

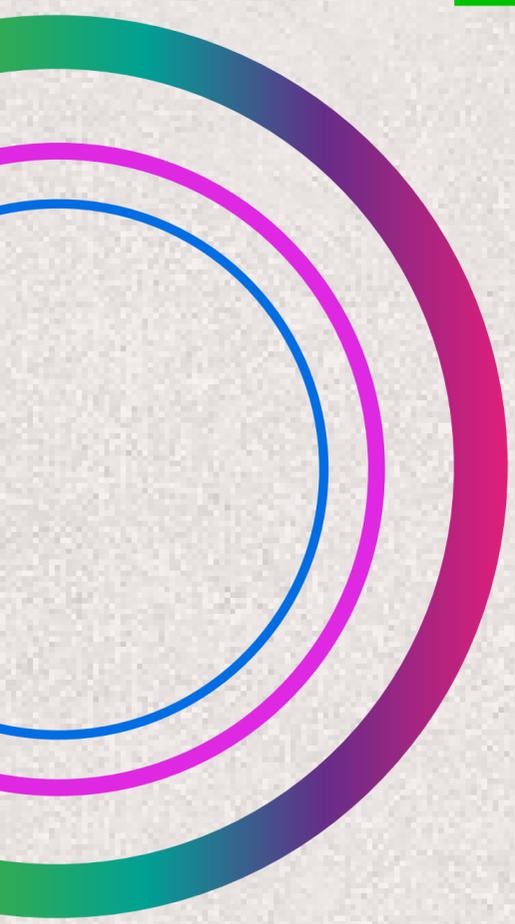
PROCESSOS SELETIVOS PARA VAGAS AFIRMATIVAS LGBTQIA+

- 1.** Coletar apenas os dados necessários para a realização da fase inicial (inscrição) do processo seletivo: muitas vezes, é preferível investir em meios de se garantir que a divulgação de vagas afirmativas atingirá o público desejado (ex. por meio de parcerias com grupos e organizações dedicados à diversidade e inclusão no mercado de trabalho) em vez de solicitar que dados sensíveis sejam informados durante o processo.

2. Fornecer às pessoas candidatas informações claras e facilmente acessíveis, por exemplo, por meio da disponibilização de um aviso de privacidade que aborde de maneira clara e específica o que é feito com dados coletados durante processo seletivo.

CAMPANHAS E PESQUISAS DE DIVERSIDADE

3. Priorizar a participação voluntária em pesquisas de clima e diversidade, disponibilizando informações claras sobre as finalidades da ação e esclarecendo que os dados não serão utilizados para objetivos diversos (como avaliações de performance).

- 
- 4.** Limitar o acesso às respostas de tais pesquisa ao menor número de pessoas possível dentro da organização. Mesmo dentro do departamento responsável por avaliar os resultados obtidos (por exemplo, Recursos Humanos), deve haver a máxima limitação possível em relação ao acesso e circulação das informações.

- 5.** Ao consolidar os resultados, priorizar o uso de indicadores estatísticos e informações anonimizadas, evitando a identificação dos participantes.

EMISSÃO DE CRACHÁS E DOCUMENTOS DE IDENTIFICAÇÃO DE PESSOAS TRANS

- 6.** Assegurar que os documentos de identificação no ambiente de trabalho (como crachás, vale-alimentação/refeição etc.) sejam emitidos com o nome social.

7. Caso os documentos de identificação não estejam adequados ao nome social, possibilitar ao colaborador a correção destes dados.