

OUT & EQUAL

Foro LGBTQI+

LATAM 2023: Un día de transformación

Miércoles, 3 de mayo de 2023

Sao Paulo (Brasil)

AGENDA

**8:30 - 9:45**

## **Desayuno Ejecutivo (Sólo por invitación)**

Sala: São Paulo 1+2 (R29 + R30)

**9:00 - 9:45**

## **Desayuno de Networking (Audiencia general)**

Sala: WCity Hall

**10:00 - 11:15**

## **Plenaria de Apertura**

### **Liderando el Cambio: Ejecutives y Culturas de Pertenencia**

Sala: Ballroom

Panelistas:

- Deena Fidas, Managing Director & Chief Programs and Partnerships Officer, Out & Equal
- Erik Day, Senior Vice President, Global Small Business, Dell
- Javier Constante, President, Latin America, Dow
- Giovana Giroto, Director of Marketing, Communication and Sustainability, Experian
- Priscila Hayasaka, Director of Finance Internal Controls Latin America, Bank of America

### **Resumen de la Sesión:**

Los líderes eficaces saben que las culturas inclusivas son un componente esencial para crear lugares de trabajo donde cada persona y equipo pueda aportar su ser más auténtico al trabajo y sentirse segura, valorada y bienvenida. Sin embargo, si el sentido de pertenencia es un sentimiento, no una política o un beneficio para les empleades, ¿cómo pueden las empresas tomar medidas prácticas y seguir el progreso hacia la creación de culturas de pertenencia? Esta sesión se centrará en el papel y la importancia del liderazgo activo y comprometido y cómo una organización puede aprovechar el gran impacto que les líderes visibles aportan. Líderes ejecutives de toda América Latina compartirán sus historias personales y sus conocimientos sobre cómo utilizan sus posiciones de poder e influencia dentro de una empresa para crear culturas empresariales que adopten valores de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia en toda la empresa.

### **Resultados de Aprendizaje:**

- Definir qué queremos decir cuando hablamos de “culturas laborales inclusivas” y comprender algunas estrategias y componentes clave para crear culturas de pertenencia.
- Ser inspirado y aprender más sobre cómo el liderazgo ejecutivo visible puede tomar medidas y ser su voz para abogar por el cambio dentro de una empresa.
- Comprender las estrategias que líderes ejecutives pueden adoptar para influir en el cambio cultural, como participar en conversaciones entre pares, actuar como modelos a seguir y aprovechar su voz pública.

**11:30 - 12:45****Sesiones Simultáneas (4)****Cómo romper barreras y asumir su poder: Mujeres LGBTQ+ en puestos directivos**

Conversación en Comunidad

Sala: São Paulo 1+2 (R29 + R30)

Panelistas:

- Moderadora: Ana Flavia Bezerra, Senior Manager, Accenture
- Ari Vera, Presidenta, Federación Mexicana de Empresarios LGBTQ+
- Liliane Rocha, Fundadora e CEO, Gestão Kairos
- Maria Amelia Viteri, Investigadora Asociada, Universidad de Maryland

**Resumen de la Sesión:**

Durante las últimas décadas, los países de América Latina han logrado avances significativos en la reducción de las desigualdades de género y la comunidad LGBTQI+. Si bien las mujeres, incluidas las mujeres LGBTQ+, han logrado una mayor participación en el mercado laboral y la política, sigue existiendo una amplia brecha de género. De hecho, el Banco Mundial predice que, al ritmo actual, la brecha de género en la fuerza laboral no se reducirá hasta dentro de 80 años, a pesar de que las mujeres representan alrededor del 50% de la población de la región.

Durante esta sesión, los asistentes obtendrán información valiosa sobre las experiencias de las mujeres LGBTQ+ en puestos de liderazgo. Los panelistas hablarán de cómo se han enfrentado a la adversidad en el lugar de trabajo como mujeres LGBTQ+ y cómo han aprovechado estos desafíos para convertirse en mejores líderes, construyendo culturas inclusivas donde todas las personas tienen cabida. También ofrecerán estrategias específicas que les ayudaron en sus viajes, como la mentoría y la creación de comunidades.

**Resultados de Aprendizaje:**

- Comprender las experiencias vividas y los desafíos a los que se enfrentan las mujeres LGBTQ+ en puestos de liderazgo.
- Explorar formas de crear culturas eficaces e inclusivas que prioricen la inclusión de todas las personas.
- Hablar sobre el uso de la mentoría como herramienta para promover el avance de las mujeres LGBTQ+ en el lugar de trabajo.

**Cuidarnos a nosotres mismos en el mundo actual como especialistas en DEIP**

Taller

Sala: Salvador 1+2

Panelista:

- Karla Avila, CEO, Diversamente

# Foro LGBTQI+ LATAM 2023: Un día de transformación

Miércoles, 3 de mayo de 2023 | Sao Paulo (Brasil)

## Resumen de la Sesión:

Antes de cada vuelo nos dicen: "Asegúrese primero su propia máscara de oxígeno antes de ayudar a los demás". Cuando nos enfrentamos a desafíos, debemos asegurarnos de cuidarnos a nosotres mismos para alcanzar todo nuestro potencial cuando cuidamos de los demás. Mientras los defensores de la inclusión en el lugar de trabajo asumen la ardua tarea de alimentar una cultura de pertenencia, nos enfrentamos a nuestros propios obstáculos personales e institucionales: desde una pandemia mundial que trastornó nuestra forma de vivir y trabajar, hasta los traumas del racismo, el sexismo y la transfobia que ocupan titular tras titular. Mientras los líderes en DEIP siguen afrontando estos acuciantes desafíos, ¿cómo desarrollamos la resiliencia en nosotres mismos y en nuestros equipos? ¿Qué prácticas de cuidado personal son más eficaces para combatir el agotamiento? Únase a este panel en una conversación honesta y personal sobre cómo trabajan.

## Resultados de Aprendizaje:

- Comprender cómo los traumas del mundo real afectan nuestras vidas personales y profesionales como líderes de DEIP.
- Descubrir pasos prácticos para el autocuidado responsable para que podamos cuidar mejor de nosotres mismos y de los demás.
- Comprender mejor los vínculos que la identidad y el trauma tienen con nuestro bienestar y sentido de pertenencia en el trabajo, y cómo podemos crear lugares de trabajo totalmente inclusivos.

## Cómo trazar el mapa de sus esferas de influencia

Taller

Sala: Curitiba 1+2

Panelistas:

- Luana Gimenez, Equality Talent Partner, Salesforce
- Salomão Cunha Lima, Líder de Relações Institucionais, Instituto da Oportunidade Social

## Resumen de la Sesión:

Cuando corremos el telón de los momentos de cambio transformador en las empresas (desde la implantación de prestaciones inclusivas para las personas LGBTQI+ hasta la toma de posición en las políticas públicas), las personas clave rara vez actuaron únicamente en sus puestos de trabajo. En cambio, a menudo son líderes o personas aliadas del colectivo LGBTQI+ que aprovecharon su influencia en toda la empresa. En esta sesión, los panelistas hablarán de las formas en que los participantes pueden comprender mejor sus esferas de influencia y participar en un mapeo eficaz de actores para mejorar su papel como agentes del cambio.

# Foro LGBTQI+ LATAM 2023: Un día de transformación

Miércoles, 3 de mayo de 2023 | Sao Paulo (Brasil)

## Resultados de Aprendizaje:

- Comprender la relación entre autoridad, influencia e impacto.
- Conocer ejemplos prácticos reales de cómo otras personas han utilizado sus redes para impulsar el cambio en el lugar de trabajo.
- Participar en el mapeo de actores para identificar las esferas de influencia personales y aprender estrategias que inspiren pasión e impulsen el progreso hacia objetivos compartidos.

## Ventajas y limitaciones de un enfoque regional de DEIP

Panel

Sala: São Paulo 3+4 (R31 + R32)

Panelistas:

- Moderadora: Debora Gepp, Diversity and Inclusion Manager, Thomson Reuters
- Abril Rodriguez, Socia Tax y Líder DEI Latam Norte, EY
- Maggie Esteva, Vice President PS F&HC, LA Enterprise Market & Colombia GTM, Procter & Gamble
- Tiago Betti, Head Latam de Inclusão, Diversidade, Equidade e Cultura, Dow

## Resumen de la Sesión:

En el mundo actual, las iniciativas de DEIP requieren escalabilidad y agilidad, y la glocalización (global + local) es la respuesta emergente a este desafío. Las empresas líderes piensan globalmente y actúan localmente, lo que significa que trabajan en consonancia directa con los líderes locales para adoptar valores culturales diversos como ventajas, y no como barreras, para la inclusión de las personas LGBTQI+ en el lugar de trabajo. La glocalización debe ser bidireccional. Los equipos locales son una parte fundamental de las iniciativas de DEIP, y los resultados son políticas y programas bien adaptados que abarcan los valores culturales y comerciales locales. En esta sesión, escucharemos a líderes de América Latina en materia de DEIP sobre las lecciones aprendidas y sus estrategias para localizar su política global. Únase a este panel en esta sesión interactiva para profundizar en los pasos esenciales de la creación de programas y políticas verdaderamente "glocales" y explorar activamente escenarios de la vida real para fortalecer la capacidad de resolución de problemas.

## Resultados de Aprendizaje:

- Comprender el papel que la glocalización desempeña en el mercado actual y cómo el aprovechamiento de las estrategias glocales maximiza el impacto, la colaboración y el compromiso.
- Aprender estrategias para conectar mejor con los líderes mundiales de DEIP a fin de impulsar y defender objetivos y dirigir conversaciones sobre el impacto positivo en toda su organización.

# Foro LGBTQI+ LATAM 2023: Un día de transformación

Miércoles, 3 de mayo de 2023 | Sao Paulo (Brasil)

- Elaborar y adaptar políticas y programas glocalizados de DEIP que respondan a las necesidades locales de les empleades y de las empresas y que se mantengan en consonancia con los objetivos empresariales más amplios.

**13:00 - 14:30**

## Almuerzo Plenario & Keynote

Sala: Ballroom

Keynote:

- Diane Rodriguez, CEO, Cámara de Comercio LGBT de Ecuador

**14:45 - 16:00**

## Sesiones Simultáneas (4)

### Evolución de las iniciativas ESG y de DEIP

Panel

Sala: São Paulo 3+4 (R31 + R32)

Panelistas:

- Moderador: Ricardo Sales, CEO, Mais Diversidade
- Carlo Pereira, CEO, Pacto Global da ONU no Brasil
- Mônica Pirrongelli, Consultora de Pessoas e ESG, EDP Brasil
- Patricia Valloni, Growth Markets Corporate Citizenship Lead, Avanade

### Resumen de la Sesión:

Una nueva buena práctica emergente en el aprovechamiento del poder del sector privado para el bien común es la integración estratégica entre las iniciativas ESG (ambientales, sociales y de buen gobierno) y de DEIP (diversidad, equidad, inclusión y pertenencia). Las empresas han evolucionado hasta un punto en el que están cultivando una comprensión más profunda de las conexiones entre las iniciativas ESG y de DEIP y están creando enfoques innovadores que unen deliberadamente estas iniciativas como parte del ADN de la organización. Las inversiones relacionadas con ESG y DEIP van en aumento, el argumento comercial para las empresas es claro, pero más que eso, los compromisos y acciones auténticas están creando literalmente un mundo más seguro, más sano y más inclusivo. Les panelistas profundizarán en cómo podemos utilizar de manera más eficaz esta evolución del increíble poder e influencia de las empresas para crear un futuro mejor.

### Resultados de Aprendizaje:

- Comprender los vínculos intrínsecos y estratégicos entre las iniciativas ESG y de DEIP.
- Desarrollar nuevas políticas y programas ESG y de DEIP, o adaptar los existentes, que se alineen con los valores comerciales fundamentales y creen independencias estratégicas para lograr un impacto global.

# Foro LGBTQI+ LATAM 2023: Un día de transformación

Miércoles, 3 de mayo de 2023 | Sao Paulo (Brasil)

- Impulsar la innovación con ideas y estrategias nuevas y audaces para fortalecer la conexión entre los departamentos, programas y políticas ESG y de DEIP dentro de una empresa.

## Los puentes se construyen: Asociaciones auténticas entre empresas y comunidades

Conversación en Comunidad

Sala: Curitiba 1+2

Panelistas:

- Moderador: Frederico Bastos Pinheiro Martins, Advogado
- Márcia Rocha, Coordinadora, Transempregos
- Pablo de Luca, Presidente, Camara de Comercio LGBTQ+ Argentina (CCGLAR)
- Reinaldo Bulgarelli, Secretário Executivo, Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+

### Resumen de la Sesión:

Las organizaciones comunitarias son importantes fuentes de información sobre las realidades que experimentan las personas LGBTQI+. Estas organizaciones están al tanto de la evolución de las necesidades en el lugar de trabajo y del contexto social más amplio de un país. Muchas de ellas también prestan servicios de consultoría, medición y certificación de empresas como lugares de trabajo inclusivos para les empleadas LGBTQI+, y ofrecen contenidos de vanguardia y orientación para las iniciativas locales de inclusión en el lugar de trabajo. En el mundo actual, es fundamental que las iniciativas de promoción de las empresas sean tanto internas como externas, y tender puentes entre las comunidades marginadas y las empresas es una buena práctica vital para las estrategias holísticas de DEIP. Únase a nosotres en un diálogo que invita a la reflexión con comprometidos defensores de la inclusión de la fuerza laboral de toda América Latina, que compartirán sus conocimientos y puntos de vista sobre los elementos y objetivos clave que deben adoptar las asociaciones comunitarias.

### Resultados de Aprendizaje:

- Comprender la importancia de establecer relaciones auténticas y productivas con las organizaciones comunitarias del país.
- Buenas prácticas en las asociaciones entre empresas y organizaciones comunitarias.
- Consejos para garantizar que las asociaciones sean mutuamente beneficiosas y alcancen objetivos comunes.

## Glocalización de las estrategias de inclusión de personas trans y no binaries

Taller

Sala: Salvador 1+2

Panelista:

- Pri Bertucci, CEO, [Diversity Bbox]

# Foro LGBTQI+ LATAM 2023: Un día de transformación

Miércoles, 3 de mayo de 2023 | Sao Paulo (Brasil)

## Resumen de la Sesión:

A medida que más empleadores realizan inversiones significativas para crear lugares de trabajo que incluyan la perspectiva de género, las identidades transgénero, travesti y no binaria se han convertido en el punto central de muchas iniciativas de DEIP. Sin embargo, las empresas todavía están lidiando con la forma de incorporar todo el espectro de la diversidad de género en sus iniciativas de inclusión LGBTQI+, especialmente al adaptar las políticas, prácticas y programas a las oficinas en América Latina. En esta sesión, nuestros facilitadores explorarán las mejores prácticas de vanguardia para la inclusión trans y no binaria, cómo ampliar estas prácticas a nivel regional en toda América Latina y ofrecerán orientación sobre los próximos pasos a seguir.

## Resultados de Aprendizaje:

- Comprender y saber contextualizar históricamente el espectro de las identidades trans y no binarias en toda la región.
- Obtener orientación práctica sobre la creación y ampliación de políticas y programas que garanticen una mayor inclusión de las personas trans y no binarias en el lugar de trabajo.
- Analizar las formas de crear culturas eficaces e inclusivas que den prioridad a la pertenencia real de todes les empleades.

## Cómo podemos ser embajadores de DEIP en la creación y el mantenimiento de los lugares de trabajo que promueven la inclusión

Panel

Sala: São Paulo 1+2 (R29 + R30)

Panelistas:

- Moderadora: Melina López, Product & Inclusion Marketing Manager, Google
- Mariana Galvão, Líder em implementação de projetos, Land Innovation Fund
- Viviana Nicola, Former President Pride ERG - Current VP PWA ERG, American Airlines
- Yasmin Vitória, Portfolio Success Manager, Zendesk Software BR

## Resumen de la Sesión:

Todas las personas de una organización son responsables de crear lugares de trabajo inclusivos, no solo los equipos de RRHH y de DEIP. Para lograr el éxito, cada individuo debe comprender su papel activo en la creación del cambio. Más allá de su rol dentro de la compañía, los embajadores de DEIP son personas comprometidas con la creación de lugares de trabajo diversos, inclusivos, y en los que cada persona se sienta como en casa para impulsar la colaboración, la innovación y, por supuesto, un mayor avance hacia los objetivos empresariales. Sin embargo, muchas empresas se enfrentan al desafío de contar con personas que se sienten desconectadas de las iniciativas de DEIP.

Esta sesión contará con un conjunto dinámico y diverso de líderes cuyas experiencias en la creación y el mantenimiento de lugares de trabajo inclusivos proporcionarán información

valiosa para implicar y aprovechar a los embajadores de DEIP en favor de una mayor inclusión de las personas LGBTQI+.

**Resultados de Aprendizaje:**

- Descubrir cómo asumir el rol de “embajadores de DEIP”, independientemente de su función dentro de la organización.
- Comprender las mejores prácticas para establecer objetivos comunes y entendimientos compartidos entre el personal directivo que puede ser reacio a adoptar los objetivos de DEIP.
- Desarrollar y evaluar estrategias para aprovechar los datos y la narración de historias con el fin de lograr su aceptación.

**16:15 - 17:30****Sesiones Simultáneas (4)****Identidades cruzadas en el lugar de trabajo: Raza, género y sexualidad**

Conversación en Comunidad

Sala: São Paulo 1+2 (R29 + R30)

Panelistas:

- Ananda Puchta, Coordinadora de Ativismo, Cultura e Missão Social, Ben & Jerry's Brazil
- Niotxarú Pataxó, Coordinadora Estadual de Educação Escolar Indígena, Secretaria da Educação do Estado da Bahia
- Noah Scheffel, CEO e Founder, EducaTRANSforma

**Resumen de la Sesión:**

Las personas racializadas del colectivo LGBTQI+, que representan las intersecciones de las identidades marginadas de raza, género y sexualidad, se enfrentan a la combinación única de los desafíos que plantean el racismo, el sexismo, la homofobia y la transfobia. Un lugar de trabajo verdaderamente inclusivo y eficaz es aquel que reconoce, admite y da cabida a la experiencia y las necesidades únicas de cada persona. Esto significa que las iniciativas interseccionales de DEIP deben llegar a todos los rincones de la empresa, a sus grupos de interés y a sus clientes. El público tendrá la oportunidad de escuchar las historias personales de los panelistas, descubrir cómo las identidades multidimensionales afectan a la experiencia en el lugar de trabajo y cómo identificar brechas y oportunidades para apoyar iniciativas de inclusión interseccional.

**Resultados de Aprendizaje:**

- Comprender los matices históricos de la intersección de raza, género y sexualidad en el lugar de trabajo y en la sociedad latinoamericana en general.

# Foro LGBTQI+ LATAM 2023: Un día de transformación

Miércoles, 3 de mayo de 2023 | Sao Paulo (Brasil)

- Comprender más profundamente la amplia gama de realidades de personas racializadas LGBTQI+ y cómo ser mejores aliados.
- Conozca ejemplos concretos de buenas prácticas en materia de inclusión interseccional en el lugar de trabajo.

## El auge mundial de las iniciativas de los grupos de afinidad como activos comerciales esenciales

Panel

Sala: Salvador 1+2

Panelistas:

- Moderador: Felipe Tuler, Latin America, Vice President & PRIDE LATAM, Canada & Bahamas Co-Chair, JP Morgan Chase
- Bernardo Bessa, Litigation Counsel, Uber
- Edilson Machado, Latin America Marketing Director & GLAD co-leader, Dow
- Marina Limp, Technical Sales & Pride LatAm Co-Lead, Dell Technologies
- Nicolas Villar, Chief Marketing Officer, Oncology LATAM, MSD

### Resumen de la Sesión:

Imagínese un lugar de trabajo en el que sus líderes pidan a gritos que sus grupos de afinidad les expliquen cómo resolver los problemas más difíciles de la actualidad, en lugar de participar en programas por obligación, sin resultados tangibles reales. Dado que las iniciativas de los grupos de afinidad se extienden por todos los sectores, desarrollan estructuras más sofisticadas y tienen un mayor alcance regional y mundial, es fundamental que se desarrollen en consonancia con los objetivos y las necesidades de la empresa. En este taller interactivo, los ponentes explorarán cómo desarrollar y perfeccionar la visión, la misión, las acciones y la relación de los grupos de afinidad con las principales partes interesadas para impulsar el impacto y posicionar las iniciativas de los grupos de afinidad no solo como un valioso recurso de DEIP, sino como un activo empresarial fundamental.

### Resultados de Aprendizaje:

- Identificar dónde los objetivos de los grupos de afinidad pueden alinearse con las necesidades de la empresa.
- Desarrollar y perfeccionar la visión y la misión de su grupo de recursos.
- Modificar y perfeccionar las funciones y los procesos de los grupos de afinidad que permitan actuar en el entorno laboral actual, a escala local y global.
- Identificar las necesidades interculturales únicas de su fuerza laboral y aprovechar la oportunidad de prestar un verdadero servicio a les empleades, independientemente de su ubicación.

## El futuro del trabajo es ahora: La nueva normalidad

Conversación en Comunidad

Sala: São Paulo 3+4 (R31 + R32)

Panelistas:

- Moderadore: Mikkel Mergener, Fundadore e CEO, Merg
- Maiara Dias, Relações-Públicas Especialista em Comunicação Humanizada eE Desenvolvimento Sustentável
- Pia Bravo, Dirección Ejecutiva, Presente
- Victória Gonçalves, Sustainability, Diversity and Social Responsibility Analyst PI, Cielo

### Resumen de la Sesión:

El futuro del lugar de trabajo es ahora. La Generación Z (personas nacidas después de 1997) se está incorporando a la fuerza laboral. Por no mencionar que en 2025 los millennials constituirán el 75% de la fuerza laboral a nivel mundial. No solo es mucho más probable que estas generaciones se identifiquen como LGBTQI+, sino que también son más propensas a dar gran importancia a la misión social y a los valores de una organización a la hora de considerar opciones de empleo. Por lo tanto, las empresas deben asegurarse de que el lugar de trabajo sea más inclusivo que nunca y adopte una misión orientada a un propósito significativo con el fin de satisfacer las expectativas de este nuevo grupo demográfico grande e influyente. En esta sesión se hablará de las principales formas en que los empleadores pueden responder a esta llamada a la acción y cultivar lugares de trabajo más inclusivos para todos.

### Resultados de Aprendizaje:

- Definir estrategias para tender puentes que permitan una mayor comprensión entre las distintas generaciones en el lugar de trabajo.
- Explorar formas de crear un lugar de trabajo más inclusivo para las generaciones futuras.
- Comprender los argumentos comerciales a favor de crear un lugar de trabajo más inclusivo para todos.

## Tu historia, tu verdad, tu poder

Taller

Sala: Curitiba 1+2

Panelista:

- Tamara Braga, D&I and Mental Health Sr Manager, Gupi

### Resumen de la Sesión:

El poder de cada persona LGBTQI+ para compartir su historia está en el centro de los profundos cambios que vemos en los lugares de trabajo y las comunidades. Compartir nuestras historias nos ayuda a sanar, pero también es una oportunidad para que las personas sepan que no están solas. La investigación y los datos son elementos fundamentales en la exposición de un caso, pero esta sesión nos recordará que también debemos humanizar nuestros proyectos y nuestros objetivos. Compartiendo nuestra historia, podemos inspirar a nuestros equipos y transformar mentes y corazones. Les asistentes aprenderán cómo la narración de historias puede contribuir a impulsar el cambio y lograr un impacto, así como a reducir la resistencia y la hostilidad. Esta sesión también explorará cómo nuestras historias aparecen en el trabajo, cómo comprender el impacto que las diferentes historias pueden tener y cómo trazar estrategias para maximizar el impacto.

### Resultados de Aprendizaje:

- Conocer la importancia y el impacto de la narración de historias y su papel en el lugar de trabajo.
- Aprender a identificar los elementos fundamentales para contar su historia en el trabajo, a fin de trazar su estrategia en consecuencia.
- Obtener orientación práctica para perfeccionar y ajustar su narrativa en función del contexto y de sus objetivos específicos.

**17:45 - 20:30**

## Recepción de Premios a la Excelencia

Sala: WCity Hall

- CV Viverito, Director, Global Impact Programs, Out & Equal
- Debora Gepp, Diversity and Inclusion Manager, Thomson Reuters