

Boletim 2

Fispal Women Connected debate a força da inclusão e da liderança feminina na indústria de A&B

Durante a terceira edição do Fispal Women Connected, realizado na Fispal Tecnologia, na manhã desta quarta-feira (25), no São Paulo Expo, lideranças femininas de diferentes áreas se reuniram para debater “**O poder do full inclusion na indústria: como gerar inovação e resultados**”. Com mediação de Adriana Ferreira, vice-presidente de recursos humanos da Informa Markets Latam, o encontro abordou com franqueza os desafios, os avanços e, sobretudo, o impacto real da diversidade nas estratégias corporativas.

Participaram do painel três mulheres em posições de destaque: Rose Graffin, CEO global da Serac Holding; Vanessa Giangiacomo, head de marketing das marcas YoPRO e Silk, da Danone; e Mariana Malagutti, diretora de Gente & Gestão, Segurança Alimentar e ESG da companhia. Unidas por trajetórias potentes, elas trouxeram perspectivas complementares sobre o papel da inclusão plena — o *full inclusion* — no fortalecimento da cultura empresarial e nos resultados tangíveis das organizações.

Para Rose Graffin, o conceito de inclusão precisa ir além do protocolo e da estética. “A full inclusão é dar a ela o poder de se sentir incluída”, afirmou. “Eu incluo as pessoas nas decisões, eu não tomo por elas.” Sua fala, marcada por um tom direto e experiências vividas em diferentes partes do mundo, reforçou a importância da escuta ativa e da coautoria nos processos. “Os nossos embaixadores trazem para nós problemas e ideias. É assim que a inovação se alimenta”, disse.

CEO de uma holding com presença global, Rose também compartilhou episódios de resistência enfrentados ao assumir postos de liderança. “Houve homens que disseram que não trabalhariam sob o meu comando. Isso ainda acontece”, relatou. Mas foi categórica: “Se você não se sente à vontade para trabalhar comigo, pode ir embora”, disse, antes de demitir quatro homens em cargos de liderança.

Ela contou que sua empresa revisitou os próprios valores recentemente, em um processo que incluiu a elaboração de um livro interno para ajudar os times a se capacitarem e interagirem melhor com diferentes perfis. “Eu acho que incluir é capacitar. Dar o direito de a pessoa entender o outro. Celebramos a diversidade porque ela é parte de quem somos.”

Vanessa Giangiacomo também desfez qualquer ideia de que a diversidade seja um gesto de benevolência empresarial. “Ninguém está fazendo caridade. Inclusão dá resultado. É estratégia”, afirmou. Segundo ela, mais de 70% da força de trabalho do grupo Danone, incluindo cargos de liderança, é composta por mulheres. “E isso não foi por acaso.”

Com passagens por startups de tecnologia, Vanessa lembrou os desafios enfrentados por lideranças femininas ao tentar implementar culturas mais abertas: “Nem toda empresa está pronta. Muitas não têm tempo para se preparar. As pessoas não vêm do mesmo lugar. A meritocracia não existe.” Para ela, o caminho passa por educação e sistemas de avaliação mais justos, com foco em formação e não apenas em performance. Vanessa encerrou sua fala com um apelo direto: “As mulheres precisam ser tudo que elas podem ser. Não aceitem menos.”

Políticas sociais

Trazendo números contundentes para o debate, Mariana Malagutti apresentou uma visão baseada em dados e políticas públicas. “Um time diverso é 34% mais rentável do que um não diverso. E, mesmo assim, só 6% das CEOs são mulheres. As empresas que têm mulheres na presidência são mais rentáveis. Isso é fato”, disse.

Ao relacionar inclusão empresarial com políticas sociais, Mariana destacou a necessidade de olhar para os obstáculos concretos enfrentados por mulheres em todas as camadas sociais. “Hoje, apenas 22% dos cargos na política são ocupados por mulheres. Isso impacta decisões importantes, como creche, transporte público em horários flexíveis e segurança em qualquer hora. São políticas fundamentais para que mais mulheres possam estar no mercado.”

Ela também abordou a insegurança e o medo que muitas mulheres sentem ao considerar dar o primeiro passo em direção à liderança. “Existe uma dificuldade real em se ver naquele lugar. Por isso, precisamos preencher esses espaços. Mulheres precisam estar onde as decisões são tomadas.” Sua fala final foi um chamado à resiliência: “Não desanimem. Sigam firmes. Estamos evoluindo.”

O painel foi marcado ainda pela participação ativa do público, totalmente formado por mulheres. Em uma das interações mais comentadas, uma participante destacou que “as mulheres, além de se capacitarem, ainda são cobradas a provar que merecem estar ali”, enquanto os homens, muitas vezes, “já chegam com autoconfiança e autoridade presumida”. Essa observação foi recebida com aplausos pela plateia e repercutiu entre as panelistas como um lembrete de que a inclusão, para ser plena, precisa atacar não só as estruturas, mas também as narrativas que se perpetuam no cotidiano corporativo.

O painel ofereceu diferentes definições do conceito de *full inclusion*, todas com algo em comum: dar às pessoas as ferramentas, o reconhecimento e o espaço para contribuirmos de forma autêntica e sustentável. Trata-se, como disse Rose Graffin, de “rever a razão de existir de uma empresa”. É entender que, hoje, especialmente com as novas gerações — como os millennials —, não basta contratar: é preciso coexistir, respeitar, empoderar.



Num setor tradicional como o de alimentos e bebidas, a pauta da diversidade não apenas rompe paradigmas, mas também aponta para um futuro em que a equidade deixa de ser exceção — e se torna regra.

Serviço

Data: 24 a 27 de junho de 2025

Local: São Paulo Expo

Endereço: Rodovia dos Imigrantes, 1,5 km - Vila Água Funda, São Paulo/SP

Horários: Terça a quinta-feira: 13h às 20h | Sexta-feira: 13h às 18h

Ingressos no site: www.fispaltecnologia.com.br

Galeria de fotos neste [link](#)