



## INTERVISTE

### INTRODUZIONE

Una volta che il questionario è stato inviato, e le persone hanno risposto, è necessario analizzare i risultati e con queste informazioni prepararsi per un colloquio con un gruppo più piccolo dell'organizzazione.



**Gender  
Awareness** and  
**Transformation** for  
**Equality**

**movetia**

Austausch und Mobilität  
Echanges et mobilité  
Scambi e mobilità  
Exchange and mobility



Erasmus+

## L'obiettivo generale di questa intervista è:

- | Identificare quali sono le principali disuguaglianze di genere nell'organizzazione.
- | Riconoscere il livello di consapevolezza sui temi individuati.
- | Costruire un rapporto più forte con il team nell'entità.
- | Creare uno spazio più sicuro per avviare il *processo GATE*.
- | Capire meglio i risultati del questionario e cercare le informazioni mancanti. Se c'è già un'ipotesi di come dovrebbe essere strutturato il percorso su cui lavorare, condividere questo punto di vista e raccogliere i feedback: questo percorso è adatto alle necessità? C'è qualche altro aspetto importante che manca?

## PRIMA DELL'INTERVISTA

| Le interviste dovrebbero essere uno **spazio sicuro** dove le persone possono esprimersi liberamente. Per renderlo possibile, abbiamo bisogno di creare un'atmosfera positiva ed accogliente.

- || È necessario preparare uno spazio confortevole, in un luogo calmo dove non ci sono disturbi o interruzioni. La sessione potrebbe essere anche organizzata in un parco, in un'atmosfera più rilassata.
- || Lasciate alle partecipanti la possibilità di scegliere il momento e il luogo più comodo in cui incontrarsi.

| **Adattatevi alla cultura organizzativa** dell'entità durante tutto il processo. Siate consapevoli del linguaggio, e del punto di partenza su questo argomento (per esempio, se non ci sono misure sulla prospettiva di genere, non è necessario porre tutte le domande specifiche su processi e strumenti specifici).

| La persona incaricata delle interviste **dovrebbe conoscere gli argomenti** di cui si parlerà. Assicuratevi di leggere il documento [“Capire le questioni di genere: un'introduzione”](#), per capire bene le dimensioni e l'approccio, e definite in anticipo quali sono le domande che sarebbe interessante porre sulla base dei risultati del questionario.

| Poiché si tratta di un colloquio semi-strutturato, avrete domande scritte, ma **siate pronte ad aggiungerne o rimuoverne** per seguire il flusso della conversazione.

## DURANTE L'INTERVISTA

| Presentate voi stesse e il **processo GATE**. Spiegate i passi già fatti, e l'obiettivo di questo incontro: ottenere maggiori informazioni per stabilire una proposta per il Piano d'Azione, e assicuratevi che il team sia d'accordo con il **percorso** scelto.

| Per creare uno **spazio sicuro** nell'intervista, abbiamo bisogno di creare un'atmosfera positiva e accogliente. Per farlo, vi potete aiutare con [l'infografica “Creare uno spazio più sicuro!”](#).

## | Alcuni consigli importanti:

- || Siate consapevoli che molti di questi argomenti sono delicati e molto personali, tenete a mente di essere empaticø: cercate di mettervi nei panni delle altre persone, essere apertø ad ascoltare, capire, e scoprire le opinioni, i punti di vista, e i sentimenti delle altre persone.
- || Per assicurarvi di aver capito ciò che intende chi parla: chiarite, parafrasate (ripetete quello che avete capito con altre parole), riassumete alla fine di un'intervento.
- || Create uno spazio amichevole e non troppo formale in cui parlare.
- || Sottolineate che tutto ciò che verrà condiviso sarà **confidenziale**.

| Alla fine, verificate che le persone siano a loro agio con le informazioni che sono state condivise (prestate attenzione a ciò che dicono e al linguaggio del corpo), e se ci sia qualcos'altro di cui parlare, o di cui prendersi cura. Spiegate anche i prossimi passi: preparare la proposta del **Piano d'Azione**, e presentarlo all'entità, per la convalida. E ringraziate per il tempo e lo spazio offerti.

## DOPO L'INTERVISTA

Con queste informazioni, e le informazioni del questionario, è il momento di definire su quale **PERCORSO** si concentrerà il Piano d'Azione.



## DOMANDE CHE POSSONO ESSERE USATE NELL'INTERVISTA

### Generali

- 1 Esiste un documento scritto che formalizza l'impegno dell'organizzazione per le pari opportunità? (se ce ne sono, quali, per es. Piano di Uguaglianza)
- 2 Avete un budget specifico destinato alla progettazione e all'implementazione di misure per l'uguaglianza?
- 3 Ritenete che siano state sviluppate azioni per la promozione di una cultura organizzativa basata sulle pari opportunità?
- 4 Avete un regolamento per l'uso di un linguaggio non sessista nel codice di stile e/o nei piani di comunicazione dell'organizzazione?
- 5 Esistono meccanismi per garantire che la comunicazione scritta (interna ed esterna) sia utilizzata in modo non sessista?

## Cambiamento organizzativo

- 6 Ritenete che la distribuzione dei compiti nella vostra organizzazione sia equa in relazione ai compiti produttivi e riproduttivi, alle responsabilità, al lavoro di cura?
- 7 Esistono spazi specifici dove le donne e le persone non binarie possono incontrarsi e discutere (da una prospettiva femminista)?
- 8 Disponete di meccanismi per la raccolta e la sistematizzazione di dati suddivisi per genere, per categoria di lavoro/compito, area di lavoro o reparto?
- 9 Utilizzate tecniche di selezione del personale neutrali che omettono le informazioni personali nei processi di selezione? (stato civile, responsabilità familiari, ecc.)
- 10 Avete qualche meccanismo per garantire le pari opportunità e la non discriminazione basata sul genere nei processi di selezione del personale?
- 11 State adottando azioni positive per raggiungere una presenza equilibrata di donne e persone non binarie nelle diverse categorie lavorative, aree o dipartimenti, specialmente quelli di alto livello?

## Riconciliazione / Lavoro di cura

- 12 All'interno della vostra organizzazione esistono misure e servizi per facilitare la compatibilità tra tempo di lavoro e tempo personale (orario continuato, orario flessibile, riduzione dell'orario di lavoro)?
- 13 Ritenete che l'equilibrio tra lavoro e vita privata faccia parte della cultura organizzativa?
- 14 Nel vostro team, parlate di chi svolge lavori di cura al di fuori dell'organizzazione? (Flessibilità/prevedibilità (lavoro part-time) e divario retributivo di genere)
- 15 Nell'organizzazione esistono servizi alle persone che agevolino la conciliazione dei tempi di lavoro con quelli personali (ticket per servizi all'infanzia, ticket per il ristorante, mensa aziendale, servizi sanitari, asilo nido aziendale, etc.)?
- 16 Includete il concetto di *carico mentale* nella distribuzione dei compiti?

# Violenza di genere

**17** È stato condotto qualche tipo di **studio all'interno dell'organizzazione** per individuare eventuali situazioni di molestie, sia psicologiche che sessuali? Se sì, quali sono le conclusioni?

**18** L'organizzazione ha rilasciato una **dichiarazione istituzionale** in cui afferma esplicitamente il proprio impegno per l'eliminazione e la prevenzione delle molestie sessuali e delle molestie basate sul genere?

**19** Ritenete che nell'organizzazione si sia lavorato per promuovere condizioni che prevengano le molestie sessuali e le molestie basate sul genere?

**20** Nell'eventualità di una situazione di molestie sessuali o di molestie basate sul genere all'interno dell'organizzazione, sono previsti meccanismi di denuncia e di sanzione?

**21** In caso affermativo, sono chiaramente identificate le persone responsabili di occuparsi di coloro che presentano un reclamo o una segnalazione in materia di molestie sessuali e di genere?

**22** Le persone che si occupano dei reclami sono formate per il lavoro che svolgono?

**23** Ritenete che le situazioni/azioni/linguaggio/comportamento che potrebbero essere considerate aggressioni o microaggressioni siano chiare all'interno dell'organizzazione?

**24** Ritenete che le situazioni di microaggressione siano identificate nell'organizzazione e siano scoraggiate e penalizzate?



**Gender**  
**Awareness** and  
**Transformation** for  
**Equality**