



Porque criar processos
seletivos específicos para
a **POPULAÇÃO TRANS?**

Pessoas trans e travestis enfrentam altíssimos **índices de desemprego, entre a população feminina somente 4% possuem empregos formais**, quanto aos homens trans, apesar da dificuldade de levantar dados devido à invisibilidade, estima-se que esse número ultrapasse os 70%. Isso se dá pelo preconceito e estigma social, mulheres trans e travestis foram apontadas como um perigo por muitos anos, nossos vieses, mesmo que inconscientes acabam influenciando a escolha de um perfil profissional ideal, deixando de lado pessoas diversas.

Nesse sentido, é nosso dever enquanto empregadores reverter esse quadro. A inclusão não consiste somente em contratar, são necessárias ações diárias objetivando a retenção de talentos, políticas internas bem estruturadas, programas internos de educação para a diversidade e desenvolvimento de espaços como comitês, que dão voz e espaço no combate à discriminação.

Empresas estão sendo cobradas diariamente a estabelecer uma postura coerente com os pilares de Diversidade e Inclusão, nesse guia te ajudamos a dar os primeiros passos rumo à um mercado de trabalho mais plural.



COMO DIVULGAR O PROCESSO SELETIVO?

- A linguagem inclusiva é essencial desde o primeiro contato. Existem algumas formas de fazer isso, como utilizando “a” e “o” onde for necessário – candidato(a), ou substituindo os marcadores de gênero pela letra “e” – candidate.
- Mostrar a quem a vaga se destina, o que pode ser feito através de hashtags e textos, por exemplo, “Valorizamos a Diversidade e Inclusão, encorajando a candidatura de pessoas trans e travestis”.
- Busque por consultorias especializadas para conduzir o processo seletivo de maneira respeitosa. Sabemos que a população Trans, especificamente a feminina, encontra-se majoritariamente fora do mercado de trabalho formal, isso se dá pelo preconceito e violência enfrentados no próprio ambiente de trabalho.
- Faça divulgação em parceria com sites e portais voltados à população Trans, muitas pessoas buscam vagas somente nestes espaços, em busca de ambientes de trabalho saudáveis e livres de preconceito.

COMO CONTATAR AS PESSOAS APROVADAS NO PROCESSO SELETIVO?



- Sempre se refira ao nome pelo qual a pessoa se identifica, isso pode significar um nome diferente dos documentos oficiais, o chamado “nome social”. Perguntar o nome e gênero pelo qual a pessoa deseja ser tratada é um sinal de respeito.
- Seja claro(a) e objetivo(a) quanto aos próximos passos, muitas pessoas encontram-se fora do mercado há muito tempo e podem não conhecer os procedimentos de contratação. Informe data, local, horário, endereços e formato dos encontros, procure enviar todos os dados por escrito e garantir que tudo seja compreendido pelo(a) candidato(a).

RECEPÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO



- Prepare sua empresa e equipe que irá receber o(a) candidato(a), ser inclusivo(a) é um exercício diário. Assegure que todos entendam o que é nome social e em quais documentos ele pode ser adotado.
- Algumas pessoas não desejam ser identificadas como trans ou travestis, o que deve ser respeitado. Crachás, cartões de ponto e holerites devem contar apenas com o nome social, caso ainda não tenha sido alterado nos documentos pessoais.
- É importante criar espaços seguros de comunicação para garantir a integração e permanência dessas pessoas, incentivamos a criação de lideranças, comitês ou canais para além do RH, isso demonstra real comprometimento com a diversidade.



DICAS PARA UMA CONTRATAÇÃO INCLUSIVA

- Pergunte o nome e gênero caso não tenha ficado claro, nunca presuma nem se baseie apenas na documentação enviada, em muitos casos ela não reflete mais a identidade daquela pessoa.
- Adote o nome e gênero pelo qual a pessoa se identifica em documentos de identificação pessoal. Processos inclusos possuem sistemas e formulários com campos exclusivos para nome social e identidade de gênero.
- Banheiros devem ser utilizados de acordo com o gênero pelo qual se identificam, caso a pessoa não se identifique de forma binária (homem ou mulher trans) traga-a para a conversa em busca da melhor solução.
- Jamais pergunte sobre intervenções cirúrgicas ou estéticas, isso não interfere no seu desempenho profissional e cabe a pessoa decidir falar ou não.

Esperamos que nossas dicas sejam uma inspiração para criar e fortalecer a cultura de D&I dentro da sua empresa. Apesar de parecer um grande desafio, existem diversas consultorias, espaços de troca e cases de sucesso no mercado, para aprender e melhorar o que foi construído até aqui. Além disso, não deixe de ouvir as pessoas trans, construir espaços livres de preconceito é dever de todos(as).



BV/A FAZENDO
O BEM.