



# AZIONI INCLUSIVE PER LE ORGANIZZAZIONI

## SPAZI INCLUSIVI E COMUNICAZIONE EFFICACE

- Utilizzate un **linguaggio inclusivo** e **non sessista**, evitando l'uso inappropriato di termini e pronomi di genere. [Scoprite di più nell'infografica sul linguaggio inclusivo.]
- Includete i **pronomi** nelle presentazioni, firme delle e-mail, nomi utente per videoconferenze, etichette identificative e biografie di organizzazioni.  
Evitate di rendere obbligatoria la condivisione dei pronomi, ma condividete i vostri pronomi per favorire un ambiente inclusivo.
- Esponete **adesivi** e **bandiere arcobaleno** nei materiali per l'ufficio e della comunicazione.
- Create un **gruppo di alleat3 inclusiv3** nella vostra organizzazione composto da colleghi solidali che promuovono attivamente l'inclusione e l'uguaglianza, assicurando un ambiente sicuro e accogliente.
- Implementate **servizi igienici** e strutture **neutri** rispetto al genere.
- Se la vostra organizzazione ha un codice per l'abbigliamento, assicuratevi che non sia basato sul genere e non imponga norme o stereotipi di genere.

## PROCESSI INCLUSIVI

- Attuate **politiche di assunzione** che favoriscano diversità e assicurate la rappresentanza delle persone LGBTQIA+ a tutti i livelli dell'organizzazione, incluse le posizioni di leadership.
- Assicurate che **le condizioni di lavoro siano inclusive**, come ad esempio benefit familiari che si adattino a varie configurazioni familiari.
- Assicurate che gli sforzi per l'inclusione LGBTQIA+ siano **intersezionali** e che non diano precedenza in modo sproporzionato a specifici segmenti della comunità.
- Sviluppate e promuovete **protocolli chiari che promuovano l'inclusione e prevengano violenza e molestie**. [Consulta il nostro esempio di protocollo sul nostro sito web.]
- Stabilite politiche per sostenere dipendenti durante la **transizione di genere**, fornendo supporto e risorse, assicurando dignità, riservatezza e rispetto, rendendo possibile la scelta di come e quando rivelare la propria identità di genere.
- Monitorare i progressi e risolvere i problemi** attraverso sondaggi tra dipendenti, sistemi di feedback e indicatori sulla diversità, implementando azioni per affrontare eventuali lacune o problematiche che potrebbero emergere.

## FORMAZIONE

- Fornite una **formazione continua** su temi quali la diversità di genere e orientamento sessuale, violenza, discriminazione, oppressione, ecc.
- Assicurate che ci sia la **diversità anche nel team di formator3**.
- Coinvolgete **espert3** delle organizzazioni LGBTQIA+ **locali** per offrire formazione sulla diversità di genere e sessualità.
- Disseminate **materiali** educativi per aumentare la consapevolezza... come **GATE!**

## IMPATTO SULLA COLLETTIVITÀ

- Collaborate con e supportate organizzazioni LGBTQIA+ nella vostra comunità.
- Celebrate le giornate di sensibilizzazione LGBTQIA+, non solo il mese del Pride.
- Pubblicate e condividete contenuti sui social media a sostegno delle tematiche LGBTQIA+.
- Evitate il pinkwashing!  
(Scoprite ulteriori dettagli nella nostra infografica sul pinkwashing.)



Hai ulteriori suggerimenti sulle azioni inclusive?  
Condividili con noi su [@gateprocess](https://twitter.com/gateprocess)