


| | | | |
|--|-----------------|-------------|--|
|  | POLÍTICA | | |
| | Código: GOG-042 | Versão: 001 | Elaborador: Fernanda Pergher, Jose Candido Junior e Talita Gomes |
| Título: Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos | | | |
| Classificação da Informação: Pública | | | |
| Aprovadores: Uliana Maria Nickerson do Prado Peres | | | |

1. OBJETIVO

O objetivo deste documento visa trazer clareza sobre o posicionamento e direcionamento da Tahto em relação a diversidade, inclusão e direitos humanos que busca reforçar o respeito e a importância das ações de diversidade na Empresa, estabelecendo os princípios e compromissos que regem o tema na Organização, considerando que somos uma Empresa que posiciona o humano como o centro de tudo, visando fomentar e valorizar o respeito e igualdade entre todos.

2. CAMPO DE APLICAÇÃO

Esta Política aplica-se a todas as áreas da empresa, na qual estabelece as diretrizes para a valorização da diversidade e não discriminação, aplicando-se a todos os Colaboradores da Tahto, suas Unidades de negócios e Empresas/Instituições coligadas, além de Fornecedores, Prestadores de serviços, Clientes, Instituições sociais e Parceiros das Empresas.

3. CLASSIFICAÇÃO DA INFORMAÇÃO

Pública: Informações disponíveis, podendo ser divulgadas ou não ao público externo, sem implicação de restrição e controle de acesso.


4. PARTICIPANTES

Fernanda Cristina Pergher - Coordenador de Administração de Gente

Jose Candido Ribeiro Junior – Coordenador de Administração de Gente


Talita Bezerra Gomes - Advogado

Mara Paula Souza Leal - Analista de Processos e Controles Administrativos

| | | | |
|--|-----------------|-------------|--|
|  | POLÍTICA | | |
| | Código: GOG-042 | Versão: 001 | Elaborador: Fernanda Pergher, Jose Candido Junior e Talita Gomes |
| Título: Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos | | | |
| Classificação da Informação: Pública | | | |
| Aprovadores: Uliana Maria Nickerson do Prado Peres | | | |


5. TERMOS E DEFINIÇÕES

- 5.1. **Direitos Humanos:** De acordo com a Organização das Nações Unidas (ONU), os Direitos Humanos são direitos inerentes a todos os seres humanos, independentemente de raça, sexo, nacionalidade, etnia, idioma, religião ou qualquer outra condição. Eles incluem o direito à vida e à liberdade, de opinião e expressão, ao trabalho, à educação, entre outros. Todos (as) têm garantidos esses direitos, sem discriminação;
- 5.2. **Discriminação:** Pode ser negativa ou positiva (por exemplo, ações afirmativas). Nesta Política, o termo será utilizado sempre com o sentido negativo, ou seja, a discriminação que acontece quando há uma atitude adversa perante uma determinada característica. Uma pessoa pode ser discriminada por causa da sua raça, gênero, orientação sexual, nacionalidade, religião, situação social, nível educacional, dentre outras características;
- 5.3. **Diversidade:** É o conjunto de características culturais, biológicas, sociais, econômicas, dentre outras, que fazem de cada indivíduo um ser único. No contexto empresarial, está relacionada à representatividade de diferentes grupos que formam a sociedade nos quadros de Empregados (as);
- 5.4. **Etnia:** É um grupo de Indivíduos que compartilham do mesmo sistema sociocultural, a mesma língua e/ou região geográfica;
- 5.5. **Expressão de gênero:** É o comportamento social e cultural do Indivíduo para com o mundo; a forma como alguém demonstra seu gênero baseado nos papéis destes. Isso engloba formas de se vestir, agir, comportamentos e interações;
- 5.6. **Identidade de gênero:** É como o indivíduo se percebe, o entendimento que tem de si mesmo e como gostaria de ser reconhecido. Independentemente de seu sexo biológico, uma pessoa pode ter a identidade de gênero de mulher, de homem ou outras identidades de gênero (como não-binária ou agênero). A

| | | | |
|--|-----------------|-------------|--|
|  | POLÍTICA | | |
| | Código: GOG-042 | Versão: 001 | Elaborador: Fernanda Pergher, Jose Candido Junior e Talita Gomes |
| Título: Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos | | | |
| Classificação da Informação: Pública | | | |
| Aprovadores: Uliana Maria Nickerson do Prado Peres | | | |

identidade de gênero não está condicionada à aprovação de terceiros, pois se trata de Auto identificação;

- 5.7. **Inclusão:** É a valorização e inserção de populações que, por questões históricas e sociais, enfrentam barreiras na sociedade e nas empresas;
- 5.8. **Nome social:** É aquele que pode ser utilizado por pessoas Trans em seu dia a dia, para identificar-se de acordo com sua identidade de gênero, enquanto ainda não é promovida a alteração formal nos seus documentos civis. É a forma como a pessoa se identifica e deseja ser chamada, independentemente do nome que lhe foi atribuído no registro de nascimento;
- 5.9. **Orientação sexual:** É a atração afetiva/sexual e involuntária que uma pessoa manifesta em relação a outra;
- 5.10. **Pessoas com deficiência:** São aquelas que têm impedimentos, os quais, em interação com diversas barreiras atitudinais e ambientais, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas. Por exemplo: deficiência física, auditiva, visual, intelectual, múltipla e psicossocial;
- 5.11. **Pessoas Trans:** Terminologia utilizada para descrever pessoas cuja identidade de gênero não se relaciona diretamente com o seu sexo biológico;
- 5.12. **Raça:** É uma categoria criada para legitimar sistemas de dominação baseados em fenótipo e origem. Atualmente é entendida como uma construção social, não biológica, que define interações socioculturais, econômicas e políticas. No Brasil, raça é mapeada a partir da auto identificação e auto declaração de cada pessoa, sendo agrupada em cinco principais termos: branco (a), amarelo (a), indígena, pardo (a) e preto (a). O conjunto de pardos (as) e pretos (as) denomina-se negros (as);

| | | | |
|--|-----------------|-------------|--|
|  | POLÍTICA | | |
| | Código: GOG-042 | Versão: 001 | Elaborador: Fernanda Pergher, Jose Candido Junior e Talita Gomes |
| Título: Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos | | | |
| Classificação da Informação: Pública | | | |
| Aprovadores: Uliana Maria Nickerson do Prado Peres | | | |

- 5.13. **Representatividade:** Significa representar com efetividade ou qualidade um determinado segmento ou grupo da população. Pode estar relacionada à questão quantitativa – por exemplo, quantidade de pessoas de um determinado grupo no quadro de Empregados (as) da Empresa – ou à questão de legitimidade – uma pessoa representativa é como se fosse a voz e a imagem de um segmento, setor ou grupo social;
- 5.14. **Heterossexual:** Pessoa que sente atração pelo sexo oposto;
- 5.15. **Homossexual:** Pessoa que sente atração pelo mesmo sexo;
- 5.16. **Bissexual:** Pessoa que sente atração por ambos os sexos.

6. DIRETRIZES GERAIS


6.1. INTRODUÇÃO

Desde a sua fundação, a Tahto, promoveu de diversas maneiras, os direitos humanos em suas próprias operações, cadeia de valor e atividades relacionadas aos nossos negócios. Monitoramos e avaliamos nossas atividades, fornecemos evidências e interagimos ativamente com nossos parceiros, e essa valiosa contribuição à sociedade é reconhecida.

Os “Princípios Ruggie”, que consiste em três pilares, “Proteger, Respeitar e Remediar”, foi aprovada pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU em 2011 quando a organização adotou os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (UNGPs).

A Tahto reconhece, apoia e respeita os UNGPs. Estamos igualmente comprometidos com o cumprimento da Declaração Universal de Direitos Humanos e os Direitos Fundamentais do Trabalho estipulados na Declaração da Organização Internacional do Trabalho, relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho;

Buscamos integrar os Direitos Humanos às Operações existentes de diversas maneiras: Avaliar os riscos, aumentar a conscientização, promover a devida

| | | | |
|--|-----------------|-------------|--|
|  | POLÍTICA | | |
| | Código: GOG-042 | Versão: 001 | Elaborador: Fernanda Pergher, Jose Candido Junior e Talita Gomes |
| Título: Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos | | | |
| Classificação da Informação: Pública | | | |
| Aprovadores: Uliana Maria Nickerson do Prado Peres | | | |

avaliação, reforçar a estrutura legal, colaborar para ações coletivas, dialogar de modo aberto e realizar relatórios transparentes;

A alma do nosso negócio são as relações com as pessoas e com o mundo, e enquanto Empresa temos a responsabilidade de respeitar os Direitos Humanos e o meio ambiente de modo a gerar impacto positivo;

Além disso, temos como objetivo atuar como parâmetro de conduta interna no ambiente da Tahto, uma vez que nosso quadro de Colaboradores é amplamente diverso. Esse manual visa reconhecer tal diversidade e estabelecer diretrizes para a fomentação de uma Cultura Organizacional que respeite e acolha todos os tipos de pessoas;

A Tahto definiu temas prioritários como forma de disseminar os princípios e propósitos da nossa Política de Diversidade, Equidade e Inclusão com intuito de convidar toda a Empresa e Parceiros a debater os seguintes temas:

Equidade de gênero: Promover a equidade e um espaço livre de qualquer tipo de violência baseada em gênero por meio de ações que envolvam o empoderamento da mulher e igualdade de oportunidades;


Antirracismo: Promover uma Cultura Organizacional Antirracista, implementando cada vez mais ações efetivas que fortalecem a educação antirracista em todos os espaços;

Étnico-Racial: Promover um ambiente de trabalho mais inclusivo, livre de discriminação de raça e etnia;

LGBTQIA+: Promover um ambiente livre de qualquer tipo de discriminação por orientação afetivo-sexual ou identidade-expressão de gênero, onde se garanta a equidade nas oportunidades e direitos;

Pessoas com Deficiência: Promover a inclusão de pessoas com deficiência no ambiente profissional, tendo como base uma política de acolhimento e representatividade;

Culturas, Territórios e Espiritualidades: Promover um ambiente de trabalho que respeita a pluralidade cultural, territorial e religiosa, etc.

| | | | |
|--|-----------------|-------------|--|
|  | POLÍTICA | | |
| | Código: GOG-042 | Versão: 001 | Elaborador: Fernanda Pergher, Jose Candido Junior e Talita Gomes |
| Título: Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos | | | |
| Classificação da Informação: Pública | | | |
| Aprovadores: Uliana Maria Nickerson do Prado Peres | | | |

A diversidade é uma das palavras que mais marcam a Tahto enquanto instituição, cuja reputação é de uma Empresa diversa, que oferece oportunidades para os mais variados grupos de pessoas. Por essa razão, é indispensável deixar explícito a posição da Tahto em relação à diversidade humana, e como ela deve ser vivenciada no ambiente de trabalho. Estando sempre alinhados com a missão, o propósito e os valores da empresa. Esse é o #JeitoTahtodeSer;


A Tahto vive em uma busca continua na promoção e manutenção de um ambiente cooperativo e produtivo, que estimule a diversidade de sua força de trabalho. Dessa maneira, visando sempre a promoção de oportunidades iguais de trabalho a todos os Colaboradores e Candidatos qualificados e não discrimina qualquer pessoa com base em raça, cor, gênero, religião, nacionalidade/regionalidade, idioma, deficiência, idade ou por qualquer outro motivo como orientação sexual, opinião política ou condição social;

Respeitamos as particularidades de cada um e procuramos suprir eventuais necessidades, segundo as atividades desenvolvidas frente as práticas e promoções da diversidade, garantindo uma Cultura Organizacional de inclusão e combate a todas as formas de discriminação e exploração, respeitando os princípios Institucionais e seguindo os preceitos da Declaração Universal de Direitos Humanos e a legislação em vigor.

6.2. O QUE É DIVERSIDADE?

A diversidade social pode ser definida como pessoas com diferentes etnias, raças e culturas convivendo em um mesmo espaço social. Essa diversidade pode se expressar em diversos aspectos, que se subdividem em diversidade de gênero, diversidade racial, diversidade sexual, dentre outros.

Mas qual a importância da diversidade para a sociedade e no mercado de trabalho?

| | | | |
|--|-----------------|-------------|--|
|  | POLÍTICA | | |
| | Código: GOG-042 | Versão: 001 | Elaborador: Fernanda Pergher, Jose Candido Junior e Talita Gomes |
| Título: Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos | | | |
| Classificação da Informação: Pública | | | |
| Aprovadores: Uliana Maria Nickerson do Prado Peres | | | |

A diversidade é resultado de um contexto histórico de formação de um país ou assemelhados desde seus primórdios. A maioria dos países vive tal realidade e possui em seu território pessoas com culturas, raças e até línguas diferentes. Esse fator é benéfico, visto que a diversidade tem o poder de enriquecer uma cultura;

No meio corporativo, não é diferente: um quadro de Colaboradores diversificado agrega ao capital humano de uma companhia. Ou seja: pessoas com contextos sociais e vivências diferentes podem oferecer soluções diferentes e inovadoras para o escopo de determinada companhia;


Além disso, o ambiente de trabalho é um espaço oportuno para pessoas diversas trocarem experiências e modos de ser. Estudos comprovam que a diversidade dentro da empresa pode aumentar a produtividade e o rendimento. Por outro lado, é importante entender que existem, mesmo em meio a diversidade, grupos historicamente desfavorecidos. É necessário o esforço das Empresas para garantir oportunidades iguais e equidade nos seus cargos, um papel importante para a inclusão no meio corporativo.

6.3. O COMPROMISSO DA TAHTO COM A DIVERSIDADE, A INCLUSÃO E OS DIREITOS HUMANOS

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada pela ONU em 1948, afirma que “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos [...] sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição.”

E por isso, fomentamos a diversidade em nossa rede de relações e promovemos um ambiente diverso para que nossos Colaboradores tenham oportunidades iguais, independentemente de qualquer estereótipo de gênero, raça, orientação sexual ou religião;

A proposta é amplificar as vozes representativas na Empresa e ter processos e benefícios cada vez mais inclusivos. Para potencializar a atuação dos grupos e

| | | | |
|--|-----------------|-------------|--|
|  | POLÍTICA | | |
| | Código: GOG-042 | Versão: 001 | Elaborador: Fernanda Pergher, Jose Candido Junior e Talita Gomes |
| Título: Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos | | | |
| Classificação da Informação: Pública | | | |
| Aprovadores: Uliana Maria Nickerson do Prado Peres | | | |

oferecer oportunidades de desenvolvimento, formalizamos o papel das lideranças de cada frente com metas atreladas ao seu desenvolvimento;


A alma do nosso negócio são as relações com as Pessoas e com o mundo, e enquanto Empresa temos a responsabilidade de respeitar os Direitos Humanos, diversidade e inclusão de modo a gerar impacto positivo na comunidade em que atuamos;

Valorizamos a diversidade e repudiamos toda e qualquer forma de preconceito e discriminação, assumindo o compromisso de apurar e combater quaisquer situações de humilhação, intimidação, exposição, hostilidade e constrangimento em nosso ambiente de trabalho.

6.4. AÇÕES PREVENTIVAS

Preventivamente, a Tahto realiza campanhas e palestras anuais sobre a diversidade com o objetivo de erradicar comportamentos não aceitáveis relacionados a questões de gênero, discriminação racial, LGBTQIAPN+fobia, dentre outros:

- **Campanhas sazonais:** A Tahto promove campanhas de caráter celebratório e de conscientização, de acordo com as datas estabelecidas nacional e mundialmente. Nesses períodos, as campanhas se dão através de cartazes informativos divulgados internamente, matérias e fotos com Colaboradores que representem a causa;
- **Informativos:** O canal de Compliance divulga continuamente informativos sobre ações que desrespeitem os Direitos Humanos e como proceder enquanto vítima ou testemunha ocular de qualquer tipo de desrespeito;
- **Denúncias:** A Tahto possui um canal exclusivo para que os Colaboradores que experienciem qualquer tipo de discriminação ou assédio moral possa denunciar o caso à área competente de forma anônima, através do [link: https://canalconfidencial.com.br/tahto/](https://canalconfidencial.com.br/tahto/);

| | | | |
|--|-----------------|-------------|--|
|  | POLÍTICA | | |
| | Código: GOG-042 | Versão: 001 | Elaborador: Fernanda Pergher, Jose Candido Junior e Talita Gomes |
| Título: Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos | | | |
| Classificação da Informação: Pública | | | |
| Aprovadores: Uliana Maria Nickerson do Prado Peres | | | |


- **Tahto Com Você:** As *lives* Tahto com Você são estratégias de Desenvolvimento Organizacional da Tahto, e consistem em eventos periódicos nos quais profissionais sobre assuntos pertinentes a sociedade e relacionados à diversidade são explicados de forma didática por profissionais das respectivas áreas;
- **Tahto Materno:** Tendo em vista a quantidade expressiva de mães na Tahto, a Tahto Materno visa reunir as informações pertinentes aos direitos assegurados para mães no ambiente de trabalho, além de fornecer orientações para mulheres em período gestacional;
- **Tahto plu@l:** Pluralidade é a palavra que melhor define a Tahto. Por isso, todos os materiais internos e externos que tratam de diversidade levam o selo Tahto plur@l.

6.5. ENTENDENDO SOBRE DIVERSIDADE E SEUS SIGNIFICADOS SOCIAIS:

Cada vez mais, o tema da diversidade tem sido foco de grandes discussões e ações para transformações positivas em nossa sociedade, se tornando um debate de grande relevância porque, apesar da sociedade ser diversa, grupos minorizados ainda são alvo de preconceito e discriminação.

E com isso surge ainda com mais força e evidência o cenário da REPRESENTATIVIDADE, este atrelado diretamente a um olhar do mundo e seus bons exemplos de pessoas parecidas com você, ela é importante para não nos sentirmos excluídos (as), nos ajudar a ter autoconfiança e a acreditar que podemos construir muitas trajetórias em nossa vida.

Trazendo um maior conforto aos grupos minorizados, isso não quer dizer que eles realmente são minoria em quantidade, mas que tiveram seu valor diminuído pela sociedade, fazendo com que ao longo da história fossem minorizados e prejudicados e para entender melhor todo o contexto que engloba tais ações afirmativas e seus significados, precisamos trazer uma melhor contextualização.

| | | | |
|--|-----------------|-------------|--|
|  | POLÍTICA | | |
| | Código: GOG-042 | Versão: 001 | Elaborador: Fernanda Pergher, Jose Candido Junior e Talita Gomes |
| Título: Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos | | | |
| Classificação da Informação: Pública | | | |
| Aprovadores: Uliana Maria Nickerson do Prado Peres | | | |

É importante ressaltar que a **INCLUSÃO** está relacionada a forma como o indivíduo se sente, se percebe sua integração, e o respeito independente das características que possui e que o conectam aos grupos sociais a que se identificam, sejam, raça, gênero, religião, entre outros.


6.6. O QUE DEVEMOS OBSERVAR E EVITAR PARA MANTERMOS UMA POLÍTICA EQUILIBRADA, INCLUSIVA E QUE ASSEGURE TODAS AS GARANTIAS AQUI DISPOSTAS?

- 6.6.1. Evitar quaisquer formas de **Discriminação**, com comportamento e tratamento depreciativo as pessoas de segregar e tratar alguém de maneira diferente;
- 6.6.2. Evitar quaisquer formas de **Racismo**, em decorrência de um conjunto de preconceitos, crenças e práticas que desvalorizam, desumanizam e ferem a dignidade de pessoas identificadas como pertencentes a raças minorizados (Negros, asiáticos e indígenas, etc.);
- 6.6.3. Evitar quaisquer formas que venha a inibir a **Igualdade**, oferecendo sempre que possível os mesmos recursos, iguais, apesar das pessoas terem necessidades diferentes, mas com o objetivo que estas possam alcançar seu pleno potencial;
- 6.6.4. Traçar um ambiente com a **Equidade**, criando ferramentas e soluções específicas às diversas pessoas e suas necessidades e possibilidades, eliminando os fatores limitantes para que todos tenham a mesma oportunidade.

7. DIRETRIZES ESPECÍFICAS

A Liderança tem um papel importante além de ser uma das instâncias e essencial para a construção de uma Cultura Organizacional inclusiva e um ambiente de segurança psicológica para todos.

Para isso, a Tahto dissemina alguns Princípios Fundamentais de Diversidade e Inclusão, sendo eles:

| | | | |
|--|-----------------|-------------|--|
|  | POLÍTICA | | |
| | Código: GOG-042 | Versão: 001 | Elaborador: Fernanda Pergher, Jose Candido Junior e Talita Gomes |
| Título: Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos | | | |
| Classificação da Informação: Pública | | | |
| Aprovadores: Uliana Maria Nickerson do Prado Peres | | | |

Promoção de ambiente inclusivo e de respeito a todos: Acreditamos que um ambiente diverso, com pessoas com diferentes *backgrounds*, origens, raça, gênero, dentre outras características pessoais individuais é mais criativo, inovador e, conseqüentemente, mais benéfico para a instituição. Neste sentido, buscamos que nossos talentos se sintam à vontade para desenvolver seu potencial máximo e ser quem realmente são, sem preocupações com rótulos.;


Respeito e convivência: Acreditamos no desenvolvimento de um ambiente psicologicamente seguro, fomentando ativamente práticas de convivência, como a empatia, a escuta ativa e respeito à opinião de todos;

Programas de Atração e Retenção inclusivos: Oferecemos igualdade de oportunidades de trabalho, independente de gênero, raça, etnia, orientação sexual ou qualquer outra situação de diferença que eventualmente se apresente, sempre com foco na atração de talentos diversos;

Igualdade de oportunidades: Na Tahto, as oportunidades de promoção e desenvolvimento independem de aspectos como gênero, orientação sexual, idade, etnia ou qualquer tipo de deficiência;

Liderança engajada: Entendemos ser primordial que a liderança seja um dos principais pilares na construção de uma Cultura Organizacional inclusiva. Os Líderes são Agentes multiplicadores dos comportamentos esperados e devem atuar firmemente em casos de condutas discriminatórias;

Não permissão de qualquer forma de discriminação: de forma a prevenir e garantir que nosso ambiente corporativo seja isento de qualquer tipo de atos de violência, assédios de natureza moral e/ou sexual, discriminação ou racismo, temos um Canal de Denúncias pormenorizado em nosso Código de Conduta e Ética.

| | | | |
|--|-----------------|-------------|--|
|  | POLÍTICA | | |
| | Código: GOG-042 | Versão: 001 | Elaborador: Fernanda Pergher, Jose Candido Junior e Talita Gomes |
| Título: Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos | | | |
| Classificação da Informação: Pública | | | |
| Aprovadores: Uliana Maria Nickerson do Prado Peres | | | |

7.1. COMITÊS E GRUPOS DE TRABALHO

A Tahto com objetivo da busca constante de melhores índices na qualidade de vida dos Colaboradores se compromete em ser realizado e institucionalizado formalmente um Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão;


Tendo este como principal propósito assegurar um ambiente de trabalho mais inclusivo e diverso, apoiando e realizando ações relacionadas às temáticas de Diversidade em nossas operações provocando uma reflexão sobre a importância de ajustar a nossa linguagem cotidiana, o Comitê, através de seus representantes, lançará também cartilhas de sensibilização que explicam as origens e significados implícitos de palavras e expressões sobre as temáticas;

O intuito é que, através desses materiais, tenhamos Colaboradores (as) cada vez mais conscientizados (as) sobre o tema.

7.2. REGRAS DE RESPEITO E CONVIVÊNCIA

A Tahto tem como objetivo construir um ambiente baseado no respeito às diferenças e individualidades e, ao mesmo tempo, no "viver junto", um convívio produtivo, visando ao bem-estar de todos (as) aqueles (as) que se relacionam conosco. Assumir uma postura aberta e de aceitação diante do que é diferente é o primeiro passo. Algumas recomendações importantes:

- É importante não estereotipar, ou seja, não assumir verdades apenas com base no seu ponto de vista;
- Não presumir a orientação sexual ou identidade de gênero das pessoas com base na sua observação. Todos (as) devem ser tratados (as) com igual respeito;
- Não fazer piadas com características (físicas ou de outra natureza) das pessoas;

| | | | |
|--|-----------------|-------------|--|
|  | POLÍTICA | | |
| | Código: GOG-042 | Versão: 001 | Elaborador: Fernanda Pergher, Jose Candido Junior e Talita Gomes |
| Título: Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos | | | |
| Classificação da Informação: Pública | | | |
| Aprovadores: Uliana Maria Nickerson do Prado Peres | | | |

- Posicionar-se sempre que estiver diante de uma situação discriminatória e procurar nosso Canal de Denúncias;
- Ser inclusivo (a) em sua comunicação.

7.3. ÍNDICES DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Os dados institucionais da Tahto reforçam o compromisso da companhia com a diversidade. Temos orgulho de ter a diversidade como uma de nossas principais características, e trabalhamos continuamente para oferecer oportunidades, capacitação e crescimento de carreira com equidade para todos os Colaboradores:

Diversidade de gênero: 64% do capital humano da Tahto é feminino. Além disso, 28% das Colaboradoras da Tahto são mães;

Diversidade racial: 70% dos Colaboradores da Tahto se declaram pretos ou pardos;

Diversidade de sexualidade: Cerca de 20% dos Colaboradores da Tahto definem são pertencentes ao espectro LGBTQIANP+ (8,6% homossexual, 7,9% bissexual, 2% panssexual e 1,2% assexual);

Liderança: 62% das mulheres que atuam na Tahto se encontram em cargos de liderança;

Oportunidade: 21% dos Colaboradores da Tahto estão no seu primeiro emprego.

7.4. PESQUISA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO A NÍVEL ORGANIZACIONAL

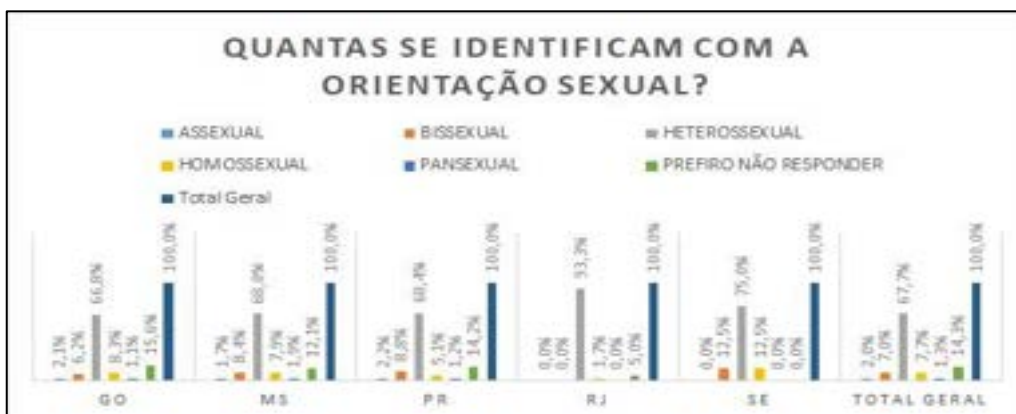
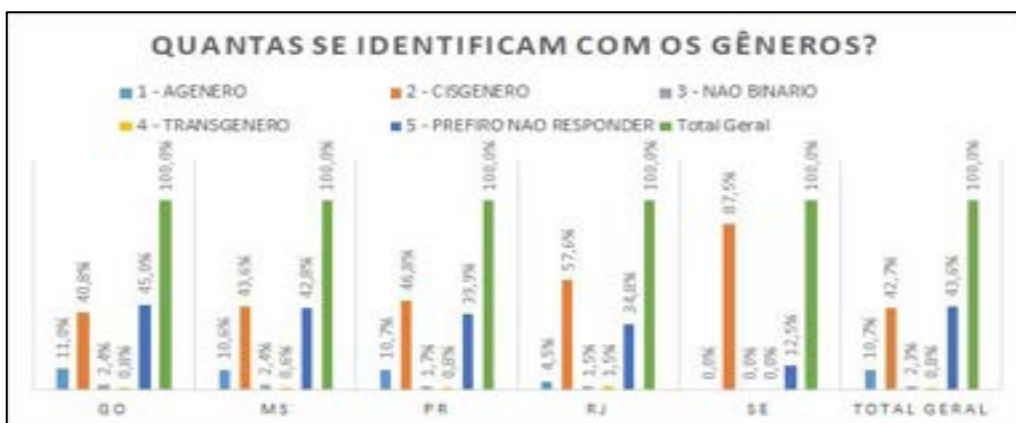
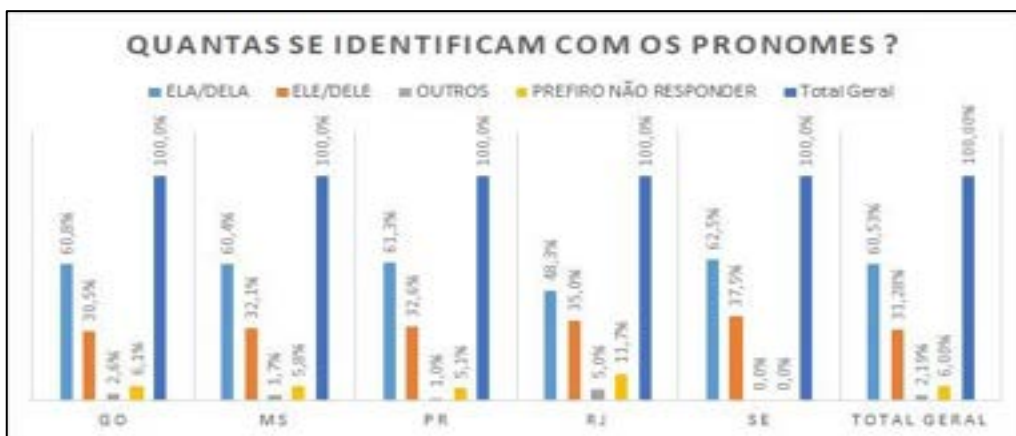
Em fevereiro de 2022 realizamos uma pesquisa de Diversidade e Inclusão a nível Organizacional, trazendo como temas a identificação de gênero e seus respectivos pronomes, buscando com isso a fomentação de meios de humanização e conhecimento, o qual ficou demonstrado através de dados que


Título: Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos

Classificação da Informação: Pública

Aprovadores: Uliana Maria Nickerson do Prado Peres

somos uma Empresa referência no que se refere a promoção de Diversidade e Inclusão junto aos (às) Empregados (as), tornando-se assim, um dos temas ainda mais prioritários nas práticas do exercício das ações cotidianas:



| | | | |
|--|-----------------|-------------|--|
|  | POLÍTICA | | |
| | Código: GOG-042 | Versão: 001 | Elaborador: Fernanda Pergher, Jose Candido Junior e Talita Gomes |
| Título: Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos | | | |
| Classificação da Informação: Pública | | | |
| Aprovadores: Uliana Maria Nickerson do Prado Peres | | | |

7.5. IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

A Tahto trabalha para promover um ambiente de igualdade para todos, considerando as seguintes prioridades;

7.5.1. Ambiente de trabalho: Promoção de campanhas e ações educativas para o combate à discriminação e erradicação de comportamentos não-aceitáveis;


7.5.2. Acessibilidade para pessoas com deficiência: A Tahto garante às pessoas com deficiência o mesmo acesso à capacitação, desenvolvimento e oportunidades de carreira. Cada área é responsável por identificar as necessidades do (a) Candidato (a) ou Empregado (a) e solicitar os recursos materiais e/ou as adaptações às áreas competentes. As necessidades podem ser identificadas tanto na admissão, quanto ao longo do processo de desenvolvimento do (a) Empregado (a) na Empresa;

7.5.3. Salário: Garantia de equidade salarial de acordo com o estabelecido na Política de cargos, carreira e salários. Não sendo tolerado nenhum tipo de preconceito ou diferenciação por gênero, raça, orientação sexual, origem socioeconômica, idade ou de quaisquer outras naturezas. Utilização do nome social e pronomes em documentos, sistemas internos e tratativas verbais, mediante solicitação do colaborador;

7.5.4. Atração e seleção: Revisão de processos para reduzir incidência dos vieses inconscientes;

7.5.5. Treinamentos: Disponibilizar conteúdos sobre Diversidade e gestão de diferentes perfis profissionais, na trilha de aprendizagem do Colaborador no (Nome do treinamento da Tahto);

7.5.6. Nos processos de Recrutamento & Seleção, deve-se observar: A não-reprodução de preconceitos, estereótipos e atitudes discriminatórias, evitando perguntas específicas para determinada pessoa em função de quaisquer características; A não-reprodução de um discurso normativo em relação à orientação sexual; A adoção de nome social, no caso de

| | | | |
|--|-----------------|-------------|--|
|  | POLÍTICA | | |
| | Código: GOG-042 | Versão: 001 | Elaborador: Fernanda Pergher, Jose Candido Junior e Talita Gomes |
| Título: Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos | | | |
| Classificação da Informação: Pública | | | |
| Aprovadores: Uliana Maria Nickerson do Prado Peres | | | |

peças Trans (independentemente de haver alteração formal em seu documento civil), quando requerido.

7.6. AMBIENTE EXTERNO

Enquanto marca empregadora, a Tahto impacta diretamente na vida de milhares de pessoas. Por isso, temos o compromisso de atuar com respeito e transparência nos ambientes internos em que a Tahto se encontra, sendo eles:


- **Canais digitais:** Perfis oficiais da Tahto nas mídias sociais seguem o padrão de comunicação empática e responsável; buscamos responder às dúvidas e questões de Colaboradores e demais pessoas de forma amigável e respeitosa; engajamos sempre com causas sociais e datas importantes, para conscientização do público e reforço da posição da companhia quanto à essas temáticas.

7.7. RELACIONAMENTO COM CLIENTES

O bom relacionamento com os Clientes é um dos mais importantes pontos de toda a cultura da Tahto, uma vez que os interesses de ambas as partes devem estar alinhados. Portanto, buscamos fazer negócio com Clientes que, semelhante à Tahto, tenham valores pautados no respeito e incentivo à diversidade em todas as áreas;

Além disso, como uma Empresa de *Contact Center*, a Tahto tem contato direto com os Clientes de nossos Clientes, e zela continuamente pelo respeito e cordialidade durante esse contato. Nosso objetivo é mostrar que, por sermos uma Empresa diversa, sabemos lidar com a diversidade;

Nosso relacionamento com Clientes é uma dimensão fundamental na consolidação de uma cultura inclusiva, pois por meio dessa comunicação, temos a oportunidade de fortalecer e demonstrar, na prática, o nosso posicionamento em Diversidade e Inclusão. Nossa forma de se relacionar,

| | | | |
|--|-----------------|-------------|--|
|  | POLÍTICA | | |
| | Código: GOG-042 | Versão: 001 | Elaborador: Fernanda Pergher, Jose Candido Junior e Talita Gomes |
| Título: Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos | | | |
| Classificação da Informação: Pública | | | |
| Aprovadores: Uliana Maria Nickerson do Prado Peres | | | |

nossas equipes e peças de comunicação devem refletir a Diversidade dos (as) nossos (as) Clientes.

7.8. RELACIONAMENTO COM PRESTADORES (AS) DE SERVIÇOS E PARCEIROS (AS) COMERCIAIS

Todos (as) os (as) Prestadores (as) de serviços e Parceiros (as) comerciais devem cumprir as leis e os regulamentos, conhecer os valores e respeitar os princípios éticos estabelecidos no Código de Ética;


Não serão toleradas práticas discriminatórias nem dos Fornecedores, Parceiros e Prestadores para com os Empregados e Clientes, nem dos Empregados para com os Fornecedores, Parceiros e Prestadores.

Eles (as) devem seguir os padrões estabelecidos, em qualquer circunstância a fim de assegurar que:

- Os (as) Empregados (as) sejam tratados com respeito e dignidade em um ambiente que proporcione condições de trabalho seguras e saudáveis;
- Sejam estabelecidos os mecanismos apropriados para a gestão preventiva de riscos relacionados ao seu respectivo segmento de atuação;
- Os processos de produção ou de prestação de serviços sejam realizados da maneira mais respeitosa possível ao meio ambiente.

7.9. LINGUAGEM E COMUNICAÇÃO INCLUSIVAS

É responsabilidade de todos (as) os (as) Envolvidos (as) com as ações de comunicação (interna e externa) zelarem pela produção, validação e divulgação de conteúdos livres de discriminação, sem estereótipos e que cumpram os princípios abaixo:

| | | | |
|--|-----------------|-------------|--|
|  | POLÍTICA | | |
| | Código: GOG-042 | Versão: 001 | Elaborador: Fernanda Pergher, Jose Candido Junior e Talita Gomes |
| Título: Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos | | | |
| Classificação da Informação: Pública | | | |
| Aprovadores: Uliana Maria Nickerson do Prado Peres | | | |

7.9.1. **Acessibilidade:** É preciso que a comunicação seja acessível a pessoas com deficiência;

7.9.2. **Representatividade:** É preciso que o *layout* e as fotos escolhidas representem a pluralidade da sociedade e que não reproduzam estereótipos;

7.9.3. **Linguagem clara e sem barreiras:** É preciso que a comunicação seja assertiva e compreensível, levando sempre em consideração o nosso público-alvo.

7.10. RELAÇÃO EMPREGADO (A) - CLIENTE

Nossos (as) Clientes são uma amostra da sociedade, por isso é muito importante lembrarmos sempre que, assim como o Brasil, são diversos (as).


A relação de Empregado (a) - Cliente deve se estabelecer com base no respeito mútuo, sem estereótipos e nenhum tipo de discriminação. Respeitando as leis e os regulamentos e nosso Código de Ética.

7.11. TRATAMENTO, ABORDAGEM E SEGURANÇA NÃO DISCRIMINATÓRIOS

O trato com os Colaboradores, Associados e Clientes da Tahto se dá de forma igual para todos, sem instituir marcadores sociais. Desse modo, usamos da empatia para garantir que cada um seja tratado com o respeito necessário e merecido, observando alguns pontos específicos.

7.12. ENGAJAMENTO COM A SOCIEDADE

Recentemente, a Tahto lançou o selo Tahto Social, que tem o objetivo de unir os projetos sociais apoiados pela Tahto sob uma mesma marca, com o objetivo de trazer visibilidade aos projetos apoiados.

| | | | |
|--|-----------------|-------------|--|
|  | POLÍTICA | | |
| | Código: GOG-042 | Versão: 001 | Elaborador: Fernanda Pergher, Jose Candido Junior e Talita Gomes |
| Título: Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos | | | |
| Classificação da Informação: Pública | | | |
| Aprovadores: Uliana Maria Nickerson do Prado Peres | | | |

O Bumerangue, projeto piloto do Tahto Social, é o projeto que coleta tampinhas dentro dos ambientes internos da Tahto e transforma em cadeiras de rodas, que são doadas para pessoas que não tem condição de adquirir.

Além disso, o Serviço Social da Tahto realiza diversas ações pautadas na assistência dos Colaboradores da Tahto nas mais diferentes áreas, tais como: arrecadação de roupas, brinquedos, e alimentos, doação de sangue, dentre outros.

7.13. OUVIDORIA E COMITÊ DE ÉTICA


7.13.1. PENALIDADES

Para atender e fomentar um ambiente de trabalho livre de discriminação, a Tahto possui o Canal de Denúncias aberto e seguro para relatar vivências, sugestões e críticas a respeito de episódios de discriminação. Este é um canal exclusivo para receber denúncias sobre: Colaboradores que descumpriram Normas e Políticas da Tahto, além de ser um espaço acolhedor, sigiloso, confiável, com pessoas preparadas para lidar com as mais diferentes situações, sejam estas ofensas, discriminações, injúrias, preconceitos, entre outras;

Ele é a ferramenta oficial para o recebimento de reclamações, insatisfações e denúncias de violações ao não cumprimento das diretrizes de valorização da Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos em toda Tahto e está acessível a todos através do link: <https://canalconfidencial.com.br/tahto/>.

7.14. IDENTIDADE DE GÊNERO:

Quando falamos em gênero, bem como, de inclusão e diversidade precisamos entender e saber respeitar a identidade de gênero das pessoas e trata-las conforme a sua identificação, sempre também atento no que diz respeito ao gênero de identificação de cada indivíduo, pois o sexo biológico de alguém não

| | | | |
|--|-----------------|-------------|--|
|  | POLÍTICA | | |
| | Código: GOG-042 | Versão: 001 | Elaborador: Fernanda Pergher, Jose Candido Junior e Talita Gomes |
| Título: Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos | | | |
| Classificação da Informação: Pública | | | |
| Aprovadores: Uliana Maria Nickerson do Prado Peres | | | |

tem a ver com questões físicas, ele é uma construção social, sendo está uma experiência interna e individual de cada pessoa, é como ela se sente e conseqüentemente a expressão de gênero é como ela manifesta publicamente frente a identidade que mais o representa:

Cisgênero: Pessoa que se identifica com o sexo biológico com o qual nasceu;

Transgênero: Pessoa que nasceu com determinado sexo biológico e não se identifica com o gênero que lhe foi dado no nascimento. Por isso transiciona, muda de gênero;

Gênero fluido: Pessoas que não se identificam nem com o gênero masculino, nem com o gênero feminino. Elas acreditam que o mundo não precisa ser binário (Dividido apenas em duas categorias), e que as pessoas não precisam se enquadrar em nenhuma dessas duas "caixas".

7.15. REPRESENTATIVIDADE SOCIAIS E A IDENTIFICAÇÃO DENTRO DA SIGLA LGBTQIAPN+:


A sigla nasceu da necessidade de darmos visibilidade e a devida importância às diversas orientações sexuais e identidades de gênero existentes em nossa sociedade, tendo suas representações, conforme abaixo:

LÉSBICAS: Mulheres que sentem atração afetiva/sexual pelo mesmo gênero, ou seja, outras mulheres;

GAYS: Homens que sentem atração afetiva/sexual pelo mesmo gênero, ou seja, outros homens;

BISSEXUAIS: Diz respeito às pessoas que sentem atração afetivo/sexual pelos dois gêneros tanto o masculino quanto o feminino;

TRANSSEXUAIS: A transexualidade se refere à identidade de gênero. São as pessoas que não se identificam com o gênero atribuído em seu nascimento. As travestis também são incluídas neste grupo;

| | | |
|--|-----------------|-------------|
|  | POLÍTICA | |
| | Código: GOG-042 | Versão: 001 |
| Elaborador: Fernanda Pergher, Jose Candido Junior e Talita Gomes | | |
| Título: Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos | | |
| Classificação da Informação: Pública | | |
| Aprovadores: Uliana Maria Nickerson do Prado Peres | | |

QUEER: Pessoas com o gênero 'Queer' são aquelas que transitam entre as noções de gênero, elas possuem uma fluidez em suas identidades, tanto na expressão de gênero, quanto na orientação sexual e na maneira de se vestir;

INTERSEXO: A pessoa nasce com uma anatomia reprodutiva ou sexual, combinações biológicas e desenvolvimento corporal que não se enquadram na norma binária (Masculino ou feminino);


ASSEXUAL: Assexuais não sentem atração sexual por outras pessoas, independente do gênero. Algumas delas não veem as relações sexuais como algo importante para ser praticado em suas vidas;

PANSSEXUAL: É uma orientação sexual que rejeita a noção de dois gêneros, o que significa que podem desenvolver atração física, amor e desejo sexual por outras pessoas independentemente de sua identidade de gênero ou sexo biológico.

O + é utilizado para incluir outros grupos e variações de sexualidade e gênero que vão surgindo ao longo dos anos e dentre os que já fazem parte desse +, temos:

NÃO-BINARIEDADE: Uma pessoa não-binária não se sente em conformidade com o sistema binário homem/mulher;

CROSSDRESSER: Homens que não são transexuais, mas que sentem prazer ao se vestirem como mulheres, mas não se consideram travestis.

| | | | |
|--|-----------------|-------------|--|
|  | POLÍTICA | | |
| | Código: GOG-042 | Versão: 001 | Elaborador: Fernanda Pergher, Jose Candido Junior e Talita Gomes |
| Título: Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos | | | |
| Classificação da Informação: Pública | | | |
| Aprovadores: Uliana Maria Nickerson do Prado Peres | | | |

8. ATRIBUIÇÕES

| | | |
|-------------|--|---------------------|
| Elaborador: | Fernanda Cristina Pergher Coordenador de Administração de Gente Jose Candido Ribeiro Junior Coordenador de Administração de Gente Talita Bezerra Gomes Advogado Mara Paula Souza Leal Analista de Processos e Controles Administrativos | Data: 02/08/2023 |
| Revisora: | Cecília Dayane da Silva Martins Coordenadora de Auditoria Interna, Processos e Controles Administrativos | |
| Aprovador: | Uliana Maria Nickerson do Prado Peres Diretora de Gente | |

9. CONTROLE DE VERSÕES

| Versão | Itens | Alterações | Aprovado por | Data |
|--------|-------|------------|---------------------------------------|------------|
| 001 | - | Elaboração | Uliana Maria Nickerson do Prado Peres | 02/08/2023 |