



# CUESTIONARIO

## INTRODUCCIÓN

Una vez ejecutada la primera sesión de formación, se enviará este cuestionario a todas las personas posibles de la organización. Es un cuestionario breve, anónimo y confidencial. El objetivo es entender mejor la situación de la organización en este punto de partida, y cuáles podrían ser las dimensiones y aspectos que sería importante priorizar en este **GATE process**.



**Gender  
Awareness** and  
Transformation for  
Equality

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

 **Erasmus+**

## ¿Cuál es tu percepción y experiencia relacionada con la dinámica de género en tu organización?

Muchas gracias por hacer este cuestionario. Por favor, responde las preguntas en base a la experiencia que tienes y/o percibes en la organización, tomando en cuenta tu situación personal y tus sentimientos.

Este es un cuestionario confidencial y anónimo. Sabemos que algunos temas pueden ser delicados o incómodos: responde las preguntas que desees y que se ajusten a tu entidad (no intentaremos averiguar quién responde qué).

Para cualquier comentario específico, puedes agregarlo al final de cada sección.

**¡Muchas gracias por tu tiempo!**

### GENERAL

#### 1. Te identificas cómo:

Mujer

Hombre

No binaria / Otros/ Diversa : (si quieres específica)

Prefiero no contesar

#### 2. ¿Qué rol o posición tienes en la organización?

Nivel de gerencia

Personal contratado

Voluntariado, prácticas

#### 3. En términos generales, ¿cómo vives el clima laboral en la organización?

No es bueno

Bueno

#### 4. ¿Qué aspectos de la organización te gustan y te hacen sentir agusto?

5. ¿Cuáles son los aspectos de la organización que quieres transformar, mejorar o te causan malestar?

6. ¿Cuenta la organización con alguna medida o protocolo de comunicación oral y escrito para combatir el sexismo en tu organización?

No

¡Sí, muchos!

¿Cuáles?

## CAMBIO ORGANIZACIONAL

7. En tu opinión, qué valor o reconocimiento se le da en tu organización a lo siguiente:

Los resultados y objetivos relacionados con las tareas.

bajo

alto

Los procesos para llegar a esos resultados (procesos de comunicación, toma de decisiones, transformación de conflictos, distribución del trabajo, etc.)

bajo

alto

Cómo se siente la gente y qué necesita la gente

bajo

alto

8. ¿Existe igualdad en los salarios entre personas con la misma responsabilidad?

desigual

igual



Comentarios:

9. En tu opinión, ¿hay igualdad de posibilidades (basadas en género, color de piel, religión, etnia, etc.) en tu organización?

no

si, total



Comentario:

10. Si fueras otra persona con diferente género, color de piel, religión, etnia, etc., ¿cambiaría algo tu experiencia en la organización?

11. ¿El liderazgo o rol de líder rota entre diferentes personas (todas las personas) en tu entidad?

normalmente  
no

rota muy  
ocasionalmente entre  
pocas personas

rota muy  
ocasionalmente entre  
muchas personas

rota  
frecuentemente  
entre pocas  
personas

rota muy  
frecuentemente entre  
muchas personas



12. ¿Crees que todos los miembros del equipo podrían participar por igual y expresar abiertamente sus sentimientos, y creencias en las reuniones y toma de decisiones?

no

sí

Comentarios:

13. ¿Existe algún trabajo de sensibilización sobre las dinámicas de poder en la entidad?

no

sí

Comentarios:

14. ¿Hay mecanismos claros para corregir la desigualdad de poder

no

yes

Comment:

15. ¿Tenéis espacios para compartir cómo las personas del equipo se sienten relacionadas con su trabajo (si hay tensiones o temas que puedan ser perturbadores)?

16. ¿Cómo vives la forma en que se gestionan los conflictos en su entidad?

mal

muy bien

Comentarios:

17. Si hay un conflicto, ¿hay caminos claros a seguir para transformarlo?

18. ¿Algún otro comentario o sugerencia?

## TRABAJO DE CUIDADOS Y CONCILIACIÓN

19. Si fueras otra persona de diferente género, ¿cambiaría algo en la forma en que organizas tu vida personal con respecto al trabajo de cuidados?

no

totalmente

20. Desde tu punto de vista, ¿cuáles son las tareas menos valoradas/visibilizadas/recompensadas en tu entidad? ¿Y quién hace estas tareas?

21. ¿Sabes cuánto trabajo de cuidados realizan otras personas de tu equipo fuera de la organización?

no

totalmente

22. ¿Crees que en tu organización se apoya la conciliación personal y laboral?

¿Cómo?:

23. ¿Hay flexibilidad con respecto al permiso de cuidados de familiares y otros?

no

totalmente

24. ¿En tu estructura organizativa es habitual tener horarios de trabajo predecibles y una carga de trabajo realista?

no

totalmente

25. ¿Tienes algún apoyo de la organización con respecto a:

tu formación?

no

sí

no lo sé

cuidados?

no

sí

no lo sé

voluntariado?

no

sí

no lo sé

salud mental?

no

sí

no lo sé

¿Cuáles? (financiero, vacaciones)

## 26. ¿Cuenta con modelos salariales abiertos (transparencia) en su organización?

no

sí, totalmente

no lo sé

## 27. ¿Cree que tu organización puede brindar orientación sobre los aspectos legales del trabajo de cuidado (por ejemplo, bajas de paternidad, reducción de jornada...)

no

sí, totalmente

no lo sé

## 28. Algún otro comentario o sugerencia

# VIOLENCIA DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES

**La violencia de género** está profundamente arraigada en la desigualdad de género y continúa siendo una de las violaciones de derechos humanos más notorias dentro de todas las sociedades. La violencia de género es la violencia dirigida contra una persona debido a su género y que resulta en daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico o económico para las mujeres (y otras diversidades de género), incluidas las amenazas de tales actos, la privación de la libertad, tanto en la vida pública como en la privada» (Convenio de Estambul).

**El acoso** es una forma de discriminación e incluye cualquier comportamiento físico o verbal no deseado que ofenda o humille a una persona. Por ejemplo: contacto físico (tocar, pellizcar), comentarios sobre la apariencia de otra persona trabajadora, edad, vida privada, comentarios sexuales, historias y bromas..

**Las microagesiones** se definen como las interacciones o comportamientos cotidianos, sutiles, intencionales o no intencionales que comunican algún tipo de sesgo hacia grupos históricamente marginados (basado en género, color de piel, religión, etnia, etc.). Ejemplos: asumir que una persona tiene un estatus laboral menor, pedirle a alguien que le traiga una taza de café o copias, preguntarle a alguien cómo consiguió su trabajo, decir que estos aspectos (género, color de piel, religión, etnia, etc.) no son razones que afecten a la situación de una persona en la entidad.

29. ¿Cuentas con normas o acuerdos explícitos sobre discriminación y violencia de género no tolerada en tu entidad (para evitar microagresiones, acoso, otro tipo de violencia)?

no tenemos

tenemos alguna pero no la implementamos

si, tenemos alguna que implementamos, pero estaría bien más

si, los tenemos y trabajamos duro para implementarlos

no lo sé

¿Cuáles?:

30. ¿Sabes cómo proceder en caso de que veas o experimentes violencia de género?

no

totalmente

31. ¿Ha experimentado o presenciado algunas formas de microagresiones? Si es así, ¿qué has hecho?

32. ¿Ha experimentado o presenciado alguna forma de acoso? Si es así, ¿qué has hecho?

33. ¿Tiene algún comentario que le gustaría agregar para alguna de las preguntas de esta sección?

Muchas gracias por tomarte el tiempo para responder a este cuestionario.! :)

## ¿Debería compartir un informe con las respuestas de este cuestionario?

- | Nunca compartas las respuestas abiertas
- | Comparta las respuestas cuantitativas, si son interesantes. Puedes dividirlos por género, para ver información relevante
- | No compartas las respuestas si van en contra del Principio de Confidencialidad
- | Es importante considerar cuántas personas responden el cuestionario: si son pocas, podría ser fácil adivinar quién respondió.