

# Pla d'Igualtat d'oportunitats 2023-2026

Fundació Fundació Acció Social Infància  
(FASI)

© Fundació Acció Social Infància (FASI)

**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](http://www.lecturafacil.net))

# Sumari

<b>Qui som?</b> .....	<b>4</b>
<b>Què és un Pla d'Igualtat?</b> .....	<b>6</b>
<b>A qui va dirigit?</b> .....	<b>6</b>
<b>Per què es fa?</b> .....	<b>7</b>
<b>Qui ha fet el Pla d'Igualtat?</b> .....	<b>9</b>
<b>Com s'avaluarà el Pla d'Igualtat?</b> .....	<b>10</b>
<b>Marc legal</b> .....	<b>10</b>
<b>Anàlisi de la realitat:</b>	
<b>punts forts, oportunitats de millora i accions</b> .....	<b>11</b>
<b>1. Gestió organitzativa</b> .....	<b>11</b>
<b>2. Comunicació inclusiva</b> .....	<b>13</b>
<b>3. Procés de selecció i contractació</b> .....	<b>15</b>
<b>4. Promoció professional</b> .....	<b>17</b>
<b>5. Formació</b> .....	<b>19</b>
<b>6. Classificació professional, condicions de treball     i infrarepresentació femenina</b> .....	<b>21</b>
<b>7. Retribucions i auditoria salarial</b> .....	<b>23</b>
<b>8. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal,     familiar i laboral</b> .....	<b>25</b>
<b>9. Salut laboral</b> .....	<b>27</b>
<b>10. Prevenció, seguiment i abordatge     de qualsevol tipus d'assetjament</b> .....	<b>29</b>
<b>Glossari</b> .....	<b>32</b>

## Qui som?

Som la Fundació Acció Social Infància (FASI), una Entitat sense ànim de lucre orientada a l'atenció a la infància en risc a través de la intervenció familiar.

Gestionem residències i serveis per a famílies amb infants i adolescents.

Estem compromesos amb la igualtat de gènere i la sostenibilitat.

La Fundació Acció Social Infància 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 les comarques de Girona, Barcelona, Tarragona i Lleida.

### Quina és la nostra missió?

- Aconseguir que els infants d'entorns vulnerables puguin créixer en família.
- Millorar les habilitats dels pares i el benestar dels infants i els joves a través de l'educació comunitària.

## **Quina és la nostra visió?**

- Ser l'Entitat de referència en l'acompanyament de famílies en situació de vulnerabilitat.
- Innovar en l'oferta de recursos de prevenció.
- Garantir que les persones gaudeixin de la criança.

## **Quins són els nostres valors?**

- Família.  
Posem la família està al centre.
- Excel·lència.  
Generem impacte per transformar la societat.
- Participació.  
Promovem la col·laboració.
- Bona gestió.  
Vetllem per la sostenibilitat econòmica i social i una administració correcta dels recursos.
- 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 als centres de treball de l'Entitat de les províncies de Girona, Barcelona, Tarragona i Lleida.

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

## 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.

## 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.

**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.



# 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 Fundació Social Infància 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?

- Incorporarem 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 ara, 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.

### **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 textos 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.

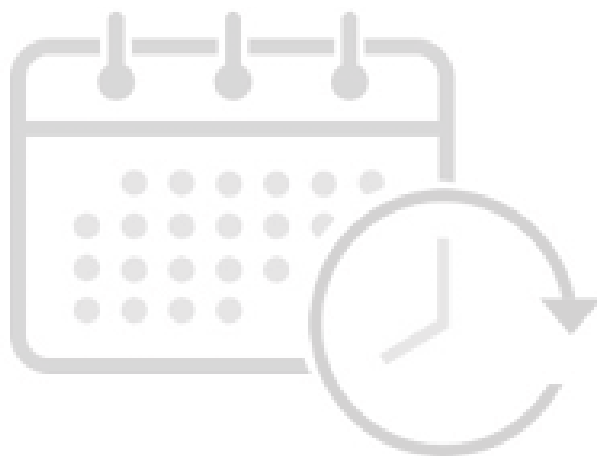
Per exemple, les dones acostumen a cobrar menys, a tenir contractes temporals i a patir discriminació.

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?

- La meitat del Comitè de Direcció són dones.
- Hem millorat la representació femenina al Patronat.
- 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.

Fundació Acció Social Infància 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?

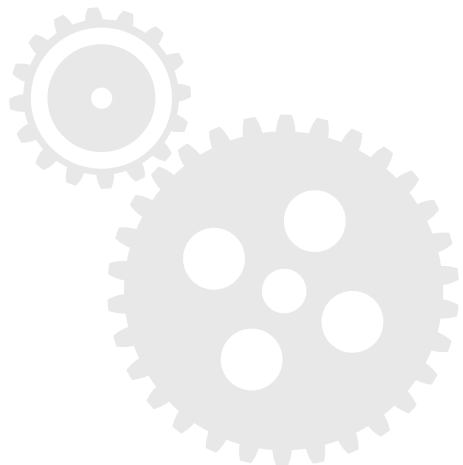
- Ens reunirem amb el Departament de Recursos Humans i el Departament TIC i Digitalització per a millorar els processos de promoció, contractació i recollida de dades.
- Revisarem que existeix un equilibri de gènere en la plantilla de personal i que existeix una igualtat salarial.
- Farem una enquesta 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.

## Què podem millorar?

- Fer una avaluació dels riscos psicosocials relacionats amb la salut mental.
- 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 heterosexuales**  
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.



Fundació Acció Social Infància (FASI)  
[www.fasi.cat](http://www.fasi.cat)