10º SUPER FÓRUM
DIVERSIDADE & INCLUSÃO

A COBERTURA COMPLETA DO EVENTO

Promoção

ckz diversidade

Realização

R1 SOLUÇÕES AUDIOVISUAIS

Apoio de Mídia

GRUPO TOPRH

SUMÁRIO

Sobre o evento 03

Palestrantes 05

Trilha 1: Mudando a Estrutura 09

Painel ESG - Diversidade nos conselhos das empresas e as ações sociais 11

Painel Ações para que D&I faça parte do DNA da empresa 12

Trilha 2: Como aumentar a diversidade das pessoas dos grupos minorizados, cuidando do pertencimento e engajamento 13

Pesquisa Inédita: Pandemia, isolamento e novos caminhos para o trabalho 15

Painel Ações afirmativas e projetos mais efetivos em inclusão e diversidade para implementar na sua empresa 16

Trilha 3: O mundo mudou e precisamos de mais empatia e humanidade. Como ir além da diversidade habitual das empresas e incluir pessoas em situação de vulnerabilidade 17

Painel com alta liderança 19

Trilha 4: Engajamento, diálogo construtivo e empático 19

Depoimentos 21

Realização 22

REPORT

SOBRE O EVENTO

A 10ª edição do Super Fórum de Diversidade e Inclusão, realizado nos dias 27 e 28 de outubro de 2021, aconteceu pela primeira vez em formato online, permitindo que pessoas de outros estados e países acompanhassem o evento. Fruto do Fórum Mulheres em Destaque, pioneiro em tratar do tema equidade de gênero no Brasil, o evento completou 10 anos em 2021 e, para comemorar, a CKZ Diversidade resolveu inovar e unificar esse evento com o Fórum Gestão da Diversidade e Inclusão e o Fórum Diversidade no Conselho.

Durante os dois dias de evento, lideranças de grandes companhias apresentaram mais de 45 cases de sucesso com suas ações e práticas para aumentar a diversidade e a inclusão.

Idealizado pela especialista no tema Cris Kerr, o evento foi organizado pela CKZ Diversidade e teve como objetivo promover a troca de ideias e a valorização da diversidade e da inclusão nas corporações.

A CEO da CKZ Diversidade, Cris Kerr, celebrou o sucesso de mais uma edição do evento, onde o tema foi tratado de forma prática e objetiva, além de ter promovido uma reflexão sobre o ambiente e a cultura de inclusão que as empresas estão adotando para serem mais competitivas e inovadoras. "Sem dúvida foram dois dias de muito aprendizado, trocas de informações e reciclagem. Assim podemos inspirar outras pessoas e empresas a se engajarem nesta causa também, implementando de forma definitiva políticas de inclusão e diversidade", comenta a especialista.

Além dos cases, um dos grandes destaques dessa edição foi o pré-lançamento do livro da Cris Kerr: "Viés Inconsciente – Como identificar nossos vieses inconscientes e abrir caminho para a diversidade e a inclusão nas empresas". A obra, inédita no Brasil, aprofunda o tema, além de apresentar formas práticas de transformação individual e de mudanças na cultura e em processos importantes da empresa, como a seleção, promoção e a avaliação de desempenho.

Em seu discurso de abertura, Cris Kerr falou sobre "Inclusão: a alavanca para a diversidade", explicando como nós, que somos seres emocionais e sociais, precisamos sentir segurança nos ambientes corporativos e como o cérebro social age em momentos de exclusão e inclusão. A especialista também apresentou como este fator impacta a saúde mental e a produtividade dos funcionários.

Adquira aqui o seu exemplar:

PALESTRANTES

Aline Aparecida Messias
Analista de Inovação Social Jr e Lider de Diversidade do grupo de Pessoas com Deficiência,
Natura

Allan Fernandes
CMI/Social Business Analytics Coordinator,
Unilever.

Amanda Gross
Pesquisadora,
FGV

Andrea Cruz
CEO e Fundadora,
SerH1 Consultoria

Andressa Borba
Diretora de Desenvolvimento Responsável, Comunicação Corporativa e Cultura Organizacional,
Leroy Merlin

Bárbara Galvão
Head Diversity & Inclusion Latam,
Uber

Beatriz Sairafi
Diretora de RH,
Accenture

Bruno Scaldaferri
Superintendente de RH,
Santander

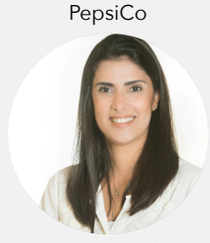
Carla Fabiana
Global Diversity and Inclusion Manager,
Gerdau

Carlos Eduardo Domingues
Senior Manager, Culture, Diversity, EVP,
PepsiCo

Carlos Takahashi
Chairman,
BlackRock

Carol Utimura
CEO,
Eureca

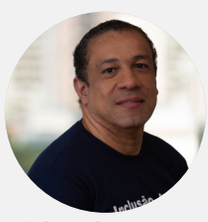
Cesario Nakamura
CEO,
Alelo



Clarissa Sadock
CEO,
AES Brasil

Daniele Botaro
Head of Diversity and Inclusion Latam,
Oracle

Dienane Brandão
Gerente Desenvolvimento Humano Organizacional,
Veracel Celulose



Edvaldo Vieira
CEO,
Amil

Eliane De Mitry
HRBP & Employee Relations Partner,
SAP

Eliane Leite Alcantara Malteze
Sócia Fundadora,
Uzoma Diversidade

Eliane Ranieri
Member of Steering Committee,
REIS - Rede Empresarial de Inclusão Social

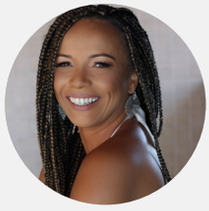
PALESTRANTES

Elizabete Scheibmayr
Líder do Comitê
de Igualdade Racial,
Grupo Mulheres do Brasil

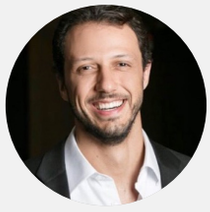
Fábio Sant'Anna
Diretor de Gente, Diversidade
e Inclusão,
Arcos Dorados (McDonald's)

Felipe Sanchez
HR Director,
Kimberly-Clark

Giacomo Strazza
Head of HR Development,
Education & Inclusion
Management ,
TIM Brasil



Grazi Mendes
Head of Diversity, Equity &
Inclusion,
ThoughtWorks



Gustavo Turquia
Diretor Comercial e Líder de
Pride,
Visa do Brasil

Helena Bertho
Head of Communications,
Sustainability & Diversity,
L'Oréal

Jandaraci Araujo
Board Member e Co-
Fundadora,
Conselheiras C101

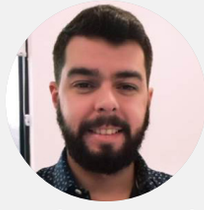
Jonathan Berezovsky
Fundador & CEO,
Migraflix

Juliana Algodoal
Líder do Comitê de Inserção de
Refugiados e Migrantes,
Grupo Mulheres do Brasil

Kaleb Machado
Gerente de Diversidade e
Inclusão,
Carrefour

Karine Vieira
Fundadora ,
Grupo Responsa

Larissa Schaedler
Gerente de Gente & Gestão,
Burger King do Brasil



Leandro Fernandes
People and Culture Manager,
ManPower Group

Leila Melo
Diretora Executiva,
Itaú Unibanco

Luanny Faustino
Consultora,
CKZ Diversidade

Lucimara Ferreira,
Especialista em Diversidade,
Equidade e Inclusão

Luiza Helena Trajano
Presidente do Conselho,
Magazine Luiza

Mafoane Odara
Líder em Recursos Humanos
(HRBP) para América Latina,
Facebook

Marcelo Loureiro
Co-Founder, Strategy & Community,
Dolado

PALESTRANTES

Margarete Yanikian
Superintendente de Comunicação Interna, Ouvidoria Rally e Responsabilidade Social Corporativa, Atento

Maria Cecilia Rossi
Partner,
Interlink Consultoria

Maria José Tonelli
Professora,
FGV

Melissa Cassimiro
Consultora de Projetos II,
Carrefour

Moises Marques
Senior HR Director,
Novo Nordisk

Monalisa Gomes
Diretora Executiva, Country Manager Executive Coach,
Mentora

Paola Giglioti
Diretora de RH North Latam,
Louis Dreyfus Company (LDC)

Paula Castro
Plant Director & Co-Leader BayAfro Manufacturing Excellence LatAm Head,
Bayer

Paula Salles Coordinator
Project Manager for Social Repairing (D&I),
99jobs

Paula Tavares
Senior Legal and Gender Specialist,
Banco Mundial

Priscila Ciolli
Superintendent of Business Unit,
Credicard

Priscila Miguel
Professora,
FGV

Renata Camargo
Consultora em Comunicação Inclusiva Founder & CEO,
BlackID

Renata Medeiros
VP RH,
DSM

Renato Camargo
Country Manager & CMO,
RecargaPay

Rodrigo Santini
Líder da Marca, Ativismo e Inclusão,
Ben & Jerry's

Rodrigo Vianna
Managing Partner & Founder
CEO,
< Mappit> Talenses Group

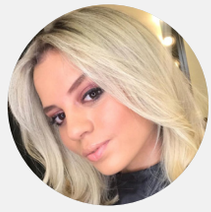
Samir José e Silva
Gerente de Gestão de Pessoas,
Magazine Luiza

Silvana Livramento
Head of Digital Transformation,
CI&T

Silvia Tyrola
Sócia Proprietária,
Gerppass

PALESTRANTES

Telma Cracco
Vice-presidente de Recursos Humanos,
CNH Industrial



Thainá Saba
Diversity & Inclusion Analyst,
Accenture

Theo van der Loo
Membro Ativo do Programa
CEO Legacy,
Fundação Dom Cabral

Vinicius Bretz
Gerente Sênior HRBP
Diversidade e Inclusão América Latina,
Diageo

Vinicius Galante
Pesquisador,
FGV

TRILHA 1:

MUDANDO A ESTRUTURA

A primeira trilha da programação 1: Mudando a estrutura contou com três salas simultâneas. Os participantes puderam escolher qual sala preferiram participar: Sala 1 - "Como transformar a cultura hierárquica para colaborativa", com a participação da moderadora Monalisa Gomes, Diretora Executiva Nacional; Renata Medeiros VP RH da DSM, Silvana Livramento, Líder de Transformação Digital da CI&T e Felipe Sanchez Balbino, Diretor de RH da Kimberly-Clark.

"Eu nunca me senti minoria como mulher dentro da empresa. Mas quando comecei a não encontrar mulheres na liderança e na tecnologia, percebi que não havia referência, não havia espaço. Isso me trouxe a consciência de que alguma coisa precisava ser trabalhada, não apenas para mulheres, mas também para pessoas com deficiência", destacou Silvana, explicando sobre o surgimento das ações afirmativas na CI&T, e trazendo um contexto histórico para o painel.

"A diversidade tem um papel fundamental: quanto mais diverso, multidisciplinar esse time é, com certeza ele será mais criativo, mais inovador, mais completo e vai ter mais gestão de riscos, pois cada um tem a sua experiência, a sua vivência, e vai trazer isso para dentro da equipe", destacou Silvana.

Por sua vez, a Kimberly-Clark implementou medidas para promover a igualdade entre gêneros na empresa, a partir de uma proposta iniciada em 2017. Em 2019, foram implementados times multifuncionais, focados em inclusão e diversidade. Já a DSM iniciou as propostas de integração há 5 anos, a partir da matriz na Holanda e, baseando-se nesse modelo, foi criado um comitê de inclusão e diversidade, com foco em tornar a empresa amigável e colaborativa para todos, além de promover um ambiente sustentável.

A Sala 2 contou com a moderação de Melissa Cassimiro, Consultora de Projetos do Carrefour e falou sobre o tema "Como engajar a alta e a média liderança". Andressa Borba, Diretora de Desenvolvimento Responsável e Comunicação Interna da Leroy Merlin, Lucimara Ferreira, Especialista em Diversidade, Equidade & Inclusão e Paola Giglioti, Diretora de Recursos Humanos da Louis Dreyfus Company (LDC), participaram da conversa.

Andressa destacou que a Leroy Merlin iniciou projetos de engajamento de lideranças em 2016, colocando a sustentabilidade como principal foco da estratégia, além da diversidade e inclusão, ligada ao desenvolvimento humano. Já a LDC apresentou as estratégias adotadas para mudança cultural, por meio de

informação e educação, para promover um ambiente de trabalho em que todas as individualidades sejam respeitadas, e que cada colaborador possa trazer o melhor de si para a empresa.

Já a Sala 3 recebeu Rodrigo Vianna, sócio-fundador e CEO da <Mappit> – Talenses Group para moderar a conversa sobre o tema "Ações focadas na Equidade de gênero e Interseccionalidade". Participaram do papo Carlos Domingues, Gerente-executivo de Cultura, Diversidade e EVP da PepsiCo, Telma Cracco, Vice-presidente de Recursos Humanos da CNH Industrial e Bruno Scaldaferri, Superintendente de RH do Santander.

"Ter alta liderança feminina está na nossa pauta todos os dias, chancelando e funcionando, fazendo com que essas informações cheguem a todos os colaboradores e consumidores", afirmou o executivo do Santander. Domingues afirmou que existem muitos talentos femininos dentro das empresas que podem ser potencializados e isso impacta diretamente na agenda de D&I, pois, historicamente, ao olhar para os grupos minorizados, vê-se que essa minorização dá-se, sobretudo, nas posições de liderança. Contudo, isso não acontece em outras posições de base.

PAINEL ESG

DIVERSIDADE NOS CONSELHOS DAS EMPRESAS E AS AÇÕES SOCIAIS

O "Painel ESG – Diversidade nos conselhos das empresas e as ações sociais" teve como moderadora Jandaraci Araujo, Board Member e Co-Fundadora do Conselheiras C101, e como palestrantes Carlos Takahashi, Chairman da BlackRock, Clarissa Sadock, CEO da AES Brasil e Bárbara Galvão, Líder de Diversidade & Inclusão para América Latina da Uber.

Bárbara Galvão destacou as ações de inclusão realizadas pela Uber desde sua chegada ao Brasil, desde a contratação e captação de talentos até o momento em que as pessoas deixam a companhia. Ela ainda explicou que todos os procedimentos internos para garantir um ambiente de trabalho sadio e diverso são constantemente revistos, para que os avanços não sejam perdidos com o passar do tempo.

Carlos Takahashi explicou que percebe-se que ainda há uma distância muito grande entre o discurso e a ação das empresas que a BlackRock investe em termos de diversidade e inclusão, sobretudo, no conselho das grandes companhias. Por fim, Clarissa Sadock afirmou que a estratégia da AES para promover igualdade e inclusão está focada na escolha do cliente, que deve ser responsável, tanto na parte ambiental, quanto na parte social e, também, na área de governança. Além disso, ela destacou a importância da troca com os fornecedores, para que as mudanças sejam feitas no dia a dia e sejam, de fato, efetivas e eficientes na vida das pessoas.

PAINEL AÇÕES PARA QUE D&I FAÇA PARTE DO DNA DA EMPRESA

Já o painel "Ações para que D&I faça parte do DNA da Empresa" teve presença de Elizabete Scheibmayr, Líder do Comitê de Igualdade Racial do Grupo Mulheres do Brasil, com palestras de: Dienane Brandão, Gerente de RH da Veracel Celulose, Moises Marques, Diretor Sênior de Recursos Humanos da Novo Nordisk e Giacomo Strazza, Chefe de Desenvolvimento de RH, Educação e Gestão de Inclusão da TIM Brasil.

"Na verdade, acredito que não temos que fazer nada para que a diversidade esteja nas empresas, porque ela já está na sociedade, independentemente da nossa vontade. Inclusão é onde está o nosso papel", destacou Strazza, que também apresentou o Projeto Mulheres Positivas, uma iniciativa da Tim Intercompany para promover o desenvolvimento pessoal e profissional de mulheres nas empresas e na sociedade.

Dienane Brandão destacou que, para a Veracel Celulose, o tema de D&I entra com a questão "o que fazer para que as pessoas possam ser elas mesmas?". Assim, em 2019, a empresa deu início a um processo de transformação cultural, para tornar o ambiente de trabalho mais abrangente e acolhedor para todos os funcionários, criando missão, visão e premissas para que os valores de D&I sejam aplicados no dia a dia da empresa.

Por fim, Moises Marques, da Novo Nordisk, explicou que os valores de D&I surgiram na empresa em razão de um questionamento sobre como as lideranças poderiam tornar o ambiente de trabalho mais confortável para todos, e por onde começar. Foram definidos três pilares: trabalhar com a questão da equidade, ao invés da igualdade; a adoção de uma escada de adoção de D&I e, por fim, o diálogo aberto para discutir questões que vão além dos temas tradicionalmente abordados.

TRILHA 2:

COMO AUMENTAR A DIVERSIDADE DAS PESSOAS DOS GRUPOS MINORIZADOS, CUIDANDO DO PERTENCIMENTO E ENGAJAMENTO

Encerrando o primeiro dia de conteúdo, aconteceu a Trilha 2: "Como Aumentar a Diversidade de Pessoas de Grupos Minorizados, cuidando do pertencimento e engajamento". A primeira sala trouxe o tema "Pessoas Negras", com moderação de Luanny Faustino, da CKZ Diversidade, e as palestrantes Paula Sales, Coordenadora e Gerente de Projetos para Reparação Social (D&I) da 99jobs, Paula Castro, Diretora de D&I e de Fábrica e Co-líder do BayAfro da Bayer e Grazi Mendes, Líder de Diversidade, Equidade e Inclusão da ThoughtWorks. Um dos grandes destaques foi a fala de Paula Sales, que abordou a importância das ações afirmativas na 99jobs e a forma como essas iniciativas levam ao empoderamento das pessoas negras, possibilitando que muitas famílias obtenham melhores condições de vida.

A segunda sala foi voltada para o tema "Pessoas LGBTQIA+", com a moderação de Rodrigo Santini, Líder da Marca, Ativismo e Inclusão na Ben & Jerry's e a participação de Daniele Botaro, Líder de Diversidade e Inclusão para América Latina na Oracle, Gustavo Turquia, Diretor Comercial e Líder de Pride na Visa do Brasil e Margarete Yanikian, Superintendente de Comunicação Interna, Ouvidoria, Rally e Responsabilidade Social Corporativa na Atento.

Daniele Botaro explicou sobre o Oracle Pride, o grupo LGTBQIA+, que é responsável por ações como implantação de banheiros de gênero neutro, campanhas de incentivo ao orgulho (como distribuição de bottons, brindes etc) e palestras de conscientização. Gustavo Turquia detalhou as ações realizadas pela Visa do Brasil para promover mais equidade e inclusão ao grupo LGBTQIA+ dentro da empresa, como o Programa Soma, um projeto educacional de autodesenvolvimento criado por grupos de afinidade de quatro grandes empresas (Visa, Natura, Basf e LinkedIn) focado em contribuir com a empregabilidade das mulheres transexuais e travestis da Casa Florescer. Margarete Yanikian detalhou as ações de diversidade promovidas pela Atento para um ambiente de trabalho mais sadio e respeitoso. São elas: o

respeito ao nome social e a implantação de banheiros de gênero neutro.

A sala 3 abordou o tema "Pessoas com Deficiência" e contou com a fala de Eliane Ranieri, Membro do Comitê Diretivo da REIS – Rede Empresarial de Inclusão Social, e a participação de Aline Messias, Analista de Inovação Social Jr. e Líder de Diversidade de Grupo de Pessoas com Deficiência da Natura, Eliane De Mitry, HRBP e Parceira de Relações com Funcionários da SAP e Fábio Sant'Anna, Diretor de Gente, Diversidade e Inclusão da Divisão Brasil da Arcos Dorados (McDonald's).

Aline Messias detalhou as ações da Natura para promover a integração de pessoas com deficiência em seu quadro de funcionários, antes mesmo da lei de cotas, e segue trabalhando com uma meta de contratação acima do mínimo exigido por lei. Já Eliane De Mitry explicou o propósito de D&I da SAP, que se propõe a abraçar a diferença, construir pontes entre as pessoas, através de um ambiente inclusivo e inteligente. Por fim, Fábio Sant'Anna mostrou os números da Arcos Dourados em se tratando de contratação de pessoas com deficiência, oferecendo treinamento para que todos os funcionários sejam capacitados da melhor forma possível, independentemente de serem portadores de deficiência ou não.

PESQUISA INÉDITA:

PANDEMIA, ISOLAMENTO E NOVOS CAMINHOS PARA O TRABALHO

O segundo dia do evento começou com a apresentação da pesquisa inédita feita pela CKZ Diversidade em parceria com a Fundação Getúlio Vargas (FGV) sobre "Pandemia, Isolamento e Novos Caminhos para o Trabalho". De acordo com os resultados obtidos, a aprovação do modelo de trabalho home office e do formato híbrido é massiva: a maior parte dos entrevistados passou a valorizar mais o tempo economizado em deslocamentos, o ganho de tempo com a família e a ter mais cuidado com a alimentação e a saúde, de modo geral, incluindo a prática de exercícios físicos no dia a dia. Quase metade dos entrevistados também percebeu vantagens na maior liberdade na forma de se vestir e se comportar.

Contudo, grande parte das pessoas entrevistadas também percebeu algumas dificuldades trazidas por esses novos formatos, como a menor socialização com os colegas de trabalho, a sobrecarga de trabalho doméstico e a sobrecarga de cuidado com familiares. O convívio e a gestão da equipe são os principais pontos mais desafiadores no contexto do isolamento social e do trabalho em casa durante a pandemia.

No entanto, criatividade e produtividade foram destaque por mais da metade dos respondentes, que descobriram novas formas de realizar as atividades que desempenhavam, novas habilidades em si mesmos e se tornaram mais produtivos. Além disso, outro ponto destacado pela pesquisa é que os projetos de vida parecem estar se modificando e os respondentes, em sua grande maioria, estão refletindo e buscando mudanças em suas vidas. Vale destacar ainda que a pandemia e o isolamento social tiveram um grande impacto na forma de olhar a vida, que afirmaram que a crise e a pandemia afloraram os sentimentos de solidariedade.

Baixe aqui a pesquisa:

PAINEL AÇÕES AFIRMATIVAS E PROJETOS MAIS EFETIVOS EM INCLUSÃO E DIVERSIDADE PARA IMPLEMENTAR NA SUA EMPRESA

Dando sequência à programação, foi realizado o painel "Ações afirmativas e projetos mais efetivos em inclusão e diversidade para implementar na sua empresa" com cases de empresas e suas ações para aumentar a diversidade e a inclusão. Com moderação de Luanny Faustino, Consultora da CKZ Diversidade, contou com as presenças de Kaleb Machado, Gerente de Diversidade e Inclusão do Carrefour, Aline Cavuto, Líder de Recrutamento e Seleção & Diversidade da Burger King do Brasil e Mafoane Odara, Líder em Recursos Humanos para a América Latina do Facebook.

Aline Cavuto destacou cinco pilares fundamentais para o Burger King com foco em D&I, sendo eles: garantir o treinamento dos colaboradores sobre os temas de inclusão e diversidade, garantir a acessibilidade nos canais de relacionamento digitais, elevar o número de lideranças femininas na empresa, evoluir nos processos de seleção livres de pré-julgamentos e aumentar a representatividade de grupos minoritários na empresa. Kaleb Machado, do Carrefour, apresentou a plataforma de D&I do grupo, a InfoBrasil, cujos objetivos são: a cultura do respeito, equidade e oportunidades, diversidade como valor para a marca e diálogo aberto com todos os stakeholders.

Mafoane destacou que o foco do Facebook são as pessoas, e foi fundamental para a empresa compreender isso, para garantir a criação de mais iniciativas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho, de forma que esses valores fossem integrados a todos os parceiros e produtos contratados pela empresa.

TRILHA 3:

COMO IR ALÉM DA DIVERSIDADE HABITUAL DAS EMPRESAS E INCLUIR PESSOAS EM SITUAÇÃO DE VULNERABILIDADE.

A terceira trilha focou na temática "O mundo mudou e precisamos de mais empatia e humanidade. Como ir além da diversidade habitual das empresas e incluir pessoas em situação de vulnerabilidade". A primeira sala abordou a inclusão de "Egressos do Sistema Prisional", com a moderação de Renata Camargo, Consultora em Comunicação Inclusiva – Fundadora & CEO da BlackID, e os participantes Karine Vieira, Fundadora da Responsa Emprego & Responsabilidade Social e Marcelo Loureiro, Co-Fundador, responsável por Estratégia e Comunidade da Dolado.

Karine Vieira apresentou as empresas parceiras da Responsa Emprego & Responsabilidade Social, que abrem oportunidades para egressos do sistema prisional, dando uma chance para que essas pessoas reconstruam a sua vida depois de passarem pelo sistema carcerário brasileiro, em um ambiente de trabalho livre de julgamentos. Marcelo Loureiro demonstrou os resultados de projetos envolvendo crianças em situação de vulnerabilidade social, além de explicar que a cultura da Dolado preconiza a contratação de egressos do sistema prisional.

A segunda sala foi focada na inclusão de "Pessoas Refugiadas", com a moderação de Juliana Algodoal, Líder do Comitê de Inserção de Refugiados e Migrantes do Grupo Mulheres do Brasil e contou com a presença de Leandro Fernandes, Gerente de Pessoas e Cultura da ManPower Group, Jonathan Berezovsky, Fundador & CEO da Migraflix e Thainá Saba Pena, Analista de Diversidade & Inclusão da Accenture.

Thainá, da Accenture, detalhou as ações da empresa para ajudar as pessoas em situação de refúgio no Brasil, que são pautadas em seis pilares: integração, empregabilidade, mentoria online, comunicação, coaching e e-learning. A empresa também se posicionou de forma a construir uma rede de apoio, a fim de mostrar aos refugiados que eles não estão sozinhos, e podem buscar oportunidades na empresa, onde terão suas diferenças culturais respeitadas. Em seguida, Jonathan Berezovsky, imigrante israelense, explicou as razões que

o levaram a criar o Migraflix. Por fim, Leandro Fernandes destacou como o ManPowerGroup vem trabalhando no Brasil em conjunto com o Acnur para promover a integração social dos refugiados no Brasil.

Na terceira sala, o tema abordado foi "Como lidar com casos de assédio moral e sexual", com a moderação de Andréa Cruz, CEO e Fundadora da Serh1 Consultoria e a participação de Leila Melo, Diretora Executiva do Itaú Unibanco, Paula Tavares, Especialista Sênior em Assuntos Jurídicos e de Gênero do Banco Mundial e Samir José e Silva, Gestão de Pessoas do Magazine Luiza. Leila Melo detalhou as boas práticas do Itaú para combater o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, como a promoção de palestras educacionais e, até mesmo, a dispensa de colaboradores com histórico negativo nesse quesito.

Paula Tavares explicou como se dá o processo de identificação e recebimento de denúncias de casos de assédio moral e sexual no Banco Mundial, e detalhou as etapas e ações adotadas para melhorar, proteger e fortalecer uma cultura ética no ambiente de trabalho, que envolve a capacitação de gerentes, intensificação de treinamentos, comunicação focada em garantir visibilidade e priorização do tema, monitoramento transparente, desenvolvimento de sinergias e conhecimento, a fim de melhorar a regulamentação interna, criar a função de coordenador "anti-assédio", melhorar o processo investigatório e definir as diretrizes de apoio à vítima.

Por fim, Samir José e Silva compartilhou os resultados de uma pesquisa feita pelo Magazine Luiza entre seus colaboradores sobre assédio no local de trabalho, com mais de 18 mil funcionários, que levou ao desenvolvimento de novas políticas, entre elas: a criação de um FAQ sobre assédio moral e sexual, lives com Luiza Helena Trajano, agendas com novos colaboradores, postagens e inserções sobre o tema na mídia interna, café com CEOs nas empresas parceiras para discutir o tema e debates sobre masculinidade tóxica e assédio como forma de "piada".

PAINEL COM ALTA LIDERANÇA

A programação seguiu então com o "Painel com alta liderança", com moderação de Cris Kerr e a participação de Cesario Nakamura, CEO da Alelo, Edvaldo Vieira, CEO da AMIL, Helena Bertho, Líder de Comunicações, Sustentabilidade & Diversidade da L'Oréal e Luiza Helena Trajano, Presidente do Conselho do Magazine Luiza. "Nós, enquanto sociedade e enquanto executivos, temos um papel importante na promoção de uma sociedade mais igualitária. Eu tenho esse papel de promover essa questão na empresa. Entendo hoje que é importante que as pessoas estejam iguais nas posições para que existam possibilidades para todos", destacou Edvaldo. "Hoje, existem muitos CEOs, muitas pessoas bem intencionadas querendo aumentar essa igualdade. Então, temos que atuar conjuntamente com o homem branco, por exemplo, para promover essa paridade", concluiu Luiza Helena.

TRILHA 4:

ENGAJAMENTO, DIÁLOGO CONSTRUTIVO E EMPÁTICO

Na sequência, a trilha 4 trouxe o tema "Engajamento, diálogo construtivo e empático". A sala 1 abordou o tema 'Conversando com os homens' e teve como moderadora Eliane Leite, Sócia Fundadora da Uzoma Diversidade, e participação de Theo van der Loo, Membro ativo do Programa CEO Legacy da Fundação Dom Cabral, Allan Fernandes, CMI/Coordenador de Análises de Negócios Sociais da Unilever e Vinicius Bretz, Gerente Sênior e HRBP da Diageo.

Allan Fernandes apresentou o Unimen, grupo criado dentro da Unilever para discutir, desconstruir e repensar, de forma aberta e plural, questões relacionadas ao comportamento masculino dentro e fora da empresa. Theo van der Loo destacou que, ao passo que existem várias iniciativas ocorrendo no setor de D&I, é importante sempre ressaltar que não há uma concorrência sobre qual empresa é melhor, ou mais desconstruída: o foco deve ser o avanço social obtido a partir das discussões levantadas por essas iniciativas. Por fim, Vinicius

Bretz explicou como a adoção da licença paternidade revolucionou o relacionamento dos funcionários com suas famílias, criando uma aproximação maior com os filhos e promovendo valores e laços mais duradouros.

A segunda sala tratou sobre o tema "4 gerações convivendo no mesmo ambiente de trabalho – Ações para reter pessoas 50+", com moderação de Maria Cecília Rossi, Sócia da Interlink Consultoria e participação de Beatriz Sairafi, Diretora de RH da Accenture, Carolina Utimura, CEO da Eureca e Priscilla Ciolli, Superintendente de Negócios da Credicard. E a terceira sala contou com a moderação de Silvia Tyrola, Sócia Proprietária da Gerppass, com o assunto "Como Ampliar a Diversidade para a Cadeia de Fornecedores, e incentivá-los a buscar diversidade". Renato Camargo, Diretor Nacional & CMO da RecargaPay e Carla Fabiana, Gerente Global de Diversidade e Inclusão, da Gerdau comentaram as ações das respectivas empresas e Maria José Tonelli e Priscila Miguel, Professoras da FGV, apresentaram os dados de uma pesquisa sobre o tema.

Nesta pesquisa, foi aplicado um questionário, que apontou que cerca de 70% das empresas participantes possuem um programa corporativo de diversidade, mas apenas 15% apresentam alguma iniciativa para adquirir produtos e serviços de fornecedores que também tenham práticas de diversidade e inclusão. Carla Fabiana apontou os avanços da Gerdau em D&I nos últimos anos, que se iniciou com uma revisão e modernização na missão, na visão e nos valores da empresa, para internalizar as políticas de inclusão. Renato Camargo, então, explicou que a RecargaPay sempre lidou com a questão da inclusão de forma natural, porém, se fez necessário estabelecer metas e propostas, para garantir que os avanços não sejam perdidos no futuro. Assim, foi criado um comitê de representatividade sem lideranças, onde todos os funcionários são participantes e podem expor suas ideias.

DEPOIMENTOS

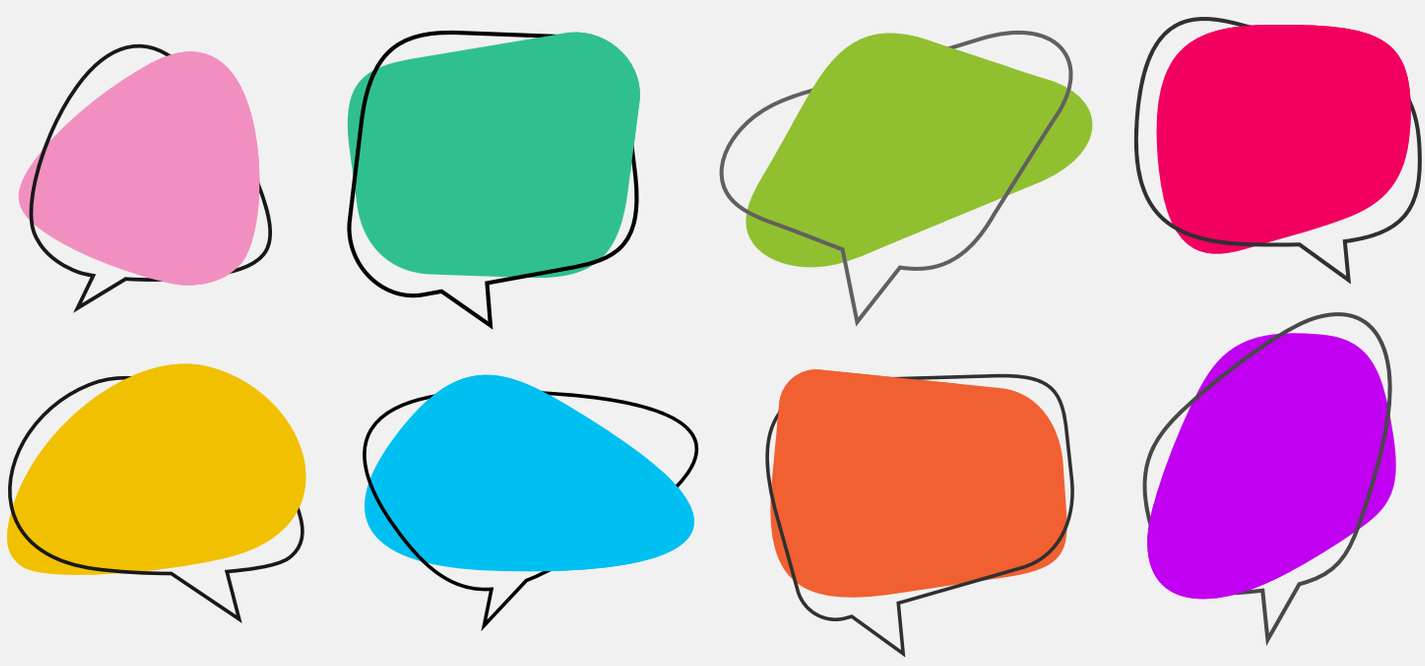
"Achei o evento sensacional! Conteúdo extremamente importante, abordado de forma transparente, clara, inteligente e leve. Foi a nossa primeira participação e espero estarmos com vocês novamente no próximo ano! Um abraço e até a próxima", Raquel Debieux, Gerente de D&I da Nutrien Soluções Agrícolas

"Parabéns pelo evento, de altíssima qualidade!", Jessé Oliveira, Especialista de Sustentabilidade e D&I da Merck Brazil | Group Communications

"Participei da 10ª Edição do Fórum CKZ Diversidade, parabéns pelo evento, foi muito enriquecedor!", Pedro Maldonado, Generation Oracle – LAD Program da Oracle

"Vocês, mais uma vez, fizeram um evento lindo! Parabéns por terem se superado. Um grande abraço", Mara Behlau, Consultora em Comunicação Humana do Centro de Estudos da Voz (CEV)

"Foi excelente o 10º Super Fórum Diversidade & Inclusão, parabéns aos envolvidos. Achei a plataforma de fácil acesso, não tive dificuldades. Dos cases, o que mais gostei foi: 'Conversando com Homens' e 'Painel com a Alta Liderança'. Agradeço e sucesso para os próximos eventos", Priscilla Menezes Rabelo Chernicharo, Analista Recursos Humanos da Usiminas



REALIZAÇÃO

O 10° Super Fórum de Diversidade e Inclusão contou com o patrocínio da Alelo a parceria das empresas Arcadis, Barilla, Cargill, GM Financial, Nutrien, Oracle, TE Connectivity, Tozzini Freire Advogados e Trane e Thermo King, empresas do grupo Trane Technologies. E como o apoio da 50% Club, ABRASCA, ABTD, ADD, Apabb, APM (Associação Paulista de Municípios), Associação Movimento Mulher 360, Automotive Business, BPW Brasil, BPW São Paulo, Câmara de Comércio e Indústria Brasil-Alemanha, Câmara de Comércio Brasil-Canadá – CCBC, Câmara de Comércio França-Brasil, CEV - Centro de Estudos da Voz, Comissão da Diversidade Sexual e de Gênero, Confraria Amigas do Vinho, FEAPAES-SP, Feneis, FGV, Fonoaudiálogo, FS Educa, Great Place To Work, IBEF São Paulo, ibt Libras, IOS - Instituto da Oportunidade Social, Leve Libras, MEX - Espaço Mulheres Executivas do Paraná - MEX/PR, PWN SP - Professional Women's Network - São Paulo, REIS - Rede Empresarial de Inclusão Social, Saint Paul Escola de Negócios, Sistema Reação, Simbora Gente, Sou Segura (Associação das Mulheres do Mercado de Seguros), Transbordar Diversidade e Univoz.

Patrocinador Diamond

alelo

Empresas Parceiras:

Apoio:

Realização:

SOLUÇÕES AUDIOVISUAIS

Assessoria de Imprensa/ Conteúdo: CM Comunicação Corporativa

Apoio oficial de mídia:

Sobre a CKZ Diversidade

A CKZ Diversidade é uma consultoria especializada em Diversidade e Inclusão, que atua há 13 anos. A CKZ também promove a 10ª Edição do Super Fórum D&I, treinamentos in company e abertos para transformar conteúdo de alta qualidade em interatividade e troca de experiências. Tem como propósito apoiar as corporações com diagnóstico, censo de D&I, planejamento estratégico e treinamentos de viés inconsciente, inteligência de gênero e projetos de diversidade customizados para torná-las mais sustentáveis e responsáveis.

Sobre o Grupo TopRH

O Grupo TOP RH é o mais importante hub de conteúdo em Gestão de Pessoas do Brasil. Proporciona interações relevantes do mundo de Recursos Humanos para profissionais, donos de negócio e universitários da área. Atualizado e influente, busca ampliar as experiências para públicos de diferentes perfis. Combina sua longa jornada a um entusiasmo pulsante que multiplica o conhecimento, forma gerações de profissionais e destaca as inovações e tendências para todo o mercado.

11º Super Fórum

DIVERSIDADE & INCLUSÃO

26 e **27** de **Outubro** de **2022**

Save the date

ckz diversidade