

OUT & EQUAL
2024 LATAM
FORUM

May 9, 2024 | São Paulo, Brazil

outandequal.org

OUT & EQUAL 2024 LATAM FORUM

PROGRAMA

Hora	Descripción
8:00 – 8:30	Se abre la inscripción para el Desayuno Ejecutivo (solo por invitación)
8:30 – 9:30	Desayuno Ejecutivo patrocinado por Oracle (solo por invitación)
9:00	Se abre la inscripción para el público en general
9:30 – 11:30	Plenaria de Apertura
11:30 – 11:45	Tiempo de transición
11:45 – 13:00	Sesiones de Trabajo Matutinas: <ul style="list-style-type: none"> Presentación de Argumentos Empresariales a Favor de la Inclusión LGBTQI+ en su Empresa DEIB en Lugares de Trabajo Distintos a las Oficinas y en Fábricas Cómo Establecer y Desarrollar un Grupo de Recursos Para Empleados LGBTQI+ (ERG) Desarrollo de Programas de Contratación Exitosos Para Personas Trans y No Binarias: Estudios de Caso
13:00 – 14:30	Plenaria del Almuerzo: <ul style="list-style-type: none"> Tu Historia, Tu Verdad, Tu Poder Panel: Mujeres Latinoamericanas que Transforman el Mundo
14:30 – 14:45	Tiempo de transición
14:45 – 16:00	Sesiones de Trabajo Vespertinas <ul style="list-style-type: none"> El Mercado Rosa Importa: ¿Cómo Creamos Marcas Para Todesk? Lo Que la Inteligencia Artificial Significa Para la DEIB Mujeres y Personas No Binarias en Puestos de Liderazgo Design Thinking: Cómo Encontrar Puntos en Común y Soluciones en Nuestro Lugar de Trabajo
16:00 – 16:30	Networking y pausa para el café
16:30 – 17:30	Sesiones de Trabajo Específicas por País <ul style="list-style-type: none"> Argentina: Estrategias Para una Comunicación Inclusiva en el Lugar de Trabajo Brasil: Herramientas Para Fomentar la Defensa en su Empresa Chile: Teoría y Práctica Para una Mentoría LGBTQI+ Eficaz México: Construcción de un Programa de Alianzas Exitoso Para Promover la Inclusión LGBTQI+
17:30 – 17:45	Tiempo de transición
17:45 – 18:45	Ceremonia de Entrega de los Premios a la Excelencia
18:45 – 19:00	Tiempo de transición
19:00 – 21:00	Recepción de clausura



OUT & EQUAL 2024 LATAM FORUM

Desayuno Ejecutivo (solo por invitación)

8.30 – 9.30

Room: São Paulo 1+2 (R29 + R30)

Auspiciado por:

ORACLE®

Plenaria de Apertura

9:30 – 11:30

Sala: Salón de baile

Ponente:

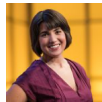
ANTONIA MOREIRA (Ela/Ella/She)

Analista sénior de marca global

CI&T



Palabras de Bienvenida de Out & Equal



DEENA FIDAS (Ela/Ella/She)

Directora General y Directora de Programas y Asociaciones

Out & Equal

El Negocio de la Pertenencia en América Latina: Un Diálogo entre Erin Uritus y Javier Constante



ERIN URITUS (Ela/Ella/She)

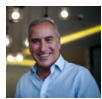
CEO, **Out & Equal**



LUANA GIMENEZ Ela/Ella/She

Moderator

Gerenta de Contratación para la
Equidad, **Salesforce**



JAVIER CONSTANTE (Ele/Él/ He)

President, **Dow - Latin America**

Resumen de la sesión:

Los líderes eficaces saben que las culturas inclusivas son un componente esencial para crear lugares de trabajo en los que cada persona y cada equipo puedan aportar su auténtico ser al trabajo, sintiéndose seguros, valorados y acogidos. Sin embargo, si el sentido de pertenencia es un sentimiento y no un documento político o un beneficio para les empleades, ¿cómo pueden las empresas adoptar medidas prácticas y realizar un seguimiento de los avances hacia la creación de culturas de pertenencia? Esta sesión se centrará en el papel y la importancia de un liderazgo activo y comprometido y en cómo una organización puede aprovechar el enorme impacto que aportan les líderes visibles.

En este diálogo entre Erin Uritus y Javier Constante, aprenderemos de sus historias personales y de su visión sobre cómo utilizan sus posiciones de poder e influencia para crear culturas empresariales que adopten valores corporativos de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia.



OUT & EQUAL 2024 LATAM FORUM

El Futuro del Trabajo: Una Perspectiva Regional

Panelistas



SALOMAO CUNHA LIMA (Ela/Él/He)
Moderador
Líder de Relaciones Institucionales,
Instituto da Oportunidade Social,
Consejo de Inclusión Profesional de
Brasil, **Out & Equal**



KARLA ARNAIZ (Ela/Ella/She)
Directora general, Talento y DEI en
América Latina, Canadá y Bahamas
JPMorgan Chase & Co.



MARISTELA ZAGO (Ela/Ella/She)
Gerente – Diversidad, Equidad &
Inclusión (América Latina)
Warner Bros. Discovery



PRISCILA HAYASAKA (Ela/Ella/She)
Directora de Control Interno de
Finanzas, América Latina
Bank of America

Resumen de la sesión

El futuro del trabajo es ahora. La generación Z (personas nacidas después de 1997) se está incorporando a la fuerza laboral. En 2025, los millennials constituirán el 75 % de la fuerza laboral a nivel mundial. No solo es mucho más probable que esta cohorte de edad se identifique como LGBTQ+, sino que también son más propensos a dar gran importancia a la misión social y a los valores de una organización a la hora de considerar opciones de empleo. Para satisfacer las expectativas de este grupo demográfico, las empresas no pueden limitarse a aplicar políticas de inclusión en el lugar de trabajo, sino que deben adoptar un auténtico espíritu de diversidad, equidad e inclusión en todas sus iniciativas de participación de los empleados.

Esta sesión comparte con los asistentes estrategias probadas que los empleadores han utilizado en toda América Latina para cultivar lugares de trabajo más inclusivos. Los asistentes escucharán a los líderes latinoamericanos hablar sobre las lecciones que han aprendido y las estrategias que han utilizado para adaptar sus iniciativas de DEIB en un mundo en continuo cambio.

Comentarios Finales



DAVID HODGE (Ela/Él/He)
Cónsul general
Embajada y consulados de EE. UU. en Brasil



OUT & EQUAL 2024 LATAM FORUM

Sesiones de trabajo matutinas (4)

9:30 – 11:30

Cómo Presentar el “Business Case” a Favor de la Inclusión LGBTQI+ en su Empresa

Sala: São Paulo 1+2 (R29 + R30)

Panelistas



BERNARDO BESSA (El/Él/He)

Moderador

Asesor de Litigios, Uber



ANA FLAVIA BECERRA (Ela/Ella/She)

Gerenta sénior

Accenture Brasil



EDMAR MOREIRA (El/Él/ He)

Gerente de Control/copresidente de

Pride Brasil, JPMorgan Chase & Co.



VICTÓRIA GONÇALVES (Ela/Ella/She)

Especialista de Diversidad, Equidad e

Inclusión, Cielo

Resumen de la sesión

La presentación de argumentos a favor de la igualdad de beneficios se ha convertido en algo increíblemente importante. Los datos empíricos confirman que la diversidad es buena para las empresas. Un estudio demostró que por cada aumento del uno por ciento en la tasa de diversidad étnica y de género en una empresa, se producía un aumento de entre el tres y el nueve por ciento en los ingresos por ventas. Según un informe de [Open For Business](#), las [25 empresas líderes en transparencia LGBTQI+ eran 2.3 veces más rentables que las 25 últimas.](#)

La investigación ha indicado que los entornos de trabajo inclusivos para personas LGBTQI+ dan lugar a un aumento del rendimiento, la productividad, la retención, el talento y el bienestar. La mera presencia de políticas de apoyo a la comunidad LGBTQ+ se asocia a un mayor valor, productividad y rentabilidad de la empresa. Entonces, la pregunta no es: “¿Puede permitirse ser una empresa que incluya a la comunidad LGBTQI+?”, sino más bien: “¿Puede permitirse no serlo?”. En esta sesión, los participantes aprenderán a comunicar eficazmente los argumentos empresariales a favor de la diversidad, la equidad y la inclusión a los principales responsables de la toma de decisiones.

Resultados de aprendizaje

- Definir a qué nos referimos cuando hablamos de “culturas inclusivas en el lugar de trabajo”
- Comprender algunas estrategias y componentes clave para crear culturas de pertenencia
- Aprender a utilizar los datos de DEIB para la toma de decisiones internas



OUT & EQUAL 2024 LATAM FORUM

DEIB en Fábricas y Lugares de Trabajo Distintos a las Oficinas

Sala: Salvador 1+2

Panelistas



TAMARA BRAGA (Ela/Ella/She)
Moderadora
Directora general y directora de
ESG, Cultura y Marketing,
DiverCidade



KIMBERLY FIGUEROA (Ela/Ella/She)
Generalista Sénior de Recursos Humanos
Honeywell



RUTH ALVAREZ (Ela/Ella/She)
Directora de Servicios de
Aprendizaje Global
Ingredion



SANTIAGO NARIÑO (Ele/Él/He)
Especialista en ASG centrado en la equidad
en la salud y la innovación social
Hospital Albert Einstein

Resumen de la sesión

Aunque se ha prestado mucha atención a las iniciativas de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia (DEIB) en los entornos de oficina, los desafíos y oportunidades específicos que surgen en los entornos distintos a las oficinas requieren enfoques personalizados para fomentar la diversidad y la inclusión. Aunque se han dado pasos significativos para integrar la DEIB en los programas para empleadas y en las prácticas de contratación en lugares de trabajo distintos a las oficinas y en fábricas, sigue habiendo una notable deficiencia en la diversidad en varias dimensiones, como la edad, el origen étnico, la nacionalidad, la raza, la religión, la orientación sexual y la capacidad física.

Los participantes adquirirán valiosos conocimientos sobre la dinámica específica de DEIB en entornos distintos a las oficinas, como fábricas, hospitales y almacenes. Los panelistas profundizarán en temas como la superación de las barreras culturales y lingüísticas, la garantía de un acceso equitativo a las oportunidades de ascenso y el fomento de un sentimiento de pertenencia entre los diversos grupos demográficos de la fuerza laboral.

Resultados de aprendizaje

- Identificar estrategias eficaces para aplicar las iniciativas de DEIB en lugares de trabajo distintos a las oficinas y en fábricas
- Adquirir los conocimientos y las herramientas necesarios para defender y aplicar iniciativas de DEIB que den prioridad al bienestar holístico y al éxito de todas las empleadas en entornos distintos a las oficinas
- Buenas prácticas para fomentar lugares de trabajo más inclusivos y equitativos



OUT & EQUAL 2024 LATAM FORUM

Cómo establecer y desarrollar un grupo de recursos para empleades LGBTQI+ (ERG)

Sala: São Paulo 3+4 (R31 + R32)

Panelistas



JOÃO TORRES (Ele/Él/He)
Moderador
COO
Mais Diversidade



EZEQUIEL MASSA (Ele/Él/He)
Director de Diversidad e Inclusión
para América Latina y el Caribe
SAP



LUCAS RONCE (Ele/Él/He)
Ingeniero de Proyectos
Copresidente de ERG
Air Products Brasil



PATRICIA VALLONI (Ela/Ella/She)
Directora de Ciudadanía Empresarial
en Mercados en Crecimiento
Avanade

Resumen de la sesión

Imagínesse un lugar de trabajo en el que les empresaries pidan a gritos que sus ERG les expliquen cómo resolver los problemas más desafiantes de la actualidad en lugar de participar en programas por obligación, sin resultados tangibles. A medida que el número de ERG en todos los sectores aumenta, se desarrollan estructuras internas más sofisticadas y se logra un alcance regional y mundial más significativo, es crucial alinearse con los objetivos y necesidades de la empresa. En esta conversación, los participantes escucharán a un ejecutivo sénior y a un nuevo profesional analizar la mejor manera de desarrollar y perfeccionar la visión, la misión, las acciones y la relación de su ERG con las principales partes interesadas, para posicionar a los ERG como valiosos recursos de DEIB y activos empresariales fundamentales.

Resultados de aprendizaje

- Identificar dónde los objetivos de los ERG pueden alinearse con las necesidades de la empresa
- Desarrollar y perfeccionar la visión y la misión de su grupo de recursos para empleades
- Modificar y perfeccionar las funciones y los procesos locales y globales del ERG que permitan una acción estratégica para el entorno de trabajo actual
- Aprovechar la oportunidad de prestar un verdadero servicio a les empleades, independientemente de su ubicación, identificando las necesidades interculturales únicas de su fuerza laboral



OUT & EQUAL 2024 LATAM FORUM

Desarrollo de Programas de Contratación Exitosos para Personas Trans y No Binarias: Estudios de caso

Sala: Curitiba 1+2

Panelistas



SATO TAMASHIRO (Ela/Ella/She)
Moderadora
Presidenta, **Presente**



EDILSON MACHADO (Ele/Él/He)
Director de Marketing de LAA
Dow, Brasil



LUANA GIMENEZ (Ela/Ella/She)
Gerenta de Contratación para la
Equidad, **Salesforce**



SEBASTIAN MEDRANO (Ele/Él/He)
Vicepresidente
JPMorgan Chase & Co.

Resumen de la sesión

El hecho de que la esperanza de vida media de las mujeres trans en la región sea de treinta y cinco años es un testimonio de la urgencia histórica de que América Latina aborde su relación con la comunidad trans y no binaria. Más allá de esta impactante estadística, según un estudio del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, se estima que el 95 % de las personas trans trabajan fuera del mercado laboral formal en América Latina.

Este taller se fundamenta en valiosos conocimientos derivados de estudios de caso y está diseñado para líderes de RR. HH. y profesionales de DEIB. Les asistentes obtendrán orientación práctica sobre la creación y ampliación de un programa de contratación que promueva una mayor inclusión de las personas trans y no binarias en el lugar de trabajo. Además de presentar las mejores prácticas para apoyar a la comunidad trans de América Latina, esta sesión proporciona medidas concretas, así como formas comprobadas de ampliar estas prácticas de contratación de talento a nivel regional.

Resultados de aprendizaje

- Obtener orientación práctica sobre la creación y ampliación de programas de contratación de talentos diseñados para facilitar la inclusión de 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 todas las empleadas.



OUT & EQUAL 2024 LATAM FORUM

Plenaria del almuerzo

13:00 – 14:30

Sala: Ballroom

Ponencia: Tu Historia, Tu Verdad, Tu Poder



MAGGIE ESTEVA (Ela/Ella/She)

Vice President Product Supply Fabric & Home Care Latin America
Procter & Gamble

Resumen de la sesión

La investigación y los datos son elementos fundamentales en la presentación de un caso, pero esta charla 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.

Panel: Mujeres Latinoamericanas Que Transforman el Mundo

Panelistas



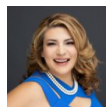
ANANDA PUCHTA (Ela/Ella/She)

Moderadora
Activista y Misión Social
Ben & Jerry's



BENILDA BRITO (Ela/Ella/She)

Máster en Gestión Social, Activista
de la Red Malala, Directora general,
Múcua Consultoria



ELLIZABETH TOMANGUILLA

(Ela/Ella/She)
VP de Recursos Humanos y copresidenta de
GEC, **JPMorgan Chase & Co.**



SALMA LUÉVANO (Ela/Ella/She)

Diputada
Senado de la República de México

Resumen de la sesión

La plenaria del almuerzo comenzará con unas palabras principales sobre el poder de la narración de historias, seguida de un panel integrado por mujeres latinoamericanas que están liderando y transformando sus países y el mundo. Este panel de expertas cuenta con un grupo diverso de mujeres que compartirán sus puntos de vista sobre los desafíos y obstáculos a los que se enfrentan las mujeres en la región y sobre cómo cada una de nosotras puede utilizar su esfera de influencia individual para ser aliadas intencionadas y auténticas que impulsen un cambio duradero dentro y fuera del lugar de trabajo.



OUT & EQUAL 2024 LATAM FORUM

Sesiones de trabajo vespertinas (4)

14:45 – 16:00

El Mercado Rosa Importa: ¿Cómo Creamos Marcas Para Todes?

Sala: Salvador 1+2

Panelistas



ALBERTO ARRIAGA (El/Él/He)

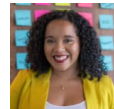
Presidente

Pride Connection México



LUCAS CHAVEZ-ALCORTA (El/Él/He)

Experto en Marketing, Inclusión y
Cultura Creativa



ANA LUCIA MOSQUERA (Ela/Ella/She)

Directora general/fundadora

Mosquera Rosado:

Comunicación + Diversidad

Resumen de la sesión

[Los clientes tienen 2 veces más probabilidades](#) de comprar o utilizar una marca de una empresa que apoye públicamente y demuestre su compromiso con la ampliación y protección de los derechos LGBTQ+. Esta sesión, dirigida a expertos en relaciones públicas, comunicación y marketing, así como a profesionales avanzadas en DEIB, examina los argumentos empresariales a favor de las prácticas de marcas inclusivas, esboza los pasos para establecer estrategias de comunicación interna y externa que se alineen con los objetivos de DEIB y refuerza la importancia de abordar la inclusión de manera auténtica desde la perspectiva de la comunicación y las políticas en el lugar de trabajo.

Resultados de aprendizaje

- Comprender las mejores prácticas para establecer una comunicación interna y externa que se alinee a los objetivos de DEIB
- Desarrollar y evaluar estrategias para aprovechar los datos y la narración de historias con el fin de lograr la aceptación de las partes interesadas



OUT & EQUAL 2024 LATAM FORUM

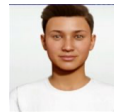
Lo que la Inteligencia Artificial Significa Para la DEIB

Sala: São Paulo 3+4 (R31 + R32)

Panelistas



PRI BERTUCCI (Ile/Elle/They)
CEO
Diversity BBOX



RIE (Ela/Ella/She)
Primer personaje AI no-binario



RAFA MORES (Elu/Elle/They)
CEO
Elu Tecnologia e Inovação

Resumen de la sesión

La IA y las innovaciones relacionadas con ella están afectando a los sectores a una velocidad increíble y modificando nuestra forma de vivir, aprender y trabajar. Empezando por el impacto de la IA en la DEIB, esta sesión ofrece una visión general tanto de las oportunidades como de los riesgos que la IA supone para las iniciativas de DEIB en el lugar de trabajo, y su capacidad para mantener, reforzar o incluso reproducir los sesgos. La omnipresencia de la IA se ha disparado en los últimos años, y empresas de todos los sectores reconocen cada vez más el potencial transformador de esta tecnología de vanguardia. Pero un gran poder conlleva, por supuesto, una gran responsabilidad.

Conclusiones clave de la sesión

- **Para mitigar los sesgos**, es necesario desarrollar sistemas de IA que los reduzcan en lugar de reforzarlos.
- **Garantizar la equidad algorítmica** requiere crear métricas y metodologías que midan, evalúen y garanticen la equidad en todos los grupos demográficos.
- **La contratación activa de investigadores, desarrolladores y profesionales de la IA procedentes de diversos grupos de talento** permite el desarrollo de tecnologías de IA más inclusivas que sirvan de forma más equitativa a comunidades diversas.
- **El desarrollo de marcos éticos** requiere la implementación de sistemas justos y equilibrados, con salvaguardias diseñadas para prevenir el daño y la discriminación, fortalecer la inclusividad y proteger la privacidad, los derechos y la dignidad de todos.



OUT & EQUAL 2024 LATAM FORUM

Mujeres y personas no binarias en puestos de liderazgo

Sala: São Paulo 1+2 (R29 + R30)

Panelistas



DEBORA GEPP (Ela/Ella/She)
Gerenta de D&I / Fundadora
Thomson Reuters/Red brasileña de mujeres LBTQ+



VITOR MARTINS (Ela/Ella/She)
Líder de Diversidad e Inclusión
Sou Vitor Martins



MIKKEL MERGENER
(Todos los pronombres)
Directore general, **Merg**

Resumen de la sesión

A medida que las empresas se esfuerzan por lograr una mayor diversidad e inclusión, el papel de las mujeres y las personas no binarias en los puestos de liderazgo corporativo ha acaparado cada vez más atención. Basándose en experiencias personales y en las mejores prácticas del sector, los panelistas abordarán temas como la superación de los sesgos de género, el fomento de culturas de liderazgo inclusivas y las perspectivas únicas que aportan las mujeres y los líderes no binarios. A través de una perspectiva interseccional, esta sesión examina los éxitos y los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres y las personas no binarias en el liderazgo empresarial. El objetivo de este debate es inspirar a los asistentes para que adopten medidas prácticas destinadas a crear canales de liderazgo diversos y equitativos.

Los participantes del taller comprenderán mejor los obstáculos y las oportunidades para promover la diversidad de género y la inclusión en el liderazgo empresarial, así como las estrategias para fomentar entornos más equitativos y solidarios.

Resultados de aprendizaje

- Comprender las experiencias vitales únicas y los desafíos a los que se enfrentan las personas LGBTQI+ en el liderazgo, incluyendo a las personas bi+, mujeres trans y personas no binarias.
- Explorar formas de crear culturas eficaces e inclusivas que prioricen la inclusión de todas las personas.
- Comprender y comprometerse con la importancia de aprovechar la resiliencia y la adaptabilidad para superar la adversidad.



OUT & EQUAL 2024 LATAM FORUM

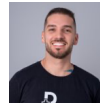
Design Thinking: Cómo Encontrar Puntos en Común y Soluciones en Nuestro Lugar de Trabajo

Sala: Curitiba 1+2

Panelistas



JULIA DREZZA (Ela/Ella/She)
Consultora
Mais Diversidade



THIAGO ROVERI (Ele/Él/He)
Socio
Mais Diversidade

Resumen de la sesión

A la hora de implementar nuevos programas, tecnologías y procesos, es fundamental centrarse en las necesidades específicas del grupo demográfico al que va dirigido el programa.

Esta sesión, dirigida por Mais Diversidade, explora soluciones a algunos de los mayores desafíos organizativos a los que se enfrenta la comunidad LGBTQI+ en las oficinas corporativas de toda América Latina.

Resultados de aprendizaje

- Aprovechar un [marco de pensamiento de diseño](#) para encontrar puntos en común y soluciones a las desigualdades en el lugar de trabajo en las oficinas latinoamericanas
- Participar en ejercicios de grupo diseñados para activar una mentalidad de resolución de problemas capaz de desentrañar los desafíos organizativos recurrentes a los que se enfrenta la comunidad LGBTQI+ en América Latina y en el extranjero



OUT & EQUAL 2024 LATAM FORUM

Sesiones de trabajo específicas por país (4)

16:30 – 17:30

Argentina: Estrategias Para Una Comunicación Inclusiva en el Lugar de Trabajo

Sala: Curitiba 1+2

Panelistas



GUSTAVO NOGUERA (El/Ell/He)
Secretario general
Cámara LGBT de Comercio de
Argentina



PABLO DE LUCA (El/Ell/He)
Presidente
Cámara LGBT de Comercio de
Argentina

Resumen de la sesión

En español, no existe un equivalente para los pronombres no binarios ya que solo hay pronombres con marca de género. Por esa razón, en los años 2000–2010, el movimiento LGBTQI+ de América Latina importó la “x” del mundo académico estadounidense y comenzó a utilizarla en artículos, trabajos e investigaciones.

Con el crecimiento de los estudios queer en EE. UU., muchos en la comunidad latina trans y no binaria encuentran en la letra “x” una manera de confrontar al lenguaje binario. A la inversa, mientras que diferentes grupos en EE. UU. utilizan el término como una declaración política y una exigencia radical de inclusión, muchos [latinos y latinas consideran que el término es ofensivo](#) porque no es accesible para todes. Esta sesión pone de relieve las prácticas lingüísticas perpetuadas por los académicos estadounidenses y ofrece un rico diálogo que incluye nuevas perspectivas en torno al lenguaje inclusivo en América Latina.

Recursos de Out & Equal:

- Guía en portugués: [5 Dicas para Usar Linguagem Inclusiva e Neutra](#)
- Guía en español: [Guía de Comunicación Inclusiva para la Inclusión Laboral de Personas Trans y No Binarias](#)
- Blog en inglés: [Reflections on Language & Heritage](#)

Resultados de aprendizaje:

- Aprender las mejores prácticas en cuanto al lenguaje para incluir la perspectiva de género en los lugares de trabajo argentinos
- Adquirir nuevas habilidades para desarrollar una comunicación inclusiva en lugares de trabajo diversos



OUT & EQUAL 2024 LATAM FORUM

Brasil: Herramientas para fomentar la defensa en su empresa

Sala: São Paulo 1+2 (R29 + R30)

Panelistas



FREDERICO MARTINS (Ele/Él/He)
Moderador
Gerente legal sénior
Unilever



ROSA VANZELLA (Ela/Ella/She),
copresidenta del Grupo BCW y
copresidenta de Máquina CW
BCW Brasil y Máquina CW



REINALDO BULGARELLI (Él/He/He)
Secretario ejecutivo
Foro de Empresas y Derechos LGBTI+

Resumen de la sesión:

La comunidad empresarial se ha convertido en uno de los más poderosos defensores de la diversidad, la equidad y la inclusión. Incluso en mercados que se enfrentan a una legislación regresiva hacia las personas LGBTQI+ o a entornos sociales hostiles, las empresas líderes mantienen su compromiso de impulsar programas y políticas internas que amplíen los beneficios para les empleades LGBTQI+. Los beneficios incluyen atención médica, planes de jubilación inclusivos, beneficios para cónyuges/parejas, seguro médico inclusivo para personas transgénero, reconocimiento de la identidad de género, grupos de recursos para empleades (ERG) y mucho más. Esta sesión ofrece ideas valiosas sobre cómo abordar la defensa pública. Les asistentes aprenderán a identificar los posibles desafíos políticos, evaluar sus consecuencias y desarrollar enfoques proactivos para mitigar los riesgos y aprovechar las oportunidades para promover los objetivos de DEIB en el lugar de trabajo.

Resultados de aprendizaje:

- Adquirir habilidades para desarrollar e implementar estrategias de defensa corporativa adaptadas a la navegación en entornos normativos y políticos cambiantes
- Aprender a identificar los posibles desafíos políticos, evaluar sus consecuencias y desarrollar enfoques proactivos para mitigar los riesgos y aprovechar las oportunidades para avanzar en las iniciativas de DEIB en el lugar de trabajo



OUT & EQUAL 2024 LATAM FORUM

Chile: Teoría y práctica para una mentoría LGBTQI+ eficaz

Sala: Salvador 1+2

Facilitador



EMILIO MALDONADO (Él/Elle/Him)

Fundador

Factor Diverso y Pride Connection Chile

Resumen de la sesión:

Un programa de mentoría es una relación estructurada, por lo general individual, en un entorno laboral, cuyo objetivo es crear oportunidades para que grupos históricamente excluidos, como las personas LGBTQI+, desarrollen sus carreras profesionales mediante la orientación directa de líderes del sector y el acceso a valiosas oportunidades de establecer contactos. En este taller, los asistentes aprenderán a diseñar programas de mentoría que fomenten la inclusión LGBTQI+ en el lugar de trabajo. Los asistentes conocerán las mejores prácticas en Chile y cómo las empresas de ese país están llevando a cabo con éxito programas de mentoría. Aprenderán de quienes han experimentado de primera mano cómo las iniciativas de mentoría pueden tener un profundo impacto en su negocio.

Resultados de aprendizaje:

- Comprender las diferencias entre mentoría, mentoría inversa, mentoría entre pares y mentoría intercultural
- Determinar cómo puede aprovecharse con éxito la mentoría para fomentar la inclusión LGBTQI+
- Pasos recomendados para implementar y dirigir su propio programa de mentoría



OUT & EQUAL 2024 LATAM FORUM

México: Cómo Diseñar un Programa de Alianzas Exitoso Para Promover la Inclusión LGBTQI+

Sala: São Paulo 3+4 (R31 + R32)

Facilitadora



CECILIA DE LA VEGA (Ela/Ella/She)

Socia fundadora

AGB Consultores

Resumen de la sesión:

Ser aliade no es una experiencia pasiva, y la educación para convertirse en aliade tampoco debería serlo.

En esta sesión, convertiremos el diálogo en acción demostrando el valor de la inclusión LGBTQI+ en el lugar de trabajo y proporcionando a los asistentes las herramientas básicas necesarias para empezar a generar un cambio organizativo, paso a paso. A lo largo de esta sesión, los participantes abordarán lo que significa realmente el aliarse, y se les pedirá que reflexionen sobre sus propias experiencias para aplicar las lecciones aprendidas a su vida cotidiana. Los participantes se irán con las herramientas básicas necesarias para crear su propio programa de alianzas.

Resultados de aprendizaje:

- Identificar estrategias de alianzas eficaces y cotidianas
- Explicar por qué la alianza es fundamental para el éxito empresarial
- Desarrollar la confianza necesaria para alzar la voz en momentos críticos y cotidianos
- Aprender a poner en marcha un programa de alianzas en su organización



OUT & EQUAL 2024 LATAM FORUM

Ceremonia de entrega de los Premios a la excelencia

17:45 – 18:45

Sala: Ballroom

Los Premios a la excelencia reconocerán a individuos, líderes ejecutivos, empresas y ERG que están liderando el camino con avances audaces e innovadores hacia una mayor inclusión laboral de las personas LGBTQI+ en América Latina.

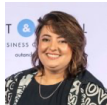
Presentan:



BRUNO CREPALDI (El/Él/He)

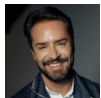
Superintendente de Relaciones Institucionales y Negocios
Inclusivos

Banco Itaú



DEBORA GEPP (Ela/Ella/She)

Gerenta de D&I / Fundadora
Thomson Reuters / Brazilian Network of LBTQ+ Women



RICARDO SALES (El/Él/He)

CEO
Mais Diversidade

Recepción de clausura

19:00 – 21:00

Sala: Espaço L'Atelier

Únase a nosotres en una velada de celebración y establecimiento de contactos. La recepción de clausura del Foro Out & Equal 2024 de América Latina incluirá bebidas, aperitivos ligeros, refrescos y una amplia oportunidad para conocer a los líderes de DEIB de toda América Latina.

