

OUT & EQUAL
2024 LATAM
FORUM

May 9, 2024 | São Paulo, Brazil

outandequal.org

OUT & EQUAL 2024 LATAM FORUM

AGENDA

Horário	Descrição
8h00 – 8h30	Abertura das inscrições para o Café da Manhã Executivo (requer convite)
8h30 – 9h30	Café da Manhã Executivo Patrocinado por Oracle (requer convite)
9h00	Abertura das inscrições para o público geral
9h30 – 11h30	Conferência de Abertura
11h30 – 11h45	Transição
11h45 – 13h00	Subgrupos de Trabalho da Manhã: <ul style="list-style-type: none"> • Como Elaborar o Caso de Negócios Para Inclusão LGBTQI+ em sua Empresa • DEIP em Ambientes de Trabalho Fora do Escritório e em Fábricas • Como Criar e Ampliar um Grupo de Afinidade LGBTQI+ • Como Desenvolver com Êxito Programas de Recrutamento Para Pessoas Trans e Não Bináries: Estudos de Caso
13h00 – 14h30	Conferência de Almoço: <ul style="list-style-type: none"> • Sua História, Sua Verdade, Seu Poder • Debate: Mulheres Latino-Americanas Transformando o Mundo
14h30 – 14h45	Transição
14h45 – 16h00	Subgrupos de trabalho da tarde <ul style="list-style-type: none"> • O “Mercado Rosa” Importa: Como Construir Marcas Para Todes? • O Que a Inteligência Artificial Significa Para a DEIP • Mulheres e Pessoas Não Bináries na Liderança • Design Thinking: Encontrar Semelhanças e Soluções em Nosso Ambiente de Trabalho
16h00 – 16h30	Networking e coffee break
16h30 – 17h30	Subgrupos de Trabalho Específicos do País <ul style="list-style-type: none"> • Argentina: Estratégias de Comunicação Inclusiva no Local de Trabalho • Brasil: Ferramentas Para Promover o Ativismo Em Sua Empresa • Chile: Teoria e Prática Para Mentoria Efetiva de Pessoas LGBTQI+ • México: Como Criar um Bem-Sucedido Programa de Apoio à Inclusão de Pessoas LGBTQI+
17h30 – 17h45	Transição
17h45 – 18h45	Cerimônia dos Prêmios de Excelência 2024
18h45 – 19h00	Transição
19h00 – 21h00	Recepção de Encerramento



OUT & EQUAL 2024 LATAM FORUM

Café da Manhã Executivo (requer convite)

8.30 – 9.30

Room: São Paulo 1+2 (R29 + R30)

Patrocinado por:

ORACLE[®]

Conferência de abertura

9h30 – 11h30

Sala: Ballroom

Apresentadora:

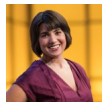
ANTONIA MOREIRA (Ela/Ella/She)

Analista Sênior Global de Marca

CI&T



Palestra de boas-vindas da Out & Equal



DEENA FIDAS (Ela/Ella/She)

Diretora Administrativa e Diretora de Programa e Parcerias

Out & Equal

A Questão do Pertencimento na América Latina: Um diálogo Entre Erin Uritus e Javier Constante



ERIN URITUS (Ela/Ella/She)

CEO, Out & Equal

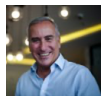


LUANA GIMENEZ Ela/Ella/She

Moderadora

Gerente de Recrutamento de
Equidade & Global VP Outforce

Salesforce



JAVIER CONSTANTE (Ele/Él/ He)

Presidente, Dow - Latin America

Resumo da sessão:

Líderes eficazes sabem que culturas inclusivas são componentes essenciais para criar ambientes de trabalho onde cada indivíduo e equipe possam ser eles mesmos no trabalho e se sentir seguros, valorizados e bem-vindos. No entanto, se o pertencimento é uma sensação, não o documento de uma política ou um benefício concedido a funcionáries, como as empresas podem dar passos práticos e monitorar o próprio progresso na criação de culturas de pertencimento? Esta sessão enfoca o papel e a importância de uma liderança ativa e engajada e discute como uma organização pode aproveitar o amplo impacto de líderes visíveis.

Neste diálogo, Erin Uritus e Javier Constante nos contarão suas histórias pessoais e como usam suas posições de poder e influência para criar culturas corporativas que abraçam os valores de diversidade, equidade, inclusão e pertencimento em toda a empresa.



OUT & EQUAL 2024 LATAM FORUM

O Futuro do Trabalho: Uma Perspectiva Regional

Palestrantes



SALOMÃO CUNHA LIMA (Ele/Él/He)
Moderador
Head de Relações Institucionais,
Instituto da Oportunidade Social,
Conselho de Inclusão Profissional no
Brasil, **Out & Equal**



KARLA ARNAIZ (Ela/Ella/She)
Diretora Administrativa de Talentos e
DEI para América Latina, Canadá e
Bahamas
JPMorgan Chase & Co.



MARISTELA ZAGO (Ela/Ella/She)
Gerente – Diversidade, Equidade e
Inclusão (América Latina)
Warner Bros. Discovery



PRISCILA HAYASAKA (Ela/Ella/She)
Diretora de Controles Financeiros
Internos para América Latina
Bank of America

Resumo da sessão

O futuro do trabalho é agora. A Geração Z, formada pelas pessoas nascidas após 1997, está ingressando na força de trabalho. Até 2025, as pessoas da geração Millennials representarão 75% da força de trabalho mundial. Essa faixa etária não só tem uma probabilidade consideravelmente maior de se autoidentificar como LGBTQI+, como também está significativamente mais suscetível a valorizar a missão social e os valores de uma organização ao avaliar opções de trabalho. Para atender às expectativas desse grupo demográfico, as empresas empregadoras não podem simplesmente implementar políticas de inclusão do ambiente de trabalho; mais do que isso, elas precisam adotar um ethos autêntico e com propósito de diversidade, equidade e inclusão em todas as suas iniciativas de engajamento de funcionáries.

Esta sessão compartilha com es participantes estratégias comprovadas que as empresas empregadoras de toda a América Latina têm utilizado para cultivar ambientes de trabalho mais inclusivos. Líderes corporatives da América Latina contarão para es participantes as lições que aprenderam e as estratégias que usaram para adaptar suas iniciativas de DEIP em um mundo em constante mudança.

Palestra de Encerramento



DAVID HODGE (Ele/Él/He)
Cônsul-geral
Embaixada e Consulados dos EUA no Brasil



OUT & EQUAL 2024 LATAM FORUM

Subgrupos de trabalho da manhã (4)

9h30 – 11h30

Como Elaborar o Caso de Negócios para Inclusão LGBTQI+ em Sua Empresa

Sala: São Paulo 1+2 (R29 + R30)

Palestrantes



BERNARDO BESSA (Ele/Él/He)
Moderador
Litigation Counsel, Legal Brazil, **Uber**



ANA FLÁVIA BEZERRA (Ela/Ella/She)
Gerente Sênior, Pride Committee Lead,
Accenture Brasil



EDMAR MOREIRA (Ele/Él/He)
Gerente de controle, Copresidente do
Pride Brasil, **JPMorgan Chase & Co.**



VICTÓRIA GONÇALVES (Ela/Ella/She)
Diversity, Equity, and Inclusion
Specialist, **Cielo**

Resumo da sessão

A defesa da igualdade de benefícios tornou-se extremamente importante. Evidências empíricas confirmam que a diversidade é boa para os negócios. Um estudo demonstrou que, para cada 1% de aumento no índice de diversidade étnica e de gênero em uma empresa, houve um aumento de 3 a 9% na receita de vendas. Um relatório da [Open For Business](#) mostra que as 25 empresas com mais transparência LGBTQI+ eram 2,3 vezes mais lucrativas do que as 25 empresas com menos transparência.

A pesquisa indicou que ambientes de trabalho que promovem a inclusão LGBTQI+ têm índices maiores de desempenho, produtividade, retenção, talentos e bem-estar. A simples existência de políticas de apoio LGBTQ+ está associada ao aumento do valor, da produtividade e da lucratividade da empresa. Portanto, a pergunta não é "Sua empresa consegue arcar com a inclusão LGBTQI+?", e sim "Sua empresa consegue arcar com a não inclusão LGBTQI+?".

Nesta sessão, os participantes aprenderão como comunicar efetivamente o caso de negócios da diversidade, equidade e inclusão para os responsáveis pela tomada de decisões na empresa.



OUT & EQUAL 2024 LATAM FORUM

DEIP em Ambientes de Trabalho Fora do Escritório e em Fábricas

Sala: Salvador 1+2

Palestrantes



TAMARA BRAGA (Ela/Ella/She)
Moderadora
CEO e líder de ESG, Cultura e Marketing, **DiverCidade**



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



RUTH ALVAREZ (Ela/Ella/She)
Líder Global de Serviços de Aprendizado, **Ingredion**



SANTIAGO NARIÑO (Ele/Él/He)
Especialista em ASG Foco em Equidade em Saúde e Inovação Social
Hospital Albert Einstein

Resumo da sessão

Embora as iniciativas de Diversidade, equidade, inclusão e pertencimento (DEIP) voltadas para ambientes de escritório venham recebendo atenção significativa, os desafios e as oportunidades presentes em ambientes fora dos escritórios demandam abordagens personalizadas para o cultivo da diversidade e da inclusão. Embora tenham sido dados passos significativos para integrar as iniciativas de DEIP em programas de funcionáries e práticas de recrutamento em ambientes de trabalho fora do escritório e fábricas, a questão da diversidade nesses locais ainda apresenta uma perceptível deficiência em várias dimensões, como idade, etnia, nacionalidade, raça, religião, orientação sexual e capacidade física.

Es participantes receberão valiosos insights sobre a dinâmica específica de DEIP em ambientes fora do escritório, como fábricas, hospitais e depósitos. Es palestrantes abordarão temas como enfrentamento de barreiras culturais e linguísticas, garantia da igualdade de acesso a oportunidades de desenvolvimento e promoção de um senso de pertencimento entre o diversificado perfil demográfico des funcionáries.

Resultados de aprendizado

- Identificar estratégias efetivas para implementar iniciativas de DEIP em ambientes de trabalho fora do escritório e fábricas;
- Reunir o conhecimento e as ferramentas necessárias para promover e implementar iniciativas de DEIP que priorizem o bem-estar geral e o sucesso de todes es funcionáries em ambientes de trabalho fora do escritório; e
- Práticas recomendadas para promover ambientes de trabalho mais inclusivos e igualitários.



OUT & EQUAL 2024 LATAM FORUM

Como Criar e Ampliar um Grupo de Afinidade LGBTQI+

Sala: São Paulo 3+4 (R31 + R32)

Palestrantes



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



EZEQUIEL MASSA (Ele/Él/He)
Líder de Diversidade e Inclusão para
América Latina e Caribe
SAP



LUCAS RONCE (Ele/Él/He)
Engenheiro de projetos
Copresidente do grupo de afinidade
Air Products Brasil



PATRICIA VALLONI (Ela/Ella/She)
Líder de Cidadania Corporativa em
Mercados em Crescimento
Avanade

Resumo da sessão

Imagine um ambiente de trabalho em que líderes de negócios solicitam o feedback de grupos de afinidade para solucionar os problemas mais complexos da atualidade, em vez de simplesmente participar de programas por obrigação, sem obter resultados tangíveis. À medida que a quantidade de grupos de afinidade cresce em diversos setores, é essencial desenvolver estruturas internas mais sofisticadas e obter um alcance regional e global mais significativo, alinhado às metas e necessidades da empresa. Nesta conversa, executivos seniores e novos profissionais abordarão como desenvolver melhor e refinar a visão, a missão, as ações e a relação do seu grupo de afinidade com importantes partes interessadas, no intuito de posicionar os grupos de afinidade como valiosos recursos de DEIP e ativos de negócios críticos.

Resultados de aprendizado

- Identificar em quais pontos as metas do grupo de afinidade podem se alinhar às necessidades da empresa;
- Desenvolver e aperfeiçoar a visão e a declaração da missão do seu Grupo de afinidade;
- Editar e aperfeiçoar funções e processos locais e globais do grupo de afinidade que promovam a ação estratégica no ambiente de trabalho atual; e
- Aproveitar a oportunidade de realmente beneficiar os funcionáries, estejam onde estiverem, identificando as necessidades interculturais exclusivas da sua força de trabalho.



OUT & EQUAL 2024 LATAM FORUM

Como Desenvolver com Êxito Programas de Recrutamento para Pessoas Trans e Não Binárias: Estudos de Caso

Sala: Curitiba 1+2

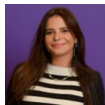
Palestrantes



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



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



LUANA GIMENEZ (Ela/Ella/She)
Gerente de Recrutamento de
Equidade & Global VP Outforce
Salesforce



SEBASTIAN MEDRANO (Ele/Él/He)
Vice-presidente
JPMorgan Chase & Co.

Resumo da sessão

O fato de que 35 anos é a expectativa de vida média de mulheres trans na região é a prova da urgência histórica que a América Latina tem de abordar sua relação com a comunidade trans e não binária. Além dessa estatística alarmante, de acordo com o Estudo do programa de desenvolvimento da ONU, a quantidade de pessoas trans que estão fora do mercado de trabalho formal da América Latina foi estimada em 95%.

Este workshop se baseia em valiosos insights desse estudo de caso e é voltado a líderes de RH e ativistas de DEIP. Es participantes terão orientação prática para desenvolver e ampliar um programa de recrutamento que promova maior inclusão de pessoas trans e não binárias no ambiente de trabalho. Além de dar destaque a práticas recomendadas de apoio à comunidade trans da América Latina, esta sessão sugere medidas de ação concretas, além de formas comprovadas de ampliar regionalmente essas práticas de recrutamento de talentos.

Resultados de aprendizado

- Obter orientação prática para desenvolver e ampliar programas de recrutamento de talentos destinados a facilitar a inclusão de pessoas trans e não binárias no ambiente de trabalho; e
- Explorar formas de desenvolver culturas efetivas e inclusivas que priorizam o verdadeiro pertencimento de todes es funcionáries.



OUT & EQUAL 2024 LATAM FORUM

Conferência de Almoço

13h00 – 14h30

Sala: Ballroom

Palestra: Sua história, sua verdade, seu poder



MAGGIE ESTEVA (Ela/Ella/She)

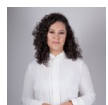
Vice President Product Supply Fabric & Home Care Latin America
Procter & Gamble

Resumo da sessão

O poder que cada indivíduo LGBTQI+ tem de compartilhar a própria história está na essência das profundas mudanças que testemunhamos em locais de trabalho e comunidades. Pesquisas e dados são elementos fundamentais, mas esta palestra também irá nos lembrar de humanizar nossos projetos e objetivos. A audiência aprenderá como a contação de histórias é capaz de ajudar a promover a mudança e gerar impacto, além de diminuir a resistência e a oposição.

Debate: Mulheres latino-americanas transformando o mundo

Palestrantes



ANANDA PUCHTA (Ela/Ella/She)

Moderadora

Ativismo e missão social

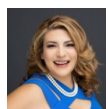
Ben & Jerry's



BENILDA BRITO (Ela/Ella/She)

Mestre em Gestão social, ativista da Rede Malala

CEO da **Múcua Consultoria**



ELLIZABETH TOMANGUILLA

(Ela/Ella/She)

VP de Recursos Humanos e copresidente da GEC, **JPMorgan Chase & Co.**



SALMA LUÉVANO (Ela/Ella/She)

Deputada

Senado da República do México

Resumo da sessão

A Conferência de almoço começará com uma análise importante sobre o poder da contação de histórias, seguida pelo debate com um grupo de mulheres latino-americanas que estão liderando e transformando seus países e o mundo. Esse potente painel apresenta um grupo diversificado de mulheres que compartilharão insights sobre os desafios e obstáculos que as mulheres enfrentam na região e sobre como cada uma de nós pode usar nossas esferas individuais de influência para sermos aliadas intencionais e autênticas que promovem a mudança duradoura, dentro e fora do ambiente de trabalho.



OUT & EQUAL 2024 LATAM FORUM

Subgrupos de Trabalho da Tarde (4)

14h45 – 16h00

O “Mercado Rosa” Importa: Como Construir Marcas Para Todes?

Sala: Salvador 1+2

Palestrantes



ALBERTO ARRIAGA (Ele/Él/He)

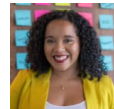
Presidente

Pride Connection Mexico



LUCAS CHAVEZ-ALCORTA (Ele/Él/He)

Especialista em Marketing, Inclusão e
Cultura Criativa



ANA LUCIA MOSQUERA (Ela/Ella/She)

CEO / Fundadora

**Mosquera Rosado: Comunicación
+ Diversidad**

Resumo da sessão

[Es clientes têm 2x mais chances](#) de comprar e usar marcas de empresas que apoiam publicamente e demonstram o compromisso de expandir e proteger os direitos de pessoas LGBTQ+. Esta sessão – dedicada a especialistas em relações públicas, comunicação e marketing e a agentes avançadas de DEIP – analisará o caso de negócios de práticas de marcas inclusivas, descreverá medidas para estabelecer estratégias de comunicação interna e externa alinhadas às metas de DEIP e reforçará a importância de abordar a inclusão de forma autêntica, a partir de uma perspectiva de comunicação e de adoção de políticas no ambiente de trabalho.

Resultados de aprendizado

- Compreender as práticas recomendadas para estabelecer uma comunicação interna e externa que esteja alinhada às metas de DEIP; e
- Desenvolver e avaliar estratégias que utilizam dados e contação de histórias para obter adesão das partes interessadas.



OUT & EQUAL 2024 LATAM FORUM

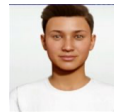
O que a inteligência artificial significa para a DEIP

Sala: São Paulo 3+4 (R31 + R32)

Palestrantes



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



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



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

Resumo da sessão

A IA e as inovações relacionadas a ela estão afetando os setores em velocidades incrivelmente altas e moldando a forma como vivemos, aprendemos e trabalhamos. Esta sessão começará abordando o impacto da IA nas iniciativas de DEIP, trará uma visão geral das oportunidades e dos riscos que a IA traz para essa área no ambiente de trabalho e discutirá o poder que a IA tem de manter, fortalecer ou até mesmo reproduzir preconceitos. A onipresença da IA disparou nos últimos anos, e empresas de vários setores estão cada vez mais reconhecendo o potencial transformador da tecnologia de ponta. Porém, obviamente, grandes poderes trazem grandes responsabilidades.

Principais lições da sessão

- **Para reduzir o preconceito na IA**, é necessário desenvolver sistemas de IA que reduzem preconceitos, em vez de reforçá-los.
- **Para garantir que o algoritmo seja justo**, é preciso criar métricas e metodologias que mensurem, avaliem e garantam a igualdade entre todos os grupos demográficos.
- **O recrutamento ativo de grupos de talentos diversos** formados por pesquisadoras, desenvolvedoras e outros profissionais de IA permite construir tecnologias de IA mais inclusivas que atendam a comunidades diversas com mais igualdade.
- **O desenvolvimento de estruturas éticas** exige a implementação de sistemas justos e equilibrados que protejam as pessoas de malefícios e discriminação, impulsionem a criatividade e protejam a privacidade, os direitos e a diversidade de todos.



OUT & EQUAL 2024 LATAM FORUM

Mulheres e Pessoas Não Binárias na Liderança

Sala: São Paulo 1+2 (R29 + R30)

Palestrantes



DÉBORA GEPP (Ela/Ella/She)
Gerente de D&I e Fundadora
**Thomson Reuters / Rede Brasileira
de Mulheres LGBTQ+**



VITOR MARTINS (Ela/Ella/She)
Líder de Diversidade e Inclusão
Sou Vitor Martins



MIKKEL MERGENER
(Todos os pronomes)
CEO, **Merg**

Resumo da sessão

À medida que as empresas se empenham em aumentar a diversidade e a inclusão, o papel que mulheres e pessoas não binárias desempenham em posições de liderança corporativa tem ganhado mais destaque. Aproveitando insights de experiências pessoais e práticas recomendadas, os palestrantes explorarão temas como rompimento de preconceitos de gênero, promoção de culturas inclusivas de liderança e as perspectivas exclusivas que mulheres e pessoas não binárias trazem ao debate. Através de uma lente interseccional, esta sessão examina os êxitos e as barreiras contínuas que mulheres e pessoas não binárias enfrentam na liderança corporativa. O objetivo deste debate é inspirar ações práticas para que os participantes cultivem canais de liderança diversos e igualitários.

Os participantes do workshop poderão entender melhor as barreiras e oportunidades referentes à promoção da inclusão e da diversidade de gênero na liderança corporativa, além de estratégias para promover ambientes mais igualitários e solidários.

Resultados de aprendizado

- Compreender as experiências exclusivas e os desafios vivenciados por mulheres lésbicas, bi+, trans e pessoas não binárias na liderança; e
- Explorar formas de desenvolver culturas efetivas e inclusivas que priorizam a inclusão de todos.
- Compreender e se comprometer à importante tarefa de promover a resiliência e a capacidade de adaptação para enfrentar as adversidades.



OUT & EQUAL 2024 LATAM FORUM

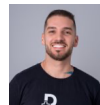
Design Thinking: Encontrar Semelhanças e Soluções em Nosso Ambiente de Trabalho

Sala: Curitiba 1+2

Palestrantes



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



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

Resumo da sessão

Ao implementar novos programas, tecnologias e processos, é fundamental focar as necessidades exclusivas do grupo demográfico atendido pelo programa.

Esta sessão, conduzida pelo projeto Mais Diversidade, explora soluções para alguns dos maiores desafios organizacionais enfrentados pela comunidade LGBTQI+ em escritórios corporativos de toda América Latina.

Resultados de aprendizado

- Utilizar uma [estrutura de design thinking](#) para encontrar um terreno comum e soluções para as desigualdades do ambiente de trabalho presentes em escritórios a América Latina.
- Participar de exercícios em grupo com o objetivo de ativar uma mentalidade de solução de problemas que seja capaz de desvendar os recorrentes desafios organizacionais enfrentados pela comunidade LGBTQI+ na América Latina e no mundo.



OUT & EQUAL 2024 LATAM FORUM

Subgrupos de trabalho específicos do país (4)

16h30 – 17h30

Argentina: Estratégias de Comunicação Inclusiva no Local de Trabalho

Sala: Curitiba 1+2

Palestrantes



GUSTAVO NOGUERA (Ele/Él/He)
Secretário-geral
Câmara LGBT de Comercio de
Argentina



PABLO DE LUCA (Ele/Él/He)
Presidente
Câmara LGBT de Comercio de
Argentina

Resumo da sessão

Em espanhol existem apenas pronomes masculinos ou femininos; não existem pronomes neutros como o “they/them” e o “it” do idioma inglês. Por esse motivo, entre os anos 2000 e 2010, o movimento LGBTQI+ na América Latina importou o X da academia americana e começou a usá-lo em artigos, relatórios e pesquisas.

Com o surgimento dos estudos Queer nos EUA, uma grande parte da comunidade latina trans e não binária considera a letra “X” uma forma de questionar a linguagem binária. Por outro lado, enquanto diferentes grupos nos EUA usam o termo como uma declaração política e uma demanda radical pela inclusão, muitos [latines afirmam que o termo é ofensivo](#) porque não é acessível a todes. Esta sessão destaca as práticas linguísticas implementadas por pesquisadoras americanas e estabelece um rico diálogo com novos insights sobre a linguagem inclusiva na América Latina.

Recursos da Out & Equal:

- Guia em português: [5 Dicas para Usar Linguagem Inclusiva e Neutra](#)
- Guia em espanhol: [Guía de Comunicación Inclusiva para la Inclusión Laboral de Personas Trans y No Binarias](#)
- Blog em inglês: [Reflections on Language & Heritage](#)

Resultados de aprendizado:

- Conhecer as práticas linguísticas de inclusão de gênero adotadas nos ambientes de trabalho argentinos; e
- Capacitar-se com novas habilidades para desenvolver uma comunicação inclusiva em um ambiente de trabalho diverso.



OUT & EQUAL 2024 LATAM FORUM

Brasil: Ferramentas Para Promover o Ativismo em Sua Empresa

Sala: São Paulo 1+2 (R29 + R30)

Palestrantes



FREDERICO MARTINS (Ele/Él/He)
Moderador
Gerente Jurídico Sênior
Unilever



ROSA VANZELLA (Ela/Ella/She),
Copresidenta do Grupo BCW e
Copresidenta da Máquina CW
BCW Brasil e Máquina CW



REINALDO BULGARELLI (Él/Ele/He)
Secretário Executivo
Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+

Resumo da sessão:

A comunidade de negócios tornou-se uma das mais poderosas defensoras da diversidade, da equidade e da inclusão. Até mesmo em mercados que enfrentam legislações retrógradas com relação às pessoas LGBTQI+ ou ambientes sociais hostis para elas, as maiores empresas permanecem comprometidas com o avanço de políticas e programas internos que estendem benefícios para as funcionárias LGBTQI+. Os benefícios incluem plano de saúde, planos de aposentadoria inclusivos, benefícios para parceiros/companheiros, seguro de saúde inclusivo para pessoas transgênero, reconhecimento de identidade de gênero, grupos de afinidade e mais. Esta sessão reúne valiosos insights sobre como navegar pelo ativismo público. Os participantes aprenderão a identificar possíveis desafios às políticas, avaliarão as implicações deles e desenvolverão abordagens proativas destinadas a reduzir os riscos e aproveitar as oportunidades de promover metas de DEIP no ambiente de trabalho.

Resultados de aprendizado:

- Capacitar-se para desenvolver e implementar estratégias de ativismo corporativo adaptadas aos dinâmicos ambientes de normas e políticas; e
- Aprender a identificar possíveis desafios às políticas, avaliar as implicações deles e desenvolver abordagens proativas destinadas a reduzir os riscos e aproveitar as oportunidades de promover iniciativas de DEIP no ambiente de trabalho.



OUT & EQUAL 2024 LATAM FORUM

Chile: Teoria e prática para mentoria efetiva de pessoas LGBTQI+

Sala: Salvador 1+2

Palestrante



EMILIO MALDONADO (Él/Ele/Him)

Fundador

Factor Diverso & Pride Connection Chile

Resumo da sessão:

Um programa de mentoria é o estabelecimento de uma relação estruturada, muitas vezes individualizada, no ambiente de trabalho; a finalidade é criar oportunidades para que grupos historicamente excluídos, como pessoas LGBTQI+, desenvolvam suas carreiras com a orientação direta de líderes inclusivos e obtenham acesso a valiosas oportunidades de networking. Neste workshop, os participantes aprenderão a elaborar programas de mentoria que promovam a inclusão LGBTQI+ no ambiente de trabalho. Os participantes conhecerão as práticas recomendadas adotadas no Chile e verão como as empresas do país estão conduzindo programas de mentoria bem-sucedidos. Aprenda com pessoas que testemunharam como as iniciativas de mentoria podem afetar profundamente a sua empresa.

Resultados de aprendizado:

- Compreender as diferenças entre mentoria, mentoria reversa, mentoria entre colegas de trabalho e mentoria intercultural;
- Identificar como a mentoria pode promover com sucesso a inclusão LGBTQI+; e
- Etapas recomendadas para implementar e conduzir seu próprio programa de mentoria.



OUT & EQUAL 2024 LATAM FORUM

México: Como Criar um Bem-Sucedido Programa de Apoio à Inclusão de Pessoas LGBTQI+

Sala: São Paulo 3+4 (R31 + R32)

Palestrante



CECILIA DE LA VEGA (Ela/Ella/She)

Sócia fundadora

AGB Consultores

Resumo da sessão:

O apoio à causa não é uma experiência passiva, e a formação educacional para ele também não deveria ser.

Nesta sessão, vamos transformar o diálogo em ação demonstrando o valor da inclusão LGBTQI+ no ambiente de trabalho e oferecendo para os participantes as ferramentas básicas necessárias para começar a gerar a mudança organizacional – um passo de cada vez. Os participantes debaterão o que realmente significa o apoio à causa e serão convidados a refletir sobre as próprias experiências, no intuito de aplicar ao seu dia a dia as lições que aprenderam. Os participantes sairão da sessão com as ferramentas básicas de que precisam para criar o próprio programa de apoio à causa.

Resultados de aprendizado:

- Identificar estratégias rotineiras e efetivas de apoio à causa;
- Articular por que o apoio à causa é fundamental para o sucesso dos negócios;
- Desenvolver a confiança para se manifestar em momentos críticos do dia a dia; e
- Aprender a iniciar um programa de apoio à causa em sua organização.



OUT & EQUAL 2024 LATAM FORUM

Cerimônia dos Prêmios de Excelência

17h45 – 18h45

Sala: Ballroom

Os Prêmios de excelência homenagearão indivíduos, lideranças executivas, empresas e grupos de afinidade que estão avançando com coragem e inovação rumo à maior inclusão de pessoas LGBTQI+ no ambiente de trabalho na América Latina.

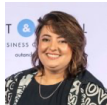
Apresentadores:



BRUNO CREPALDI (Ele/Él/He)

Superintendente de Relações Institucionais e Negócios Inclusivos

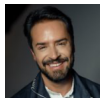
Banco Itaú



DEBORA GEPP (Ela/Ella/She)

Gerente de D&I e Fundadora

Thomson Reuters / Rede Brasileira de Mulheres LGBTQ+



RICARDO SALES (Ele/Él/He)

CEO

Mais Diversidade

Recepção de encerramento

19h00 – 21h00

Sala: Espaço L'Atelier

Participe de uma noite de celebração e networking! A recepção de encerramento do Fórum LATAM 2024 da Out & Equal oferecerá bebidas, aperitivos e diversas oportunidades de encontrar líderes de DEIP de toda a América Latina.

