



# 13<sup>o</sup> Super Fórum

DIVERSIDADE & INCLUSÃO

# REPORT

*e-book*

Promoção



Promoção:



Patrocínio Gold:



Empresas Parceiras:



CLARIOS



Organização:



Apoio Institucional:



# REPORT SOBRE O EVENTO

Nos dias 30 e 31 de outubro, a **CKZ Diversidade**, consultoria especializada em DIEP – Diversidade, Inclusão, Equidade e Pertencimento que tem mais de 16 anos, realizou o **maior e mais importante evento sobre este tema do Brasil**.

Foram 2 dias de muita troca de experiências, conhecimento e networking onde mais de 600 pessoas, que estavam participando de forma presencial ou online, conheceram 36 cases de empresas no formato de Painéis e Palestras.

A 13ª edição do Super Fórum Diversidade e Inclusão reuniu lideranças e pessoas gestoras de diversas áreas para ajudá-las na construção de ambientes corporativos mais saudáveis, inclusivos e diversos.



Cris Kerr  
CEO da CKZ Diversidade

Confira o depoimento:  
**Lorena Fernandes**  
(Unilever)

Clique para ver o  
depoimento



**13º Super Fórum**  
DIVERSIDADE & INCLUSÃO

# 1º DIA

# PAINEL: O FUTURO DO TRABALHO COMEÇA HOJE COM UMA LIDERANÇA CONSCIENTE. QUAL É O PAPEL DOS HOMENS NA CONVERSA DE DIEP?



Rodrigo Vianna, Cris Kerr,  
Ricardo de Almeida e Lucas Pittioni

Cris Kerr, CEO e fundadora da CKZ Diversidade, abriu o primeiro painel do evento trazendo à tona um tema essencial e, ao mesmo tempo, desafiador para muitas empresas: o engajamento e o papel das lideranças masculinas para o futuro do trabalho e da diversidade e inclusão nas organizações. "Incluir os homens na conversa é essencial para uma transformação mais rápida e efetiva. Diversas pesquisas mostram que quando os homens se envolvem neste tema os programas de DIEP tem muito mais chance de sucesso. Afinal, os pares se escutam mais." explicou Cris Kerr.

Nesse painel, participaram 3 líderes muito engajados no tema: Lucas Pittioni, Vice-Presidente Jurídico do iFood, Ricardo de Almeida, Gerente de Atendimento Estações (ViaMobilidade Linha 5) da CCR e Rodrigo Vianna, CEO e fundador da <Mappit>, uma empresa da Talenses Group. Eles compartilharam suas experiências pessoais e como se tornaram agentes de transformação neste tema dentro e fora da empresa. Para Ricardo de Almeida, por exemplo, o comprometimento com a diversidade e inclusão vai além da sua atuação na CCR e encontra um propósito para o futuro.

"Como pai de duas meninas, quero garantir que elas tenham o direito de escolher livremente o que desejam ser. Na ViaMobilidade, vejo muitas mulheres superando o preconceito e o machismo em suas famílias e na sociedade para conquistarem seu espaço no mercado de trabalho, e essa realidade é algo que me motiva a seguir com esse propósito", afirmou.



Participantes do Fórum

# Metas e dados concretos para superar os desafios

Trazendo dados importantes sobre a equidade de gênero, Rodrigo Vianna apresentou a pesquisa "Panorama Mulheres 2023", que aborda a importância de as empresas adotarem metas e ações concretas para a aceleração da carreira das mulheres em cargos de alta liderança no Brasil. O estudo é realizado pela Talenses Group em conjunto com o Insper. Rodrigo comentou a importância dos treinamentos de DIEP que na Talenses Group começou com a liderança e depois expandiu para todas as pessoas colaboradoras.

Por outro lado, Lucas Pittioni compartilhou a trajetória do iFood em DIEP para além da representatividade numérica. "Atualmente, mais de 50% da nossa equipe é composta por mulheres e pessoas negras. Também estamos focados em criar ainda mais oportunidades de desenvolvimento, a fim de gerar a real inclusão para todas as pessoas", comenta ele. Para criar uma cultura verdadeiramente focada em DIEP, o iFood aplica as avaliações de desempenho com o mesmo grau de importância para as hards e softs skills, além da responsabilidade do tema ser das lideranças.



Participantes do Fórum

# PAINEL: ESG E A SUSTENTABILIDADE HUMANIZADA



Ismael dos Anjos, Denize Savi,  
Priscila Surita e Vivian Broge

No 2º painel do evento, os diálogos avançaram para os temas ESG e a sustentabilidade humanizada. O painel contou com a moderação de Ismael dos Anjos, Consultor da CKZ Diversidade e especialista em Masculinidades e Raça, e as palestrantes Denize Savi, CHO da Chilli Beans, Priscila Surita, Superintendente de Sustentabilidade do Hospital Israelita Albert Einstein e Vivian Broge, VP de Relações Humanas e Marketing da TOTVS.

Elas contaram como suas empresas focam no maior ativo que elas têm, que são as pessoas, criando ambientes de trabalho sustentáveis que gerem pertencimento e onde as pessoas se sintam felizes.





Vivian Broge

Vivian falou com confiança sobre a estratégia de abrir espaços de conversa para lidar com as diferentes gerações. “Na TOTVS, entendemos que os valores e aspirações das gerações são, muitas vezes, os mesmos, por isso dialogar é o melhor caminho”.

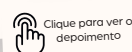
Denize trouxe para a conversa a experiência da Chilli Beans com grupos minorizados e destacou a importância da criação da área de felicidade na organização. “Pensamos em como tornar nosso ambiente de trabalho mais acolhedor, de modo a entender os desafios das pessoas e oferecer soluções para valorizá-las, reconhecendo que são a parte mais importante do nosso negócio”.



Participantes do Fórum

Representando o Einstein, Priscila Surita, compartilhou a experiência da instituição com a governança do ESG. “Para fortalecer todas as pontas do nosso negócio, implementamos uma jornada de diversidade, equidade e inclusão que orienta nossos fornecedores a atingirem maturidade no tema, assim podemos alinhar os nossos propósitos de governança em toda a nossa cadeia de stakeholders”.

Confira o depoimento:  
**Débora Jorge**  
(Cenibra)



# PAINEL: COMO AS EMPRESAS ESTÃO CRIANDO UMA CULTURA VERDADEIRAMENTE INCLUSIVA



## Estratégias para construir uma cultura verdadeiramente inclusiva nas empresas

Após uma pausa para o almoço e um momento de intenso networking, tivemos mais um momento marcante, o painel moderado por Elizabeth Scheibmayr, Líder do Comitê de Igualdade Racial do Grupo Mulheres do Brasil. Ela trouxe à pauta como as empresas estão criando uma cultura verdadeiramente inclusiva.

A roda de conversa uniu Ana Paula Franzoti, Diretora de Recursos Humanos da Unilever, Ana Cristina Mussi da Silva, Líder DEI Brasil e Diretora da Área Tributária para América do Sul da Schneider Electric, Rony Santos, Gerente Sênior Diversidade e Inclusão do Grupo Boticário e Vera Lucia Silva, Gerente Geral de Desenvolvimento Humano e Organizacional da Samarco para um bate-papo sobre a inteligência emocional das lideranças e o treinamento de pessoas colaboradoras para torná-las agentes de transformação no tema DIEP.

Compartilhando do compromisso profundo com a construção de uma cultura inclusiva e diversa, as pessoas palestrantes trouxeram momentos marcantes sobre a jornada de DIEP em suas organizações. Na Schneider Electric, essa envolvente transformação começou no pilar de gênero e, aos poucos, se expandiu para outras frentes, abrangendo raça e etnia, pessoas com deficiência, população LGBTQIAPN+ e as diferentes gerações.

Ana Cristina Mussi relatou o impacto dessa mudança no dia a dia da corporação, incluindo a integração com compromissos sólidos e uma medição rigorosa de KPIs para engajar todos os níveis, desde as áreas operacionais até a alta liderança. "Hoje, temos ações de conscientização em cada pilar, que são coordenadas por lideranças que atuam como sponsors", explicou Ana, acrescentando a iniciativa de aceleração de carreiras para pessoas negras, um dos avanços em DIEP na empresa.



Elizabete Sheibmayr e Ana Cristina Mussi



Ana Paula Franzoti

Na Unilever, a diversidade é um diferencial e 59% das posições de liderança já são ocupadas por mulheres e mais da metade do quadro geral é feminino desde 2018, por isso Ana Paula Franzoti destaca que essa representatividade vai muito além dos números. "Alcançamos esses resultados com orgulho, mas reconhecemos que precisávamos avançar mais, criando estratégias para atrair e valorizar talentos de diferentes etnias, raças, gêneros e gerações. Costumo dizer que nascemos com um chip de excluir, geralmente excluimos quem pensa ou age diferente, mas incluir requer mais, requer intencionalidade, ação e responsabilidade", afirmou Ana Paula Franzoti, refletindo sobre como a Unilever se propôs a transformar esses espaços em ambientes realmente inclusivos e diversos.



Participantes do Fórum

No Grupo Boticário, Rony Santos compartilhou seu olhar amplo sobre diversidade, explicando que o compromisso da empresa não se limita ao público interno, mas reflete os seus valores nos produtos e nas campanhas. "Para mim, diversidade é um fato, mas a inclusão é um ato. Trabalhamos para incluir a diversidade na essência de nossos produtos e para ter linguagens acessíveis para alcançar todos os brasileiros" disse. Ele destacou ainda o programa mentoria e de apadrinhamento da empresa, uma iniciativa que proporciona troca de experiências e um ambiente de segurança psicológica para as pessoas colaboradoras.



Vera Lucia Silva

Para Vera Lucia Silva, da Samarco, a transformação cultural começou em 2015, em meio a desafios que redefiniram a identidade da empresa. "Percebemos que colocar o ser humano no centro de nossas decisões era essencial para nossa relevância social. Com isso, adotamos políticas afirmativas para recrutar mulheres e pessoas negras, e construímos um ambiente seguro, focado na segurança psicológica e em uma cultura antiassédio." contou Vera. Ela também comentou sobre a importância dos programas de Mentoria e Coaching com mulheres em cargos de gestão e liderança.



Participantes do Fórum

# PAINEL: O TEMA DIEP PRECISA ESTAR NA AGENDA DO CONSELHO DAS EMPRESAS



Luiza Helena Trajano

## O papel dos conselhos na diversidade

Este painel que foi moderado por Neivia Justa, Board Advisor Member do 30% Club, trouxe uma visão estratégica sobre a diversidade nos conselhos administrativos. Com Luiza Helena Trajano, Presidente do Conselho Administrativo da Magalu, Elvira Presta, Board Member da IBEF (Instituto Brasileiro de Executivos de Finanças) e Marco Castro, Sócio-Presidente da PwC Brasil, as pessoas participantes dialogaram sobre o impacto das práticas de DIEP nos conselhos, principalmente nos pilares de gênero e raça.

Luiza Helena Trajano relembrou a importância de iniciativas como o programa de trainee exclusivo para pessoas negras do Magazine Luiza, que, segundo ela, abriu novas oportunidades e serviu como inspiração para outras empresas. "Com dados e diversidade, conseguimos mensurar e identificar oportunidades para, de fato, abrir e incluir", afirmou. Ela também afirmou a importância das políticas públicas, no seu papel como Presidente do Grupo Mulheres do Brasil, ela tem fomentado que o número de mulheres na política "Pule para 50%" nome da iniciativa.



Elvira Presta

A questão da equidade de gênero no mercado de trabalho ainda está distante de ser uma realidade, como destacado por Neiva Justa: estimativas apontam que essa meta só será alcançada em 134 anos, com o Brasil ocupando a 70ª posição em um ranking de 156 países. Além disso, “a cada 100 empresas negociadas em bolsa, 56 não têm nenhuma mulher em posição estatutária”, apontou Elvira Presta, enfatizando que o caminho é longo para ampliar a presença feminina nas lideranças corporativas.

Elvira, que foi a única mulher no conselho da Eletrobras entre 11 conselheiros, também compartilhou a sua visão sobre os desafios e benefícios da diversidade. “A diversidade agrega muito, mas também altera a dinâmica empresarial. Quando trazemos pessoas diversas, o consenso pode levar mais tempo, as decisões são tomadas com menos agilidade, mas as decisões são mais assertivas e fundamentadas”.



Participantes do Fórum



Marco Castro

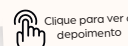
Já Marco Castro, destacou a importância de regulações para diversidade e inclusão nos negócios, seja para ocupação de cargos dentro das companhias ou para a composição dos conselhos. “Ao ter uma diretriz clara, conseguimos transformar um sistema que se monta para atender a essa legislação”, explica ele. De acordo com o executivo, trazer diversidade e inclusão para os conselhos é essencial pois traz uma visão mais refinada para a tomada de decisões. Ele observou que a pauta de diversidade é transversal, impactando empresas e mercados ao redor do mundo. Marco contou que a PWC também é engajada na jornada de DIEP há muitos anos.

Ao final do dia, Cris Kerr conduziu uma dinâmica com “provocações positivas”, convidando as pessoas a refletirem sobre seus próprios vieses inconscientes. A troca extremamente rica, com exercícios e vídeos impactantes, teve como objetivo mostrar que todas as pessoas possuem preconceitos, estereótipos e crenças culturais que ao longo da vida tornaram-se uma barreira para o avanço da DIEP. Ela encerrou a conversa mostrando a importância da consciência e reconhecimento dos nossos próprios preconceitos e, principalmente, ter a disposição de transformá-los.



Participantes do Fórum

Confira o depoimento:  
**João Paulo Figueira**  
(Special Dog Company)







**13º Super Fórum**  
DIVERSIDADE & INCLUSÃO

# 2º DIA

# CASES DE SUCESSO EM DIEP: O QUE AS EMPRESAS ESTÃO FAZENDO PARA ACELERAR ESTE TEMA?

O segundo dia do Super Fórum, começou com histórias inspiradoras sobre como o tema DIEP tem sido fomentado nas organizações. Cada palestrante compartilhou sua perspectiva única sobre o tema e como suas empresas buscam ações intencionais nesta jornada de transformação.

## CASE 1: O PODER DA NARRATIVA: USANDO NARRATIVAS PARA GERAR EMPATIA E COMPREENSÃO PARA DIEP



Rodrigo Gaspar

Rodrigo Gaspar, Codiretor Executivo do Sistema B Brasil, abriu o dia falando que o impacto positivo é o alicerce da cultura organizacional, e isso se reflete em um time diverso. O Sistema B tem 68% de mulheres, 57% de lideranças negras e 17% de pessoas LGBTQIAPN+. A narrativa de Rodrigo provocou reflexão, destacando o papel fundamental que uma narrativa inclusiva pode ter na construção de um ambiente corporativo mais humano e representativo. Ao final ele fez uma dinâmica emocionante conectando as mais de 600 pessoas que estavam presentes e online.

## CASE 2: LGBTQIAPN+: POR QUE É TÃO IMPORTANTE ASSEGURAR O DIREITO DE SER QUEM É?



Enrique Matos, Analista de Facilities e Viagens e Líder do Grupo de Afinidade LGBTQIA+ da RDI, Part of Capgemini, falou sobre a importância de assegurar os direitos da população LGBTQIAPN+ nas corporações. Com paixão, Enrique compartilhou como um ambiente com dignidade e respeito impacta positivamente a saúde mental e emocional, gerando segurança e bem-estar para pessoas LGBTQIAPN+. Ele destacou a importância dos grupos de afinidade criados na RDI, que têm sido fundamentais para fortalecer a inclusão e a inovação, provando que o apoio genuíno às diversidades faz a diferença.

## CASE 3: FOCANDO NO DESENVOLVIMENTO E NO AVANÇO DAS MULHERES E SUAS INTERSECCIONALIDADES: COMO ESTABELECECER UM NOVO PADRÃO NA CULTURA ORGANIZACIONAL



Ana Ferraz, Human Resources Business Manager da CNH Industrial, trouxe a experiência da implementação de programas de mentorias e coaching focados para mulheres dentro da organização, tanto na parte corporativa como operativas. Segundo ela, o movimento dentro da empresa surtiu ótimos resultados e transformou a cultura

organizacional, onde as mulheres, de diferentes cargos e perfis, têm espaço para crescer e liderar. Ela contou sobre o sucesso de 3 projetos. A mentoria de homens da alta liderança com mulheres gerentes que está na 6ª edição. O Programa de Coaching em Grupo para Mulheres que também está na 6ª edição, e do qual ela participou da primeira edição e fez a diferença a carreira dela. E o Programa "Entre nós Mulheres" que está na 4ª Edição, onde as mulheres que passaram pelos dois programas acima, participam como mentoras de outras mulheres. "Todos estes programas e mais palestras e treinamentos com as lideranças, promoveram uma conscientização importante, criando um ambiente de apoio e equidade de gênero. Agradeço a Cris Kerr e a CKZ por todo o apoio nesta jornada", comentou.

## CASE 4: POTENCIALIZANDO AS PESSOAS DE GRUPOS MINORIZADOS DA SUA ORGANIZAÇÃO A IMPORTÂNCIA DO CEO



Alex Pacheco

Confira o depoimento:  
**Christielly Siqueira**  
(REBIC Coca-Cola)



O CEO da Clarios, Alex Pacheco, falou sobre o papel do CEO no fortalecimento de DIEP. Com um plano de ação ambicioso, a empresa já realizou mais de 130 horas de treinamento de DIEP com a alta e média liderança, além da "Semana da Cultura & Diversidade", gerando um ambiente com segurança psicológica e respeito humano. As ações da Clarios exemplificam como o engajamento da alta liderança pode ser o diferencial na criação de um ambiente de trabalho mais inclusivo.

## CASE 5: FORÇAS DE TRABALHO MULTIGERACIONAIS E EQUILÍBRIO ENTRE VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL. REPENSANDO A IDADE E O TALENTO NO LOCAL DE TRABALHO



Bruna Fosco Turco

Abordando a questão das forças de trabalho multigeracionais e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, Bruna Fosco Turco, Desenvolvimento Humano e Organizacional da Livel, apresentou o programa "Experts", que contrata profissionais maduros com 50 anos ou mais, e tem gerado maior inovação para a organização. A iniciativa tem surtido grande impacto em termos de diversidade e inovação, reforçando ações para letramento e conscientização etária. "Como resultado já tivemos 23 experts, e alguns já tiveram promoção dentro da jornada como pessoa colaboradora. Assim geramos mais diversidade, pertencimento e inovação para os nossos negócios", afirmou.

## CASE 6: DIVERSIDADE CULTURAL: INCLUINDO PESSOAS DE TODAS AS REGIÕES DO BRASIL E PESSOAS REFUGIADAS



Laurent Delache

Laurent Delache, CEO da Foundever, destacou o sucesso do Programa de pessoas Refugiadas e Imigrantes, que acolhe e capacita profissionais de diferentes culturas. A iniciativa provou que a diversidade cultural, além de fortalecer o clima organizacional, contribui diretamente para o crescimento da empresa. Com essa inclusão, a Foundever registrou um aumento no faturamento das empresas em atendem, tanto nos índices de satisfação interna, quanto no impacto positivo que uma política inclusiva pode ter no desempenho dos negócios. "Há 7 anos temos desenvolvido um projeto de acolhimento, capacitação, motivação, treinamento e retenção de pessoas que vêm de outros países. Para medir os resultados, desde 2018, acompanhamos alguns pontos, como o clima da empresa e o faturamento. Percebemos então que, junto com a diversidade e inclusão da inserção de pessoas refugiadas em nossa organização, o faturamento cresceu, assim como os índices de clima interno e pesquisas de engajamento".

## CASE 7: PESSOAS NEURODIVERGENTES: QUAIS CAMINHOS PARA GARANTIR A VERDADEIRA INCLUSÃO?



Ana Paula Cassimiro

Ana Paula Cassimiro, Team Manager e Coordenadora de Diversidade e Inclusão do Itaú, contou o trabalho incrível de inclusão de pessoas neurodivergentes que ela vem fazendo no Itaú, com um olhar cuidadoso para a preparação das lideranças e das equipes. Desde 2016, a empresa tem integrado mais de 260 pessoas autistas, promovendo um espaço seguro e acolhedor. "Trabalhamos continuamente para criar um ambiente seguro e engajado, incentivando a autodeclaração, a sensibilização dos times e o acompanhamento próximo desses profissionais. O resultado disso é uma equipe diversa e aberta a diferentes pontos de vista", acrescentou.

## CASE 8: ENVOLVENDO OS HOMENS COMO ALIADOS EM DIEP - COMO PODEMOS CAPACITAR E EQUIPAR GESTORES PARA SEREM AGENTES DE TRANSFORMAÇÃO



Fabrício Miyasato

Fabrício Miyasato, Diretor de Operações da TE Connectivity, trouxe uma importante reflexão sobre o papel dos homens na promoção de DIEP. Com uma abordagem sensível, ele relatou como as lideranças masculinas podem usar seus privilégios para apoiar a diversidade e a igualdade no trabalho, com um impacto que vai além das paredes da organização. Ele contou que participou do Programas de Mentoria de homens com mulheres. "Como homem, é importante refletir sobre como aqueles que são privilegiados podem apoiar mulheres e outras comunidades em seu caminho ao sucesso".

## CASE 9: COMO A TECNOLOGIA PODE IMPULSIONAR A DIVERSIDADE E A INCLUSÃO



Juliana Velozo

Juliana Velozo, Vice-Presidente de Market Retail & Healthcare Latin America da Thoughtworks, encerrou a série de cases com uma provocação sobre o poder da tecnologia para impulsionar a diversidade. Ela alertou sobre os riscos de uma tecnologia sem diversidade e falou sobre a importância de construir sistemas e códigos com a inclusão em mente, para que a tecnologia represente a complexidade e a riqueza da realidade global. "Costumamos pensar que a tecnologia é puramente lógica, mas, na verdade, ela é moldada pelos vieses pessoais de quem a desenvolve. O grande risco de uma tecnologia sem diversidade é a criação de um futuro de IA generativa que não reflita a realidade global e diversa em que vivemos.

Ter uma equipe diversa significa incluir vozes que vivenciam diferentes realidades no desenvolvimento de códigos, plataformas e sistemas", concluiu.

# PAINEL INSPIRACIONAL PESSOAS DE GRUPOS MINORIZADOS MOSTRAM SUA COMPETÊNCIA E CONTAM OS DESAFIOS QUE ENFRENTARAM PARA CHEGAREM AO TOPO



Letícia Santana, Carla Damasi, Denis Tassitano, Flavia Elizalde e Daniela Pio

## Como as vivências diversas podem inspirar outras pessoas?

Depois de tantas histórias incríveis e uma pausa para o almoço com muita conversa e networking, a 13ª edição do Super Fórum trouxe um painel inspiracional, moderado por Letícia Santana, consultora da CKZ Diversidade, com histórias emocionantes de superação e resiliência. Participaram Carla Damasi, Gestora de Precificação e Excelência em Vendas para a América Latina e Líder do Pilar de Pessoas com Diferentes Habilidades da dsm-firmenich, Denis Tassitano, Vice-Presidente da Linha de Negócios SAP Concur para a América Latina e Caribe, Flavia Elizalde, Head Brazil da McAfee e Daniela Pio, especialista em raça e consultora da CKZ Diversidade.



Letícia Santana

Letícia abriu a conversa compartilhando sua transformação de vida após um acidente de trânsito em 2009. “Depois da reabilitação, voltei ao mercado de trabalho e percebi que toda a minha trajetória tinha sido apagada. Quando retornei, não fui mais avaliada pelas minhas competências, mas encontrei uma dificuldade associada à minha deficiência”. Ela compartilhou que sua missão é transformar as empresas por meio da diversidade e inclusão.

Flavia Elizalde comoveu a plateia ao relatar sua transição de gênero e como ela usa sua voz para apoiar a comunidade trans. “Como uma mulher trans, a vida mudou completamente para mim. Hoje, o meu objetivo e motivação é usar a minha voz, com todos os privilégios, para ajudar outras pessoas que estão passando pelo que eu passei”, expressou a Head Brazil da McAfee.



Participantes do Fórum





Carla Damasi

Carla Damasi falou sobre a autoaceitação e a necessidade de desconstruir rótulos impostos. “Eu sempre me vi como uma pessoa com deficiência no mercado de trabalho, não me via como mulher, então todos os rótulos foram colocados por mim mesma. Apesar de nunca ter sofrido bullying ou preconceitos, esse rótulo sempre me acompanhou”, relatou. Além do trabalho realizado na ds-m-firmenich, ela é voluntária na Associação Dar a Mão, organização voltada para o acolhimento de Pessoas com Deficiência e seus familiares e que realiza palestras, pesquisa em tecnologia assistida, produção e doação de dispositivos protéticos, promoção de cartilhas informativas, entre outras ações.

Já Daniela Pio reforçou a importância das mentorias para enfrentar desafios raciais. “O que me ajudou muito foi ter pessoas mentoras ao longo da minha jornada. Precisamos de aliados e aliadas para construir algo diferente”, compartilhou a consultora.



Participantes do Fórum



Denis Tassitano

Denis Tassitano encerrou o painel com uma mensagem de otimismo: "Precisamos ter uma visão otimista. Já chegamos em lugares muito bons, o mundo melhorou e tende a melhorar ainda mais". Além da sua atuação na SAP, Denis é conhecido por ter criado o Best in Black, o primeiro hub de produtos e serviços para conectar executivos, empreendedores e lideranças negras, uma iniciativa que promove o bem-estar, networking e desenvolvimento dessa comunidade.

Confira o depoimento:  
**Rodrigo Chemin**  
(TE Connectivity)



Participantes do Fórum

# PAINEL COMO EMPRESAS TÊM AJUDADO A IMPULSIONAR STAKEHOLDERS – INDO ALÉM DAS SUAS PAREDES



Leonardo Piamonte, Carla Fabiana, Cris Kerr, Fábio José Sousa e João Paulo Camarinha

No último painel do 13º Super Fórum Diversidade e Inclusão, Leonardo Piamonte, Especialista em Parentalidade, Paternidade e Masculinidade e Consultor da CKZ Diversidade, moderou a roda de conversa cheia de aprendizados entre Carla Fabiana, Global Diversity and Inclusion Manager da Gerdau, João Paulo Camarinha, Gerente de Desenvolvimento Sustentável da Special Dog e Fábio José Sousa Gonçalves, Gerente de Gente e Gestão da Agropalma.

Mediando o painel, Leonardo Piamonte fez provocações incisivas sobre como engajar as partes interessadas, incluindo clientes, parceiros e fornecedores, para que também incorporem o tema de DIEP em suas práticas. Nesse contexto, João Paulo Camarinha comentou sobre como a relação com os fornecedores da Special Dog evoluiu para incentivar a cadeia a adotar uma abordagem mais focada em diversidade e inclusão.



João Paulo Camarinha

“Não agimos de maneira punitiva com nossos fornecedores; estamos também buscando transformar nossos índices. Para nós, a escolha de um fornecedor considera suas práticas de diversidade e inclusão. Isso não é um critério excluyente, mas definitivamente os destaca”. Ele completou sua fala contando como o tema da diversidade e inclusão foi implementado em um cenário em que 83% do quadro de pessoas colaboradoras era majoritariamente masculino e extremamente conservador. Segundo ele, há cinco anos a empresa assumiu um compromisso público de equidade, mirando em alcançar 30% de mulheres em cargos de liderança.

“Junto com a meta, estruturamos uma frente para falar com as mulheres e, por meio do RH, treinamos e capacitamos as mulheres, comunicamos a nossa nova posição e mudamos os protocolos de contratação. No entanto, sabíamos que isso não seria suficiente. Era crucial promover o letramento dos homens. Assim, criamos um grupo de homens para discutir masculinidade e o papel do homem na sociedade, o que nos ajudou a construir algo realmente diferente dentro da organização”, finalizou.



Participantes do Fórum



Carla Fabiana

Carla Fabiana que iniciou a jornada de DIEP há alguns anos, trouxe uma visão inspiradora da Gerdau, que, após mais de um século, transformou-se de uma empresa homogênea para uma organização que enxerga na diversidade e inclusão um princípio essencial. “A partir de 2018, começamos a tratar o tema com governança em um momento de transformação da cultura organizacional. Passamos por uma revisão global dos pilares de missão, visão e valores e, nesse cenário, implementamos como princípio fundamental a diversidade e inclusão. Assim a nossa cadeia de fornecedores também foi convidada a fazer parte disso, para que essas organizações também possam avançar”, comentou. Para impulsionar a cadeira de fornecedores eles implementaram uma política de Diversidade e ESG para os fornecedores, que podem ser Ouro, Prata e Bronze. “Assim a gente incentiva o tema além da Gerdau e eles aumentam a diversidade em suas empresas, e todo mundo quer ser ouro”.



Fábio José Sousa Gonçalves

Por sua vez, Fábio José Sousa Gonçalves destacou os passos da Agropalma para a inclusão feminina na organização. Com a meta de aumentar de 23% para 50% a presença de mulheres no quadro geral, a Agropalma criou programas de treinamento e benefícios, incentivando as lideranças e os fornecedores a adotarem práticas inclusivas, incluindo ações de destaque, como o pagamento antecipado para aqueles que promovem a diversidade e inclusão. “Atualmente temos 1.200 mulheres, mas queremos ir além disso. A fim de fortalecer o tema em toda a cadeia, trabalhamos com alguns benefícios para incentivar os fornecedores que praticam a diversidade e inclusão, uma das ações de destaque é o pagamento antecipado, por exemplo”.

# LIÇÕES APRENDIDAS DO SUPER FÓRUM

## RELAÇÕES HUMANAS O QUE A PSICOLOGIA POSITIVA PODE NOS ENSINAR

Encerrando a 13ª edição do Super Fórum, Cris Kerr subiu ao palco para falar sobre as lições aprendidas no fórum e o poder transformador da psicologia positiva para ajudar na construção de melhores relações humanas. Na dinâmica as pessoas listaram as suas ações que pretendem transformação nelas mesmas e as que irão implementar em suas companhias.



Cris Kerr  
CEO da CKZ Diversidade

“

**“No total, foram mais de 600 pessoas impactadas pelo evento, entre o online e o presencial, e mais de 150 empresas participantes, que levaram para as suas organizações uma nova perspectiva sobre DIEP, para colocar em prática, além de insights positivos para mudar os vieses inconscientes que todas as pessoas têm. Fico extremamente feliz e orgulhosa de realizar, com o apoio da equipe CKZ, um evento tão potente para a transformação das organizações e da sociedade como um todo. Já estou ansiosa para a próxima edição que acontece dias 29 e 30 de novembro de 2025. Espero por você!”, finalizou a CEO da CKZ Diversidade, Cris Kerr.**

”

# Vamos conferir os COMPROMISSOS das pessoas:

## Ações Pessoais

- Aprofundar o conhecimento sobre o tema;
- Praticar a empatia;
- Ser agente de transformação;
- Proporcionar espaços de reflexão, aprendizado e trocas entre pessoas diversas, plantar sementes;
- Estar mais ativo(a) no Comitê de Diversidade da empresa,
- Me posicionar e orientar quando escutar colegas fazendo “brincadeiras” e “piadas” discriminatórias;
- Liderar pelo exemplo e influenciar outras lideranças;
- Escuta ativa: para ouvir as pessoas que são diferentes de mim, eliminando os vieses;

## Ações para a Empresa

- Estruturar um Plano de Ação de DIEP e apresentar para a liderança;
- Realizar um censo para conhecer a população da empresa;
- Treinamento sobre Vieses Inconscientes e Preconceito;
- Implementar metas para melhorar a diversidade na empresa;
- Fazer ações afirmativas intencionalmente;
- Levar para a organização proposta concreta para criar um grupo de afinidade sobre masculinidade;
- Fomentar a agenda de DIEP e fazer com que o tema faça parte da estratégia da empresa:
  - Trazer representatividade nos eventos;
  - Apoiar e viabilizar mentoria para pessoas negras, LGBTQIAPN+
  - Mentoria com Mulheres e pessoas de Grupos Minorizados
  - Mentoria Reversa (CEO/Diretores ouvirem a equipe de base);
  - Provocar nossa liderança a entender o valor da felicidade na saúde das nossas pessoas e do nosso negócio;
  - Solicitar revisão de toda comunicação institucional para evitar termos ofensivos;
  - Mapear empresas que tem comprometimento com DIEP para benchmarking;

# Conheça abaixo as nossas principais soluções além do Super Fórum Diversidade & Inclusão:



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.



A **única formação completa** do Brasil, que é **aberta** 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 4 mentorias em grupo.**



## 04 DE AGOSTO DE 2025 - SAVE THE DATE

Um evento para que a liderança masculina exercite a sua responsabilidade e importância na construção de ambientes mais diversos e inclusivos. Além de palestras e painéis com especialistas no tema, o Fórum promove uma dinâmica prática para que todos os homens construam juntos um plano de ação para serem agentes de transformação.



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



Nós somos a  
**ckz**  
diversidade  
e temos  
**Paixão em  
Transformar**

**16**  
anos

Vamos falar  
de  
**Diep**  
Diversidade &  
Inclusão &  
Equidade &  
Pertencimento



## Os 6 Eixos de Atuação em DIEP



## Nossos Números

+ de 300 mil  
Pessoas  
Treinadas

16 ANOS  
de  
Experiência

96%  
NPS

+ de 1 milhão  
Pessoas  
Alcançadas

+ de 480  
Clientes

[www.ckzdiversidade.com.br](http://www.ckzdiversidade.com.br)



# 14<sup>o</sup> Super Fórum

## DIVERSIDADE & INCLUSÃO

Esperamos por vocês na 14ª Edição do Super Fórum de Diversidade & Inclusão. Nos vemos nos dias **29 e 30 de outubro de 2025!**

