

PROGRAMA DE MENTORIA MULHERES NA LIDERANÇA GLOBAL

SESSÃO DE ORIENTAÇÃO



AGENDA



Objetivos e Visão Geral



Expectativas mentor(a)/mentorada



Mentoria na prática



Recursos e Suporte



Próximos passos

OBJETIVOS & VISÃO GERAL

OBJETIVOS DO PROGRAMA

O "Mulheres na Liderança Global" é um programa de mentoria criado para aumentar a diversidade na liderança global por meio do desenvolvimento e apoio a líderes em desenvolvimento entre as mulheres. Ao intermediar um relacionamento significativo entre mentor e mentorada, este programa proporcionará o seguinte às mulheres líderes:

- Exposição e discernimento interempresarial
- Apoio e orientação para o desenvolvimento profissional e opções de carreira
- Treinamento em áreas de desenvolvimento de CLL
- Relacionamento com líderes sênior
- Conexão com a comunidade ampla do programa piloto de mentoria



VISÃO GERAL DO PROGRAMA

▪ **Logística:**

- Acontece entre julho de 2021 e junho de 2022
- Mentoria flexível, feita em dupla e em seu próprio ritmo, com frequência recomendada de reuniões mensais;
- Materiais e recursos de apoio para orientar as sessões;

▪ **Requisitos para ser mentorada:**

- Colaboradoras em tempo integral com, no mínimo, um ano de vínculo empregatício;
- Grade salarial de 28 a 30 ou equivalente;
- Demonstre desempenho;

▪ **Requisitos para ser mentor:**

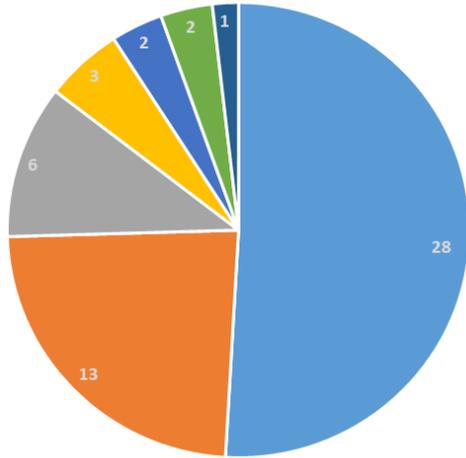
- Aberto para homens e mulheres
- Colaboradores em tempo integral com, no mínimo, um ano de vínculo empregatício
- Grade salarial 29 ou superior

▪ **Critérios para a formação de duplas:**

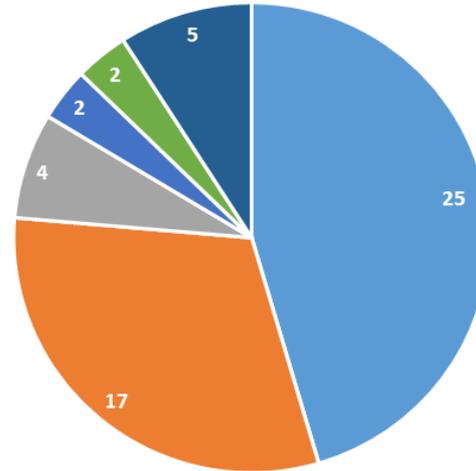
- Mentor e mentorada precisam falar o mesmo idioma
- O mentor precisa estar pelo menos um nível de grau acima da mentorada
- As mentoradas precisam estar fora da cadeia de comando do mentor
- Prioridade para a formação de duplas com integrantes de unidades empresariais e/ou países diferentes
- Prioridade para a formação de duplas com habilidades CLL complementares (área de desenvolvimento da mentorada com o ponto forte do mentor)
- Prioridade para a formação de duplas com a mesma função
- Prioridade para a formação de duplas com integrantes de equipes que não trabalham juntas atualmente

TURMA 2 = 54 PARES

Distribuição de mentoradas por país

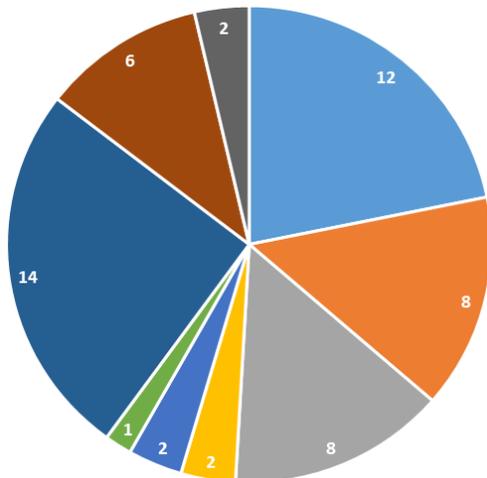


Distribuição de mentores(as) por país

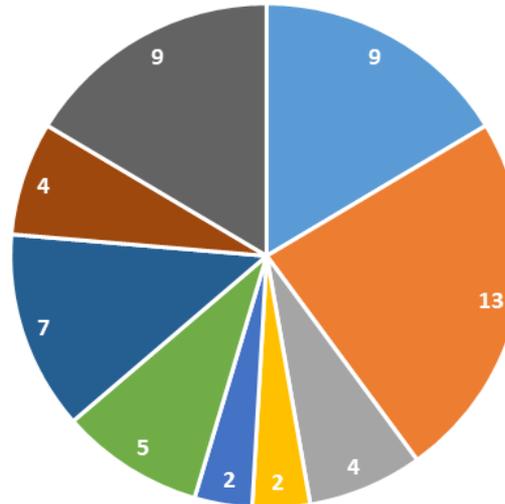


- Brazil
- United States
- Portugal
- United Kingdom
- Colombia
- Peru
- Chile

Distribuição de mentoradas por negócio



Distribuição de mentores (as) por negócio



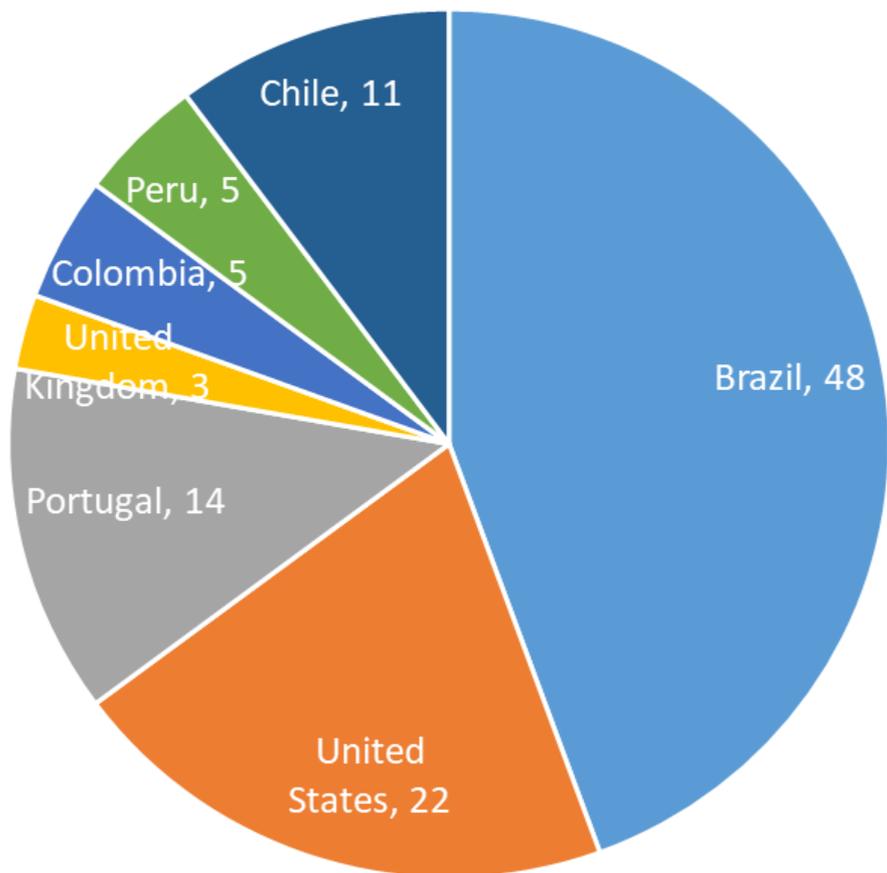
- UHG Brazil Corporate
- Amil
- AMS
- Banmedica Colombia
- Banmedica Peru
- Banmedica Chile
- Global Solutions
- Lusiadas Saude
- UHC Global Corporate



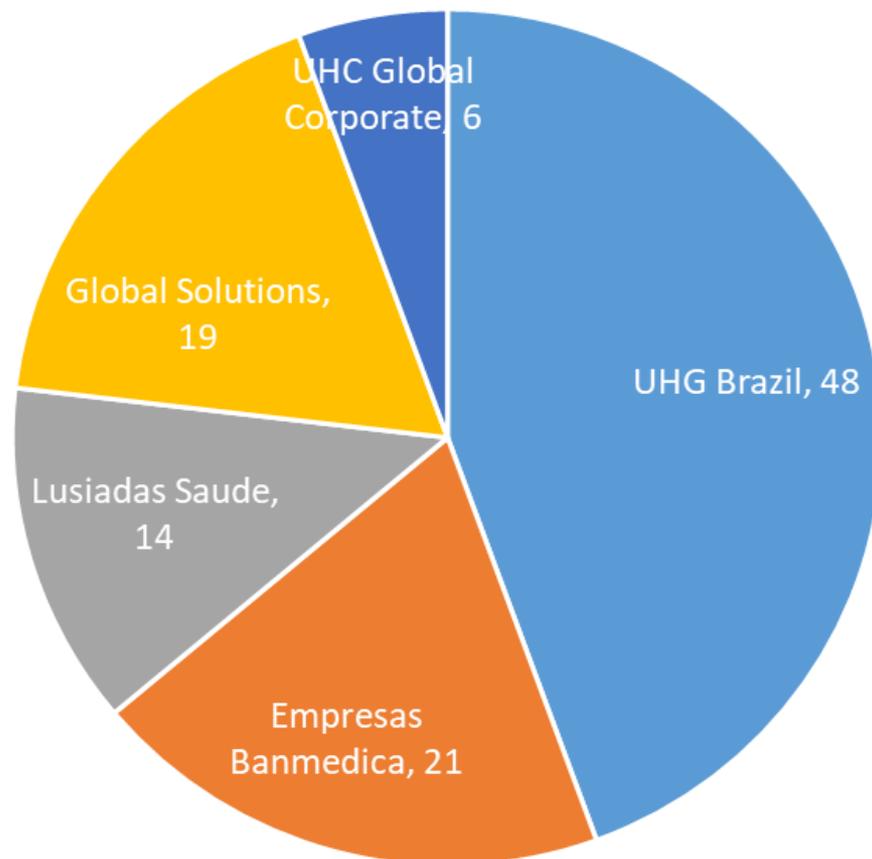
Programa de Mentoria -Mulheres na Liderança Global

Turmas 1 e 2 = 108 Mentoradas

Distribuição de mentoradas por país:



Distribuição de mentoradas por negócio:



Experiência do Programa



Sessões mensais de mentoria



Fóruns trimestrais de Mentoria



Progresso contínuo no Plano de Ação de Desenvolvimento



Avaliação dos pontos fortes do mentorado



EXPECTATIVAS MENTORADA & MENTOR(A)

FUNÇÕES E EXPECTATIVAS

Existem quatro grupos de partes interessadas em qualquer relacionamento de mentoria:

Mentorada

Identifica uma necessidade de desenvolvimento que pode ser abordada por meio de um relacionamento de mentoria; impulsiona o relacionamento de mentoria e se responsabiliza pelos resultados finais, por sua carreira e por seu próprio desenvolvimento.

Mentor(a)

Apoia e encoraja a mentora, ouve e desafia, troca experiências abertamente e oferece informações e conselhos.

Gerente direto

Identifica as necessidades de desenvolvimento que podem ser abordadas por meio de um relacionamento de mentoria e oferece apoio operacional para confirmar que a mentoria pode e deve ser feita.

Capital Humano

Faz a mediação do relacionamento de mentoria ao apoiar o gerente direto e/ou a mentorada ao identificar as necessidades de desenvolvimento que podem ser abordadas por meio de um relacionamento de mentoria; oferece apoio ao preparar tanto os mentores como as mentoradas para o relacionamento de mentoria. Monitora o andamento.

EXPECTATIVAS DA MENTORADA: O QUE É ACONSELHADO OU DESACONSELHADO

DO

- Impulsionar o relacionamento e as sessões: marcar as reuniões, planejar a pauta, preparar-se (a pauta de programação fornecida).
- Ter um papel ativo em seu próprio aprendizado e desenvolvimento: este é o momento de se concentrar nas metas específicas, nas perguntas e nos desafios, entre outros assuntos, ao interagir com um líder sênior.
- Expectativa para CLL: Se você ainda não fez, complete sua classificação da CLL e debata as três áreas de enfoque no seu desenvolvimento durante a preparação.

DON'T

- Esperar que o mentor conduza o debate e o relacionamento.
- Esperar que o mentor atue como supervisor (administrando o desempenho, identificando oportunidades de desenvolvimento, etc.)
- Sentir a obrigação de aplicar todo o feedback oferecido; você pode decidir se concentrar em algumas partes mais do que nas outras.

EXPECTATIVAS DO MENTOR(A): O QUE É ACONSELHADO OU DESACONSELHADO

DO

- Criar um "espaço seguro" para o mentorado poder se abrir.
- Apoie o mentorado além das reuniões de mentoria uma vez ao mês.
- Use a criatividade para encontrar outras formas de apoiar a mentorada (ex.: apresentá-lo para alguém na sua rede de relacionamentos, dar uma oportunidade para a mentorada observar você em uma reunião, etc.)
- Prontifique-se a ajudar quando a mentorada quiser crescer e se desenvolver.

DON'T

- Conduzir o relacionamento, o que é responsabilidade do mentorado.
- Decidir pelo mentorado o que deve ser desenvolvido.
- Administrar o desempenho da mentorada.
- Passar lição de casa para o mentorado - a menos que solicitado pela mentorada e alinhado com o mentor(a).
- Atualize o gerente sobre o debate ou o progresso do mentorado, mas faça-o de maneira confidencial.

MENTORIA NA PRÁTICA

MENTORIA NA PRÁTICA

1ª ENCONTRO

Construa uma relação de confiança

- Demonstre interesse pelo seu mentor (a) e mentorada;
- Não tenha receio de se conhecerem a um nível pessoal;
- Mantenha o seu trabalho de forma adequada;

Defina as expectativas

- Definam expectativas comuns que incluem os objetivos da mentorada, os limites de relacionamento e as programações dos encontros;
- Equilibre a intenção de manter as expectativas com a necessidade de manter a flexibilidade;

CLL e desenvolvimento

- Você deverá ir para seu encontro preparado para compartilhar suas habilidades baseada na classificação da CLL;
- Revise e compare sua classificação da CLL e discuta seu Plano de Desenvolvimento Individual;

Sobre o que devemos falar?

Tópicos para uma discussão produtiva

Classificação de habilidades da CLL e metas de desenvolvimento

Metas e aspirações de carreira

Oportunidades de *coaching*

Aprenda sobre outros negócios

Exposição com outros líderes

Os Guias para mentor(a) e mentorada já estão disponíveis para discussão em todas estas áreas

SUGESTÃO DE PROGRAMA DE ESTUDOS

Sessão/Mês	Enfoque/Objetivo	Expectativa
Sessão 1	Crie um relacionamento Alinhe as expectativas	<ul style="list-style-type: none"> Compartilhe e converse sobre os formulários "Get to know you" que foram preenchidos; Revise os formulários "Definição de metas" que foram preenchidos para compartilhar e alinhar as metas, expectativas e funções;
Sessão 2	Crie um plano de ação para o desenvolvimento	<ul style="list-style-type: none"> Revisar os pontos fortes e as oportunidades de desenvolvimento da mentorada dentro do CLL; Realizar o preenchimento do plano de ação para o desenvolvimento
Sessões 3 a 5	Desenvolvimento	<ul style="list-style-type: none"> Continuar trabalhando juntos na concretização das metas.
Sessão 6	Reflexões e verificações	<ul style="list-style-type: none"> Refletir sobre a experiência da mentoria, debater sobre o aprendizado, falar sobre o que tem sido útil e como o relacionamento de mentoria pode ser mais eficaz; Identificar novas oportunidades de apoio e aprendizado; Preencher a pesquisa de verificação do programa;
Sessões 7 a 11	Desenvolvimento	<ul style="list-style-type: none"> Continuar trabalhando juntos na concretização das metas; Identifique outras oportunidades de apoio, crescimento e aprendizado;
Sessão 12	Reflexões e conclusão	<ul style="list-style-type: none"> Refletir sobre a experiência da mentoria, agradecer, planejar as metas para depois da conclusão do programa e as necessidades futuras de mentoria; Preencher a pesquisa sobre o programa;

RECURSOS E SUPORTE

RECURSOS E SUPORTE



Guia para Mentor(a) e Mentorado: é o guia para construção do relacionamento de uma mentoria de sucesso, além de modelos para planos de desenvolvimento, exercícios de reflexão e muito mais.



Guia de discussão: Uma sugestão de agenda de discussão para você seguir no programa de mentoria;

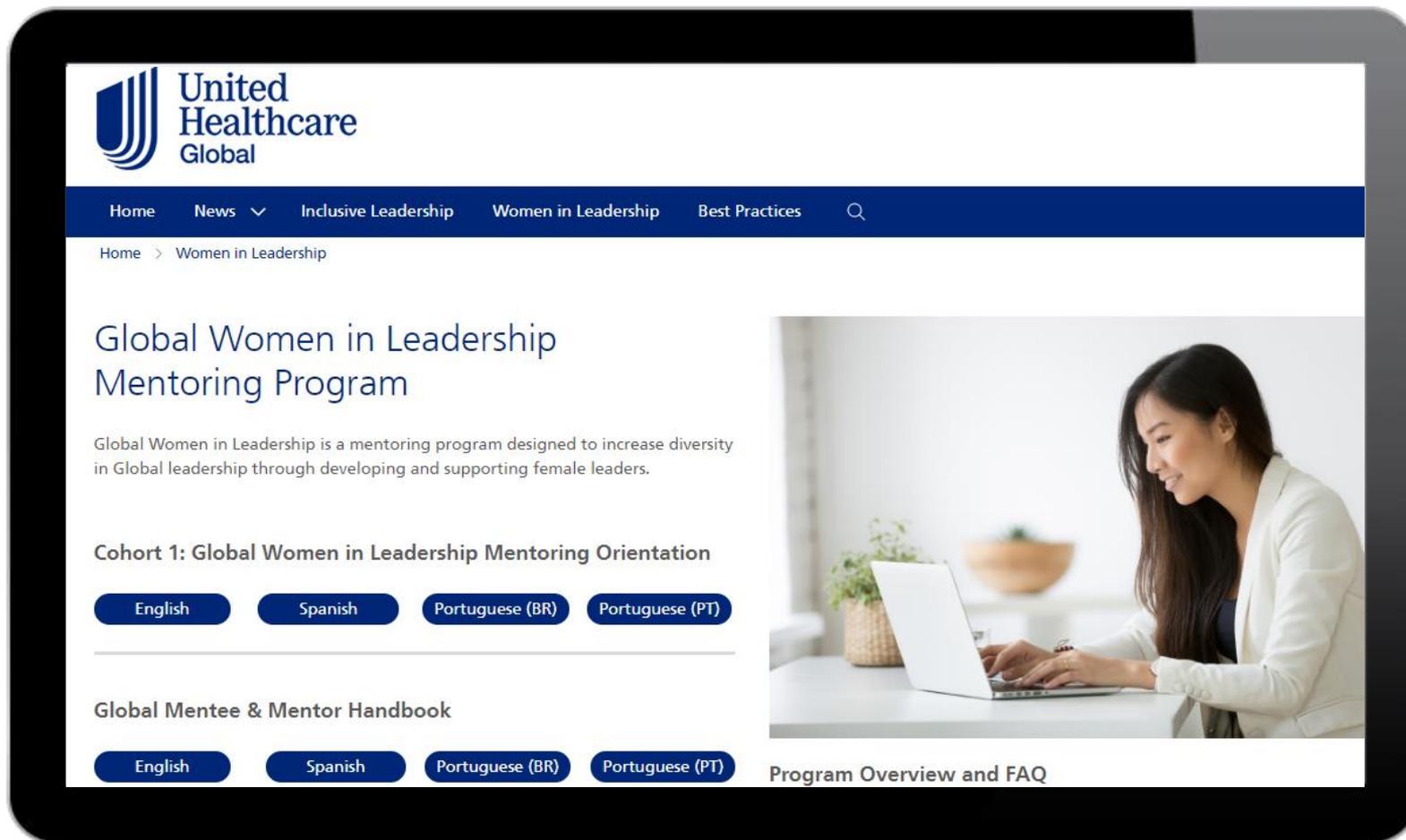


Linguagem Comum de Liderança: Recurso disponível para identificar pontos fortes e oportunidades para desenvolvimento e orientação de atividades.



Site: Mulheres na Liderança Global: Todos os recursos disponíveis em inglês, espanhol, português do Brasil e português Europeu, sempre atualizado com novos materiais.

SITE MULHERES NA LIDERANÇA GLOBAL



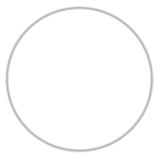
PRÓXIMOS PASSOS

PRÓXIMOS PASSOS PARA AS MENTORADAS

- ❑ Envie um e-mail para se apresentar para o seu mentor(a), se ainda não o fez. É obrigatório entrar em contato com seu mentor(a) até o final de julho;
- ❑ Marque a sua primeira sessão em julho ou agosto;
- ❑ Participe do I Fórum, Mulheres na Liderança Global no dia 22 de julho;
- ❑ Complete a classificação da CLL, se ainda não o fez, e converse sobre os resultados com seu(sua) líder;
- ❑ Se o seu(sua) líder não puder comparecer à reunião, comunique a sua participação e as suas expectativas;
- ❑ Preencher os seguintes itens e levar para a sua primeira reunião:
 - Modelo de definição de metas (guia do mentor(a) e mentorado) pág. 14;
 - Preencha CLL app web;
 - Formulário "Para se conhecer melhor" (slide).

PRÓXIMOS PASSOS PARA OS MENTORES(AS)

- ❑ Fique atento para o e-mail de apresentação e o convite para a primeira reunião que a sua mentorada vai enviar até o final de julho;
- ❑ Participe do I Fórum, Mulheres na Liderança Global no dia 22 de julho (opcional);
- ❑ Preencha a classificação da CLL, se ainda não o fez, e identifique as áreas onde você poderá melhor desenvolver e apoiar a sua mentorada;
- ❑ Confirme se o seu(sua) líder está ciente da sua participação e das suas expectativas.
- ❑ Preencher o seguinte e levar para a sua primeira reunião:
 - Modelo de definição de metas (guia do mentor e mentorado) pág. 14;
 - Formulário "Para se conhecer melhor" (slide);



Nome - Função

Vida familiar

Membros da família: Texto

Cidade natal: Texto

Local de residência: Texto

Bichinhos de estimação: Texto

Paixões & Favoritos

Motivações: Texto

Passatempos: Texto

Não pode viver sem: Texto XX

Comida predileta: Texto

Lugar preferido para as férias: Texto

Estação do tempo preferida:

Percurso profissional

Perante a UHG: Texto

Funções na UHG: Texto

Tempo dentro da UHG: X Years, X Months

Valor favorito:

Integridade, compaixão, relacionamentos, inovação, desempenho

Reflexões

O que aprendeu sobre si mesmo, seja pessoal ou profissionalmente, durante este ano tão peculiar por causa da COVID? Texto

O que lhe anima a se levantar da cama todos os dias e vir trabalhar? Texto

Nesta coluna, use fotos para ilustrar a sua história (família, bichinhos de estimação, férias, passatempos, interesses)

OBRIGADA (O)
