

**INSCREVA-SE
AGORA!**

(11) 3230-2363

info.hr@hracademy.com.br

Patrocínio:



Apoio:



Pesquisa & Desenvolvimento:



Realização:



CDIC

CONGRESSO DE DIVERSIDADE
E INCLUSÃO CORPORATIVA

2ª EDIÇÃO



17 E 18 DE JANEIRO

Pergamon Frei Caneca
São Paulo, SP

**AÇÕES INTEGRADAS PARA A INCLUSÃO DA
DIVERSIDADE - DO RECRUTAMENTO À MUDANÇA
CULTURAL E COMPROVAÇÃO DE RESULTADOS**



Cultura organizacional: prepare sua empresa para um novo mundo



Gere resultados com processos internos mais inclusivos



Benchmark de estratégias para que a inclusão agregue valor ao negócio

DESTAQUES:

ESTRATÉGIA:

Práticas sobre viés inconsciente no **GOOGLE**; Overview sobre as tendências com **SSEX BBOX**; e o DNA inclusivo da **CHILLI BEANS**.

PROCESSOS:

Técnicas de recrutamento adaptadas pela **CI&T**, **GRUPO SEGURADOR BANCO DO BRASIL** e **MAPFRE** e **TOKIO MARINE**.

CULTURA:

ABRH-BRASIL e **SODEXO**: fit cultural e o erro da desigualdade.

DESENVOLVIMENTO:

O desenvolvimento e o empoderamento da mulher e de PCDs; cases da **NATURA**, **DOW** e da **KPMG**.

LIDERANÇA:

A importância de líderes inclusivos com **IBM** e **SCHNEIDER ELECTRIC**.

E mais:

REDE BRASIL DO PACTO GLOBAL DA ONU, **CAMICADO** e **INSTITUTO LOJAS RENNER** discutem a questão dos refugiados.

A multiplicidade de ideias, pensamentos e de pessoas fornece respostas importantes para empresas preocupadas com a inovação e com a entrega de resultados. Precisamos falar de diversidade e de como implantá-la de maneira real. A Diversidade racial, de gênero, profissional e intelectual mostra novos caminhos e agrega experiências importantes.

Mas como falar em diversidade sem falar em inclusão? Em um país em que cargos de liderança são ocupados por homens brancos (apenas 11% dos cargos de CEOs são ocupados por mulheres e quase não existem negros) é urgente entender que as demandas por inclusão não são apenas sociais. Os benefícios da inclusão planejada são percebidos em índices de engajamento, entrega de resultados e na própria cultura da empresa.

Este resultado depende do patrocínio da alta direção, da oferta de oportunidades, do trabalho de desenvolvimento e da conscientização dos profissionais. Pensando nisto, a HR Academy, com apoio da ABRH Brasil, realiza a segunda edição do Congresso de Diversidade e Inclusão Corporativa (CDIC). **Conheça cases de empresas que estão alterando seus processos internos e gerando resultados ao incluir profissionais diversos; entenda o que é viés inconsciente e conheça também e descubra as práticas mundiais na gestão da inclusão com palestras exclusivas.**



Juliana Martins
Gerente de Conteúdo
HR ACADEMY



Gustavo Mendes Nascimento
Diretor de Conteúdo
NEXT BUSINESS MEDIA



TENDÊNCIAS DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO

SSEX BBOX é um projeto de justiça social que busca oferecer perspectivas plurais sobre sexualidade e gênero a partir do relato das experiências de pensadorxs, educadorxs, ativistas, artistas e outras pessoas que vivem, aprendem e amam 'fora da caixinha'. Neste overview, **Priscilla Bertucci**, CEO, traz novas maneiras de pensar e ser, e de propor desafios sociais ao mundo. Tendo atuação em São Francisco, Berlim e Barcelona, Priscilla trará as principais tendências de processos inclusivos e mentorias que são realizadas de forma global.



O COLABORADOR COMO FOCO PARA A MUDANÇA

O **GOOGLE** tem feito seus colaboradores encararem seus próprios vieses inconscientes de forma a apoiar decisões cada vez mais pautadas por fatos e competências, excluindo pré-conceitos. Cientes de que o viés implica em decisões muitas vezes errôneas baseadas, por exemplo, em estereótipos, a empresa tem trabalhado com seus funcionários para que o autoconhecimento os ajude a identificar esses estereótipos e a trabalhar de forma que eles não atrapalhem decisões.



CONDIÇÕES PARA O DESENVOLVIMENTO

Ao analisar sua estrutura e perceber que mesmo tendo processos de recrutamento e seleção igualitários que garantem que entre na empresa a mesma quantidade de homens e mulheres, com o passar do tempo, a **KPMG** percebeu que a maior parte das mulheres acaba saindo. Seja por pressões da maternidade ou mesmo da própria carreira, a empresa entendeu que precisava dar condições mais igualitárias para que as mulheres pudessem se desenvolver.

EIXOS TEMÁTICOS



ESTRATÉGIA

GOOGLE: A análise do Viés inconsciente para melhorar o processo

SSEX BBOX: Tendências de diversidade e inclusão

CHILLI BEANS: Diversidade como valor para a companhia



PROCESSOS

CI&T: Como as dinâmicas dos Hackatons são adaptadas para PCDs

GRUPO SEGURADOR BANCO DO BRASIL E MAPFRE: Promoção da inclusão de refugiados

TOKIO MARINE: Recrutamento e valorização de pessoas maduras



CULTURA

ABRH-BRASIL: Desigualdade racial em pauta

SODEXO: A relação entre fit cultural e a inserção de mulheres refugiadas



DESENVOLVIMENTO

KPMG: Como trabalhar gaps no desenvolvimento da mulher

THE DOW CHEMICAL COMPANY: Empoderamento com foco no potencial econômico das mulheres no mercado

NATURA: RH e o desenvolvimento de PCDs



LIDERANÇA

IBM: Engajamento como fator decisivo de sucesso

SCHNEIDER ELECTRIC: O papel da liderança para a cultura da inclusão

EMPRESAS E PALESTRANTES:



Priscilla Bertucci | *CEO* | **SSEX BBOX**



Malena Martelli | *Vice-Presidente de RH* |
SCHNEIDER ELECTRIC



Cynthia Betti | *Diretora de RH* | **GRUPO
SEGURADOR BANCO DO BRASIL E MAPFRE**



Vanessa Grossi | *Director Strategic Marketing* |
THE DOW CHEMICAL COMPANY



Jorgete Lemos | *Diretora Executiva - Diretora de
Diversidade* | **JORGETE LEMOS PESQUISAS E
DESENVOLVIMENTO - ABRH BRASIL**



Adriana da Costa Ferreira | *Gerente de
Diversidade & Inclusão América Latina* | **IBM**



Heloísa Covolan | *Coordenadora do GT
Direitos Humanos e Trabalho* | **REDE BRASIL
DO PACTO GLOBAL DA ONU**



Mariana Macario | *Diversity Business Partner* |
GOOGLE BRASIL



Lilian Rauld | *Coordenadora de Recursos Humanos -
Diversidade e Inclusão* | **SODEXO**



Patricia Delsoto Reed | *Gerente de Recursos
Humanos* | **CI&T**



Djalma Scaterzini | *Gerente de Inclusão* |
TELEFÔNICA BRASIL



Juliana Zan | *Gerente de Recursos Humanos* |
TOKIO MARINE



Eliane Momesso | *Gerente de Cidadania
Corporativa, Inclusão & Diversidade* | **KPMG BRASIL**



Thays Toyofuku | *Coordenadora Administrativa
(Diversidade & Inclusão)* | **JLL**



Bárbara Marrara | *Coordenadora de RH* |
CHILLI BEANS



Letícia de Fátima Silva Medeiros de Almeida |
Analista de Recursos Humanos | **CAMICADO**



Vinícios Meneguzzi Malfatti | *Gerente de
Sustentabilidade* | **LOJAS RENNER**



Marina Leal | *HR Development Trainee* | **NATURA**

**8:30** CREDENCIAMENTO**8:50** ABERTURA PELA EQUIPE DA HR ACADEMY**9:00 ENGAJAMENTO DA LIDERANÇA NA IBM COMO FATOR DECISIVO PARA SUCESSO DA INCLUSÃO**

A IBM tem um compromisso com a diversidade e inclusão de seus profissionais de longa data e tornou-se referência neste tema criando ações que geram inovação e alto engajamento de sua força de trabalho. Fazendo parte de um setor ainda pouco atraente para mulheres, como é o caso da maioria das empresas de tecnologia, a IBM tem buscado influenciar novas tendências no mundo do trabalho ao propor iniciativas criativas para atração, desenvolvimento e retenção de talentos. Parte de seu DNA, a diversidade é fundamental para esse sucesso e nem mesmo a recessão abateu a área que continuou crescendo e provando o interesse genuíno em se tornar mais inclusiva.

- Conheça os programas para profissionais LGBTQTs.
- Como a liderança faz parte da diversidade promovendo ações reais no dia a dia.
- Entenda ainda o projeto que leva as profissionais da companhia para trocar conhecimentos com alunas provando que tecnologia é uma das possibilidades de carreira das mulheres.

Adriana da Costa Ferreira | *Gerente de Diversidade & Inclusão América Latina* | IBM

9:50 COFFEE BREAK**10:20 OVERVIEW DA INCLUSÃO DA POPULAÇÃO LGBTQIA NO MERCADO DE TRABALHO EM EMPRESAS GLOBAIS**

Nessa palestra especial, conheça as perspectivas do mercado de trabalho global para a inclusão de profissionais LGBTQIAs por grandes empresas mundiais. Descubra as principais tendências de processos inclusivos e mentorias que são realizadas de forma global com a visão de Priscilla Bertucci, CEO da instituição SSEX BBOX.

Priscilla Bertucci | *CEO* | SSEX BBOX

11:10 PROCESSO SELETIVO: CONHEÇA A DINÂMICA PARA PCDS NA CI&T

Inovadora em seus processos seletivos, a CI&T promove um Hackathon para profissionais com deficiência. Com um ambiente adaptado, os profissionais aumentam seus conhecimentos e são observados enquanto trabalham em equipe, tendo à disposição toda acessibilidade e adaptações necessárias para que possam se destacar. Saiba como adaptar o modelo para a realidade da sua organização.

Patricia Delsoto | *Gerente de Recursos Humanos* | CI&T

12:00 ALMOÇO TEMÁTICO**13:20 COMO O GRUPO SEGURADOR BANCO DO BRASIL E MAPFRE PROMOVE A INCLUSÃO DE GRUPOS REFUGIADOS**

Segundo dados da ACNUR, a cidade de São Paulo recebe 40% das solicitações de refúgio no Brasil. Até o final do ano passado, foram reconhecidos 9.552 refugiados de 82 nacionalidades no país. O alto fluxo de profissionais, muitas vezes já qualificados, sensibilizou o conselho de Diversidade do Grupo Segurador Banco do Brasil e Mapfre que, em parceria com o Grupo Mulheres do Brasil, começou a trabalhar a inclusão de profissionais refugiados em suas atividades. O projeto, que teve início em 2016, abre as portas para capacitar esses profissionais para o mercado de trabalho brasileiro. Conheça as oportunidades e possibilidades desta ação.

Cynthia Betti | *Diretora de RH* | GRUPO SEGURADOR BANCO DO BRASIL E MAPFRE

Francesco Kabwit Tshitang | *Auxiliar de Operações* | GRUPO SEGURADOR BANCO DO BRASIL E MAPFRE

14:10 VIÉS INCONSCIENTE: COMO O GOOGLE PASSOU A ENCARÁ-LO DE FRENTE PARA TER DECISÕES MAIS JUSTAS EM SEUS PROCESSOS

Fato: todo mundo tem algum tipo de preconceito, que pode se manifestar de forma consciente ou não. Chamamos isso de viés inconsciente, o que muitas vezes impacta negativamente nossas decisões. Para lidar com isso o Google realiza com os funcionários um treinamento para mostrar como esse mecanismo atua nas nossas decisões diárias, na forma como nos relacionamos e avaliamos as pessoas. Com isso, aumentamos a habilidade das pessoas de detectar e agir buscando eliminar os preconceitos. A expectativa da empresa é de no longo prazo, aumentar em seu quadro a presença de grupos minorizados e criar um ambiente inclusivo para todos.

Mariana Macário | *Diversity Business Partner* | GOOGLE BRASIL



15:00 COFFEE BREAK

15:30 PAINEL – A INCLUSÃO DE GRUPOS VULNERÁVEIS NO MERCADO DE TRABALHO

De acordo com relatório sobre refúgio no Brasil do Comitê Nacional para os Refugiados (Conare) divulgado em junho desse ano, o número total de refugiados no país aumentou 12% em 2016. Em meio a esse cenário, muitas empresas estão modificando seus processos de recrutamento e seleção para fornecer oportunidades de trabalho para esses profissionais. Entenda como grandes companhias estão trabalhando suas áreas para receber esses profissionais que muitas vezes já têm a qualificação e o estudo necessários, mas que precisam de apoio na questão cultural.

Moderadora: **Heloísa Covolan** | *Coordenadora do GT Direitos Humanos e Trabalho* | **REDE BRASIL DO PACTO GLOBAL DA ONU**

Letícia de Fátima Silva Medeiros de Almeida | *Analista de Recursos Humanos* | **CAMICADO**

Vinícios Meneguzzi Malfatti | *Gerente de Sustentabilidade* | **LOJAS RENNER**

Djalma Scaterzini | *Gerente de Inclusão* | **TELEFÔNICA BRASIL**

16:40 RH ALIADO À EDUCAÇÃO PARA A INCLUSÃO DE PCDS NA NATURA

Buscando incluir de maneira real e conscientizar todos os seus colaboradores sobre a necessidade da inclusão e do respeito à diversidade, a Natura trabalha o tema ao lado da área de educação. Todos os gestores são treinados para falar sobre diversidade e passam por treinamentos com jogos de privilégios e vieses inconscientes. Focada na inclusão de PCDs, a companhia hoje monitora o desempenho desses profissionais conseguindo levantar indicadores de contratação, turn over após um ano de contrato, percentual de profissionais por área, quais os tipos de deficiência e quais os turn overs por tipo de deficiência. Conheça o trabalho da companhia na gestão da inclusão de forma assertiva.

Marina Leal | *HR Development Trainee* | **NATURA**

17:30 FIM DO PRIMEIRO DIA

8:30 CREDENCIAMENTO

9:00 CONHEÇA OS PROGRAMAS DE INCLUSÃO DA SCHNEIDER ELECTRIC

A Schneider Electric tem realizado diversas iniciativas globais e locais para promover a cultura de diversidade e inclusão. Existem 30 embaixadores de diversidade e inclusão nos principais países em que a empresa está presente e algumas das atividades realizadas envolvem o Dia da Diversidade, a Política de Licença Maternidade, Workshop sobre gênero para líderes e Programa de Mulheres na Liderança. Ações afirmativas que apoiam a necessidade de criar uma cultura inclusiva, onde todas as formas de diversidade são vistas como valor real para a companhia. Conheça os programas da companhia e entenda como a liderança pode auxiliar neste processo.

Malena Martelli | *Vice-Presidente de RH* | **SCHNEIDER ELECTRIC**

9:50 COFFEE BREAK

10:20 RECRUTAMENTO E VALORIZAÇÃO DE PESSOAS MADURAS POR MEIO DE NOVAS CONTRATAÇÕES

Com várias frentes de grupos de diversidade, a Tokio Marine investiu em 2017 na inserção de pessoas com mais de 50 anos no mercado de trabalho. Levando em consideração as mudanças que devem vir na macroeconomia e que apontam para cada vez mais pessoas com mais idade trabalhando, a seguradora priorizou ações que assegurassem que esses profissionais obtivessem espaço no mercado de trabalho. O programa “Toque de Vivência” contratou pessoas com mais de 50 anos para trabalhar no contact center da Tokio Marine, fornecendo a esses profissionais a responsabilidade por ser o primeiro acesso do cliente com a companhia. Conheça o programa da seguradora e também como a diversidade é tratada em seus processos.

• Choque de gerações: como trabalhar as diferentes gerações presentes no mercado de trabalho.

Juliana Zan | *Gerente de Recursos Humanos* | **TOKIO MARINE**



11:30 COMO A KPMG TEM EQUILIBRADO A BALANÇA DA IGUALDADE DANDO CONDIÇÕES PARA QUE MULHERES POSSAM SE DESENVOLVER

Com um grupo atuante há 8 anos para discutir questões de gênero, a KPMG tem sido referência na busca por processos igualitários. Ao observar a pirâmide profissional sob a ótica da questão de gênero, a empresa analisou o motivo para a redução do número de mulheres que se mantinham na empresa com o passar do tempo e após promoções. As dificuldades impostas para as mulheres no mercado de trabalho e outras questões da sociedade impactam nesse número. Saiba como a KPMG está trabalhando para analisar esses gaps e corrigir essa diferença.

Eliane Momesso | *Gerente de Cidadania Corporativa, Inclusão & Diversidade* | **KPMG BRASIL**

12:20 ALMOÇO TEMÁTICO

13:40 DIVERSIDADE E INCLUSÃO COMO DIFERENCIAL ESTRATÉGICO: PROTAGONISMO DA RAÇA NEGRA

De acordo com pesquisa realizada pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) e pelo Instituto Ethos, em 2017, apenas 4,7% dos cargos executivos das 500 maiores empresas brasileiras eram ocupados por negros, sendo que a população negra no Brasil é estimada em 57%. O resultado da pesquisa nada mais é que fruto de um país cuja desigualdade de oportunidades permanece muito forte. Nessa palestra especial descubra os pontos principais para a busca da igualdade social e de mais oportunidades nas empresas para a população negra.

Jorgete Lemos | *Diretora Executiva - Diretora de Diversidade* | **JORGETE LEMOS PESQUISAS E SERVIÇOS - ABRH BRASIL**

14:30 REFUGIADOS: COMO MELHORAR O FIT CULTURAL POR MEIO DA INSERÇÃO DE MULHERES REFUGIADAS

Entendendo que diversidade é um diferencial competitivo para a companhia e que é preciso trabalhá-la para fazer parte da cultura da organização, a Sodexo está trabalhando, atualmente, na inclusão de profissionais refugiadas por meio do programa Empoderando Refugiadas do Pacto Global da ONU. Para recrutar esses profissionais, a companhia leva em consideração, primeiramente, a realidade desses refugiados no Brasil e faz a análise de seu currículo de forma diferente. Conheça como a Sodexo, presente em

80 países, está incluindo profissionais refugiadas na companhia e aumentando seu grau de conhecimento e inovação em suas áreas.

Lilian Rauld | *Coordenadora de Recursos Humanos - Diversidade e Inclusão* | **SODEXO**

15:30 COFFEE BREAK

16:00 P2P SESSION

A P2P Session permite debates intimistas em grupos reduzidos, facilitando a troca de experiências com o palestrante e com os outros congressistas. Durante essas sessões, os participantes são divididos em pequenos grupos de conversas mediadas pelos palestrantes. Este também é um ótimo momento para fazer networking.

• COMO OS VALORES DA COMPANHIA SÃO ATRELADOS À DIVERSIDADE

Bárbara Marrara | *Coordenadora de RH* | **CHILLI BEANS**

• EMPODERAMENTO COM FOCO NO “THIRD BILLION” E NO POTENCIAL ECONÔMICO DAS MULHERES NO MERCADO

Vanessa Grossi | *Diretora de Customer Experience* | **THE DOW CHEMICAL COMPANY**

• DESCENTRALIZAÇÃO DA GESTÃO DA DIVERSIDADE E CRIAÇÃO DE COMITÊS

Thays Toyofuku | *Coordenadora Administrativa (Diversidade & Inclusão)* | **JLL**

17:00 ENCERRAMENTO DO CONGRESSO



INVESTIMENTO:

**PLATINUM
2 DIAS**

R\$ 4.565,00

**GOLD
1 DIA**

R\$ 3.626,00

HOTEL

Pergamon Frei Caneca
São Paulo, SP



**Central de
Atendimento:**

(11) 3230-2363

info.hr@hracademy.com.br

AMBIENTE PROPÍCIO PARA NEGÓCIOS!

Com um público composto por gestores de RH, o Congresso de Diversidade e Inclusão Corporativa (CDIC) oferece uma plataforma ideal para benchmark, geração de negócios para sua empresa, estreitamento de relacionamento e troca de conhecimentos entre empresas. Podemos construir a quatro mãos uma participação customizada para proporcionar acesso aos mais importantes e influentes líderes de diversidade do mercado brasileiro focados na gestão da diversidade e inclusão.

Se sua empresa tem interesse em estar posicionada e em contato com a audiência do **EVENTO MAIS COMPLETO SOBRE DIVERSIDADE E INCLUSÃO CORPORATIVA**, entre em contato conosco:

Renata Petermann | +55 11 3173-4413 | renata.petermann@nextbm.com.br



A **HR Academy** é uma divisão da NEXT Business Media voltada ao desenvolvimento do mercado de Recursos Humanos. Focada em mídia presencial, promove eventos e conferências voltadas para geração de networking e troca de experiências entre profissionais do setor de Recursos Humanos. Entre os eventos realizados pela academia estão: HR Summit, Best Employers Summit, ConTalento, Educorp, Corporate Health Conference, Compensation & Benefits Summit, HR Operations Summit e Fórum Corporativo de Relações Trabalhistas e Sindicais.
LinkedIN: www.linkedin.com/company/hr-academy



A **NEXT Business Media** é uma mídia especializada em desenvolver eventos empresariais para conectar comunidades de negócios para atualização, relacionamento e aproximação comercial. Atualizamos e conectamos líderes das principais empresas da América Latina, proporcionando conhecimento prático e relacionamento qualificado para vencer os desafios mais atuais de negócios. www.nextbm.com.br