

DANIEL

2023

DIVERSIDADE E INCLUSÃO NA DANIEL



DIVERSIDADE NA DANIEL

Diversidade foi identificada com um dentre os cinco valores mais relevantes e presentes em um exercício de cultura realizado com todos os colaboradores esse ano. Diversidade também é citada como um dos maiores diferenciais da Daniel como marca empregadora por quase todos os candidatos que participam dos processos seletivos.

A DANIEL É
LIDERADA POR
UMA MULHER

WEConnect
INTERNATIONAL

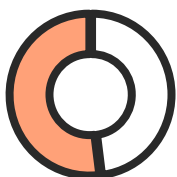
Em 2018 o escritório foi reconhecido como Women Owned, certificação emitida pela WEConnect International, que tem como base, além da gestão feminina, que pelo menos

51%

das ações da empresa pertençam a mulheres

Existe equilíbrio de gênero no quadro geral de funcionários, bem como em posições de lideranças e em quadro societário

56% dos nossos funcionários



49% de nossos sócios



43% de nossos líderes

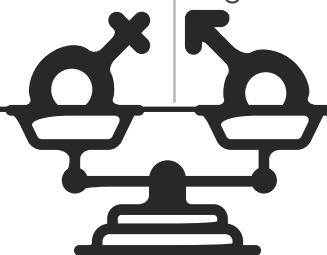


SÃO MULHERES

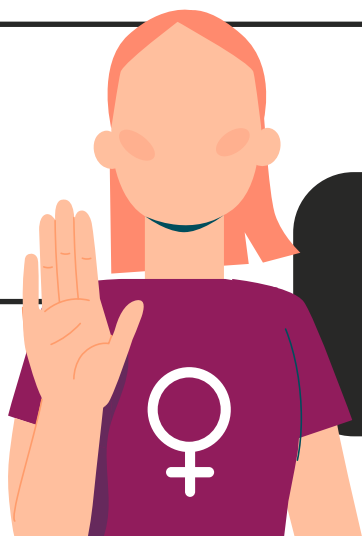
NÓS TEMOS

100%
de paridade salarial,

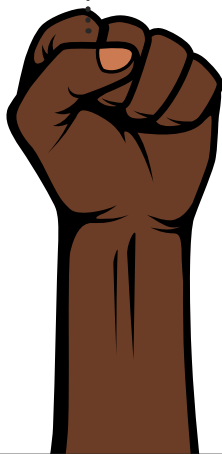
em todos os níveis hierárquicos do escritório, tanto em relação à gênero quanto em relação à raça.



São realizadas, com frequência, campanhas internas e externas, sobre violência doméstica.



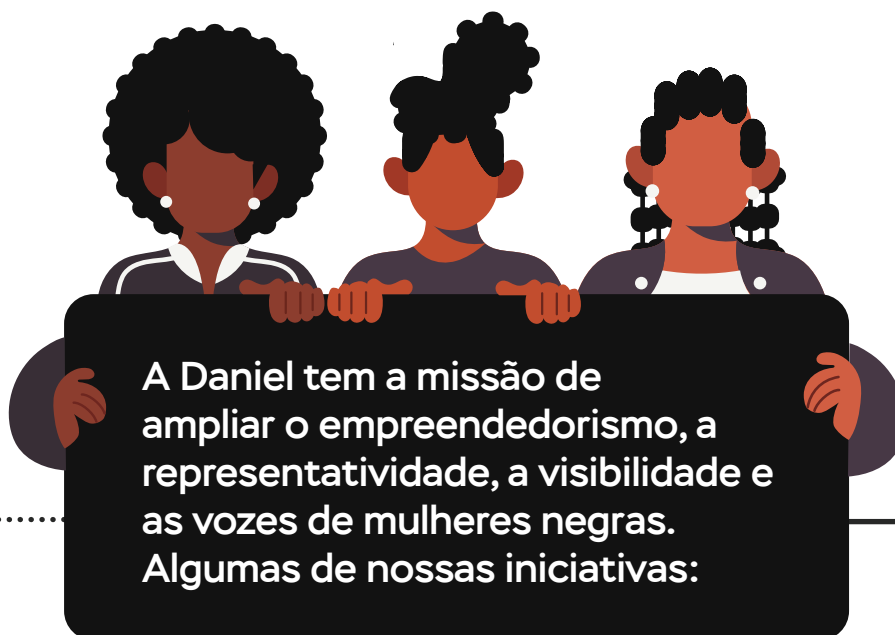
AUMENTO DE 6%
na representatividade
em apenas um ano,
por meio da implementação
de uma meta oficial vinculada
ao bônus corporativo.



Além disso, obteve o
atingimento da meta de

30%

**DE FUNCIONÁRIOS
AUTODECLARADOS
COMO NEGROS.**



A Daniel tem a missão de
ampliar o empreendedorismo, a
representatividade, a visibilidade e
as vozes de mulheres negras.
Algumas de nossas iniciativas:

1

No Dia Internacional da Mulher Negra Latino-Americana e Caribenha, em 2021, Fernanda Felisberto (proprietária da livraria **Kitabu**) foi convidada para fazer a curadoria e fornecer livros infantis, escritos por mulheres negras, que foram enviados para todas as filhas, filhos, enteados e enteadas de funcionários e sócios do escritório. No total 78 crianças foram contempladas;

2

A ação foi repetida no dia das crianças, também com a curadoria da Fernanda Felisberto. A nova ação incluiu diversas interseccionalidades da Diversidade, com mais de 16 títulos, novamente contemplando 78 crianças;

3

O escritório patrocinou a viagem de 4 jovens negras para a COP 26, sediada em Glasgow, em 2021;

4

A Daniel patrocinou a transformação em livro de uma coleção de artigos escritos por 8 mulheres negras de diferentes gerações e backgrounds. **Clique aqui para ler a obra "Olhares Negros"**. Os artigos são publicados semanalmente no **Congresso em Foco**.

5

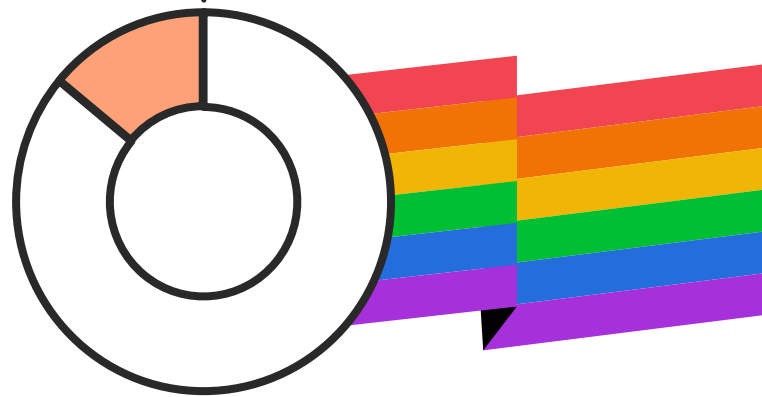
Apoio à cultura é fundamental. O escritório está patrocinando a produção de um documentário **"Nosso Sagrado"** que aborda a ressignificação de objetos de religiões de matrizes africanas que agora farão parte do acervo do Museu da República. As peças passaram mais de cem anos sob posse da Polícia Civil do Rio de Janeiro, quando essas religiões eram oficialmente perseguidas e criminalizadas.

A Daniel possui um Código de Conduta que explicita uma política de zero tolerância para discriminação, bem como para assédio sexual, moral, ou de qualquer outra natureza. É oferecido aos colaboradores um canal de denúncia (conduzido por provedor externo) almejando garantir imparcialidade e anonimidade nas denúncias apresentadas.



14%

dos funcionários se autodeclaram LGBTQIAP+.



A Daniel é signatária do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, assinou os **“10 Compromissos da Empresa com a Promoção dos Direitos LGBTI+”** que expressam o entendimento sobre o papel das empresas, oferecem uma agenda de trabalho para todos e qualificam a demanda no relacionamento com o Estado e a Sociedade Civil.



Frequentemente, realizamos campanhas internas e externas com os principais interessados em temas relacionados ao universo LGBTI+, incluindo a conscientização sobre os altos índices de violência e discriminação que essa comunidade enfrenta e como ser um melhor aliado dentro e fora do ambiente de trabalho.



PROCESSO SELETIVO

O processo de recrutamento e seleção exige grupos diversos de candidatos para todas as posições oferecidas no escritório e, com **essa política, aumentou em 40% a contratação de profissionais diversos nos últimos dois anos.**

A implantação de ações afirmativas nos processos seletivos almeja a manutenção do equilíbrio de gênero e o aumento de representatividade de pessoas negras no escritório.

A Daniel considera Diversidade, Equidade e Inclusão como fatores determinantes na cadeia de suprimentos e, além de priorizar a contratação de empresas pertencentes a pessoas de grupos minoritários, também ajuda fornecedores a desenvolverem soluções e produtos que potencializem ações de diversidade, equidade e inclusão. Exemplos:

1

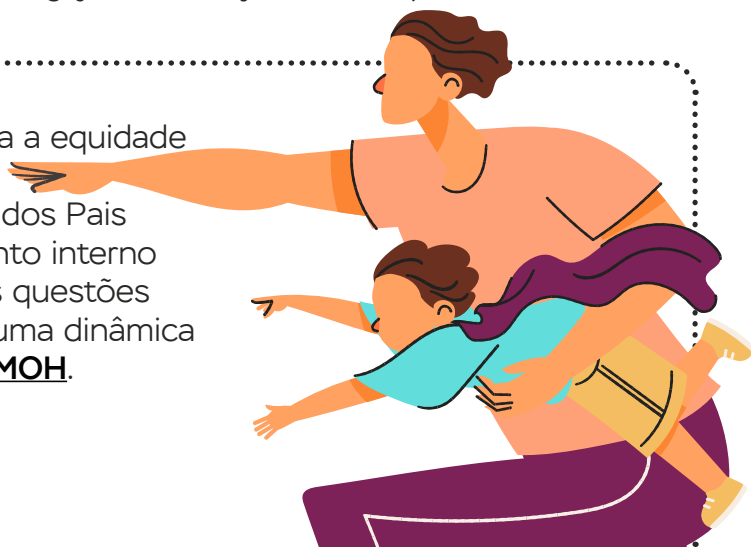
Ao incluir Indicadores de diversidade na plataforma de Business Intelligence, foi realizado um trabalho em parceria com o desenvolvedor do software que permitiu incluir a funcionalidade (Indicador de diversidade), que pode ser incorporada em sua prestação de serviços para seus demais clientes. A plataforma apresenta um dashboard que permite monitorar diversos indicadores de demografia e práticas de RH em tempo real.

2

Foram realizados treinamentos com a assessoria de imprensa para manter DEI como assuntos *Top of Mind* em suas interações com a mídia (seja no trabalho realizado com a Daniel, como nos outros clientes que se engajem com ações de DEI).

3

Na Daniel é incentivada a equidade parental entre os colaboradores. No Dia dos Pais foi promovido um evento interno sobre o tema e muitas questões de masculinidade em uma dinâmica intermediada pelo **MEMOH**.



IMPLEMENTAÇÃO DE UM PLANO DE 3 ANOS

com os objetivos ligados à **Diversidade, Equidade e Inclusão**. O plano aborda, dentre outros assuntos: Governança, Educação e Treinamento, Comunicação, Gênero, Raça, LGBTQIAP+, PCD, Fornecedores, Clientes, Associações e outros stakeholders.

Foi iniciado um planejamento de Investimentos Sociais Privados com uma parceria com o **IDIS**, em 2021 e possuímos uma parceria com a **Simbiose Social** que nos ajuda na aplicação dos investimentos públicos provenientes de benefícios fiscais.



Em 2021, a Daniel foi reconhecida pelo Guia Exame como um dos escritórios de advocacia mais diversos do Brasil.

Foi também reconhecida na categoria Ouro do WEP Awards 2021 que foca na promoção de equidade de gênero.



Ao longo dos últimos anos o Chambers Diversity and Inclusion reconhece as iniciativas do escritório:

Em 2019,

premiado na categoria *"Most Innovative Program for Employee Health and Well-being"*



Em 2020,

premiado na categoria *"Outstanding Firm for Diversity and Inclusion"*

Já em 2022, o escritório foi listado como um dos mais diversos do Brasil na pesquisa de ASG promovida pela parceria Ethos/Revista Época.



ISABELLA CARDOZO

está a frente do programa Daniel Plural e representa institucionalmente o escritório em iniciativas de DEI nas maiores Associações de Propriedade Intelectual. A sócia é Coordenadora do Comitê de Diversidade da ABPI, participou de um grupo de trabalho da INTA, no ano passado, chamado INTA Presidential Task Force, que culminou em uma série de recomendações para a Associação. Isabella Cardozo também é membro de um outro grupo de trabalho da própria INTA dedicado a desenvolver lideranças femininas denominado INTA's Women Leadership Project.

RECONHECIMENTOS:

Chambers D&I 2022: Vencedora na categoria 'Outstanding Contribution'.

Chambers D&I 2020: Indicada na categoria 'Outstanding Contribution to Diversity & Inclusion (Of Counsel/ Partner) (Brazil)'.

Chambers D&I 2019: Indicada na categoria 'Outstanding Ally'.

WIPR's Diversity 2021: Reconhecida como 'Influential Woman in IP'.

IP Stars: Top 250 Women in IP 2020, 2021 e 2022.

WIPR's Diversity 2022: Reconhecida como 'Diversity Champion'.



DANIEL
PLURAL

www.daniel-ip.com