

Cuestionario

Una vez realizada la primera sesión de formación, este cuestionario se enviará a todas las personas de la organización. Se trata de un cuestionario anónimo y confidencial. El objetivo es comprender 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 proceso GATE LGBTQIA+.

¿Cuál es tu percepción y experiencia en relación con la diversidad sexual y de género en tu organización?

El objetivo de este cuestionario es comprender mejor la situación de la organización y cuáles podrían ser las dimensiones y aspectos a priorizar en este proceso GATE (conciencia de género y transformación para la igualdad por sus siglas en inglés) centrado en la prevención de la violencia de género contra las personas LGBTQIA+ desde los niveles organizacional y juvenil.

El cuestionario es anónimo y confidencial. Te animamos a responder las preguntas en función de la experiencia que tengas y/o tu percepción sobre los diferentes procesos de la organización, teniendo en cuenta tu situación y sentimientos personales.

Sabemos que algunos temas pueden ser delicados o incómodos: por favor responde las preguntas que desees y que se ajusten a tu entidad. Cualquier información que compartas se mantendrá privada. Tus respuestas no se rastrearán y no se compartirán citas directas ni respuestas detalladas en informes potenciales.

Si tienes algún comentario para compartir que no encaja en ninguna de las preguntas, hay un espacio al final de cada sección, donde puedes añadir ideas adicionales.

¡Muchas gracias por tu tiempo!



General

Asexual: Personas que no experimentan atracción sexual.

Bisexual: Personas que se sienten atraídas por personas de más de un género.

Cisgénero: Personas cuya identidad de género coincide con el sexo que se les asignó al nacer.

Diádico: Término utilizado a veces para referirse a una persona que no es intersexual, es decir, una persona cuyas características sexuales caen dentro de la categoría de sexo masculino o femenino.

Homosexual: Se utiliza principalmente para hombres que se sienten atraídos exclusivamente por otros hombres. Algunas mujeres que se sienten atraídas por las mujeres también pueden identificarse como homosexuales.

Intersexual: Personas con variaciones de características sexuales que no pueden definirse estrictamente dentro de las categorías de masculino y femenino.

Lesbiana: Una mujer que se siente atraída exclusivamente por otras mujeres.

No binario: Un término general para todas las identidades de género fuera del binario de género. Algunas identidades dentro del paraguas no binario son: género fluido, agénero, bigénero, etc.

Pansexuales: Personas que se sienten atraídas por personas de todos los géneros o independientemente del género de una persona.

Queer: Un término complejo con múltiples interpretaciones. En el pasado, se utilizó como término despectivo para las personas LGBTI+, pero desde los años 80 ha sido reclamado por activistas y académicos como una autodescripción positiva y confrontativa para desafiar las normas sociales en torno a la sexualidad, la orientación sexual, la identidad de género y/u otras formas de normatividad. Suele ser utilizado por personas que no aceptan los conceptos tradicionales de género y sexualidad y no se identifican con ninguno de los términos del acrónimo LGBTI+, pero también como un término general para todas las personas LGBTI+.

Transgénero: Personas cuya identidad de género es diferente al sexo que se les asignó al nacer.



General

1. ¿Qué término describe mejor a tu género?

- ☐ Mujer
- ☐ Hombre
- ☐ No binario
- ☐ Otro
- ☐ Prefiero no contestar

2. Te identificas como:

- ☐ Cisgénero
- ☐ Transgénero
- ☐ Prefiero no contestar

3. Te identificas como:

- ☐ Intersexual/Tener una variación intersexual
- ☐ Diadique
- ☐ Prefiero no contestar

4. ¿Qué término describe mejor tu orientación sexual?

- ☐ Heterosexual
- ☐ Gay/Lesbiana
- ☐ Bisexual
- ☐ Pansexual
- ☐ Asexual
- ☐ Queer
- ☐ Otro
- ☐ Prefiero no contestar

5. Si te identificas como LGBTQIA+, ¿hasta qué punto eres abierto sobre tu identidad en la organización?

- ☐ No me identifico como LGBTQIA+.
- ☐ He salido del armario con algunas personas, pero no con todas
- ☐ He salido del armario con todo el mundo en la organización
- ☐ Prefiero no contestar

6. ¿Qué función o cargo desempeñas en tu organización?

- ☐ Directore
- ☐ Empleado/Trabajadore
- ☐ Voluntarie o becarie
- ☐ Otro:



ÁMBITO ORGANIZACIONAL

7. En términos generales, ¿cómo vives el ambiente laboral en tu organización? Calificación en una escala de No bueno (1) a Excelente (5)

No bueno (1)

Excelente (5)

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

8. ¿Qué aspectos de la organización te gustan y con cuáles te sientes más cómodo?

9. ¿Qué aspectos de la organización te causan malestar y/o querías transformar o mejorar?

10. ¿Hay algún protocolo de comunicación (escrito/oral) que sea inclusivo con la diversidad de género y sexualidad en tu organización? En caso afirmativo, ¿podrías proporcionar algún ejemplo?

- ☐ Sí
☐ No

En caso afirmativo, ¿podrías proporcionar algún ejemplo?

11. En tu opinión, ¿qué valor o reconocimiento da tu organización a lo siguiente:

Valoración en una escala del 1 al 4 (1=bajo, 4=alto) para cada afirmación

Los resultados y objetivos relacionados con las tareas.

Bajo (1)

Alto (4)

☐ ☐ ☐ ☐

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

Bajo (1)

Alto (4)

☐ ☐ ☐ ☐

Cómo se siente la gente y qué necesita.

Bajo (1)

Alto (4)

☐ ☐ ☐ ☐

12. Que sepas, ¿las personas con las mismas responsabilidades reciben la misma remuneración?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No lo sé
- ☐ Si respondiste que no en la pregunta anterior, ¿has notado algún patrón en las diferencias de remuneración? Por ejemplo, ¿las personas con determinadas identidades o características suelen recibir remuneraciones más altas?

13. En tu opinión, ¿las personas de tu organización tienen las mismas posibilidades independientemente de las identidades que tengan (por ejemplo, en términos de género, sexualidad, raza, etc.)?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No estoy seguro
- ☐ Si respondiste que no, ¿podrías proporcionar algún ejemplo?

14. ¿El liderazgo o las funciones de liderazgo rotan entre diferentes personas en tu entidad?

- ☐ Normalmente no
- ☐ Ocasionalmente entre pocas personas
- ☐ Ocasionalmente entre muchas personas
- ☐ Frecuentemente entre pocas personas
- ☐ Frecuentemente entre muchas personas

15. ¿Crees que quienes integran la organización podrían participar por igual y expresar abiertamente sus sentimientos, posiciones y creencias en las reuniones y procesos de toma de decisiones?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No estoy seguro
- ☐ Si respondiste que no, ¿podrías proporcionar algún ejemplo?

16. Se está trabajando en la concientización sobre las dinámicas de poder en la organización. Calificación en una escala del 1 al 4

(1=Totalmente en desacuerdo, 4=Totalmente de acuerdo)

1 4

○ ○ ○ ○

¿Podría dar algunos ejemplos del trabajo que realiza la organización para promover la concienciación sobre las dinámicas de poder, o casos en los que hubo una falta de concienciación sobre el papel que desempeñaban las dinámicas de poder?

17. ¿Existen mecanismos claros para corregir las desigualdades de poder en la organización?

Calificación en una escala del 1 al 4 (1 = En desacuerdo completamente, 4 = De acuerdo completamente)

1 4

○ ○ ○ ○

En caso de que se disponga de esos mecanismos, ¿podrías dar algunos ejemplos?

18. ¿Cómo vives la forma en que los conflictos son gestionados en tu organización?

19. Si hay un conflicto, ¿hay formas claras de acompañarlo con el fin de transformarlo?

Calificación en una escala del 1 al 4 (1 = En desacuerdo completamente, 4 = De acuerdo completamente)

1 4

☐
☐
☐
☐

20. ¿Hay espacios para compartir sobre cómo las personas del equipo se sienten relacionadas con su trabajo (por ejemplo, si hay tensiones o temas que podrían ser perturbadores)?

Calificación en una escala del 1 al 4 (1 = En desacuerdo completamente, 4 = De acuerdo completamente)

1 4

☐
☐
☐
☐

¿Podrías dar algunos ejemplos de este tipo de espacios, o de casos en los que no se satisfizo la necesidad de dichos espacios?

21. ¿Cuál de las siguientes acciones crees que mejoraría la inclusión LGBTQIA+ en la organización?

Selecciona todas las que correspondan

- ☐ Aplicación de políticas de no discriminación
- ☐ Proporcionar formación en diversidad e inclusión
- ☐ Crear grupos de recursos para empleades LGBTQIA+
- ☐ Ofrecer beneficios inclusivos y sistemas de apoyo
- ☐ Formar al equipo de dirección en cuestiones LGBTQIA+
- ☐ Apoyar organizaciones de la comunidad LGBTQIA+
- ☐ Otros:

22. ¿Tienes algún comentario que añadir a alguna de las preguntas de esta sección?

| DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA

Discriminación es el trato injusto o perjudicial a personas y grupos basado en características como raza, género, edad, orientación sexual, identidad de género, características sexuales, discapacidad, etc.

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 (toques, pellizcos), comentarios sobre la apariencia de la persona, edad, vida privada, comentarios sexuales, historias y chistes.

Microagresiones se definen como las interacciones o comportamientos cotidianos, sutiles, intencionales o no intencionales, que comunican algún tipo de prejuicio hacia grupos históricamente marginados (basado en género, sexualidad, color de piel, religión, etnia, aspecto físico, etc.). Ejemplos: asumir que una persona tiene una situación laboral inferior, 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 motivos que afecten a la situación de una persona en la organización.

23. Mi organización tiene políticas o acuerdos explícitos sobre discriminación y violencia (para evitar microagresiones, acoso, otros tipos de violencia).

- ☐ No
- ☐ Sí, pero no se implementa
- ☐ Sí, se implementan algunas políticas/acuerdos, pero hay margen de mejora.
- ☐ Sí y se implementan de una manera coherente
- ☐ No lo sé

24. Si tu organización tiene políticas o acuerdos explícitos sobre discriminación y violencia, ¿incluyen los incidentes por motivos de diversidad sexual y de género?

- ☐ No
- ☐ Sí, pero sólo cubre el género binario (hombre/mujer)
- ☐ Sí, pero sólo cubre diversidad sexual/orientación sexual
- ☐ Sí, cubre todas las áreas
- ☐ No lo sé

25. Sé cómo proceder en caso de que vea o sufra discriminación por motivos de identidad de género, orientación sexual y/o características sexuales.

Calificación en una escala del 1 al 4 (1= Totalmente en desacuerdo 4= Totalmente de acuerdo)

1 4

26. Dentro de tu organización, ¿has experimentado o presenciado alguna forma de violencia o acoso por motivos de identidad de género, orientación sexual y/o características sexuales?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ En caso afirmativo, ¿cómo has respondido?

27. Dentro de tu organización, ¿has experimentado o presenciado alguna forma de discriminación por motivos de identidad de género, orientación sexual y/o características sexuales?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ En caso afirmativo, ¿cómo has respondido?

28. Dentro de tu organización, ¿has experimentado o presenciado alguna forma de microagresión por motivos de identidad de género, orientación sexual y/o características sexuales?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ En caso afirmativo, ¿cómo has respondido?

29. ¿Tienes algún comentario que añadir a alguna de las preguntas de esta sección?

POLÍTICAS INTERNAS

30. Mi organización contribuye activamente a la promoción de la igualdad relacionada con la diversidad de género y sexualidad.

Calificación en una escala del 1 al 4 (1=Totalmente en desacuerdo, 4=Totalmente de acuerdo)

1

4

☐
☐
☐
☐

¿Podrías dar algunos ejemplos de las medidas adoptadas por la organización?

- 31. Mi organización colabora con otras organizaciones/partes interesadas que trabajan en la diversidad de género y sexual** Calificación en una escala del 1 al 4
(1 = En desacuerdo completamente, 4 = De acuerdo completamente)

1

4

- 32. Mi organización tiene en cuenta las necesidades de jóvenes LGBTQIA+ a la hora de diseñar sus actividades y servicios.** Calificación en una escala del 1 al 4 (1 = En desacuerdo completamente, 4 = De acuerdo completamente)

1

4

ASPECTOS PERSONALES

- 33. Me siento informado sobre la diversidad sexual y de género y las identidades LGBTQIA+.** Calificación en una escala del 1 al 4 (1 = En desacuerdo totalmente, 4 = Totalmente de acuerdo)

1

4

- 34. He recibido formación sobre diversidad sexual y de género e identidades LGBTQIA+.**

- ☐ Sí
☐ No

En caso afirmativo, ¿fue dentro de tu organización?

- 35. Las personas que se identifican como LGBTQIA+ reciben el mismo trato que las personas cis-hetero.**

Calificación en una escala del 1 al 4 (1 = En desacuerdo totalmente, 4 = Totalmente de acuerdo)

1

4

36. Me siento seguro/confiado para hablar de temas relacionados con la diversidad sexual y de género

Calificación en una escala del 1 al 4 (1 = En total desacuerdo 4 = Totalmente de acuerdo).

1

4

☐ ☐ ☐ ☐



Nota para la tripulación:

¿Debes compartir un informe con las respuestas de este cuestionario?

- ❖ Por favor, no compartas las respuestas abiertas para mantener la confidencialidad. Si hay temas emergentes, puedes mencionarlos brevemente sin revelar detalles específicos.
- ❖ Los datos cuantitativos pueden compartirse si son esclarecedores, categorizados por diferentes identidades como género, orientación sexual, etc.
- ❖ Sin embargo, hay que tener en cuenta el número de encuestados, ya que con menos respuestas puede ser más fácil violar el anonimato.
- ❖ Ten cuidado para no infringir el principio de confidencialidad.



GATE process + LGBTQIA

CUESTIONARIO

movetia

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

**alte
kio**

ORLANDO
WIRTSCHAFTS- UND REGIONALPOLITIK

Xena
GENDER-UND DIVERSITÄTSPOLITIK

**alte
kio** swiss
suisse
schweiz
svizzera



Co-funded by
the European Union