

REPORT

e-book



Agentes *de* Transformação

Promoção
e Realização:

ckz
diversidade

REPORT SOBRE O EVENTO

A 1ª edição do Fórum Agentes de Transformação – Conversando com os Homens sobre DIEP, foi realizada pela CKZ Diversidade no dia 11 de setembro, no hotel Wyndham Paulista, em São Paulo. O evento reuniu mais de 120 homens de alta e média liderança.

O dia foi inteiramente dedicado à troca de experiências, aprendizados e networking, e a programação foi especialmente construída para criar um espaço seguro para que os homens pudessem expressar suas dúvidas e receios. Diferente dos outros eventos promovidos pela **CKZ Diversidade**, este foi totalmente direcionado para trazer os homens para o centro da conversa sobre DIEP – Diversidade, Inclusão, Equidade e Pertencimento.

Em seus 15 anos de história, a CKZ Diversidade já treinou mais de 120 mil pessoas e realizou mais de 6 mil treinamentos e palestras personalizados, além de vários diagnósticos, censos, planejamento estratégico, programas de mentorias e coachings para diversos públicos e setores. Foi dentro dessa experiência que a nossa fundadora e CEO, **Cris Kerr**, identificou a necessidade de apresentar aos homens a importância de suas atuações como agentes de transformação. É comum que, dentro e fora das empresas, as pessoas se afastem de assuntos que não conhecem ou com os quais não se identifiquem.



Cris Kerr e Ismael dos Anjos, idealizadores do projeto

"É comum que procuremos pessoas que se pareçam conosco, mesmo que isso não seja um ato consciente. Precisamos ter cuidado para incluir as pessoas, fazendo com todas elas se sintam pertencentes, incluídas e escutadas. Queremos desmistificar o tema DIEP e mostrar que independentemente de a pessoa pertencer a um grupo minorizado, ela pode ser agente de transformação", declarou Cris Kerr na abertura do Fórum.



Ismael dos Anjos

O Fórum foi construído em parceria com o especialista em masculinidades, equidade de gênero e raça, Ismael dos Anjos, que compartilhou com o público suas experiências como homem, negro e pai. "Há alguns anos, a ideia de reunir homens para falar de diversidade parecia impossível, e foi uma alegria fazer isso acontecer. Sinto que, constantemente, a sociedade espera uma determinada performance dos homens, que eles sejam fortes, sexualmente ativos, heterossexuais, que não levem desaforo pra casa, que não chorem, que não demonstrem sentimentos, entre tantas outras coisas que compõem a caixa dos homens", afirmou Ismael dos Anjos.

O especialista comenta que há estudos que apontam que os **homens são os que menos se preocupam com a saúde mental**. Em contrapartida, eles cometem suicídio 4 vezes mais do que as mulheres. Esses dados devem servir de alerta para que certas conversas, por mais desconfortáveis que pareçam, devam acontecer. "Precisamos nos colocar nesse lugar, questionar nossas referências de masculinidade e o papel do homem na vida profissional e pessoal", diz Ismael.

PAINEL LIDERANÇA INCLUSIVA E HUMANIZADA



O primeiro painel foi conduzido pela Cris Kerr e contou com a participação de **Fabio Oliveira, CFO da dsm-firmenich; Marco Rangel, Presidente Latin America da FPT Industrial (Grupo IVECO) e Dr. Thiago Andrade, Presidente do TRT13 da Paraíba**. O foco do Painel foi o papel da Liderança Inclusiva e Humanizada. Durante a conversa, os convidados compartilharam com o auditório suas histórias e o **papel da diversidade, inclusão, equidade e pertencimento em suas lideranças**. E, para cada um, a chegada desse tema aconteceu em momentos diferentes.



Fabio Oliveira

Durante a troca, **Fabio Oliveira** compartilhou como o aprendizado em DIEP modificou a forma como ele enxergava a sua própria história. "Conversar sobre diversidade, inclusão, equidade e pertencimento nos ajuda a compreender o valor que esses temas têm no dia a dia das empresas." Fábio menciona que tomou mais consciência depois de participar de **treinamentos de DIEP e de um Programa de Liderança Inclusiva desenhado pela CKZ para a ds-m-firmenich**. "A partir desse entendimento, comecei a perceber os momentos em que, eu como um homem negro, precisei me 'embranquecer' para me encaixar em certos lugares. Sofri discriminações e fui alvo de piadas pejorativas e preconceituosas, coisas que na época passaram despercebidas por mim".



Participantes do Fórum



Marco Rangel

E para que as ações afirmativas sejam bem-sucedidas, **Marco Rangel** reforçou a importância de **preparar o ambiente e ter metas e objetivos**: "É fundamental ter em mente que, para que as ações tragam resultados significativos, precisamos estabelecer metas; sem isso, a jornada se prolongará. Quando nos referimos aos grupos minorizados, percebemos que há pouco investimento nos talentos internos que já temos, o que dificulta sua ascensão a cargos de liderança. Para superar esse déficit, é crucial ter plano de sucessão e nos comprometermos em promover ações de capacitação e integrar a diversidade como parte dos valores das empresas".



Participantes do Fórum



Dr. Thiago Andrade

E para colocar em prática essas ações, não é preciso ter muito tempo ocupando um cargo de liderança. **Dr. Thiago Andrade assim que assumiu o posto de presidente do TRT13 da Paraíba, colocou DIEP na pauta do Tribunal.** "Antes mesmo de assumir o posto de presidente do Tribunal Regional da Paraíba, eu já acreditava que não há justiça sem inclusão; não é eticamente aceitável viver num país tão desigual. Ao ocupar um cargo de prestígio como este, senti-me incumbido de realizar mudanças significativas dentro desse espaço. Lembro que, antes da minha gestão, costumávamos brincar sobre como todo ano havia verba reservada para a compra de novas cadeiras. No entanto, agora estamos investindo nas pessoas que vão ocupá-las."



Participantes do Fórum

Ao final de cada painel, os participantes foram convidados a escrever em um post-it as suas reflexões. Chamamos este momento de "Fichas que Caem".

Vamos conhecer algumas destas reflexões:

Fichas que Caem

PAINEL LIDERANÇA INCLUSIVA E HUMANIZADA

- Nós homens devemos nos envolver neste tema.
- Tudo começa pela liderança.
- É preciso intencionalidade para avançar nesta agenda: meta é essencial para andar com o ponteiro.
- É necessário forçar algumas ações e planejamento para promover a diversidade no ambiente de trabalho.
- Quanto a meritocracia, medir através do CAMINHO PERCORRIDO e não no local que estamos agora.
- Ser um guardião efetivo do tema DIEP, conversando de forma ativa sobre com as pessoas na empresa e com amigos/as e familiares.

PAINEL BOAS PRÁTICAS EM MASCULINIDADES E INTENCIONALIDADE

Dando sequência ao evento, o segundo painel falou sobre as **Boas Práticas em Masculinidades e Intencionalidade**, que foi mediado por **Leonardo Piamonte**, Especialista em Parentalidade, Paternidade e Masculinidade e Consultor Sênior da CKZ Diversidade. Ele compartilhou a sua experiência como pai de dois meninos e aproveitou para levantar diálogos sobre uma nova forma de paternidade: "Há uma nova paternidade nascendo? Quais novas práticas dos pais podem estar relacionadas ao ambiente corporativo? São perguntas que nos ajudam a observar e a traçar os caminhos que vamos seguir para transformar o papel do homem no exercício da paternidade", comentou.

Os convidados foram **Rodrigo Jorge, Diretor Geral da Air Liquide Brasil; André Luis Costa, Diretor da CCR Metrô Bahia e VLT Carioca e Lucas Noura, Regulatory Manager da EDP Brasil.**

Eles falaram do grande desafio **em equiparar as oportunidades no mercado de trabalho**, uma vez que as responsabilidades familiares ainda estão mais atribuídas às mulheres, enquanto os homens são mais incentivados a priorizar suas carreiras.

Os homens precisam se posicionar para provocar essas mudanças, mesmo que seja difícil renunciar aos privilégios que desfrutam.

A dificuldade de acesso a oportunidades também é uma dor compartilhada por outros grupos minorizados, como **pessoas negras, LGBTQIAP+, indígenas, com Deficiência, periféricas, entre outros marcadores.**



Leonardo Piamonte, Andre Luis Costa, Lucas Noura e Rodrigo Jorge



Rodrigo Jorge

Quando questionado sobre sua ocupação, **Rodrigo Jorge** fez questão de responder: "Hoje, estou como diretor geral de uma operação. Digo que estou, porque aquilo que eu sou é pai e marido; minha prioridade é o cuidado dos meus filhos e a minha presença na vida da minha família. Esse é o papel mais importante da minha vida e quero ser um exemplo para os meus filhos. Ainda há quem acredite que o papel do homem é sair de casa e prover, mas é muito mais do que isso, paternidade é um trabalho integral".



Leonardo Piamonte
e Ismael dos Anjos



Andre Luis Costa

Estavam presentes no evento muitos homens que passaram boa parte de suas carreiras trabalhando em lugares dominados pela presença masculina, onde comentários preconceituosos eram parte da rotina. Nada diferente da história de **André Luis Costa**, que contou como isso sempre lhe causou desconforto. Para ele, com a oportunidade de ocupar cargos de liderança, veio também a **responsabilidade de agir em prol de pessoas de grupos minorizados da sua equipe.**



Participantes do Fórum



Lucas Noura Guimarães

Lucas Noura trouxe uma reflexão que repercutiu entre a plateia: "Quais são as nossas referências masculinas?" Aproveitando esse questionamento, ele provocou os homens a darem uma resposta que fuja de figuras heroicas, como personagens de filmes ou histórias em quadrinhos. Uma pergunta que gerou bastante barulho na plateia. Finalizando sua participação, ele afirmou: "Cada pessoa, dentro de suas individualidades, pode ser um agente de transformação específico, por isso, precisamos refletir diariamente sobre como podemos fazer algo diferente que está dentro da nossa zona de conforto. O papel dos homens precisa ser revisto para que nos envolvamos cada vez mais nesses temas".



Participantes do Fórum

Fichas que Caem

PAINEL BOAS PRÁTICAS EM MASCULINIDADES E INTENCIONALIDADE

- Demonstrar as emoções não define a masculinidade dos homens.
- Alguns comportamentos que temos ainda vem da Caixa dos Homens.
- É necessário falar mais do comportamento masculino no dia a dia.
- Precisamos criar um ambiente propício e preparado para promover a inclusão.

PAINEL PATERNIDADE

O painel foi moderado pelo **Ismael dos Anjos**, e contou com: **Paulo Henrique Romariz**, Diretor de Comunicação Corporativa da Visa do Brasil; **Pedro Pittella**, Diretor de Pessoas da Sanofi Brasil; **Allan Fernandes**, Marketing & Trends Coordinator da Unilever e **Vinicius Bretz**, Especialista em Parentalidade.

O pai desempenha um **papel fundamental no desenvolvimento da criança e na construção de laços familiares fortes**. Embora, tradicionalmente, a atenção tenha sido direcionada principalmente para a mãe nesse período, a presença e o envolvimento ativo do pai são igualmente importantes. Mas como construir esse laço nos primeiros dias de vida da criança, se a licença-paternidade prevista em lei aos pais é de apenas 5 dias?



Ismael dos Anjos, Allan Fernandes, Paulo Henrique Romariz, Pedro Pittella e Vinicius Bretz



Paulo Henrique
Romariz

Mesmo sem uma obrigatoriedade legal, **algumas empresas estão se propondo a pensar de maneira diferente e oferecem uma licença paternidade estendida**, para que, assim como as mães, os pais possam cuidar de seus bebês nos primeiros meses de vida. **Paulo Henrique** foi o primeiro homem da liderança a aderir à licença paternidade estendida assim que a Visa lançou o programa no Brasil.

“Dentro de casa, foi incrível poder estar 100% disponível para os cuidados da minha bebê recém-nascida e do meu filho mais velho. Mas tive momentos de insegurança, porque em 5 meses muita coisa muda dentro de uma empresa.

No meu retorno às atividades profissionais, as mulheres foram as primeiras a me acolher, entenderem minhas preocupações e isso me fez refletir em como acolher adequadamente as mulheres no retorno da licença maternidade.

Essa troca foi muito rica para mim”, declarou.



Tradução
em Libras



Vinicius Bretz

Mas, nem todos tiveram a mesma oportunidade, como é o caso de **Vinicius Bretz**, que assim que seu filho Pedro nasceu, decidiu se dedicar totalmente a esse momento especial e deixou o ambiente corporativo.

Antes do nascimento de Pedro, Vinicius teve a chance de participar da construção de um projeto de licença paternidade estendida. "Em 2019, a Diageo lançou, em Londres, a licença paternidade de 6 meses para os homens, podendo usá-la dentro do primeiro ano de vida do filho.

Agora ela está disponível para todas as 30 mil pessoas em todo o mundo. Costumo dizer que, daqui a uns 50 anos, vamos lembrar com estranheza da época em que os homens tiravam apenas 5 dias de licença paternidade", contou Vinicius.



Participantes do Fórum



Pedro Pittella

Pedro Pittella, que já tem um filho adulto, compartilhou que incentivou um programa de licença parental de 5 meses para os homens da Sanofi Brasil. "A partir de minha própria vivência como pai de Pedro Augusto, cheguei à conclusão da importância desse projeto, já que gostaria de ter dedicado mais horas para estar com ele, apesar de termos uma ótima relação. Em 2019, começamos a estudar a possibilidade de oferecer uma licença parental neutra (para casais heteros e homoafetivos, assim como para casais em processos de adoção) que durasse um período de 5 meses. Decidimos não esperar pelo momento ideal para fazer isso acontecer, pois sabíamos que melhorias seriam necessárias. Inicialmente, enfrentamos uma certa resistência por parte dos homens, mas assim que os primeiros líderes começaram a aderir à licença paternidade, observamos um aumento na aceitação. Isso exemplifica como o líder pode influenciar a forma como a equipe se envolve".



Participantes do Fórum



Allan Fernandes



Credenciamento

Allan Fernandes contou sobre o grupo de afinidade para homens da Unilever: o UniMen. O grupo tem como objetivo **sensibilizar, mobilizar e instrumentalizar os homens para que sejam agentes de transformação**, e assim possam desconstruir conceitos de masculinidades contribuindo para um ambiente mais diverso e inclusivo para pessoas de grupos de diversidade. Ele emocionou todas as pessoas presentes ao falar sobre este trabalho: "Quando me deparo com questões de gênero, raça e situação socioeconômica, me sinto sensibilizado, provavelmente, devido ao meu histórico de vida. Vindo de escolas públicas e tendo me formado na faculdade por meio do ProUni. Tenho uma sensibilidade especial para essas causas que muitas vezes passam despercebidas. A lógica de uma empresa é centrada no capital e focada no lucro, mas quando falamos de uma família, a lógica é diferente. Como conciliamos o capital familiar, que é uma construção humana, com uma empresa cuja lógica é puramente monetária? Por isso que às vezes o diálogo trava, pois são duas lógicas distintas. No entanto, quando a empresa se compromete com essas questões, isso possui um valor simbólico muito significativo".

Fichas que Caem

PAINEL PATERNIDADE

- Ser espelho de Pai e não de Macho!
- Não faz sentido criar filhos nos dias de hoje, da mesma forma que nós fomos criados!
- É preciso ser um bom exemplo de homem para meus filhos/filhas.
- Paternidade é o gatilho da transformação.
- A igualdade da licença parental é o marco para o rompimento com o viés de não contratar mulheres.

PAINEL CONVERSA ENTRE HOMENS DE GERAÇÕES DIFERENTES

E para fechar esse dia de muito aprendizado e trocas tivemos o **painel Conversa entre Homens de Gerações Diferentes**. Ele foi conduzido por **Agnes Pelizer, Consultora Sênior da CKZ Diversidade** que explicou o conceito geracional e os modelos mentais e o impacto de cada uma delas no ambiente corporativo. Na sequência dialogaram com ela: **Ari Medeiros, Diretor Industrial da Veracel Celulose**; **Ricardo Palmieri, Gerente Sênior de Qualidade de Fornecedores da ZF Automotive** e **Daniel Sousa, Coordenador de Inovação em Sustentabilidade da Natura & Co**.

O objetivo foi trazer três homens de diferentes gerações, para conhecermos seus modelos mentais e como cada um têm uma experiência diferente a partir da sua geração, reforçando assim **a importância da diversidade geracional nas organizações**.



Agnes Pelizer, Ari Medeiros, Daniel Sousa e Ricardo Palmieri



Ari Medeiros

Em algum momento, você já deve ter visto alguém justificando um comportamento preconceituoso com falas como “essa pessoa é de uma geração que a brincadeira era natural” ou “na época dessa pessoa as coisas eram assim”. E, para mostrar que é possível desconstruir esses argumentos ultrapassados, **Ari Medeiros compartilhou que só foi entender a importância de novos comportamentos e da diversidade aos 60 anos.**

Ele participou do Programa Liderança Transformadora da Veracel que foi realizado pela CKZ Diversidade. “Nunca é tarde para mudar. Minha transformação veio durante o Programa. Foi ali que entendi a importância de ter novos comportamentos e de ser um agente de transformação na empresa. Sei que muitas pessoas sofrem com o preconceito relacionado à idade, o etarismo, meu conselho é: ‘não tenham medo de envelhecer: o importante é manter a mente aberta, assim como eu, para continuar aprendendo e, quem sabe, até ensinando. Essas trocas geracionais têm um potencial gigante de transformação’”, declarou.



Participantes do Fórum



Ricardo Palmieri

E, assim como a maioria dos participantes, **Ricardo Palmieri contou que também veio de um lugar majoritariamente ocupado por homens**, e a diversidade entrou na sua empresa antes de entrar efetivamente na sua vida. Quando a ZF iniciou várias ações de DIEP, ele confessou que se sentia "atacado" pois se identificava com os comportamentos que, segundo os treinamentos, precisavam deixar de existir.

Ele disse: "Comecei a me identificar com esses comportamentos e, no início, até me senti um pouco ofendido. No entanto, acredito que foi isso que fez toda a diferença para que eu revisse minha forma de me relacionar com meus colegas de trabalho. Hoje, me debruço para aprender mais sobre DIEP. Ainda há um longo caminho a ser trilhado, mas o que eu posso tirar do que aprendi até aqui é que a engrenagem principal da diversidade é o amor; é termos empatia, conversar, ensinar e ter paciência para alcançar mais pessoas com essas mudanças"



Participantes do Fórum



Daniel Sousa

Representando a geração Z, **Daniel Sousa falou um pouco de sua experiência como homem, negro, nordestino e gay.**

Daniel comentou sobre a importância de trazer os homens para conversar sobre DIEP: "Apesar de ser homem e ocupar, atualmente, uma posição de liderança, faço parte de grupos minorizados. Defendo essa troca porque não adianta rezar uma missa para quem já é fiel; quem faz parte de um grupo minorizado já entende a importância da diversidade, inclusão, equidade e pertencimento em suas vidas.

Homens heterossexuais, brancos e sem deficiência precisam participar dessa transformação. Por isso, fiquei tão feliz ao ver o auditório cheio de homens dispostos a aprender mais sobre o assunto".



Participantes do Fórum

Fichas que Caem

PAINEL CONVERSA ENTRE HOMENS DE GERAÇÕES DIFERENTES

- É preciso abrir a mente, querer desaprender para reaprender.
- O mundo mudou e precisamos mudar muitas coisas que aprendemos.
- As vezes teremos que ser o chato da roda, até gerar a verdadeira transformação.
 - Para aproximar as pessoas é necessário compartilhar histórias e contextos. É mais difícil desrespeitar quem conhecemos com profundidade.
- Não tem idade para sermos agentes de transformação.

COMPROMISSO 1:

Criar locais de trabalho saudáveis e inclusivos onde pessoas de diferentes perfis se sintam acolhidas e valorizadas. Os homens podem trabalhar para criar locais de trabalho inclusivos e acolhedores para todas as pessoas, através da implementação de políticas de diversidade e inclusão, promoção da conscientização sobre o tema.

MISSÕES DO COMPROMISSO 1:

- Encorajar as pessoas a darem suas opiniões e expressarem suas ideias e sugestões
- Incentivar a empatia e a compreensão entre as gerações
- Conduzir conversas com os times de pessoas diretas sobre DIEP

COMPROMISSO 2:

**Aprender mais sobre o tema de
DIEP (Diversidade, Inclusão,
Equidade e Pertencimento).**

MISSÕES DO COMPROMISSO 2:

- Participar dos grupos de afinidade da empresa, para conversas mais com pessoas dos grupos minorizados.
- Participação Efetiva da Liderança: incluir o tema DIEP na Jornada da Liderança ou na Academia de Liderança.
- Transmitir o conhecimento adquiridos no 1ª Edição do Fórum para os outros homens da empresa.
- Participar de workshops e treinamentos de DIEP dentro e fora da empresa e da 2ª Edição do Fórum Agentes de Transformação – Conversando com os Homens sobre DIEP.

COMPROMISSO 3: **Criar um Grupo de Conversa entre Homens**

MISSÕES DO COMPROMISSO 3:

- Criar um espaço seguro para que os homens possam falar com transparência sobre sentimentos.
- Iniciar agenda bimestral de conversa entre homens começando por temas mais fáceis de engajar como "A paternidade mudou a minha vida".
- Incluir temas como: da masculinidade tóxica a masculinidade saudável, comunicação não violenta, o poder da vulnerabilidade, eliminação dos estereótipos, o papel do homem na sociedade.

COMPROMISSO 4:

Mapear e desenvolver pipeline de grupos minorizados nas suas áreas

MISSÕES DO COMPROMISSO 3:

- Mapear o perfil das pessoas da sua área
- Solicitar ao time de Recrutamento e Seleção a busca por pessoas de grupos minorizados que ainda não façam parte do time.
- Desenvolver um Plano de Sucessão que inclua pessoas de grupos minorizados. Verificar qual será o desenvolvimento necessário.

COMPROMISSO 5:

Rever comportamentos e atitudes preconceituosos (em você e nas pessoas da empresa)

MISSÕES DO COMPROMISSO 5:

- Fazer uma autoanálise dos seus comportamentos, estar mais consciente com qualquer prática que desrespeite as pessoas. Dar o exemplo para o time.
- Ajudar a conscientizar as pessoas a sua volta, quando alguém fizer um “comentário, brincadeira ou piada preconceituosa”, que desrespeite uma pessoa, agir imediatamente, chame a pessoa e converse com ela, explique que aquele comportamento não é adequado.
- Questionar comportamentos que não incluem todas as pessoas nas reuniões, como interrupções.

COMPROMISSO 6:

- **Incentivar o aumento da Licença Paternidade na sua empresa**

MISSÕES DO COMPROMISSO 6:

- 4 meses de licença para os homens, até o primeiro ano do nascimento da criança.
- Possibilidade de fracionamento em 2 períodos, com no mínimo 30 dias entre eles.
 - Reunião mensal com o pai para acompanhamento
 - Curso pré e pós nascimento.
- Preparar vídeos com os homens que foram pais para que eles compartilhem os seus aprendizados .
- Respeitar períodos de licença paternidade e maternidade, reforçando sua importância.

Agora que você já sabe como e o que fazer, coloque em ação os compromissos e ações e assuma seu papel de agente de transformação em DIEP.

“

*“Com toda essa troca e riqueza de material construído em conjunto, nosso objetivo foi alcançado e, com certeza, todas as pessoas que participaram saíram melhores do que entraram, e principalmente com conhecimento para serem verdadeiros agentes de transformação”, finaliza **Cris Kerr**.*

”



Cris Kerr

Aguardamos vocês na
2ª Edição do Fórum em 2024

Realização CKZ Diversidade

A CKZ Diversidade é 100% focada em Diversidade & Inclusão. Há 15 anos conecta experiências, estimula o diálogo e desenvolve programas de valorização da diversidade. É formada por um time de pessoas apaixonadas por transformar os ambientes em espaços mais diversos e inclusivos.

A empresa conta com uma Consultoria em Diversidade com treinamentos in company focados nas necessidades de cada corporação; com o único **Treinamento em Diversidade & Inclusão do Brasil, que está em sua 7ª edição; o Fórum Agentes da Transformação, voltado para o engajamento de homens nas pautas de Diversidade e Inclusão e que teve sua 1ª edição em 2023; e o 12º Super Fórum Diversidade & Inclusão**, que acontece em outubro de 2023, apresentando mais de 30 cases de empresas que vêm construindo ambientes mais diversos e inclusivos, tornando-as mais inovadoras e sustentáveis.

EMPRESAS PARCEIRAS:



APOIOS:



PROMOÇÃO E REALIZAÇÃO:



Conheça abaixo as nossas principais soluções:



Nossa consultoria estratégica em diversidade e inclusão é **totalmente customizada**. Após um diagnóstico qualitativo e quantitativo da diversidade, da cultura e dos valores vividos na sua empresa, desenhamos um Programa de DIEP com Planejamento Estratégico, Plano de Ação, treinamentos entre outros.



O **único treinamento completo sobre DIEP** do Brasil, que é aberto para todas as pessoas participarem individualmente. Além de aprofundar temas relevantes traz diversas técnicas e dinâmicas para você aplicar na sua empresa.
São 8 módulos práticos com diversas mentorias.



12^o Super Fórum
DIVERSIDADE & INCLUSÃO

O Super Fórum Diversidade & Inclusão foi criado para conectar experiências, criar diálogos e promover a valorização da diversidade e da inclusão nas corporações. Com o passar do tempo nos tornamos mais apaixonados por nossa missão:
Transformar o mundo!

A Edição 2022 contou com mais de 600 participantes e 30 Cases de D&I. Prepare-se, a 12ª edição vem aí, com muito mais!

Mais informações, acesse nosso site:
www.ckzdiversidade.com.br

ckz
diversidade

