



## POLÍTICA DE DIVERSIDADE

**B Hotel Brasília**

## 1. Objetivo

Temos o compromisso de criar e manter um ambiente de trabalho inclusivo, em que todos e todas são respeitados e valorizados, independente da identidade de sua identidade de gênero, sexo biológico, orientação sexual, idade, condição física, religião, convicções políticas, etnia ou condição socioeconômica.

Além disso, nos comprometemos com o engajamento das lideranças internas para construir planos de integração social, de forma a garantir a pluralidade de nossa equipe, com respeito às individualidades e oferta de oportunidades equitativas, com metas e indicadores alinhados à estratégia ESG do B Hotel.

Não serão bem-vindos comportamentos preconceituosos ou de qualquer forma atentatórios aos princípios e objetivos desta **Política de Diversidade**. São incentivadas denúncias de boa-fé quanto ao eventual descumprimento, que poderão ser encaminhadas ao Comitê de Ética.

## 2. Abrangência

Esta política aplica-se a sócios, colaboradores, estagiários, aprendizes, terceiros e parceiros que atuem em nome do B Hotel, incluindo processos de atração, seleção, contratação, promoção, treinamento, clima e desligamento.

## 3. Diretriz Geral

A promoção e valorização da diversidade devem ser realizadas com o mais elevado padrão de transparência, integridade e legalidade, respeitando sempre as respectivas regras contidas no Código de Ética da empresa.

O B Hotel Brasília acredita que uma equipe diversa, com pessoas de diferentes perfis e histórias de vida, resulta em um ambiente de trabalho mais inclusivo, plural e inovador, contribuindo efetivamente para o negócio, além de possibilitar que a

organização seja protagonista na construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

Os pilares de atuação dessa política se referem principalmente a:

- **Diversidade:** como possibilidade de existência no planeta onde vivemos, com uma infinidade de pessoas, gostos, repertórios, gestos e expressões que o habitam. É baseada também em respeito e o primeiro passo para isso é a informação, que é um dos objetivos dessa política.
- **Respeito e não discriminação** (com foco em raça/cor, gênero, orientação sexual, PcD, idade, religião e origem social).
- **Equidade de oportunidades:** critérios claros para seleção e promoção; trilhas de desenvolvimento.
- **Confidencialidade:** dados DEI coletados serão tratados de forma agregada, com acesso restrito e finalidade legítima (melhoria de gestão de pessoas).
- **Acessibilidade:** compromisso com adaptações razoáveis e ambientes de trabalho seguros.

#### 4. Compromisso

O B Hotel Brasília se compromete a:

**Combater o preconceito e a discriminação:** Adotar práticas para prevenir, apurar e combater quaisquer situações de humilhação, intimidação, exposição ao ridículo, hostilidade, constrangimento e microagressões em nosso ambiente de trabalho, sejam elas relacionadas à etnia/raça, gênero, orientação sexual, idade, deficiências físicas e/ou intelectuais, origem social, opção pessoal para práticas religiosas, incentivando os membros de nossa equipe que sofrerem ou presenciarem essas ou outras condutas abusivas a denunciarem, a fim de respeitar e promover a diversidade e integração entre os colaboradores do nosso time.

**Formalização:** Apoiar e formalizar a atuação do grupo de trabalho de diversidade, consolidado pelo Comitê Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI), garantindo condições para que ele realize suas funções/atribuições com excelência.

**Atração, seleção e permanência (Representatividade):** Adotar políticas específicas de atração, seleção e permanência de profissionais de grupos sub-representados, contribuindo para melhorar o atual cenário de representação, promovendo a diversidade na empresa e em suas instâncias superiores de decisão.

**Equidade:** Promover e monitorar a equidade dos grupos sub-representados em todos os níveis hierárquicos, equiparando salários e benefícios para profissionais que exercem responsabilidades similares, além de considerar e priorizar critérios de diversidade nas oportunidades de desenvolvimento e reconhecimento do time da empresa.

**Formação e Treinamentos:** Sensibilizar periodicamente os colaboradores, por meio da realização ou apoio a eventos internos e externos acerca da diversidade e inclusão, inserindo o tema na pauta das atividades e formações dos colaboradores e lideranças da organização.

**Comunicação:** Contemplar a diversidade nas ações de comunicação interna e externa do B Hotel e de suas iniciativas, tanto em relação ao conteúdo, quanto à forma.

**Posicionamento da marca:** Posicionar-se e articular juntamente às instituições parceiras, fornecedores e sociedade civil, mobilizando e os engajando na promoção de ambientes, práticas e ações mais diversas e inclusivas com foco nos grupos sub-representados.

## 5. Canal Confidencial

É essencial que qualquer pessoa relate imediatamente quaisquer atos ou suspeitas de não conformidade com o Código de Ética do B Hotel e esta Política, prevenindo atos de exclusão, discriminação ou preconceito e preservando a imagem da empresa no mercado e frente a seus stakeholders.

Nesse sentido, disponibilizamos **internamente** o Canal Confidencial por meio do seguinte acesso pela plataforma: [SafeSpace | Construa uma cultura ética, segura e inclusiva](#) .

Para **públicos externos** temos um canal direto no site, com acesso pelo e-mail: [ouvidoria.bhotelbrasil.com.br](mailto:ouvidoria.bhotelbrasil.com.br), ou telefone direto da empresa registrando a queixa no departamento de Recursos Humanos.

Quaisquer situações, exceções e/ou esclarecimentos sobre a aplicação dessa Política deverão ser reportadas ao RH.

## 6. Investigações e Sanções

Todos os incidentes informados de suspeitas de violação desta Política serão investigados imediatamente e de forma apropriada. Se, depois da investigação, verificar-se que ocorreu uma conduta que infringe as regras dessa Política, serão tomadas medidas corretivas imediatas e exemplares, sempre de acordo com as circunstâncias, gravidade e a lei aplicável. Qualquer colaborador, terceiro ou parceiro que viole qualquer disposição desta Política estará sujeito a sanções disciplinares previstas no Código de Ética.

## 7. Definições e Termos

Para fins desta Política, alguns termos devem ser entendidos da seguinte forma:

**Diversidade:** É entendida como variedade, heterogeneidade, pluralidade e diferença. Ou seja, trata-se de uma característica comum a todos os seres vivos

do planeta e é graças a ela que a humanidade se mantém viva até os dias de hoje. Porém, a diversidade não se refere apenas às características biológicas ou sociais, quando estas estão relacionadas à variedade de aparências, culturas, histórias. Ela também se refere à atribuição de determinados valores a grupos específicos, resultando em estereótipos negativos, preconceito, estigmas, discriminação. Ou seja, dificultando ou mesmo negando através de julgamentos de valor e hierarquização o acesso a direitos fundamentais para as pessoas que constituem os grupos sub-representados.

**Grupos sub-representados:** São grupos de pessoas que têm pouca ou nenhuma representatividade social, econômica e política, mesmo constituindo, em alguns casos, a maior parcela numérica da população brasileira. Enquadram-se como grupos sub-representados ou minoritários: mulheres, negros(as), pessoas com deficiência, LGBTQIA+, Linha Prateada, pessoas economicamente vulneráveis, entre outros.

**Inclusão:** Complementar à noção de diversidade, a inclusão se relaciona ao modo como os membros de todos os grupos são tratados em todo e qualquer espaço, bem como a forma como se sentem pertencentes e incluídos. Tal percepção decorre do tratamento justo que recebem e presenciam, do sentimento de receptividade, da percepção de igualdade de oportunidades e do quanto se sentem valorizados como membros pelo trabalho e esforço que desempenham nos diferentes níveis.

**LGBTQIA+:** O termo inclui lésbicas (L), gays (G), bissexuais (B), transgêneros (T), queer ou questioning (questionamento de gêneros) (Q), intersexo (I) e assexuais (A) que constituem a sigla, o símbolo de + inclui, ainda curiosos (C) pansexuais (P), não conformidade de gênero (GN), gênero fluido (GF), não binários (NB) e andróginos (A).

**Linha Prateada:** Pessoas com idade a partir de 50 anos.

**Exclusão:** Uma pessoa ou grupo não está representada ou inserida em nenhum grupo social.

## 8. Mensuração dos Resultados

O B Hotel se compromete a criar métricas e indicadores que comprovem os resultados efetivos obtidos com essa política de diversidade, como:

- Número de colaboradores dos grupos acolhidos nessa política;
- Número de processos seletivos que foram realizados levando em consideração a diversidade e inclusão dos grupos sub-representados;
- Tipo de ações e projetos desenvolvidos;
- Nível de aderência à atuação social da empresa.

As métricas e indicadores são apresentados internamente, de forma trimestral, nas reuniões de Alinhamento com toda a empresa.

## 9. Comunicação e Dúvidas

O B Hotel manterá um plano de comunicação constante para seus colaboradores com intuito de divulgar e conscientizar a importância da Inclusão e Diversidade, realizando divulgações das campanhas e seus resultados, prestação de contas das ações realizadas e convites para a participação do time.

Quaisquer situações de dúvidas ou esclarecimentos sobre a aplicação desta Política poderá ser dirigida ao departamento de Recursos Humanos.

## 10. Gestão do Programa e Responsabilidades

É responsabilidade dos líderes do B Hotel conscientizarem sobre a importância da observância das diretrizes dessa Política e incentivar seus liderados a engajarem nas



ações e projetos promovidos pela empresa, além de apresentar dúvidas ou preocupações com relação a sua aplicação.

Cabe a todos assegurar que os terceiros e parceiros, possuam os mesmos interesses e princípios nessa Política.

out/2025	Luiz Renato Bettiol Gerente Geral B Hotel Brasília	
----------	--	--