

# CHECKLIST

## Recrutamento Inclusivo



### Descrição da vaga:

- Use, na descrição, linguagem neutra e inclusiva
- Não use termos que possam ser interpretados como preferenciais para determinado grupo

### Viés inconsciente:

- Utilize ferramentas para redução do viés inconsciente.
- Peça apoio de um especialista em diversidade para orientações.

### Seleção de currículos

- Adote o método de currículo oculto.
- Foque em informações relacionadas às habilidades e experiências relevantes

### Entrevistas:

- Padronize perguntas para garantir avaliação consistente.
- Treine entrevistadores para evitar perguntas tendenciosas.
- Ofereça formatos alternativos de entrevistas, como virtual ou por escrito, para acomodar diferentes necessidades

# CHECKLIST

## Recrutamento Inclusivo



### Avaliação de habilidades

- Utilize testes práticos e tarefas relevantes para avaliar as habilidades necessárias para o cargo.
- Garanta que os métodos de avaliação sejam culturalmente neutros.

### Comitê de seleção

- Forme comitês de seleção diversos para revisar candidaturas e tomar decisões conjuntas.
- Forneça treinamento sobre viés inconsciente para membros do comitê.

### Transparência no processo:

- Informe às pessoas candidatas sobre o processo de seleção e critérios de avaliação.
- Forneça feedback construtivo, independente do resultado final.

### Políticas internas:

- Revise e atualize políticas internas para garantir a promoção da diversidade e inclusão.
- Estabeleça políticas claras de tolerância zero para discriminação.

### Treinamento contínuo:

- Ofereça treinamentos regulares sobre diversidade, inclusão e viés inconsciente para todos os funcionários envolvidos no processo de contratação.