



Check
list

Como estruturar um programa de mentoria com foco em DEI em **30 dias**

Plano de ação prático para construir um programa de mentoria estratégico, alinhado aos objetivos de **diversidade, equidade e inclusão** da sua empresa.

eMentor

www.eMentor.com.br



Mentoria como Alicerce para Diversidade, Equidade e Inclusão

Como transformar sua cultura organizacional com impacto real

Neste checklist, você vai descobrir como a mentoria estruturada pode acelerar os resultados em Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI), indo além da representatividade para gerar impacto real, mensurável e estratégico.

Com um passo a passo prático, mostramos como a mentoria fortalece lideranças diversas, reduz o turnover e transforma a cultura organizacional de forma eficaz.

Impacto comprovado de programas de mentoria

24%

Empresas que adotaram programas de mentoria focados em grupos sub-representados registraram aumento até 24% na representação de minorias em cargos de gestão, desempenho superior a outras iniciativas tradicionais de inclusão.



38%

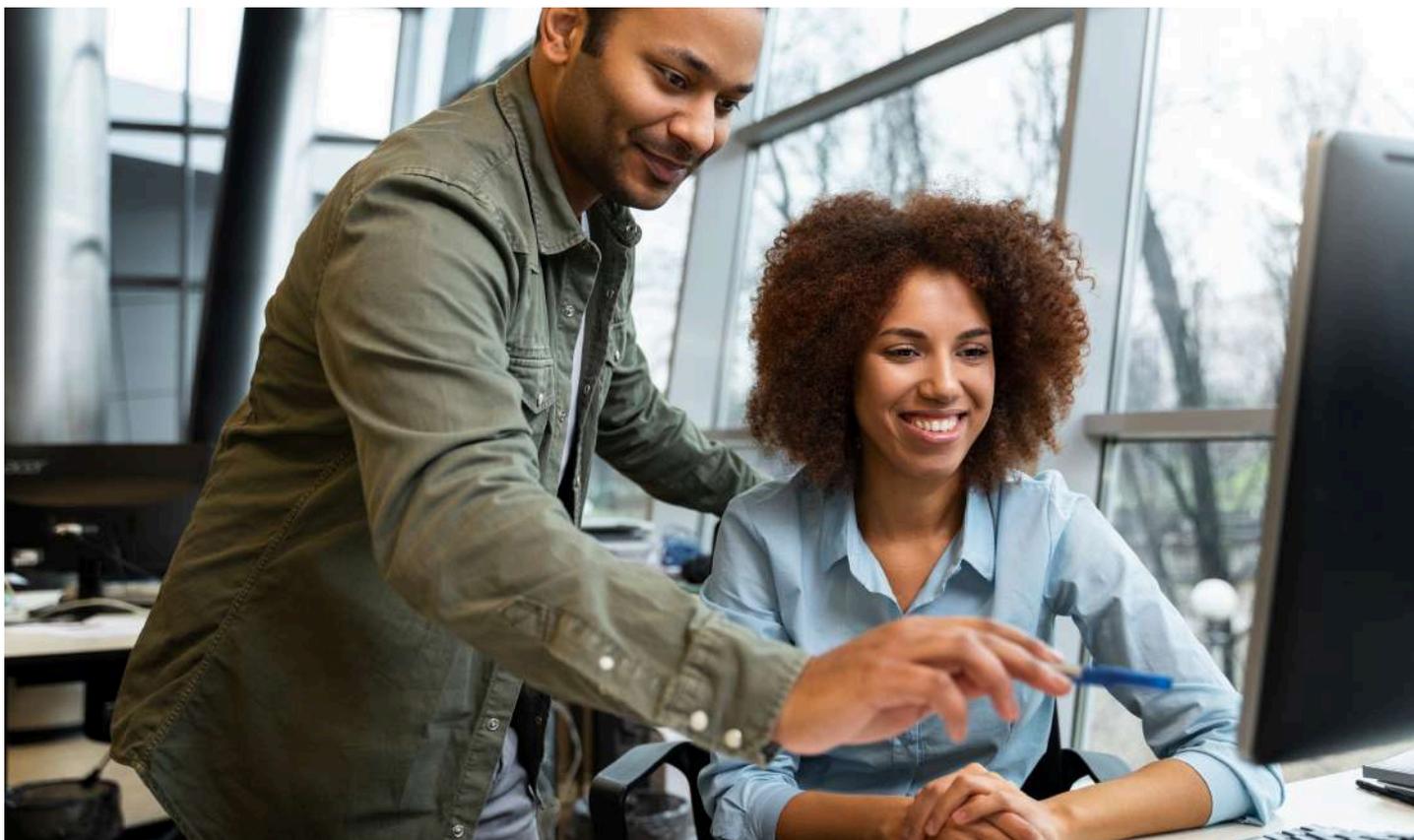
Além disso, colaboradores que participaram de mentorias tiveram taxas significativamente maiores de promoção (15% a 38%) e menor rotatividade, em comparação a profissionais sem mentoria formal.

Esses dados reforçam que programas de mentoria bem estruturados são ferramentas estratégicas para alinhar diversidade com performance, promovendo resultados concretos e mensuráveis dentro da organização.

Semana 01: Diagnóstico e Objetivos

- ✔ Mapear o status atual da diversidade e inclusão na empresa
- ✔ Identificar os grupos sub-representados prioritários (gênero, raça, PCD, LGBTQIA+, etc.)
- ✔ Coletar dados de turnover, promoções, clima e engajamento por grupo
- ✔ Definir metas claras e mensuráveis para o programa (ex: +20% de promoção interna de mulheres)
- ✔ Alinhar a iniciativa com as diretrizes de ESG e cultura organizacional





Semana 02: Estruturação do Programa

- ✓ Escolher o modelo ideal: mentoria reversa, dirigida, entre pares ou híbrido
- ✓ Determinar a duração do ciclo (ex: 3, 6 ou 12 meses)
- ✓ Definir critérios de seleção de mentores e mentorados
- ✓ Construir trilhas e guias com base nos objetivos (carreira, liderança, inclusão)
- ✓ Criar materiais de apoio: e-mail de convite, landing page, cronograma e manual do mentorado

⚠ Esse momento é de extrema importância para que o modelo escolhido seja totalmente adequado à realidade da sua empresa.

Use tecnologia para escalar com eficiência

Evite processos manuais e aleatórios. Utilize uma plataforma de mentoria com matching inteligente, que cruza dados de perfil, objetivos, experiências e preferências para criar conexões relevantes entre mentores e mentorados

Na **eMentor**, você ainda conta com gestão automatizada da jornada, agendamentos integrados, avaliações, dashboards de acompanhamento e personalização com a identidade da sua empresa.





Semana 03: Engajamento e Lançamento

- ✓ Apresentar o programa à liderança e obter apoio formal (sponsorship)
- ✓ Conduzir treinamentos rápidos com os mentores (escuta ativa, viés inconsciente, DEI)
- ✓ Promover o programa com uma comunicação interna envolvente
- ✓ Realizar o match entre mentores e mentorados com base em afinidade e objetivos
- ✓ Registrar os participantes na plataforma de mentoria e agendar os primeiros encontros

📌 Dica: Seu programa pode usar mentores internos, fortalecendo a cultura da empresa, podendo incluir mentores especialistas externos para temas específicos ou combinar os dois.

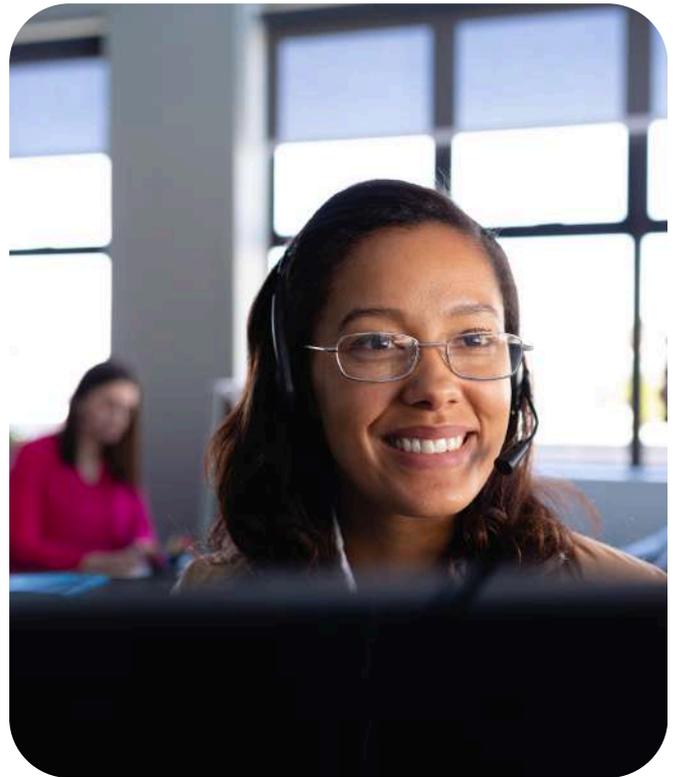
Semana 04: Monitoramento e Otimização

- ✔ Estabelecer KPIs de sucesso (retenção, promoção, NPS, engajamento)
- ✔ Implementar checkpoints (check-in de 30 dias e avaliação intermediária)
- ✔ Coletar feedback dos participantes com formulários ou entrevistas
- ✔ Ajustar o programa conforme dados e sugestões coletadas
- ✔ Produzir relatório executivo com os primeiros indicadores de impacto



✓ Boas práticas:

1. Engajar líderes como mentores ou patrocinadores
2. Criar uma identidade visual e campanha interna para o programa
3. Realizar escuta com os mentorados antes do lançamento
4. Acompanhar e ajustar com base em dados (e não achismos)



✗ Riscos comuns:

1. Falta de alinhamento entre mentor e mentorado
2. Comunicação interna fraca ou genérica
3. Ausência de indicadores claros
4. Programa lançado sem apoio da liderança

Resultados esperados ao final do ciclo:

- Maior visibilidade de talentos diversos
- Redução do turnover de minorias estratégicas
- Aumento de promoções internas
- Desenvolvimento de soft skills entre líderes
- Melhora no índice de inclusão e clima organizacional.

📌 **Dica Extra:** Empresas que acompanham os indicadores de DEI com rigor e constância conseguem conectar diversidade diretamente aos resultados de negócios.



eMentor

Quer ajuda para estruturar um programa de DEI com impacto real?

Solicite uma conversa gratuita com um especialista da eMentor e receba um diagnóstico inicial do seu programa.

👉 Fale com nosso time

www.eMentor.com.br

