



Diversitat LGTBI als centres de treball

Informe de resultats de l'enquesta

Març de 2019

Secretaria d'igualtat de la UGT de Catalunya

Amb el finançament de:



**Diputació
Barcelona**

#DibaOberta

Índex de continguts

1. Introducció.....	3
1.1. Justificació i objectius del projecte	3
1.2. Metodologia	3
2. Participació i característiques de la mostra	5
3. Anàlisi de resultats	9
3.1. Percepció/ Presència del col·lectiu LGTBI al centre de treball	9
3.2. Percepció d'actituds discriminatòries	10
3.3. Denúncies	12
3.4. Consultes	15
3.5. Mesures a l'empresa	16
4. Resum.....	17
5. Conclusions	19
6. Propostes de la UGT de Catalunya	22
7. Annex: enquesta “Diversitat LGTBI a les empreses”	25

1. Introducció

1.1. Justificació i objectius del projecte

L'elaboració de la present enquesta s'emmarca dins el projecte "Diversitat LGTBI als centres de treball", el qual neix de la necessitat de conèixer la realitat que viuen les persones LGTBI al seu lloc de treball. Malauradament, encara són moltes les discriminacions que sabem que pateixen. El treball sindical ha de servir per fer-hi front i actuar davant qualsevol tipus de discriminació. "Diversitat LGTBI als centres de treball" vol ser una eina sindical que ajudi el sindicat a conèixer la realitat de les persones LGTBI a les empreses i així poder actuar de manera eficient contra les discriminacions i a favor d'unes millors condicions i inclusió laboral de les persones LGTBI.

En aquest sentit, des de la UGT de Catalunya hem elaborat i difós aquesta enquesta entre els delegats i delegades sindicals amb un doble objectiu. Per una banda, el de sensibilitzar les delegades i delegat per, a través d'elles, influir i negociar amb les direccions empresarials polítiques sobre la prevenció i lluita contra la discriminació LGTBI a les empreses. D'altra banda, conèixer l'entorn laboral de les persones LGTBI de la mà dels delegats i delegades, que viuen el dia a dia a l'empresa.

L'objectiu final és, en la mida del possible, millorar les condicions de treball de les persones LGTBI a la feina i prevenir i saber actuar davant les discriminacions.

1.2. Metodologia

L'enquesta recull informació sobre les característiques de l'empresa i plantilla, el clima laboral al què s'afronten les persones LGTBI de les empreses i la política empresarial i pràctiques en la gestió de la diversitat LGTBI a les empreses. Va ser distribuïda entre els més de 20.000 delegats i delegades sindicals, durant els mesos d'octubre i desembre del 2018. L'enquesta es va distribuir per via electrònica i a través de les

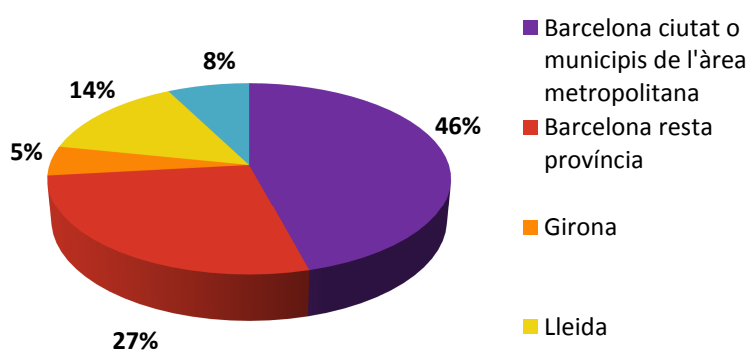
xarxes socials i també va estar publicada al web del sindicat. Una vegada tancat el període de respostes, es va procedir al seu anàlisi i redacció del present informe.

2. Participació i característiques de la mostra

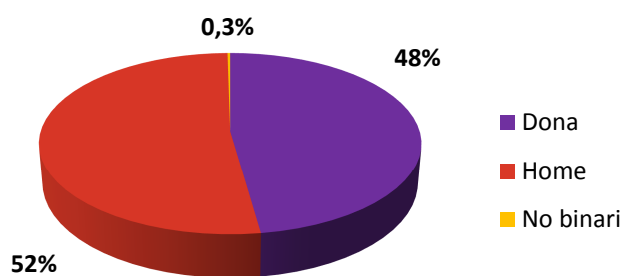
La UGT de Catalunya compta amb un total de 19.484 delegats i delegades arreu del territori català de les quals 8.378, que representen un 43% del total, són dones. El sindicat el conformen tres grans federacions que al seu torn agrupen els diferents sectors i subsectors de l'activitat productiva. Es tracta de la FICA (Federació d'Indústria, Construcció i Agro) amb 6.684 delegats dels quals un 26% són dones; la FeSMC (Federació de Serveis, Mobilitat i Consum) amb 7.466 delegats dels quals un 48% són dones; i la FeSP (Federació d'empleades i empleats dels Serveis Públics) amb 5.334 delegats dels quals un 57% són dones.

Del total de 19.484 delegades i delegats de la UGT de Catalunya, són **781 les delegades i delegats que han participat anònimament en l'enquesta**. Amb aquesta mostra s'obté un marge d'error màxim del 3,4% en els resultats obtinguts i entra així dins dels paràmetres acceptats.

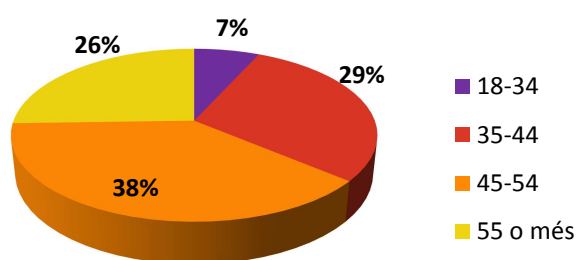
Quant a la **ubicació del seu centre de treball**, el 46% de les persones delegades treballen a Barcelona ciutat o àrea metropolitana, el 27% a la resta de la província de Barcelona, el 14% a la província de Lleida, el 8% a la província de Tarragona i el 5% a la província de Girona.



Respecte la distribució de la mostra segons **gènere**, cal destacar que de les 781 persones participants, el 52% són homes, el 48% són dones i 2 persones, que representen un 0,3% del total, responen no identificar-se amb cap dels dos gèneres.

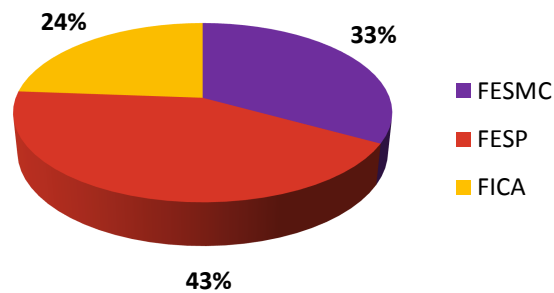


La distribució per **edat** es representa en aquest gràfic, que mostra el percentatge de resultat per a cada interval d'edat. El 38% dels i les participants tenen entre 45 i 54 anys, el 29% entre 35 i 44, el 26% tenen 55 anys o més i el 7% són joves de 18 a 34 anys.

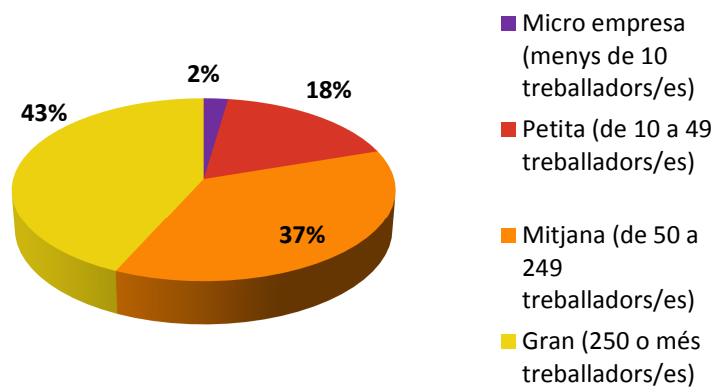


Quant al **sector** on treballen les persones enquestades, hem agrupat les respostes en grans sectors assimilats a les federacions sectorials en què s'organitza la UGT de Catalunya, que són:

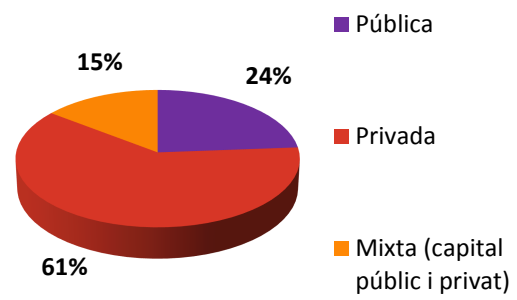
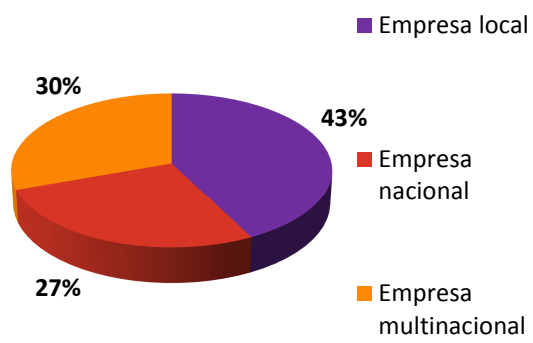
- FeSP, Federació d'empleats dels serveis públics, un 43% de les respostes (sanitat, educació, serveis socials, entre d'altres)
- FeSMC, Federació de serveis per a la mobilitat i el consum, un 33% de les respostes (comerç, hostaleria, transports, entre d'altres)
- FICA, Federació d'indústria, construcció i agroalimentari, un 24% de les respostes (indústries manufactureres, de la construcció, i agroalimentàries, entre d'altres)



La distribució de les persones participants, segons la **mida de l'empresa** on treballen és la representada al gràfic següent. El 43% treballa a una empresa de gran dimensió, el 37% a empreses mitjanes, el 18% a la petita empresa i un 2% diu treballar a microempreses.



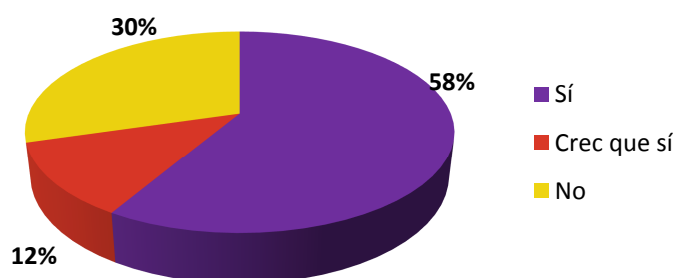
Respecte la **titularitat de l'empresa**, el 43% treballa a empreses locals, el 30% a multinacionals i el 27% a empreses nacionals. El 61% treballa a empreses privades, el 24% a públiques i el 15% a empreses de capital mixt.



3. Anàlisi de resultats

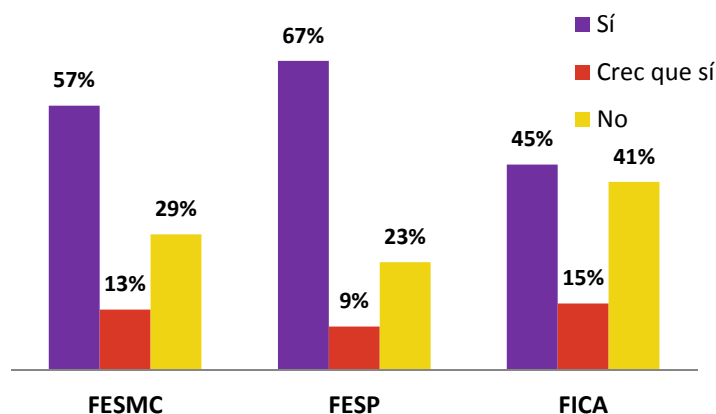
3.1. Percepció/ Presència del col·lectiu LGTBI al centre de treball

Un 58 % de les persones enquestades tenen coneixement que **a l'empresa treballen persones del col·lectiu LGTBI**, 12% ho creuen i un 30% declara no tenir coneixement.

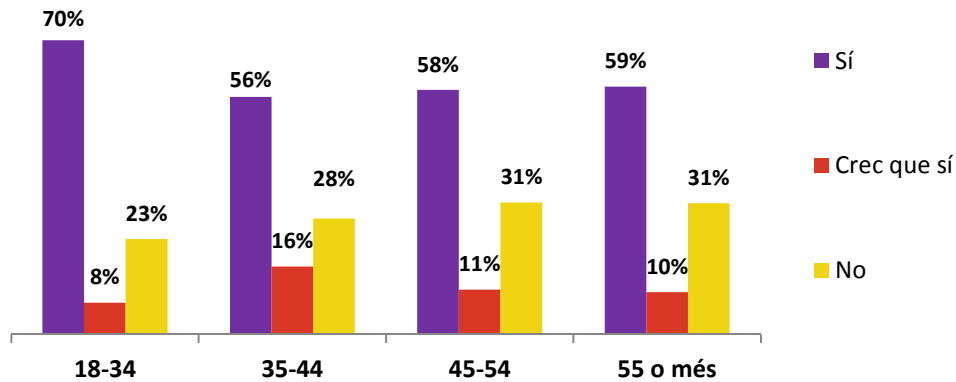


Les respostes varien **en funció del sector** al que pertany la persona enquestada. Un 67% dels delegats i delegades enquestades d'empreses que operen al sector públic – FESP- declaren tenir coneixement de persones treballadores del col·lectiu LGTBI, enfront el 45% dels delegats i delegades enquestats del sector de la indústria, construcció i agrícola o el 57% del sector de serveis a la mobilitat i el consum.

D'altra banda, un 41% dels delegats i delegades de la indústria, construcció i agroalimentària – FICA- declaren no tenir coneixement de companyes o companys del col·lectiu LGTBI, enfront del 23% de la FESP o el 29% de la FESMC.

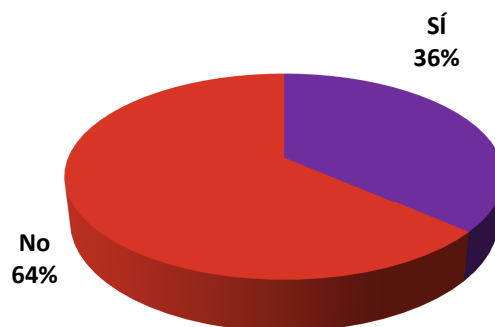


La resposta **segons l'edat** de la persona enquestada varia, sobretot entre les persones joves de 18 a 34 anys que perceben o tenen coneixement de manera més majoritària de l'existència de companys i companyes a la feina del col·lectiu LGTBI.



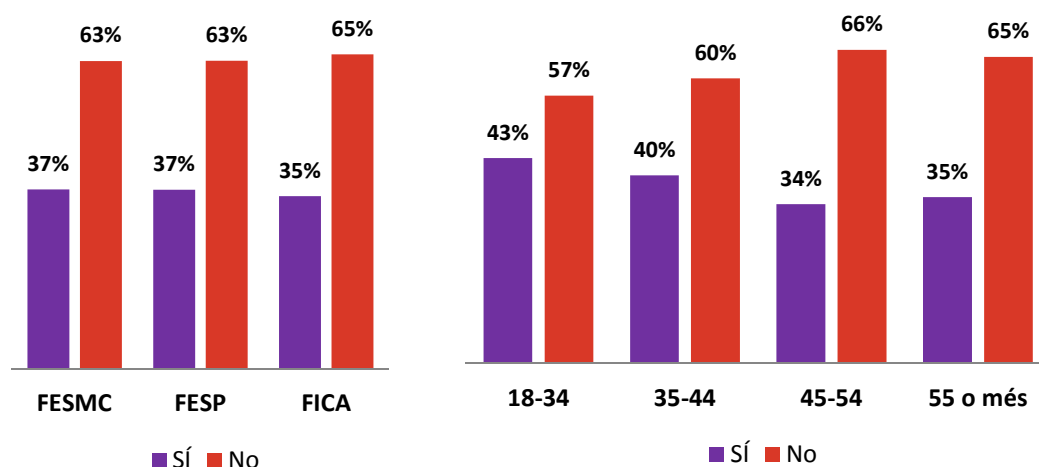
3.2. Percepció d'actituds discriminatòries

Un 36% de les persones enquestades reconeix haver sentit comentaris, presenciats o haver estat coneixedor/a **d'actuacions despectives o discriminatòries cap a persones LGTBI** a l'empresa per part d'altres persones, en els darrers 5 anys.

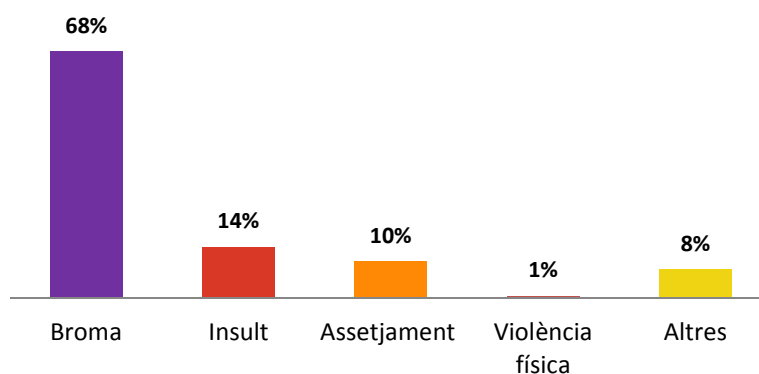


En aquest cas no hi ha diferències significatives entre les respostes dels delegats i delegades dels diferents **sectors**, però sí entre franges **d'edat**. El 43% dels i de les delegades enquestades que tenen entre 18 i 34 anys han percebut actituds

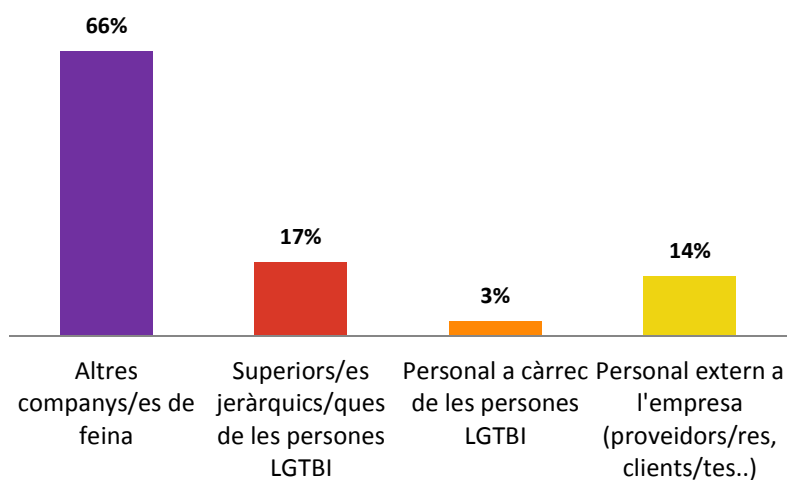
discriminatòries. El percentatge disminueix a mida que augmenta l'edat, tal i com mostra el gràfic.



Respecte el **tipus d'actitud o actuació discriminatòria**, les persones enquestades identifiquen en un 68% aquestes actituds com a bromes, un 14% com a insults, un 10% actituds d'assetjament laboral, un 1% de violència física i en un 8% altres tipus de discriminacions.

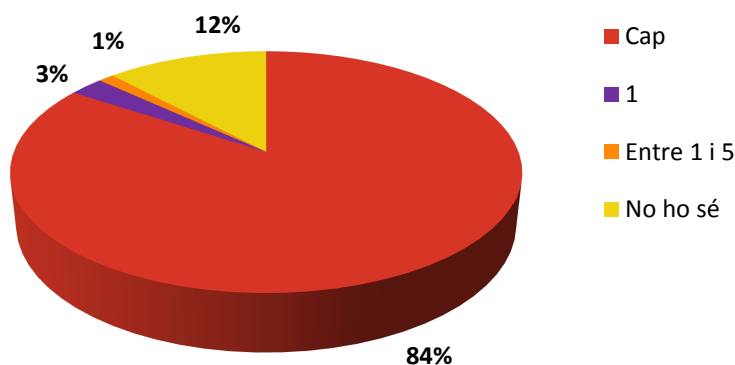


Quant a l'**autoria d'aquestes actituds o accions**, en un 66% dels casos van ser companys/es de feina, un 17% provenien de superiors/res jeràrquics/ques, un 3% de personal a càrrec i en un 14%, les actituds despectives i/o discriminatòries provenien de personal extern a l'empresa com ara el personal proveïdor, clientela, etc.

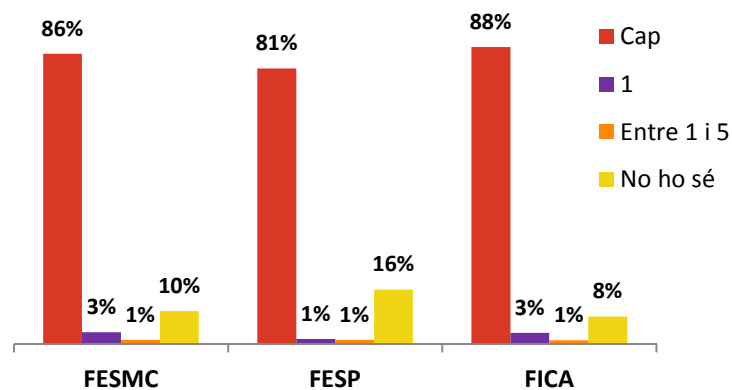


3.3. Denúncies

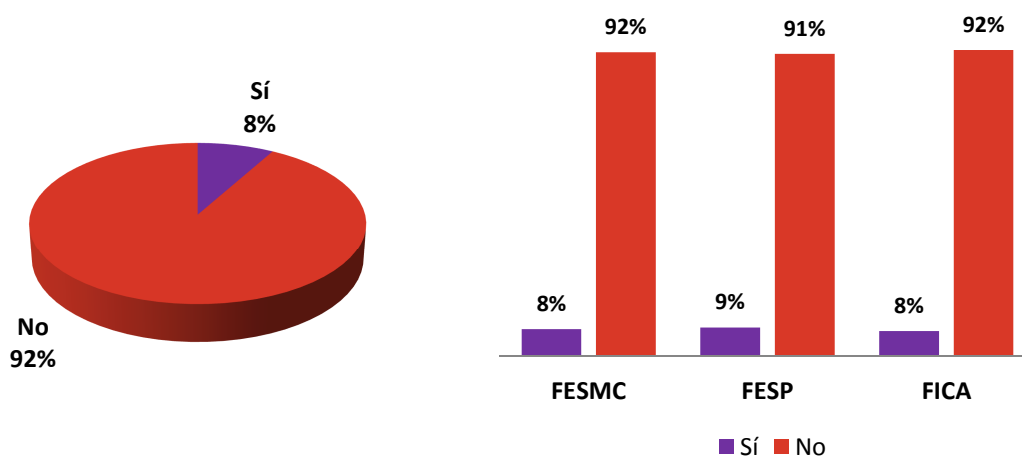
Respecte el número de **denúncies efectuades a l'empresa** en els darrers 5 anys a l'empresa per comportaments d'assetjament per raó d'orientació sexual o identitat de gènere, un 84% de les persones enquestades diu que no n'hi ha hagut, un 12% no ho sap, un 3% diu que s'ha donat 1 denúncia i un 1% diu que entre 1 i 5 denúncies.



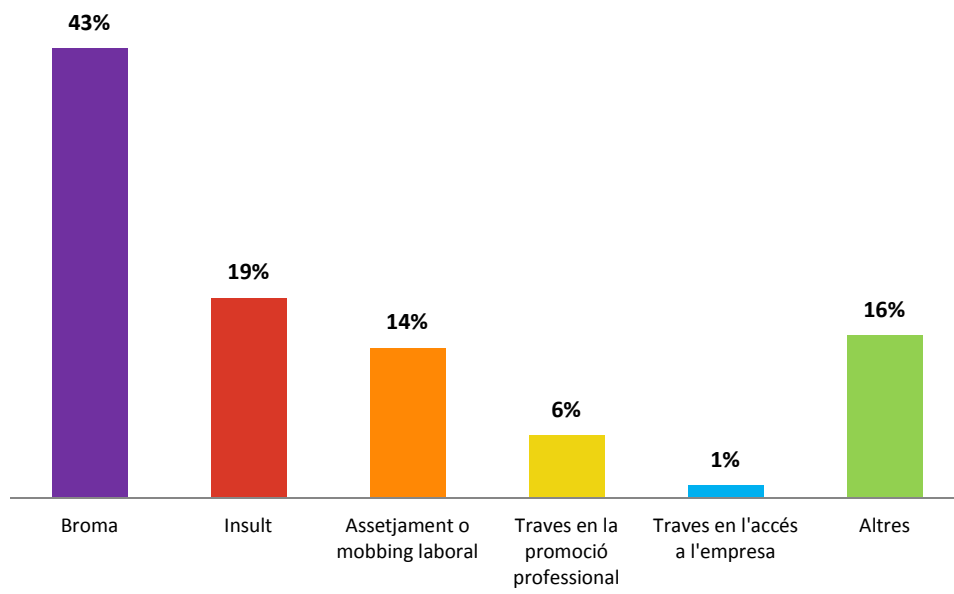
Els percentatges de respostes en funció del **sector**, no varien significativament i el percentatge de delegats i delegades que declaren que durant els darrers 5 anys hi ha hagut alguna denúncia, és del 4% a la FeSMC i la FICA i del 2% a al FeSP (suma de percentatges que responen 1 denúncia i entre 1 i 5 denúncies).



Quant a les **queixes o denúncies rebudes per part del delegat o delegada o del comitè d'empresa** sobre actituds o comentaris anti-LGTBI, el 92% diu no haver-ne rebut mentre que un 8% afirma haver rebut queixes o denúncies. Els percentatges de respostes no varien significativament entre sectors.

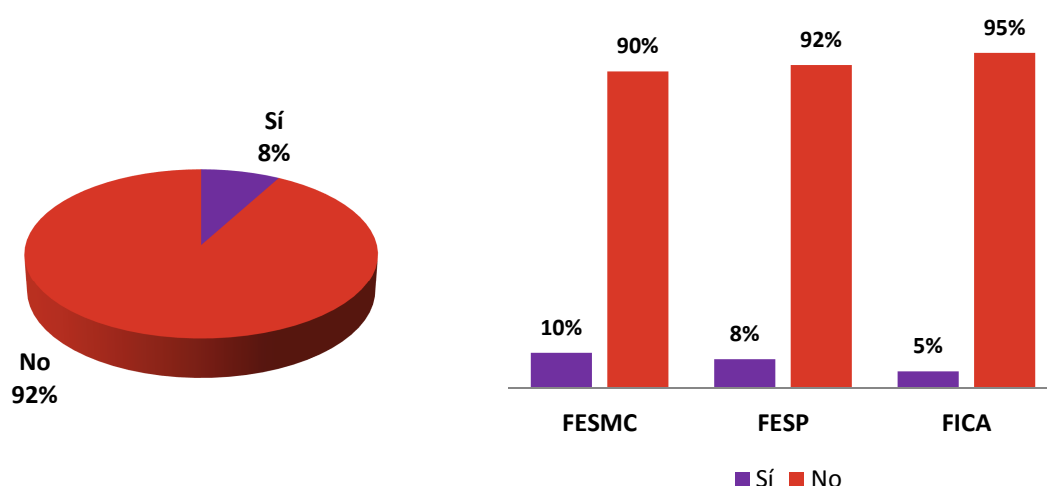


Respecte **el tipus de queixa o denúncia**, d'aquest 8%, un 43% es tractava de denúncies o queixes per bromes, un 19% per insults, un 14% per assetjament o mobbing laboral, 6% per traves en la promoció professional, un 1% traves en l'accés a l'empresa i altres el 16% restant.

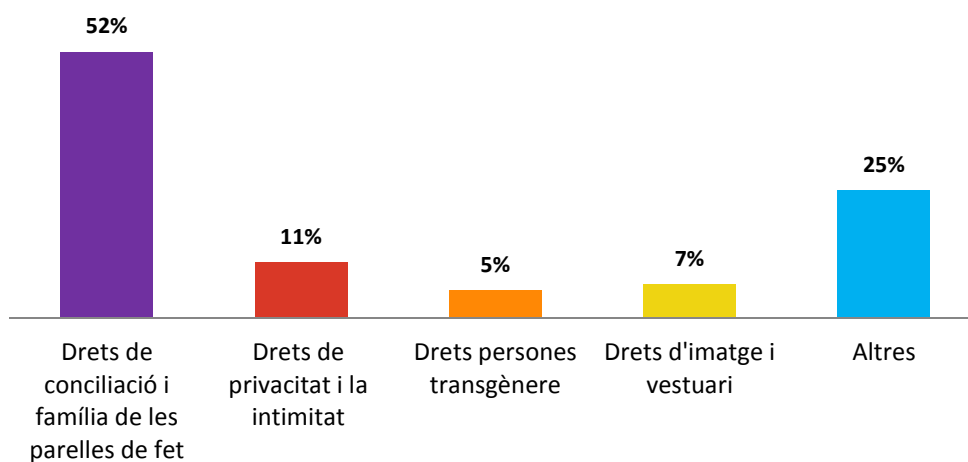


3.4. Consultes

El 8% dels delegats o delegades responen haver rebut **alguna consulta sobre drets de les persones LGTBI a l'empresa**. Per sectors, un 10% dels delegats i delegades de la FeSMC han rebut alguna consulta, un 8% dels delegats i delegades de la FeSP i un 5% dels de la FICA.

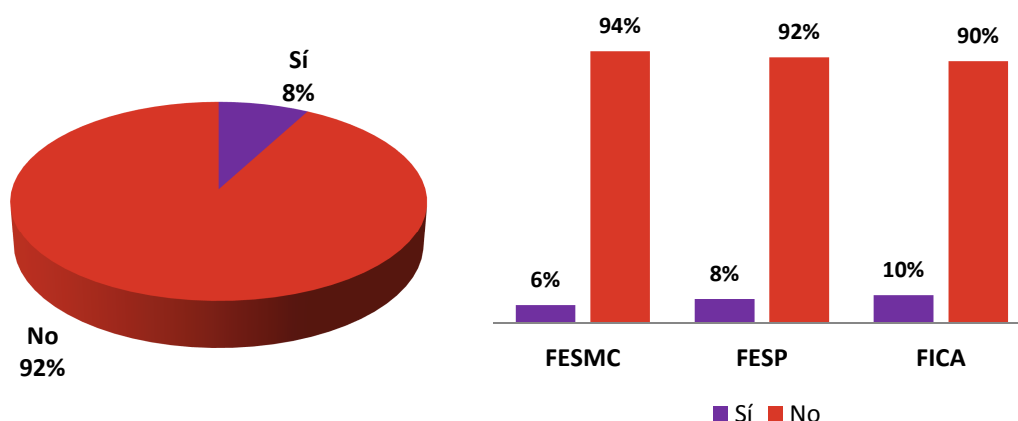


Respecte el **tipus de les consultes ateses**, un 52% han estat referents a drets de conciliació i família de les parelles de fet, un 11% han versat sobre drets de privacitat i intimitat, un 5% han estat sobre drets de persones transgènere, un 7% sobre drets d'imatge i vestuari i un 17% han estat altre tipus de consultes.

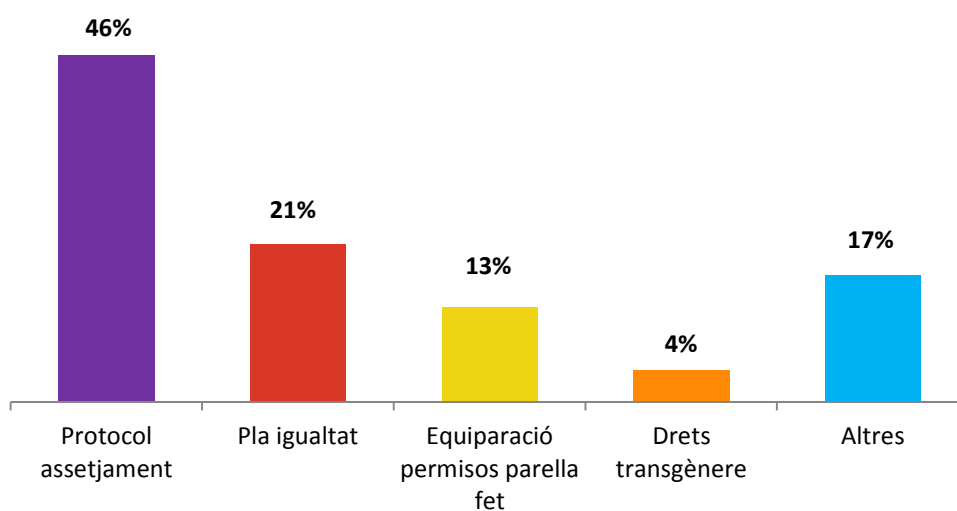


3.5. Mesures a l'empresa

De les 781 delegades i delegats enquestats, tan sols un 8% assegura haver negociat i acordat **mesures o clàusules de protecció o referents als drets del col·lectiu LGTBI**, en el marc de la negociació amb l'empresa.



Respecte el **tipus de clàusules acordades**, el 46% fan referència a la posada en marxa d'un protocol d'assetjament a l'empresa, el 21% assenyalen l'existència d'un pla d'igualtat, el 13% apunta l'equiparació dels permisos de conciliació i familiars a les parelles de fet, un 4% fa esment explícit a mesures pels drets de les persones transgènere i un 17% es refereixen a altres tipus de clàusules o mesures.



4. Resum

Participació i característiques de les persones enquestades:

- 781 delegades i delegats han participat en l'enquesta
- El 46% treballa a la ciutat de Barcelona o regió metropolitana
- El 52% són homes i el 48% són dones
- El 64% té més de 45 anys i només un 7% són menors de 34
- El 43% són treballadors/es del sector públic, el 33% del sector serveis i el 24% de la indústria i construcció.
- El 43% treballa a una gran empresa, el 37% a una mitjana i el 20% a la petita i microempresa.
- El 43% treballa a una empresa de dimensió local, el 30% a una multinacional i el 27% a una nacional.
- El 61% treballa a una empresa del sector privat, el 24% al sector públic i el 15% a una empresa de capital públic i privat.

Anàlisi de resultats:

- El 70% de les persones enquestades declaren tenir o creure tenir companys/es del col·lectiu LGTBI a l'empresa. El percentatge és més elevat al sector públic (un 78%) i més baix al sector manufacturer i de la construcció (un 60%). El coneixement o percepció del col·lectiu segons edat també és variable. Els i les menors de 35 anys coneixen o creuen conèixer companys/es del col·lectiu en un 78%, mentre que els majors de 45 ho fan en un 69%.
- El 36% dels delegats i delegades enquestades és coneixedor/a d'actituds discriminatòries cap a persones del col·lectiu LGTBI. El percentatge és similar segons sector (entre un 63% i un 65%) i una mica més elevat entre les persones menors de 34 anys (un 43%), i les de 35 a 44 anys (un 40%).

- o El 68% de les actituds discriminatòries són bromes, un 14% insults i un 10% assetjament a la feina.
 - o El 66% dels autors/es són altres companys/es de feina, un 17% superiors/es i un 14% personal extern a l'empresa.
- Tan sols un 4% de les persones enquestades declara que hi hagut denúncies a l'empresa per comportaments discriminatoris per raó d'orientació sexual o identitat de gènere a l'empresa.
- El 8% de les delegades i delegats enquestats ha rebut queixes o denúncies directament o el comitè d'empresa, sobre actituds o comentaris anti-LGTBI.
 - o El 43% motivades per bromes, el 19% per insults, el 14% per assetjament i el 6% per traves en la promoció interna.
- El 8% de les delegades i delegats enquestats ha rebut consultes sobre drets de les persones LGTBI a l'empresa.
 - o El 52% referents a drets de conciliació i família i parelles de fet
 - o L'11% drets de privacitat i intimitat
 - o El 7% drets d'imatge i vestuari
 - o El 5% drets de persones transgènere
- El 8% de les delegades i delegats enquestats ha negociat i acordat amb l'empresa mesures o clàusules de protecció o referents als drets del col·lectiu LGTBI.
 - o El 48% fan referència a un protocol d'assetjament
 - o El 21% fan referència a un pla d'igualtat
 - o El 13% fan referència a l'equiparació de permisos de les parelles de fet
 - o El 4% fan referència a drets de persones trans

5. Conclusions

Presència generalitzada de treballadors i treballadores LGTBI als centres de treball

Una gran majoria de les persones enquestades –un 70%- sap o percep tenir companys/es del col·lectiu LGTBI. El percentatge augmenta en el cas de les delegades i delegats del sector públic i entre les persones menors de 35 anys.

Les respostes es basen en la percepció o coneixement indirecte, és a dir que no són les pròpies persones LGTBI que responen l'enquesta. Per això no podem assegurar-ho, però podríem estimar que si un percentatge tan elevat de delegats/des tenen coneixement de la presència de persones LGTBI, i hi afegim el percentatge no conegut de treballadors/es LGTBI que no són reconeguts com a tal, podríem dir que en una immensa majoria dels centres de treball hi treballen persones LGTBI.

La majoria de persones LGTBI, víctima de discriminacions al centre de treball

El 36% de les persones enquestades percep actituds discriminatòries, percentatge que equival a la meitat dels i les delegades que saben o perceben tenir companys/es LGTBI.

Habitualment moltes de les discriminacions que es donen al centre de treball poden passar inadvertides per la resta de companys, ja que són indirectes, subtils o simplement no percebudes per la resta de companys/es i únicament per la persona discriminada. En aquest sentit, sense poder concretar percentatges, podríem assegurar que la majoria de persones LGTBI és o ha estat víctima d'algun tipus de discriminació al centre de treball.

La broma, la discriminació més identificada entre les persones enquestades

El 68% de les discriminacions percebudes són bromes, el 14% insults, i el 10% assetjament laboral.

Com hem dit, les discriminacions no sempre es perceben per la resta de companyes i companys de feina. Que la broma sigui la discriminació més identificada, revela que és també una actitud discriminatòria generalitzada i tolerada.

Com a aspecte positiu, es podria dir que si bé és una actitud generalitzada, es percep majoritàriament com a discriminació. En contra, no sabem el percentatge de discriminacions existents però no percebudes com a tal.

El personal extern a l'empresa, part implicada en la discriminació al lloc de treball

El 14% de les persones autores de l'actitud o acció discriminatòria, són persones externes a l'empresa, com persones proveïdores o clientela.

Si bé la majoria de discriminacions venen de la mà de companys/es de feina, una bona part es tracta de personal extern. Aquesta dada és molt important a tenir en compte a l'hora de pensar i dissenyar els instruments i protocols d'acció per a la prevenció i actuació contra la discriminació laboral.

A la feina, molta discriminació i poca actuació

Només un 4% de persones enquestades sap de denúncies a l'empresa, només un 8% ha rebut alguna queixa o consulta com a delegat/da i només un 8% declara conèixer mesures d'actuació i/o prevenció contra la discriminació LGTBI al centre de treball

Destaquem els baixos percentatges de resposta als apartats de denúncies, consultes i accions a l'empresa. Davant una presència generalitzada de persones LGTBI al centre

de treball, víctimes habituals de discriminacions i actituds despectives, ens trobem que no hi ha una resposta adequada als centres de treball. Són poques les respostes positives en quant a mesures a l'empresa de tipus divulgatiu o de sensibilització respecte els drets LGTBI i/o preventiu, i d'actuació davant casos de discriminació i/o assetjament per motiu d'orientació o identitat sexual.

6. Propostes de la UGT de Catalunya

Els avenços cap a la igualtat formal aconseguits en matèria legal no han estat acompanyats d'una igualtat real i efectiva. Encara persisteixen prejudicis sobre l'orientació sexual, la identitat i l'expressió de gènere, que continuen sòlidament instal·lats en molts sectors de la societat. Així, malgrat la igualació de drets, encara sobreviuen pràctiques discriminatòries i d'exclusió laboral que situen els membres de les persones LGTBI en una situació de clar desavantatge en l'àmbit laboral.

El paper del sindicalisme aquí és clau per garantir l'efectivitat dels drets que es deriven de la legislació aprovada en aquesta matèria, així com per vigilar les conductes discriminatòries al centre de treball, per a la qual cosa cal que els delegats i les delegades es familiaritzin amb el contingut de les lleis i sàpiguen detectar els recursos que tenen al seu abast per tal d'oferir la millor representació dels companys i les companyes.

Proposta de clàusules

Malgrat que la legislació no deixa marge a l'execució de mesures discriminatòries, és recomanable introduir en una eventual negociació de conveni clàusules contra la discriminació que continguin una menció expressa del col·lectiu de treballadors i treballadores LGTBI.

A més, la Llei 11/2014 per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia a Catalunya estableix **l'obligatorietat de les empreses d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral**. Aquestes mesures han d'ésser objecte de negociació i, si s'escau, s'han d'acordar amb els i les representants legals dels treballadors i treballadores.

En aquest sentit, proposem les següents clàusules i possibles temes a introduir en la negociació col·lectiva.

Creació d'un context respectuós. Compromís de l'empresa a vetllar per un entorn de treball lliure de discriminacions.

Plans d'igualtat i no-discriminació i protocols d'actuació. S'han d'adoptar plans d'igualtat i no discriminació així com protocols concrets d'actuació.

- Plans d'igualtat i no-discriminació a l'empresa que integrin un conjunt de mesures destinades a garantir-hi l'eliminació de tot tipus de discriminacions per motiu de sexe, orientació sexual, identitat i expressió de gènere.
- Protocols d'actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe, per orientació sexual i per identitat i expressió de gènere.
- Protocols d'actuació davant el canvi de sexe i/o gènere de les persones dins l'àmbit laboral a l'empresa.

Equiparació dels drets de matrimoni i drets de parelles de fet. Equiparació per evitar la desigualtat de drets de les parelles de fet constituïdes legalment en relació amb els drets dels matrimonis.

Llenguatge no sexista i inclusiu en la redacció del conveni. Per tal d'evitar que el llenguatge constitueixi una forma de discriminació i generació de desigualtats a l'empresa.

Tenir en compte les necessitats i drets de les persones trans al lloc de treball. Les persones que han iniciat el procés de transició, són habitualment expulsades del mercat de treball. Per començar a normalitzar i fer visible aquestes situacions, és molt important que en el redactat del conveni l'empresa contempli els drets de les persones que es puguin trobar en aquesta situació. Com per exemple:

- Faltes d'assistència derivades del procés de canvi de sexe. En quantificar i catalogar les causes d'absentisme, no s'han de computar les absències ocasionades per consultes, tràmits o IT relacionades amb el procés de transició.
- Tractament i nova identitat corporativa. Encara que legalment no s'hagi produït el canvi de nom, s'ha de tractar la persona interessada amb el nom escollit,

creant-li una nova identitat corporativa al treballador o treballadora segons la seva identitat o expressió de gènere. En aquest sentit, s'han de rectificar les bases de dades, targetes corporatives o altra documentació on aparegui el nom de la persona interessada, sempre que el tràmit o document no requereixi el nom legal.

- Privacitat. L'empresa ha de custodiar la identitat legal de la persona interessada i només pot ser d'accés per a aquelles treballadores o treballadors que les requereixin per estricta necessitat pel tipus de feina que desenvolupin a l'empresa.

Desestigmatització de les persones LGTBI amb relació al VIH: Proves de detecció amb finalitat d'exclusió laboral. En aquest sentit, i seguint les recomanacions pràctiques de la OIT sobre el VIH/SIDA al lloc de treball, proposem que els convenis col·lectius recullin el següent:

- No s'exigeix la presentació de diagnòstics relatius al VIH a les persones sol·licitants d'un lloc de treball ni a les qui exerceixen una ocupació.

LGTBIfòbia com a risc psicosocial. Contemplar els riscos relacionats amb la LGTBIfòbia com a riscos psicosocials a l'avaluació de riscos i la planificació de la prevenció.

Reglament sancionador. Contemplar dins el règim sancionador tota conducta, en l'àmbit laboral, que atempti contra el respecte i la dignitat personal mitjançant l'ofensa, verbal o física, per motiu d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere. Si aquesta conducta es porta a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica, aquest fet suposarà una circumstància agreujant.

Contemplar com a falta molt greu l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, així com els actes contraris al respecte a la intimitat i dignitat de les persones.

7. Annex: enquesta “Diversitat LGTBI a les empreses”

Diversitat LGTBI a les empreses

La UGT de Catalunya ha posat en marxa el projecte "Diversitat LGTBI a les empreses", que neix de la necessitat de conèixer la realitat que viuen les persones LGTBI al seu lloc de treball.

Hem elaborat aquesta enquesta, que ens permetrà conèixer la vostra experiència a les empreses. Per aquest motiu ens serà de molta utilitat i agraïm la vostra participació.

A continuació, ens agradaria que ens informéssiu sobre el vostre sexe i edat:

Sexe *

- ☐ Home
- ☐ Dona
- ☐ Altres

Edat *

- ☐ 18-34
- ☐ 35-44
- ☐ 45-54
- ☐ 55 o més

Les següents preguntes fan referència a la vostra experiència com a treballador/a dins l'empresa:

Durant els darrers 5 anys, has sentit comentaris, presenciats o has estat coneixedor d'actuacions despectives o discriminatòries cap a persones LGTBI a l'empresa per part d'altres persones? (bromes, insults, mobbing laboral, etc..)

- ☐ Sí
- ☐ No

Si n'hi ha hagut, quin tipus de comentari/s o actuació/ons ha/n estat? (podeu marcar més d'una opció)

- ☐ Broma
- ☐ Insult
- ☐ Assetjament moral o mobbing laboral
- ☐ Violència física
- ☐ Altres

Si n'hi ha hagut, qui era/en el/s responsable/s dels comentaris o actuacions? (pots marcar més d'una opció)

- ☐ Altres companys/es de feina
- ☐ Superiors/es jeràrquics/ques de les persones LGTBI
- ☐ Personal a càrrec de les persones LGTBI
- ☐ Personal extern a l'empresa (proveïdors/res, clients/tes..)

En els darrers 5 anys, quantes denúncies hi ha hagut a l'empresa per comportaments d'assetjament per raó d'orientació sexual o identitat de gènere? *

- ☐ Cap
- ☐ 1
- ☐ Entre 1 i 5
- ☐ Més de 5
- ☐ No ho sé

Les següents preguntes fan referència a la vostra experiència com a delegat/da d'empresa:

Tens coneixement que a l'empresa hi treballin persones del col·lectiu LGTBI?

*

- ☐ Sí
- ☐ Crec que sí
- ☐ No

El Comitè d'empresa o tu com a delegat/da, heu rebut alguna queixa o denúncia sobre actituds o comentaris anti-LGTBI?

*

- ☐ Sí
- ☐ No

En cas afirmatiu, quin tipus d'actitud o comentari ha estat? (podeu marcar més d'una opció)

- ☐ Broma
- ☐ Insult
- ☐ Tracte discriminatori per part de companys/es
- ☐ Assetjament o mobbing laboral
- ☐ Traves en la promoció professional
- ☐ Traves en l'accés a l'empresa
- ☐ Acomiadament discriminatori
- ☐ Altres

El Comitè d'empresa o tu com a delegat/da, heu rebut alguna consulta sobre drets de les persones LGTBI a l'empresa?

*

- ☐ Sí

En cas afirmatiu, quin tipus de consulta ha estat? (pots marcar més d'una opció)

- ☐ Drets de conciliació i família de les parelles de fet
- ☐ Drets de privacitat i la intimitat (en el procés de selecció, promoció, custòdia identitat transgènere..)
- ☐ Drets persones transgènere
- ☐ Drets d'imatge i vestuari
- ☐ Altres

El comitè d'empresa ha negociat i acordat mesures o clàusules de protecció o referents als drets del col·lectiu LGTBI? *

- ☐ Sí
- ☐ No

En cas afirmatiu, de quines mesures o clàusules es tracta?

L'empresa disposa de protocol per a la prevenció i actuació contra l'assetjament per raó d'orientació sexual o identitat sexual? *

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No ho sap

En cas afirmatiu, s'ha fet publicitat del protocol entre la plantilla?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No ho sap

En cas afirmatiu, s'ha activat alguna vegada?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No ho sap

Per últim, contesteu aquestes preguntes sobre característiques de l'empresa:

Mida d'empresa *

- ☐ Micro empresa (menys de 10 treballadors/es)
- ☐ Petita (de 10 a 49 treballadors/es)
- ☐ Mitjana (de 50 a 249 treballadors/es)
- ☐ Gran (250 o més treballadors/es)

Tipus d'empresa segons àmbit geogràfic

- ☐ Empresa local
- ☐ Empresa nacional
- ☐ Empresa multinacional

Propietat de l'empresa *

- ☐ Pública
- ☐ Privada
- ☐ Mixta (capital públic i privat)

Província on es troba situada l'empresa

*

- ☐ Barcelona ciutat o municipis de l'àrea metropolitana
- ☐ Barcelona resta província
- ☐ Girona
- ☐ Lleida
- ☐ Tarragona

Sector d'activitat de l'empresa *

% de dones entre la plantilla de l'empresa

*

- ☐ 0-10%
- ☐ 11%-25%
- ☐ 26%-50%
- ☐ 51%-75%
- ☐ 76%-100%

Envia