



ACCIONES INCLUSIVAS PARA ORGANIZACIONES

ESPACIOS INCLUSIVOS Y COMUNICACIÓN

- Utilizar **un lenguaje inclusivo y no sexista**, evitando el uso indebido de palabras y pronombres de género [más información en nuestra *infografía* sobre Lenguaje Inclusivo].
- Incluir **pronombres** en las presentaciones, firmas de correo electrónico, nombres en videoconferencias, etiquetas de nombre y biografías de la organización. Evitar hacer obligatorio compartir pronombres, pero compartir los propios pronombres para crear espacio para que otros lo hagan.
- Exhibir **pegatinas y banderas de arcoíris** en la oficina y en los materiales de comunicación.
- Crear un **equipo de Aliadas Inclusivas** en su organización, formado por colegas que aboguen activamente por la inclusión y la igualdad, garantizando un entorno seguro y acogedor.
- Implementar **baños e instalaciones neutrales en cuanto al género**.
- Si su organización tiene un código de vestimenta, asegurarse de que no se base en el género y no imponga normas y estereotipos de género.

PROCESOS INCLUSIVOS

- Implementar **políticas de contratación** que promuevan la diversidad y garanticen la representación de les miembros/empleados LGBTQIA+ en todos los niveles de la organización, incluidos los puestos de liderazgo.
- Garantizar que **las condiciones de trabajo sean inclusivas**, como beneficios familiares que se adapten a las diversas estructuras familiares.
- Garantizar que los esfuerzos de inclusión LGBTQIA+ sean **interseccionales** y no prioricen desproporcionadamente ciertos segmentos de la comunidad.
- Desarrollar y difundir **protocolos claros** que promuevan **la inclusividad** y **prevengan la violencia y el acoso** [consulta nuestro ejemplo de *Protocolo* en nuestra web].
- Establecer políticas para apoyar a las personas de la organización durante su **transición de género** ofreciendo apoyo y recursos, garantizando la dignidad, la confidencialidad y el respeto sobre cómo y cuándo compartir su identidad de género.
- **Monitorear el progreso** y **abordar problemas** a través de encuestas a empleados, mecanismos de retroalimentación y métricas de diversidad, tomando medidas para abordar cualquier brecha o problema que surja.

FORMACIONES

- Brindar **capacitaciones periódicas** sobre temas como diversidad de género y sexualidad, violencia, discriminación, opresión de género, etc.
- Asegurarse también de contratar **personas formadoras diversas**.
- Invitar a **personas expertas** de organizaciones LGBTQIA+ **locales** para brindar capacitación sobre diversidad de género y sexualidad.
- Difundir **materiales educativos** y de sensibilización.... ¡como los de GATE!

IMPACTO EN LA COMUNIDAD

- Asociarse y apoyar a organizaciones LGBTQIA+ en su comunidad.
- Celebrar días de concientización relacionados con temas LGBTQIA+, no solo el mes del Orgullo.
- Publicar y compartir contenido en las redes sociales que apoye cuestiones LGBTQIA+.
- ¡Evitar el Pinkwashing! [más información en nuestra *infografía* sobre Pinkwashing].



¿Tienes otros consejos sobre acciones inclusivas?

Por favor comparte con nosotres en [@gateprocess](https://twitter.com/gateprocess)