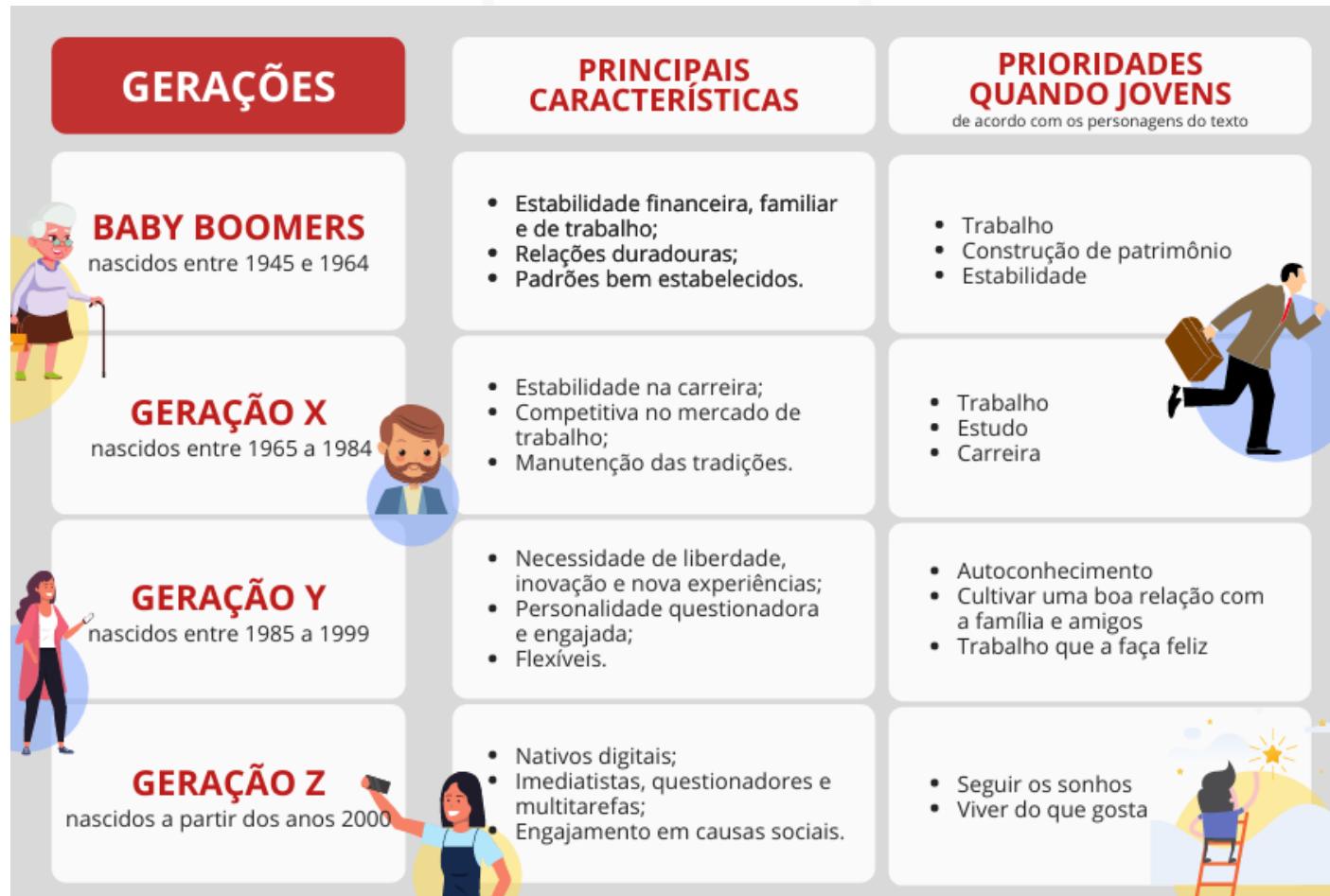
A Seguir alguns pontos que podem contribuir para uma boa gestão da saúde mental do time:

- 1- Escuta ativa;
- 2- Acolhimento efetivo;
- 3- Walking the Talking;
- 4- Gerenciamento de rotinas;
- 5- Suporte e treinamento da equipe;



Como liderar com os efeitos da diversidade geracional

Liderar pessoas hoje, considerando os efeitos da diversidade geracional e cultural, exige uma abordagem flexível, empática e estratégica que valorize as diferenças como fonte de inovação e aprendizagem. É fundamental promover um ambiente inclusivo onde cada geração — dos Baby Boomers à Geração Z — se sinta respeitada, ouvida e motivada segundo seus valores e estilos de trabalho distintos.

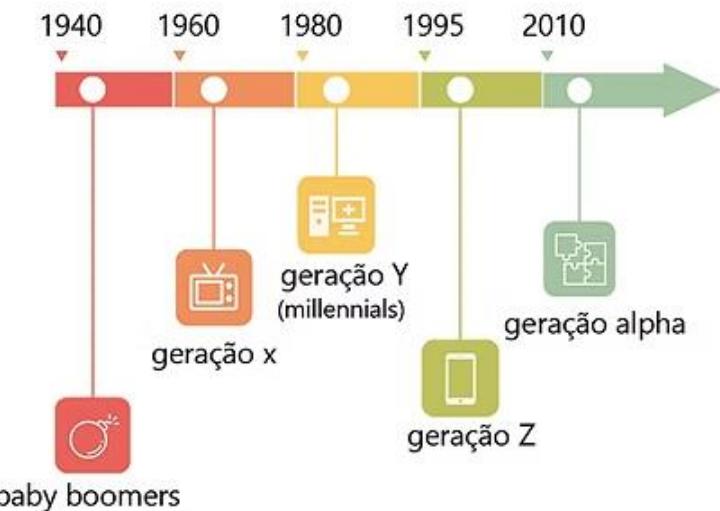


Como liderar com os efeitos da diversidade geracional

As gerações têm modos distintos de receber e processar informações, influenciados por seu contexto histórico e tecnológico. Baby Boomers e Geração X tendem a preferir canais formais e face a face, valorizando processos claros e detalhados, enquanto Millennials e Geração Z são mais fluentes em ambiente digital, buscando rapidez, interação e conteúdo multimídia para aprender e tomar decisões.

Em resumo:

- Gerações mais velhas preferem comunicação formal e detalhada.
- Gerações mais novas buscam agilidade e tecnologia na comunicação.
- A diversidade gera complementaridade para decisões mais ricas e equilibradas.
- Diferenças podem causar desafios de comunicação, exigindo mediação.
- A prática de ouvir, adaptar estilos e valorizar pluralidade favorece produtividade e engajamento.



Como liderar com os efeitos da diversidade geracional

As lideranças precisam atuar como mediadoras, facilitando a comunicação e garantindo que todos se sintam ouvidos e valorizados

Liderar com impacto geracional e diversidade requer **compreensão, respeito e adaptação**.

- Líderes eficazes devem:
- reconhecer as características únicas de cada geração;
- promover a comunicação aberta;
- criar oportunidades de desenvolvimento para todos;
- construir equipes onde a colaboração intergeracional seja valorizada;



A **chave** para **transformar** os desafios geracionais em **oportunidades** está na criação de uma **cultura organizacional** que promova a **colaboração e a compreensão mútua**. Isso começa com o **reconhecimento** de que cada geração traz suas próprias contribuições valiosas para a organização.



Estratégia do Capital Humano

consolida bem estar físico, financeiros, perfil, modelos de trabalho, diversidade e os mais diversos componentes na jornada profissional

Bem-estar EXPERIENCE



políticas de inclusão e diversidade



Conexão com a Sustentabilidade



Estratégia de talentos



Modelos e políticas de trabalho e remuneração

OBRIGADA!



Instituto de Auditoria Independente do Brasil

Diretoria Nacional

www.ibracon.com.br

Acesse, curta e compartilhe:

