Pla d'Igualtat d'oportunitats 2023-2026

Fundación Utopía

© Fundación Utopía

Autoria: Comissió Igualtat de Plataforma Educativa
Adaptació a Lectura Fàcil: Ariadna Ureta i Laia Vidal
(Associació Lectura Fàcil)
Maquetació: Carme Guiral

El logotip LF identifica que aquest text segueix les directrius internacionals de Lectura Fàcil de l'IFLA (International Federation of Library Associations and Institutions) i d'Inclusion Europe quant al llenguatge, el contingut i la forma, amb l'objectiu de facilitar-ne la comprensió.
L'atorga l'Associació Lectura Fàcil (www.lecturafacil.net)

Sumari

Qui som? 4

Què és un Pla d'Igualtat? 6

A qui va dirigit? 6

Per què es fa? 7

Qui ha fet el Pla d'Igualtat? 9

Com s'avaluarà el Pla d'Igualtat? 10

Marc legal 10

Anàlisi de la realitat:
Punts forts, oportunitats de millora i accions 11

1. Gestió organitzativa 11
2. Comunicació inclusiva 13
3. Procés de selecció i contractació 15
4. Promoció professional 17
5. Formació 19
6. Classificació professional, condicions de treball i infrarepresentació femenina 21
7. Retribucions i auditoria salarial 23
8. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i aboral 25
9. Salut laboral 27
10. Prevenció, seguiment i abordatge de qualsevol tipus d'assetjament 29

Glossari 32

Qui som?

Som la Fundación Utopía, una Entitat sense ànim de lucre centrada en la cooperació internacional i l'educació per un desenvolupament sostenible.

També treballem per prevenir la violència de qualsevol tipus i promoure el respecte cap a la diversitat sexual i de gènere.

La Fundación Utopía forma part d'un grup d'entitats que es diu Grup Plataforma Educativa.

Les entitats del Grup compartim recursos i coneixements per millorar la qualitat de vida de les persones.

Ens ubiquem a la província de Girona.

Quina és la nostra missió?

- Potenciar una societat on la persona i la comunitat són els eixos del desenvolupament.
- Fer cooperar els agents socials i les organitzacions.
- Fomentar l'ús de la bicicleta.

Quina és la nostra visió?

- Millorar la qualitat de vida de les persones
  en situacions de vulnerabilitat,
  sobretot dones, infants i joves
  de Catalunya i els països del Sud.
- Transformar la societat de forma creativa
  a través de l'educació i la integració laboral.

Quins són els nostres valors?

- Justícia.
  Treballem de manera responsable
  per construir un món més just
  defensant els Drets Humans.
- Complementarietat.
  Treballem per integrar i oferir serveis adaptats
  a les persones i agents del territori.
- Responsabilitat social.
  Treballem per contribuir al benestar de la societat
  i protegir el medi ambient.
- Transparència.
  Valorem les relacions basades en la confiança,
  per això, actuem amb honestedat, sinceritat i responsabilitat.

Què és un Pla d'Igualtat?

És un conjunt de mesures que les entitats apliquen per aconseguir que les persones rebin el mateix tracte i tinguin les mateixes oportunitats a la feina.

Per fer un Pla d'Igualtat cal seguir aquests passos:

- Crear un grup de treball per analitzar si l'Entitat garanteix la igualtat entre les dones i els homes.
- A partir de les dades obtingudes, pensar en els objectius que es volen aconseguir i dissenyar les accions del Pla d'Igualtat juntament amb la Comissió Negociadora.
- Aplicar i seguir les accions del Pla.
- Avaluar el procés, els resultats i l'impacte de les accions.

A qui va dirigit?

A totes les persones treballadores i al centre de treball de l'Entitat de la província de Girona.

Aquest pla també es pot aplicar a les relacions que l'Entitat té amb les empreses i la clientela externa.

Per què es fa?

Per aconseguir la igualtat entre els homes, les dones i les persones no-binàries

Al món laboral, els homes, les dones
i les persones no-binàries pateixen discriminacions
i desigualtats salarials.

Segons diversos estudis,
la majoria de dones treballen amb contractes temporals
i solen tenir més càrregues de feina a casa.

A més, moltes vegades, les que són mares
aturen la carrera professional
i demanen reduccions de jornada
o permisos per cuidar de les criatures.

Al sector social, 3 de cada 4 persones treballadores són dones.

Aquest Pla d'Igualtat d'oportunitats vol promoure el benestar de les persones,
la igualtat a dins i a fora de la feina,
i l'equilibri entre la vida laboral i familiar.

Per defensar i respectar la diversitat sexual i de gènere

El Pla d'Igualtat de l'Entitat té en compte la diversitat sexual i de gènere per evitar situacions d'exclusió, desigualtat i discriminació cap a les persones del col·lectiu **LGBTIQ+** que ens envolten.

Al final d'aquest Pla, hi ha un glossari amb conceptes que ens poden ajudar a conèixer totes les realitats.

LGBTIQ+ és la sigla per referir-se al col·lectiu de persones lesbianes, gais, trans, bisexuals, intersexuals, queer i amb altres tipus d'identitat i orientacions sexuals.

Per mostrar compromís amb les persones

Amb aquest Pla volem ser responsables i coherents amb la política i els objectius de l'Entitat, i treballar per la igualtat d'oportunitats i el respecte cap a les persones.

Qui ha fet el Pla d'Igualtat?

La nova Comissió Negociadora ha treballat per elaborar el nou Pla d'Igualtat d'oportunitats.

La Comissió Negociadora està formada per representants dels sindicats UGT i CCOO. i representants de l'Entitat.

En primer lloc, s'ha analitzat la situació actual de la igualtat d'oportunitats de dones, homes i persones no-binàries a l'Entitat.

També s'ha creat un conjunt d'indicadors que ens servirà per avaluar el Pla i fer-ne el seguiment.

Els àmbits que s'han analitzat són els següents:

1. Gestió organitzativa
2. Comunicació inclusiva
3. Procés de selecció i contractació
4. Promoció professional
5. Formació
6. Classificació professional, condicions de treball i infrarepresentació femenina
7. Retribucions i auditoria salarial
8. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
9. Salut laboral
10. Prevenció, seguiment i abordatge de qualsevol tipus d'assetjament

De cada àmbit s'han identificat els punts forts
i les oportunitats de millora per garantir la igualtat d'oportunitats
dels treballadors i les treballadores.

A partir d'aquesta informació s'han definit les accions
que configuren el Pla d'Igualtat.

Com s'avaluarà el Pla d'Igualtat?

Un cop redactat i aprovat el Pla d'Igualtat d'oportunitats,
la Comissió Negociadora es dissoldrà
i la Comissió de Seguiment s'encarregarà d'avaluar-lo.

La Comissió de Seguiment es reunirà 2 cops l'any
per veure com evoluciona el Pla d'Igualtat
i revisar els objectius, les accions i els indicadors marcats.

Les decisions de la Comissió de Seguiment
es prendran per consens.
En cas de desacord, es faran votacions.

Aquest Pla s'ha dissenyat per a un període de 4 anys.

Marc legal

El Pla d'Igualtat d'oportunitats de la Fundación Utopía parteix d'uns principis
reconeguts en l'àmbit internacional, europeu, estatal i autonòmic
sobre la igualtat d'oportunitats entre dones, homes i persones no-binàries
i la violència masclista.

Anàlisi de la realitat:
punts forts, oportunitats de millora i accions

1. Gestió organitzativa

L'Entitat treballa per evitar la discriminació
per motius de sexe o gènere,
tant de les persones ateses com de les treballadores.

L'objectiu és garantir la igualtat quant a les condicions de treball
i afavorir la conciliació entre la vida personal i laboral
de les persones treballadores de l'Entitat.

Quins punts forts tenim?

- Incorporem la igualtat de gènere al Codi Ètic de l'Entitat.
- L'any 2015, vam definir objectius
  relacionats amb la igualtat de gènere.
- Tenim un Pla d'Igualtat anterior.
- Tenim una persona que és agent d'igualtat
  que vetlla per afavorir la igualtat.
- Hem creat la nova Comissió Negociadora
  i crearem la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat.
- Tenim 2 projectes d'igualtat que es diuen IgualMents
  i OrgullosaMents.
- Fem un seguiment dels objectius del Pla d'Igualtat
  segons els objectius de desenvolupament sostenible.
  Per exemple: promoure el benestar,
  la igualtat i la educació de qualitat.

- Tenim un grup de participació
  amb referents de diferents serveis
  i un Pla d'acció de participació
  que inclou accions per promoure la igualtat.
- Fins l'any 2021, no hem observat desigualtats
  entre homes, dones i persones no-binàries a l'Entitat.

Què podem millorar?

- Difondre el Pla d'Igualtat de l'Entitat en Lectura Fàcil
  i la tasca que fan la Comissió i l'agent d'igualtat,
  ja que algunes persones treballadores la desconeixen.
- Promoure la comunicació de l'Entitat en Lectura Fàcil
  per garantir que el missatge arriba a tothom.
- Analitzar les dades
  que s'extreuen dels estudis i seguiments.
- Incorporar l'opció per a persones no-binàries
  a les nostres enquestes i donar-ne visibilitat.

Com ho farem?

- Rebrem assessorament de l'Associació Trans de Girona
  per millorar l'atenció cap aquest col·lectiu durant el procés.
- Revisarem que s'apliquin les mesures d'igualtat
  en tots els departaments.
- Inclourem les dades dels estudis que fem
  en tots els informes de l'Entitat.
- Realitzarem una sessió en format virtual
  per presentar el nou Pla d'Igualtat
  a totes les persones treballadores de l'Entitat.
- Farem una enquesta sobre aquest tema cada any.

2. Comunicació inclusiva

Per sensibilitzar i afavorir la igualtat entre els homes,
les dones i les persones no-binàries,
L'Entitat es comunica amb un llenguatge més inclusiu.

Quins punts forts tenim?

- Tenim una guia de llenguatge inclusiu.
- L'agent d'igualtat de l'Entitat pot resoldre dubtes i atendre consultes i queixes.
- Revisem tot el que es publica i es comunica de manera regular i redactem un informe amb tots els canvis que fem.
- Oferim formacions sobre llenguatge inclusiu.

Què podem millorar?

- Continuar amb el treball fet fins ara.
- Tenir un pla de difusió amb accions
  i campanyes sobre comunicació inclusiva.
- Oferir més formació sobre llenguatge inclusiu
  tant a les persones treballadores
  com als càrrecs de direcció.
- Revisar i canviar la senyalització i els panells
  de tots els espais de l'Entitat.
  Per exemple: canviar Sala d'educadors
  per Sala de l'equip educatiu.
- Crear un Punt d'Informació
  per sensibilitzar sobre aquest tema.

Com ho farem?

- Buscarem quins són els punts més importants
  que cal treballar de la comunicació interna
  i farem un manual de bones pràctiques
  amb les necessitats detectades.
- Formarem els equips de l'Entitat
  en temes de comunicació interna.
- Incorporarem el llenguatge inclusiu
  en tots els documents de l'Entitat.
  Per exemple: estatuts, reglaments i protocols.
- Farem una enquesta sobre aquest tema cada any.

3. Procés de selecció i contractació

Treballem perquè el procés per accedir a un lloc de treball
sigui igualitari entre els homes, les dones i les persones no-binàries.

Les persones responsables de Recursos Humans
reben formació sobre aquest tema.

Quins punts forts tenim?

- Redactem les ofertes de feina amb llenguatge inclusiu.
- Tenim un model d'entrevista de feina
  per escollir la persona de manera objectiva.
- Tenim un manual d'acollida amb informació
  sobre el Pla d'Igualtat i els protocols d'assetjament.
- Treballem per millorar la recollida d'informació
  i la separació de les dades per sexe i gènere
  de les persones candidates al lloc de treball.
- Revisem els testos de selecció de personal
  per evitar discriminacions per raons de gènere.

Què podem millorar?

- Revisar regularment els processos
  per accedir a un lloc de treball
  per evitar desigualtats entre homes, dones i persones no-binàries.
  Fer-ho de manera conjunta amb els equips de direcció.
- Fer un pla de selecció de personal
  que inclogui objectius d'igualtat i diversitat.
- Oferir formacions sobre els processos de selecció
  als equips directius
  per evitar la discriminació.
- Analitzar les dades que s'obtenen dels estudis
  tenint en compte cada servei
  i incloure-hi dades sobre les persones no-binàries.

Com ho farem?

- Ens reunirem amb el Departament TIC i Digitalització
  perquè millori la manera com es recullen les dades
  de les entrevistes fetes durant l'any.
- Revisarem que s'apliquin les mesures d'igualtat
  en tots els processos per accedir a un lloc de treball.
- Farem una enquesta sobre aquest tema cada any.
- Incorporarem l'opció de les persones no-binàries
  a l'àrea de personal.

4. Promoció professional

- Es promou l'avaluació de tots els llocs de treball, inclosos els càrrecs dels equips de direcció.
- L'objectiu és afavorir el desenvolupament professional de totes les persones de l'Entitat i fer possible que participin en projectes propis, d'altres entitats o del Grup Plataforma Educativa.
- Els processos de promoció donen la possibilitat de canviar de projectes o de lloc de treball.

Quins punts forts tenim?

- Tenim un protocol per avaluar de manera igualitària cada lloc de treball.
- Informem dels llocs de feina disponibles tant a les persones de baixa, de permís o d'altres entitats del Grup. Això facilita la mobilitat entre entitats i projectes.
- Vetllem per garantir la igualtat d'oportunitats entre totes les persones treballadores.
- Quan recollim dades en els processos de promoció, identifiquem el sexe de la persona per treballar si hi ha biaixos.

Què podem millorar?

- Revisar la recollida de dades
  i incorporar la perspectiva de gènere
  en els processos de promoció.
- Fer més difusió del protocol d'avaluació
  dels llocs de treball i dels criteris
  per promocionar dins l'Entitat.
- Avaluar les persones que han promocionat.
- Iniciar el pla de carrera
  per al desenvolupament professional
  de les persones treballadores.
- Registrar les tasques d'estratègies de direcció.
- Oferir formació sobre gestió i tasques de direcció
  per facilitar la promoció cap a alts càrrecs.
- Anotar quantes formacions en l'àmbit de la igualtat
  fan els equips de direcció i els alts càrrecs.

Com ho farem?

- Ens reunirem de manera regular
  amb el Departament de Recursos Humans.
- Ens reunirem amb el Departament TIC i Digitalització
  perquè millori la manera com es recullen les dades.
- Farem arribar el protocol de promoció
  a totes les persones treballadores.
- Farem una enquesta sobre aquest tema cada any.

5. Formació

L'Entitat incorpora la perspectiva de gènere
en totes les seves formacions
i revisa de manera regular els materials que s'utilitzen.

Quins punts forts tenim?

- El pla de formació recull les propostes
  de les persones treballadores.
- Tenim 30 hores de formació
  que es compten dins el calendari laboral.
- Oferim formacions en format online i presencial
  per garantir la conciliació laboral i personal.

Què podem millorar?

- Revisar si totes les formacions són inclusives.
- Millorar el procés de recollida de dades, tant pel que fa les formacions externes com en la separació de dades per sexe i gènere.
- Revisar si les formacions ajuden a les persones a promocionar dins l'Entitat.
- Crear una Comissió de Formació.
- Oferir formacions online sobre igualtat i diversitat per ajudar a la conciliació laboral i personal sobretot als càrrecs directius o de responsabilitat.

Com ho farem?

- Ens reunirem amb el Departament de Formació de forma regular.
- Ens reunirem amb el Departament TIC i Digitalització perquè millori la manera com es recullen les dades de les formacions que es fan dins i fora de l'Entitat.
- Oferirem formacions sobre igualtat i diversitat.
- Farem una enquesta sobre aquest tema cada any.

6. Classificació professional, condicions de treball i infrarepresentació femenina

La desigualtat entre homes, dones i persones no-binàries
és una realitat dins l'entorn laboral.
Per exemple, les dones acostumen a cobrar menys,
a tenir contractes temporals i a patir discriminació.

A l'Entitat tenim 3 convenis diferents
i treballem per garantir la igualtat
i que les persones no-binàries s'hi sentin incloses.

La majoria de persones treballadores
del sector social són dones.
Els estudis mostren que 3 de cada 4 persones són dones.

Des de l'Entitat aplicarem mesures d'igualtat
en els processos de selecció i promoció
per assegurar, com a mínim, aquesta proporció.

Quins punts forts tenim?

- Fem recollida de dades per analitzar aquest àmbit.

Què podem millorar?

- Fer difusió de les mesures d'igualtat de l'Entitat.
- Incloure les persones no-binàries en la recollida de dades i fer informes més senzills.
- Fer seguiment amb Recursos Humans dels càrrecs que ocupen homes, dones i persones no-binàries dins l'Entitat.

Com ho farem?

- Treballarem amb el Departament de Comunicació per difondre millor les mesures d'igualtat i el grau de representació de dones dins l'Entitat.
- Ens reunirem amb el Departament TIC i Digitalització perquè millori la manera com es recullen les dades.
- Farem una enquesta sobre aquest tema cada any.

7. Retribucions i auditoria salarial

L'Entitat passa una auditoria retributiva
per assegurar que els homes i les dones
reben el mateix salari per fer la mateixa feina,
tal com marca la llei.

L'auditoria avalua cada lloc de treball,
les tasques que es demanen i el salari corresponent.

Fundación Utopía és una Entitat transparent
pel que fa a les retribucions.
No existeixen diferències salarials
per raó de sexe i gènere dins l'Entitat.

Quins punts forts tenim?

- Les persones treballadores reben els sous
  que marquen els convenis.
- L'auditoria de l'Entitat la gestiona una empresa externa.
- Gairebé tots els salaris de l'Entitat
  es troben en el Salari Base.

Què podem millorar?

- Fer un seguiment 2 cops l'any
  per a evitar desigualtats salarials.
- En processos de promoció o contractació,
  quan varies persones mostrin les mateixes competències,
  es prioritzarà la que estigui menys representada.
- Oferir formació sobre igualtat al personal
  que s'encarrega dels processos de selecció i promoció.
- Fer arribar a tothom de manera clara
  els requisits per a optar a l'ascens del lloc de treball.
- Recollir quantes contractacions s'han fet
  per a garantir una plantilla de personal equilibrada.

Com ho farem?

- Ens reunirem amb el Departament de Recursos Humans
  i el Departament TIC i Digitalització per a millorar els processos
  de promoció, contractació i recollida de dades.
- Revisarem que existeix un equilibri de gènere
  en la plantilla de personal
  i que existeix una igualtat salarial.
- Farem una enquesta sobre aquest tema cada any.
- Farem un Registre Salarial
  durant els 3 primers mesos de l'any.

8. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

Aquest àmbit té a veure amb les mesures
per afavorir la conciliació familiar,
és a dir, l'equilibri entre la vida personal i laboral.

Quins punts forts tenim?

- Tenim un Pla de conciliació familiar.
- Oferim la possibilitat de fer un horari flexible
  a l'hora d'entrar i sortir de la feina,
  quan el servei ho permet.
- Oferim la possibilitat de demanar permisos sense sou
  d'entre 15 i 31 dies.
- Registrem les hores que la persona treballa de més
  perquè les pugui compensar en hores de descans.
- Quan el servei ho permet,
  ens adaptem quan algú demana sortir de la feina
  per motius familiars o personals.
- Donem a conèixer les mesures de conciliació
  entre les persones treballadores.

Què podem millorar?

- Definir i revisar les millores socials de l'Entitat.
- Treballar i compartir el Pla de Conciliació amb els càrrecs de direcció.
- Revisar el manual d'acollida de l'Entitat i millorar la difusió de les mesures de conciliació.
- Fer visibles els perfils d'homes que són referents en tasques de cures.
- Recollir dades sobre l'ús que es fa de les mesures de conciliació.
- Mostrar quines situacions de conciliació es poden donar per a facilitar la comprensió de tothom.
- Oferir opcions i solucions de conciliació a les persones que treballen en atenció directa.
- Fer una bona difusió dels requisits i condicions per a gaudir de les mesures de conciliació.

Com ho farem?

- Treballarem amb el Departament de comunicació per millorar la difusió d'informació i del Pla de Conciliació.
- Ens reunirem amb el Departament de Recursos Humans i el Departament TIC i Digitalització per a millorar la recollida de dades.
- Farem una enquesta sobre aquest tema cada any.

9. Salut laboral

L'Entitat té mesures per garantir la seguretat
i la prevenció de riscos laborals de les persones treballadores.

Aquestes mesures tenen en compte
les diferències que hi ha entre homes, dones i persones no-binàries
dins l'entorn laboral.

Per exemple, les dones estan més exposades
a situacions d'assetjament sexual,
tenen menys presència en càrrecs directius
i solen tenir més càrregues domèstiques i familiars
que els homes.

Quins punts forts tenim?

- Tenim un Pla de prevenció de riscos laborals
  i un Servei de Prevenció Aliè mancomunat,
  és a dir, compartit,
  que s'encarrega d'assessorar l'Entitat
  en temes de seguretat i salut laboral.
- Oferim una formació sobre seguretat i salut laboral.
- Informem dels possibles riscos
  que tenen les persones embarassades.
- Recollim dades sobre salut laboral
  tenint en compte separació per sexe.
- Hem iniciat un estudi sobre riscos psicosocials,
  que tenen a veure amb l'organització.

Què podem millorar?

- Millorar els informes sobre la recollida de dades.
- Incorporar les noves normatives de seguretat i salut laboral.

Com ho farem?

- Ens reunirem amb l'Àrea de Seguretat i Salut Laboral de manera regular.
- Mostrarem els resultats de l'estudi sobre riscos psicosocials.
- Farem una enquesta sobre aquest tema cada any.

10. Prevenció, seguiment i abordatge de qualsevol tipus d'assetjament

L'Entitat no tolera cap tipus d'assetjament ni discriminació per motius de sexe, gènere, identitat o orientació sexual o qualsevol altre motiu.

Disposem de normes i mesures per evitar-ho, com ara el Protocol d'assetjament psicològic, el Protocol d'assetjament sexual, violències masclistes i qualsevol tipus de diversitat i el Protocol per les discriminacions del col·lectiu LGBTQI+.

Quins punts forts tenim?

- Tenim protocols de prevenció; un dels quals ha estat adaptat a Lectura Fàcil per tal que tothom estigui ben informat.
- Fem difusió sobre el Protocol i és a l'abast de tothom.
- Hi ha una persona referent a qui comunicar casos d'assetjament que té formació sobre aquest tipus de situacions.
- Fem campanyes específiques sobre l'assetjament amb vídeos i materials per mirar a les assemblees i les reunions d'equip.

Què podem millorar?

- Fer més difusió de les mesures contra l'assetjament.
- Recordar què s'ha de fer i on cal anar en cas de patir assetjament.
- Oferir formació sobre aquest tema a les persones treballadores.
- Fer el Protocol d'assetjament més clar i fàcil d'aplicar.
- Canviar el protocol antic per 2 Protocols més específics segons el que marca la llei.
- Actualitzar el Protocol segons la normativa actual.
- Utilitzar un únic canal de comunicació amb la gestió del compliment normatiu.
- Millorar la gestió de la Comissió de Seguiment de Casos d'Assetjament.

Com ho farem?

- Rebrem assessorament de la consultoria G360 i actualitzarem els protocols específics.
- Crearem la Comissió per prevenir i fer seguiment de casos.
- Formarem les persones referents i les que formin part de la nova Comissió.
- Oferirem formacions per a les persones treballadores.
- Farem una enquesta sobre aquest tema cada any.

Glossari

Binarisme

La paraula *binarisme* té a veure
amb les parelles de conceptes contraris.
Per exemple: el sexe home i dona.

Quan només pensem en conceptes contraris,
no deixem lloc a noves maneres de pensar.
Per això es diu que el binarisme discrimina.

Si en comptes de parlar de sexe parlem de gènere,
incloem els homes, les dones i les persones no-binàries.

Expressió de gènere

És la manera de transmetre el gènere
a través de la manera de vestir, pensar o actuar.

Durant molt de temps, hem cregut
que només hi havia 2 maneres d'expressar el gènere:
la femenina per a les dones, i la masculina per als homes.

Però la realitat és que cada persona
es pot expressar de maneres diferents.

Amb la manera de vestir d'una persona
no podem saber si se sent home o dona, de les dues maneres
o és una persona no-binària.

Identitat de gènere

Té a veure en com et sents o com et veus.
Per exemple: et pots sentir home o dona.

Hi ha persones amb altres identitats no tant conegudes:

- **Persones no-binàries**
  Són persones que tenen una identitat canviant
  o que no s'identifiquen amb els gèneres masculins o femenins.
  Per exemple:
  - Gènere fluid: se senten homes o dones
    segons la situació o l'etapa de la vida.
  - Queer: se senten home i dona alhora.
  - Agènere: no s'identifiquen amb cap gènere concret.
- **Persones Trans (transsexuals, transgènere**
  i transvestides)
  Són persones amb una identitat diferent
  al sexe amb el qual han nascut.
  Per exemple: una persona amb penis
  se sent dona, o al revés.
  Les persones transsexuals estan operades,
  i les persones transgènere no estan operades.
  A les persones transvestides els agrada vestir-se de dona
  o d'home com a expressió de gènere.

Orientació afectiva i sexual

Té a veure amb les persones
que ens agraden, ens atrauen
o amb qui mantenim relacions sexuals.

Hi ha molts tipus d'orientació sexual:

- **Persones heterosexuals**
  Se senten atretes per persones de l'altre sexe.
- **Persones homosexuals**
  Se senten atretes per persones del mateix sexe.
  Els gais són homes que se senten atrets per altres homes
  i les lesbianes són dones que se senten atretes per altres dones.
- **Persones bisexuals**
  Se senten atretes per persones dels dos sexes.
- **Persones asexuals**
  No se senten atretes per ningú.
- **Persones pansexuals**
  Se senten atretes per altres persones
  sense tenir en compte el seu gènere.
- **Persones demisexuals**
  Senten atracció emocional i afectiva cap a l'altra persona.
  Hi pot haver o no atracció sexual.

Sexe

Té a veure amb les característiques físiques
amb les quals naixem.

- Mascle: neix amb sexe masculí.
  Té pròstata, penis, testicles i cromosoma XY.
- Femella: neix amb el sexe femení.
  Té vulva, vagina, ovaris i cromosoma XX.
- Intersexual: les característiques físiques
  no encaixen amb el cos masculí o femení estàndard.
  Poden tenir òrgans masculins i femenins a la vegada
  o tenir-los d'una manera no habitual.

Fundación Utopía
www.fundacionutopia.org