



**KASZNAR
LEONARDOS**

Relatório de Comunicação de Progresso

2021/2022

Portfólio de Práticas ODS e Relatório de Comunicação e Progresso

COP 2021/2022

Período de cobertura

Jan/2021 a Set/2022

Redação

Kasznar Leonardos e Geração Social

Diagramação

Kasznar Leonardos

Revisão

Kasznar Leonardos e Geração Social

Carta aberta à sociedade

Responsabilidade social e Sustentabilidade são pilares estratégicos para o nosso negócio. Temos ciência de nosso potencial como impulsionadores da transformação social e acreditamos que temos o dever de agregar valor à sociedade e contribuir efetivamente para um mundo mais justo, igualitário e sustentável, através de uma mudança de cultura e atitudes no dia a dia do nosso escritório.

Nós assumimos o compromisso de contribuir para o desenvolvimento sustentável da nossa sociedade. Entendemos que, por sermos uma empresa sólida e ciente das diversas realidades que nos rodeiam, nosso principal dever é gerar impactos positivos que tenham um verdadeiro poder de transformação.

Através de parcerias e ações feitas ao longo de nossa trajetória, buscamos respeitar e honrar esse compromisso. Queremos ser reconhecidos como uma empresa que respeita e valoriza o ser humano e seu desenvolvimento pessoal e profissional, que busca soluções inovadoras frente aos desafios da sustentabilidade, que gere seu negócio pautada na ética e na transparência e que esteja atenta e engajada às questões globais.

E é com essa visão que apresentamos, com muito orgulho, o nosso primeiro Relatório de Comunicação do Progresso do Pacto Global, representando nosso comprometimento com um compromisso assumido em 2021, quando

aderimos aos 10 princípios do Pacto Global, no que tange os Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção, alinhado aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas.

Sabemos que ainda há muito a ser feito para as gerações atuais e futuras e estamos ansiosos para juntos, obtermos cada vez mais progresso na geração de valor para os nossos colaboradores e a sociedade.

Cordialmente,

João Luis Vianna

Diretor Presidente no **Kasznar Leonardos**

Sumário

Sobre o Kasznar Leonardos

Nosso propósito

Nossa história

Sobre o Relatório

Nosso compromisso com as gerações futuras

Pacto Global

DIREITOS HUMANOS

Diversidade e Inclusão

Censo de Diversidade e Inclusão

Equidade de gênero

Equidade racial

Pessoas com Deficiência (PCD)

Comunidade LGBTI+

Apoio de Projetos Sociais e Filantropia

TRABALHO

Workshop de Liderança Inclusiva

Programa de Estágio

Adesão ao Empresas Sem Barreiras

Projeto Incluir Direito

Programa Jovem Aprendiz

Programa de Voluntariado

Benefícios e Programa de Saúde e Qualidade de Vida - Viva+

Grupo de Cursos e Treinamentos

Programa Formando Estrelas

Café com CEO

MEIO AMBIENTE

Redução de descartáveis

Compensação total da pegada de carbono

Primeiros passos

ANTICORRUPÇÃO

Código de Ética e Compliance e Comitê de Ética

Canal de Denúncias

Política de Uso da Internet

Plano Futuro

Sobre o Kasznar Leonardos

Nosso propósito

Somos inovadores por essência e queremos levar a criatividade e a multidisciplinaridade para onde quer que estejamos. Temos amplo conhecimento e experiência em diversas áreas do Direito e contamos com uma equipe de sócios e colaboradores altamente qualificados, além de uma extensa rede internacional de parceiros. Todos trabalhando incessantemente na criação de soluções personalizadas para proteger as inovações que movem o mundo adiante.

Nossos valores

**Lealdade
Integridade
Credibilidade
Ética
Respeito**

Nossa história

Tendo se originado da conceituada e tradicional agência de propriedade industrial Momsen, Leonardos & Cia, nosso escritório herdou um legado inestimável: profissionais altamente qualificados que oferecem uma gama completa de serviços relacionados à proteção, execução e exploração comercial de direitos e ativos de propriedade intelectual de algumas das maiores e principais empresas do mundo, nos mais diversos segmentos.

Ao longo do último século, caminhamos lado a lado com o crescimento da atividade de Propriedade Intelectual em nosso país, o que nos confere uma expertise diferenciada na atuação dessa área do Direito.

**Há mais de 100 anos construimos
o futuro**

[Clique aqui e conheça mais em nosso livro Especial de 100 anos Kasznar Leonardos](#)

Sobre o Relatório

Nosso compromisso com as gerações futuras

O Relatório de Comunicação e Progresso é uma ferramenta que deixa explícito as ações realizadas pela empresa e, além de contribuir com um banco de práticas empresariais de sustentabilidade, também possibilita analisar o desempenho e avanços ao longo do tempo, sendo um compromisso sólido com a sociedade.

Nós assumimos o compromisso de contribuir para o desenvolvimento sustentável da nossa sociedade. Entendemos que, por sermos uma empresa sólida e ciente das diversas realidades que nos rodeiam, nosso principal dever é gerar impactos positivos que tenham um verdadeiro poder de transformação.

Através de parcerias e ações feitas ao longo de nossa trajetória, buscamos respeitar e honrar esse compromisso. Afinal, queremos transformar o nosso ambiente de trabalho e a nossa sociedade em espaços mais justos, igualitários e sustentáveis.

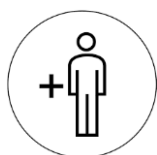
Estamos engajados em conhecer nossas oportunidades de melhoria no âmbito socioambiental, desenvolver soluções inovadoras e contribuir com boas práticas em sustentabilidade. E para isso, acreditamos que a transparência de

nossas ações e projetos fazem parte desta nossa jornada em busca de sermos melhores para as pessoas e melhores para o mundo.

Pacto Global

O **Pacto Global** é uma chamada para que as empresas alinhem suas estratégias e operações a 10 princípios universais nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção, além de desenvolverem ações que contribuam para o enfrentamento dos desafios da sociedade.

DIREITOS HUMANOS



1. Respeitar e apoiar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente na sua área de influência.



2. Assegurar a não participação da empresa em violações dos direitos humanos.

AS INICIATIVAS APRESENTADAS A SEGUIR CUMPREM AS SEGUINTE ODS:



- **DIREITOS HUMANOS**
- **Diversidade e Inclusão**

GRUPO DE TRABALHO E COMITÊ DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Sabemos que o desenvolvimento de um ambiente de trabalho diverso é de extrema importância em qualquer organização evolutiva. Valorizamos nossos colaboradores, suas diferentes visões de mundo e formas de viver e se expressar, compreendendo que eles são parte essencial do nosso crescimento.

Na busca por difundir o tema da inclusão, criamos o **Programa de Diversidade e Inclusão**, em março de 2020, com o objetivo de fomentar debates sobre o tema, além de implementar ações assertivas dentro e fora do escritório. Com foco em 4 grupos: **gênero, LGBTI+, PCD e étnico-racial**, e assim, definidas as metas e planejamento estratégico do Programa de Diversidade & Inclusão.

A iniciativa foi desenvolvida pela área de Recursos Humanos a partir de uma das diretrizes do Planejamento Estratégico Corporativo, quando foi criado um **Grupo de Trabalho de Diversidade e Inclusão**, que conta com 33 colaboradores voluntários e se reporta à área de Recursos Humanos. O objetivo do grupo é promover discussões internas, propor e estruturar ações coerentes com o nosso propósito.

Atualmente, contamos ainda com o **Comitê de Diversidade e Inclusão**, órgão estratégico de assessoramento do Conselho de Administração da Kasznar Leonardos, que passou a ser o responsável pelas diretrizes e iniciativas estratégicas deste tema em nosso ambiente corporativo.

Em 2020 foi criado cronograma de **campanhas de datas comemorativas**, com o objetivo de refletir e conscientizar os colaboradores em quase todos os meses do ano. A agenda conta com:

- ◆ **29/Jan** - Dia da Visibilidade Trans
- ◆ **08/Mar** - Dia Internacional das Mulheres
- ◆ **21/Mar** - Dia Internacional Contra a Discriminação Racial
- ◆ **17/Mai** - Dia do Combate à LGBTfobia
- ◆ **28/Jun** - Dia do Orgulho LGBTI+
- ◆ **25/Jul** - Dia Internacional da Mulher Negra, Latino-Americana e Caribenha
- ◆ **29/Ago** - Dia da Visibilidade Lésbica
- ◆ **21/Set** - Dia Nacional da Luta das Pessoas com Deficiência
- ◆ **01/Out** - Dia Nacional da Luta Contra a Violência Doméstica
- ◆ **20/Nov** - Dia da Consciência Negra
- ◆ **03/Dez** - Dia Internacional da Pessoa com Deficiência
- ◆ **10/Dez** - Dia Internacional dos Direitos Humanos

27

campanhas internas e externas
desenvolvidas

13

webinars realizados

7

Pactos e Parcerias

5

ONGs apoiadas, voltadas para grupos
subrepresentados

CENSO DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Em 2021, em parceria com a consultoria Parangolé do Saber, foi realizado **o primeiro Censo de Diversidade e Inclusão**, pensando em elaborar um diagnóstico demográfico da diversidade e das percepções dos colaboradores da empresa em relação aos temas de diversidade e inclusão. A pesquisa contou com a resposta de 218 dos colaboradores, equivalente a 83% do total de 263 colaboradores.

Primeiro foram levantados dados demográficos através de perguntas auto declaratórias para quantificar os percentuais de representatividade dos seguintes grupos: Sexo/Gênero, Cor/raça, Orientação sexual/Identidade de gênero, Gerações, PCD (Pessoas Com Deficiência), Geografia e Religião. A seguir,

foram analisadas as percepções de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho.

Com o resultado do censo, foi possível mapear as oportunidades de melhorias dentro da empresa e com base nos resultados foi desenvolvido o Planejamento com ações afirmativas para o próximo triênio, com foco em quatro pilares:

- ◆ **Equidade de gênero**
- ◆ **Equidade racial**
- ◆ **Pessoas com Deficiência (PCD)**
- ◆ **Comunidade LGBTI+**

No pilar de equidade de gênero, percebeu-se que o Kasznar Leonardos é uma empresa majoritariamente feminina, com 52% de colaboradoras em cargos de liderança e 50% na Diretoria. Já analisando a equidade racial, percebeu-se que, dos colaboradores respondentes, apenas se autodeclaram negros 23,4%, com baixa participação em cargos de liderança. Além disso, 3,7% se autodeclaram sendo da raça/cor amarela, com 6,8% na liderança.

Em relação às pessoas com deficiência [PCD], o escritório está de acordo com a cota exigida pela legislação e em nossos processos seletivos não discriminamos ninguém por conta de ter ou não alguma deficiência. Por fim, os colaboradores que se autodeclaram integrantes da comunidade LGBTI+, representam 11% dos respondentes. Ambos os grupos possuem pouca representatividade em cargos de liderança.

O censo mostra ainda que 78,6% dos colaboradores afirmaram que **é importante pessoas mais diversas no ambiente de trabalho** e 83,7% concordam plenamente com a frase **“Acredito que a empresa tem vantagens em ter um ambiente mais diverso e inclusivo”**, mostrando que os **colaboradores compreendem e apoiam a importância da Diversidade e Inclusão** no Kasznar Leonardos.

Confira alguns dos principais comentários dos colaboradores respondentes sobre o Censo de Diversidade e Inclusão de 2021:

“Importantíssima a realização desse censo. O caminho ainda é longo, mas o primeiro passo é a esperança de uma sociedade melhor e não somente um melhor ambiente de trabalho. Obrigada pela oportunidade!”

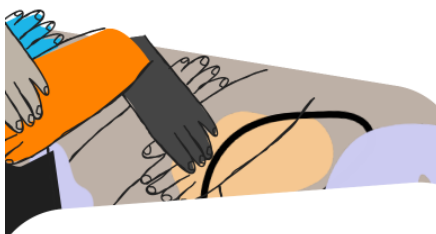
“O trabalho sobre o tema inclusão e diversidade no escritório está sendo muito bem realizado e conduzido pelo GT de Diversidade e com a participação de muitos colaboradores. A melhoria contínua das ações está engajando os empregados cada dia mais sobre o tema.”

“Só quero dar os meus parabéns a toda equipe do Comitê de Diversidade e Inclusão. O trabalho deles é de suma importância para nosso ambiente profissional, oferecendo informações corretas e conscientizando todos nós, que o capital humano de uma empresa é o maior legado e o maior segredo para o sucesso.”

A realização do censo foi essencial para mapear novas necessidades e urgências dos grupos temáticos do Kasznar Leonardos e para elaboração do plano de ações do triênio 2022-2024. Além disso, desde 2021 iniciaram-se a elaboração das **cartilhas anuais** divulgadas amplamente ao público geral, sendo que todas estão disponíveis para consulta em nosso site.



Dois anos do Programa de
Diversidade & Inclusão



[Confira aqui nossa última cartilha sobre Diversidade e Inclusão no Kasznar Leonardos](#)

52 %

de colaboradoras em cargos de liderança

23,4 %

de colaboradores negros

11 %

de colaboradores LGBTI+

78,6 %

dos colaboradores afirmaram que é importante pessoas mais diversas no ambiente de trabalho

• • • •

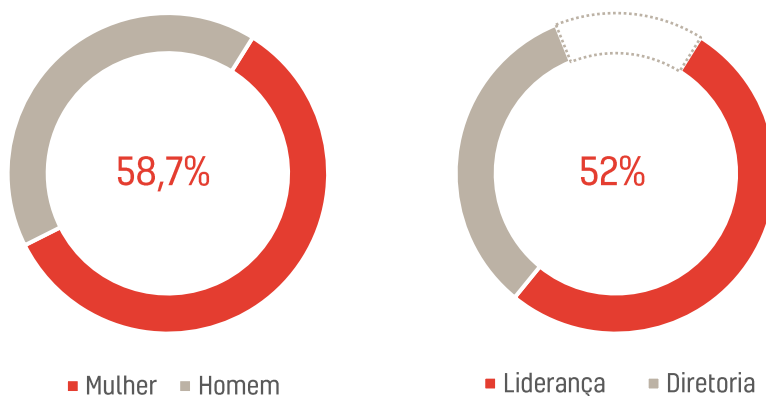
CAMPANHA DO DIA INTERNACIONAL DOS DIREITOS HUMANOS

Desde dezembro de 2020, para lembrar a data, **divulgamos internamente a Declaração Universal dos Direitos Humanos** com o objetivo de reforçar **a importância e o caráter atual da Declaração**, mesmo após sete décadas de existência. A Declaração Universal dos Direitos Humanos, um marco histórico criado pela ONU em 1948, define os direitos comuns a todos, contemplando toda diversidade humana e combatendo a discriminação.

EQUIDADE DE GÊNERO

No censo de Diversidade e Inclusão realizado pela Parangolé do Saber para o Kasznar Leonardos, foi identificado que a empresa é majoritariamente feminina, mas com baixa representatividade em cargos de diretoria. Do total de

respondentes, aproximadamente 59% são mulheres, sendo que 52% delas estão em cargos de liderança.



No Brasil, de acordo com a última Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), do IBGE, 52,2% da população é composta por mulheres. A presença de mulheres em cargos de liderança cresceu nos últimos anos. Atualmente, elas ocupam 38% dos cargos de liderança. Temos orgulho de constatar que já superamos esse número.

Diante deste cenário, desde 2020 foram implementadas ações de valorização do papel da mulher no trabalho e na sociedade:

• • • •

ONU MULHERES - WEPS

Em março de 2021 aderimos aos Princípios de Empoderamento Feminino da ONU Mulheres, como mais uma forma de reiterar nossa postura no combate à desigualdade de gênero. Nos comprometemos com o nosso quadro de

colaboradores a **fornecer oportunidades de protagonismo feminino e criar um espaço saudável e respeitoso para todas**, além de repreender qualquer caso de assédio ou machismo.

Nosso Código de Ética e Compliance inclui diretrizes para caso o descumprimento seja feito e, além disso, o documento instrui a, caso ocorra, realizar a denúncia de forma pública e anônima no Canal de Denúncias disponível no site.

[Confira o Código de Ética e Compliance disponível em nosso site](#)
e também nosso [Canal de Denúncias](#)



CAMPANHA DO DIA NACIONAL DE LUTA CONTRA A VIOLÊNCIA À MULHER

Durante a pandemia, o número de casos de violência contra a mulher aumentou. Para tentar combater essa estatística, trabalhamos em uma ação específica de **alerta sobre a violência de gênero** em diversas esferas, incluindo a doméstica, com a inclusão de informações sobre canais de denúncia existentes e locais de acolhimento a mulheres em situação de violência. Esta iniciativa que começou em outubro de 2020 continua até o momento e, além disso, dá **luz aos desafios enfrentados por mulheres na luta pela equidade de gênero**.



CAMPANHA DO DIA INTERNACIONAL DA MULHER

Embora nosso quadro de colaboradores e gestores seja majoritariamente feminino, sendo 17% do conselho de sócios, 57% em cargos de liderança e 58% do quadro geral, a realidade do lado de fora é outra. A pandemia do novo Coronavírus deu **destaque à atuação de cientistas em busca de uma cura ou tratamento para a doença**. Muitas mulheres fazem parte dessa corrida pela imunização e, por isso, elas viraram o tema central da nossa campanha para o Dia Internacional da Mulher.

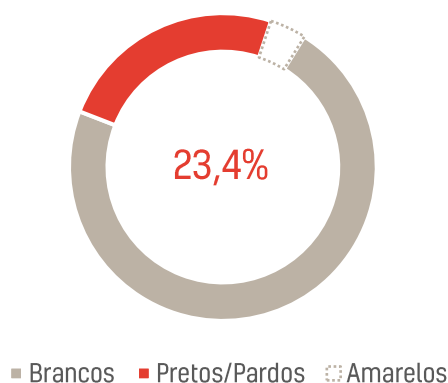
Por isso, em março de 2021, apresentamos em nossos materiais dados sobre a desproporcionalidade no número de homens comparado ao de mulheres nesse campo de trabalho e os desafios vivenciados por elas. Além de **destacar os grandes nomes femininos envolvidos no combate à pandemia**, homenageamos as **colaboradoras cientistas do nosso escritório**, compartilhando um pouco de sua trajetória. Para fechar o mês, em nossa roda de conversa sobre o tema, recebemos **Laura de Freitas** e **Ana Bonassa**, integrantes do projeto “Nunca Vi 1 Cientista”, e **Renata Malheiros**, Coordenadora Nacional de Empreendedorismo Feminino do SEBRAE.

Em 2022, **destacamos a potência e o protagonismo das nossas colaboradoras: as mulheres do século XXI**. Coletamos depoimentos para ilustrar quem são as profissionais que fazem parte do escritório, em suas mais variadas realidades. O webinar desta edição fomentou a troca de experiências

entre funcionárias, passando por vários níveis hierárquicos e com a representatividade interseccional de todos os grupos temáticos.

EQUIDADE RACIAL

No censo de Diversidade e Inclusão realizado pela Parangolé do Saber para o Kasznar Leonardos, foi identificado que, na empresa, o grupo de menor representatividade são os negros, e este também é o grupo a que atribuem maior importância para inclusão. Do total de respondentes, 23,4% são negros (incluindo pretos e pardos) e 3,7% dos colaboradores se autodeclararam como sendo da raça/cor amarela.



No Brasil, o retrato populacional é diferente: 56,2% da população é composta por negros, mas eles ocupam apenas 4,7% dos cargos de liderança nas 500 maiores empresas do país, segundo pesquisa do Instituto Ethos. Quando falamos sobre mulheres negras, esses números são ainda mais alarmantes. Elas representam 9,3% dos quadros destas companhias e estão presentes apenas em 0,4% dos altos cargos.

No Kasznar Leonardos, apenas 16% dos líderes se declaram pretos ou pardos e, segundo dados do IBGE, menos de 30% dos cargos de liderança são ocupados por pessoas negras. **Ainda precisamos avançar muito nesse tema, não apenas na representatividade do quadro geral de colaboradores, mas também nas lideranças.**

Quando falamos sobre pessoas que se declararam amarelas ou indígenas, no Brasil, elas representam um pouco mais de 1% da população. Nos cargos de nível pleno, nas empresas brasileiras, amarelos e indígenas correspondem a 12% do total. Nos cargos de direção, eles representam 2% do total.

Conhecer as demandas e os desafios do Kasznar Leonardos na equidade racial é reconhecer que há muito a ser feito, mas também **juntar esforços com toda a equipe, preparar e criar estratégias para transformar a realidade empresarial.** Conheça nossos esforços que se iniciaram desde 2020:



CAMPANHA DIA INTERNACIONAL CONTRA A DISCRIMINAÇÃO RACIAL

Em memória ao massacre de Shaperville, a ONU criou, em 1966, o Dia Internacional contra a Discriminação Racial. Em 2021, nesta data, lembramos a história por trás desse marco ocorrido na África do Sul, durante o Apartheid, em conteúdo interno. Foram levantados dados sobre a desigualdade social étnico-racial ainda forte e presente no Brasil, a fim de **conscientizar e lembrar dos**

esforços da população negra, pela igualdade e **compartilhar** com todos os colaboradores.

Também foi destacado o **demonstrativo de dados da violência contra negros no Brasil**, em 2021, e, em 2022, o material citando casos emblemáticos de racismo no Brasil e no mundo, como o caso Evaldo Rosa, bem como um texto de **incentivo à educação de crianças antirracistas**.



CAMPANHA DO DIA DA CONSCIÊNCIA NEGRA

Iniciada em novembro de 2020, em homenagem à luta da população negra e seus inúmeros desafios, criamos uma **campanha robusta de comunicação interna** ao longo do mês. Divulgamos informações e estatísticas da realidade desigual de nossa sociedade, destacando, ainda, fatos históricos e culturais, além de grandes nomes e personalidades.

A ideia, além de resgatar a história silenciada da população negra no Brasil, foi valorizar suas imensas contribuições para a construção do país. **Realizamos ainda dois eventos internos**, com a participação de **Talita Peixoto**, criadora do Clubinho Preto, clube de assinatura de material educativo antirracista para crianças, e **Renata Shaw**, fundadora do Westminster Shaw Advocacia, para bater um papo sobre suas experiências no mercado de trabalho.

Para fechar as campanhas do mês, lançamos a iniciativa **“Indique um profissional negro”**, para construir um banco de currículos para futuras oportunidades de trabalho e estágio dentro do escritório.

As ações do Dia da Consciência Negra, ao longo dos dois anos do programa, tiveram como foco a conscientização dos nossos colaboradores, em especial da luta histórica. Destacamos três frentes:

- ◆ **A cultura negra e sua importância no Brasil e no mundo;**
- ◆ **A história negra e importantes personalidades negras históricas e atuais;**
- ◆ **A posição dos negros na sociedade e no mercado de trabalho.**

Pode-se destacar, dentre as ações promovidas nos anos de 2020 e 2021, as revistas que trataram de forma aprofundada, por exemplo, a análise das raízes históricas do racismo e a abordagem sobre os reflexos da diáspora africana na história dos negros no Brasil e na cultura do povo brasileiro.

Além disso, os webinars promovidos internamente deram voz a importantes personalidades negras. Discutimos os seguintes temas, em cada ano: **“Construindo diálogos sobre equidade racial e práticas antirracistas”** em 2020, e **“Impactos dos resquícios da escravidão no mercado de trabalho”**, em 2021. Também foram distribuídos livros do Clubinho Preto e TAG que contribuem com a valorização de uma educação antirracista.

Robson de Oliveira, um dos convidados do nosso segundo encontro em 2021, é coordenador do **Projeto Incluir Direito**, iniciativa do Centro de Estudos das Sociedades dos Advogados (CESA), da qual também passamos a fazer parte. A adesão ao **Projeto Incluir Direito (iniciativa do CESA)** e o **Projeto Jovens Aprendizes**, detalhados a respeito dos direitos do trabalho neste relatório, permitiu que o Kasznar Leonardos contribuísse com a diminuição da desigualdade e criasse oportunidades de contratação especialmente para negros, pardos e amarelos, assim como outros grupos subrepresentados dentro da empresa.



CAMPANHA DO DIA INTERNACIONAL DA MULHER NEGRA, LATINO-AMERICANA E CARIBENHA

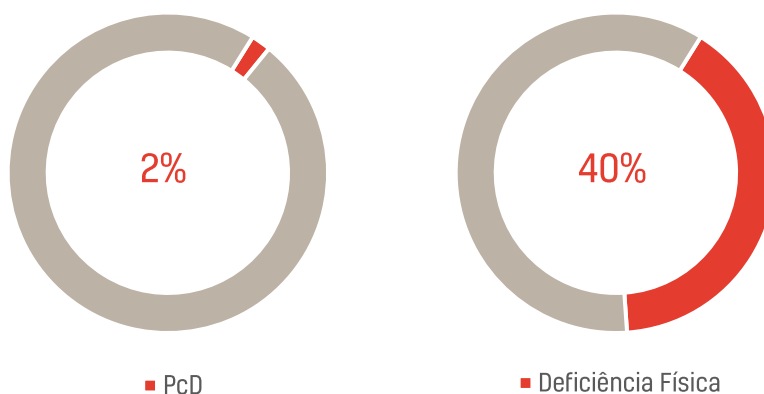
Mergulhando na Interseccionalidade de tópicos referentes à diversidade, incluímos o **Dia Internacional da Mulher Negra, Latino-Americana e Caribenha** em nosso calendário para destacar a parcela de mulheres percentualmente maior em casos de violência.

Esse reconhecimento se faz necessário pois essas mulheres, especialmente no Brasil, são as principais vítimas de feminicídio, das violências domésticas, obstétricas e da mortalidade materna, além de estarem na base da pirâmide socioeconômica do país, pois sofrem com opressão, racismo e sexismo. Nesta data, homenageamos uma mulher que foi símbolo de resistência e importantíssima liderança na luta contra a escravidão: **Thereza de Benguela**,

que representa a identidade e a história das mulheres negras brasileiras, latino-americanas e caribenhas.

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD)

No censo de Diversidade e Inclusão realizado pela Parangolé do Saber para o Kasznar Leonardos, foi identificado que, na empresa, apenas 2% dos respondentes declaram ter alguma deficiência. Destes, 40% têm deficiência física. Na avaliação, nenhum dos respondentes PCD está em cargo de liderança.



No Brasil, 8,4% da população brasileira têm deficiência. Menos de 10% dos profissionais que têm algum tipo de deficiência ocupam postos de liderança nas organizações. No Brasil, há 31 milhões de deficientes em idade produtiva, mas apenas 418 mil estão empregados.

Dessa forma, para reverter este cenário, o Kasznar Leonardos realizou campanhas de divulgação e também adesão em programas de incentivo à

pessoa com deficiência para **valorização profissional** e **aumento de contratação**.



CAMPANHA DE DIA INTERNACIONAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E CAMPANHA DO DIA NACIONAL DE LUTA DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Em dezembro de 2020, disparamos internamente **conteúdos educativos sobre as dificuldades e superações de Pessoas com Deficiência (PCD)**. Aprendemos novos conceitos, como o “capacitismo”: nome dado para falas e práticas discriminatórias contra esse grupo.

O Dia Nacional de Luta das Pessoas com Deficiência foi uma oportunidade de sensibilizar os leitores quanto aos desafios vividos por pessoas com deficiência em situações cotidianas. **Promovemos a reflexão sobre as lutas diárias, além da solidão vivenciada pela falta de pertencimento**. A ocasião também contou com um poema especial para celebrar a data, de autoria de **um dos** coordenadores do Grupo de Trabalho de Diversidade e Inclusão no biênio 2021-2022. Realizamos também um **webinar** com a presença do ex-atleta paralímpico **Claudemir Santos**, que compartilhou relatos da sua experiência pessoal e carreira. Já em 2022, foi realizada uma roda de conversa pensando nas melhorias da acessibilidade no ambiente de trabalho, com **Mila D’Oliveira**,

advogada e criadora de conteúdo em sua página Bora Mesmo, e **Alessandra Trigo**, consultora e mentora em Diversidade e Inclusão.

Reiteramos o **compromisso de promover a inclusão de pessoas com deficiência em nossa sociedade** e convidamos nossos profissionais a serem mais empáticos nos contextos em que estão inseridos. Uma **revista** foi produzida com um compilado de informações úteis para a conscientização e para promover convivência respeitosa e igualitária entre todos. Já em 2021, trouxemos informações sobre o **Autismo e a multiplicidade** em que pode se manifestar. Apresentamos exemplos de personalidades que se destacaram em suas áreas de atuação, bem como um **webinar** para ampliar a percepção sobre o tema.

Através do nosso Programa de Voluntariado, realizamos uma **doação institucional à Casa de David**, uma organização com foco em famílias com membros portadores de deficiência. Além disso, também firmamos uma **nova parceria com a Inklua**, consultoria de recrutamento e seleção para auxiliar na captação de candidatos PCDs às nossas vagas de emprego.

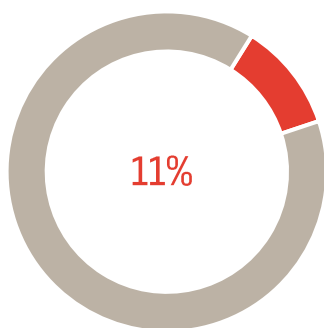
Dentro do Programa de Diversidade & Inclusão, também foram disponibilizados **serviços de legendagem ao vivo** em todas as nossas reuniões desde o início da pandemia, em 2020, para acessibilidade de colaboradores surdos no escritório.

Por fim, produzimos uma **revista** que reúne desde **legislações às boas práticas** para melhor acolher pessoas no espectro autista, respeitando-as pelas potencialidades que também podem ser.

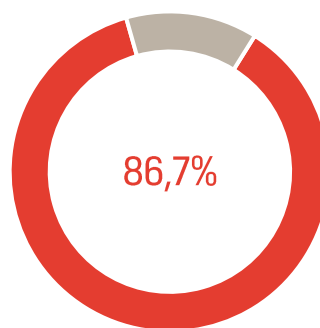
Setembro é o mês de reconhecimento da **luta das Pessoas com Deficiência no Brasil**. Em homenagem à data, **apresentamos tabus** relacionados ao tema, a fim de romper preconceitos e discriminação.

Comunidade LGBTI+

No censo de Diversidade e Inclusão realizado pela Parangolé do Saber para o Kasznar Leonardos, foi identificado que, na empresa, do total de respondentes, 86,7% declararam-se heterossexuais e 11% homossexuais ou bissexuais (LGBTI+), sendo que a maior parte dos colaboradores respondentes está no corpo funcional e não em cargos de liderança.



■ Homossexuais ou Bissexuais



■ Heterossexuais



ADESÃO AO LIVRES E IGUAIS DA ONU

Como mais um passo para reforçar nosso posicionamento e compromisso, aderimos, em junho de 2020, à campanha global das Nações Unidas, **Livres e Iguais**, contra a homofobia e a transfobia. O projeto tem como objetivo a **conscientização sobre a violência e a discriminação contra o público LGBTI+**, além de lembrar o Dia Mundial contra a Homofobia e a f (OMS) retirar a homossexualidade da Classificação Internacional de Doenças.



TRANSEMPREGOS

Para apoiar a comunidade trans e tornar nosso escritório ainda mais diverso, realizamos o nosso cadastro na **TransEmpregos**. Como o **primeiro projeto de empregabilidade de pessoas Trans do Brasil**, eles possuem uma plataforma de anúncio de vagas para empresas, além de cursos e produção de conteúdo para promoção de inclusão no ambiente corporativo.

Estamos comprometidos com a diversidade e inclusão e entendemos a importância de nossa contribuição na formação de uma sociedade mais justa e com melhores oportunidades para todos. O caminho ainda é longo e repleto de obstáculos, mas seguiremos firmes com o propósito de

sermos um escritório ainda mais igualitário, diverso, acolhedor e inclusivo.



CAMPANHA DO DIA DO ORGULHO LGBTI+

Primeira grande ação do Programa de Diversidade e Inclusão! Realizada em junho de 2020, nosso foco foi **conscientizar**, por meio de informações sobre a comunidade LGBTI+ e conceitos importantes sobre as questões que afetam esse grupo. Promovemos **dois webinars** com **questões históricas, conceitos e vivências pessoais e profissionais** dentro desse grupo. A participação de **Julio Moreira**, Diretor do Grupo Arco-Íris, e de **Rafhael Romero**, Co-líder do grupo de Diversidade e Inclusão do escritório Mattos Filho, enriqueceu ainda mais os debates.

Paralelamente aos eventos internos, fizemos uma campanha de comunicação, que disseminou conteúdos fundamentais: de cultura à ONGs que apoiam a causa. Para completar as ações do mês e reforçar nosso compromisso, escolhemos a **ONG Grupo Arco-Íris** para receber uma doação financeira do escritório. Em 2021 e 2022, também receberam apoio as instituições **Conexão G** e **Grupo pela Vidda** com o recebimento de doação de cestas básicas.

Em 2021, foram realizados três webinars trazendo perspectivas históricas e principalmente, assegurando o **protagonismo de pessoas atuantes na luta**

LGBTI+, além de **visibilidade para a luta de pessoas trans e travestis**, que compuseram as mesas de 2 desses eventos. Participaram como palestrantes **Carlos Tufvesson, Danieli Balbi e Maria Pia Guerra**.

Em 2022, **Nick Thomás e Yasmin Campbell**, com mediação de **Ísis Moretti**, estrelaram na roda de conversa sobre **os desafios da comunidade LGBTI+ no mercado de trabalho**.



CAMPANHA DO DIA DA VISIBILIDADE LÉSBICA

Em extensão às ações do mês anterior, a respeito da comunidade LGBTI+, demos ênfase, às particularidades e desafios da vivência lésbica. Dessa vez o desafio é duplo: essas mulheres enfrentam o machismo, além da homofobia. Desde 2020, criamos **duas revistas**, com informações sobre as **dificuldades encaradas, estatísticas sobre o universo corporativo e adversidades no âmbito da saúde física e mental** enfrentadas pelas mulheres lésbicas.



CAMPANHA DO DIA DA VISIBILIDADE TRANS

O Brasil é o país que mais mata pessoas trans no mundo. Para ampliar o debate e contribuir para a redução desse dado alarmante, **compartilhamos um material sobre a vida e as singularidades dessa parcela da população**. Em janeiro de 2021 ouvimos as experiências e as batalhas enfrentadas pelos homens trans **Gabriel Meinberg**, Sócio-Diretor da Agência Vint&Poucos, e **Daniel Netto**, Application Developer da IBM, em uma comovente roda de conversa sobre mercado de trabalho e sociedade.

- **DIREITOS HUMANOS**
- **Projetos Sociais**

APOIO DE PROJETOS SOCIAIS E FILANTROPIA

Para vivermos de fato na sociedade com a qual sonhamos, precisamos garantir a todos os cidadãos direitos básicos de vida. No entanto, grande parte da população brasileira ainda sofre com a carência do mínimo.

Dessa forma, nosso compromisso com a construção de um futuro melhor não se restringe à nossa atividade diária. Ele faz parte do nosso DNA e de quem queremos ser nos próximos anos. Para isso, buscamos gerar impactos positivos na sociedade, apoiando projetos que contribuem diretamente para a educação, a cultura e o desenvolvimento de pessoas e comunidades em nosso país.

Afinal, ser parte dessa transformação é nosso dever. Nossas atitudes podem ajudar a prospectar um futuro mais digno e justo para milhares de famílias das próximas gerações.

Nosso compromisso com ações de responsabilidade social e de impacto na sociedade em que vivemos não é de hoje. Veja a seguir os resultados e conquistas dos projetos que apoiamos:

• • • •

2021

A Arte Gerando Renda

No primeiro semestre desse ano (como parte do projeto que apoiamos em 2021), o projeto formou mais de 220 alunas, em oficinas profissionalizantes para mulheres de diferentes comunidades do Rio de Janeiro, vivendo condições de vulnerabilidade.

Agência do Bem: Escolas de Música e Cidadania

Com o propósito de promover a educação cidadã de crianças e jovens por meio do ensino de música, as Escolas de Música e Cidadania estão presentes em seis cidades brasileiras, dentre elas São Paulo e Rio de Janeiro. Em 2021, as Escolas de Música e Cidadania voltaram a atender mais de mil alunos nos 17 polos espalhados pelo Brasil, com aulas de diversos instrumentos musicais, além de oficinas ligadas à cidadania. Além das aulas, o projeto conta com a Orquestra e Coro Nova Sinfonia, formada pelos 42 alunos de maior destaque, que se apresentam em lives, teatros e eventos.

[Confira o site das Escolas de Música e Cidadania](#)

Rio Memórias

Em 2021, o projeto inaugurou quatro novas galerias virtuais, promoveu 40 oficinas sobre a história da cidade, além de ter conduzido 20 passeios

pedagógicos e organizado uma mostra de cinema com documentários sobre as alterações na paisagem e arquitetura do Rio, ao longo do tempo.

Festival HackTudo

O HackTudo é um festival voltado para novas tendências de tecnologia, inovação e sustentabilidade, com o objetivo de oferecer cultura digital para todos. Com duração de três dias, o evento teve versão presencial e virtual e entrada gratuita. Entre as atrações, houve palestras com referências do mercado, maratonas de programação, oficinas para crianças, exposições, arenas de robôs e drones e muito mais!

[Confira o site do Hacktudo](#)

Hospital Pequeno Príncipe

Em 2021, apoiamos o Pelo Direito À Vida III, projeto que visa a efetivar o direito à vida e à saúde de crianças e adolescentes por meio da associação entre assistência hospitalar e ambulatorial; investimento em inovação tecnológica e pesquisa científica; e formação de profissionais de saúde e disseminação de conhecimento.

[Confira os 100 anos do Pequeno Príncipe](#)

• • • •

2022

A Arte Gerando Renda

O projeto, criado pela ONG Favela Mundo, a única no país a ser reconhecida pela ONU como “Modelo de Inclusão Social nas Grandes Cidades”, trabalha com oficinas profissionalizantes para jovens de diferentes comunidades do Rio de Janeiro, com foco no mercado de trabalho nos meios artístico e carnavalesco. Desde 2014, mais de 2.800 pessoas (98% mulheres) já concluíram as oficinas. No segundo semestre deste ano, uma nova turma começará a sua capacitação.

[Confira as palestras da Kasznar Leonardos e o site do Arte Gerando Renda](#)

Rio Memórias

O Rio Memórias é um espaço virtual criado para resgatar, valorizar e atualizar a história e a cultura do Rio de Janeiro. Neste ano, serão lançadas a segunda e terceira temporadas do podcast Rio Desaparecido, novas galerias serão inauguradas, destacando a história e a beleza do Rio, além da realização de oficinas para estudantes da rede pública de ensino ou projetos sociais com jovens em vulnerabilidade socioeconômica.

[Confira o site do Rio Memórias](#)

Cria Brasil: Educação + Cultura | Rio +30

O CriaBrasil é um projeto do grupo CRIAPE, que busca fomentar a cultura, educação, inovação pelo país. A iniciativa, destinada a escolas, universidades, ONGs e startups foca, este ano, na educação como ferramenta de inovação para ações socioambientais.

A Conferência Rio+30 Cidades, prevista para outubro de 2022, no Rio de Janeiro, contará com a participação do projeto CriaBrasil, através de ambientes e oficinas voltadas para a área de Inovação e Economia Criativa, Robótica, Animação, Games, entre outras iniciativas. O intuito é viabilizar a construção de ideias e projetos que incentivem o desenvolvimento sustentável.

RJCLICK

O Projeto RJCLICK busca capacitar jovens estudantes, moradores de comunidades mais vulneráveis do Rio de Janeiro. Oferecendo cursos para ONGs, instituições e escolas, a iniciativa atenderá cerca de 250 jovens, em 2022.

Ao todo, são três oficinas profissionalizantes, voltadas para o universo da tecnologia e da programação: Front-End Developer; Back-End Developer; Mobile Developer.

Hospital Pequeno Príncipe

O Hospital Pequeno Príncipe é o maior hospital exclusivamente pediátrico do Brasil, com 60% dos seus atendimentos voltados a pacientes do SUS. Referência nacional em pediatria, o Pequeno Príncipe oferece em 35 especialidades médicas e é reconhecido como um centro integrado de diagnóstico e tratamento que, aliado ao Instituto de Pesquisa Pelé Pequeno

Príncipe e à Faculdades Pequeno Príncipe, forma um complexo pediátrico que alia assistência, pesquisa e ensino em prol da saúde infantojuvenil.

Neste ano, a instituição lança a Enciclopédia de Curiosidades Sonoras, um projeto que reúne conteúdo sobre 50 instrumentos musicais, das mais variadas origens, levando conhecimento técnico e curiosidades a respeito desse universo voltados a crianças e adolescentes.

Ao todo, serão três mil exemplares bilíngues, além de uma vídeo-oficina de construção artesanal de instrumentos.

[Quer conhecer mais nossas Ações Voluntárias? Clique aqui.](#)

TRABALHO



3. Apoiar a liberdade de associação e reconhecer o direito à negociação coletiva.



4. Eliminar todas as formas de trabalho forçado ou compulsório.



5. Erradicar todas as formas de trabalho infantil da sua cadeia produtiva.



6. Estimular práticas que eliminem qualquer tipo de discriminação no emprego.

AS INICIATIVAS APRESENTADAS A SEGUIR CUMPREM AS SEGUINTE ODS:



WORKSHOP DE LIDERANÇA INCLUSIVA

Conscientes da importância da capacitação das lideranças para apoiar esse processo de transformação cultural e com o suporte da nossa consultoria de Diversidade e Inclusão, em abril de 2021, promovemos um **workshop** com vários encontros, para preparar melhor todas as nossas lideranças para a **promoção de um ambiente mais inclusivo**. Ao longo do workshop, os líderes aprenderam sobre como o viés inconsciente se manifesta no ambiente do trabalho, a importância da diversidade, conceitos importantes sobre o tema e ao final definiram, em conjunto, compromissos para fomentar uma cultura mais diversa e inclusiva.

PROGRAMA DE ESTÁGIO

O Kasznar Leonardos conta com um **Programa de Estágio** que atrai, retém, capacita e promove estagiários. Do **Projeto Incluir Direito**, que está melhor detalhado na página 44, recebemos 5 estagiários, sendo 3 na sede de São Paulo e 2 na sede do Rio de Janeiro.

O **Projeto Incluir Direito** conta com 3 advogados mentores que auxiliam de forma voluntária a ambientação e orientação dos novos talentos no cotidiano da empresa.

Como indicador da busca do escritório no desenvolvimento e na retenção dos novos talentos, tivemos, entre 2021 e 2022, **21 estagiários** efetivados.

Atualmente contamos também com a parceria com o **Grupo Capacitare** como agente integrador com todas as faculdades. A emissão e gerenciamento de contratos é feito pelo grupo e, além disso, são disponibilizados 3 workshops por ano com palestrantes de temas corporativos atuais.

Com o objetivo de atrair e capacitar novos talentos, o Kasznar Leonardos também busca participar frequentemente de feiras de estágio universitárias, tendo como última participação a **Feira de Estágio** da FND UFRJ no primeiro semestre de 2022.

Como parte do programa, o Kasznar Leonardos oferece o **Encontro com RH com Workshop** de capacitação com o objetivo de dar feedback aos estudantes sobre o programa e entender como tem sido a experiência profissional de todos no escritório. Além disso, realizamos avaliações de competências semestralmente para acompanhar o desenvolvimento e fornecer recursos para os estudantes crescerem profissionalmente. E, como forma de incentivar o aprendizado de novos idiomas, também é oferecido **curso de inglês integral, incluindo inglês jurídico, subsidiado integralmente pelo escritório** para todos os estagiários advindos do projeto incluir direito.

ADESÃO AO EMPRESAS SEM BARREIRAS

Para apoiarmos a causa racial na busca de igualdade de acesso ao mercado de trabalho e efetivamente ampliarmos nosso quadro de profissionais negros, desde agosto de 2020, aderimos à cooperação técnica da Associação Brasileira de Recursos Humanos do Rio de Janeiro (ABRH-RJ) e do Ministério Público do Trabalho (MPT-RJ).

O projeto busca a promoção da equidade étnico-racial nas organizações. Outro objetivo da cooperação é criar oportunidades para pessoas negras (mais da metade da população brasileira, embora seja pouco representada no ambiente acadêmico e de trabalho), além de ajudar em sua ascensão. Na esfera empresarial, o Empresa sem Barreiras também auxilia na **elaboração de processos seletivos mais inclusivos.**

PROJETO INCLUIR DIREITO

Além da nossa adesão à campanha Empresa sem Barreiras, buscamos outras formas de aumentar a diversidade existente em nosso público interno. Em outubro de 2020 aderimos então ao projeto Incluir Direito, do Centro de Estudos das Sociedades de Advogados (CESA). A iniciativa visa à **criação de uma ponte entre escritórios e estudantes de Direito**, para que haja mais chance de

ingressarem em novas oportunidades profissionais, além de desenvolver iniciativas para mitigar desigualdades e discriminação.

Os resultados são positivos:

- ◆ Contratação de cinco estagiários, no Rio de Janeiro e em São Paulo;
- ◆ Fornecimento de subsídio de 100% dos custos de cursos de inglês;
- ◆ Participação de 3 colaboradores do escritório como mentores.

PROGRAMA JOVEM APRENDIZ

Em parceria com o CAMP Mangueira - Uma escola de cidadania, instituição que auxilia adolescentes e jovens em vulnerabilidade social no ingresso ao mercado de trabalho, por meio do Programa de Jovem Aprendiz, Kasznar Leonardos busca **incluir, desenvolver e reter os aprendizes que fazem parte dos grupos minorizados.**

Também temos parceria com o NURAP - Núcleo de Aprendizagem Profissional e Assistência Social, que tem como missão **desenvolver potencialidades de pessoas com ou sem deficiência, visando a promoção socioeconômica e o fortalecimento de vínculos familiares.**

O Nurap também faz parte da Rede Brasil do Pacto Global e, no Núcleo, são desenvolvidos projetos e programas que fomentam a promoção humana de acordo com a necessidade da população, a ampliação dos direitos da sociedade.

No Kasznar Leonardos, temos um alto índice de aprovação interna: **5 a cada 7 aprendizes tornam-se estagiários** desde o início do nosso Programa de Diversidade e Inclusão. Entre 2021 e 2022 ao total foram 4 aprendizes efetivados e, atualmente, em nossos escritórios contamos com 7 aprendizes.

Assim como no Programa de Estágio, também são realizados **workshops com RH e avaliação de competências** periodicamente.

PROGRAMA DE VOLUNTARIADO

Além de apoiar ações sociais e instituições, o Kasznar Leonardos também conta com um Programa de Voluntariado que tem como objetivo **unir esforços de todos colaboradores da empresa em ações voluntárias que geram transformação.**

Por exemplo, uma das ações disponíveis na plataforma, que ocorreu em agosto de 2022, é a participação na ação de construção de uma moradia no RJ para uma família atendida pela TETO. Foram 30 vagas para os colaboradores se voluntariarem na ação que ocorreu em dois fins de semana. Confira nossa agenda do Programa de Voluntariado de 2022:

- **Janeiro/2022:** Retorno às aulas / Incentivo ao conhecimento - Arrecadação financeira para materiais escolares junto à ONG Projeto Gramachinhos.

- ◆ **Fevereiro/2022:** S.O.S Petrópolis - Arrecadação de itens
- ◆ **Maior/2022:** Coleta Corporativa TETO
- ◆ **Agosto/2022:** Dia da Habitação - Ação TETO construção de residência RJ

BENEFÍCIOS E PROGRAMA DE SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA - VIVA+



PROGRAMA DE SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA - VIVA +

Buscando soluções em saúde integrada, o Kasznar Leonardos criou o Programa de Saúde e Qualidade de Vida, o Viva Mais. Ter pessoas de bem com a vida, trabalhando num ambiente agradável, seguro e produtivo e com isso **contribuir para um clima organizacional saudável**, estimulante e alegre, que potencialize a marca empregadora, este é o objetivo do Programa.

O programa consiste em uma visão integrada de ações de saúde, medicina ocupacional, segurança do trabalho, benefícios, esporte, lazer e bem estar. Disponibilizando ferramentas e recursos necessários para que nossos colaboradores **invistam mais na sua saúde e bem estar nos aspectos físico, emocional, social e profissional.**

Pilares:



O programa potencializa ações já existentes e que sejam positivas, implanta novas ações de qualidade de vida que se interligam e atendam às necessidades dos colaboradores, conscientiza os colaboradores sobre o investimento realizada por parte da empresa para efetiva participação e utilização e estabelece indicadores de gestão para controle e medição da evolução do nível de saúde e bem estar dos colaboradores.

Em 2022, está em andamento um mapeamento de saúde dos colaboradores buscando compreender o perfil de saúde e fatores de risco para que ações em saúde sejam planejadas estrategicamente. Também neste ano foram realizadas aulas de Yoga e Meditação dentro dos escritórios no Rio de Janeiro e em São Paulo.

O Kasznar Leonardos conta também com uma gama de benefícios aos colaboradores: Optum - Serviço de assistência integral ao colaborador; Assistência Médica e Odontológica (colaboradores e dependentes); Vale Refeição Alimentação integrado; Parceria com startup **Swile** para benefícios flexíveis; **Totalpass** - parceria para desconto em planos de academia e studios.

Campanhas de vacinação in company também são frequentes e ocorrem de acordo com a demanda. A última campanha se desenrolou neste ano, 2022, e foram distribuídas vacinas da Gripe.



CRONOGRAMA DE CAMPANHAS

Para o ano de 2022, o Kasznar Leonardos elaborou um cronograma de campanhas e voluntariado com foco na área de saúde e qualidade de vida dos colaboradores, incluindo também momentos festivos e de integração com todo o time. Conheça o cronograma:

JANEIRO	31/01/2022	Janeiro Branco - Mês de conscientização à saúde mental
FEVEREIRO	28/02/2022	Carnaval (data comemorativa)

MARÇO	24/03/2022	Dia Mundial da Tuberculose
ABRIL	06/04/2022	Dia mundial da atividade física
	08/04/2022	Dia Mundial de Luta Contra o Câncer
	19/04/2022 - 20/04/2022	Campanha de Vacinação
	27/04/2022	Aniversariante do Mês - Temático Páscoa
	08/05/2022	Dia das Mães
MAIO	14/05/2022	Corridas - Night Run RJ
	15/05/2022	Dia da Família
	17/05/2022	Dia Internacional da Hipertensão Arterial
JUNHO	15/08/2022 a 31/08/2022	Mapeamento de Saúde
	26/06/2022	Corridas - Circuito das estações SP
	29/06/2022	Aniversariante do Mês - Temático de festa junina

JULHO	17/07/2022	Corridas - Circuito das estações RJ
	01/07/2022	Julho amarelo - Combate às hepatites virais
	27/07/2022	Aniversariante do Mês
AGOSTO	25/09/2022	Corridas contra o câncer de mama - SP
	08/08/2022	Dia do combate ao colesterol
	14/08/2022	Dia dos Pais
	31/08/2022	Aniversariante do Mês
SETEMBRO	21/09/2022	Setembro amarelo - Mês de prevenção ao suicídio
	25/09/2022	Corridas - Circuito das estações RJ
	27/09/2022	Dia mundial do Coração
	38/09/2022	Aniversariante do Mês
OUTUBRO	01/10/2022	Outubro rosa -Mês de combate ao câncer de mama
	26/10/2022	Aniversariante do Mês

NOVEMBRO	14/11/2022	Dia Mundial da Diabetes
	01/11/2022 - 30/11/2022	Novembro azul - Mês de combate ao câncer de próstata
	30/07/2022	Aniversariante do Mês
DEZEMBRO	04/02/2022	Corridas - Circuito das estações RJ
	05/12/2022 - 09/12/2022	Dezembro Laranja - Mês de conscientização ao câncer de pele
	11/12/2022	Corridas - Circuito das estações SP

Devido à pandemia do coronavírus, a participação em corridas entre 2020 e 2021 foram interrompidas, porém, em 2022, 7 colaboradores participaram da corrida Circuito das Estações SP (26/06) e 27 participaram da corrida Night Run – First Strike RJ (14/05). Em julho tivemos mais uma edição do circuito das estações no RJ e contamos com a participação de 30 colaboradores inscritos.

Em 2021 também disponibilizamos isenção de coparticipação no custo da realização de exames voltados para próstata e mama em outubro e novembro.

Ao todo, 21 exames foram realizados. Estamos com a mesma ação planejada para 2022.



CAMPANHA SAÚDE MENTAL: SETEMBRO AMARELO

Como parte das campanhas, desde 2020 foram realizadas palestras com o objetivo de aumentar a relevância do cuidado pessoal atrelado à saúde mental. Em 2020 foram abordadas temáticas sobre luto, em 2021 sobre ansiedade no período pandêmico e o retorno ao presencial e, em 2022, sobre cuidados com nossa saúde mental no geral.

Em 2022, foi realizada palestra para lideranças com a parceira Optum sobre “Saúde Emocional no Universo Corporativo: o Papel do Gestor”. Já os colaboradores participaram de webinar sobre saúde mental, identificação de patologias e prevenção. Foram oferecidas também aulas de yoga e meditação in company.

GRUPO DE CURSOS E TREINAMENTOS

A capacitação e especialização de nossos colaboradores é nossa prioridade. Disponibilizamos **subsídio de cursos e treinamentos para colaboradores** que possuam pelo menos 6 meses de casa. O subsídio pode ser de até 100% para cursos de curta duração e 50% para cursos de longa duração

como Pós-graduações, graduações ou MBAs. A avaliação do subsídio vai de acordo com a utilidade do curso para as atividades cotidianas desempenhadas pelos colaboradores em seus cargos. Entre 2020 e 21, 132 colaboradores foram contemplados. Até o mês de agosto de 2022 já possuímos 56 colaboradores contemplados.

PROGRAMA FORMANDO ESTRELAS

O Programa Formando Estrelas do Kasznar Leonardos inclui a realização de uma **pesquisa de integração** de 90 dias com todos os recém admitidos para acompanharmos a adaptação ao escritório e à cultura corporativa, assim como avaliar o alinhamento de valores e engajamento.

No primeiro mês é realizada uma **reunião de onboarding** com todos os novos admitidos, com o objetivo de repassar todas as políticas, regras, histórico corporativo, programas.

Também realizamos o **Programa de Ambientação**, com todos os novos colaboradores com duração de 16h, durante mais de um mês, todas as terças e quintas com temas relacionados ao negócio. O evento é voltado para todos os novos admitidos. Em 2021 contou com a participação de 164 colaboradores.

Sempre que um novo colaborador passa a integrar a equipe do Kasznar Leonardos, o recebemos com um **kit de boas-vindas** com artigos de uso pessoal, como o próprio copo reutilizável, garrafa metálica e xícara, incentivando também a diminuição de resíduos.

CAFÉ COM CEO

Há pouco mais de um ano, nosso setor de Recursos Humanos, em parceria com o CEO João Luis Vianna, criou uma iniciativa para **fomentar a integração e pertencimento**: o Café com o CEO.

Essa iniciativa visa aproximar colaboradores de diversas áreas do nosso CEO, possibilitando troca de experiências, espaço para compartilhar a trajetória de cada um, e um pouco do dia a dia do nosso negócio. Até hoje, **mais de 80 funcionários já participaram** dessa ação que ocorrem todos os meses.

MEIO AMBIENTE



7. Assumir práticas que adotem uma abordagem preventiva, responsável e proativa para os desafios ambientais.



8. Desenvolver iniciativas e práticas para promover e disseminar a responsabilidade socioambiental.



9. Incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente responsáveis.

AS INICIATIVAS APRESENTADAS A SEGUIR CUMPREM AS SEGUINTE ODS:



INICIATIVAS EM DESENVOLVIMENTO

Em 2022 contamos com a parceria da Geração Social, consultoria em responsabilidade social, especializada em boas práticas em ESG e até a realização deste relatório já foram realizadas a **Avaliação de Impacto B** e início da **Avaliação SDG** pela plataforma do **Sistema B**. Também foram realizados **treinamentos** para todos os colaboradores sobre os temas de ESG, Materialidade e Esfera de Influência e treinamentos sobre Treinamento ESG, ODS e Pacto Global para as lideranças.

O resultado da Avaliação de Impacto B resultou em um Plano de Ações com foco em melhoria de práticas, em especial as de Meio Ambiente, até então não mapeadas. Desta forma, nos comprometemos a criar ações mitigatórias e de redução de impacto ambiental até o próximo Relatório de Comunicação de Progresso ao Pacto Global.

REDUÇÃO DE DESCARTÁVEIS

Como parte do processo de Onboarding, assim que um novo funcionário é contratado disponibilizamos um kit boas-vindas com: um **copo reutilizável**, **garrafa metálica** e **xícara para todos os colaboradores** visando a redução do uso de descartáveis. Em reuniões com convidados externos utilizamos **copos de bambu biodegradáveis**.

Em 2022 também iniciamos a troca gradativa de lâmpadas por lâmpadas de LED e retiramos descartáveis plásticos das salas de reuniões.

SELOS DE ATUAÇÃO SUSTENTÁVEL

SELO CARBON NEUTRAL



Emitido pela climatech Moss.Earth certifica a compensação total da pegada de carbono das nossas atividades no último ano. A obtenção do selo da Moss pela compra de créditos certificados de carbono foram suficientes para neutralização de toda a nossa pegada de carbono de 2021. Os créditos de carbono são transformados e replicados em projetos de preservação da floresta Amazônica, bem

como possibilita o desenvolvimento social das comunidades do entorno.

SELO ECOVADIS



A EcoVadis é uma plataforma de classificação que avalia a responsabilidade social das empresas e a aquisição sustentável. Obtivemos o selo após o preenchimento de um extenso e detalhado questionário, no qual obtivemos a pontuação necessária para obtenção da certificação, cada vez mais valorizada pelo mercado corporativo internacional. A pontuação geral da EcoVadis reflete a qualidade do sistema de gestão de sustentabilidade do nosso escritório no momento da avaliação.

ANTICORRUPÇÃO



10. Combater a corrupção em todas as suas formas, incluindo a extorsão e o suborno.

AS INICIATIVAS APRESENTADAS A SEGUIR CUMPREM AS SEGUINTE ODS:



CÓDIGO DE ÉTICA E COMPLIANCE E COMITÊ DE ÉTICA

Em setembro de 2020 foi concluído e revisado o **Código de Ética e Compliance** que, além de iniciativas com propósito educativo e informativo, trabalha também no **desenvolvimento de políticas e regras de convivência, para a estruturação de um ambiente mais plural**. Para isso, revisamos nosso Código de Ética e Compliance, ampliando as cláusulas sobre o compromisso com o respeito a todos e adicionando especificidades de repreensão e sanção para os casos de discriminação ou assédio no ambiente de trabalho.

O **Comitê de Ética e Compliance** é responsável pela coordenação da **implementação da política de Compliance verificação da aplicação e cumprimento da legislação** pertinente, regulamentação estabelecida no presente Código de Ética e Compliance e demais políticas e normas que deverão reger os negócios e atividades da empresa. A este Comitê também é atribuída a responsabilidade de apuração de eventuais condutas desviantes e imposição da correspondente penalidade, nos casos devidos.

O Código de Ética e Compliance também formaliza o padrão ético de excelência com que vem atuando ao longo de seus muitos anos de existência, através do estabelecimento de um conjunto de normas de ação e condutas destinadas a assegurar o cumprimento das normas legais e regulamentares pertinentes, manifestadas internamente, com foco na honestidade, lealdade e

demais valores éticos de atuação geral e **boas práticas de governança corporativa**.

Através dele, o Kasznar Leonardos adota importante **instrumento de boa gestão corporativa** e de compromisso com o combate sistemático à corrupção, ao preconceito e outras formas de desvio de conduta; bem como a manutenção de elevado padrão de qualidade de seus serviços e de um ambiente íntegro e transparente de trabalho, permeado por padrões éticos, respeito mútuo, inclusão e responsabilidade.

Para o alcance dos objetivos propostos, o Kasznar Leonardos mantém uma cultura e política efetiva de controle, prevenção, detecção e repressão a potenciais violações à lei e termos do presente Código; por meio da implementação de um sistema eficaz de educação, treinamentos periódicos e monitoramento, auditorias regulares, registro e documentação de todas as transações e relações comerciais estabelecidas e um sistema de denúncia e apuração de irregularidades, com possibilidade de imposição de penalidades e providências outras para a imediata cessação do ilícito.

O Código de Ética e Compliance também abrange todos os Colaboradores [próprios e terceiros], sejam pessoas físicas ou jurídicas, com ou sem fins lucrativos, tais como (mas não se limitando) associações, fornecedores, subcontratados, despachantes, consultores e prestadores de serviços. Não sendo tolerado qualquer prática de corrupção, de qualquer natureza.

CANAL DE DENÚNCIAS

Com a revisão do nosso Código de Ética e posterior lançamento para nosso quadro de funcionários, implementamos, em outubro de 2020, um Canal de Denúncias. A plataforma é **exclusivamente dedicada ao reporte de casos que violam a regulamentação interna e externa de boa convivência e respeito entre os colaboradores, fornecedores e clientes**. O serviço é prestado com apoio de um **fornecedor externo**, para que todos se sintam confortáveis e seguros em denunciar. Tomaremos medidas punitivas e de orientação necessárias e cabíveis, por meio da análise dos casos denunciados. Entre 2021 e 2022 houveram 3 reportes e todos foram resolvidos.

[Conheça nosso Canal de Denúncias](#)

POLÍTICA DE USO DA INTERNET

Atualmente as empresas dependem cada vez mais da tecnologia da informação para a continuidade e competitividade nos negócios. Portanto, é vital garantir a **segurança adequada das informações**. Objetivando o melhor uso dos recursos de tecnologia da informação e adotando uma nova postura em relação à segurança, oficializamos, a partir de 2020, a implantação da Política de Utilização da Internet.

Tais regras valorizam e definem o uso adequado desses recursos, evitando impactos na gestão dos negócios e possibilitando a criação de um ambiente de trabalho mais seguro e estável.

A Política de Utilização da Internet reúne recomendações para os colaboradores, assegurando proteção e confiabilidade nas informações geradas em ambientes computacionais. A complexidade da infraestrutura deste ambiente operacional leva a empresa à preocupação quanto à segurança da informação, o seu maior patrimônio.

Torna-se portanto fundamental, buscar sempre a minimização dos riscos que podem advir da má utilização desta infraestrutura. Um ambiente seguro pressupõe controle de aquisição, desenvolvimento, manipulação ou operação de componentes da infraestrutura de informática e telecomunicações e da informação gerada pela mesma.

Dentre os principais princípios da Política de Utilização da Internet, estão:

- Enviar ou publicar mensagens ou imagens discriminatórias, de assédio ou ameaçadoras na Internet ou através do serviço de correio eletrônico
- Transmitir arquivos através de qualquer meio sem autorização prévia do sócio responsável e após ser dado conhecimento ao Suporte
- Compartilhar todo e qualquer tipo de material confidencial, segredos comerciais ou informações proprietárias fora da organização
- Enviar ou publicar informações difamatórias a respeito da empresa, seus produtos e serviços, colegas e/ou clientes
- Enviar, receber ou acessar materiais que contenham ou tratem de: insultos, difamação ou discriminação de qualquer gênero e material profano ou obsceno

Ao final, indicamos que em caso de dúvidas sobre o que constitui um uso aceitável da Internet, entre em contato com seu supervisor para orientação e esclarecimento que poderão ser feitas denúncias ao Comitê de Ética e Compliance como também realizar denúncia anônima no Canal de Denúncias. Lembrando também que caso haja violação da Política de Utilização da Internet tomará as penalidades correspondentes, conforme o caso.

Plano futuro

Em 2021, nos comprometemos com o Pacto Global da ONU, uma frente de alinhamento entre as estratégias e operações de negócio e princípios universais de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção. Desde então, foram implementados projetos e ações socioambientais, além de revisadas nossas políticas internas e relacionamento com clientes.

EQUIDADE DE GÊNERO (DIREITOS HUMANOS) - Nossas metas para o próximo ano neste pilar são:

- ◆ Criar Projetos estruturados de desenvolvimento e retenção de mulheres, com a realização de mentorias “top-down” e mentorias em grupo, para fomentar a troca de experiências das mulheres no mercado de trabalho e nos aspectos relacionados;
- ◆ Reconhecimento e promoção femininas em todas as áreas do negócio [meta de 50% do número de reconhecimentos anuais e promoções contemplando mulheres];
- ◆ Onboarding-back de mulheres no retorno da licença maternidade.

EQUIDADE RACIAL (DIREITOS HUMANOS) - Temos metas estabelecidas para reconhecer, reter e atrair profissionais negros. Nos próximos três anos, queremos:

- ◆ Aumentar o número de pessoas negras no escritório (em 2021, o número era de 23,4%. Esse índice deverá subir para 30% até 2024), entre cargos técnicos, de suporte e gestão;
- ◆ Realizar ações de reconhecimento e promoção (meta de 50% do número de reconhecimento e promoções anuais contemplando o grupo), como projeto de mentoria, e subsídio de cursos para esses colaboradores, buscando aprimorar o conhecimento e o desenvolvimento de quem já faz parte do nosso time;
- ◆ Ampliar nosso calendário de ações de conscientização para dar mais destaque à luta dos povos indígenas.

COMUNIDADE LGBTI+ E PCD (DIREITOS HUMANOS) - Queremos proporcionar um ambiente cada vez mais acolhedor e justo, para que todo colaborador se sinta à vontade para mostrar o que o torna único. Para isso, pretendemos:

- ◆ Dar continuidade nas ações de conscientização para o tema;
- ◆ Monitorar periodicamente a porcentagem do nosso Censo, a fim de conhecer melhor nosso quadro de funcionários e oferecer um ambiente de trabalho em que todos se sintam confortáveis para declarar sua orientação sexual e identidade de gênero e para viver em coletividade, independentemente, de suas deficiências;
- ◆ Considerar também esses dados ainda em futuros processos seletivos e admissão de novos colaboradores, visando fomentar ainda mais a diversidade e a inclusão;
- ◆ Continuar nossas iniciativas em parceria com o Programa de Voluntariado, para apoiar a comunidade LGBTI+ e as pessoas com deficiência.

PROGRAMA DE VOLUNTARIADO E NOVAS CAMPANHAS (DIREITOS DO TRABALHO) - Cronograma de iniciativas alinhadas com o Programa de Diversidade e Inclusão:

- ◆ **Out/2022** - Dia Nacional de Adotar um Animal - Arrecadação financeira para compra de rações para ONGs de cuidados animais [Em planejamento]
- ◆ **Out/2022** - Mutirão de Limpeza - Limpa Brasil
- ◆ **Nov/2022** - Dia Nacional da Cultura - Arrecadação de livros [Em planejamento]
- ◆ **Nov/2022** - Dia Nacional da Cultura - Mentoria [Em planejamento]
- ◆ **Nov/2022** - Dia Nacional de Sangue - Campanha de incentivo à doação de sangue [Em planejamento]
- ◆ **Dez/2022** - Natal CAMP - Apadrinhamento [Em planejamento]

MEIO AMBIENTE - Esperamos finalizar, nos primeiros meses de 2023, o processo de Materialidade e de desenvolvimento de Política de ESG junto à empresa de consultoria em responsabilidade social, Geração Social, a fim de aumentar os esforços na área ambiental fundamental na manutenção de recursos e da vida.



**KASZNAR
LEONARDOS**

kasznarleonardos.com

