



# ACTIONS INCLUSIVES POUR LES ORGANISATIONS

## ESPACES ET COMMUNICATION INCLUSIFS

- ❑ Utilisez **un langage inclusif et non sexiste**, en évitant l'utilisation abusive de mots et de pronoms sexiste. [Pour en savoir plus, consultez l'infographie sur le langage inclusif]
- ❑ Incluez **des pronoms** dans les présentations, les signatures de courrier électronique, les noms d'utilisateur-ice-x de visioconférence, les badges et les biographies des organisations. Évitez de rendre le partage des pronoms obligatoire, mais partagez vos propres pronoms afin de créer un espace pour les autres.
- ❑ Affichez des **autocollants et des drapeaux arc-en-ciel** dans le bureau et sur les supports de communication.
- ❑ Créez une **Equipe de Personnes Alliées Inclusifs** dans votre organisation, formée de collègues solidaires qui militent activement en faveur de l'inclusion et de l'égalité, garantissant un environnement sûr et accueillant.
- ❑ Mettez en place des **toilettes** et des installations non genrées.
- ❑ Si votre organisation a un code vestimentaire, veillez à ce qu'il ne soit pas fondé sur le sexe et qu'il n'applique pas les normes et les stéréotypes de genre.

## DES PROCESSUS INCLUSIFS

- ❑ Mettez en œuvre des **politiques de recrutement** qui favorisent la diversité et garantissent la représentation des membres/employé·e·s LGBTQIA+ à tous les niveaux de l'organisation, y compris aux postes de direction.
- ❑ Veillez à ce que les **conditions de travail soient inclusives**, notamment en ce qui concerne les avantages familiaux qui tiennent compte de la diversité des structures familiales.
- ❑ Veillez à ce que les efforts d'inclusion des personnes LGBTQIA+ soient **intersectionnels** et ne privilégient pas certains segments.
- ❑ Élaborez et diffusez des **protocoles clairs** qui favorisent l'**inclusion** et **préviennent la violence et le harcèlement**. [Consultez notre exemple de Protocole sur notre site web]
- ❑ Établissez des politiques pour soutenir les membres de l'organisation pendant leur **transition de genre** en leur offrant du soutien et des ressources, en garantissant la dignité, la confidentialité et le respect des personnes employées.
- ❑ **Surveillez les progrès** et **traitez les problèmes** à travers des enquêtes auprès des personnes employées, des mécanismes de retour et d'indicateurs de diversité, en prenant des mesures pour résoudre les écarts ou problèmes qui se se présentent.

## FORMATIONS

- ❑ Proposez **régulièrement des formations** sur des sujets tels que la diversité des genres et des sexualités, la violence, la discrimination, l'oppression fondée sur le genre, etc.
- ❑ Veillez à engager des **personnes formatrices diverses**.
- ❑ Invitez des **personnes expertes** d'organisations LGBTQIA+ **locales** à dispenser des formations.
- ❑ Diffuser du **matériel** éducatif et de sensibilisation... comme GATE!

## IMPACT SUR LA COMMUNAUTÉ

- ❑ Collaborez et soutenez les organisations LGBTQIA+ de votre communauté.
- ❑ Célébrez les journées de sensibilisation aux questions LGBTIAQ+, et pas seulement le mois de Pride.
- ❑ Affichez/partagez du contenu sur les réseaux sociaux soutenant les enjeux LGBTQIA+.
- ❑ Évitez le "Pinkwashing" ! [Pour en savoir plus, consultez notre infographie sur le pinkwashing].



As-tu d'autres conseils sur les actions inclusives ? Partage-les avec nous sur [@gateprocess](https://twitter.com/gateprocess)