



# GATE

## ENTREVISTAS

### INTRODUCCIÓN

Una vez que se envió el cuestionario y las personas lo respondieron, es necesario analizar los resultados y con esta información, prepararse para una entrevista con un grupo más pequeño de la entidad que puede estar coordinando este proceso.



**Gender  
Awareness and  
Transformation for  
Equality**

**movetia**

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



**Erasmus+**

El objetivo general de esta entrevista es:

- | Identificar cuáles son las principales desigualdades de género en la organización.
- | Reconocer el nivel de conciencia sobre los temas identificados.
- | Construir una relación más fuerte con el equipo de la entidad.
- | Crear un espacio más seguro para iniciar el proceso GATE
- | Para comprender mejor los resultados del cuestionario y buscar la información que falta. Si ya existe una hipótesis sobre cuál debería ser el camino a seguir, comparta esta visión y recopila los comentarios: ¿es ese camino apropiado para ello? ¿Falta algún otro aspecto importante?

## ANTES DE LA ENTREVISTA

| Las entrevistas deben ser un espacio seguro donde las personas puedan expresarse libremente.

Para ello, necesitamos crear un buen ambiente y cercanía.

|| Es necesario preparar un lugar cómodo, en un espacio tranquilo donde no haya molestias ni interrupciones. Otra idea es quedar en un parque, en un ambiente más relajado.

|| Permita que los participantes seleccionen la hora y el lugar más convenientes para reunirse.

| **Adaptaos a la cultura organizacional** de la entidad durante todo el proceso. Sea consciente del lenguaje y el punto de partida en este tema (por ejemplo, si no hay medidas sobre la perspectiva de género, no es necesario hacer todas las preguntas específicas sobre procesos y herramientas específicos)

| La persona encargada de la entrevista debería **conocer sobre el tema** del que se va a preguntar. Asegurate de leer la [GATE introducción básica de Género](#), para comprender bien las dimensiones y el enfoque, y definir previamente cuáles son las preguntas que sería interesante formular en función de los resultados del cuestionario.

| Como es una entrevista semiestructurada, tendrá preguntas escritas, pero esté abierto a agregar más o quitar para seguir el proceso.

## DURANTE LA ENTREVISTA

| Presentante y presenta el **GATE process**. Explique los pasos ya realizados y cuál es el objetivo de esta reunión: obtener más información para establecer una propuesta de Plan de Acción y asegurarse de que el equipo esté de acuerdo con el **camino** elegido.

| Para crear un espacio **seguro** en la entrevista tenemos que crear un buen ambiente y cercano. Para esto, puedes chequear la [infografía Espacios Seguros](#).

## | Algunos consejos importantes:

|| Tenga en cuenta que muchos de estos temas son temas delicados y muy personales, tenga en cuenta ser empático: intente ponerse en su lugar, esté abierto a escuchar, a comprender, a conocer las impresiones, puntos de vista, opiniones de otras personas. sentimientos.

|| Para asegurarte de que entiendes lo que dice la persona: aclara, parafrasea (di lo que entendiste con otras palabras), resume al final de un tema.

|| Crea un espacio amigable - no demasiado formal - para hablar.

|| Menciona que todo lo que habléis será **confidencial**.

| Al final, verifique si la persona está de acuerdo con la información compartida (preste atención a lo que dice y también al lenguaje corporal), y si hay algo más que decir o cuidar. Explicar también los próximos pasos: elaborar la propuesta del **Plan de Acción**, y presentarlo a la entidad, para su validación. Y gracias por el tiempo y el espacio ofrecido.

# DESPUÉS DE LA ENTREVISTA

Con esta información, y la información del cuestionario, es hora de definir en qué CAMINIO se enfocará el Plan de Acción.



## PREGUNTAS QUE PUEDES UTILIZAR EN LA ENTREVISTA

### General

- 1 ¿Tenéis algún documento escrito que contenga un compromiso de la organización con la Igualdad de Oportunidades? (si los tienen, cuáles, por ej. Plan de Igualdad)
- 2 ¿Tenéis algún presupuesto específico destinado al diseño e implementación de medidas de igualdad?
- 3 ¿Piensas/sientes que se desarrollan acciones para la promoción de una cultura organizacional basada en la igualdad de oportunidades?
- 4 ¿Tienes un criterio para el uso de lenguaje no sexista en el manual de estilo y/o planes de comunicación de la organización?
- 5 ¿Cuenta con mecanismos para garantizar que la comunicación escrita (interna y externa) se utilice de manera no sexista?

## Cambio organizacional

- 6 ¿Consideras que la distribución de las tareas en tu entidad es equitativa en relación a las tareas productivas, reproductivas, responsabilidades, trabajo de cuidados?
- 7 ¿Existen espacios específicos donde mujeres y personas no binarias puedan encontrarse y compartir (desde una perspectiva feminista)?
- 8 ¿Cuenta con mecanismos de recolección y sistematización de datos desagregados por sexo, por categoría de puesto/tarea, área de trabajo o departamento?
- 9 ¿Utilizas técnicas de selección neutrales que omiten información personal en los procesos de selección? (estado civil, responsabilidades familiares, etc.).
- 10 ¿Disponen de algún mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo en los procesos de selección de personal?
- 11 ¿Está tomando acciones positivas para lograr una presencia equilibrada de mujeres y personas no binarias en las diferentes categorías de trabajo, áreas o departamentos, especialmente en los de alto nivel?

## Trabajo de cuidados / conciliación

- 12 ¿Dispone dentro de su organización de medidas y servicios para facilitar la compatibilidad del tiempo de trabajo y el tiempo personal (jornada continua, jornada flexible, reducción de jornada)?
- 13 ¿Crees que la conciliación de la vida laboral y personal forma parte de la cultura organizacional?
- 14 En tu equipo, ¿sabes quién realiza labores de cuidado fuera de su organización? (Flexibilidad/previsibilidad (trabajo a tiempo parcial) y brecha salarial de género)
- 15 ¿Existe en la organización algún servicio para las personas que facilite la conciliación del tiempo laboral y personal (tickets de guardería, tickets de restaurante, comedor de empresa, servicios sanitarios, guardería de empresa, etc.).
- 16 ¿Incluyes el concepto de carga mental en la distribución de tareas?

# Violencia de género

**17** ¿Se ha realizado algún tipo de estudio dentro de la organización para detectar posibles situaciones de acoso, tanto psicológico como sexual? Si es así, ¿cuáles son las conclusiones?

**18** ¿La organización ha realizado una declaración institucional en la que manifiesta explícitamente su compromiso para la erradicación y prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo?

**19** ¿Consideras que se ha trabajado en la organización para promover condiciones que prevengan el acoso sexual y el acoso por razón de sexo?

**20** Ante una posible situación de acoso sexual o por razón de sexo dentro de la organización, ¿existen mecanismos de denuncia y sanción?

**21** En caso afirmativo, ¿se identifican claramente las personas responsables de tratar con quienes presentan una denuncia o denuncia en materia de acoso sexual y por razón de género?

**22** ¿Las personas que atienden las quejas están capacitadas para el trabajo que realizan?

**23** ¿Considera que las situaciones/acciones/lenguaje/comportamiento que podrían ser consideradas agresiones o microagresiones están claras dentro de la organización?

**24** ¿Considera que en la organización identifican situaciones de microagresiones y las gestiona y sanciona?



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