

Questionario

Una volta effettuata la prima sessione di formazione, il questionario verrà inviato a tutte le persone possibili all'interno dell'organizzazione. Si tratta di un questionario breve, **anonimo e riservato**. L'obiettivo è **comprendere** meglio la situazione dell'organizzazione in questa **fase iniziale** quali potrebbero essere le **dimensioni e gli aspetti** a cui sarebbe importante **dare priorità** in questo processo **GATE+**.



movetia

European and Mediterranean
University of Mobility
Security and Quality
Exchange and Mobility



Cofinanziato
dall'Unione Europea

Qual è la tua percezione ed esperienza in relazione alla diversità sessuale e di genere nella tua organizzazione?

L'obiettivo di questo questionario è comprendere meglio la situazione dell'organizzazione e identificare le dimensioni e gli aspetti da privilegiare in questo processo GATE (Gender Awareness and Transformation for Equality) incentrato sulla prevenzione della violenza di genere contro le persone LGBTQIA+ sia a livello di organizzazioni che di gruppi di giovani.

Il questionario è anonimo e riservato. Ti invitiamo a rispondere alle domande in base alla tua esperienza e/o alla tua percezione dei diversi processi dell'organizzazione, tenendo conto della tua situazione personale e delle tue emozioni e sensazioni.

Sappiamo che alcuni argomenti potrebbero essere delicati o scomodi: rispondi alle domande con cui ti senti a tuo agio e che sono rilevanti per la tua organizzazione. Tutte le informazioni che condividi rimarranno riservate. Le tue risposte non saranno tracciate e nessuna citazione diretta o risposta dettagliata sarà inclusa nei potenziali report. Se hai commenti che non rientrano nelle domande, alla fine di ogni sezione troverai uno spazio in cui puoi aggiungere ulteriori riflessioni.

Grazie mille per il tuo tempo!



Generale

Asessuale: persona che non prova alcuna attrazione sessuale.

Bisessuale: persona attratta da persone di più di un genere.

Cisgender: persone la cui identità di genere è uguale al sesso assegnato loro alla nascita.

Diadico: termine talvolta utilizzato per riferirsi a una persona non intersessuale, ovvero una persona le cui caratteristiche sessuali rientrano nella categoria maschile o femminile.

Gay: termine utilizzato principalmente per indicare gli uomini che si sentono attratti esclusivamente da altri uomini.

Alcune donne attratte dalle donne potrebbero anche identificarsi come gay.

Intersessuale: persone con variazioni delle caratteristiche sessuali che non possono essere strettamente definite all'interno delle categorie di maschile e femminile.

Lesbica: una donna attratta esclusivamente da altre donne.

Non binario: termine generico per tutte le identità di genere al di fuori del genere binario. Alcune identità all'interno dell'ombrello non binario sono: genderfluid, agender, bigender, ecc.

Pansessuale: persone attratte da persone di tutti i generi o indipendentemente dal genere della persona.

Queer: termine complesso con molteplici interpretazioni. In passato, è stato utilizzato come termine dispregiativo per le persone LGBTQIA+, ma a partire dagli anni '80 è stato recuperato da attivisti e accademici come auto-descrizione positiva e conflittuale per sfidare le norme sociali sulla sessualità, l'orientamento sessuale, l'identità di genere e/o altre forme di normatività. È spesso utilizzato da persone che non accettano i concetti tradizionali di genere e sessualità e non si identificano con nessuno dei termini dell'acronimo LGBTQIA+, ma anche come termine generico per tutte le persone LGBTQIA+.

Transgender: persone la cui identità di genere è diversa dal sesso assegnato loro alla nascita.

1. Quale termine descrive meglio il tuo genere:

Donna

Uomo

Non binario

Altro:

Preferisco non rispondere

2. Ti identifichi come:

Cisgender

Transgender

Preferisco non rispondere



3. Ti identifichi come:

Intersessuale/Con una variazione intersessuale
Diadica
Preferisco non rispondere

4. Quale termine descrive meglio il tuo orientamento sessuale:

Eterosessuale/
eterosessuale
Gay/Lesbica
Bisessuale
Pansessuale
Asessuale
Queer
Altro (apertə)
Preferisco non
rispondere

5. Se ti identifichi come LGBTQIA+, quanto sei apertə riguardo alla tua identità all'interno dell'organizzazione?

Non sono dichiaratə LGBTQIA+
Sono dichiaratə con alcune persone, ma non con tutt3
Sono dichiaratə con tutt3 nell'organizzazione
Preferisco non rispondere

6. Quale ruolo o posizione ricopri nella tua organizzazione?

Livello manageriale
Dipendente/impiegata/collaborazione
Livello di volontariato o tirocinio
Altro:

| LIVELLO ORGANIZZATIVO

7. In termini generali, come percepisci l'atmosfera di lavoro nella tua organizzazione?

Valutazione su scala Non buono (1) -Ottimo (5)

1- non
buono

5 -
ottimo

8. Quali aspetti dell'organizzazione ti piacciono, con quali ti senti più a tuo agio?

9. Quali aspetti dell'organizzazione vorresti trasformare, migliorare o quali ti causano disagio?

10. Avete dei protocolli per la comunicazione? (scritti/orali) che siano inclusivi rispetto alla diversità di genere nella tua organizzazione?

Sì/ No

In caso affermativo, potresti fornire qualche esempio?

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

Valutazione su una scala da 1 a 4 (1=basso, 4=alto) per ogni affermazione

I risultati e gli obiettivi connessi ai compiti

1

4

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

1

4

Come si sentono le persone e di cosa hanno bisogno

1

4

12. Per quanto a tua conoscenza, le persone con le stesse responsabilità ricevono la stessa retribuzione?

Sì

NO

Non lo so

Se hai risposto no, hai notato qualche modello ricorrente nelle differenze di retribuzione? Ad esempio, le persone con determinate identità o caratteristiche di solito ricevono retribuzioni più elevate?

13. Secondo te, le persone nella tua organizzazione hanno pari possibilità indipendentemente dalla loro identità (ad esempio in termini di genere, sessualità, razza, ecc.)?

Sì

NO

Non sono sicura

Se la risposta è no, potresti fornire qualche esempio?

14. I ruoli/o di leadership o di leader ruotano tra persone diverse nel tuo ente?

Normalmente no

Occasionalmente tra poche persone

Occasionalmente tra molte persone

Spesso tra poche persone

Spesso tra molte persone

15. Pensi che ogni componente dell'organizzazione possano partecipare equamente ed esprimere apertamente i propri sentimenti, posizioni e convinzioni nelle riunioni e nei processi decisionali?

Sì

NO

Non sono sicura

Se la risposta è no, potresti fornire qualche esempio?

16. Si sta lavorando sulla consapevolezza rispetto alle dinamiche di potere nell'organizzazione?

1

4

Potresti fornire alcuni esempi del lavoro svolto dall'organizzazione per promuovere la consapevolezza sulle dinamiche di potere oppure casi in cui mancava consapevolezza sul ruolo svolto dalle dinamiche di potere?

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

Valutazione su una scala da 1 a 4 (1=Completamente in disaccordo 4=Completamente d'accordo)

1

4

Se tali meccanismi sono disponibili, potresti fornirne alcuni esempi?

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

19. In caso di conflitto, esistono modalità chiare da seguire per trasformarlo?

Valutazione su una scala da 1 a 4 (1=Completamente in disaccordo 4=Completamente d'accordo)

1

4

20. Ci sono spazi per condividere come le persone del team si sentono rispetto al proprio lavoro (ad esempio se ci sono tensioni o argomenti che potrebbero essere disturbanti)?

Valutazione su una scala da 1 a 4 (1=Completamente in disaccordo 4=Completamente d'accordo)

1

4

Potresti fornire qualche esempio di tali spazi o di casi in cui la necessità di tali spazi non è stata soddisfatta?

21. Quale delle seguenti azioni pensi possa migliorare l'inclusione LGBTQIA+ nell'organizzazione?

Seleziona tutto ciò che è pertinente

- Implementare politiche di non discriminazione
- Fornire formazione sulla diversità e l'inclusione
- Creare gruppi di risorse per dipendenti LGBTQIA+
- Offrire benefit inclusivi e sistemi di supporto
- Formare il management sulle tematiche LGBTQIA+
- Supportare le organizzazioni della comunità LGBTQIA+
- Altro (aperto)

22. Hai qualche commento che vorresti aggiungere per qualcuno dei punti in questa sezione?

DISCRIMINAZIONE E VIOLENZA

La discriminazione è il trattamento ingiusto o pregiudizievole di persone e gruppi basato su caratteristiche quali razza, genere, età, orientamento sessuale, identità di genere, caratteristiche sessuali, disabilità, ecc.

Le molestie sono una forma di discriminazione e includono qualsiasi comportamento fisico o verbale che offenda o umili una persona. Ad esempio: contatto fisico indesiderato (toccare, pizzicare), commenti sull'aspetto, l'età, la vita privata di un lavoratore, commenti, storie e barzellette di natura sessuale.

Le microaggressioni sono definite come interazioni o comportamenti quotidiani, sottili, intenzionali o non intenzionali che comunicano una sorta di pregiudizio verso gruppi storicamente emarginati (in base a genere, sessualità, colore della pelle, religione, etnia, ecc.). Esempi: presumere che una persona abbia uno status lavorativo inferiore, chiedere a qualcunə di portarti una tazza di caffè o delle fotocopie, chiedere a qualcunə come ha ottenuto il proprio posto di lavoro, dire che questi aspetti (genere, colore della pelle, religione, etnia, ecc.) non sono elementi che influenzano la situazione di una persona nell'organizzazione.

23. La mia organizzazione ha delle politiche o degli accordi espliciti sulla discriminazione e la violenza (per evitare molestie, microaggressioni, altri tipi di violenza).

- NO
- Sì, ma non sono applicati
- Sì, alcune politiche/accordi sono stati resi effettivi, ma c'è margine di miglioramento.
- Sì e sono attuati in modo coerente
- Non lo so

24. Se la tua organizzazione ha delle politiche o delle misure esplicite, gli accordi sulla discriminazione e la violenza includono anche episodi basati sulla diversità sessuale e di genere?

- NO
- Sì, ma coprono solo il genere binario (uomo/donna)
- Sì, ma riguardano solo la diversità sessuale/orientamento sessuale
- Sì, con copertura di tutte le aree
- Non lo so

25. So come procedere nel caso in cui veda o sperimenti discriminazione basata sull'identità di genere, sull'orientamento sessuale e/o sulle caratteristiche sessuali.

Valutazione su una scala da 1 a 4 (1=Completamente in disaccordo 4=Completamente d'accordo)

1

4



26. All'interno della tua organizzazione, hai sperimentato o assistito a forme di violenza o molestie basate sull'identità di genere, l'orientamento sessuale e/o le caratteristiche sessuali?

- Sì
- NO
- Se sì, come hai reagito?

27. All'interno della tua organizzazione, hai sperimentato o assistito a forme di discriminazione basate sull'identità di genere, l'orientamento sessuale e/o le caratteristiche sessuali?

Sì

No

Se sì, come hai reagito?

28. All'interno della tua organizzazione, hai subito o assistito ad alcune forme di microaggressione basate sull'identità di genere, l'orientamento sessuale e/o le caratteristiche sessuali?

Sì

No

Se sì, come hai reagito?

29. Hai qualche commento che vorresti aggiungere per qualcuno dei punti in questa sezione?

| POLITICHE ESTERNE

30. La mia organizzazione contribuisce attivamente alla promozione dell'uguaglianza in relazione alla diversità di genere e di sessualità

Valutazione su una scala da 1 a 4 (1=Completamente in disaccordo 4=Completamente d'accordo)

1

4

Potresti fornire qualche esempio di azioni intraprese dall'organizzazione?

31. La mia organizzazione collabora con altre organizzazioni/stakeholder che lavorano sulla diversità di genere e sessuale

Valutazione su una scala da 1 a 4 (1=Completamente in disaccordo 4=Completamente d'accordo)

1

4

32. La mia organizzazione tiene conto delle esigenze di giovani LGBTQIA+ nella progettazione delle proprie attività e servizi

Valutazione su una scala da 1 a 4 (1=Completamente in disaccordo 4=Completamente d'accordo)

1

4

ASPETTI PERSONALI

33. Mi sento informato sulla diversità sessuale e di genere e sulle identità LGBTQIA+

Valutazione su una scala da 1 a 4 (1=Completamente in disaccordo 4=Completamente d'accordo)

1

4

34. Ho ricevuto una formazione sulla diversità sessuale e di genere e sulle identità LGBTQIA+

Sì/No

In caso affermativo, è avvenuto all'interno della vostra organizzazione?

35. Le persone che si identificano come LGBTQIA+ hanno diritto allo stesso trattamento delle persone cis-eterosessuali

Valutazione su una scala da 1 a 4 (1=Completamente in disaccordo 4=Completamente d'accordo)

1

4

36. Mi sento sicura di me/convinta nel discutere di questioni relative a diversità sessuale e di genere

Valutazione su una scala da 1 a 4 (1=Completamente in disaccordo 4=Completamente d'accordo)

1

4



| Nota per l'equipaggio di navigazione:

Dovresti condividere un report con le risposte a questo questionario? Per favore **NON FARLO**.

> Si prega di non condividere le risposte aperte per mantenere la riservatezza. Se ci sono temi emergenti, è possibile menzionarli brevemente senza rivelare dettagli specifici.

> I dati quantitativi possono essere condivisi se sono interessanti e categorizzati in base a diverse identità, come genere, orientamento sessuale, ecc.

> Tuttavia, bisogna considerare il numero di rispondenti: con poche risposte, l'anonimato potrebbe essere più facile da violare.

Fate attenzione a non violare il principio di riservatezza!



QUESTIONARIO

movetia Austausch und Mobilität
Exchange and mobility
Echange et mobilité
Exchange and mobility



Cofinanziato
dall'Unione Europea

