



QUESTIONARIO

INTRODUZIONE

Una volta eseguita la prima sessione di formazione, questo questionario sarà inviato a tutte le persone possibili dell'organizzazione. Si tratta di un breve questionario, anonimo e riservato. L'obiettivo è capire meglio la situazione dell'organizzazione in questo punto di partenza, e quali potrebbero essere le dimensioni e gli aspetti che sarebbe importante considerare prioritari in questo *processo GATE*.



**Gender
Awareness** and
Transformation for
Equality

movetia Autism e Mobilità
Cambiamenti e mobilità
Scambi e mobilità
Exchange and mobility



Erasmus+

Qual è la tua percezione ed esperienza in merito alle dinamiche di genere nella tua organizzazione?

Grazie per compilare questo questionario. Ti invitiamo a rispondere alle domande in base all'esperienza che hai e/o percepisci nell'organizzazione, tenendo conto della tua situazione personale e dei tuoi sentimenti.

Questo è un questionario riservato e anonimo. Sappiamo che alcuni argomenti possono essere delicati o scomodi: ti suggeriamo di rispondere alle domande che vuoi e che sono in linea con la tua organizzazione (non cercheremo di scoprire chi risponde a cosa).

Per qualsiasi commento specifico, puoi aggiungerlo alla fine di ogni sezione.

Grazie mille per il tuo tempo!

GENERALI

1. Ti identifichi come:

Donna

Uomo

Non-binary / Transgender / Altro: (se vuoi, puoi specificare)

Preferisco non rispondere

2. Che ruolo o posizione hai nell'organizzazione?

Dirigente

Dipendente

Tirocinante o volontaria

3. In generale, come ritieni sia il clima lavorativo nell'organizzazione?

pessimo

ottimo

4. Quali aspetti dell'organizzazione ti piacciono e ti fanno sentire a tuo agio?

5. Quali sono gli aspetti dell'organizzazione che vuoi trasformare, migliorare o che ti creano disagio?

6. Avete qualche misura o protocollo per favorire comunicazioni scritte/orali non sessiste nella tua organizzazione?

per nulla

sì, molti

Se sì, quali?

CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO

7. Secondo te, quanto valore o riconoscimento viene dato nella tua organizzazione a quanto segue:

I risultati e gli obiettivi legati ai compiti

per nulla

moltissimo

I processi per arrivare a quei risultati (processi di comunicazione, processo decisionale, trasformazione dei conflitti, distribuzione del lavoro, ecc)

per nulla

moltissimo

Cosa le persone provano e di cosa hanno bisogno

per nulla

moltissimo

8. C'è uguaglianza negli stipendi tra persone con la stessa responsabilità?

inequali

uguali

Commenti:

9. Secondo te, esistono pari opportunità (in base al genere, al colore della pelle, alla religione, all'etnia, ecc.) nella tua organizzazione?

per nulla

moltissimo

Commenti:

10. Se tu fossi un'altra persona con un diverso genere, colore della pelle, religione, etnia, ecc. cambierebbe qualcosa nella tua esperienza nell'organizzazione?

11. Quanto la leadership o il ruolo di leader ruota tra diverse persone nella tua organizzazione?

normalmente
no

ruota molto di rado
fra poche persone

ruota molto di rado
fra molte persone

ruota di frequente
fra poche persone

ruota di frequente fra
molte persone

12. Pensi che tutt@ nel team possano partecipare allo stesso modo ed esprimere apertamente i loro sentimenti e posizioni nelle riunioni e nei processi decisionali?

no

sì

Commenti:

13. Esiste un lavoro sulla consapevolezza delle dinamiche di potere nell'organizzazione?

no

sì

Commenti:

14. Esistono meccanismi chiari per correggere le disuguaglianze di potere nell'organizzazione?

no

sì

Commenti:

15. Avete spazi per condividere come le persone del team si sentono in relazione al loro lavoro (se ci sono tensioni o argomenti che potrebbero disturbare)?

16. Come vivi il modo in cui vengono gestiti i conflitti nella tua organizzazione?

molto male

molto bene



Commenti:

17. Se c'è un conflitto, ci sono modalità chiare da seguire per gestirlo?

18. Hai un commento da aggiungere su qualche domanda di questa sezione?

LAVORO DI CURA E RICONCILIAZIONE

19. Se tu fossi un'altra persona di genere diverso, cambierebbe qualcosa nel tuo modo di organizzare la vita per quanto riguarda il lavoro di cura?

per nulla

moltissimo



20. Dal tuo punto di vista, quali sono i compiti meno valorizzati/visibili/ricompensati nella tua organizzazione? E chi fa questi compiti?

21. Sai quanto lavoro di cura fanno le altre persone del tuo team al di fuori dell'organizzazione?

per nulla

moltissimo

22. Pensi che la conciliazione tra lavoro e vita privata sia supportata nella tua organizzazione?

In che modo?

23. C'è flessibilità per quanto riguarda il congedo di cura, ad esempio per genitori malati, figli, partner?

per nulla

moltissimo

24. Nella tua struttura organizzativa è comune avere orari di lavoro prevedibili e un carico di lavoro realistico?

per nulla

moltissimo

25. Nella tua organizzazione, hai supporto per quanto riguarda:

La tua formazione?	per nulla	moltissimo	non saprei
Lavoro di cura?	per nulla	moltissimo	non saprei
Volontariato?	per nulla	moltissimo	non saprei
Salute mentale?	per nulla	moltissimo	non saprei

Di che tipo? (finanziario, ferie, altro)

26. Avete modelli salariali trasparenti nella vostra organizzazione?

per nulla

sì, assolutamente

non saprei

27. Pensi che la tua organizzazione possa fornire una guida sugli aspetti legali del lavoro di cura (ad esempio il congedo parentale, il ritorno a tempo parziale dopo aver avuto un bambino)?

per nulla

sì, assolutamente

non saprei

28. Hai un commento da aggiungere su qualche domanda di questa sezione?

VIOLENZA DI GENERE NELLE ORGANIZZAZIONI

La **violenza di genere** è un fenomeno profondamente radicato nella disuguaglianza di genere, e continua ad essere una delle più notevoli violazioni dei diritti umani in tutte le società. La violenza di genere è la violenza diretta contro una persona a causa del suo genere e risulta in “danni o sofferenze fisiche, sessuali, psicologiche o economiche alle donne (o altre identità di genere), comprese le minacce di tali atti, la privazione coercitiva o arbitraria della libertà, sia che avvengano nella vita pubblica o privata” (Convenzione di Istanbul)

Le **molestie** sono una forma di discriminazione e comprendono qualsiasi comportamento fisico o verbale indesiderato che offende o umilia. Ad esempio: contatto fisico (toccare, pizzicare), commenti sull’aspetto, sull’età e/o sulla vita privata di un’ dipendente, commenti sessuali, storie e battute.

Le **microaggressioni** sono definite come le interazioni o i comportamenti quotidiani, sottili, intenzionali - e spesso non intenzionali - che comunicano una sorta di pregiudizio verso gruppi storicamente emarginati (ad esempio in base al genere, al colore della pelle, alla religione, all’etnia, ecc.). Esempi: supporre che una persona abbia uno status occupazionale inferiore, chiedere a qualcun’ di portarti una tazza di caffè o delle fotocopie, chiedere a qualcun’ come ha ottenuto il suo lavoro, dire che questi aspetti (genere, colore della pelle, religione, etnia, ecc.) non siano motivi che influenzano la situazione delle persone nel gruppo.

29. Avete norme o accordi espliciti sulla non tolleranza della discriminazione e della violenza di genere nel vostro gruppo? (per evitare microaggressioni, molestie e altre forme di violenza?)

Non le abbiamo	Ne abbiamo poche, ma non le implementiamo	Sì, ne abbiamo alcune che implementiamo, e vorrei averne di più	Sì, ne abbiamo molte e lavoriamo duramente per implementarle	Non so
----------------	---	---	--	--------

Potresti citare esempi di queste norme o accordi?

30. Sai come procedere nel caso in cui vedi o subisci violenza di genere?

per nulla

certamente

31. Hai sperimentato o sei stata testimone di alcune forme di microaggressioni nella tua organizzazione? Se sì, cosa avete fatto?

32. Hai sperimentato o sei stata testimone di alcune forme di molestie? Se sì, cosa avete fatto?

33. Hai un commento da aggiungere su qualche domanda di questa sezione?

Ti ringraziamo per aver risposto al questionario! :)

È necessario condividere un resoconto con le risposte di questo questionario?

| Non condividere mai le risposte aperte

| Condividere le risposte quantitative, se sono interessanti. Potete dividerle in base al genere, per vedere informazioni interessanti.

| Non condividere le risposte se vanno contro il principio di riservatezza.

| È importante considerare quante persone rispondono al questionario: se sono poche, potrebbe essere facile indovinare chi ha risposto.