



Diversitat LGTBI al centre de treball,

Informe de resultats de l'enquesta ACTÚA II

Març de 2021

Amb el finançament de:



**Diputació
Barcelona**

#DibaOberta

Unió General de Treballadors de Catalunya



DIVERSITAT LGTBI AL CENTRE DE TREBALL

Informe de resultats de l'enquesta ACTUA II

Març de 2021

Secretaria d'Igualtat de la UGT de Catalunya

Índex de continguts

Introducció	4
1.1. Justificació i objectius del projecte	4
1.2. Metodologia	4
Participació i característiques de la mostra	5
2.1. Descripció de les persones que han fet l'enquesta	5
2.2. Descripció de l'empresa i plantilla	9
Anàlisi de resultats	16
3.1. Percepció / Presència de persones LGTBI al centre de treball	16
3.2. Percepció d'actituds discriminatòries	18
3.3. Denúncies	22
3.4. Consultes	25
3.5. Percepció, experiència i opinió de les persones LGTBI al centre de treball	27
3.6. Percepció, experiència i opinió de les persones trans al centre de treball	38
3.7. Mesures i polítiques LGTBI a l'empresa	39
Suggeriments, comentaris o observacions de l'enquesta	43
Resum	44
Conclusions	50
Propostes de la UGT de Catalunya	56
Agraïments	61
Annex: enquesta ACTUA II «Diversitat LGTBI al centre de treball»	62

Introducció

1.1. Justificació i objectius del projecte

Des de la secretaria d'Igualtat i el Grup LGTBI de la UGT de Catalunya hem elaborat el projecte "ACTUA II - Diversitat LGTBI al centre de treball". Aquest projecte es va iniciar l'any 2018 (ACTUA I), i va néixer de la necessitat de conèixer la realitat que viuen totes les persones LGTBI en les empreses, ja que sabem que encara són moltes les discriminacions que pateixen. L'enquesta del 2018 anava dirigida a les nostres delegades i delegats, però aquesta vegada hem elaborat i difós l'enquesta amb l'objectiu d'arribar a treballadores i treballadors en general.

La finalitat de l'enquesta és conèixer de primera mà el dia a dia en el centre de treball, bé com a persona LGTBI, o com a persona heterosexual que des de la seva experiència quotidiana dona l'opinió per poder detectar, treballar i fer front activament a qualsevol tipus de discriminació i millorar les condicions i la inclusió de les persones LGTBI.

L'objectiu final és, en la mesura del possible, millorar les condicions de treball de les persones LGTBI a la feina, prevenir i saber actuar davant les discriminacions, així com sensibilitzar tant delegades com delegats perquè a través d'elles, s'influeixi i es negociïn amb les direccions empresarials polítiques sobre la prevenció i lluita contra la discriminació LGTBI a les empreses. I d'altra banda, conèixer l'entorn laboral de les persones LGTBI de la mà de totes les persones treballadores que viuen el dia a dia en el centre de treball.

1.2. Metodologia

L'enquesta recull informació sobre les característiques de l'empresa i plantilla, el clima laboral al qual s'enfronten les persones LGTBI a la feina i la política empresarial i pràctiques en la gestió de la diversitat LGTBI a les empreses. Va ser distribuïda entre les quasi 20.000 delegades i delegats sindicals, durant els mesos de setembre de 2020 i març del 2021, amb l'objectiu que fessin difusió

de l'enquesta entre les treballadores i treballadors. L'enquesta es va distribuir per via electrònica i a través de les xarxes socials i també es va publicar al web del sindicat. Una vegada tancat el període de respostes, se'n van analitzar els resultats i es va redactar aquest informe.

Participació i característiques de la mostra

La UGT de Catalunya compta amb un total de 19.197 delegades i delegats arreu del territori català, de les quals 8.233, que representen un 42,90% 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 6.817 persones delegades, de les quals el 27,35% són dones; la FeSMC (Federació de Serveis, Mobilitat i Consum) amb 7.077 persones delegades, de les quals un 46,28% són dones; i la FeSP (Federació d'empleades i empleats dels Serveis Públics) amb 5.303 persones delegades, un 58,33% de les quals són dones. Les nostres delegades i delegats han fet difusió de l'enquesta a tota la plantilla dels seus centres de treball. Ha pogut arribar a 922.958 persones treballadores arreu del territori de Catalunya de les empreses on tenim representació sindical.

Del total de treballadors i treballadores representades per la UGT de Catalunya, **671 han participat anònimament en l'enquesta**. Amb un nivell de confiança del 95% d'aquesta mostra s'obté un marge d'error màxim del 3,78% en els resultats obtinguts i entra així dins dels paràmetres acceptats.

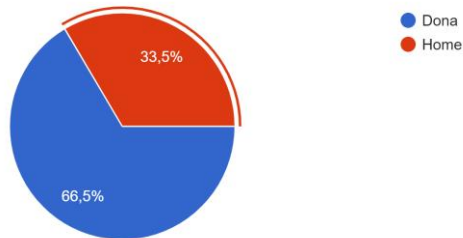
2.1. Descripció de les persones que han fet l'enquesta

Respecte a la distribució de la mostra segons el **gènere**, cal destacar que de les 671 persones participants, el 66,5% són dones i el 33,5% són homes.

Fent una comparativa amb l'informe ACTUA I —en què l'enquesta només anava dirigida específicament a delegades i delegats sindicals i no al conjunt de les persones treballadores i els resultats de la qual es van publicar el març de 2019—, veiem que en l'enquesta oberta a

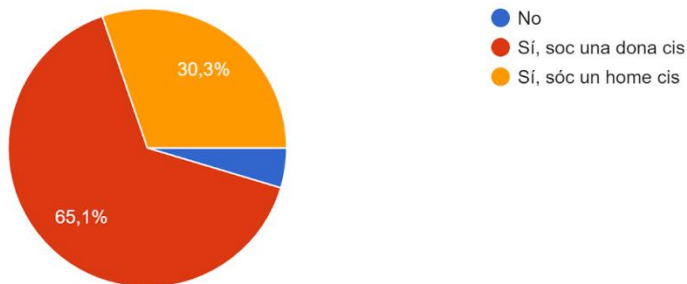
treballadores i treballadors la participació de les dones arriba a un 66%, mentre que en l'enquesta a delegats i delegades el 48% de les respostes van ser de dones i suposaven el 43% de l'univers.

Quin és el teu sexe assignat al néixer?
671 respuestas



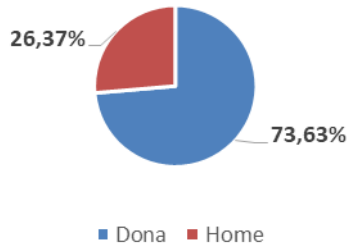
Pel que fa a la **identitat de gènere**, el 65,1% s'identifica com a dona cis o cisgènere ('identitat de gènere que coincideix amb el sexe assignat en néixer'), el 30,3% com a home cis i el 4,6% com a persona trans.

Ets una persona cis?
671 respuestas

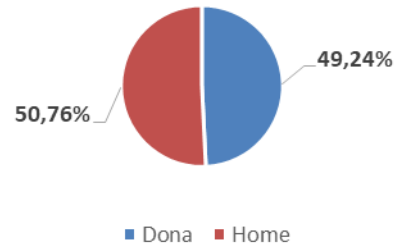


I aquestes diferències en el sexe assignat en néixer es fan més notables en tenir en compte l'orientació sexual i la identitat de gènere de les persones que responen:

Distribució de la mostra cis heterosexual per sexe assignat

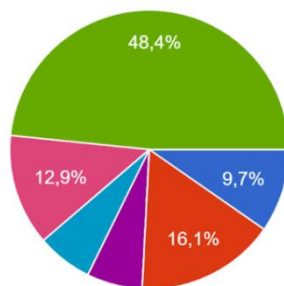


Distribució de la mostra LGBTI per sexe assignat al nèixer



Dins de les persones que no es consideren cis i, per tant, **trans**, veiem que el 48,9% afirma que és una persona no binària (“altres”), el 16,1% dona transgènere, el 12,9% persona no binària de gènere fluid, el 9,7% dona transsexual, el 6,5% persona no binària bigènere i el 6,5% persona no binària agènere.

Sóc una persona trans:
31 respuestas

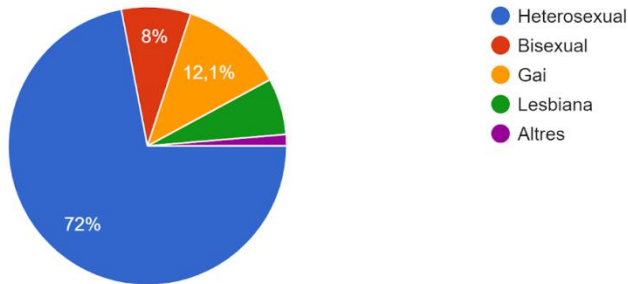


- Sí, soc una dona trans: transsexual dona
- Sí, soc una dona trans: transgènere dona
- Sí, soc un home trans: transsexual ho...
- Sí, soc un home trans: transgènere ho...
- Sí, soc una persona no binària: agènere
- Sí, soc una persona no binària: bigènere
- Sí, soc una persona no binària: gèner...
- Sí, soc una persona no binària: altres

L'**orientació sexual** de les persones enquestades es distribueix de la manera següent: el 72% es consideren heterosexuals, el 12,1% gais, el 8% bisexuals, el 6,6% lesbianes i un 1,3% d'una orientació diferent de les anteriors.

Quina és la teva orientació sexual?

671 respuestas



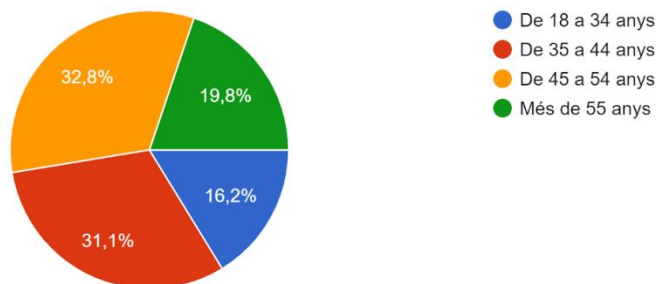
La distribució per **edat** es representa en aquest gràfic, que mostra el percentatge de resultat per a cada interval d'edat. El 32,8% de persones participants tenen entre 45 i 54 anys, el 31,1% entre 35 i 44 anys, el 19,8% tenen 55 anys o més i el 16,2% són joves de 18 a 34 anys.

Aquestes diferències de participació per sexes es fan més significatives en observar l'edat: mentre que en l'enquesta realitzada fa dos anys a delegades i delegats, el 7% de les respostes corresponien a persones entre 18 i 34 anys i el 26% eren de persones de 55 anys o més, en el cas de l'enquesta actual, aquests percentatges són del 16% i del 20% respectivament, el que suposa una mostra bastant més jove en la participació de l'enquesta de 2021.

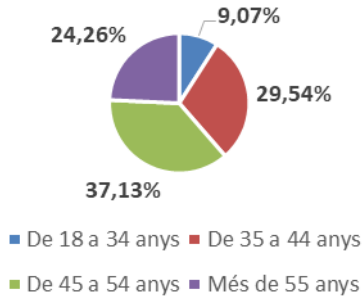
També aquestes diferències es fan més notables considerant l'edat a l'hora de tenir en compte l'orientació sexual i la identitat de gènere de les persones que responen:

Quina edat tens?

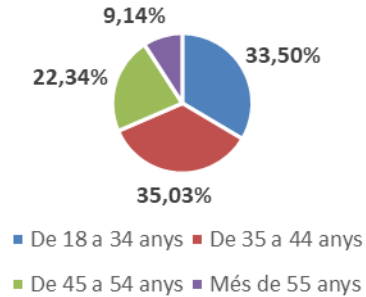
671 respuestas



Distribució de la mostra cis heterosexual per trams d'edat



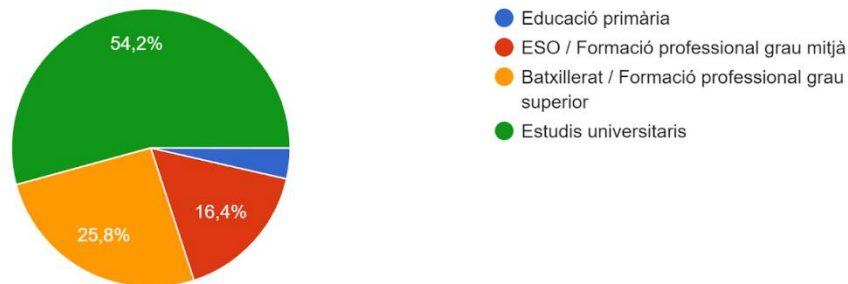
Distribució de la mostra LGTBI per trams d'edat



El 54,2% de les persones enquestades tenen estudis universitaris finalitzats, el 25,8% batxillerat o formació professional de grau superior, el 16,4% l'ESO o formació professional en grau mitjà i el 3,6% educació primària.

Quin nivell d'estudis finalitzats tens?

671 respuestas



2.2. Descripció de l'empresa i plantilla

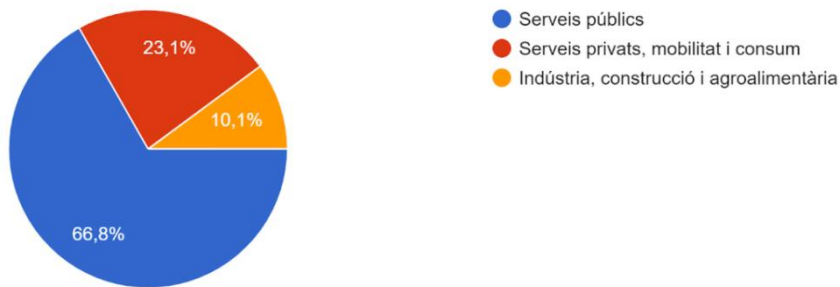
Quant al **sector** on treballen les persones enquestades, hem agrupat les respostes en grans sectors assimilats a les federacions sectorials en què s'organitza la UGT de Catalunya, que són:

- FeSP, Federació d'empleades i empleats dels Serveis Públics, un 66,8% de les respostes (sanitat, educació, serveis socials, entre d'altres).

- FeSMC, Federació de Serveis per a la Mobilitat i el Consum, un 23,1% de les respostes (comerç, hostaleria, transports, entre d'altres).
- FICA, Federació d'Indústria, Construcció i Agroalimentària, un 10,1% de les respostes (indústries manufactureres, de la construcció, i agroalimentàries, entre d'altres).

Sector d'activitat de l'empresa

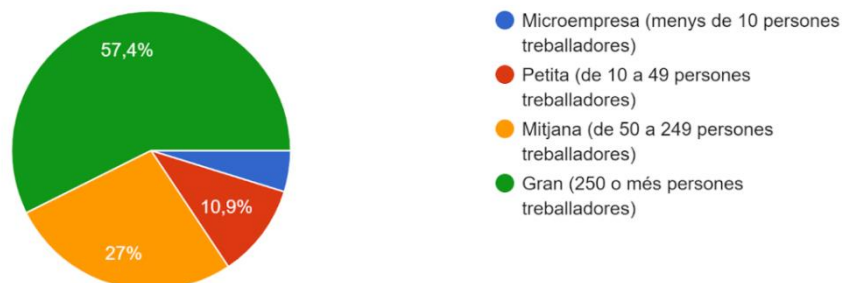
671 respuestas



La distribució de les persones participants, segons la **mida de l'empresa** on treballen és la representada al gràfic següent. El 57,4% treballa en una empresa de gran dimensió, el 27% en empreses mitjanes, el 10,9% a la petita empresa i un 4,8% diu treballar a microempreses.

Mida d'empresa

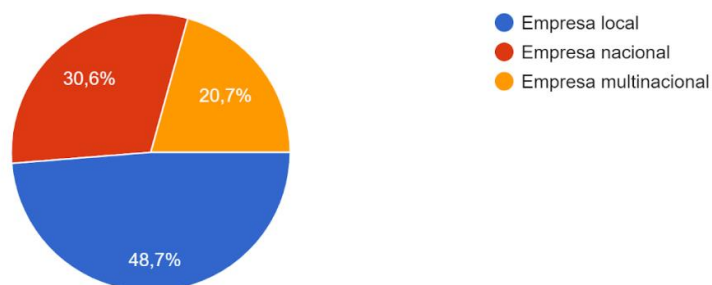
671 respuestas



Respecte a la **titularitat de l'empresa segons l'àmbit geogràfic**, el 48,7% treballa en empreses locals, el 30,6% en empreses nacionals i el 20,7% en empreses multinacionals. El 40,8% treballa en empreses públiques (sumem l'Administració local, la Generalitat i l'Administració general de l'estat), el 39,9% en privades i el 19,2% en empreses de capital mixt.

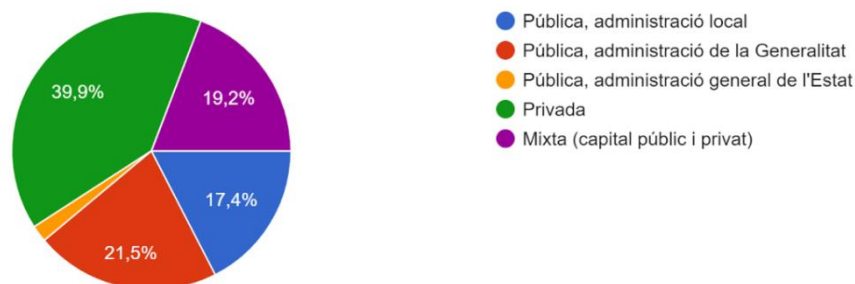
Tipus d'empresa segons àmbit geogràfic

671 respuestas



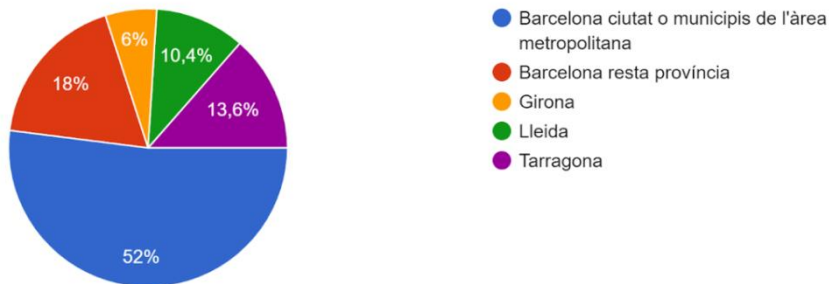
Propietat de l'empresa

671 respuestas



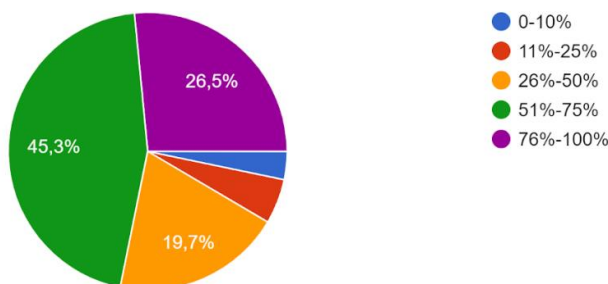
Pel que fa a la **situació geogràfica de l'empresa** per províncies, la majoria, el 52%, estan a Barcelona o la seva àrea metropolitana, el 18% a la resta de la província de Barcelona, el 13,6% a Tarragona, el 10,4% a Lleida i el 6% a Girona.

Província on es troba situada l'empresa
671 respuestas



Pel que fa al percentatge de dones a la plantilla de l'empresa, el 45,3% de les empreses tenen entre el 51 i 75% de dones treballadores, el 26,5% en empreses on el percentatge de dones treballadores és del 76 al 100% (és a dir, 3 de cada 4), el 19,7% en empreses on les dones suposen entre el 26 i el 50% de les persones treballadores, i només hi ha un 8,5% en empreses on les dones són una minoria d'entre el 0 i el 25%.

Quin % de dones hi ha en la plantilla de l'empresa?
671 respuestas



La majoria de persones enquestades tenen un **contracte** indefinit, el 85,4% i la resta tenen contractes eventuals; el 75% fa més de 5 **anys que treballa en la mateixa empresa** i el 85,1% treballa a **jornada** completa davant del 14,9% que ho fa en jornades parcials.

Una altra diferència significativa entre les persones cis heterosexuales i les LGTBI enquestades es refereix al grau més elevat de precarietat laboral i d'antiguitat en l'empresa d'aquestes últimes. El 92% de les persones cis heterosexuales que responen l'enquesta tenen contracte indefinit, enfront d'un 70% de les persones LGTBI. A més, i relacionat amb això, pel que fa a l'antiguitat i al nivell de precarietat, el 82,5% de les persones cis heterosexuales enquestades fa més de cinc anys que són

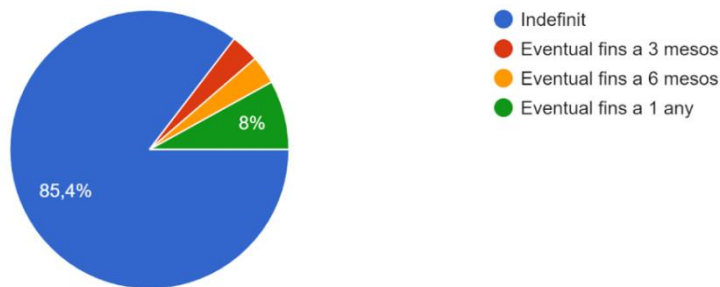
a l'empresa, mentre que en el cas de les persones LGTBI són el 57%. Respecte a la jornada, el repartiment és igual en ambdues submostres: el 85% tenen jornada completa i el 15% tenen jornada parcial, però mentre les persones cis heterosexuales responen en un 5% que tenen jornada parcial involuntària i en un 10% que la tenen voluntària, aquests percentatges són del 9% i 6% respectivament en les persones LGTBI.

Si comparem el tipus de contracte i el nivell d'estudis, observem que un 90% de la gent que té un contracte indefinit són qui tenen l'ESO o la formació professional de grau mitjà, i qui tenen menys contractes indefinits són les persones amb estudis universitaris, amb un 83,80%.

Fent la comparativa del tipus de jornada i el nivell d'estudis, observem que el percentatge més alt de persones amb una jornada completa és entre les persones que tenen estudis universitaris, amb un 87,09%. Cal destacar que les persones que tenen una jornada a temps parcial involuntària més nombrosa són les que tenen educació primària, amb un 16,67%.

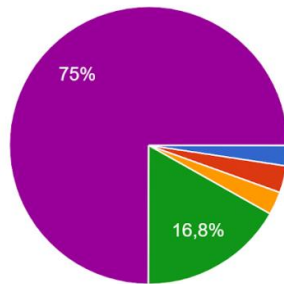
Quin tipus de contracte tens?

671 respuestas



Quant de temps fa que treballes a l'empresa?

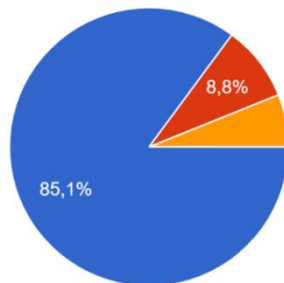
671 respuestas



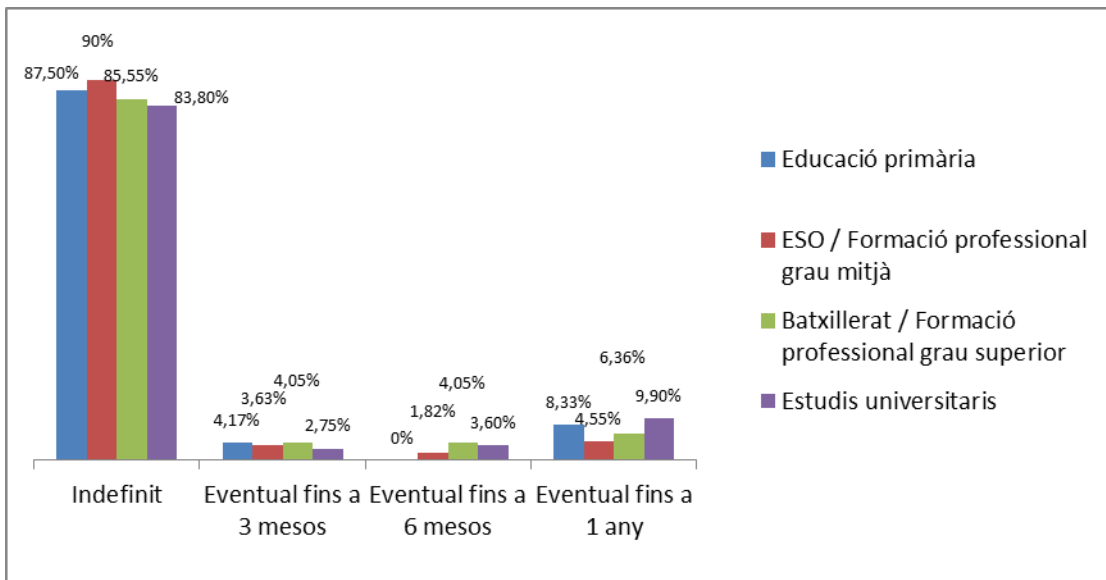
- Menys de 3 mesos
- Entre 3 i 6 mesos
- Entre 6 mesos i 1 any
- Entre 1 i 5 anys
- Més de 5 anys

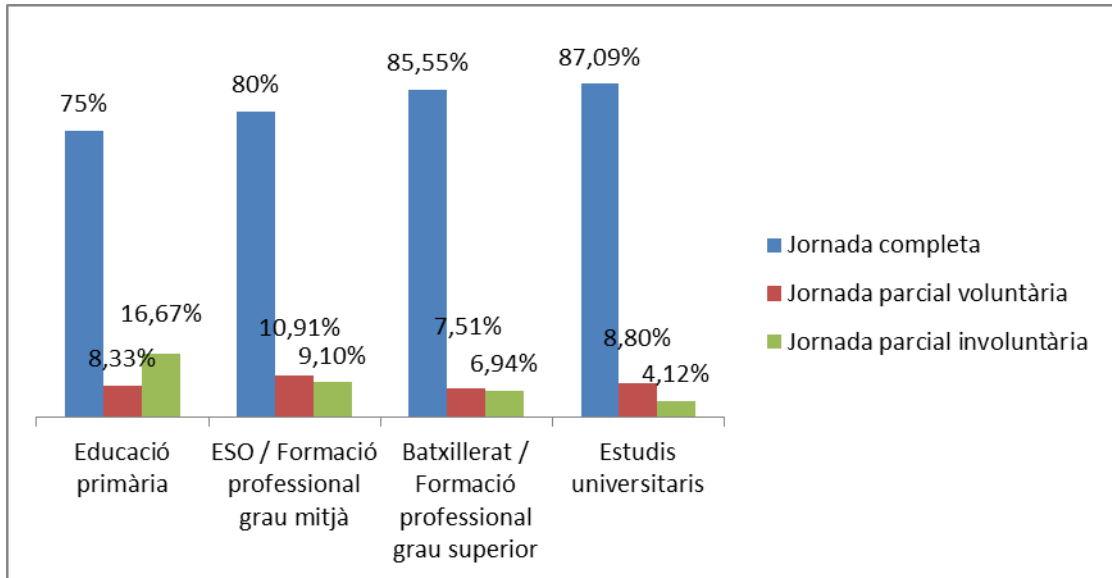
Quina jornada fas?

671 respuestas



- Jornada completa
- Jornada a temps parcial voluntària
- Jornada a temps parcial involuntària

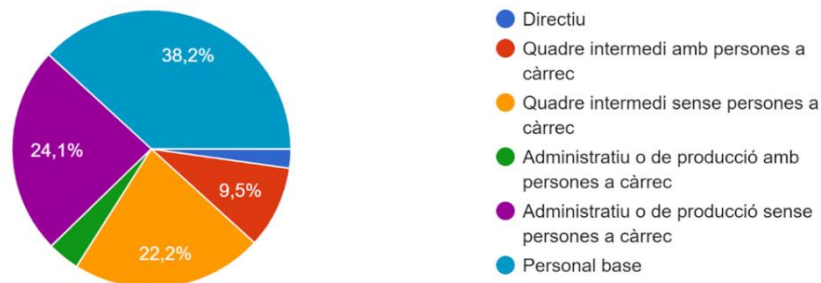




Respecte al càrrec que ocupen en el lloc de treball, el 38,2% són personal base, el 24,1% personal administratiu o de producció sense persones a càrrec, el 22,2% quadres intermedis sense persones a càrrec, el 9,5% quadres intermedis amb persones a càrrec, 3,7% personal administratiu o de producció amb persones a càrrec, i un 2,2%, directius.

Quin és el teu càrrec o lloc de treball?

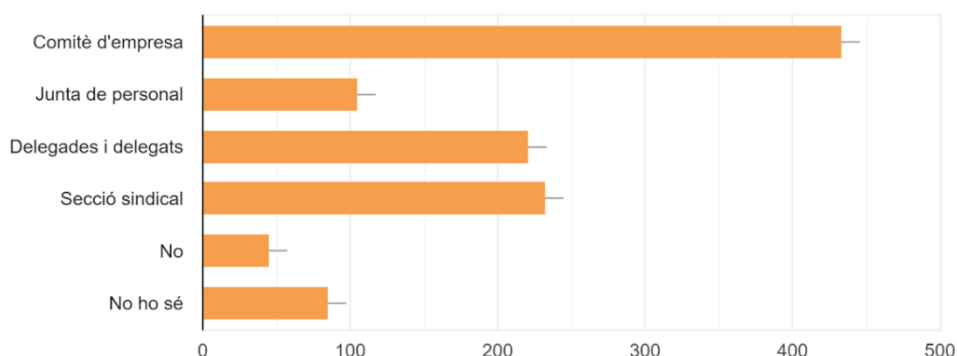
671 respostes



A continuació us mostrem en el gràfic el coneixement que tenen les persones enquestades respecte si hi ha representació legal de treballadores i treballadors, i el tipus de representació:

A l'empresa hi ha RLT (representació legal de les treballadores i treballadors)? (pots marcar més d'una opció)

671 respuestas



Anàlisi de resultats

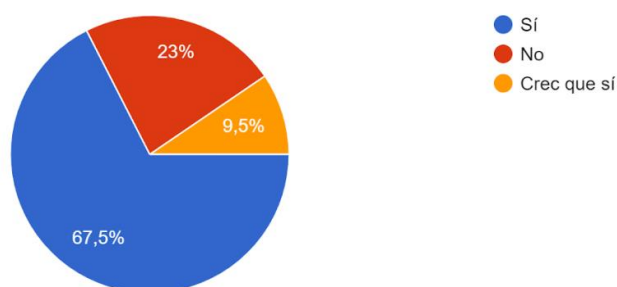
3.1. Percepció / Presència de persones LGTBI al centre de treball

Un 67,5% de les persones enquestades tenen coneixement que **a l'empresa hi ha treballadores i treballadors LGTBI**, el 23% no ho saben i un 9,5% declara que creu que sí.

Comparant les enquestes del 2019 i la del 2021, el 58% dels representants de les persones treballadores en l'enquesta de 2019 va respondre que tenien coneixement de persones LGTBI en el seu centre de treball. I aquest percentatge és molt similar en els qüestionaris de persones cis heterosexuales i de persones LGTBI.

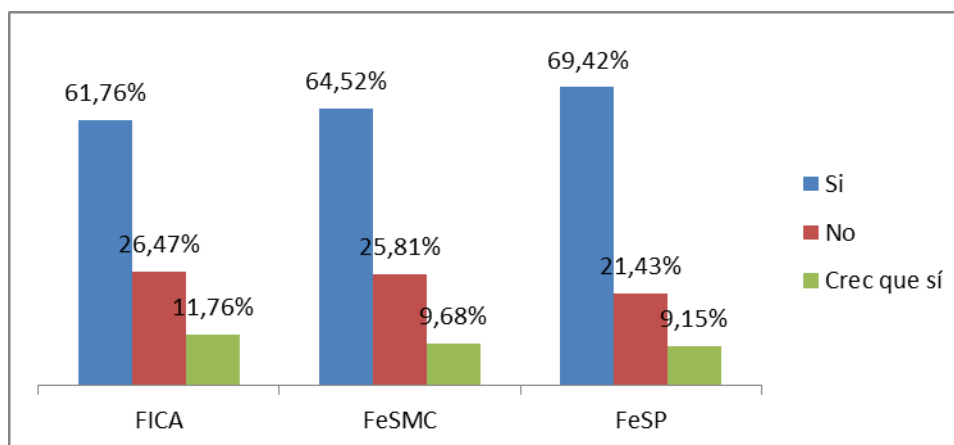
Tens coneixement que a l'empresa hi treballin persones del col·lectiu LGTBI?

671 respuestas

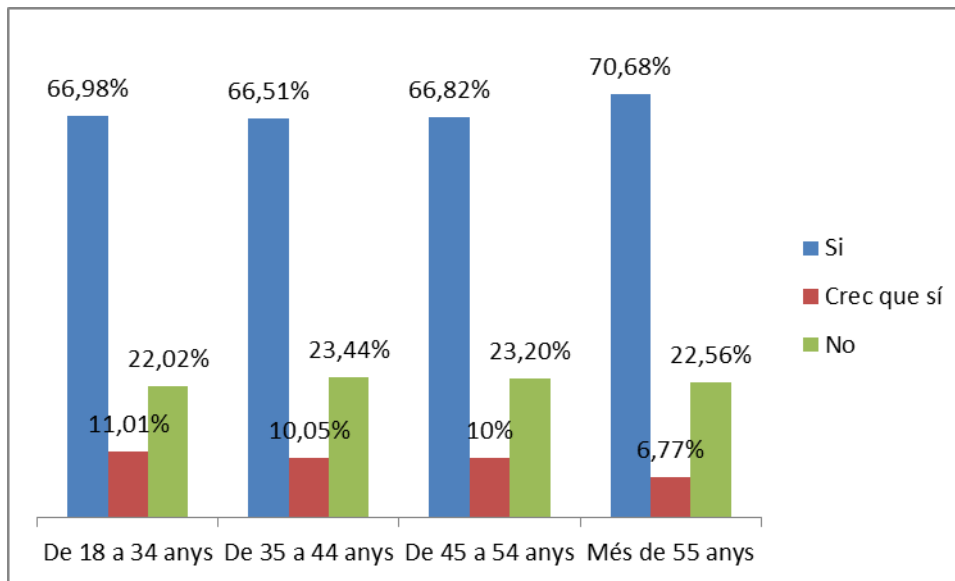


Les respostes varien **en funció del sector** a què pertany la persona enquestada. Un 69,42% de les persones treballadores enquestades d'empreses que operen al sector públic —FESP— declaren tenir coneixement de persones treballadores LGTBI, davant del 61,76% de les persones treballadores enquestades del sector de la indústria, construcció i agrícola (FICA) o el 64,52% del sector de serveis a la mobilitat i el consum (FeSMC).

D'altra banda, un 26,47% d'enquestades i enquestats de la indústria, construcció i agroalimentària —FICA— declaren no tenir coneixement de companyes o companys LGTBI, mentre que en el cas de la FesP és d'un 21,43% i d'un 25,81% de la FeSMC.



La resposta **segons l'edat** de la persona enquestada varia, sobretot entre les persones més grans de 55 anys, en què el 70,68% perceben o tenen coneixement de manera més majoritària de l'existència de companys i companyes LGTBI a la feina.



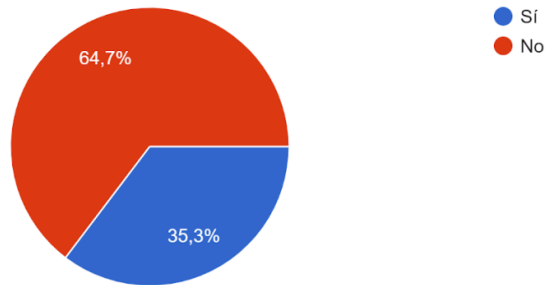
3.2. Percepció d'actituds discriminatòries

Un 35,3% de les persones enquestades reconeix haver sentit comentaris, presenciats o haver estat coneixedor o coneixedora **d'actituds despectives o fets discriminatoris (bromes, insults, mobbing laboral, etc.) cap a persones LGTBI** al seu centre de treball per part d'altres persones, en els darrers cinc anys.

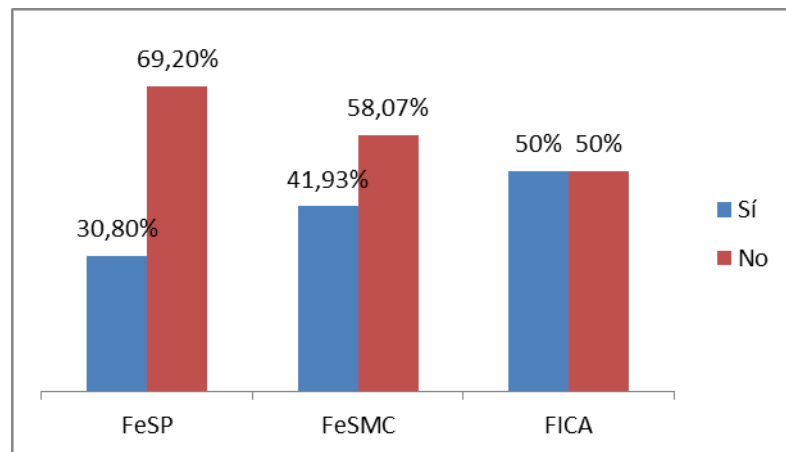
Comparant les enquestes de 2019 i 2021, el percentatge és pràcticament igual pel que fa a la resposta dels representants de les persones treballadores: en la primera enquesta un 36% va respondre que havien sentit comentaris o presenciats actituds despectives i discriminatòries cap a les persones LGTBI en l'empresa en un interval de cinc anys, però contesten afirmativament el 28% dels enquestats cis heterosexuales, mentre que les persones LGTBI responen que sí a aquesta pregunta són el 53%.

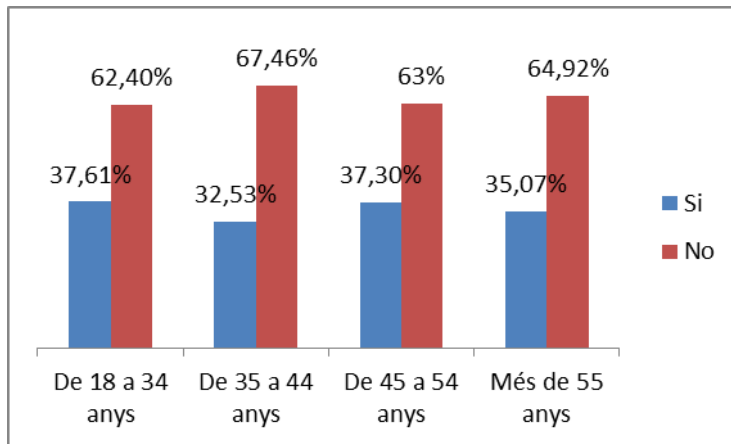
Durant els darrers 5 anys, has sentit comentaris, presenciat o tingut coneixement d'actituds despectives o fets discriminatoris cap a persones ...persones?(bromes, insults, mobbing laboral, etc..)

671 respuestas



Les diferències no són significatives entre les respostes de les persones treballadores dels diferents **sectors**, on el 50% del sector de la FICA afirma haver sentit, presenciat o tingut coneixement d'actituds despectives o fets discriminatoris cap a les persones LGTBI. Entre les **franges d'edat** de les persones enquestades les respostes estan bastant igualades i tampoc hi ha diferències significatives, com mostra el gràfic.

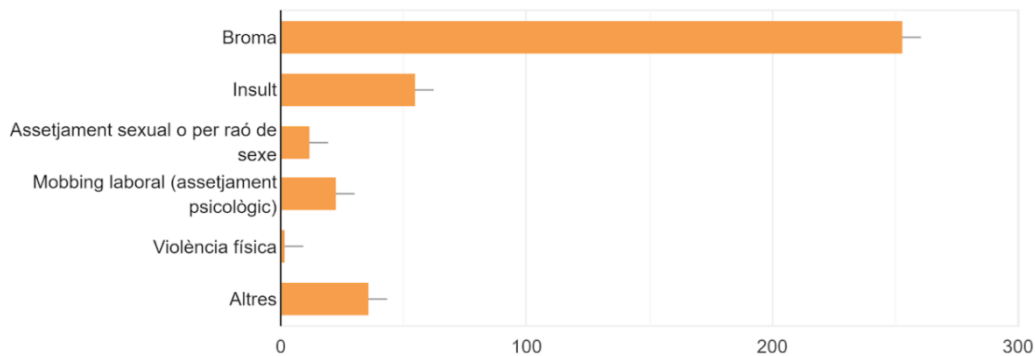




Respecte al **tipus d'actitud o d'actuació discriminatòria**, les persones enquestades identifiquen en un 89,1% aquestes actituds com a bromes, un 19,4% com a insults, un 4,2% com a assetjament sexual o per raó de sexe, un 8,1% com a *mobbing* laboral (assetjament psicològic), un 0,7% com a violència física i en un 12,7% com a altres tipus de discriminacions (cal apuntar que la suma de totes les respostes no és un 100% perquè es podia marcar més d'una opció).

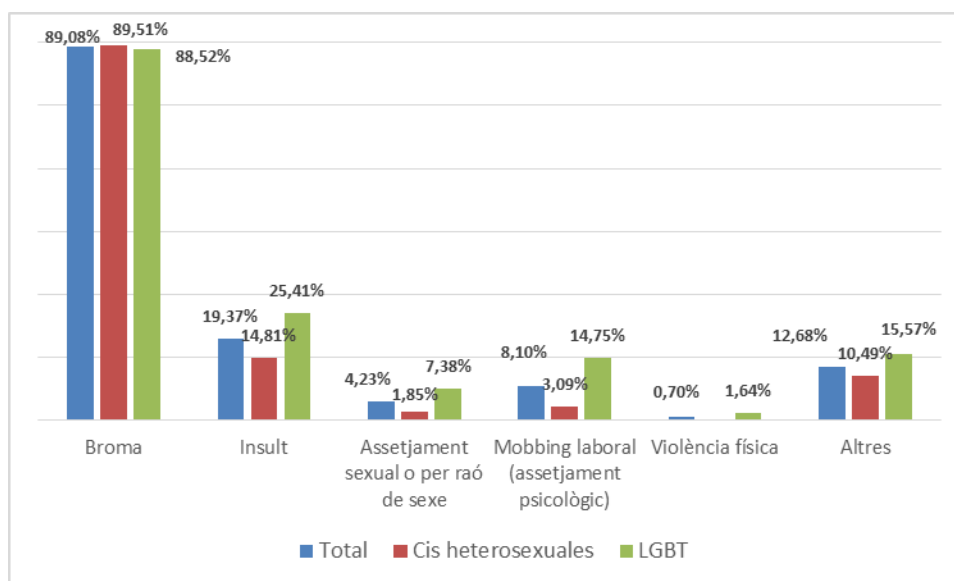
Si n'hi ha hagut, quin tipus de comentari/s o actuació/ons ha/n estat?(podeu marcar més d'una opció)

284 respuestas



Comparant amb l'enquesta del 2019, respecte al tipus l'actitud d'actuació discriminatòria que perceben la broma també continua essent la majoritària, amb quasi un 90%. A més, en aquest

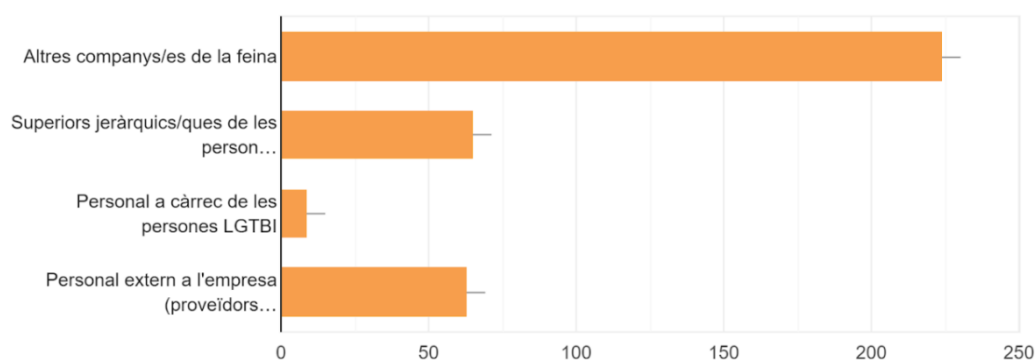
últim cas es donen respostes d'actuacions que impliquen més violència física o psicològica contra les persones afectades.



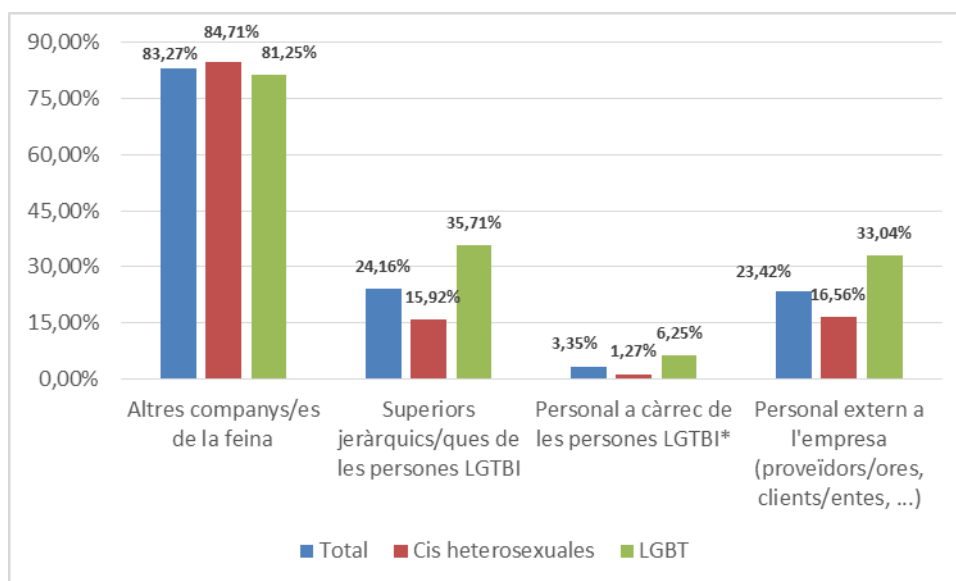
Quant a l'autoria d'aquestes actituds o accions, en un 83,3% dels casos van ser companys/es de feina, un 24,2% provenien de persones amb càrrecs jeràrquics superiors, un 3,3% de personal a càrrec de les persones LGTBI i un 23,4% d'actituds despectives i/o discriminatòries provenien de personal extern a l'empresa, com ara el personal d'empreses proveïdores, clientela, usuaris/àries, etc. (cal apuntar que la suma de totes les respostes no és un 100%, ja que es podia marcar més d'una opció).

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

269 respuestas



Fent la comparativa amb l'enquesta del 2019, també es donen diferències pel que fa a les persones que realitzen aquests actes.

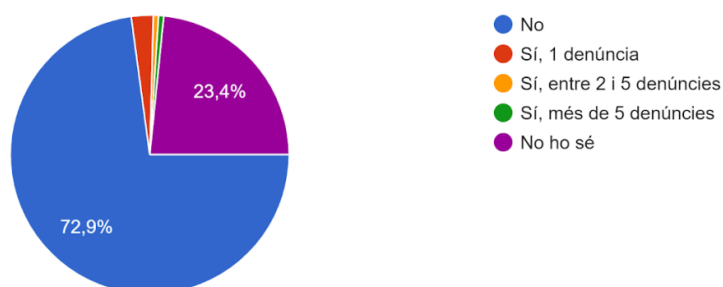


3.3. Denúncies

Respecte al nombre de **denúncies efectuades a l'empresa** en els darrers cinc anys a l'empresa per comportaments d'assetjament per raó d'orientació sexual o identitat de gènere, un 72,9% de les persones enquestades diu que no n'ha tingut coneixement, un 23,4% no ho sap, un 2,5% diu que hi ha hagut 1 denúncia, un 0,6% entre 2 i 5 denúncies i un 0,6% diu que més de 5 denúncies.

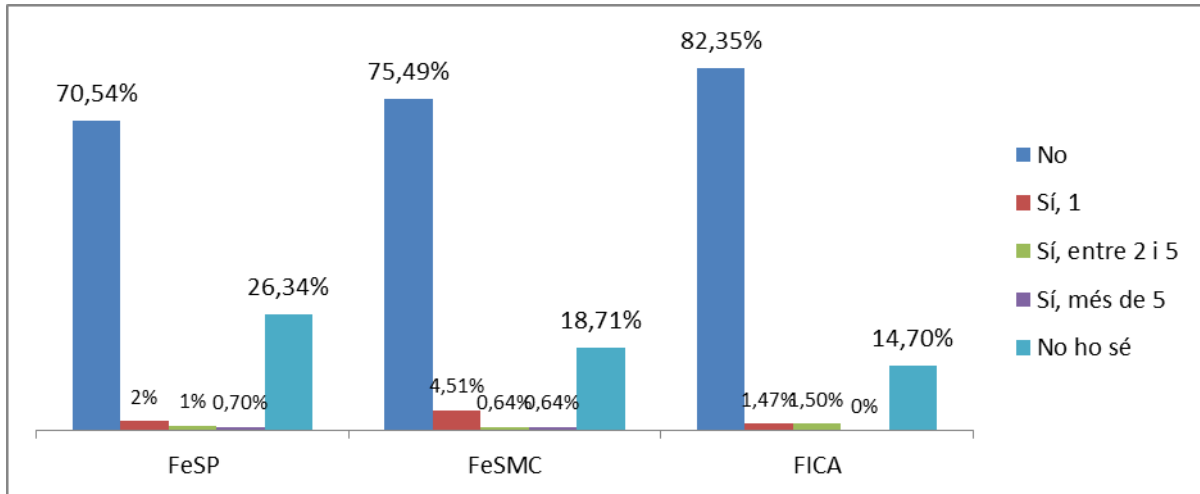
Tens coneixement de si en els darrers 5 anys, hi ha hagut denúncies a l'empresa per comportaments d'assetjament per raó d'orientació s...ènere? Si la resposta és "sí", indica'n el nombre.

671 respuestas

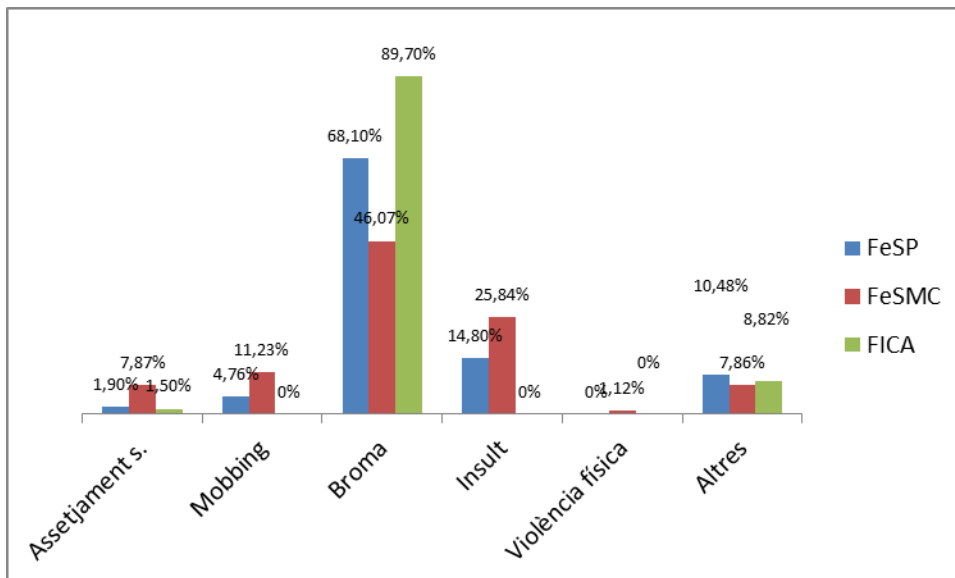


Respecte al coneixement de denúncies per assetjament per raó d'orientació sexual o identitat de gènere a l'empresa, comparant amb l'enquesta anterior de 2019, en general se'n van fer molt poques. Sí que veiem que en aquesta enquesta el percentatge de persones que responen afirmativament la pregunta és major. En l'enquesta del 2019, el percentatge de delegats i delegades que afirmaven que no s'havia fet cap denúncia per assetjament a persones LGTBI arribava al 84%. En l'enquesta de 2021 se situa en el 73%. Una altra dada a tenir en conta és que el percentatge de persones que desconeixen o no saben si s'han fet denúncies ha augmentat, que passa de 12% en l'enquesta de 2019 a 23,4% en l'enquesta de 2021. Això també té a veure amb el fet que els enquestats siguin delegades i delegats, que se'ls pressuposa més coneixement (i, si és el cas, recepció) de les denúncies efectuades per les persones treballadores respecte a les seves condicions de treball.

Els percentatges de respostes en funció del **sector** no varien significativament, i el percentatge de persones treballadores que declaren que durant els darrers cinc anys hi ha hagut alguna denúncia és del 5,79% a la FeSMC, 2,97% a la FICA i del 3,70% a la FeSP (suma de percentatges que responen 1 denúncia, entre 2 i 5 denúncies i més de 5 denúncies).

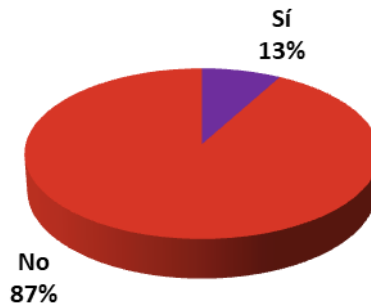


Respecte al **tipus de queixa o denúncia**, destaca la broma com la majoritària, amb un 89,70% dels casos en el sector de la FICA, 68,10% a la FeSP i un 46,07% a la FeSMC. La segueixen els insults en un 25,84% dels casos a la FeSMC i un 14,80% a la FeSP. Un 11,23% dels casos són de *mobbing* psicològic a la FeSMC, i un 7,87% d'assetjament sexual o per raó de sexe també a la FeSMC. La violència física és l'1,2% dels casos a la FeSMC, i en la categoria "altres", el 10,48% a la FeSP, 8,82% a la FICA i 7,86% a la FeSMC.



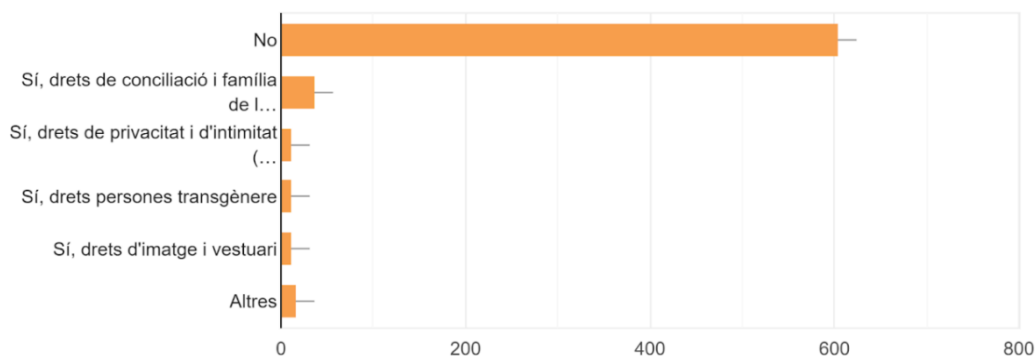
3.4. Consultes

El 13% de les persones enquestades responen haver fet **alguna consulta sobre drets de les persones LGTBI a l'empresa**.

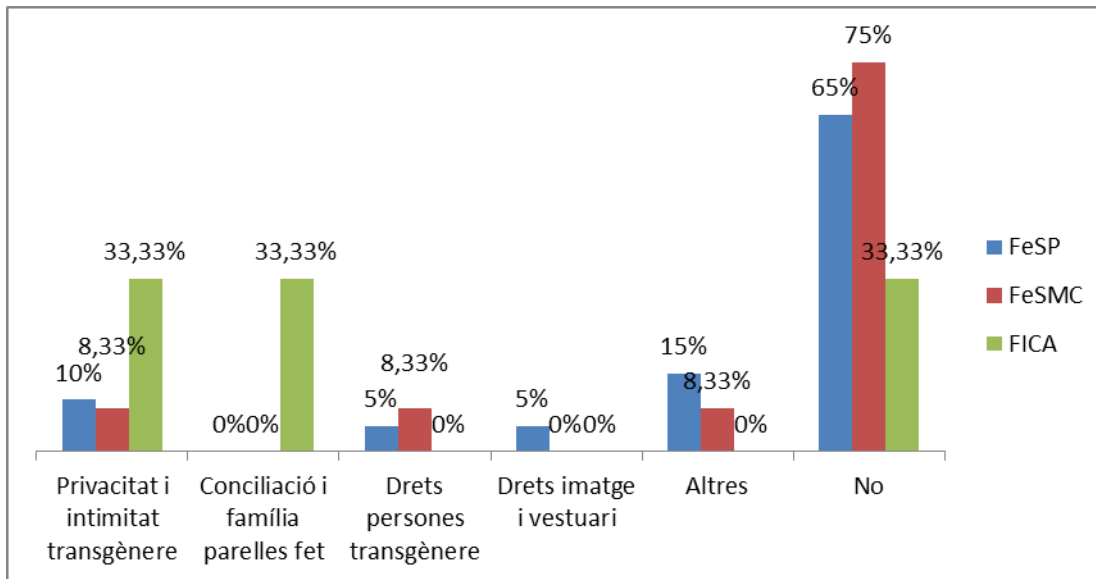


Respecte al **tipus de les consultes realitzades**, el 5,5% han contestat ser referents a drets de conciliació i família de les parelles de fet; l'1,8% han versat sobre drets de privacitat i intimitat (en el procés de selecció, promoció, custòdia identitat transgènere, etc.); l'1,6% han estat sobre drets de persones transgènere; l'1,6% sobre drets d'imatge i vestuari i el 2,5% un altre tipus de consulta.

Has fet alguna consulta al Comitè d'empresa o a la RLT (representació legal de treballadores i treballadors) sobre drets de les persones LGTBI a ... consulta ha estat? (pots marcar més d'una opció)
671 respuestas



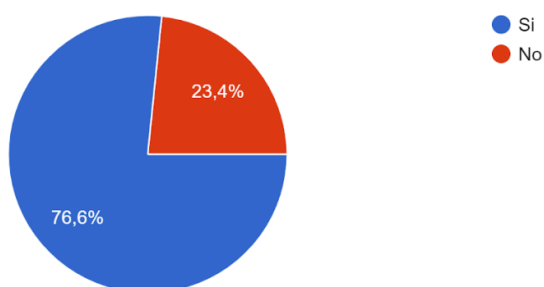
Per sectors, veiem que la majoria de persones han contestat que no han fet cap consulta al comitè d'empresa en un 75% a la FeSMC i un 65% a la FeSP, mentre que un 33,33% no han fet cap consulta a la FICA. El 33,33% afirma haver fet consultes sobre drets de privacitat i d'intimitat (en el procés de selecció, promoció, custòdia i identitat transgènere, etc.) i drets de conciliació i família de les parelles de fet a la FICA. Pel que fa a consultes de drets de les persones transgènere, han estat el 8,33% a la FeSMC, i un 5% a consultes de drets d'imatge i vestuari. El 15% han estat un altre tipus de consultes a la FeSP.



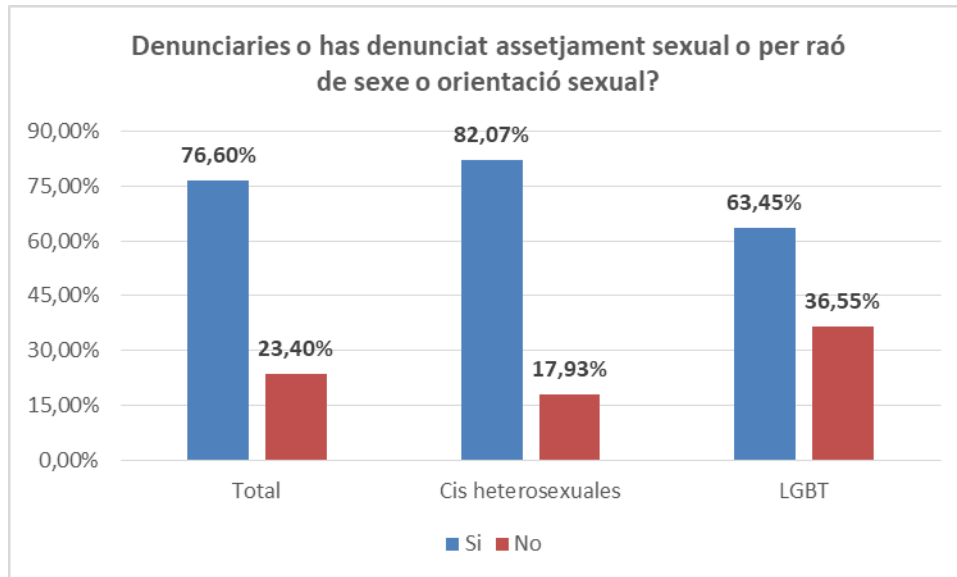
El 76,6% de les respostes afirmen que **denunciarien o que ja han denunciat** actituds i comportaments d'assetjament sexual o per raó de sexe o per orientació sexual.

Denunciaries o has denunciat assetjament sexual o per raó de sexe o orientació sexual?

671 respuestas



Observem que a causa d'aquell baix nivell de denúncies, que ja hem vist que es repeteix en altres enquestes, crida més l'atenció la resposta a la pregunta següent, ja que la realitat no reflecteix la resposta de les persones enquestades. És a dir, responen que com a persona LGTBI denunciarien i la realitat és que no ho acaben fent (sigui per por, per represàlies, oportunitats de promoció laboral, etc.).

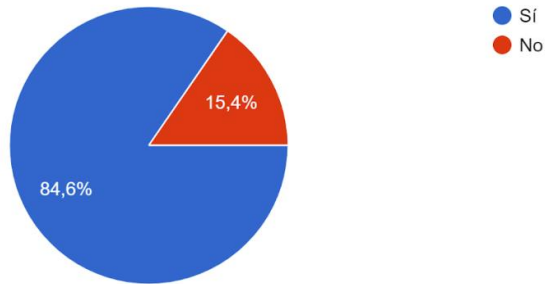


3.5. Percepció, experiència i opinió de les persones LGTBI al centre de treball

Les respostes que donen treballadores i treballadors LGTBI quant a **la visibilització de la seva orientació sexual** segons de quin àmbit es tracti, veiem que el percentatge més alt que amaguen la seva orientació es dona en l'àmbit laboral amb un 28,7%, seguit d'un 15,4% d'ocultació en l'àmbit familiar i d'un 11,7 en l'àmbit social.

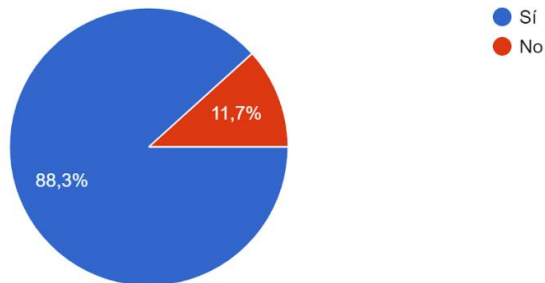
Fas visible la teva orientació sexual en l'àmbit familiar?

188 respuestas



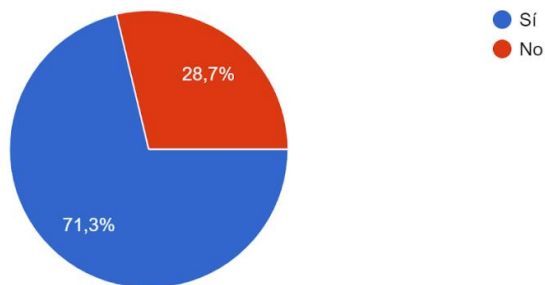
Fas visible la teva orientació sexual en l'àmbit social?

188 respuestas



Fas visible la teva orientació sexual en l'àmbit laboral?

188 respuestas

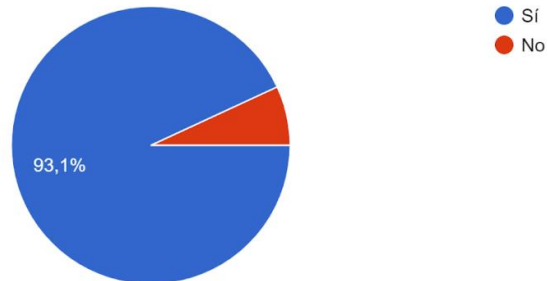


Pel que fa a les respostes que donen les persones enquestades LGTBI sobre **la visibilització de la seva identitat de gènere** segons de quin àmbit es tracti, veiem que el percentatge més elevat

que amaguen la seva identitat es produeix en l'àmbit laboral amb un 15,47%, seguit d'un 9% d'ocultació en l'àmbit social i d'un 6,9% en l'àmbit familiar.

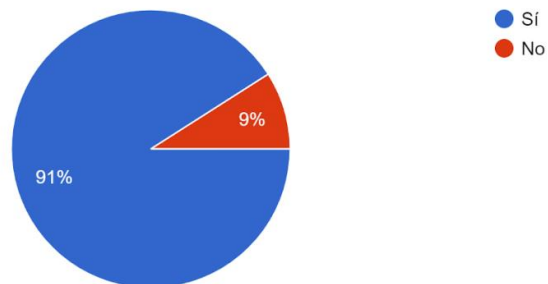
Fas visible la teva identitat de gènere en l'àmbit familiar?

188 respuestas



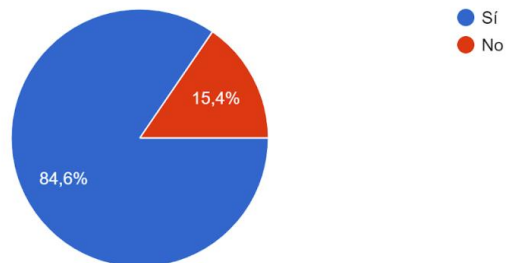
Fas visible la teva identitat de gènere en l'àmbit social?

188 respuestas



Fas visible la teva identitat de gènere en l'àmbit laboral?

188 respuestas

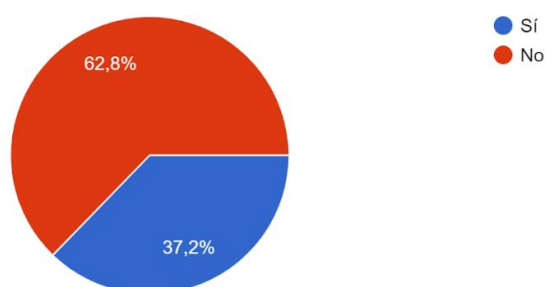


Pel que fa a les preguntes de si és necessari amagar l'orientació sexual i la identitat de gènere a l'hora de fer una **entrevista de feina**, el 37,2% afirma amagar la seva orientació sexual, i el 26,6% contesta amagar la seva identitat de gènere.

El 6,9% contesta que els han rebutjat en una entrevista de feina per la seva orientació sexual, i el 5,9% per causa de la seva identitat de gènere.

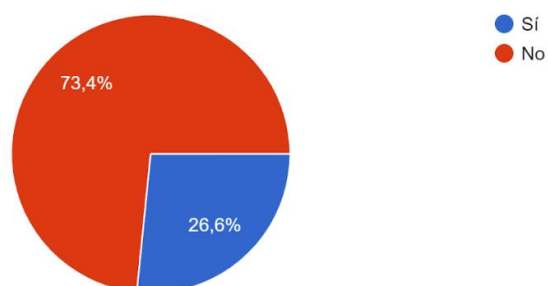
Creus que és necessari amagar la teva orientació sexual en una entrevista de feina?

188 respuestas



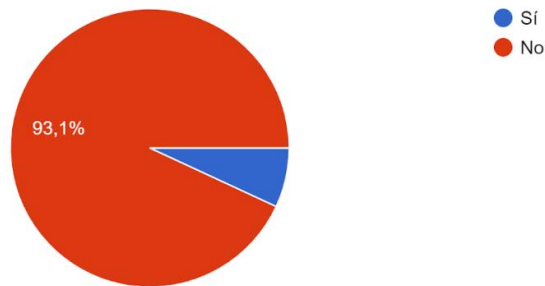
Creus que és necessari amagar la teva identitat de gènere en una entrevista de feina?

188 respuestas



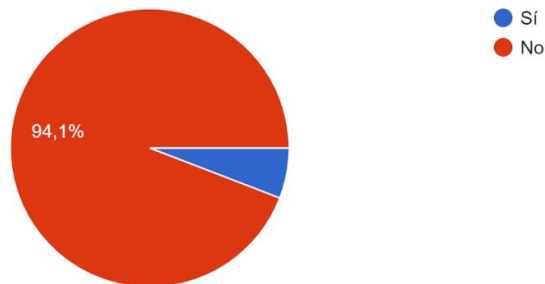
T'han rebutjat en una entrevista de feina per la teva orientació sexual?

188 respuestas



T'han rebutjat en una entrevista de feina per la teva identitat de gènere?

188 respuestas

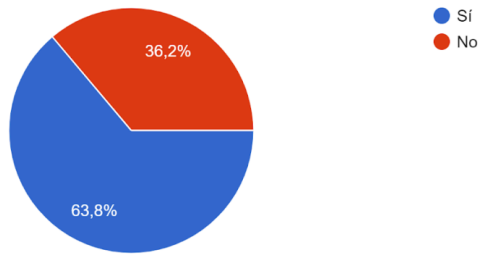


Dins de l'entorn laboral hem formulat una sèrie de preguntes que fan referència a l'ambient que es viu al centre de treball i a l'estat emocional resultat d'aquest ambient.

El 36,2% de les respostes apunten al fet que no troben **l'entorn laboral segur** tant per manifestar la seva orientació sexual com la seva identitat de gènere, en ambdós casos. I un 39,9% no explica i amaga **anècdotes sobre les seves relacions afectives**.

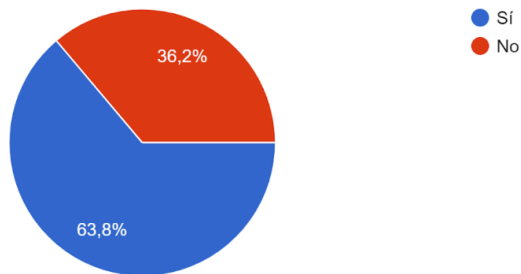
Sents que l'entorn laboral és segur per a manifestar la teva orientació sexual?

188 respuestas



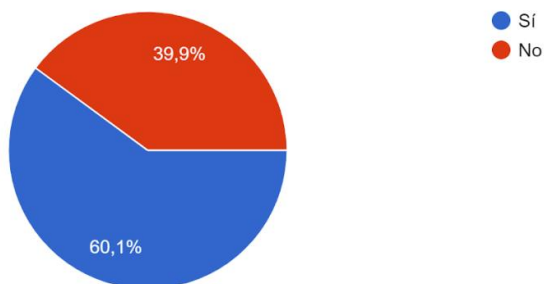
Sents que l'entorn laboral és segur per a manifestar la teva identitat de gènere?

188 respuestas



Expliques a la feina anècdotes sobre les teves relacions afectives i no te'n amagues?

188 respuestas

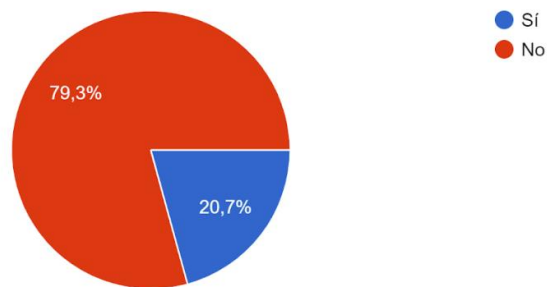


Respecte a l'**estat emocional** de les persones LGTBI en l'entorn laboral, un 20,7% se senten incòmodes, o pateixen ansietat i/o estrès pel fet d'amagar la seva orientació sexual, i un 12,2% per amagar la seva identitat de sexe.

Amb relació a la pregunta anterior, només un 1,6% han agafat la baixa mèdica per aquests motius.

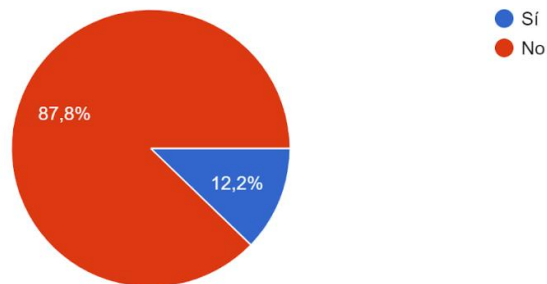
T'incòmoda, pateixes d'estrès o ansietat a la feina pel fet d'amagar la teva orientació sexual?

188 respuestas



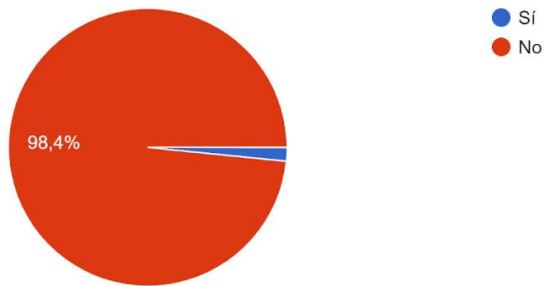
T'incòmoda, pateixes d'estrès o ansietat a la feina pel fet d'amagar la teva identitat de gènere?

188 respuestas



T'han donat la baixa mèdica per aquests motius?

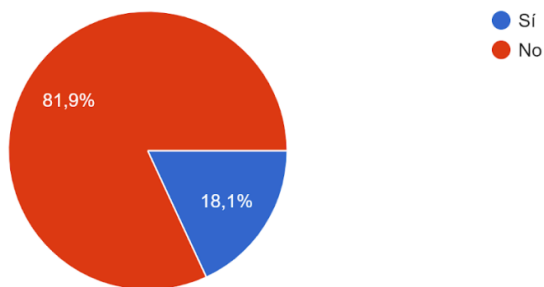
188 respuestas



Quant al **tracte per part de les companyes i companys de la feina** per ser una persona LGTBI, un 18,1% se sent tractat o tractada de forma diferent.

Et sents tractat/da de forma diferent per les teves companyes i companys de feina per ser persona LGTBI?

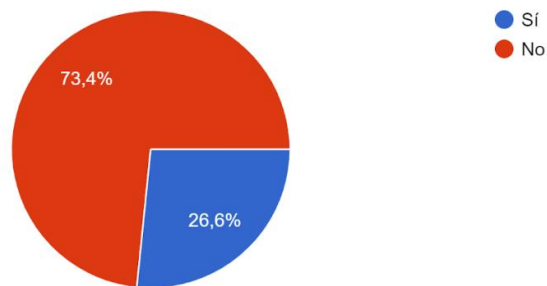
188 respuestas



Un 26,6% de les persones trans afirma haver hagut de mostrar la seva **masculinitat o feminitat** a la feina.

Has hagut de mostrar la teva masculinitat o feminitat en el lloc de treball?

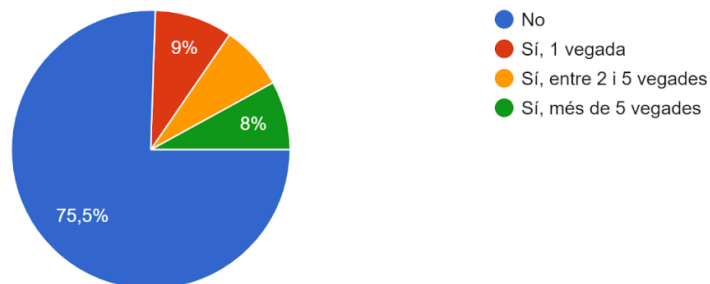
188 respuestas



En relació amb les respostes anteriors observem que el 25% aproximadament han patit una o diverses vegades algun tipus **d'assetjament o discriminació en el seu entorn laboral** per la seva condició de persona LGTBI. El 9% afirma que han patit una vegada l'assetjament o discriminacions, un 8% contesta que les ha patit més de 5 vegades i un 7,4% entre 2 i 5 vegades. I un 61,1% admet que cap persona s'ha **posicionat a favor seu** en conèixer aquest assetjament o discriminació.

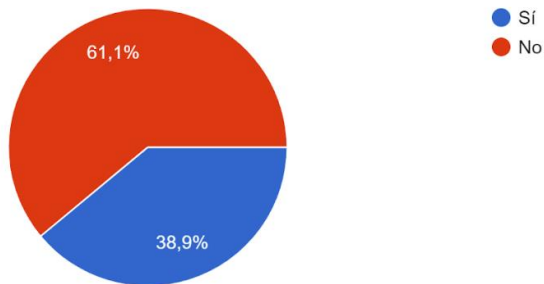
Has patit assetjament o algun tipus de discriminació a la feina? Si la resposta és "sí" quantes vegades l'has patit?

188 respuestas



Si has patit algun tipus d'assetjament a la feina hi ha hagut algú s'hagi posicionat a favor teu?

95 respuestas

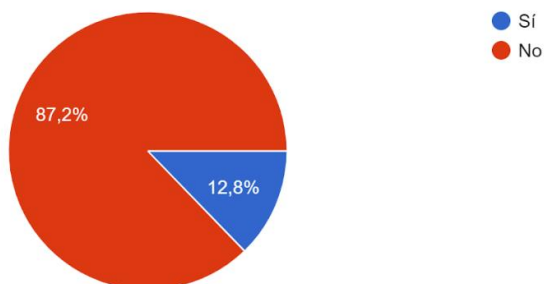


Les persones LGTBI afirmen que perceben **diferències de tracte o represàlies** vers elles, tant a l'hora d'expressar la seva orientació sexual (12,8%), com la seva identitat de gènere (9,6%).

El 39,4% respon que han estat víctimes a la feina de **preguntes invasives** sobre la seva vida privada i han hagut de justificar la seva "no heteronormativitat".

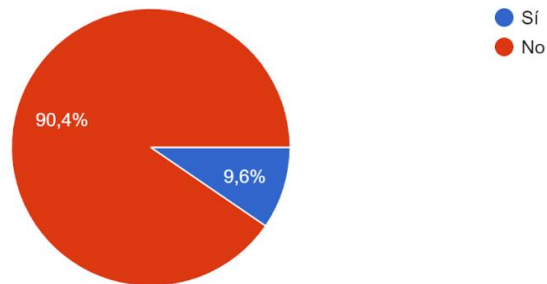
Sents represàlies o diferències a la feina després d'expressar la teva orientació sexual?

188 respuestas



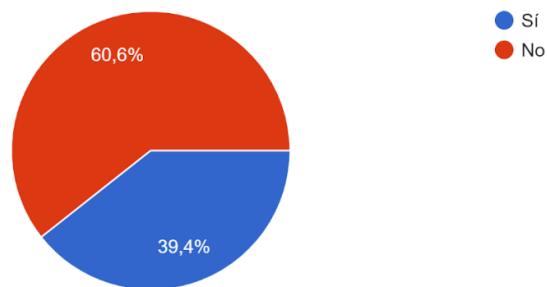
Sents represàlies o diferències a la feina després d'expressar la teva identitat de gènere?

188 respuestas



Has estat víctima a la feina de preguntes invasives sobre la teva vida privada i has hagut de justificar la teva "no heteronormativitat"?

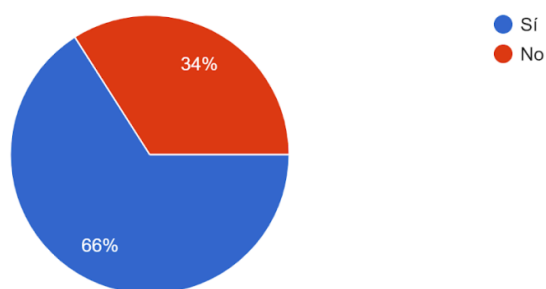
188 respuestas



Per finalitzar, a la pregunta de si perceben que en el lloc de treball es tenen les mateixes **oportunitats professionals** que en general vers la població heteronormativa, un 34% creu que no.

Creus que en el lloc de treball tens les mateixes oportunitats professionals, en general, que la població heteronormativa?

188 respuestas

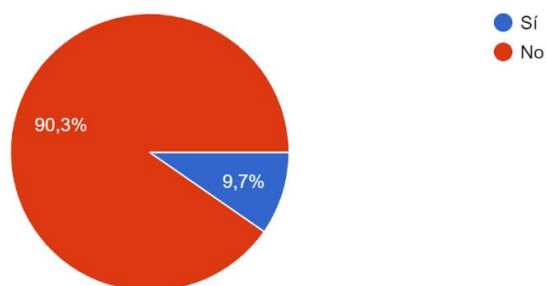


3.6. Percepció, experiència i opinió de les persones trans al centre de treball

En referència a si es **va comunicar a l'empresa la voluntat de fer el procés de trànsit**, només un 9,7% declaren que ho van fer, davant d'un 90,3% que no, de les 31 respostes d'aquest col·lectiu.

Vas comunicar la voluntat de fer el procés de trànsit a la teva empresa?

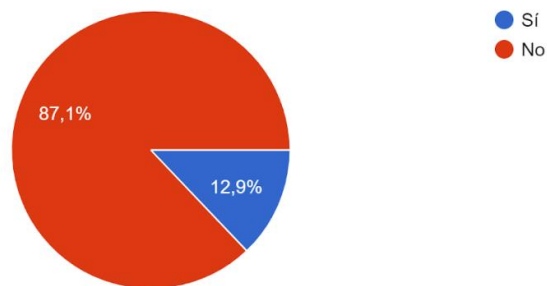
31 respuestas



Pel que fa a la pregunta de si han **perdut el lloc de treball** com a conseqüència d'iniciar el procés de trànsit a l'empresa, el 12,9% afirma haver estat acomiadat/ada i un 87,1% que no.

Has perdut el lloc de treball com a conseqüència d'iniciar el procés de trànsit?

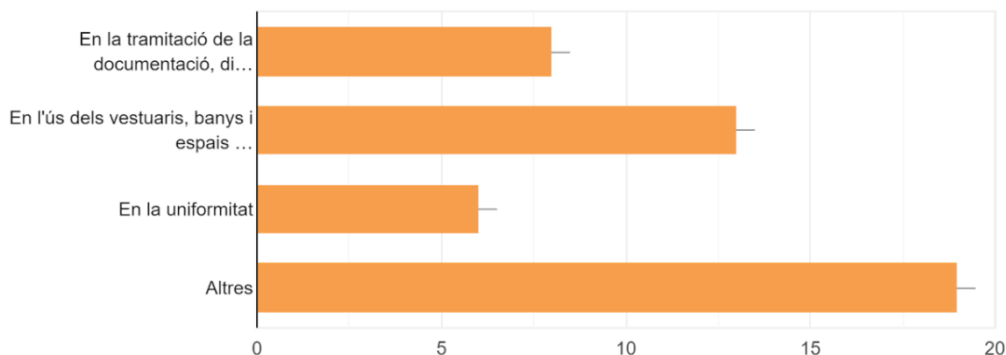
31 respuestas



Els **obstacles i/o dificultats** que troba el col·lectiu trans en el seu centre de treball és en l'ús dels vestuaris, banys i espais d'ús diferenciat per sexe, el 41,9%; en la tramitació de la documentació per fer el trànsit dins de l'empresa, el 25,8%; el 19,4% afirma que tenen obstacles en la uniformitat i un 61,3% assenyalava altres dificultats.

On trobes que hi ha més obstacles o dificultats? (pots marcar més d'una opció)

31 respuestas



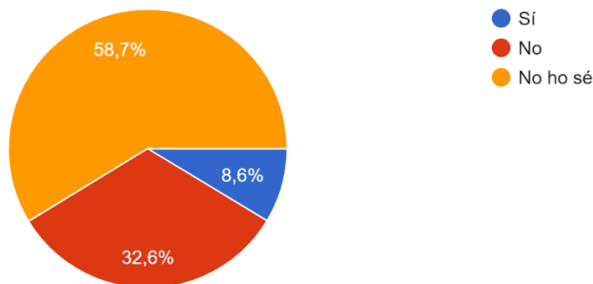
3.7. Mesures i polítiques LGTBI a l'empresa

De les 671 persones treballadores enquestades, tan sols un 8,6% assegura tenir coneixement que el seu comitè d'empresa hagi negociat i acordat **mesures o clàusules de protecció o referents**

als drets de les persones LGTBI, en el marc de la negociació amb l'empresa, i el 58,7% de les persones que responen en desconeixen l'existència.

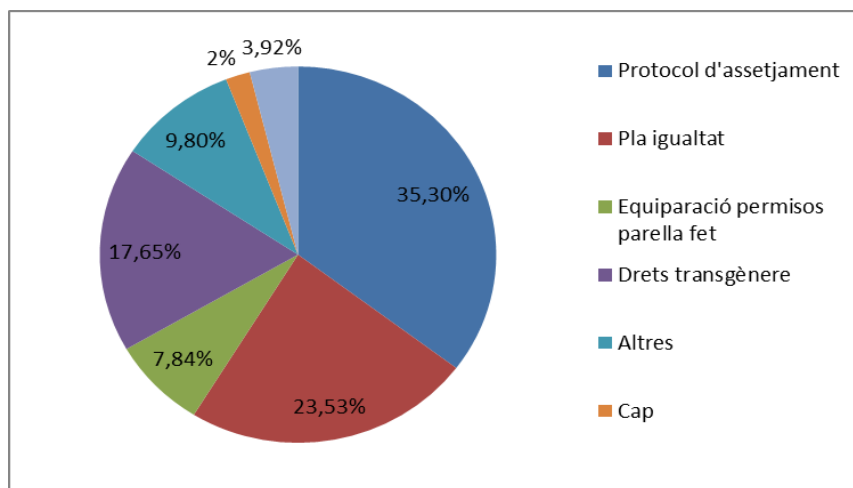
Tens coneixement si el comitè d'empresa ha negociat i acordat mesures o clàusules de protecció o referents als drets del col·lectiu LGTBI?

671 respuestas



Respecte a les respostes obertes sobre el **tipus de mesures o clàusules acordades**, 18 han contestat que fan referència a la posada en marxa d'un protocol d'assetjament a l'empresa, 12 respostes assenyalen l'existència o posada en marxa d'un pla d'igualtat, 4 apunten l'equiparació dels permisos de conciliació i familiars a les parelles de fet, 9 fan esment explícit a mesures pels drets de les persones transgènere (com per exemple uniformes, vestuaris, vigilància, nom sentit, dies per canvi de sexe, etc.), 5 es refereixen a altres tipus de clàusules o mesures, 1 diu que no n'hi ha cap i 2 que no ho saben i les desconeixen.

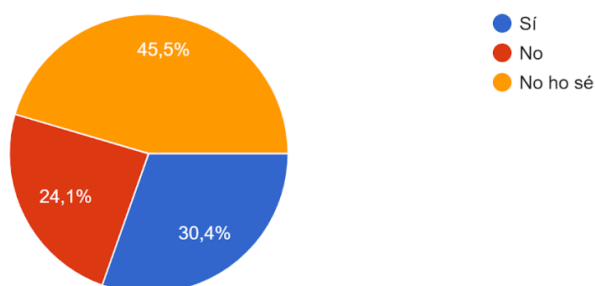
El gràfic següent mostra el percentatge per a cada una de les respostes:



Pel que fa a si es té **coneixement que l'empresa disposi de protocol** per a la prevenció i actuació contra l'assetjament per raó d'orientació sexual o identitat de gènere, només el 30,4% en tenen constància, un 45,5% no ho saben i el 24% afirmen que no en tenen. Aquestes respostes són molt similars entre persones cis heterosexuales i persones LGTBI.

Tens coneixement que l'empresa disposi de protocol per a la prevenció i actuació contra l'assetjament per raó d'orientació sexual o identitat de gènere?

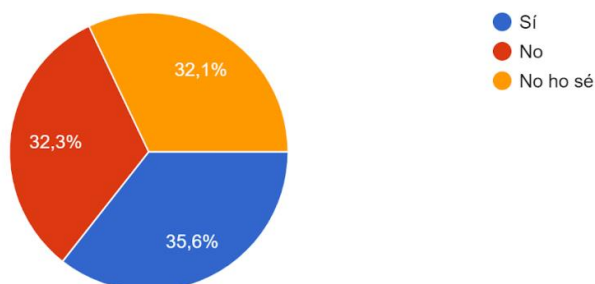
671 respuestas



D'aquest 30,4% que afirmen que a la seva empresa es disposa d'aquest protocol, només un 35,6% coneix que s'hagi fet **difusió entre la plantilla**, un 32,3% que no se n'ha fet cap difusió i un 32,1% ho desconeixen.

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

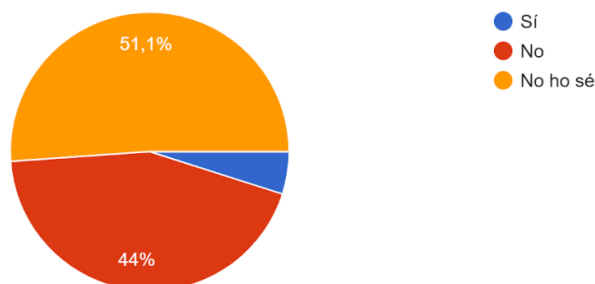
368 respuestas



Sobre el coneixement **d'activació del protocol** per a la prevenció i actuació contra l'assetjament per raó d'orientació sexual o identitat de gènere a l'empresa, només un 4,9% en té coneixement.

Tens coneixement que el protocol per a la prevenció i actuació contra l'assetjament per raó d'orientació sexual o identitat de gènere s'hagi activat alguna vegada?

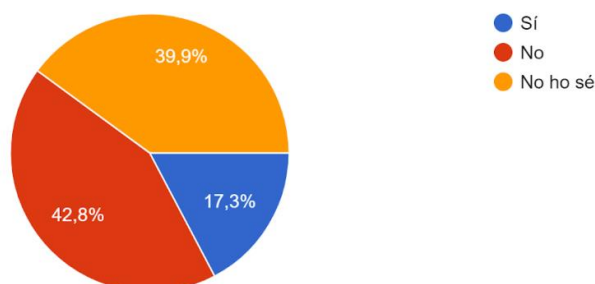
671 respuestas



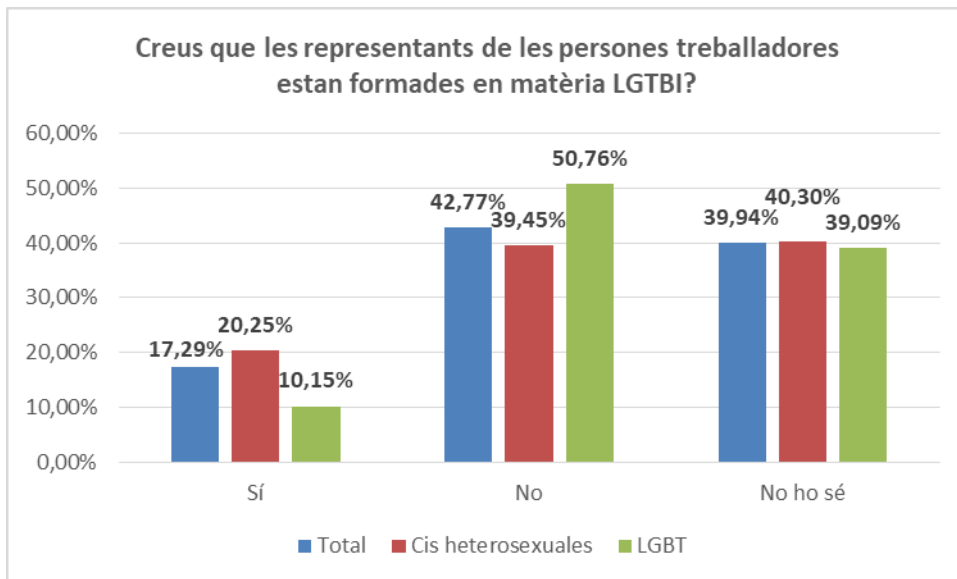
Respecte a la pregunta de si creus que els **representants de les persones treballadores tenen formació en matèria LGTBI**, només el 17,3% creu que sí.

Creus que les representants de les persones treballadores estan formades en matèria LGTBI?

671 respuestas



Desglossat en persones cis heterosexuales i persones LGTBI, pel que fa a la percepció que els treballadors i treballadores tenen de la formació i capacitat dels representants en matèria LGTBI, és molt petit el percentatge de treballadors i treballadores que els consideren formats al respecte; i a més, aquest percentatge és la meitat entre les persones LGTBI que responen a l'enquesta que entre les persones cis heterosexuales enquestades.



Suggeriments, comentaris o observacions de l'enquesta

De les 671 persones que han contestat l'enquesta, tenim 63 respostes obertes dins d'apartat de suggeriments, comentaris i observacions. A continuació emmarcarem les diferents respostes en 12 grans blocs per tenir-ne una visió general:

1. Responen que està tot correcte. No han trobat res a afegir.
2. Creuen que és molt necessari fer més formació, informació, xerrades, etc., en els centres de treball per sensibilitzar totes les persones treballadores.
3. Perceben moltes actituds homòfobes i pràctiques discriminatòries.
4. Afirmen que les delegades i delegats de referència no tenen prou formació al respecte. Molts apunten que entre elles hi hauria d'haver una persona LGTBI, en

la mesura del possible.

5. Expressen malestar perquè perceben que se'ls està etiquetant o classificant i no hi estan d'acord, ja que ho troben discriminatori.
6. Comenten que moltes preguntes no haurien de ser tancades en "sí o no", sinó que hauria d'aparèixer l'opció "no ho sé" o deixar preguntes obertes per poder escriure.
7. Han trobat difícil ubicar l'empresa.
8. Agraeixen el treball que s'aconseguirà gràcies a l'enquesta.
9. Afirmen que existeix molta exclusió laboral, molta precarietat i discriminacions pel fet de ser persona LGTBI. No es tenen les mateixes oportunitats laborals.
10. Afirmen que han d'amagar la seva condició de persona LGTBI a la feina per no tenir problemes. I en l'àmbit privat, sí que mostren el sexe sentit.
11. Responen que les bromes i burles són constants i diàries.
12. Consideren que han tingut molta sort en la seva vida, i han estat recolzades i respectades en tots els àmbits.

Resum

Participació i característiques de les persones enquestades:

- 671 persones treballadores han participat en l'enquesta.
- El 52% treballa a la ciutat de Barcelona o regió metropolitana.
- El 33,5% són homes i el 66,5% són dones.



- En identitat de gènere el 65,1% s'identifica com a dona cis i el 30,3% com a home cis, i el 4,6% com a persona trans.
- De les persones trans, el 48,9% afirma que és una persona no binària, "altres", el 16,1% dona transgènere, el 12,9% persona no binària de gènere fluid, el 9,7% dona transsexual, el 6,5% persona no binària bigènere i un 6,5% persona no binària agènere.
- En orientació sexual, el 72% són heterosexuals, el 12,1% gais, el 8% bisexuals, el 6,6% lesbianes i un 1,3% "altres".
- El 54,2% tenen estudis universitaris, el 25,8% batxillerat o formació professional de grau superior, el 16,4% l'ESO o formació professional en grau mitjà i el 3,6% primària.
- El 52,6% té més de 45 anys i només un 16,2% són menors de 34.
- El 66,8% són treballadors/ores del sector públic, el 23,1% del sector serveis i el 10,1% de la indústria i construcció.
- El 57,4% treballa a una gran empresa, el 27% a una mitjana i el 10,9% a la petita i el 4,8% a la microempresa.
- El 48,7% treballa en una empresa de dimensió local, el 30,6% en una nacional i el 20,7% en una multinacional.
- El 40,8% treballa en empreses públiques (sumem Administració local, Generalitat i Administració general de l'estat), el 39,9% en privades i el 19,2% en empreses de capital mixt.
- El 45,3% de les empreses tenen entre el 51 i 75% de dones treballadores, en canvi aquestes són una minoria (entre el 0 i el 25%) en el 8,5% de les empreses.
- El 85,4% tenen un contracte indefinit, el 75% fa més de cinc anys que treballa a la mateixa empresa i el 85,1% treballa a jornada completa.
- El 90% de la gent amb contracte indefinit tenen l'ESO o formació professional de grau mitjà, i el 83,80% de persones amb contracte indefinit tenen estudis universitaris. El 87,09% de persones amb estudis universitaris tenen el percentatge més alt de jornada completa. I les persones que tenen una jornada a temps parcial involuntària més nombrosa són les que tenen educació primària (16,67%).
- El 38,2% és personal base, el 24,1% personal administratiu o de producció sense persones a càrrec, el 22,2% quadre intermedi sense persones a càrrec, el 9,5% quadre intermedi amb persones a càrrec, 3,7% personal administratiu o de producció amb persones a càrrec i un 2,2% amb càrrecs directius.

Anàlisi de resultats:

- Un 67,5% de les persones enquestades tenen coneixement que a l'empresa treballin persones LGTBI.
- Un 69,42% del sector públic —FESP— declaren tenir coneixement que hi ha persones treballadores LGTBI, davant el 61,76% de la FICA o el 64,52% de la FeSMC. Un 26,47% de la FICA, un 21,43% de la FeSP i el 25,81% de la FeSMC declaren no tenir coneixement de persones treballadores LGTBI.
- Segons l'edat varia, sobretot entre les persones més grans de 55 anys, en què el 70,68% perceben o tenen coneixement de l'existència de companys i companyes LGTBI a la feina.
- Un 35,3% ha sentit comentaris, presenciats o haver estat coneixedor/a d'actituds despectives o fets discriminatoris cap a persones LGTBI a l'empresa en els darrers cinc anys.
 - El 89,1% de les actituds discriminatories són bromes, un 19,4% insults, un 4,2% d'assetjament sexual o per raó de sexe, un 8,1% *mobbing* laboral, un 0,7% violència física i un 12,7% altres tipus.
 - El 83,3% dels casos els autors van ser companys/es de feina, un 24,2% provenien de persones amb càrrecs jeràrquics superiors, un 3,3% de personal a càrrec de les persones LGTBI, i en un 23,4% les actituds despectives i/o discriminatories provenien de personal extern a l'empresa, com ara el personal d'empreses proveïdores, clientela, persones usuàries, etc.
- El 50% del sector de la FICA afirma haver sentit, presenciats o tingut coneixement d'actituds despectives o fets discriminatoris cap a les persones LGTBI; en aquest sentit, no hi ha diferències significatives amb la resta de sectors. Pel que fa a les franges d'edat de les persones enquestades, no hi ha diferències significatives en aquest mateix aspecte.
- Tan sols un 3,7% de les persones enquestades declara que hi ha hagut denúncies a l'empresa per comportaments discriminatoris.
- El percentatge que declaren que hi ha hagut alguna denúncia no varia significativament entre sectors: el 5,79% a la FeSMC, el 2,97% a la FICA i el 3,7% a la FeSP.
- Entre els tipus de queixa o denúncia, destaca la broma com a majoritària, amb un 89,70% dels casos a la FICA, un 68,10% a la FeSP i un 46,07% a la FeSMC.
 - La segueixen els insults, en un 25,84% a la FeSMC i un 14,80% a la FeSP.
 - A la FeSMC, un 11,23% dels casos són de *mobbing* psicològic.

- També a la FeSMC, un 7,87% dels casos són d'assetjament sexual o per raó de sexe.
- La violència física és un 1,2% dels casos a la mateixa federació, la FeSMC.
- I dels casos en la categoria "altres", hi ha un 10,48% a la FeSP, un 8,82% a la FICA i un 7,86% a la FeSMC.
- El 13% de les persones enquestades han fet alguna consulta sobre drets de les persones LGTBI a l'empresa.
- El tipus de consultes realitzades:
 - El 5,5% referents a drets de conciliació i família de les parelles de fet.
 - L'1,8% sobre drets de privacitat i intimitat (en el procés de selecció, promoció, custòdia identitat transgènere, etc.).
 - L'1,6% sobre drets de persones transgènere.
 - L'1,6% sobre drets d'imatge i vestuari.
 - I el 2,5% marquen un altre tipus de consulta.
- De les persones LGTBI, el 75% a la FeSMC i un 65% a la FeSP no han fet cap consulta al comitè d'empresa, davant del 33,33% de la FICA.
 - El 33,33% han fet consultes sobre drets de privacitat i d'intimitat (en el procés de selecció, promoció, custòdia identitat transgènere, etc.) a la FICA.
 - El 33,33% sobre drets de conciliació i família de les parelles de fet a la FICA.
 - El 8,33% sobre drets de les persones transgènere a la FeSMC.
 - Un 5% sobre drets d'imatge i vestuari.
 - I un 15% sobre un altre tipus de consultes, a la FeSP.
- El 76,6% de les respostes asseguren que denunciarien o que ja han denunciat actituds i comportaments d'assetjament sexual o per raó de sexe o per orientació sexual.
- Les respostes que donen les persones LGTBI pel que fa a la visibilització de la seva orientació sexual segons de quin àmbit es tracti, veiem que el percentatge més elevat que amaga la seva orientació es produeix en l'àmbit laboral, amb un 28,7%, seguit d'un 15,4% d'ocultació en l'àmbit familiar i d'un 11,7 en l'àmbit social.
- Entre les respostes de les persones LGTBI quant a la visibilització de la seva identitat de gènere segons de quin àmbit es tracti, veiem que el percentatge més alt que amaga la seva identitat es produeix en l'àmbit laboral amb un 15,4,7%, seguit d'un 9% d'ocultació en l'àmbit social i d'un 6,9% en l'àmbit familiar.

- En les respostes sobre si és necessari amagar l'orientació sexual i la identitat de gènere a l'hora de fer una entrevista de feina, el 37,2% afirma que amaga la seva orientació sexual, i el 26,6% contesta que amaga la seva identitat de gènere.
- El 6,9% contesta que els han rebutjat en una entrevista de feina per la seva orientació sexual, i el 5,9% per causa de la seva identitat de gènere.
- Dins de l'entorn laboral hem formulat una sèrie de preguntes que fan referència a l'ambient que es viu a l'empresa i a l'estat emocional resultat d'aquest ambient.

Respecte a l'estat emocional de les persones LGTBI en l'entorn laboral:

- El 36,2% no troben l'entorn laboral segur per manifestar la seva orientació sexual o identitat de gènere.
- Un 39,9% no explica i amaga anècdotes sobre les seves relacions afectives.
- Un 20,7% se sent incòmode, o pateix d'ansietat i/o estrès pel fet d'amagar la seva orientació sexual, i
- Un 12,2% per amagar la seva identitat de sexe.
- Un 1,6% ha agafat la baixa mèdica per aquests motius.
- Un 18,1% se sent tractat/da de forma diferent per la resta de companys i companyes.
- Un 26,6% afirma haver hagut de mostrar la seva masculinitat o feminitat a la feina.
- El 25% aproximadament han patit una o diverses vegades algun tipus d'assetjament o discriminació en el seu entorn laboral per la seva condició de persona LGTBI.
 - El 9% afirma que ha patit una vegada l'assetjament o discriminacions.
 - El 8% contesta que les ha patit més de 5 vegades.
 - El 7,4% entre 2 i 5 vegades.
 - I un 61,1% admet que cap persona s'ha posicionat a favor seu en conèixer aquest assetjament o discriminació.
- Les persones LGTBI afirmen que perceben diferències de tracte o represàlies tant a l'hora d'expressar la seva orientació sexual (12,8%) com la identitat de gènere (9,6%).
 - El 39,4% contesta que han estat víctimes a la feina de preguntes invasives.
 - El 34% creu que no té les mateixes oportunitats professionals que la població heteronormativa.
- Pel que fa a la comunicació a l'empresa de la voluntat de fer el procés de trànsit per les persones trans, destaquem que només un 9,7% declaren que ho va fer, enfront de:
 - Un 90,3% declara que no ho va fer.

- El 12,9% afirma haver estat acomiadat per aquest fet.
- Els obstacles i/o dificultats que troben les persones trans en el seu centre de treball són:
 - Un 41,9% en l'ús dels vestuaris, banys i espais d'ús diferenciat per sexe.
 - El 25,8% en la tramitació de la documentació per fer el trànsit dins de l'empresa.
 - El 19,4% afirma que tenen problemes amb la uniformitat (en la roba de treball que facilita l'empresa).
 - Un 61,3% assenyala altres dificultats.
- Respecte a les mesures i polítiques LGTBI a l'empresa, tan sols un 8,6% assegura tenir coneixement que el seu comitè d'empresa hagi negociat i acordat mesures o clàusules de protecció o referents als drets de les persones LGTBI.
 - 18 persones han contestat que fan referència a la posada en marxa d'un protocol d'assetjament a l'empresa.
 - 12 respostes assenyalen l'existència o posada en marxa d'un pla d'igualtat.
 - 4 apunten a l'equiparació dels permisos de conciliació i familiars de parelles de fet.
 - 9 fan esment explícit a mesures pels drets de les persones transgènere (com per exemple uniformes, vestuaris, vigilància, nom sentit, dies per canvi de sexe, etc.).
 - 5 es refereixen a altres tipus de clàusules o mesures.
 - 1 resposta diu que no n'hi ha cap i 2 que no ho saben i les desconeixen.
- Només el 30,4% de les persones enquestades té constància que l'empresa disposi de protocol per a la prevenció i actuació contra l'assetjament per raó d'orientació sexual o identitat de gènere.
 - D'aquest 30,4%, només un 35,6% té constància que s'hagi fet difusió del protocol entre la plantilla
 - Un 32,3% diuen que no s'ha fet cap difusió del protocol
 - Un 32,1% desconeixen el protocol
 - Només un 4,9% té coneixement d'activació del protocol a l'empresa
- Només el 17,3% creu que les persones representants dels treballadors i treballadores tenen formació en matèria LGTBI.

Conclusions

Presència generalitzada de treballadores i treballadors LGTBI als centres de treball

Una gran majoria de les persones enquestades —un 77%— sap o percep tenir companyes i companys LGTBI a la feina (el 67,5% ho sap i el 9,5 creu que sí). El percentatge augmenta en el cas de treballadores i treballadors del sector públic i entre les persones de més de 55 anys.

Les respostes es basen en la percepció o coneixement tant indirecte —és a dir, que no són les mateixes persones LGTBI que responen l'enquesta— com directe, de les persones LGTBI. Podem assegurar o dir que en una immensa majoria dels centres de treball hi treballen persones LGTBI.

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

El 35,3% de les persones enquestades percep actituds despectives o fets discriminatoris.

Habitualment moltes de les discriminacions que es donen al centre de treball poden passar inadvertides a la resta de companys i companyes, ja que poden ser subtils o simplement percebudes tan sols 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 89,1% de les discriminacions percebudes són bromes, el 19,4% insults, i el 4,2% assetjament sexual o per raó de sexe, el 8,1 de mobbing laboral (assetjament psicològic) un 0,7 de violència física i un 12,7% no especifica el tipus de discriminació (cal apuntar que la suma de totes les respostes no és un 100%, ja que es podia marcar més d'una opció).

La broma és la discriminació més identificada i habitual en el lloc de treball cap a les persones LGTBI, per tant, això també revela que és 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. Per contra, no sabem el percentatge de discriminacions existents però no percebudes com a tals.

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

El 23,4% de les persones autores de l'actitud o acció discriminatòria, són persones externes a l'empresa, com persones d'empreses proveïdores, clients o persones usuàries.

Si bé la majoria de discriminacions venen de la mà de companys/es de feina (el 83,3%), 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 3,7% de persones enquestades sap de denúncies a l'empresa en els últims cinc anys, només un 13% ha fet alguna queixa o consulta sobre els drets de les persones LGTBI i només un 8,6% declara conèixer que s'hagin negociat mesures o clàusules 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 quant a mesures a l'empresa de tipus divulgatiu o de sensibilització respecte als drets LGTBI i/o preventiu, i d'actuació davant casos de discriminació i/o assetjament per motiu d'orientació sexual o identitat de gènere.

Percepció de diferències en l'àmbit laboral de les persones LGTBI vers les persones cis heterosexuales

Existeix una diferència significativa entre els enquestats cis heterosexuales i les persones LGTBI pel que fa a precarietat laboral més elevada i a menys antiguitat d'aquestes últimes a l'empresa

El 92% de les persones cis heterosexuales responen que tenen contracte indefinit, davant d'un 70% de les persones LGTBI. A més, i relacionat amb això, pel que fa a l'antiguitat i al nivell de precarietat, el 82,5% de les persones cis heterosexuales enquestades fa més de cinc anys que són a l'empresa, mentre que en el cas de les persones LGTBI són el 57%. Respecte a la jornada, el repartiment és igual en ambdues submostres: el 85% tenen jornada completa i el 15% tenen jornada parcial, però mentre les persones cis heterosexuales responen en un 5% que tenen jornada parcial involuntària i en un 10% que la tenen voluntària, aquests percentatges són del

9% i 6% respectivament en les persones LGTBI.

Podem assegurar o dir que les persones LGTBI en l'àmbit laboral estan més en precari vers les persones cis heterosexuales, existeixen doncs discriminacions i desigualtats.

L'àmbit laboral, el més hostil a l'hora de fer visible l'orientació sexual o la identitat de gènere

Pel que fa a les respostes de les persones LGTBI sobre si fan o no visible la seva orientació sexual o identitat de gènere segons l'àmbit de què es tracti, destaca que el percentatge més alt que amaga la seva orientació o identitat es produeix sempre en l'àmbit laboral, un 28,7% amaga la seva orientació sexual i un 15,4% amaga la seva identitat de gènere.

Encara avui en dia l'àmbit laboral és el més hostil per fer visible l'orientació sexual, ja que qualsevol causa pot afectar la pèrdua de la feina, perdre amics dins del centre de treball, i perjudicar o anul·lar qualsevol tipus de promoció laboral encara que es tinguin més coneixements més experiència, o es tingui més capacitat o millor preparació per desenvolupar la feina. En conclusió, no es tenen les mateixes oportunitats per ser persona LGTBI i per això no ho fan visible.

Estat emocional dolent de les persones LGTBI a la feina

Respecte a l'estat emocional de les persones LGTBI en l'entorn laboral, un 20,7% se senten incòmodes, o pateixen d'ansietat i/o estrès pel fet d'amagar la seva orientació sexual, i un 12,2% per amagar la seva identitat de sexe.

Hi ha un alt percentatge de persones LGTBI que no es troben còmodes en el seu lloc de treball per haver d'amagar la seva condició. Això els genera malestar i psicològicament no és positiu, ja que són elles les víctimes de discriminacions i

actituds despectives. Només un 1,6% han agafat la baixa mèdica per aquests motius.

Molt assetjament i discriminació vers les persones LGTBI a la feina

El 25% aproximadament han patit una o diverses vegades algun tipus d'assetjament o discriminació en el seu entorn laboral pel fet de ser persones LGTBI.

Destaquem l'alt percentatge de resposta de les persones LGTBI que afirmen haver estat víctimes d'algun tipus d'assetjament. El 9% afirma que han patit una vegada l'assetjament o discriminacions, un 8% contesta que les ha patides més de 5 vegades i un 7,4% entre 2 i 5 vegades.

També cal dir que un 61,1% admet que cap persona s'ha **posicionat a favor** en conèixer aquest assetjament o discriminació. Podem afirmar que les persones LGTBI perceben una manca d'empatia de les persones cis heterosexuales cap a elles en els centres de treball.

Les persones LGTBI afirmen que perceben diferències de tracte o represàlies tant a l'hora d'expressar la seva orientació sexual com la seva identitat de gènere

El 12,8% perceben diferències de tracte o represàlies per fer visible la seva orientació sexual i el 9,6% per fer visible la seva identitat de gènere.

Podem observar que el percentatge de les persones LGTBI que afirmen percebre aquestes diferències o represàlies és molt elevat. D'aquestes, el 39,4% contesta que han estat víctimes a la feina de preguntes invasives de la seva intimitat. I el 34% també afirmen que no tenen les mateixes oportunitats professionals que la població heteronormativa.

Dificultat de les persones trans a comunicar a l'empresa la voluntat de fer el trànsit

Un 90,3% no comunica a l'empresa la voluntat de fer el trànsit.

Segons la percepció, experiència i opinió de les persones trans, no s'atreveixen a comunicar aquest trànsit per por a represàlies o a perdre la feina. El 12,9% afirma haver perdut el lloc de treball com a conseqüència d'iniciar el procés de trànsit a l'empresa i haver estat acomiadat/ada. Un 87,1% assegura que no l'ha perdut.

Propostes de la UGT de Catalunya

Els avenços cap a la igualtat formal aconseguits en matèria legal no han anat 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 erradicar 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 de vetllar per un entorn de treball lliure de discriminacions.



Per això, és fonamental introduir en els convenis una declaració genèrica d'igualtat, generant una cultura que garanteixi entorns laborals on l'orientació sexual i la identitat de gènere es puguin viure i visibilitzar sense por, i on les persones puguin desenvolupar-se professionalment.

El reconeixement del problema ajudarà a anar avançant en matèria d'igualtat.

A més, encara que aquesta declaració per la igualtat i per entorns de treball inclusius sigui genèrica, és convenient que contingui matèries per a la seva aplicació, tals com l'accés a la feina, incloent-hi els processos de selecció i promoció que garanteixin aquesta igualtat, la igualtat en la retribució i en la promoció professional, amb criteris objectius que garanteixin un tracte no discriminatori de cara a ascensos en l'empresa, els plans de formació professional i les mesures de prevenció de riscos laborals, així com el referent a jornada i permisos.

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 tota mena 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, que han de comptar amb compromisos, objectius, garanties i un procediment clar i senzill, i atendre els efectes derivats sobre el risc psicosocial per a les persones treballadores afectades.
- Protocols d'actuació davant el canvi de sexe i/o gènere de les persones dins l'àmbit laboral a l'empresa. Els protocols d'acompanyament per a persones trans han de protegir la seva integritat i dignitat i garantir el respecte a les seves condicions laborals.

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.

Però s'ha de tenir en compte que tant matrimoni, com parella de fet es refereix igualment a persones LGTBI o a persones heterosexuales. De vegades, explicitar l'orientació sexual pot resultar més discriminatori que no fer-ho. Per això, en aquest tipus de llicències i permisos, s'ha de

garantir que el llenguatge emprat no els limita, ja que es tracta d'estendre i equiparar per garantir el gaudiment dels permisos i l'exercici dels drets a tots els treballadors i treballadores.

Llenguatge no sexista i inclusiu en la redacció del conveni. Per 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, les empreses no volen persones en trànsit en les seves companyies. 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 l'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 que exerceixen una ocupació.

LGTBI-fòbia com a risc psicosocial. Preveure els riscos relacionats amb la LGTBI-fòbia com a riscos psicosocials en l'avaluació de riscos i la planificació de la prevenció.

Reglament sancionador. És millor fer un esforç en matèria de prevenció, però és molt important que les actituds d'intolerància siguin degudament sancionades. El règim sancionador ha d'estar en aquest sentit relacionat amb el contingut del protocol de prevenció i actuació contra l'assetjament.

S'ha d'introduir la LGTBI-fòbia en el règim sancionador, però també cal garantir que les denúncies que es facin es prenguin seriosament. L'escassetat de denúncies, com es pot observar per les respostes a l'enquesta, no es deu a una escassetat de LGTBI-fòbia sinó a la percepció que és pitjor denunciar i quedar estigmatitzat. Tant la persona assetjadora com l'assetjada s'han de veure en el lloc de treball l'endemà i els dies successius.

Preveure 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.

Establir 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.

Formació. Una qüestió que hem vist que és bàsica és la formació de les treballadores i treballadors i dels seus representants en matèria d'igualtat i lluita contra la LGTBI-fòbia. És necessari que existeixin programes de formació específics per als representants dels treballadors i treballadores i que se'ls doni facilitats per acudir a cursos de formació en la matèria.

Així mateix, resulta convenient introduir en tots els cursos que es proposin des de l'empresa un mòdul de formació en matèria d'igualtat i diversitat en l'empresa, generant una cultura de respecte a la diferència i als drets de totes les persones treballadores.

A més, és necessari fer campanyes divulgatives de les mesures negociades a l'empresa de cara a la igualtat, per afavorir-ne el coneixement entre les plantilles, de manera que coneguin els seus drets i obligacions al respecte.

Sensibilització. La sensibilització a tot el conjunt de la plantilla de l'empresa és una eina clau per assolir el canvi de la cultura empresarial.

Polítiques públiques actives d'ocupació. Per poder assolir una integració de les persones LGTBI cal que s'impulsin polítiques concretes, amb l'objectiu d'augmentar l'ocupabilitat d'aquestes persones.

DIVERSITAT LGTBI AL CENTRE DE TREBALL

ATUREM

La majoria de les persones LGTBI encara són víctimes de discriminacions en el seu centre de treball, i la més estesa són les bromes (un 89,1% la pateixen).

CANVIEM

El paper del sindicalisme és clau per garantir l'efectivitat dels drets de les persones LGTBI, així com vigilar les conductes discriminatòries als centres de treball, detectant conductes, ajudant a donar resposta, creant entorns respectuosos i tenint procediments d'actuació i protocols per assetjament per orientació sexual i identitat de gènere.

AVANCEM

L'objectiu final és millorar les condicions de treball de les persones LGTBI a la feina i prevenir les discriminacions, assessorant, informant, sensibilitzant i formant les persones que conformen el sindicat de la manera més eficient i eficaç possible. Negociant a les meses clàusules en els convenis i fent seguiment de la correcta aplicació d'aquestes mesures per part de les empreses. Aconseguir que els processos de selecció de personal es facin amb currículums vitae cecs que no permetin la discriminació preventiva i la impossibilitat accedir al món del treball de les persones trans.

Agraïments

Volem donar les gràcies a totes les persones que heu participat en aquesta enquesta. Sense vosaltres no hauria estat possible aquest informe.

També voldríem agrair a la col·laboració tècnica de la UGT Àrea Confederal LGTBI.

Annex: enquesta ACTUA II «Diversitat LGTBI al centre de treball»



ENQUESTA ACTUA II: "DIVERSITAT LGTBI AL CENTRE DE TREBALL"

ENQUESTA ACTUA II: "DIVERSITAT LGTBI AL CENTRE DE TREBALL"

Des de la UGT de Catalunya duem a terme el projecte "Diversitat LGTBI a les empreses" des de l'any 2018, i que va néixer de la necessitat de conèixer la realitat que viuen, totes les persones treballadores LGTBI en les empreses.

El teu ajut és essencial en aquesta enquesta ja que ens permetrà conèixer de primera mà el dia a dia en el teu centre de treball, bé com persona part del col·lectiu LGTBI, o com a persona heterosexual que des de la seva experiència quotidiana ens doni l'opinió per poder detectar i treballar activament contra qualsevol tipus de discriminació.

Per aquest motiu la teva opinió és importantíssima i ens serà de gran utilitat, i per això t'agraïm enormement la teva participació.

* Aquesta enquesta no tractarà dades personals i adopta les mesures necessàries per garantir l'anonimat, sent impossible vincular el tractament de les dades amb qui les envia.

***Obligatorio**



Descripció de la persona treballadora que respon l'enquesta

A continuació, ens agradaria que ens informessis sobre el teu sexe, edat i nivell d'estudis:

1. Quin és el teu sexe assignat al néixer? *

Marca solo un óvalo.

- Dona
 Home

2. Quina edat tens? *

Marca solo un óvalo.

- De 18 a 34 anys
 De 35 a 44 anys
 De 45 a 54 anys
 Més de 55 anys

3. Quin nivell d'estudis finalitzats tens? *

Marca solo un óvalo.

- Educació primària
 ESO / Formació professional grau mitjà
 Batxillerat / Formació professional grau superior
 Estudis universitaris

Orientació sexual

4. Quina és la teva orientació sexual? *

Marca solo un óvalo.

- Heterosexual *Salta a la pregunta 5*
 Bisexual *Salta a la pregunta 10*
 Gai *Salta a la pregunta 10*
 Lesbiana *Salta a la pregunta 10*
 Altres *Salta a la pregunta 10*

Identitat de gènere

A continuació, ens agradaria saber amb quina identitat de gènere t'identifiques separant per persones cis (CIS = la identitat de gènere coincideix amb el sexe assignat al néixer) i persones trans

5. Ets una persona cis? *

Marca solo un óvalo.

- No *Salta a la pregunta 6*
- Sí, soc una dona cis *Salta a la pregunta 34*
- Sí, sóc un home cis *Salta a la pregunta 34*

Salta a la pregunta 34

Identitat de gènere de les persones trans

6. Sóc una persona trans: *

Marca solo un óvalo.

- Sí, soc una dona trans: transsexual dona *Salta a la pregunta 7*
- Sí, soc una dona trans: transgènere dona *Salta a la pregunta 7*
- Sí, soc un home trans: transsexual home *Salta a la pregunta 7*
- Sí, soc un home trans: transgènere home *Salta a la pregunta 7*
- Sí, soc una persona no binària: agènere *Salta a la pregunta 7*
- Sí, soc una persona no binària: bigènere *Salta a la pregunta 7*
- Sí, soc una persona no binària: gènere fluid *Salta a la pregunta 7*
- Sí, soc una persona no binària: altres *Salta a la pregunta 7*

Salta a la pregunta 7

Les següents preguntes van dirigides a les persones trans

7. Vas comunicar la voluntat de fer el procés de trànsit a la teva empresa? *

Marca solo un óvalo.

Sí

No

8. Has perdut el lloc de treball com a conseqüència d'iniciar el procés de trànsit? *

Marca solo un óvalo.

Sí

No

9. On trobes que hi ha més obstacles o dificultats? (pots marcar més d'una opció) *

Selecciona todos los que correspondan.

- En la tramitació de la documentació, dins de l'empresa
- En l'ús dels vestuaris, banys i espais d'ús diferenciat per sexe
- En la uniformitat
- Altres

Salta a la pregunta 34

Les següents preguntes van dirigides a persones LGTBI

10. Fas visible la teva orientació sexual en l'àmbit familiar? *

Marca solo un óvalo.

Sí

No

11. Fas visible la teva identitat de gènere en l'àmbit familiar? *

Marca solo un óvalo.

Sí

No

12. Fas visible la teva orientació sexual en l'àmbit social? *

Marca solo un óvalo.

Sí

No

13. Fas visible la teva identitat de gènere en l'àmbit social? *

Marca solo un óvalo.

Sí

No

14. Fas visible la teva orientació sexual en l'àmbit laboral? *

Marca solo un óvalo.

Sí

No

15. Fas visible la teva identitat de gènere en l'àmbit laboral? *

Marca solo un óvalo.

Sí

No

16. Creus que és necessari amagar la teva orientació sexual en una entrevista de feina? *

Marca solo un óvalo.

Sí

No

17. Creus que és necessari amagar la teva identitat de gènere en una entrevista de feina? *

Marca solo un óvalo.

Sí

No

18. T'han rebutjat en una entrevista de feina per la teva orientació sexual? *

Marca solo un óvalo.

Sí

No

19. T'han rebutjat en una entrevista de feina per la teva identitat de gènere? *

Marca solo un óvalo.

Sí

No

20. Sents que l'entorn laboral és segur per a manifestar la teva orientació sexual? *

Marca solo un óvalo.

Sí

No

21. Sents que l'entorn laboral és segur per a manifestar la teva identitat de gènere?

*

Marca solo un óvalo.

Sí

No

22. Expliques a la feina anècdotes sobre les teves relacions afectives i no te'n amagues? *

Marca solo un óvalo.

Sí

No

23. T'incomoda, pateixes d'estrès o ansietat a la feina pel fet d'amagar la teva orientació sexual? *

Marca solo un óvalo.

Sí

No

24. T'incomoda, pateixes d'estrès o ansietat a la feina pel fet d'amagar la teva identitat de gènere? *

Marca solo un óvalo.

Sí

No

25. T'han donat la baixa mèdica per aquests motius? *

Marca solo un óvalo.

Sí

No

26. Et sents tractat/da de forma diferent per les teves companyes i companys de feina per ser persona LGTBI? *

Marca solo un óvalo.

Sí

No

27. Has hagut de mostrar la teva masculinitat o feminitat en el lloc de treball? *

Marca solo un óvalo.

Sí

No

28. Has patit assetjament o algun tipus de discriminació a la feina? Si la resposta és "sí" quantes vegades l'has patit? *

Marca solo un óvalo.

No

Sí, 1 vegada

Sí, entre 2 i 5 vegades

Sí, més de 5 vegades

29. Si has patit algun tipus d'assetjament a la feina hi ha hagut algú s'hagi posicionat a favor teu?

Marca solo un óvalo.

Sí

No

30. Sents represàlies o diferències a la feina després d'expressar la teva orientació sexual? *

Marca solo un óvalo.

Sí

No

31. Sents represàlies o diferències a la feina després d'expressar la teva identitat de gènere? *

Marca solo un óvalo.

Sí

No

32. Has estat víctima a la feina de preguntes invasives sobre la teva vida privada i has hagut de justificar la teva "no heteronormativitat"? *

Marca solo un óvalo.

Sí

No

33. Creus que en el lloc de treball tens les mateixes oportunitats professionals, en general, que la població heteronormativa? *

Marca solo un óvalo.

Sí

No

Salta a la pregunta 5

**Clima
laboral**

Les preguntes següents fan referència a la teva experiència com a persona treballadora dins l'empresa:

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

Marca solo un óvalo.

Sí

No

Crec que sí

35. Durant els darrers 5 anys, has sentit comentaris, presenciats o tingut coneixement d'actituds despectives o fets discriminatoris cap a persones LGTBI a l'empresa per part d'altres persones?(bromes, insults, mobbing laboral, etc..) *

Marca solo un óvalo.

Sí

No

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

Selecciona todos los que correspondan.

- Broma
- Insult
- Assetjament sexual o per raó de sexe
- Mobbing laboral (assetjament psicològic)
- Violència física
- Altres

37. Si n'hi ha hagut, qui o quins en van ser el/s responsable/s dels comentaris o actuacions?(podeu marcar més d'una opció)

Selecciona todos los que correspondan.

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

38. Tens coneixement de si en els darrers 5 anys, hi ha hagut denúncies a l'empresa per comportaments d'assetjament per raó d'orientació sexual o identitat de gènere? Si la resposta és "sí", indica'n el nombre. *

Marca solo un óvalo.

- No
- Sí, 1 denúncia
- Sí, entre 2 i 5 denúncies
- Sí, més de 5 denúncies
- No ho sé

Salta a la pregunta 39

**Polítiques
LGTBI a
l'empresa**

Les següents preguntes fan referència a la teva percepció i experiència com a persona treballadora respecte a les polítiques i mesures LGTBI en l'empresa

39. Has fet alguna consulta al Comitè d'empresa o a la RLT (representació legal de treballadores i treballadors) sobre drets de les persones LGTBI a l'empresa? En cas afirmatiu, quin tipus de consulta ha estat? (pots marcar més d'una opció) *

Selecciona todos los que correspondan.

- No
- Sí, drets de conciliació i família de les parelles de fet
- Sí, drets de privacitat i d'intimitat (en el procés de selecció, promoció, custòdia identitat transgènere..)
- Sí, drets persones transgènere
- Sí, drets d'imatge i vestuari
- Altres

40. Denunciaries o has denunciat assetjament sexual o per raó de sexe o orientació sexual? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

41. Tens coneixement si el comitè d'empresa ha negociat i acordat mesures o clàusules de protecció o referents als drets del col·lectiu LGTBI? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No
- No ho sé

42. En cas afirmatiu, de quines mesures o clàusules es tracta? (resposta oberta)

43. Tens coneixement que l'empresa disposi de protocol per a la prevenció i actuació contra l'assetjament per raó d'orientació sexual o identitat de gènere?

*

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No
- No ho sé

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

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No
- No ho sé

45. Tens coneixement que el protocol per a la prevenció i actuació contra l'assetjament per raó d'orientació sexual o identitat de gènere s'hagi activat alguna vegada? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No
- No ho sé

46. Creus que les representants de les persones treballadores estan formades en matèria LGTBI? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No
- No ho sé

Salta a la pregunta 47

Descripció de l'empresa i plantilla

Per últim, contesta aquestes preguntes sobre característiques de l'empresa

47. Mida d'empresa *

Marca solo un óvalo.

- Microempresa (menys de 10 persones treballadores)
- Petita (de 10 a 49 persones treballadores)
- Mitjana (de 50 a 249 persones treballadores)
- Gran (250 o més persones treballadores)

48. Tipus d'empresa segons àmbit geogràfic *

Marca solo un óvalo.

- Empresa local
- Empresa nacional
- Empresa multinacional

49. Propietat de l'empresa *

Marca solo un óvalo.

- Pública, administració local
- Pública, administració de la Generalitat
- Pública, administració general de l'Estat
- Privada
- Mixta (capital públic i privat)

50. Província on es troba situada l'empresa *

Marca solo un óvalo.

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

51. Sector d'activitat de l'empresa *

Marca solo un óvalo.

- Serveis públics
- Serveis privats, mobilitat i consum
- Indústria, construcció i agroalimentària

52. Especifica l'activitat de l'empresa (resposta oberta)

53. Quin % de dones hi ha en la plantilla de l'empresa? *

Marca solo un óvalo.

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

54. A l'empresa hi ha RLT (representació legal de les treballadores i treballadors)?
(pots marcar més d'una opció) *

Selecciona todos los que correspondan.

- Comitè d'empresa
- Junta de personal
- Delegades i delegats
- Secció sindical
- No
- No ho sé

55. Quin és el teu càrrec o lloc de treball? *

Marca solo un óvalo.

- Directiu
- Quadre intermedi amb persones a càrrec
- Quadre intermedi sense persones a càrrec
- Administratiu o de producció amb persones a càrrec
- Administratiu o de producció sense persones a càrrec
- Personal base

56. Quin tipus de contracte tens? *

Marca solo un óvalo.

- Indefinit
- Eventual fins a 3 mesos
- Eventual fins a 6 mesos
- Eventual fins a 1 any

57. Quant de temps fa que treballes a l'empresa? *

Marca solo un óvalo.

- Menys de 3 mesos
- Entre 3 i 6 mesos
- Entre 6 mesos i 1 any
- Entre 1 i 5 anys
- Més de 5 anys

58. Quina jornada fas? *

Marca solo un óvalo.

- Jornada completa
- Jornada a temps parcial voluntària
- Jornada a temps parcial involuntària

Suggeriments, comentaris o observacions

59. Ajuda'ns a millorar l'estudi i fes-nos els suggeriments, comentaris o observacions que creguis necessaris per ajudar-nos a millorar l'estudi (resposta oberta)

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios