

II Pla d'Igualtat de Gènere (2017-2020)

Ajuntament de Manresa



Diputació
Barcelona



Ajuntament
de Manresa

Coordinació del treball:

Oficina de les Dones i LGTBI

Autora:

Clara Dachs i Bernad

Polítiques d'Equitat de Gènere

Amb la col·laboració de:

Ajuntament de Manresa

© Diputació de Barcelona

Abril de 2017

Impressió: Departament de Reproducció Gràfica de la Diputació de Barcelona

ÍNDEX

1. MARC CONCEPTUAL DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT	4
1.1. EVOLUCIÓ HISTÒRICA: DE LES REIVINDICACIONS FEMINISTES A L'AGENDA POLÍTICA ..	4
1.2. EL PAPER DELS GOVERNS LOCALS	5
1.3. ELS PLANS D'IGUALTAT	6
2. MARC NORMATIU	6
2.1. ÀMBIT INTERNACIONAL	7
2.2. ÀMBIT COMUNITARI	7
2.3. ÀMBIT ESTATAL, AUTONÒMIC I LOCAL	8
3. PROCÉS D'ELABORACIÓ	17
3.1. FASES DE LA METODOLOGIA	17
3.2. EINES METODOLÒGIQUES	18
4. DIAGNOSI DE GÈNERE	23
4.1. INTRODUCCIÓ	23
4.2. CONTEXTUALITZACIÓ DE MANRESA	23
4.3. DIAGNOSI AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	33
COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT	34
ACCIÓ CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA	50
DRETS I QUALITAT DE VIDA	62
REFORMULACIÓ DELS TREBALLS I DELS TEMPS	80
COEDUCACIÓ I TRANSMISSIÓ DE VALORS IGUALITARIS	92
RECONeixEMENT, LIDERATGE I PARTICIPACIÓ DE LES DONES	103
5. PLA D'ACCIÓ	112
6. SEGUIMENT I AVALUACIÓ	147
7. BIBLIOGRAFIA	148
8. GLOSSARI	149
9. ANNEX	152
9.1. ENTREVISTES	152
9.2. FORMULARI PLANTILLA AJUNTAMENT	155
9.3. FORMULARI CIUTADANIA	157

1. MARC CONCEPTUAL DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT

La igualtat de dones i homes és un principi jurídic universal reconegut a diversos textos internacionals i europeus, així com a la Constitució Espanyola de 1978. Aquest principi constitueix un pilar bàsic de les societats democràtiques modernes i vertebrada el reconeixement de drets i llibertats de les dones en diferents àmbits de la vida.

Aquest reconeixement formal ha permès un progrés en el cos legislatiu i també en el context institucional, amb el desenvolupament de polítiques públiques d'igualtat i d'estructures i organitzacions específiques.

Tot i haver estat un pas decisiu, a l'actualitat continuen presents diverses formes de desigualtats i discriminacions vers les dones com per exemple la violència masclista, un major índex d'atur, la segregació laboral, la menor representació en càrrecs de responsabilitat política, social, cultural i/o econòmica o els problemes de conciliació de la vida personal, familiar i laboral que són, entre molts d'altres, indicadors que la igualtat plena i efectiva és encara una fita a assolir.

1.1. EVOLUCIÓ HISTÒRICA: DE LES REIVINDICACIONS FEMINISTES A L'AGENDA POLÍTICA

Les polítiques públiques d'igualtat de gènere sorgeixen per donar resposta a les demandes i necessitats de les dones i tenen com a finalitat eradicar les desigualtats existents entre dones i homes en els diferents àmbits de la vida social, política, econòmica i cultural.

La seva incorporació a l'agenda pública, gràcies a les reivindicacions feministes i als moviments de dones que han tingut lloc al llarg de la nostra història, ha estat fonamental pel progrés dels drets de les dones i pel desenvolupament de la igualtat i la justícia en les nostres societats contemporànies.

Tot i que es té coneixement de reivindicacions expressades per dones que es remunten a l'Edat Mitjana, la majoria de pensadores feministes coincideixen en dir que el feminisme, com a moviment social i cos teòric, apareix vinculat a la Il·lustració. Durant els segles XVIII i XIX, les demandes se centren principalment en els drets civils, l'accés a l'educació, al treball remunerat, al sufragi femení i, en definitiva, en la defensa i el reconeixement de la plena ciutadania de les dones.

Els anys 60 i 70 representen una època d'intensa agitació política per al feminisme que busca noves formes d'organització per produir transformacions culturals i socials més profundes. Denuncien l'exclusió de les dones de l'esfera pública i reclamen la igualtat de tracte.

La presència del feminisme en la política formal es dona en els anys posteriors, en els quals comença l'etapa de reconeixement normatiu, es creen els primers organismes específics i s'impulsen les primeres estratègies polítiques formals de cara a augmentar la participació i

visibilització de les dones a l'esfera pública, establint mecanismes d'acció positiva.

Sens dubte, la intervenció de la comunitat internacional ha estat decisiva en el recorregut de les polítiques d'igualtat de gènere i, en concret, el reconeixement de la necessitat d'introduir l'estratègia del *gender mainstreaming* o transversalitat de gènere que, tal i com defineix el Consell d'Europa, resulta una eina clau per l'organització (reorganització), la millora, el desenvolupament, i l'avaluació dels processos polítics, de manera que la perspectiva d'igualtat de gènere s'incorpori a totes les polítiques, a tots els nivells i en totes les etapes, pels agents normalment involucrats en l'adopció de mesures polítiques.

A partir d'aquí, les polítiques d'igualtat de gènere s'articulen en base a l'anomenada estratègia dual que combina aquesta perspectiva transversal amb les accions positives que continuen, en molts casos, essent necessàries per equilibrar determinades condicions de desigualtat que persisteixen a la nostra societat.

1.2. EL PAPER DELS GOVERNS LOCALS

L'administració pública local, per les seves pròpies característiques que la configuren com un govern proper a la ciutadania i a la realitat social, se situa en una posició idònia per assumir un paper actiu en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat, dins del marc de les seves competències. Així ho reconeix la pròpia Carta Europea d'Autonomia Local quan estableix que "l'exercici de les responsabilitats públiques, de manera general, ha de correspondre preferentment a les autoritats més properes a la ciutadania".¹

En aquest sentit, les iniciatives de la Comunitat Internacional influenciaren, des d'un bon inici, les administracions locals, que començaren a impulsar les primeres accions i a crear els primers serveis d'atenció a les dones, dirigides principalment a atendre les situacions de violència de gènere.

De la mà del progrés normatiu i institucional, i amb la presència cada cop més evident del moviment associatiu de dones, els governs locals inicien una etapa de forta implicació política amb la igualtat, més enllà d'una postura assistencialista, adoptant mesures de sensibilització i de transformació social.

A partir de la dècada dels 90, els governs locals adquireixen un paper protagonista en el desenvolupament d'aquestes polítiques, creant estructures tècniques específiques com les Regidories de Dones o d'Igualtat, impulsant serveis per a les dones, creant programes estables, destinant recursos econòmics i humans, com les agents d'igualtat, i incorporant la transversalitat de gènere com a estratègia per introduir el principi d'igualtat en totes les polítiques públiques locals, treballant paral·lelament vers el reconeixement i valoració d'allò que té a veure amb el femení i amb el món de les dones.

¹ Article 4.3 de la Carta Europea d'Autonomia Local, de 15 d'octubre de 1985, ratificada per instrument de 20 de gener de 1988, a Diputació de Barcelona (2007): *Marc legislatiu i competencial de les polítiques d'igualtat de gènere en l'àmbit local i propostes de futur*.

1.3. ELS PLANS D'IGUALTAT

Entre els principals instruments de planificació i implementació de les polítiques públiques de gènere cal destacar els Plans d'Igualtat. Els plans constitueixen un conjunt ordenat d'objectius i mesures que permeten desenvolupar una estratègia integral orientada a millorar i equilibrar la situació de dones i homes en un territori i/o organització, a partir d'una anàlisi de diagnòstic prèvia d'aquesta situació.

El seu impuls sorgeix del reconeixement de les desigualtats i discriminacions existents per raó de gènere i de la voluntat per transformar aquesta realitat. Les actuacions s'encaminen a afavorir la igualtat de dones i homes en tots els àmbits de la societat, i a propiciar un model de ciutadania més igualitari, basat en el respecte i l'equitat.

Amb aquest objectiu, els governs locals de la demarcació de Barcelona, en el marc de les seves competències, dissenyen i implementen els Plans Locals d'Igualtat. Concebut com una eina de treball transversal, els plans incorporen totes o diverses àrees del consistori per tal d'introduir el principi d'igualtat en totes les actuacions municipals. Aquest necessari plantejament transversal requereix de l'adquisició de compromisos polítics i també de la sensibilitat, la voluntat i la implicació de tot el personal municipal.

El Pla d'Igualtat és doncs un document clau que, a més de servir per a la planificació i la posada en marxa d'actuacions concretes, ha de preveure el seguiment i l'avaluació posterior del camí recorregut en aquesta matèria i ha de poder mesurar l'impacte o els efectes del mateix en les condicions de vida de la ciutadania a la qual s'adreça i, especialment, en la millora de la situació de les dones.

2. MARC NORMATIU

Tal com hem vist, l'evolució de les polítiques d'igualtat, així com les estratègies per la seva implementació, han estat fortament determinades per un important desplegament normatiu que s'ha donat en l'àmbit comunitari, estatal, autonòmic i local, com a resultat, en gran part, dels instruments jurídics, polítics i tècnics impulsats des de Nacions Unides. Així doncs, avui disposem d'un marc legal en els diferents nivells institucionals que propugna el respecte al principi d'igualtat entre homes i dones i fonamenta la implementació de les polítiques d'igualtat en tots els àmbits socials.

2.1. ÀMBIT INTERNACIONAL

En l'àmbit **internacional**, el paper de les Nacions Unides ha estat fonamental en el desenvolupament de les polítiques de gènere. A partir de l'aprovació de la **Declaració Universal dels Drets Humans**, l'any **1948**, per part de l'Assemblea General de les Nacions Unides, la comunitat internacional adquireix una nova consciència en relació a la situació mundial de les dones i adopta el compromís de portar a terme conferències mundials periòdiques per elaborar estratègies i plans d'acció. Aquestes conferències han contribuït enormement a situar la igualtat de gènere en el centre de l'agenda política mundial.

Així, l'any **1975** se celebra a **Mèxic** la **I Conferència Mundial de la Dona** i, quatre anys després, s'aprova la **Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW)**. Ratificada per Espanya l'any 1984, és considerada la carta internacional dels drets humans de les dones, amb 30 articles que recullen aquests drets en diversos àmbits socials i estableixen les mesures a adoptar pels governs. La **II i III Conferència Mundial de la Dona (Copenhaguen, 1980 i Nairobi, 1985)** van permetre adoptar importants plans d'acció amb mesures en l'àmbit laboral i educatiu i promoure la creació d'oficines de la dona de caràcter estatal.

Però, sens dubte, serà la **IV Conferència de Beijing de 1995** la que marcarà un punt d'inflexió en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat, amb l'aprovació per unanimitat de la Plataforma d'Acció i la incorporació del *mainstreaming* de gènere o transversalitat de gènere com a mecanisme d'actuació.

Per tant, a banda de les accions encaminades a garantir la condició jurídica i social de les dones, també es planteja la necessitat de reorganitzar les institucions i d'adquirir compromisos polítics i econòmics que puguin transformar la societat en el seu conjunt.

Posteriorment, i per tal de realitzar un seguiment del compliment dels compromisos adquirits a Beijing, s'han realitzat tres conferències més, però ja no han suposat un avenç tan significatiu com va representar Beijing, tot i que han permès reafirmar els compromisos contrets l'any 1995.

2.2. ÀMBIT COMUNITARI

A nivell **europeu**, les primeres directrius i disposicions jurídiques a favor de la igualtat de tracte entre les dones i els homes queden recollides al **Tractat de Roma**, de **1975**, que imposa l'obligació als Estat Membres de garantir l'aplicació del principi d'igualtat salarial per un mateix treball o un treball d'igual valor. Des d'aleshores, la igualtat de gènere s'ha anat consolidant en el dret comunitari fins a convertir-se en un dels principis fonamentals.

Així es constata amb l'aprovació al **1997** del **Tractat d'Amsterdam**, el qual articula la igualtat entre homes i dones, l'antidiscriminació i les mesures d'acció positiva. El text normatiu comunitari situa la igualtat de gènere com a principal objectiu de la Unió Europea i com a element estructural de la seva política social. El tractat d'Amsterdam reforça també la idea

d'incorporar la perspectiva de gènere a totes les polítiques públiques, és a dir, d'aplicar el *mainstreaming* o transversalitat de gènere. Aquest principi adquireix una rellevància definitiva amb el IV Programa d'Acció Comunitari 1996-2000 i amb l'aprovació l'any 2000 de la Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea i es consagra amb el **Tractat de Lisboa del 2007**.

Pel que fa a la participació equilibrada de dones i homes en els processos de presa de decisions, el punt de partida fou la **Declaració d'Atenes, el 1992**, en què, per primera vegada, es parla de la infrarepresentació de les dones en els càrrecs de decisió com a problema polític i de la "democràcia paritària". El Consell recomana als Estats membres adoptar una estratègia global per a promoure la participació equilibrada.

La legislació europea compta amb diverses **directives** principalment referides a l'àmbit del treball, igualtat salarial, permisos laborals i qüestions relatives a la seguretat social. És important destacar l'efecte que ha tingut aquest marc legal europeu a l'estat espanyol, donant lloc a la *Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (2007)*.

2.3. ÀMBIT ESTATAL, AUTONÒMIC I LOCAL

A l'**Estat espanyol**, el tractament legislatiu que fa referència a la igualtat no arriba fins la **Constitució Espanyola del 1978**, que en el seu **article 14** proclama que tots els espanyols som iguals davant la llei sense que pugui prevaldre discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social. Igualment, a través de l'**art 9.2**, compromet als poders públics a què garanteixin la igualtat i la llibertat de tot els individus.

Pel que fa al tractament de la violència vers les dones, la **Llei Orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere**, suposa una fita sense precedents en el nostre ordenament jurídic. Implica el reconeixement legal de la violència de gènere com un problema social de gran rellevància i fa palès el compromís dels poders públics a intervenir de forma coordinada per la salvaguarda dels drets de les dones víctimes de violència. La llei preveu el dret de les dones víctimes de violència de gènere a rebre **informació, assessorament i atenció integral** adequada a la seva situació personal, incloent-hi també l'atenció als i a les menors que es troben sota la pàtria potestat o la guarda i custòdia de la dona agredida.

En relació al tractament dels diferents àmbits de discriminació i amb l'objectiu de construir una societat més justa i igualitària, s'aprova la **Ley Orgànica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LO3/2007)**.

Aquesta llei suposa un reconeixement explícit de les desigualtats existents a la nostra societat i, per tant, la necessitat d'implicar tots els poders públics per combatre-les i promoure la igualtat real. La llei posa l'accent en la importància de les accions preventives i en la consideració de la dimensió transversal de la igualtat com a principi fonamental del text normatiu, tot i que reconeix també la necessitat d'adoptar accions positives per part dels poders públics a l'empara de la llicitud constitucional.

Tot i que el text normatiu abasta tots els àmbits socials i té en compte els diferents aspectes de la desigualtat, podríem dir que és en l'àmbit de les relacions laborals en què s'introdueixen les novetats més substancials. Al quadre de la pàgina següent, es presenten, de manera resumida, les principals mesures i àmbits d'actuació previstes en la llei estatal.

Pel que fa a l'àmbit **competencial de les Administracions Públiques**, la LO3/2007, de 22 de març, estableix com a criteris d'actuació :

- Garantir la igualtat efectiva en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional.
- Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense que afecti a la promoció professional.
- Fomentar la formació en igualtat.
- Presència equilibrada en els òrgans de selecció i valoració.
- Mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- Eliminar qualsevol discriminació retributiva directa o indirecta.

Principals mesures i àmbits d'actuació de la Llei 3/2007

Pautes generals d'actuació dels poders públics	<ul style="list-style-type: none">▪ Principi de transversalitat.▪ Principi de presència equilibrada a les llistes electorals i en els nomenaments.▪ Elaboració de Pla estratègic Igualtat d'oportunitats per part de l'administració General de l'Estat que inclogui un informe d'impacte de gènere.▪ Les entitats locals integraran el dret d'igualtat en l'exercici de les seves competències.
Foment de la igualtat en els principals àmbits socials	<ul style="list-style-type: none">▪ Incorporació de la perspectiva de gènere en:<ul style="list-style-type: none">- Educació, cultura, salut, societat de la informació, esports, desenvolupament rural, polítiques d'ordenació del territori i habitatge, cooperació per al desenvolupament.▪ Mesures de foment de la igualtat en els mitjans de comunicació i instruments de control per la publicitat no sexista.
Garantia del dret al treball en igualtat d'oportunitats	<ul style="list-style-type: none">▪ Mesures d'acció positiva a través de la negociació col·lectiva.▪ Discriminació directa/ indirecta i mesures de tutela judicial efectiva.▪ Accés a l'ocupació: dones com a grup prioritari en les polítiques actives d'ocupació.▪ Formació i promoció professional.▪ Protecció davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.▪ Obligació per les empreses de més de 250 treballadors/es d'aprovar Plans d'igualtat.▪ Conciliació de la vida personal, familiar i laboral:<ul style="list-style-type: none">- Ampliació del permís de maternitat (a fer ús qualsevol dels progenitors) en cas de fill/a amb discapacitat.- Permís de paternitat d'un mes.- Reconeixement de treballadors/es autònoms/es i altres règims de la seguretat social.- Reducció de jornada: s'amplia l'edat del menor a 8 anys i es redueix a

	<p>1/8 de la jornada el límit mínim de reducció.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Excedència voluntària: es redueix 4 mesos durada mínima. - Excedència per cura de familiars: s'amplia 2 anys durada màxima i es reconeix el gaudiment de forma fraccionada. ▪ Modificacions de la Seguretat Social: <ul style="list-style-type: none"> - Flexibilització cotització prèvia per accedir prestació maternitat. - Nou subsidi pel cas de que no es compleixin els requisits mínims. - Prestació econòmica paternitat. ▪ Ocupació pública: Presència equilibrada d'homes i dones en òrgans de selecció i valoració, eliminar la discriminació retributiva directa o indirecta per raó de sexe i altres mesures en sentit anàleg amb el sector privat.
Creació d'organismes específics	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Creació d'una Comissió Interministerial d'Igualtat entre dones i homes i Unitats d'Igualtat en cada Ministeri. ▪ Constitució d'un Consell de participació de les dones, com a òrgan col·legiat que ha de servir de via per a la participació institucional en aquestes matèries.

A **Catalunya**, el reconeixement legal de la igualtat el trobem a la **Llei Orgànica 6/2006**, de 19 de juliol, de Reforma de l'**Estatut d'Autonomia de Catalunya**, que reconeix a la Generalitat de Catalunya, d'acord amb les competències conferides per la Constitució Espanyola, competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere (art.153).

L'àmbit competencial preveu:

- a) La **planificació, el disseny, l'execució, l'avaluació i el control de les normes, plans i directrius generals en matèria de polítiques de dones**, així com establir accions positives.
- b) La **promoció de l'associacionisme de dones**.
- c) La regulació de les mesures i els instruments per a la **sensibilització, detecció i prevenció de la violència masclista** així com els **serveis i recursos destinats a una protecció integral**.

El nou Estatut regula els drets civils i socials de les dones i reconeix el respecte a la vida, la dignitat, la seguretat i la seva autonomia, així com el dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats (art. 19).

Pel que fa als principis d'actuació dels poder públics, l'article 41 de l'Estatut, estableix que aquests hauran de respectar el principi d'igualtat i hauran de:

- Garantir el compliment en l'**accés a l'ocupació, la formació, la promoció professional, les condicions del treball**, incloent-hi la retribució, i en totes les altres situacions, així com garantir que les dones no siguin **discriminades per raó d'embaràs o maternitat**.
- Garantir la incorporació per part dels poder públics de la **transversalitat en totes les polítiques públiques** per tal d'aconseguir la igualtat i la paritat de gènere.
- **Afrontar** de manera integral totes les formes de **violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori**.
- Fomentar el **reconeixement del paper de les dones** en tots el àmbits i promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i avaluació d'aquestes polítiques.

- Reconèixer el **valor econòmic del treball de cura i atenció** dins l'àmbit domèstic i familiar en el marc de les polítiques econòmiques i socials
- Vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos que puguin afectar la seva dignitat, integritat i benestar físic i mental, particularment **respecte del propi cos i de la seva salut reproductiva i sexual**.

L'Estatut també incorpora la **paritat en la composició i règim electoral del Parlament** (article 56).

Pel que fa al tractament de la violència masclista, el Govern de Catalunya aprova la **Llei 5/2008 del dret de les dones per a l'eradicació de la violència masclista**, la qual introdueix importants novetats conceptuals i situa la lluita contra aquesta xacra social en l'agenda política prioritària.

La Llei defineix la violència com aquella que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones. A més, fa visibles gran part de les formes en què s'exerceix aquesta violència (**física, psicològica, sexual i econòmica**) i tots els àmbits en què es pot produir (**en la parella, context familiar, laboral, social o comunitari**).

Els principals objectius de la Llei són:

- Eradicar la violència masclista i **remoure les estructures socials i els estereotips culturals que la perpetuen**.
- **Establir mesures integrals de prevenció, detecció i sensibilització** amb la finalitat d'eradicar-la de la societat.
- Reconèixer els drets de les dones que la pateixen **a l'atenció, l'assistència, la protecció, la recuperació i la reparació integral**.

La Llei també defineix i ordena la **Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral**, formada per tots els agents socials i serveis directament implicats, i reconeix als municipis una sèrie de competències, que es concreten en:

- a) **Programar, prestar i gestionar els serveis d'informació i atenció a les dones** i efectuar la derivació als diferents serveis en els termes especificats per aquesta llei.
- b) **Prestar o gestionar altres serveis de la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral**, d'acord amb el que s'estableixi per mitjà d'un conveni amb l'administració de la Generalitat de Catalunya.
- c) Col·laborar en la gestió de les **prestacions econòmiques i les subvencions** que aquesta llei estableix.
- d) Complir totes les altres funcions establertes per aquesta llei que, en raó de les competències respectives, els correspongui assumir amb relació a les dones que pateixen o han patit violència masclista.

Els municipis amb una població inferior a 20.000 habitants poden delegar llurs competències a una mancomunitat de municipis o a altres ens locals.

Com ja hem dit, **l'administració pública local** es troba en una posició idònia per desenvolupar un paper actiu en el marc de les polítiques d'igualtat. Així ho reconeix la **Carta Europea d'Autonomia Local** i també la **Carta Europea per la igualtat de dones i homes en la vida local**.

Pel que fa a l'ocupació pública que implica a treballadors/es de les Administracions Locals, la **Llei 7/2007 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic**, estableix que les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

La Generalitat de Catalunya aprova la **Llei 17/2015, de 18 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**. Es tracta d'una regulació feta d'acord amb les competències de l'autogovern de Catalunya, i s'emmarca dins la categoria de norma específica complementària de la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Aquesta norma incorpora modificacions legislatives substancials per avançar cap a aquesta igualtat efectiva i estableix mesures transversals en diferents ordres de la vida.

En l'article 6 d'aquest text normatiu s'especifica quines són **funcions dels ens locals de Catalunya en matèria de polítiques d'igualtat de gènere**:

- a) Estudiar i detectar les mancances i les necessitats de les dones comptant amb la col·laboració de les associacions de dones.
- b) Sensibilitzar la població sobre les causes de la violència masclista, impulsar actuacions i campanyes de prevenció i posar a disposició els serveis d'atenció necessaris per a les persones que pateixen les diverses manifestacions de la violència masclista.
- c) Atendre, informar i orientar les dones sobre programes i recursos per a facilitar l'exercici efectiu des seus drets, i sensibilitzar homes i dones en termes d'igualtat de drets i deures.
- d) Crear i adequar els mecanismes necessaris per a integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere en llurs actuacions polítiques.
- e) Formar i capacitar el personal per garantir que compleixin les seves funcions en relació al què estableix aquesta llei.
- f) Elaborar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat del sector públic (article 15).
- g) Dissenyar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat de ciutadania (article 14.4).
- h) Fomentar l'autonomia personal i econòmica de les dones i impulsar l'ocupació femenina.
- i) Fomentar la presència de dones en els òrgans de participació i en els espais de presa de decisions.
- j) Donar suport als grups feministes i a les entitats de defensa dels drets de les dones, i impulsar-ne la participació en el disseny, l'elaboració, el desenvolupament i l'avaluació de les polítiques d'igualtat i de transversalització de gènere.
- k) Adequar i mantenir estadístiques actualitzades que permetin un coneixement de la situació diferencial de dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció local.
- l) Dissenyar i aplicar polítiques destinades a eradicar les desigualtats i les explotacions de les dones en tots els àmbits locals d'intervenció.

Resum dels principals àmbits i mesures d'actuació de la Llei 17/2015:

Àmbits	Mesures
Clàusules socials en les bases de la contractació del sector públic (Art. 10 i disposició addicional segona)	<ul style="list-style-type: none">▪ Incloure condicions d'igualtat en l'execució dels treballs objecte del contracte per part de l'empresa adjudicatària.▪ Introduir barems de puntuació addicionals per a les empreses que disposin de:<ul style="list-style-type: none">- plans d'igualtat, en cas que no estiguin obligades per llei, i- distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat.▪ Es crearà un Registre Públic dels Plans d'Igualtat i un Distintiu d'Excel·lència empresarial en matèria d'igualtat <hr/> <ul style="list-style-type: none">▪ El Govern ha d'elaborar i aprovar, en col·laboració amb l'Institut Català de les Dones, una norma sobre la inclusió de clàusules relacionades amb la igualtat de dones i homes en contractes i subvencions de l'àmbit d'actuació de la Generalitat de Catalunya (termini: 6 mesos des de l'entrada en vigor de la Llei)
Ajuts públics (Art. 11)	<ul style="list-style-type: none">▪ Les bases reguladores de subvencions, beques i altre tipus d'ajut públic han de tendir a incloure la perspectiva de gènere.▪ Denegar atorgament de subvencions, beques i altre tipus d'ajut públics a empreses i entitats sol·licitants sancionades o condemnades perquè han exercit o tolerat pràctiques laborals discriminatòries per raó de sexe o gènere.
Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic (Art. 15)	<ul style="list-style-type: none">▪ Les institucions de la Generalitat, i els organismes públics vinculats, i les entitats públiques i privades que gestionen serveis públics han d'aprovar un pla d'igualtat destinat al personal propi que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball (termini: dos anys des de l'entrada en vigor de la Llei) <hr/> <ul style="list-style-type: none">▪ Els ens locals que tenen òrgans de representació de personal al seu servei han d'aprovar un pla d'igualtat, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en el pacte o acord de condicions de treball.
Ocupació pública (Art. 16)	<ul style="list-style-type: none">▪ Les administracions públiques han d'impulsar la representació paritària de dones i homes en la composició dels tribunals o òrgans tècnics de selecció.▪ Els temaris han d'incloure continguts relatius a la normativa sobre igualtat i sobre violència masclista.▪ Formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'igualtat adreçada a tot el personal.▪ Anàlisi de llocs de treball, periòdica, per a valorar el grau de compliment del principi d'igualtat de retribució de dones i homes, i prendre les mesures correctores per a eradicar les diferències salarials.
Pressupostos	<ul style="list-style-type: none">▪ Els departaments de la Generalitat, els òrgans autònoms, les societats i els organismes públics vinculats o que en depenen han de

(Art. 17)	fer visibles l'impacte diferenciat dels pressupostos sobre els homes i les dones.
Polítiques i actuacions dels poders públics (Art. 18)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les administracions públiques de Catalunya han de procurar atènyer-se al principi de representació equilibrada de dones i homes en el nomenament dels i de les titulars dels òrgans de direcció.
Participació política de les dones (Art. 19)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Els poders públics han de procurar atènyer-se al principi de presència paritària de dones i homes en el repartiment del poder polític. ▪ Les candidatures que representin els partits polítics, les federacions, les coalicions i les agrupacions d'electors i electores han de respectar el criteri de paritat entre homes i dones per l'elaboració de les llistes electorals (Art. 56.3 Estatut Autonomia).
Participació social de les dones (Art. 20)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Els poders públics han d'adoptar accions positives específiques temporals, raonables i proporcionades que promoguin la igualtat efectiva de dones i homes. ▪ Els col·legis i agrupacions professionals i empresarial, les organitzacions sindicals, culturals i socials i els partits polítics han d'establir els mecanismes per assolir la representació paritària en els òrgans directius.
Coeducació (Art. 21, 22 i 28 i disposició addicional sisena)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El Govern ha d'aprovar i presentar al Parlament en el termini màxim de dos anys de l'entrada en vigor de la Llei un Pla per a la igualtat de gènere en el sistema educatiu per mitjà del qual haurà d'introduir la coeducació en tots els nivells i modalitats del sistema educatiu i l'ha d'introduir en la programació educativa i els currículums a tots els nivells. ▪ Els poders públics han de garantir l'adequada formació en coeducació en l'àmbit de l'educació en lleure infantil i juvenil. ▪ En l'àmbit universitari s'ha d'incloure necessàriament una formació en coeducació de les persones que duen a terme tasques docents.
Valor econòmic del treball domèstic i de cura de persones (Art. 31)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La Generalitat ha de fer, periòdicament, estimacions de valor econòmic del treball domèstic i de cura d'infants i de persones grans o dependents de Catalunya, i ha d'informar a la societat catalana sobre els resultats.

Promoció de la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral (Art. 32 i 45)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Els poders públics han de: <ul style="list-style-type: none"> - elaborar plans d'ocupació biennals per incrementar l'ocupació estable i de qualitat de les dones; - incorporar la perspectiva de gènere en els programes actives d'ocupació (PAO); - incorporar la igualtat d'oportunitats en els processos de selecció, classificació professional, valoració de llocs de feina, retribucions i promoció professional; - incrementar el percentatge de dones en sectors, ocupacions i professions en què són poc freqüents; - fomentar accions de l'economia social i el treball autònom, i les iniciatives d'emprenedoria engegades per dones; - promoure l'accés de dones a llocs directius i de comandament; - garantir el compliment del principi d'igualtat retributiva; - eliminar la segregació horitzontal; i - aplicar el principi de la càrrega de la prova en casos de denúncies per assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. ▪ Les administracions públiques de Catalunya han de: <ul style="list-style-type: none"> - crear programes de microcrèdits o altres instruments de finançament per a projectes de dones emprenedores.
--	---

Estadístiques i estudis (Art. 56)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les administracions públiques de Catalunya han de: <ul style="list-style-type: none"> - Incloure sistemàticament la variable sexe en totes les estadístiques, enquestes i recollida de dades que duguin a terme; - Establir nous indicadors estadístics; - Revisar i, si escau, adequar les definicions estadístiques existents per a contribuir al reconeixement i la valoració del treball de les dones i evitar l'estereotipació negativa de determinats col·lectius.
---	---

Cal tenir present que aquesta norma incorpora la perspectiva de gènere en altres àmbits com són el joc i les joguines (Art. 23), les manifestacions culturals (Art. 24), els mitjans de comunicació i tecnologies de la informació i la comunicació (Art. 25), les universitats i la recerca (Art. 28), l'associacionisme i col·legis professionals (Art. 29), els esports (Art. 30), els usos del temps (Art. 46), benestar social i família (Art. 47), la salut (Art. 48), el tràfic, l'explotació sexual i la prostitució (art. 52), el medi ambient, l'urbanisme, l'habitatge i la mobilitat (Art. 53), la justícia (Art. 54) i la seguretat ciutadana (Art. 55). Per tal de garantir la seva incidència en tots aquestes aspectes, la Llei preveu que l'Institut Català de les Dones resti adscrit al Departament de Presidència (disposició final primera), la creació d'un Observatori de la Igualtat de gènere (art.58) i d'un òrgan responsable d'aplicació de la transversalitat (disposició addicional quarta). Així mateix, la Llei contempla un règim sancionador (art.59-64) i proposa un conveni de col·laboració entre l'autoritat judicial, la Fiscalia i el Síndic de Greuges per actuar en casos de discriminació, explotació i violència envers les dones.

Finalment, pel que fa a l'àmbit LGTBI destaca la recent aprovació de la **Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i transfòbia** del Parlament de Catalunya. L'objectiu de la llei és desenvolupar i garantir els drets LGTBI i evitar situacions de discriminació i assegurar la diversitat sexual i afectiva en plena llibertat tant en l'àmbit públic com privat, sobre els quals la **Generalitat de Catalunya i els ens locals** tenen competències.

Les mesures que s'estableixen afecten totes les àrees de la vida social, totes les etapes de la vida i totes les contingències en el decurs de la vida, com ara qualsevol canvi en l'estat civil, la formació d'una família, la malaltia, la incapacitació, la privació de llibertat o la mort.

Pel que fa a les **polítiques públiques** per a promoure la igualtat efectiva de les persones LGTBI incorpora els següents àmbits: **professionals que actuen en àmbits sensibles de l'Administració Pública** (capítol I), **Coeducació; Universitats; Cultura, Lleure i Esport; Mitjans de Comunicació; Salut; Acció Social; Ordre Públic i Privació de Llibertat; Participació i Solidaritat** (capítol II), **Mercat de Treball** (capítol III) i **Famílies**(capítol IV).

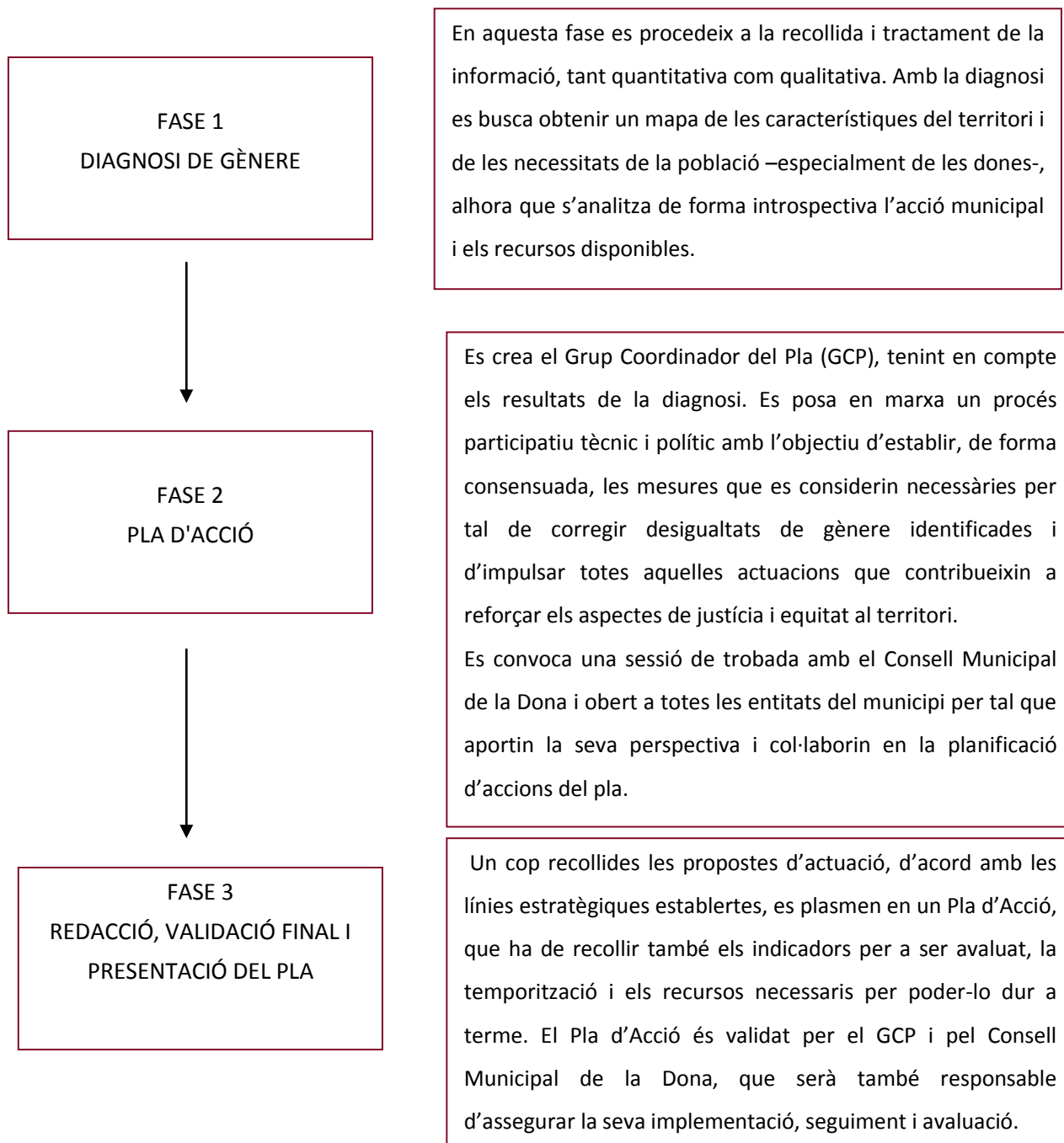
Es crea el **Consell Nacional de Lesbianes, Gais, Bisexuals, Transgènere i Intersexuals**, com un òrgan de participació ciutadana i consultiu permanent i es fa esment a la necessitat de disposar d'un òrgan que coordini l'execució de les polítiques LGTBI dels diversos departaments de la Generalitat (article 8). De manera paral·lela oferirà un **Servei d'atenció integral** per atendre les persones que pateixin, hagin patit o estiguin en risc de patir discriminació o violència per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, per tal de donar respostes adequades, àgils, properes i coordinades a les seves necessitats (article 9).

A banda d'aspectes preventius i proactius la llei també regula des de una vessant reactiva, és a dir, proveeix **d'un règim d'infraccions i sancions i recull la inversió de la càrrega de la prova**.

Per acabar, destacar que la llei fa **especial menció a les persones transgènere i intersexuals** (article 23) explicitant que s'han de poder acollir al que estableix aquesta llei sense que calgui cap diagnòstic de disfòria de gènere ni cap tractament mèdic.

3. PROCÉS D'ELABORACIÓ

3.1. FASES DE LA METODOLOGIA



3.2. EINES METODOLÒGIQUES

Les eines metodològiques utilitzades per a la Diagnosi de Gènere i el Pla d'Acció es descriuen i detallen en aquest capítol.

En relació amb la Diagnosi de Gènere:

Revisió de documentació relacionada amb l'Ajuntament de Manresa i documents vinculats amb les polítiques d'igualtat de gènere. La documentació ha estat facilitada per diverses àrees de l'Ajuntament.

ÀREA DE GESTIÓ	DOCUMENTACIÓ
Àrea de Drets i Serveis a les Persones	<ul style="list-style-type: none"> • Bases específiques reguladores de l'atorgament de subvencions de l'Àrea de Serveis a les Persones de l'Ajuntament de Manresa per a l'any 2015. • Projecte d'assessorament per a la prevenció de les violències masclistes amb joves programa inclusió i gènere direcció de programes de joventut. Agència catalana de joventut. • Programa d'acollida unitat de programes. Memòria 2015. • Programa de cooperació Ajuntament de Manresa. Memòria 2015. • Programa de Joventut. Memòria 2015. • Programa de Participació Ciutadana. Memòria 2015. • Pla d'inclusió social (2014-2016). • Pla local d'infància i adolescència 2014-2018. • Pla de Salut. • Pla de Serveis Socials Bàsics. • Pla d'Acció Cultural. • Associacions de dones de Manresa, trobada d'entitats 2015. • Servei d'Informació i Atenció a la Dona. Memòria 2015. • Protocol d'actuació en situacions de violència masclista en l'àmbit de la parella a la ciutat de Manresa i al Bages. • Resolució concurs murals: "La igualtat cosa de tots i totes". 2016. • <i>Power point</i> explicatiu del SIAD, 2015. • <i>Power point</i> explicatiu de 15 anys del SIAD. • Tallers de coeducació del SIAD 2015-2016. • Proposta de Reglament del Consell Municipal de la Dona de l'Ajuntament de Manresa. Aprovació Ple 1 març 2016. • Diagnosi del Pla Educatiu d'Entorn, 2016. • Padró municipal: anàlisi semestral de la població immigrada de Manresa desembre 2015. • Propostes per la creació d'una Regidoria de la Dona i polítiques d'igualtat a l'Ajuntament de Manresa. CMD. 31 de març de 2015.
Àrea de Promoció de la Ciutat	<ul style="list-style-type: none"> • Pacte de ciutat per a la promoció econòmica i la cohesió social 2015 – 2019.
Àrea d'Hisenda i Governació	<ul style="list-style-type: none"> • Bases d'execució del pressupost 2016. • Projecte de pressupost de despeses per a l'exercici 2016.

	<ul style="list-style-type: none"> • Resolució de la comissió del Pla d'Igualtat Intern. • Pla d'igualtat intern de l'Ajuntament de Manresa. • Pla local de Seguretat de Manresa 2014-2017.
Àrea de Territori	<ul style="list-style-type: none"> • Mapa dels Barris de Manresa. • Guia de Manresa (mapa de la ciutat i nomenclàtor).
Consell Comarcal del Bages	<ul style="list-style-type: none"> • Guia d'acollida per a infants i adolescents víctimes de violència masclista en el nucli familiar a la xarxa del Bages. 2015
Altres	<ul style="list-style-type: none"> • Pla de Govern Manresa 2016-2019.

Tres entrevistes en profunditat amb les persones que estan a la primera línia de les polítiques d'igualtat, amb l'objectiu de conèixer l'estat de la qüestió de les polítiques d'igualtat dona-home de Manresa, conèixer els seus punts forts i punts febles, reflexionar sobre la transversalitat de gènere i pensar reptes de futur de les polítiques d'igualtat.

CÀRREC PERSONES ENTREVISTADES
Regidora de la Dona
Tècnica de la Dona
Tècnica del SIAD

Set entrevistes a personal tècnic de diverses àrees de l'Ajuntament per tal de conèixer a fons l'organització del consistori, les polítiques que s'hi desenvolupen, les formes de coordinació habituals, entitats ciutadanes i el coneixement i nivell d'execució de les polítiques d'igualtat.

CÀRREC PERSONES ENTREVISTADES
Secretari General
Cap de Recursos Humans
Cap de la Policia Local
Referent en violència masclista de la Policia Local
Cap d'Acció i Cohesió Social
Cap d'Ocupació
Cap de Cultura, Educació i Esports

Informe d'indicadors sociodemogràfics que s'ha realitzat des de la Diputació de Barcelona amb dades extretes de l'HERMES i l'IDESCAT vinculades amb diferents àmbits de la ciutat de Manresa i en comparativa amb dades de la comarca i de Catalunya. S'hi poden trobar dades de l'àmbit laboral, dades de població, flux migratori, etc.

Formulari de diagnosi dirigit a tot el personal de l'Ajuntament. El formulari consta de diverses preguntes referents a les polítiques d'igualtat i LGTBI. Per una banda, en relació a les accions d'igualtat que es desenvolupen a l'Ajuntament, així com a la incorporació de la perspectiva de gènere i LGTBI en les diverses polítiques municipals, i també en relació als mecanismes de coordinació interns de l'Ajuntament; per altra banda, en la prioritat de les polítiques d'igualtat; i finalment, idees de futur per a una bona gestió i definició de les polítiques d'igualtat a l'Ajuntament de Manresa.

A continuació es detalla el perfil de les persones que han respost les preguntes segons l'àrea on treballa, responsabilitat laboral i sexe (s'incorpora la casella altres, tal com ho trobem al formulari perquè hi ha gent que no s'identifica amb la categoria dona/home).

TAULA 1. Persones que han respost al formulari segons àrea on treballa i sexe

ÀREA ON TREBALLA	DONA	HOME	ALTRES	TOTAL
Àrea de Drets i Serveis a les Persones	24	7	1	32
Àrea de Promoció de la Ciutat	10	3		13
Àrea de Territori	12	4		16
Àrea d'Hisenda i Governació	15	5		20
Emergències i Protecció Civil	1			1
Gabinet Alcaldia	1			1
Gerència	1			1
Secretaria	1			1
Secretaria tècnica		1		1
Tecnologies i Sistemes d'Informació	2	2		4
Altres	1			1
TOTAL	68	22	1	91

Font: elaboració pròpia a partir de les respostes del formulari, 2016.

TAULA 2. Persones que han respost el formulari segons responsabilitat laboral i sexe

RESPONSABILITAT LABORAL	DONA	HOME	ALTRES	TOTAL
Càrrec polític	1			1
Personal tècnic	32	8		40
Personal administratiu / auxiliar tècnic	23	6	1	30
Personal amb comandament	11	7		18
Altres	1	1		2
TOTAL	68	22	1	91

Font: elaboració pròpia a partir de les respostes del formulari, 2016.

Formulari de diagnosi dirigit a tota la ciutadania. El formulari té el doble objectiu de conèixer el grau de percepció de les desigualtat entre dones i homes a la ciutat de Manresa per una banda, i demanar la participació en l'establiment de propostes de futur per la igualtat dona-home i les polítiques LGTBI, per l'altra.

Consta de diverses parts: una primera per conèixer quin és el grau de percepció de desigualtats entre dones i homes a la ciutat; una segona en relació a la prioritització d'accions a realitzar per combatre les desigualtats, des de diversos àmbits de treball: urbanisme, violència masclista, treball, educació i LGTBI; la tercera, en relació a quin és el grau de coneixement de les polítiques d'igualtat que es desenvolupen a l'Ajuntament; i finalment es donen opcions per prioritzar quins àmbits es consideren imprescindibles a treballar.

Tenint en compte que el total de la població de Manresa és de 74.655 persones, l'índex de resposta ha esta molt baix. En total han contestat el formulari 319 persones, 240 dones (75,3%) i 79 homes (24,7%). L'edat majoritària de les respostes ha estat d'entre 31 i 60 anys.

TAULA 3. Persones que han respost al formulari segons sexe

DONA	HOME	TOTAL
240	79	319

Font: elaboració pròpia a partir de les respostes del formulari, 2016.

TAULA 4. Persones que han respost al formulari segons edat

EDAT	TOTAL
Menys de 18 anys	5
19 a 30 anys	37
31 a 40 anys	74
41 a 50 anys	73
51 a 60 anys	60
61 a 70 anys	49
71 a 80 anys	17
Més de 80 anys	4
TOTAL	319

Font: elaboració pròpia a partir de les respostes del formulari, 2016.

En relació amb el Pla d'Acció:

Grup Coordinador del Pla (GCP), grup de treball conformat per personal tècnic i polític amb l'objectiu de definir i detallar accions que configuraran el Pla d'Acció.

El GCP ha realitzat dues sessions de treball que es detallen i descriuen a continuació:

SESSIÓ	DATA	HORARI	CONTINGUT DE LA SESSIÓ
Sessió 1	26 de gener	De 10 a 12h	-Benvinguda i presentació del grup de treball. -Marc conceptual de les polítiques d'igualtat de gènere. -Resum de la Diagnosi de Gènere de Manresa. -Presentació de les línies estratègiques.
Sessió 2	2 de febrer	De 10 a 12h	-Definició d'accions i àmbits de treball prioritari segons les línies estratègiques. -Concreció de les accions: temporització, pressupost, indicadors d'avaluació i àrees implicades. -Definició d'estratègies de coordinació i foment de la transversalitat de gènere. -Cloenda del GCP.

Hi ha assistit un total d'11 dones i 6 homes. La majoria ha assistit a les dues sessions de treball.

CÀRRECS	DONA	HOME	SESSIÓ 1	SESSIÓ 2
Regidora de dona i ocupació	1		1	1
Regidor de planejament i projectes urbans i entorn natural		1	1	1
Regidora de cohesió social, gent gran, salut, ensenyament i universitats	1		1	-
Regidor d'habitatge i barris, turisme i festes		1	1	1
Regidora d'acció social i cooperació	1		1	1
Regidora de cultura i joventut	1		1	1
Regidora de seguretat ciutadana i mobilitat	1		1	1
Regidor de recursos humans	1		1	1
Cap de servei de territori	1		1	1
Cap de servei de promoció de la ciutat		1	1	1
Cap de servei de cultura, esports i ensenyament	1		1	1
Cap de servei d'acció i cohesió social	1		1	1
Cap de servei de la policia local		1	1	1
Cap de gabinet d'alcaldia		1	1	1
Coordinadora del programa de la dona	1		1	1
Tècnic de medi ambient		1	-	1
Cap d'unitat de recursos humans	1		-	1
TOTAL	11	6	15	16

Sessió participativa oberta a totes les entitats del municipi. Les diverses entitats del municipi han estat convocades a sessió participativa de 2h. Durant la sessió s'ha reflexionat sobre les prioritats de treball en l'àmbit de les polítiques d'igualtat i les accions possibles a desenvolupar per trencar amb les desigualtats de gènere. En total hi ha assistit un total de 20 persones, 14 dones i 6 homes.

ENTITAT/ORGANTIZACIÓ	Dona	Home
Partits polítics	3	4
Sindicats	-	1
L'olivera	3	-
CMDM	1	-
Associació lilium	1	-
Personal municipal	2	-
Institut Pous Fons i Quer	1	-
PAH	-	1
A títol individual	3	-
TOTAL	14	6

4. DIAGNOSI DE GÈNERE

4.1. INTRODUCCIÓ

La Diagnosi de Gènere de l'Ajuntament de Manresa és el resultat d'un procés en el qual l'estructura i l'organització de l'Ajuntament, així com els processos, les pràctiques que hi tenen lloc, les polítiques públiques i la relació amb la ciutadania, s'analitzen amb l'objectiu d'identificar els aspectes que amb les modificacions i/o millores oportunes poden contribuir a conduir les polítiques que es duen a terme des de l'Ajuntament envers la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

Aquest apartat ofereix un retrat de l'estat de l'Ajuntament en matèria d'igualtat de gènere, per tant, defineix un conjunt de punts forts (pràctiques o situacions que l'Ajuntament hauria de seguir potenciant) i un conjunt de punts millorables (aspectes que impliquen una discriminació –directa o indirecta- de les dones o que no potencien prou la igualtat de gènere), informació que ens serà imprescindible per a dissenyar el pla d'acció (II Pla d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Manresa).

La diagnosi de gènere s'estructura en dues parts: la primera fa referència a la contextualització del Municipi de Manresa i la segona fa un recorregut per la situació de les dones i els homes, així com, pels plans transversals i les accions desenvolupades des de l'Ajuntament en la matèria. Aquesta segona part està estructurada en relació amb les 6 línies estratègiques determinades per al futur pla d'acció.

Per a realitzar ambdues parts s'ha analitzat documentació emesa per part de l'Ajuntament i el Consell Comarcal, s'han extret dades oficials, s'ha fet el buidatge del formulari de diagnosi dirigit a la plantilla i a la ciutadania i s'ha analitzat les entrevistes amb el Consell Municipal de la Dona, personal tècnic i polític del consistori.

4.2. CONTEXTUALITZACIÓ DE MANRESA

El municipi de Manresa, tal com exposa el web municipal, és un municipi ubicat a prop de la confluència dels corredors fluvials del Cardener i el Llobregat i és el principal municipi del pla de Bages, la plana de la Catalunya central que conforma el nucli de la comarca del Bages. La ciutat se situa a 238 metres d'altitud i té una orografia marcada per cinc turons: el Puigcardener, el Puigmercadal, el Puigterrà, el Puigberenguer i el Tossal dels Cigalons. El terme municipal s'estén en 41,66km quadrats.

A continuació es detallen dades sociodemogràfiques relacionades amb la població del terme municipal de Manresa.

POBLACIÓ TOTAL

Segons dades de l'HERMES (informació estadística local) de la Diputació de Barcelona referents al padró continu de 2015, la població de Manresa és de 74.655 persones (38.258 dones i 36.397 homes). Podem constatar que **hi viuen més dones que homes** en valors absoluts tot i que la diferència és poc significativa.

La població total de Manresa representa un 0,099% de la població total de Catalunya i respecte a la comarca, Manresa compta amb el 42,76% de la població, un percentatge elevat ja que és la capital de la comarca.

Pel que fa a les dones específicament, constatem que, en els percentatges comparatius entre població femenina i masculina, és a la comarca del Bages on hi ha la menor diferència percentual d'homes i dones (1,26%), essent major la diferència a la ciutat de Manresa (2,5%).

La relació de feminitat (105,11%) i masculinitat (95,14%) de Manresa, ens corrobora que és superior la població femenina envers la masculina. Aquestes dues dades mesuren la població masculina envers la població femenina. La comparativa poblacional de dones i homes que viuen a Manresa, en relació amb la comarca del Bages i Catalunya, es detallen a continuació.

TAULA 5. Comparativa poblacional de dones i homes que viuen a Manresa

	MANRESA		COMARCA		CATALUNYA	
Dones	38.258	51,25%	88.401	50,63%	3.816.361	50,83%
Homes	36.397	48,75%	86.203	49,37%	3.691.745	49,17%
TOTAL	74.655	100,00%	174.604	100%	7.508.106	100,00%
Relació de feminitat	105,11%		102,55%		103,38%	
Relació de masculinitat	95,14%		97,51%		96,73%	

Font: indicadors sociodemogràfics Manresa, 2015. Diputació de Barcelona.

El 15,68% de la població de Manresa és d'origen estranger, un percentatge de migració més elevat que el de la comarca del Bages (10,25%) i el de Catalunya (13,69%). Si atenem a les dades segons sexe observem que a Manresa hi ha un major nombre d'homes que de dones d'origen estranger.

TAULA 6. Població d'origen estranger

	DONES	HOMES	TOTAL
Població Estat espanyol	32.715	30.236	62.951
Població migrada	5.543	6.161	11.704
TOTAL POBLACIÓ	38.258	36.397	74.655

Font: elaboració pròpia a partir de l'HERMES 2015.

POBLACIÓ SEGONS EDAT I ORIGEN

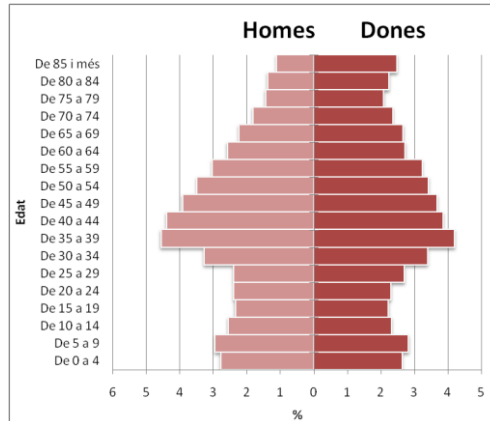
La distribució de la població per edats mostra que Manresa és un municipi que centra el gran gruix de població entre els 30 i 55 anys i té una població molt sobreenvellida. El major percentatge de població el trobem dels 35 als 39 anys, amb major nombre d'homes que de dones. Els menors percentatges poblacionals els trobem entre els 75 i 79 anys, essent molt major el nombre de dones que d'homes en aquestes franges d'edat. **Podem afirmar doncs que Manresa consta d'una població femenina i masculina força equilibrada en la majoria de franges d'edat menys en majors de 70 anys, que té una gran majoria de dones.**

TAULA 7. Població segons edat i sexe

EDAT	DONES	HOMES
de 0 a 4	1.421	1.490
de 5 a 9	1.741	1.819
de 10 a 14	1.478	1.629
de 15 a 19	1.312	1.404
de 20 a 24	1.307	1.415
de 25 a 29	1.365	1.339
de 30 a 34	1.814	1.727
de 35 a 39	2.365	2.463
de 40 a 44	2.359	2.525
de 45 a 49	2.364	2.371
de 50 a 54	2.317	2.268
de 55 a 59	2.253	2.061
de 60 a 64	1.942	1.837
de 65 a 69	1.939	1.639
de 70 a 74	1.712	1.333
de 75 a 79	1.519	1.056
de 80 a 84	1.664	1.028
>84	1.843	832
TOTAL	32.715	30.236

Font: indicadors sociodemogràfics Manresa, 2015. Diputació de Barcelona.

GRÀFIC 1. Piràmide d'edat segons sexe



Font: indicadors sociodemogràfics Manresa, 2015. Diputació de Barcelona.

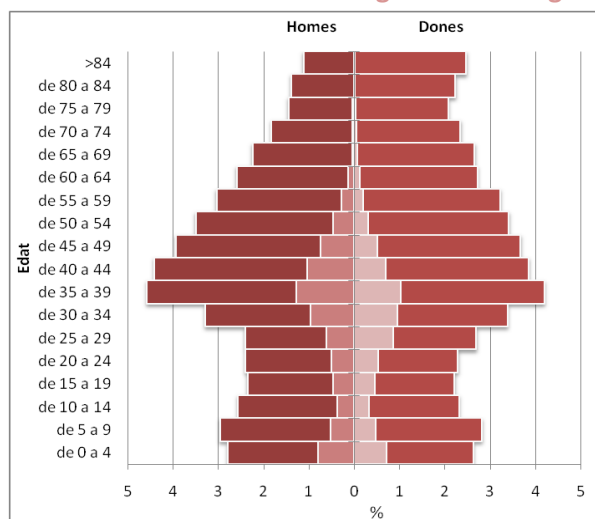
Si atenem la població segons edat, tal com hem analitzat al paràgraf anterior, i hi creuem la variable origen, observem que la majoria de població migrada es concentra entre els 30 i 49 anys, essent **major el nombre de d'homes que de dones**.

TAULA 8. Població segons edat, sexe i població migrada

EDAT	POBLACIÓ MIGRADA	
	DONES	HOMES
de 0 a 4	542	588
de 5 a 9	363	387
de 10 a 14	249	283
de 15 a 19	343	349
de 20 a 24	403	372
de 25 a 29	648	453
de 30 a 34	714	723
de 35 a 39	770	949
de 40 a 44	518	767
de 45 a 49	380	558
de 50 a 54	234	340
de 55 a 59	155	204
de 60 a 64	90	96
de 65 a 69	48	34
de 70 a 74	42	26
de 75 a 79	33	24
de 80 a 84	6	6
>84	5	2
TOTAL	5.543	6.161

Font: indicadors sociodemogràfics Manresa, 2015. Diputació de Barcelona.

GRÀFIC 2. Piràmide d'edat segons sexe i origen



Font: indicadors sociodemogràfics Manresa, 2015. Diputació de Barcelona.

La tendència poblacional analitzada segons l'edat es confirma amb els diversos indicadors que es detallen i analitzen a continuació.

L'Índex de primera infantesa fa referència a la relació entre la població de 0 a 4 anys i la població de 16 a 64 anys, i avalua quin és el percentatge de població infantil que hi ha al municipi. Veiem que l'índex de primera infantesa és del 8,57%, essent menor en les nenes (amb un 8,43%), que en els nens (8,71%). Si analitzem les dades de manera comparativa veiem que **Manresa presenta un índex de primera infantesa superior a la resta de la comarca i de Catalunya.**

TAULA 9. Índex de primera infantesa segons sexe

(Població de 0 a 4 anys / Població entre 16 i 64 anys)*100			
	DONES	HOMES	TOTAL
Municipi	8,43	8,71	8,57
Àmbit comarcal	8,12	8,31	8,22
Catalunya	7,64	7,99	7,82

Font: indicadors sociodemogràfics Manresa, 2015. Diputació de Barcelona.

Si atenem l'Índex de dependència infantil i juvenil, que fa referència a la relació entre les persones en edat no activa de 0 a 15 anys respecte a la població potencialment activa, observem que a Manresa, amb un 26,97%, és major que a la resta de Catalunya (amb un 26,40%) i inferior a la comarca (amb un 29,71%).

Podem afirmar doncs que Manresa té un índex de dependència infantil i juvenil superior a la mitjana de Catalunya.

TAULA 10. Índex de dependència infantil i juvenil segons sexe

(Població de 0 a 15 anys / Població entre 16 i 64 anys)*100			
	DONES	HOMES	TOTAL
Municipi	26,41	27,51	26,97
Àmbit comarcal	26,58	26,84	26,71
Catalunya	25,83	26,96	26,40

Font: indicadors sociodemogràfics Manresa, 2015. Diputació de Barcelona.

Si observem l'Índex d'envelliment, que mesura el gruix de persones majors de 65 anys sobre les menors de 15, veiem que és força elevat a Manresa (116,33%), fet que significa que hi ha un major nombre de persones adultes que de joves. També cal destacar que hi ha una gran diferència entre l'índex d'envelliment femení (143,20%) i el masculí (91,13%), fet que suposa una **major proporció de dones que d'homes majors de 65 anys**. Si el comparem amb la resta de Catalunya i comarca, veiem que el de Manresa és força similar al de la resta de la comarca i major que el de Catalunya. **Podem afirmar que Manresa té una població força envellida.**

TAULA 11. Índex d'envelliment segons sexe

(Població de 65 anys i més / Població de 0 a 15 anys)*100			
	DONES	HOMES	TOTAL
Municipi	143,20	91,13	116,33
Àmbit comarcal	136,95	93,80	114,79
Catalunya	124,65	87,29	105,42

Font: indicadors sociodemogràfics Manresa, 2015. Diputació de Barcelona.

Atenent l'Índex de sobreenvelliment, calculat a partir de la proporció de persones majors de 85 anys sobre el total de majors de 65 anys, veiem que a Manresa és major que a la resta de Catalunya i de la comarca. Pel que fa al sexe, veiem que és molt major l'índex de sobreenvelliment femení que el masculí. **Manresa té una població sobreenvellida**, majoritàriament femenina i per sobre de la comarca i de Catalunya.

TAULA 12. Índex de sobre envelliment segons sexe

(Població de 85 anys i més / Població de 65 anys i més)*100			
	DONES	HOMES	TOTAL
Municipi	20,97	13,95	18,13
Àmbit comarcal	20,43	13,01	17,32
Catalunya	18,51	11,65	15,59

Font: indicadors sociodemogràfics Manresa, 2015. Diputació de Barcelona.

La tendència demogràfica esmentada, relativa a l'envelliment femení, posa de relleu que és un tema a considerar com a prioritari. Hi ha més dones que homes grans a Manresa, la qual cosa, planteja necessitats específiques a tenir en compte com: l'aïllament, la cura, la dependència, l'urbanisme i l'habitatge, etc. des de la perspectiva de les dones grans.

A continuació es detallen les dades de tots els índex esmentats en forma de taula. La taula també afegeix l'Índex sintètic de fecunditat, que ens permet avaluar la mitjana de filles i fills per dona i mesurar el nivell de recanvi generacional. El càlcul d'aquest recanvi generacional es dóna per la suma de les taxes específiques de fecunditat per grups quinquennals d'edat de les dones entre 15 i 49 anys, multiplicat per 5. Les taxes específiques es calculen fent el quocient entre el total de fills o filles per dona d'un grup quinquennal i el total de dones d'aquest grup d'edats. Els estudis transversals que proporcionen una taxa global de fecunditat ideal (fecunditat amb recanvi generacional) estableixen que hauria de ser de 2,1 fills o filles per dona, ja que és el nivell establert tradicionalment com el mínim requerit per assegurar el denominat nivell de reemplaçament poblacional. En el cas de Manresa (any 2015) és de 1,56 filles i fills per dona, molt per sota del reemplaçament generacional esperat.

Les últimes dades de l'índex de fecunditat que tenim de Catalunya són del 2011, que era de 1,42 filles i fills per dona, en aquest mateix any Manresa tenia un nombre superior del mateix índex: 1,48 filles i fills per dona. **El 2011 l'índex de fecunditat era superior a Manresa que a Catalunya.**

TAULA 13. Resum índexs poblacionals segons sexe

ÍNDEX	DONES	HOMES	TOTAL
Índex de primera infantesa	8,43	8,71	8,57
Índex de dependència infantil i juvenil	26,41	27,51	26,97
Índex d'envelliment	143,20	91,13	116,33
Índex de sobre envelliment	20,97	13,95	18,13
Índex sintètic de fecunditat			1,56

Font: indicadors sociodemogràfics Manresa, 2015. Diputació de Barcelona.

Aquest resum d'índexs poblacionals ens situen en una ciutat amb un índex de primera infantesa i dependència infantil i juvenil, superior a la mitjana de Catalunya i un elevat índex d'envelliment i sobre envelliment femení. Aquesta tendència poblacional de Manresa, vinculada als estudis de dependència, dels temps i de gènere, ens situen en una conjuntura concreta.

A Catalunya hi ha diversos indicadors que ens mostren com encara les dones són encarregades majoritàriament de l'àmbit reproductiu (treball domèstic i de cura). Pel que fa a les tasques de la llar i família, segons dades de l'enquesta de l'ús del temps 2010-2011 de l'Idescat, les dones hi dediquen 28 hores i 21minuts setmanals mentre que els homes hi dediquen 14 hores i 35 minuts. Veiem doncs que les dones dediquen el doble de temps. A Manresa, com veurem al gràfic 30 d'aquesta diagnosi (pag. 85), les tasques domèstiques i de cura encara recauen majoritàriament sobre les dones (68,02% en vers el 31,98% dels homes).

Per altra banda, pel que fa a l'autonomia, en el marc de l'elaboració de la Llei d'Autonomia Personal (39/2006) un dels debats rellevants fou la relació entre els serveis públics i les transferències econòmiques. Si atenem a la perspectiva de gènere, els serveis que s'ofereixen en matèria de dependència garanteixen l'alliberament de temps i càrregues familiars de les

persones cuidadores que, com hem mostrat amb les dades, són majoria de dones. Les tasques de cura han de ser garantides pel conjunt de la societat a través de l'administració pública i no de forma privada, ja que aquest fet genera desigualtats de classe, edat, origen i gènere. Tot i aquest debat, la llei preveu la cura per part d'un o una familiar de forma privada i com ens exposa l'Observatori IQ (dones, homes i vida quotidiana) amb dades del Departament de Benestar i Família en el seu anàlisi de la distribució de prestacions i serveis actius de la Llei a Catalunya l'any 2015, la distribució és la següent: Prestació per cura a l'entorn familiar (no professional)(49%), Servei de Teleassistència (9%), Servei d'Ajuda a domicili (11%), Servei de Centre de Dia/Nit (6%), Servei Residencial (19%), Prestació vinculada a servei (5%) i Serveis de prevenció de situacions de dependència (1%). **Per tant podem afirmar que la major prestació que es sol·licita és la de prestació econòmica per cura a l'entorn familiar, per part d'un o una familiar no professional.**

Seguint en l'àmbit de l'autonomia, segons l'Observatori IQ, amb dades de l'Informe de seguiment del desplegament de la Llei 39/2006, d'octubre de 2015, les dones són majoria en la sol·licitud dels ajuts de dependència (63%) i en la percepció de les ajudes en el 66'5% dels casos (Catalunya 2015).

Cal tenir en compte doncs que si el rol de dones tradicional, vinculat al treball domèstic i de cura, encara es manté a l'actualitat també a Manresa, hi ha un nombre important de dependència infantil i juvenil, i una gran població femenina envellida, hi ha el perill de que siguin les dones grans les que tinguin major pes en la cura informal de les persones més joves, ja que els horaris de treball productiu (que realitza la població activa ocupada), a la nostra societat, són extensos. Per aquest creuament de dades cal fer una mirada de gènere i aplicar polítiques actives de millora de la corresponsabilitat i canvis de rols de gènere, incloure perspectiva de gènere en les polítiques de gent gran i en les polítiques de serveis socials i atenció a les persones en general.

EVOLUCIÓ DE LA POBLACIÓ

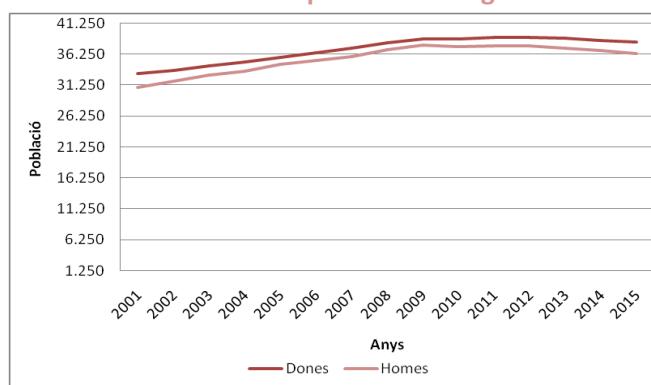
L'evolució de la població en els últims quinze anys presenta períodes de creixement i decreixement. Del 2001 al 2009 ha augmentat. A partir d'aquí trobem decreixement els anys 2010, 2012, 2013, 2014 i 2015. Pel que fa a les dones, hi ha un creixement continuat del 2001 al 2009, un decreixement puntual el 2010, la seva població torna a créixer fins al 2012 i decreix del 2013 fins al 2015. Pel que fa a les homes, hi ha un creixement continuat del 2001 fins al 2009. Presenta decreixement els anys 2010 i 2013 i 2015.

TAULA 14. Evolució poblacional segons sexe

ANY	HOMES	DONES	TOTAL
2001	30.850	33.079	63.929
2002	31.829	33.611	65.440
2003	32.913	34.356	67.269
2004	33.548	34.957	68.505
2005	34.565	35.778	70.343
2006	35.280	36.492	71.772
2007	35.923	37.217	73.140
2008	37.001	38.052	75.053
2009	37.784	38.774	76.558
2010	37.529	38.680	76.209
2011	37.610	38.979	76.589
2012	37.560	39.010	76.570
2013	37.289	38.881	76.170
2014	36.809	38.488	75.297
2015	36.397	38.258	74.655

Font: indicadors sociodemogràfics Manresa, 2015. Diputació de Barcelona.

GRÀFIC 3. Evolució poblacional segons sexe



Font: indicadors sociodemogràfics Manresa, 2015. Diputació de Barcelona.

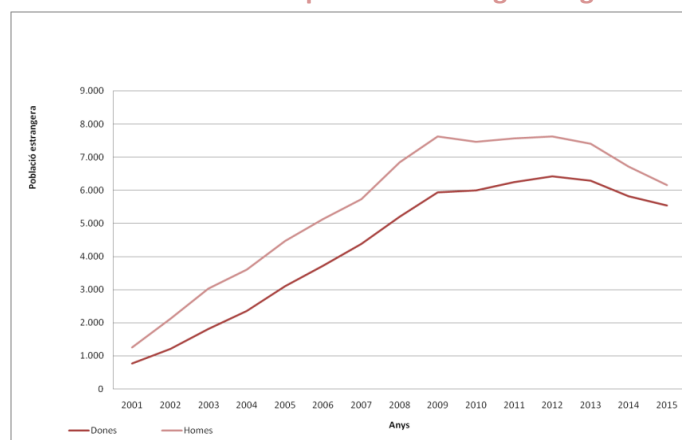
L'evolució de la població estrangera, en els últims quinze anys, presenta un llarg període de creixement i decreix els últims 3 anys. Del 2001 al 2012 ha augmentat la seva població total, i pel que fa a les dones ha seguit la mateixa tendència. En el cas dels homes veiem que hi ha un decreixement puntual el 2010 i el 2014.

TAULA 15. Evolució de la població estrangera segons sexe

ANY	DONES	HOMES	TOTAL
2001	764	1.258	2.022
2002	1.199	2.118	3.317
2003	1.806	3.031	4.837
2004	2.359	3.606	5.965
2005	3.100	4.477	7.577
2006	3.727	5.127	8.854
2007	4.385	5.732	10.117
2008	5.211	6.846	12.057
2009	5.938	7.619	13.557
2010	5.999	7.466	13.465
2011	6.253	7.568	13.821
2012	6.427	7.626	14.053
2013	6.301	7.399	13.700
2014	5.827	6.715	12.542
2015	5.543	6.161	11.704

Font: indicadors sociodemogràfics Manresa, 2015. Diputació de Barcelona.

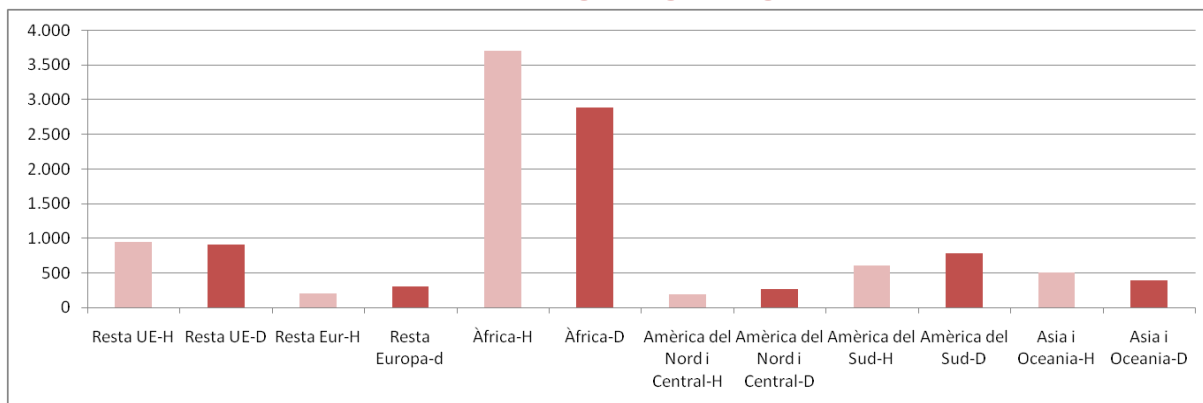
GRÀFIC 4. Evolució de la població estrangera segons sexe



Font: indicadors sociodemogràfics Manresa, 2015. Diputació de Barcelona.

Si atenem la població d'origen estranger, en funció del país d'origen i sexe, observem que la majoria de població és d'origen africà (concretament del Marroc en un 46% i del Senegal en un 4%), específicament amb major nombre d'homes que de dones, seguidament de la població de la resta de la UE, amb majoria d'homes. La població d'Amèrica del Sud, amb majoria de dones, també té força presència. Hi ha majoria d'homes d'Àsia i Oceania i, en canvi, majoria de dones de la resta d'Europa i d'Amèrica Nord i Central.

GRÀFIC 5. Població estrangera segons origen i sexe



Font: elaboració pròpia a partir dels indicadors sociodemogràfics Manresa, 2015. Diputació de Barcelona.

4.3. DIAGNOSI AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

L'apartat que es presenta fa un recorregut per la situació de les dones i els homes, el disseny i desenvolupament de plans transversals amb perspectiva de gènere i la tipologia d'accions dissenyades i implementades des de l'Ajuntament Manresa en matèria de polítiques d'igualtat de gènere.

El contingut s'organitza en funció de les 6 línies estratègiques que marca l'Oficina de les Dones i LGTBI de la Diputació de Barcelona:

- 1. Compromís amb la igualtat** per situar la igualtat de dones i homes com a dret fonamental de totes les persones i com a valor central de l'acció municipal i de totes les polítiques locals.
- 2. Acció contra la violència masclista** per tal de disminuir l'impacte de la violència masclista i avançar en la seva eradicació.
- 3. Drets i qualitat de vida** per situar la sostenibilitat de la vida en el centre de les polítiques públiques locals, promovent les condicions per a què totes les persones gaudeixin d'una vida digna.
- 4. Reformulació dels treballs i dels temps** per promoure una redistribució equitativa dels treballs i dels temps entre dones i homes, tant en l'àmbit públic com privat.
- 5. Coeducació i transmissió de valors igualitaris** per superar les relacions de poder que supediten un sexe a l'altre en l'àmbit de l'educació formal, informal, la joventut i l'esport, incorporant en igualtat de condicions les realitats i la història de les dones i dels homes per poder actuar en igualtat, i reconèixer alhora les diferències pròpies de cada gènere.
- 6. Reconeixement, lideratge i participació de les dones** per tal de treballar per una democràcia equitativa i participativa, promovent la governança i la participació de les dones en tots els nivells i àmbits de la vida pública.

Cada apartat descriu quin és la situació de dones i homes en cada àmbit i quin és l'estat de la qüestió de les polítiques públiques des de la perspectiva de gènere en cada àmbit d'actuació, i se'n deriva una anàlisi dels punts forts i els punts a millorar en cada línia estratègica de cara al futur pla d'acció.

COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT

El compromís amb la igualtat té l'objectiu de conèixer el valor i l'impuls que s'està donant a les polítiques d'igualtat de gènere a l'Ajuntament de Manresa. Així com constatar si s'està desenvolupant una cultura de treball basada en la transversalitat de gènere, que situï la igualtat de dones i homes com a dret fonamental de totes les persones i com a valor central de l'acció municipal i de totes les polítiques locals.

CULTURA I POLÍTICA D'IGUALTAT DE GÈNERE

L'Ajuntament de Manresa des de la constitució del nou Ajuntament, el 14 de juny de 2015, organitza les seves polítiques municipals entorn a 21 regidories, que corresponen a 4 àrees organitzatives:

ÀREES AJUNTAMENT	REGIDORIES
ÀREA DE PROMOCIÓ DE LA CIUTAT	Dinamització econòmica Participació Turisme i Festes Comerç i Indústria Ocupació
ÀREA DE DRETS I SERVEIS A LES PERSONES	Habitatge Barris i Acció Comunitària Acció Social Cooperació Cohesió Social, Gent Gran i Salut Ensenyament i Universitats Cultura i Joventut Esports Dona
ÀREA D'HISENDA I GOVERNACIÓ	Hisenda i Organització Recursos Humans i Transparència Seguretat Ciutadana
ÀREA DE TERRITORI	Planejament i Projectes Urbans Entorn Natural Qualitat Urbana i Serveis Mobilitat

Font: elaboració pròpia a partir de l'Organigrama Municipal, 2016.

El nou govern municipal ha establert dins el seu pla de mandat una línia específica de treball en relació al foment de polítiques de gènere i d'igualtat.

Les polítiques d'igualtat de gènere, són assumides des de la **Regidoria de la Dona** que s'ubica a l'Àrea de Drets i Serveis a les Persones. Durant la legislatura anterior, les accions de la Regidoria de la Dona i el servei del SIAD van quedar englobades dins de Serveis Socials i a l'actualitat torna a ser una Regidoria desvinculada de Serveis Socials i forma part de

l'organigrama municipal. És important que estigui dins de l'Àrea de Drets i Serveis a les Persones ja que amb aquesta nomenclatura es posa en valor la idea de justícia de gènere i determina la necessitat de fer polítiques d'acció basades en els drets de ciutadania.

Pel que fa als **recursos humans**, la Regidoria de la Dona compta, a nivell polític, amb la Regidora de la Dona, a nivell directiu, amb la Cap d'Acció i Cohesió social (que inclou polítiques d'igualtat), i amb una tècnica a jornada completa (40h), plaça de recent creació ja que havia desaparegut a l'anterior legislatura), una tècnica del SIAD a jornada completa (37,5h), una informadora social del SIAD a jornada completa (37,5h), una psicòloga a jornada completa (37,5h) i una advocada a 21,26h (de les quals dedica 13h al SIAD de Manresa i 7h al SIAD comarcal amb qui es manté coordinació).

Regidora de la Dona	Marca línia política de la regidoria.
Cap d'Acció i Cohesió Social	Coordinació de programes transversals.
Tècnica de la Dona	Desenvolupament de la Regidoria de la Dona, coordinació del SIAD i referent del Pla d'Igualtat.
Tècnica del SIAD	Programa i executa projectes comunitaris.
Informadora social	Tasques administratives del SIAD.
Advocada SIAD	Assessorament jurídic del SIAD.
Psicòloga SIAD	Atenció psicològica del SIAD.

Font: elaboració pròpia a partir d'entrevistes amb la Regidoria de la Dona, 2016.

Si atenem els **recursos econòmics** observem que el pressupost del 2016 destinat a la Regidoria de la Dona és de 219.487,00€, que representa un **0,28% del pressupost total** de l'Ajuntament (76.096.442,99€). El pressupost de la Regidoria inclou projectes, subvencions a entitats, capítol I, infraestructures i manteniment.

La regidoria disposa anualment de aportacions econòmiques externes: la subvenció de l'Oficina de les Dones i LGTBI de la Diputació de Barcelona i el Contracte-Programa de la Generalitat de Catalunya destinada al SIAD. L'import rebut aquest 2016 per part de les dues administracions és:

TAULA 16. Imports institucions supralocals

INSTITUCIÓ	IMPORT
Diputació de Barcelona	11.000€
Contracte-Programa Generalitat de Catalunya	34.500€

Font: elaboració pròpia a partir de dades emeses per la Regidoria de la Dona, 2016.

Aquesta legislatura s'ha recuperat la Regidoria de la Dona i forma part de nou de l'organigrama municipal; tot i així, les polítiques de gènere i de dones a la ciutat de Manresa compten amb

una llarga trajectòria de treball que no podem oblidar. A continuació es detalla un cronograma amb les principals actuacions municipals en matèria de polítiques d'igualtat.

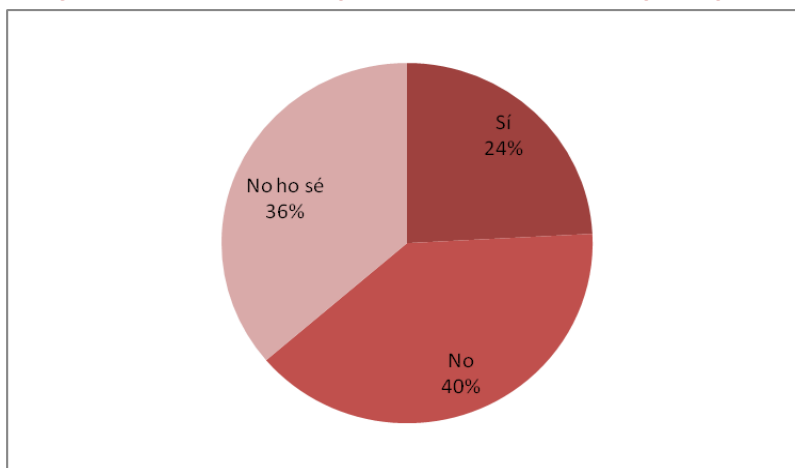
CRONOGRAMA DE LES PRINCIPALS ACTUACIONS DE POLÍTQUES D'IGUALTAT	
1996	Creació de la coordinadora de la dona. Creació de l'Àrea de Serveis Socials i Polítiques d'Igualtat i Creació de la Regidoria de la Dona. Creació del Punt d'Informació i Atenció a les Dones (PIAD) Montserrat Roig.
1997	Creació del Consell Municipal de la Dona (CMD).
2004	Creació del Protocol d'actuació en situacions de violència masclista en l'àmbit de la parella a la ciutat de Manresa i el Bages.
2005	Obertura de l'alberg municipal de la Policia Local com a centre d'acollida residencial d'urgències per a dones víctimes de violència masclista que no disposessin de recursos propis ni de xarxa familiar.
2009	El SIAD Montserrat Roig inicia el projecte dels tallers de coeducació als centres educatius de la ciutat.
2011	Revisió del Protocol d'actuació en situacions de violència masclista en l'àmbit de la parella a la ciutat de Manresa i al Bages. Protocol de prevenció i actuació contra l'assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe.
2012	Creació de la comissió per al Pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones de l'Ajuntament de Manresa. Pla local d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones (2012-2015).
2014	Creació del Protocol per a l'abordatge de la violència masclista a les comarques de la Catalunya central: Anoia, Bages, Berguedà i Osona.
2015	Guia d'acollida per a infants i adolescents víctimes de violència masclista en el nucli familiar a la xarxa del Bages. Pla d'Igualtat Intern. Propostes per la creació d'una Regidoria de la Dona i polítiques d'igualtat a l'Ajuntament de Manresa, per part del CMD. Recuperació de la Regidoria de la Dona.
2016	Recuperació de la Tècnica de la Dona. Aprovació del nou Reglament del Consell Municipal de la Dona. Creació de la Comissió del Pla d'Igualtat Intern. Elaboració del II Pla d'Igualtat de Gènere (2017-2020).

Amb la recuperació de la Regidoria de la Dona el valor que es dona a les polítiques d'igualtat és creixent. Per conèixer quin és el valor que l'Ajuntament atorga a les accions envers la igualtat de gènere a l'actualitat ens basem amb el formulari que, en la seva part final, es pregunta sobre si el Consistori té com a prioritari el desenvolupament de polítiques d'igualtat, veiem que la resposta majoritària és que no (40%). No podem obviar però que un 36% ha respost que no ho sap.

Per altra banda, amb una majoria amplíssima (89%), es considera que és important que l'Ajuntament realitzi polítiques d'igualtat. Els resultats del formulari constaten el suport del personal de l'Ajuntament vers la realització d'accions a favor de la igualtat de dones i homes.

GRÀFIC 6. Resposta del formulari:

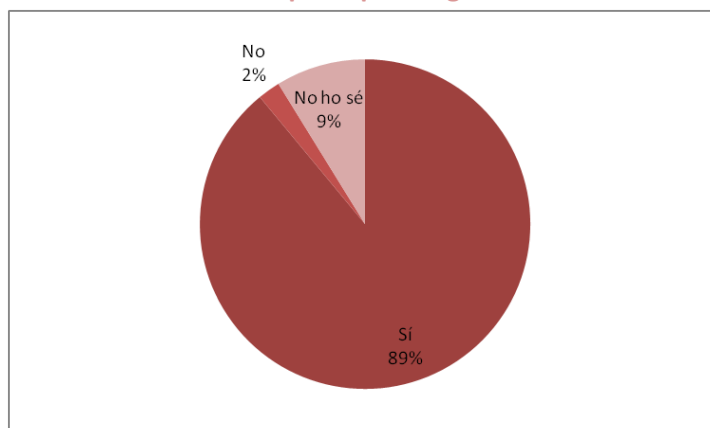
Creu que l'Aj de Manresa té com a prioritari el desenvol. de polítiques d'igualtat?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2016.

GRÀFIC 7. Resposta del formulari:

Considera que és necessari realitzar polítiques d'igualtat dona-home a l'Ajuntament?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2016.

L'Ajuntament de Manresa compta amb alguns documents estratègics de ciutat que permeten tenir una visió panoràmica de l'acció política proposada durant la legislatura. Per una banda hi ha el **Pla de Govern 2016-2019** que incorpora 5 eixos de treball. El primer eix fa referència específica a les **polítiques socials i per a la igualtat**. És en aquest on s'incorporen les accions vinculades amb les polítiques d'igualtat i de respecte a la diversitat. El títol de l'eix és significatiu ja que dóna protagonisme a les polítiques d'igualtat, però en les accions que se'n deriven veiem que, específicament, les polítiques d'igualtat de gènere i LGTBI s'emmarquen dins l'eix, en dos apartats específics: dona i acollida i respecte a la diversitat. Podem afirmar doncs que el document preveu polítiques de gènere, però no des d'una perspectiva transversal (no apareixen accions amb perspectiva de gènere a cap dels eixos restants del document).

PLA DE GOVERN 2016-2019

Eix 1: Polítiques Socials i per a la Igualtat	DONA <ul style="list-style-type: none">- Elaboració d'un nou Pla d'Igualtat entre dones i homes a la ciutat de Manresa, i el seu posterior desenvolupament amb la col·laboració del Consell Municipal de la Dona.- Elaborar, aprovar, executar i avaluar el Pla d'Igualtat destinat al personal de l'Ajuntament de Manresa.- Donar suport als grups feministes i a les entitats en defensa dels drets de les dones i que treballen per la igualtat efectiva entre dones i homes.- Dinamització i suport del Consell Municipal de la Dona.- Potenciar i reforçar el SIAD com a centre neuràlgic de les polítiques municipals d'igualtat entre homes i dones:- Crear i adequar els mecanismes necessaris per a integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere en les actuacions polítiques.- Promoure i realitzar actuacions contra la violència masclista i l'eradicació de qualsevol discriminació i maltractament vers les dones.- Creació d'un Observatori sobre gènere.- Revisió i incorporació del nom de dones significatives a la nomenclatura de carrers i places de la ciutat.
	ACOLLIDA I RESPECTE A LA DIVERSITAT <ul style="list-style-type: none">- Promoure i realitzar actuacions per al ple reconeixement dels drets civils i socials dels LGTBI i lluita contra la discriminació sexual.
Eix 2: Participació ciutadana i transparència	
Eix 3: Promoció econòmica i foment de l'ocupació	
Eix 4: Impuls al centre històric	
Eix 5: Espai urbà, mobilitat i ciutat sostenible	

Font: elaboració pròpia a partir del Pla de Govern 2016-2019.

També cal destacar el document de **Pacte de ciutat per a la promoció econòmica i la cohesió social 2015- 2019**. Aquest pacte inclou els objectius i les línies d'actuació principals d'acord amb la realitat econòmica i social per pal·liar situacions de vulnerabilitat social i intentar contribuir a la recuperació de l'activitat econòmica i l'ocupació. El document es compromet a treballar en 12 objectius principals per combatre els efectes negatius de la crisi en les famílies i ciutadania de Manresa. D'entre les accions que es proposen en el document hi trobem un apartat específic de defensa dels drets i desenvolupament de col·lectius en el qual s'inclouen accions específiques en matèria d'igualtat:

Impuls i desenvolupament del Pla d'Igualtat i d'atenció a les dones.

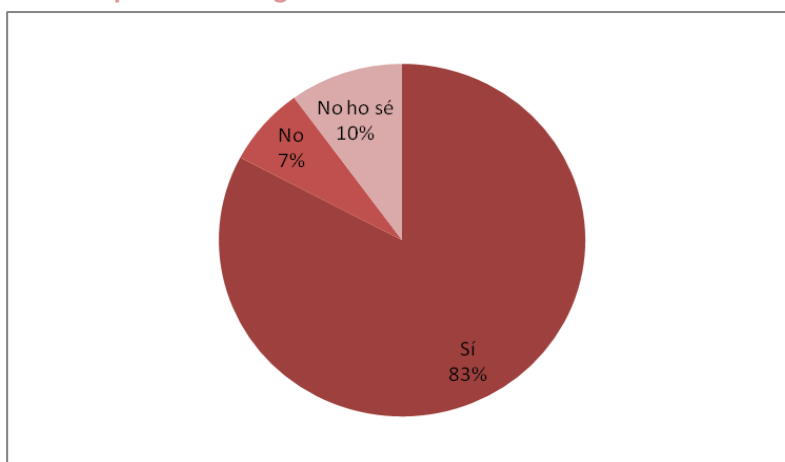
Promoure i realitzar actuacions contra la violència masclista i l'eradicació de qualsevol discriminació i maltractament vers les dones.

Promoure i realitzar actuacions pel ple reconeixement dels drets civils i socials dels LGTBI i lluita contra la discriminació sexual.

Ambdós documents estratègics destaquen el paper del II Pla d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Manresa. Podem afirmar, doncs, que **l'Ajuntament de Manresa inclou el principi d'igualtat en l'agenda política.**

Posar a l'agenda política el principi d'igualtat és clau per al desenvolupament d'una societat més justa i equitativa entre dones i homes. Si atenem a l'enquesta ciutadana que s'ha elaborat per a aquest document de diagnosi, observem que el 83% de les persones que han respost consideren que hi ha desigualtats entre dones i homes a la ciutat de Manresa.

GRÀFIC 8. Resposta del formulari:
Creu que hi ha desigualtats entre dones i homes a Manresa



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2016.

COORDINACIÓ I TRANSVERSALITAT DE GÈNERE

La transversalitat de gènere és una metodologia clau i imprescindible per a les polítiques d'igualtat de gènere. Significa que els poders públics han d'integrar el reconeixement de la construcció social del gènere i la situació de desigualtat de gènere al conjunt de les seves polítiques per tal que aquestes responguin a les realitats, oportunitats, necessitats i expectatives per lluitar a favor de la justícia de gènere, tenint en compte, alhora, que els canvis necessaris per millorar la societat han d'impactar positivament sobre tots els grups de població, des d'una perspectiva interseccional (gènere, edat, classe social, origen, etc.).

L'Ajuntament de Manresa compta amb alguns mecanismes per treballar la transversalitat ja que té dissenyats documents de treball que integren i es coordinen des de diverses àrees de gestió. Aquests documents en alguns casos incorporen la perspectiva de gènere, però en d'altres no. Cal destacar que en la majoria d'entrevistes realitzades, es detecta una manca de coordinació interdepartamental, fet que ajudaria en l'establiment de la perspectiva de gènere i LGTBI en totes les accions municipals.

El **Pla d'Acció Cultural (2009)** esdevé un document de treball transversal de diagnosi de l'estat de la cultura a la ciutat i d'acció per definir quines línies estratègiques es duran a terme per

tenir una ciutat que aposta fermament per la cultura. El document incorpora la perspectiva de gènere ja que està definit amb la base que la cultura serveix per fer les persones més lliures, afavorint així la igualtat d'oportunitats. La diagnosi inicial del document segrega les dades per sexes; quan defineix sectors culturals de la ciutat incorpora el Gènere i Gèneres, entitat artística que neix amb la voluntat de reflexionar sobre les desigualtats de gènere a la cultura. També incorpora un capítol de sectors transversals on hi trobem la perspectiva de gènere específicament. Finalment en l'eix estratègic de "la cultura per la cohesió social en una cultura canviant" s'incorporen accions per al foment de la igualtat dona-home.

És important i destacable també, la creació del **Protocol de prevenció i actuació contra l'assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe** de l'any 2011. L'objectiu general d'aquest procediment és definir el marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions, amb la finalitat explícita d'eradicar aquest tipus de conductes en l'àmbit de l'Ajuntament de Manresa. Per tant, sobretot, pretén ser una guia per a la prevenció, detecció i resolució d'aquests casos.

El **Pla local de Joventut (2013-2016)** també és un document estratègic i transversal de les polítiques juvenils que es desenvolupen a Manresa. El document estableix les accions que es realitzaran en matèria de joventut durant 4 anys. El pla pretén donar resposta a les necessitats actuals, reptes d'emancipació, foment de la salut i l'esport, potenciar la comunicació i la informació, participació i estimulació de la creativitat de les persones joves. El document incorpora poc la perspectiva de gènere, sovint utilitza llenguatge androcèntric, no hi ha cap mesura específica que tingui en compte la igualtat dona-home i no sempre se segregen les dades per sexes. Només hi trobem una certa perspectiva de gènere en la definició de la metodologia que ha de seguir el document on inclou a l'apartat de metodologia inclusiva tenir en compte el gènere en totes les accions que es desenvolupin.

Des del casal de Joves la Kampana s'ha elaborat un **Projecte d'assessorament per a la prevenció de les violències masclistes amb joves**. Des del casal de joves es va detectar la necessitat de treballar els rols de gènere degut a què les baralles que s'hi produïen tenien qüestions de masculinitat associades. El document recull diverses accions a treballar i desenvolupar en el casal de joves per combatre les desigualtats de dones i homes.

El **Pla d'Inclusió Social (2014-2016)** té en compte la perspectiva de gènere perquè inclou el sexe com a paràmetre estructural de risc, també compta amb col·lectius de dones per a la Xarxa d'Inclusió social que és l'encarregada del desenvolupament del Pla. D'entre les accions que s'hi detallen n'hi ha dues dedicades específicament a la igualtat dona-home: elaboració, aprovació i seguiment del Pla d'igualtat entre homes i dones 2012-2015 i potenciació de les polítiques d'acomodació dirigides a aquelles persones que ja fa uns quants anys que resideixen a la ciutat i encara necessiten assolir un nivell mínim d'integració, especialment les dones.

El **Pla Local de Seguretat de Manresa (2014-2017)** té l'objectiu d'ordenar les estratègies i actuacions de l'Ajuntament de Manresa en matèria de seguretat pública, especialment les de la policia. Aquest Pla cerca també la participació i col·laboració entre les administracions que tenen competències en la matèria. Cal destacar que en l'objectiu de reduir els fets

delinqüencials del pla s'incorpora una acció relativa a la participació en accions de comunicació sobre violència masclista, drets de la persona i serveis d'atenció a les víctimes.

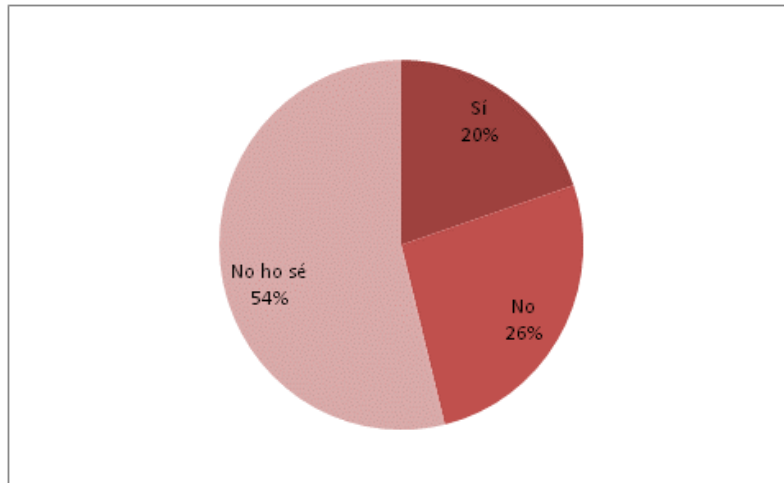
El **Pla de Serveis Socials Bàsics (2014)**, que defineix l'atenció social bàsica de l'Ajuntament de Manresa, parla de la nova organització que va patir l'Ajuntament l'any 2012 assumint el programa de la dona amb el servei del SIAD, entre d'altres. En tot el document no parla d'atenció específica a dones ni d'abordatge de les violències masclistes. Només descriu, dins els serveis residencials d'estada limitada, la prestació de serveis a població general i en cas de violència domèstica, que entenem que inclou violència masclista a l'àmbit de la parella.

Cal destacar l'elaboració del **Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Manresa (2015-2019)**, un document transversal que recull mesures per a la igualtat de dones i homes per aplicar en la gestió interna i en la cultura institucional a l'Ajuntament. L'elaboració del document implica a la Regidoria de Recursos Humans i Transparència, principalment, en la seva execució. El document inclou objectius de treball en 8 àmbits estratègics: accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir en termes d'igualtat entre homes i dones, la conciliació laboral, personal i familiar, prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, comunicació i llenguatge no sexista i seguretat i salut laboral.

El **Pla Local d'Infància i Adolescència (2015-2017)** és una eina de planificació estratègica que ha de permetre definir, ordenar i impulsar les polítiques i actuacions a nivell municipal en matèria d'infància i adolescència a la ciutat de Manresa. El document incorpora els agents socials del territori i infants i adolescents en una estratègia conjunta d'actuació. El document no incorpora cap acció amb perspectiva de gènere. El que sí que afegeix és la violència masclista com a una de les principals necessitats detectades en l'àmbit de la infància i adolescència en risc social.

Els documents analitzats són aquells que han estat anomenats al formulari dirigit a la plantilla de l'Ajuntament. Seguint amb els documents transversals i vinculat amb el formulari dirigit a la plantilla municipal veiem que el 20% de les respostes afirmen treballar amb un document transversal mentre que el 26% diu que no. No podem obviar que hi ha un 54% de les respostes que desconeix si treballa amb un document transversal. De les persones que treballen amb documents transversals, el 24% afirma que el document incorpora la perspectiva de gènere i LGTBI, mentre que el 22% ho nega. Ens ho detallen les gràfiques i taula a continuació.

**GRÀFIC 9. Resposta del formulari:
La seva àrea de treball compta amb documents transversals?**

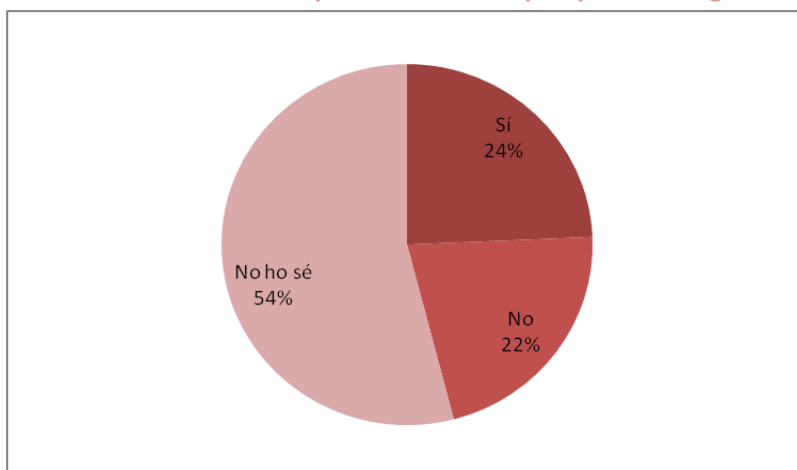


Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2016.

DOCUMENTS DE TREBALL TRANSVERSALS
Pla de projecció Exterior 2015-2022
Pla Director Manresa 2022
Pla de Salut
Pla d'Igualtat de l'Ajuntament
Pla d'Acció Cultural
Pla de Serveis Socials Bàsics
Protocol de prevenció i intervenció en situacions de violència masclista
Pla anual de sensibilització
Manresa, ciutat amiga de la Gent Gran
Pla Infància, Pla Inclusió, Pla discapacitat
Protocols varis en temes de maltractes a col·lectius vulnerables
Protocol de Joventut per a l'abordatge de la violència masclista. Guia pràctica per a professionals de Joventut.
Pacte de ciutat (2016-2019)
Protocol contra l'assetjament sexual (2011)

Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2016.

**GRÀFIC 10. Resposta del formulari:
El document transversal amb el que es treballa té perspectiva de gènere i LGTBI?**



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2016.

Si atenem les dades del formulari, relatives a la realització i coordinació de les polítiques d'igualtat observem que majoritàriament no es realitzen polítiques d'igualtat. L'àrea que més accions ha desenvolupat en aquest àmbit és la de Drets i Serveis a les Persones, seguit de l'Àrea d'Hisenda i Governació, l'Àrea de Territori i l'Àrea de Promoció de la Ciutat.

**TAULA 17. Pregunta formulari:
En el seu lloc de treball es realitzen accions d'igualtat dona-home o LGTBI?**

ÀREA ON TREBALLA	SÍ	NO	NO HO SÉ	TOTAL
Àrea de Drets i Serveis a les Persones	9	12	11	32
Àrea de Promoció de la Ciutat	1	8	4	13
Àrea de Territori		13	3	16
Àrea d'Hisenda i Governació	4	8	8	20
Emergències i Protecció Civil			1	1
Gabinet Alcaldia		1		1
Gerència	1			1
Secretaria			1	1
Secretaria tècnica		1		1
Tecnologies i Sistemes d'Informació		2	2	4
Altres		1		1
TOTAL	15	46	30	91

Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2016.

D'entre les principals accions d'igualtat que es desenvolupen s'hi destaquen l'empoderament de les dones, la sensibilització del paper de les dones en diferents societats, treball grupal amb dones que es troben amb situació de major vulnerabilitat social, clàusules socials a la contractació, llenguatge no sexista, conciliació de la vida laboral i familiar, treball contra la violència masclista, programació de diades internacionals i treball a favor del col·lectiu LGTBI.

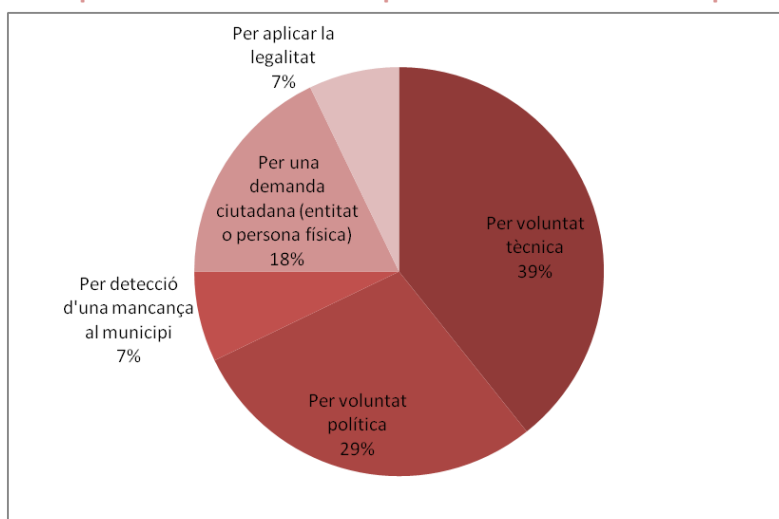
A continuació es detallen les respostes extretes del formulari i transcrites literalment, segons l'àrea que ha proposat cada acció.

PRINCIPALS ACCIONS QUE ES DESENVOLUPEN EN MATÈRIA D'IGUALTAT DONA-HOME I LGTBI	
ÀREA QUE HO PROPOSA	ACCIONS PROPOSADES
Àrea de Drets i Serveis a les Persones	<p>Empoderar la dona en l'àmbit personal i familiar.</p> <p>Activitats de sensibilització per a valorar el paper de la dona en les diferents societats i evidenciar dinàmiques que sobrecarreguen la dona i el desenvolupament del seu potencial. També es té en compte la coeducació en el plantejament d'activitats educatives que s'ofereixen a les escoles.</p> <p>Recerca.</p> <p>LGTBI s'està iniciant el treball.</p> <p>Taller grupal amb dones monoparentals per treballar autoestima, empoderament.</p> <p>Entrevistes individuals on es treballen temes de paritat parental, gestió emocional, etc.</p> <p>Permanència als centres de secundària entorn el dia de la dona treballadora i el dia internacional contra la violència masclista.</p> <p>Properament organitzarem una obra de teatre adreçada a joves el dia 25 de Novembre que tracta de ciberassetjament, conjuntament amb el SIAD.</p> <p>Promoció de la dona en tots els seus àmbits, sobretot el personal i familiar.</p> <p>Promoció de les dones. Prevenció, detecció i intervenció en situacions de VIDO. Educació per a la igualtat.</p>
Àrea d'Hisenda i Governació.	<p>Clàusules socials a la contractació.</p> <p>Cuidar el llenguatge dels documents.</p> <p>Igualtat de drets en mesures de conciliació, promoure mesures per afavorir l'accés del gènere menys representat en col·lectius professionals que això passi.</p>

Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2016.

Les polítiques d'igualtat venen motivades per la situació d'injustícia social de gènere que vivim. Cada consistori les aplica de maneres diverses i per voluntats diverses. Podem afirmar que a Manresa hi ha una **clara voluntat tècnica i política de generació de polítiques d'igualtat dona-home**. Ens ho mostra la resposta del formulari relativa a quina ha estat la motivació per a desenvolupar polítiques d'igualtat. La gran majoria ha respost per voluntat tècnica (39%), seguit de voluntat política (29%), per una demanda ciutadana (18%), per aplicar la legalitat i per detecció d'una mancança al municipi (7% ambdues).

GRÀFIC 11. Resposta del formulari: Per quin motiu s'han desenvolupat les accions?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2016.

Si atenem específicament les formes de coordinació i transversalitat, tenint en compte les respostes del formulari, veiem que la majoria de persones es coordinen amb altres àrees per desenvolupar accions. En concret es coordina majoritàriament l'Àrea de Drets i Serveis a les Persones i l'Àrea d'Hisenda i Governació. En la majoria de casos la coordinació es realitza amb la Regidoria de la Dona o el SIAD directament.

Cal constatar, però, que en les entrevistes realitzades, la manca de coordinació estable es repetia en tots els relats. No hi ha espais de coordinació establerts. Entenem doncs que s'estableixen coordinacions puntuals corresponents a accions concretes.

TAULA 18. Pregunta formulari:

S'ha coordinat amb alguna altra àrea per desenvolupar les accions?

ÀREA ON TREBALLA	SÍ	NO	TOTAL
Àrea de Drets i Serveis a les Persones	8	4	12
Àrea de Promoció de la Ciutat			
Àrea de Territori			
Àrea d'Hisenda i Governació	2	2	4
Emergències i Protecció Civil			
Gabinet Alcaldia			
Gerència		1	1
Secretaria			
Secretaria tècnica			
Tecnologies i Sistemes d'Informació			
Altres			
TOTAL	10	7	17

Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2016.

Pel que fa a la perspectiva de gènere i LGTBI, veiem que la majoria de departaments consideren que sí que es té en compte. Les àrees que majoritàriament incorpora aquestes perspectives són la de Drets i Serveis a les Persones i la d'Hisenda i Governació.

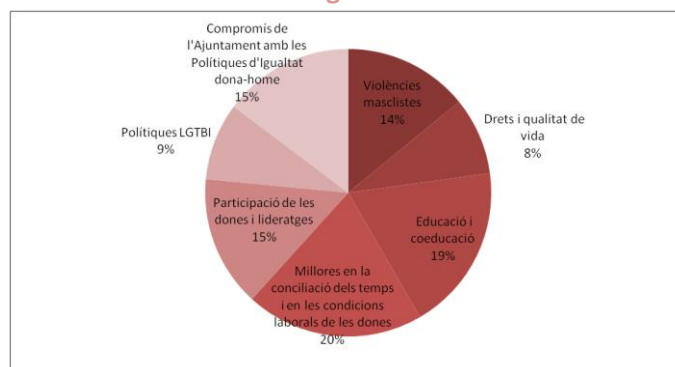
TAULA 19. Pregunta formulari:
Es té en compte la perspectiva de gènere i LGTBI a l'àrea on treballa?

ÀREA ON TREBALLA	SÍ	NO	NO HO SÉ	TOTAL
Àrea de Drets i Serveis a les Persones	24	2	6	32
Àrea de Promoció de la Ciutat	1	6	6	13
Àrea de Territori	1	8	7	16
Àrea d'Hisenda i Governació	5	4	11	20
Emergències i Protecció Civil			1	1
Gabinet Alcaldia		1		1
Gerència			1	1
Secretaria			1	1
Secretaria tècnica		1		1
Tecnologies i Sistemes d'Informació	1	1	2	4
Altres		1		1
TOTAL	32	24	35	91

Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2016.

Pel que fa a les àrees de treball vers la igualtat dona-home que es consideren prioritàries a desenvolupar des de l'Ajuntament, podem destacar que la més anomenada ha estat la de millores en la conciliació i condicions laborals (20%), educació i coeducació (19%), compromís de l'Ajuntament amb les polítiques d'igualtat i participació de les dones i lideratges (15% ambdues), violències masclistes (14%), polítiques LGTBI (9%) i drets i qualitat de vida (8%). Com es pot comprovar, mitjançant les respostes, les polítiques d'igualtat s'han de concebre des de la transversalitat, ja que inclouen tots els àmbits de la vida.

GRÀFIC 12. Resposta del formulari: Quin àmbit considera imprescindible a treballar per combatre les desigualtats dona-home?

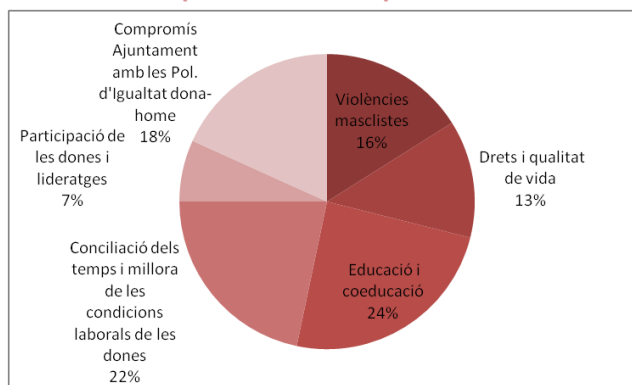


Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2016.

En aquest mateix sentit, en l'enquesta ciutadana també s'ha demanat opinió relativa a les accions que s'haurien de prioritzar en el pla d'acció. Veiem que les temàtiques proposades tenen prou suport per ser executades al consistori: educació i coeducació (24%), conciliació i condicions laborals (22%), compromís de l'Ajuntament amb les polítiques d'igualtat (18%), violències masclistes (16%) i participació de les dones i lideratges (7%).

GRÀFIC 13. Resposta del formulari:

Quin d'aquests àmbits considera que s'haurien de prioritzar en el II Pla d'Igualtat de Gènere



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2016.

VISIBILITAT I COMUNICACIÓ

Els mitjans de comunicació locals que s'utilitzen des de l'Ajuntament de Manresa són: el web, el butlletí oficial que s'anomena *l'Apuntador* i l'agenda d'actes mensual. Pel que fa a les xarxes socials es gestiona un compte de Twitter, Facebook, Youtube, Flickr i Slideshare. Cal destacar també que es comunica a través dels 21 mupis distribuïts per la ciutat i amb espais contractats als mitjans de comunicació

Tots els elements de comunicació analitzats tenen en compte el llenguatge no sexista ni androcèntric. Puntualment s'utilitzen alguns masculins genèrics. Pel que fa a les imatges que apareixen, són igualitàries i respectuoses amb les dones i els homes. En cap cas s'observen imatges sexistes ni denigrants.

La Regidoria de Dona i el SIAD no tenen un lloc destacat al web municipal i tampoc les activitats actualitzades. En la memòria del SIAD es relata que durant el 2015 no s'ha actualitzat el web del servei. També durant les entrevistes realitzades a les persones que gestionen les polítiques d'igualtat (Regidora de la Dona, tècnica de la dona i tècnica del SIAD) s'ha destacat la necessitat de millorar la visibilitat de les activitats que es desenvolupen al servei.

Cal recalcar que l'Ajuntament ha fet una bona comunicació de l'inici del Pla d'Igualtat i ha posat en portada del web l'enquesta ciutadana que s'ha utilitzat com a estratègia metodològica per a la diagnosi de gènere. També s'ha fet un logotip específic per el Pla d'Igualtat que permet tenir una imatge unificada de totes les accions comunicatives del pla, així com de les accions que se'n derivin.

A continuació, i a mode de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit que els correspon.

COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT	
PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
<p>-El nou govern municipal ha establert dins el seu pla de mandat una línia específica de treball en relació al foment de polítiques de gènere i d'igualtat: la Regidoria de la Dona que havia desaparegut en la legislatura anterior.</p> <p>-La Regidoria de la Dona compta actualment amb recursos humans: una tècnica d'igualtat, una tècnica del SIAD, una informadora, la psicòloga i l'advocada (mitja jornada).</p> <p>-La Regidoria de la Dona disposa d'una partida pressupostària pròpia al pressupost municipal i rep dues aportacions econòmiques anuals (DIBA i Generalitat de Catalunya).</p> <p>-La Regidoria de la Dona acumula molts anys d'activitats, projectes i experiència i té una llarga trajectòria de treball i recorregut a la ciutat.</p> <p>-Els resultats del formulari constaten el suport del personal de l'Ajuntament vers la realització d'accions a favor de la igualtat de dones i homes amb el 89% de les respostes favorables.</p> <p>-L'Ajuntament de Manresa compta amb dos documents estratègics de ciutat que incorporen accions de gènere i LGTBI. Podem afirmar doncs que l'Ajuntament de Manresa inclou el principi d'igualtat en l'agenda política:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Pla de Govern 2016-2019 . -Pacte de ciutat per a la promoció econòmica i la cohesió social 2015-2019. 	<p>-La redefinició organitzativa de la Regidoria (desaparèixer i aparèixer de l'organigrama municipal i formar part de Serveis Socials i deixar de formar-ne part) ha debilitat el servei.</p> <p>-L'equip tècnic ha patit canvis que afecten al servei: la informadora social ha canviat diverses vegades, la manca de figura de coordinadora de l'equip (tècnica d'igualtat) durant una legislatura han dificultat la bona gestió del servei.</p> <p>-L'elevat nombre de casos que atén la psicòloga, implica un desgast personal important.</p> <p>-El pressupost de la Regidoria de la Dona representa el 0,28% del pressupost total de l'Ajuntament.</p> <p>-La plantilla del consistori considera majoritàriament (40%) que l'Ajuntament no té com a prioritat el principi d'igualtat. No podem obviar que el 36% desconeix si l'Ajuntament té en compte el principi d'igualtat i el 25% considera que sí.</p> <p>-Formació en matèria d'igualtat de gènere a la plantilla de l'Ajuntament.</p> <p>-Dotar a la Regidoria de la Dona de recursos econòmics i humans necessaris pel desplegament del II Pla d'igualtat de Gènere.</p>
<p>L'Ajuntament compta amb Plans de treball transversals que incorporen la perspectiva de gènere:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Pla d'Acció Cultural (2009) -Protocol de prevenció i actuació contra l'assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe (creat 2011). 	<p>L'Ajuntament compta amb Plans de treball transversals que incorporen poc o no incorporen la perspectiva de gènere:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Pla Local de Joventut (2013-2016). -Pla de Serveis Socials (2014). -Pla Local d'Infància i Adolescència (2015-2017).

<p>-Projecte d'assessorament per a la prevenció de les violències masclistes amb joves.</p> <p>-Pla d'Inclusió Social (2014-2016) .</p> <p>-Pla Local de Seguretat de Manresa (2014-2017) .</p> <p>-Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Manresa (2015-2019).</p> <p>-Les persones que treballen amb documents transversals a l'Ajuntament, el 24% afirma que el document incorpora la perspectiva de gènere i LGTBI, mentre que el 22% ho nega.</p> <p>-L'Àrea de Drets i Serveis a les Persones és la que treballa de manera més coordinada i incorporant la perspectiva de gènere i LGTBI.</p> <p>-Hi ha una clara voluntat tècnica i política de generació de polítiques d'igualtat dona-home.</p>	<p>-Revisar i fer el desplegament del Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament (2016-2019).</p> <p>-Crear espais de coordinació per introduir la perspectiva de gènere en l'acció municipal, més enllà de les diades del 8 març, 25 novembre, 28 juny i 28 maig i accions concretes.</p> <p>-Treballar perquè l'Àrea d'Hisenda i Governació, l'Àrea de Territori i l'Àrea de Promoció de la Ciutat incorporin en la seva globalitat la perspectiva de gènere i LGTBI.</p>
<p>-Hi ha una clara voluntat d'aplicar llenguatge no sexista en els mitjans de comunicació municipals.</p> <p>-No trobem cap mostra d'imatges sexistes en la comunicació municipal.</p> <p>-S'ha realitzat una bona comunicació del II Pla d'Igualtat de Gènere; creació de logotip específic per al seu reconeixement.</p>	<p>-Es troben alguns exemples de llenguatge androcèntric en els mitjans de comunicació municipals.</p> <p>-Formació en matèria de llenguatge no sexista ni androcèntric.</p> <p>-Impulsar el manual de llenguatge no sexista ni androcèntric al personal de l'Ajuntament.</p> <p>-Fer visible la Regidoria de la Dona, el SIAD i el CMD en els mitjans de comunicació locals.</p>

ACCIÓ CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA²

L'abordatge i acció contra la violència masclista té l'objectiu de disminuir l'impacte d'aquesta problemàtica social i avançar en la seva eradicació. La violència masclista és una greu vulneració dels drets fonamentals de les dones, així com un impediment per assolir la plena ciutadania i la pròpia llibertat i autonomia. L'abordatge i acció que s'ha de realitzar des de l'Ajuntament de Manresa, per eradicar-la ha de ser integral i transversal, elaborant accions de prevenció, detecció, actuació i recuperació per a tota la ciutadania en general i totes les dones que han patit o pateixen situacions de violència masclista, en particular.

PREVENCIÓ I SENSIBILITZACIÓ

El SIAD (Servei d'Informació i Atenció a les Dones) de Manresa s'organitza en tres àrees d'actuació, una de les quals s'anomena àrea de promoció, sensibilització i prevenció, i que inclou la coordinació i suport a entitats i associacions i **accions de sensibilització, prevenció i promoció**.

Cada any es commemora el **25 de novembre, Dia Internacional contra la Violència de Gènere**, amb l'objectiu de sensibilitzar la ciutadania envers les violències masclistes, treballar des de la prevenció, especialment entre les persones joves, i fer una clara mostra pública de rebuig contra aquesta xacra social.

Durant l'any 2015 s'han organitzat diverses activitats des del SIAD, el Consell Municipal de la Dona, l'Institut Català de les Dones, l'Oficina Jove, el Consell Municipal de Solidaritat, la Coordinadora Feminista del Bages i Grup d'Homes Feministes, el PDC de la Balconada, les Dones Emprenedores, el GAM Liliium, l'Associació de Dones Senegaleses del Bages, el Nord de la Dona, la Coordinadora de Grups de Teatre Amateur del Bages, Berguedà i Solsonès, els Centres de Secundària de Manresa i la Federació d'Associacions de Veïns de Manresa. Segons descriu la memòria del SIAD 2015, aquest any hi ha hagut **major col·laboració d'entitats i serveis respecte a anys anteriors**. Les activitats que es programen anualment tenen força repercussió a la ciutat, a nivell de participació i d'impacte als mitjans de comunicació.

Les activitats que s'han programat al novembre de 2015 amb la participació del SIAD i del Consell Municipal de la Dona es relacionen a continuació:

Concurs de manifestos contra la violència.

Adreçat a l'alumnat de secundària.

Organitza: SIAD Montserrat Roig.

Col·laboren: Instituts d'educació secundària de Manresa i Consell Municipal de la Dona.

Total de manifestos presentats: 86.

Exposició "Joves contra la violència".

² Memòria SIAD 2015, amb modificacions.

Organitza: SIAD Montserrat Roig , IES Pius Font i Quer i IES Lacetània.

Total de visitants: 1.100 persones.

Presentació de la Guia d'acollida "Infants i adolescents víctimes de violència masclista en el nucli familiar a la xarxa del Bages".

Organitza: Consell Comarcal del Bages i Ajuntament de Manresa.

Total de professionals: 50 persones.

Teatre "El diari de Martina", d'Albert Cases.

Organitza: SIAD Montserrat Roig i Oficina Jove del Bages.

Total d'alumnat: 182 persones.

Acte Institucional contra la violència de gènere.

Penjada del llaç blanc a la façana de l'Ajuntament. Acció artística: "Teranyina".

Hi participen Elisabeth Vila, Eduardo Castresana i l'alumnat del mòdul de Grau Superior d'Animació Sociocultural de l'IES Guillem Catà.

Organitza: SIAD Montserrat Roig - Ajuntament de Manresa.

Col·laboren: Centres d'educació secundària i Consell Municipal de la Dona.

Total de participants: 400 persones.

Taller jove: "Existeix la igualtat real entre nois i noies?"

Organitza: PDC Balconada.

Total de nois i noies: 16 persones.

"Cremem les violències". Acte del Consell Municipal de la Dona contra la violència masclista.

Organitza: Consell Municipal de la Dona.

Col·labora: Ajuntament de Manresa.

Total de participants: 500 persones.

Teatre "El diari de Martina", d'Albert Cases.

Organitza: Coordinadora de grups de teatre amateur del Bages, Berguedà i Solsonès.

Col·labora: SIAD.

Total de participants: 80 persones.

Font: elaboració pròpia a partir de la memòria del SIAD, 2015.

Des del SIAD s'ofereixen **tallers de prevenció de les relacions abusives** als centres de secundària de la ciutat. Els tallers esdevenen espais de sensibilització i prevenció de les violències masclistes dirigits a adolescents i joves amb l'objectiu de proporcionar recursos i eines perquè esdevinguin agents actius de lluita i prevenció de les relacions abusives i a favor de les relacions lliures, de respecte mutu i basades en la resolució no violenta dels conflictes. Els tallers s'ofereixen als **grups de 4rt d'ESO**, tenen una durada de dues hores i s'organitzen en quatre parts diferenciades: marc teòric de comprensió del fenomen, indicadors d'una relació abusiva, estratègies per fomentar relacions adequades i posada en comú d'idees bàsiques.

Durant l'any 2015 s'han realitzat 31 tallers a 11 centres educatius i hi han participat 686 alumnes (338 noies i 348 nois). Les demandes dels tallers es mantenen any rere any.

Cal destacar en aquest àmbit de prevenció i sensibilització de les violències masclistes el **Projecte de Prevenció de la violència de gènere a través de les experiències personals d'agressors i víctimes**, dirigit a l'**alumnat de batxillerat**. El centre Penitenciari Lledoners, conjuntament amb el SIAD, ofereix la possibilitat d'obrir el centre penitenciari per treballar la violència de gènere, amb l'experiència directa de presos condemnats per aquest delictes i de les dones que han patit violència.

El projecte té cinc fases:

Primera fase: Les responsables del Programa de Rehabilitació de Presos condemnats per violència masclista (mòdul 4) expliquen l'experiència al professorat implicat de cada centre. Aquest professorat fa una visita exhaustiva a la presó per veure la vida quotidiana dels interns.

Segona fase: L'alumnat, mitjançant els i les representants de cada classe, visita el centre penitenciari amb l'objectiu de viure en primera persona l'experiència i traspasar-la després a la resta de companys i companyes.

Tercera fase: El professorat ha de treballar a la tutoria la violència de gènere. Es proposa veure la pel·lícula *No estàs sola, Sara* i un debat posterior amb l'alumnat. S'adjunta una fitxa amb propostes per dinamitzar el debat. En aquesta fase es detecta la necessitat de què el personal del SIAD formi part de la dinamització ja que sovint el professorat no té formació en la matèria.

Quarta fase: Inclou una xerrada protagonitzada per interns de la presó condemnats per aquest tipus de delictes, que es desplaçaran al centre educatiu. Durant dues hores explicaran com es van veure introduïts, i per quines causes, en l'espiral descontrolada de la violència masclista. Al final d'aquesta xerrada, l'alumnat podrà fer-los preguntes.

Cinquena fase: Sessió dirigida per les tècniques del SIAD en què es veurà el reportatge "Lliures quan l'amor fa mal" amb l'objectiu de treballar les conseqüències de la violència masclista en les dones, a partir de testimonis reals. També es comptarà amb la presència d'una víctima, que explicarà les seves vivències en primera persona i el seu propi procés de recuperació. L'alumnat podrà fer-li preguntes.

Font: Memòria del SIAD, 2015.

Durant el curs 2014-2015 hi han participat, com cada any, dos centres de secundària: l'IES Pius Font i Quer i La Salle Manresa

TAULA 20. Centres que han participat al Projecte Lledoners

CENTRE	NOIES	NOIS	TOTAL
IES Pius Font i Quer	57	48	105
La Salle Manresa	64	56	120
TOTAL	121	104	225

Font: Memòria del SIAD, 2015.

DETECCIÓ

Pel que fa a la detecció de les violències masclistes, el SIAD compta amb diversos mecanismes que permeten fer una bona detecció dels casos.

El **Protocol d'actuació en situacions de violència masclista en l'àmbit de la parella a la ciutat de Manresa i Bages** (revisió 2011) contempla un capítol de detecció de la situació d'abús i estratègies de detecció en casos on la demanda no s'expressa de forma explícita. Per una banda es detallen tots els serveis que poden detectar situacions de violència, s'especifica quins són els circuits d'actuació en els diferents casos, i per l'altra recomana **formació per a les professionals dels diversos serveis**. Un exemple de formació seria la **Sessió "Drogues i violència masclista"**. El 2015 el SIAD va convocar una sessió sobre "Consum de drogues i violència masclista" que van oferir professionals de l'Hospital de Sant Joan de Déu i que va organitzar l'Institut Català de les Dones. Va durar 5 hores i hi van participar 30 professionals vinculats al Protocol per a l'abordatge de la violència masclista de la Catalunya Central.

La **Guia d'acollida per a infants i adolescents víctimes de violència masclista en el nucli familiar a la xarxa del Bages** s'adreça a professionals dels serveis d'atenció a la violència masclista i a serveis d'intervenció en la infància en risc amb l'objectiu de proporcionar un llenguatge comú per treballar la problemàtica i se centra en la detecció i valoració inicial de manera consensuada.

La persona referent del protocol de l'equip del SIAD (l'advocada del servei), s'encarrega de vetllar per la **formació de les i els nous professionals de la xarxa i per l'especialització de qui ja porten temps treballant en aquest àmbit**, per altra banda, coordina les comissions de treball i el plenari, recull incidències del protocol, etc.

En el marc dels tallers de prevenció de les relacions abusives a secundària, durant el 2014, es va comptar amb la figura de l'**educador social** de Serveis Socials, referent de cada un dels instituts, com un element més en els tallers de prevenció. L'objectiu era que poguessin fer de **pont entre el taller de prevenció i el SIAD**, per evitar que es perdessin els casos detectats. Durant aquest 2015 la manca de disponibilitat horària dels educadors ha fet impossible que fossin als tallers. Tot i així, s'ha mantingut la coordinació amb aquests professionals per informar-los de situacions abusives detectades. El **professorat també és un element a destacar en la detecció**, ja que bastants han intervingut en els tallers de manera indirecta (escolta activa), i d'aquesta manera esdevenen també agents de detecció perquè els tallers ofereixen indicadors per detectar conductes insanes de l'alumnat.

SERVEIS D'ATENCIÓ I RECUPERACIÓ DE LES DONES

L'Ajuntament de Manresa compta amb una llarga trajectòria de treball d'atenció i recuperació de les dones en situació de violència masclista. Un factor clau és la quantitat i qualitat dels serveis que s'ofereixen a la ciutat i la dinàmica de treball en xarxa i coordinació a la comarca del Bages.

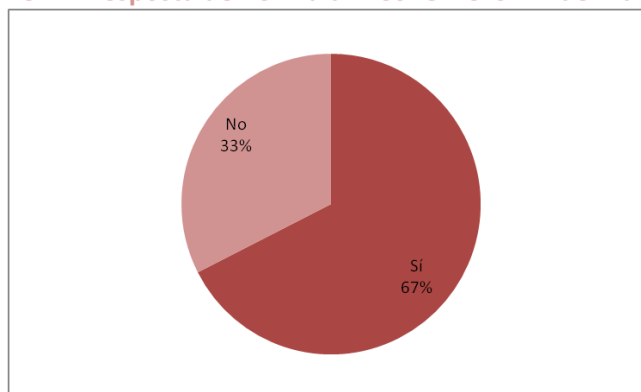
El SIAD de Manresa s'organitza en tres àrees d'actuació, una de les quals s'anomena àrea d'assessorament i atenció, i inclou el **servei de contenció, l'assessoria jurídica i**

l'assessorament i atenció psicològica. Aquest àrea inclou atenció individual a nivell jurídic i psicològic, projecte d'intervenció grupal, gestions per a l'alberg per a dones víctimes de violència masclista i el Protocol d'actuació contra la violència masclista a Manresa i a la comarca del Bages.

Durant l'entrevista amb el Consell Municipal de la Dona es va expressar que actualment les dependències del SIAD no són les idònies. No garanteixen la confidencialitat de les dones, ja que comparteix ubicació amb Serveis Socials i en molts casos, dones que viuen a barris allunyats de la ubicació del servei, tenen dificultats per arribar-hi.

Si atenem l'enquesta ciutadana del Pla d'igualtat de gènere veiem que el 67% de les persones que responen afirma conèixer el SIAD. Podem afirmar, doncs, que el SIAD esdevé un servei de referència a la ciutat.

GRÀFIC 14. Resposta del formulari: Coneix el SIAD de Manresa?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2016.

Atenció Individual

L'atenció individual del servei s'adreça prioritàriament a les dones de Manresa que pateixen algun tipus de discriminació de gènere i/o situació de violència masclista. És un servei que ofereix atenció jurídica (9 hores a la setmana) i assessorament psicològic (20 hores a la setmana). Hi ha un servei de contenció específic per als casos d'urgència.

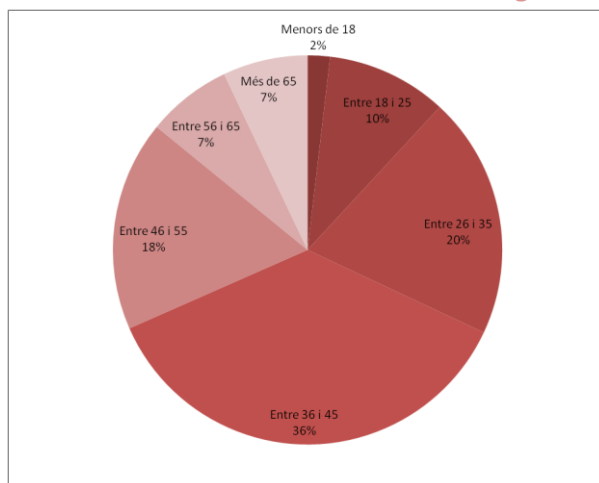
Al servei s'hi accedeix o bé per iniciativa de la mateixa dona, o bé derivada per algun servei de la xarxa. Aquest primer contacte pot ser tant personal com telefònic. Al sol·licitar l'hora concertada i depenent del que expressa la dona, se li concerta entrevista amb l'advocada o la psicòloga per iniciar la intervenció.

Durant el 2015 s'han adreçat al servei un total de **269** dones per sol·licitar atenció individual, **160** de les quals s'han adreçat al servei per primer cop, mentre que **109** ja el coneixien per demandes anteriors (retorns).

El perfil de les dones ateses al SIAD durant el 2015 correspon a dones d'entre 36 i 45 anys, de nacionalitat espanyola, que viuen majoritàriament al barri de la Crta. Santpedor, amb estudis primaris, sense feina i que han conegut el servei per iniciativa pròpia o bé han estat derivades

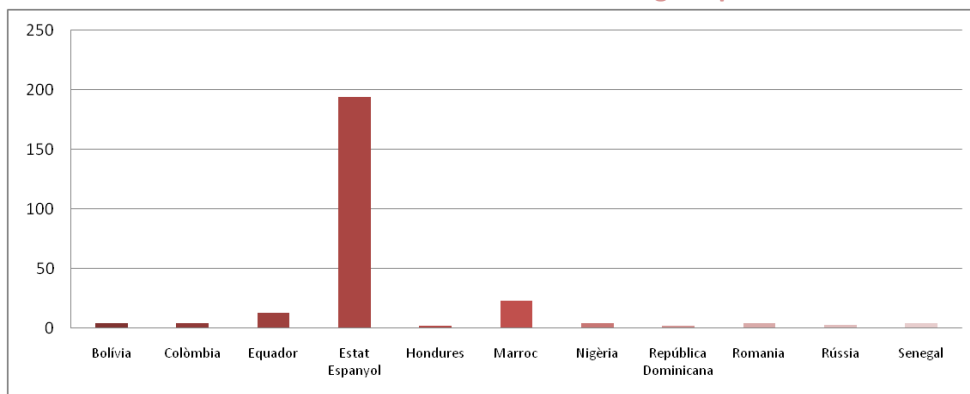
pels Serveis Socials Municipals, principalment. El principal motiu de la consulta és la violència masclista i els temes d'àmbit familiar. Ens ho detallen les gràfiques a continuació.

GRÀFIC 15. Perfil de dones ateses al SIAD segons edat



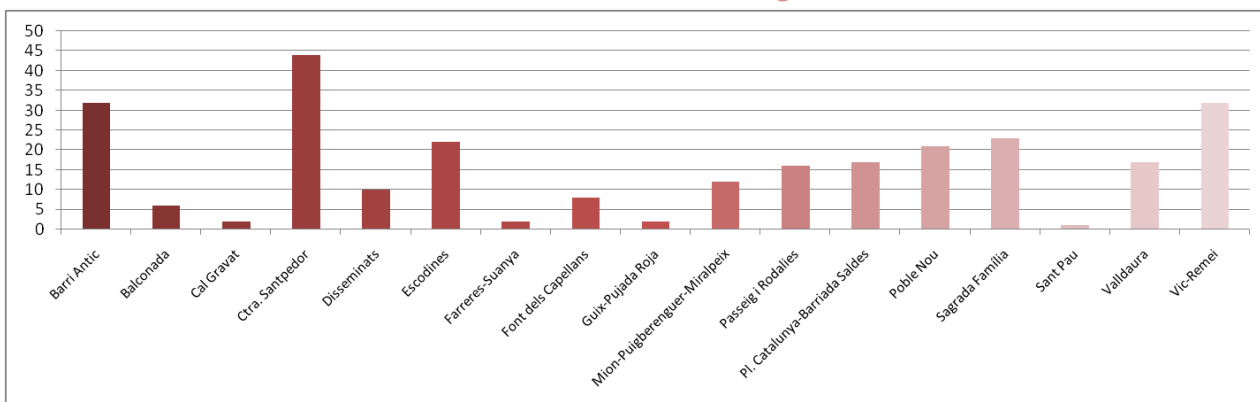
Font: elaboració pròpia a partir de la memòria del SIAD, 2015.

GRÀFIC 16. Perfil de dones ateses al SIAD segons procedència



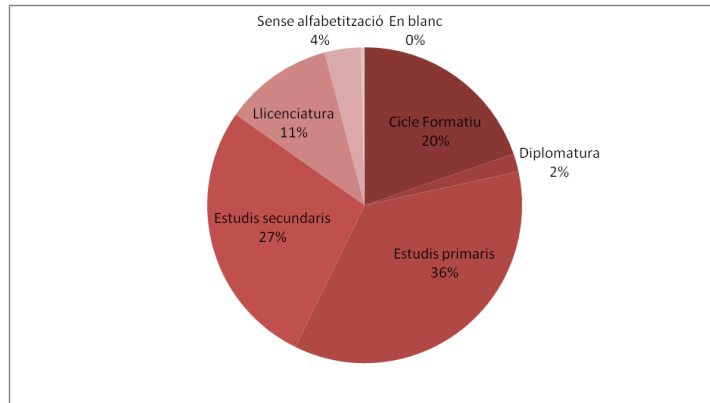
Font: elaboració pròpia a partir de la memòria del SIAD, 2015.

GRÀFIC 17. Perfil de dones ateses al SIAD segons barri



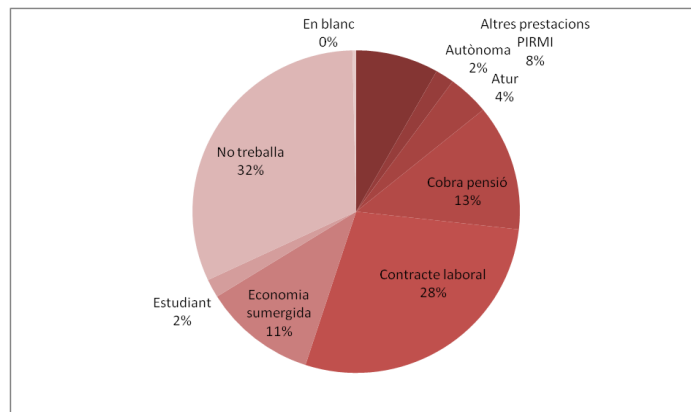
Font: elaboració pròpia a partir de la memòria del SIAD, 2015.

GRÀFIC 18. Perfil de dones ateses al SIAD segons nivell de formació



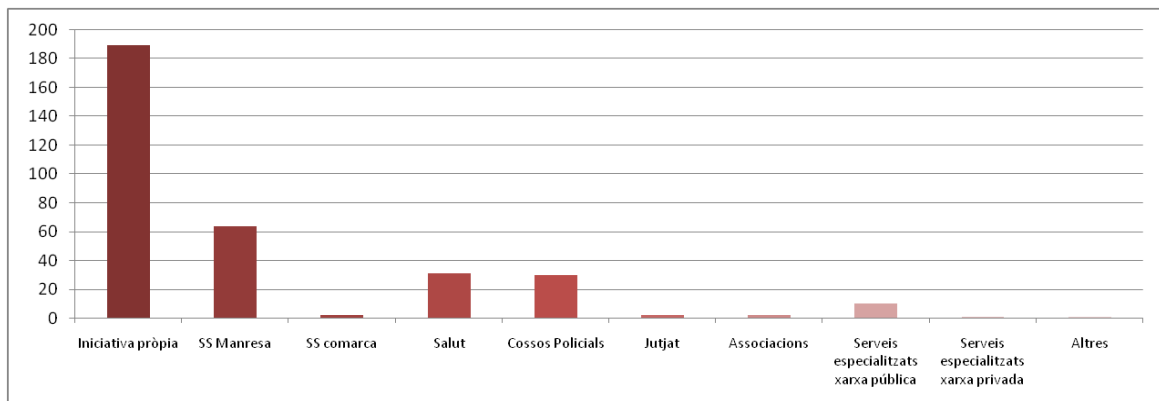
Font: elaboració pròpia a partir de la memòria del SIAD, 2015.

GRÀFIC 19. Perfil de dones ateses al SIAD segons situació laboral



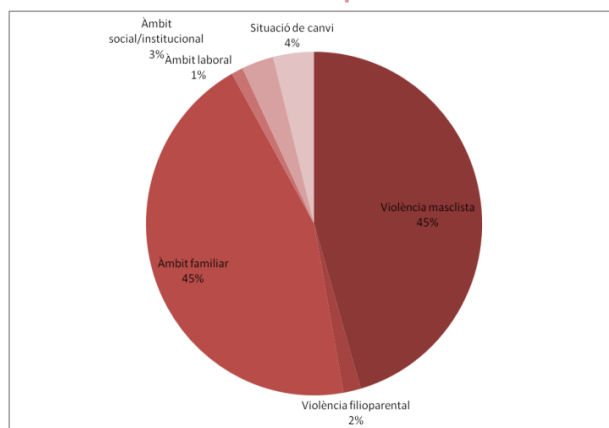
Font: elaboració pròpia a partir de la memòria del SIAD, 2015.

GRÀFIC 20. Dones ateses al SIAD segons canal d'entrada



Font: elaboració pròpia a partir de la memòria del SIAD, 2015.

GRÀFIC 21. Problemàtiques ateses al SIAD



Font: elaboració pròpia a partir de la memòria del SIAD, 2015.

Aquest any s'han fet un total de 538 entrevistes, 165 de les quals les ha fet l'advocada del servei i 373 la psicòloga, de les quals n'hi ha 10 de contenció, o sigui per urgències no programades.

TAULA 21. Entrevistes i atencions segons servei

	ENTREVISTES	CONTENCIÓ
Advocada	165	0
Psicòloga	363	10
TOTAL	538	10

Font: elaboració pròpia a partir de la memòria del SIAD, 2015.

Intervenció grupal

També s'ofereixen atencions grupals on el treball terapèutic se centra a desenvolupar les potencialitats de les dones ajudant-les a recuperar el control de les seves vides, a augmentar la seva seguretat i a posar remei a l'impacte psicològic del maltractament.

Es configuren grups d'entre 5 i 15 dones i totes elles han d'haver estat prèviament ateses al servei psicològic del SIAD. Totes les dones participants passen per una entrevista individual prèvia al grup.

Durant el 2015 s'han fet 3 grups terapèutics, tenint en compte que un grup va començar el novembre de 2014 i va finalitzar el febrer de 2015, amb un total de 6 sessions durant aquest any. El segon grup s'ha dut a terme íntegrament durant el 2015, concretament entre abril i juny. Finalment, el tercer grup va començar el novembre de 2015 fins el febrer de 2016. Durant l'any 2015 se'n van fer 7 sessions. La durada dels grups terapèutics és de 12 sessions, amb una freqüència setmanal i amb una durada d'una hora i mitja cada sessió.

Alberg d'àmbit comarcal per a dones víctimes de violència masclista

Des del 2005 l'Ajuntament de Manresa compta amb un alberg municipal, com a centre d'acollida residencial d'urgències per a dones que pateixen violència masclista i que no disposen de recursos propis ni de xarxa familiar ni comunitària. Les dones amb els seus fills i filles poden pernoctar dues nits a l'alberg i fins a tres nits els dies festius. L'equipament garanteix la protecció de les dones i les seves filles i fills mentre no es prenen altres mesures o es gestiona algun altre servei especialitzat com seria una casa d'acollida.

El servei està gestionat per la Policia Local però les treballadores socials i les treballadores familiars dels Serveis Socials municipals atenen aquestes dones. Els caps de setmana la disponibilitat d'aquestes professionals es limita a l'atenció d'urgències i molt puntual, però es pot activar la presència de voluntàries i de les treballadores familiars, si és el cas, per tal de fer suport i acompanyament a la dona.

En l'entrevista amb la Policia Local se'ns ha fet la descripció de l'alberg. La cobertura professional és la següent: de dilluns a divendres (matí i tarda) les treballadores socials de serveis socials fan atenció social. Durant el cap de setmana hi ha menor cobertura social.

Durant el 2015 s'han fet des del SIAD les gestions i coordinacions necessàries per garantir el bon funcionament de les instal·lacions de l'alberg per acollir-hi a dones, com també el registre de les dones ateses. S'hi han registrat un total de 8 dones i 9 menors, amb un total de 19 pernoctacions.

Protocol i treball en xarxa³

El **Protocol d'actuació contra la violència masclista en l'àmbit de la parella** es lidera des del SIAD (2004, any de creació). Aquest lideratge consisteix a ser referent per a la xarxa de professionals que s'ubiquen en aquest àmbit, tant per comunicar irregularitats en la xarxa com per compartir novetat i informacions relacionades.

També, es forma part del **Protocol per a l'abordatge de la violència masclista a les comarques de la Catalunya Central (Anoia, Bages, Berguedà i Osona)**. Aquest circuit de la Catalunya Central recull les diferents realitats de cada territori (n'hi ha que encara estan elaborant el seu propi circuit) però serveix com a marc de referència per a les polítiques d'igualtat a la zona.

L'aprovació d'aquest protocol de la Catalunya Central, va motivar el canvi de nom de la comissió de seguiment i/o plenari del protocol que s'anomena des del 2013, Equip Comarcal del Bages. Aquest equip està format pels mateixos membres de la comissió de seguiment i s'ha reforçat amb la incorporació de nous representants de diferents àmbits com: Justícia, EAIA, Ocupació... Manté les mateixes funcions de coordinar i fer el seguiment del circuit d'atenció a la violència en la parella. Des del seu inici, un/a representant/a polític de l'Ajuntament de Manresa i del Consell Comarcal la presideixen, a diferència dels altres equips comarcals de la Catalunya Central. L'equip comarcal es reuneix dos cops a l'any com a mínim.

³ Memòria del SIAD, 2015, amb modificacions.

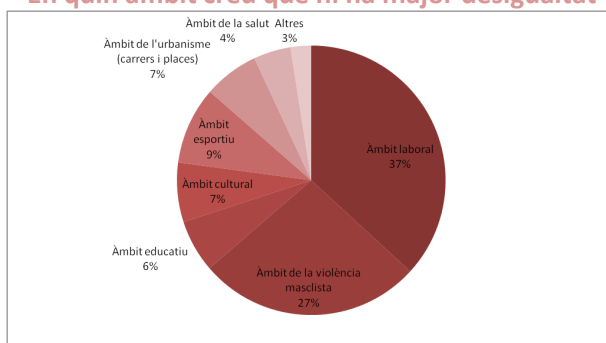
La persona referent del protocol de l'equip del SIAD (l'advocada del servei), programa i coordina les reunions de l'Equip Comarcal del Bages. També gestiona la comissions de treball del protocol: Comissió operativa del protocol i realitza la funció tècnica de les decisions que es prenen en aquestes reunions. També s'encarrega de vetllar per la formació dels nous professionals de la xarxa i per l'especialització d'aquells que ja porten temps treballant en aquest àmbit.

La tasca d'actualitzar el document del protocol i fer-lo més àgil també és una de les activitats que es realitzen des del SIAD.

APORTACIONS CIUTADANES EN MATÈRIA DE VIOLÈNCIA MASCLISTA

Si atenem l'enquesta ciutadana del Pla d'igualtat de gènere veiem que l'àmbit de la violència masclista és el segon que es considera de major desigualtat amb un 27% de les respostes.

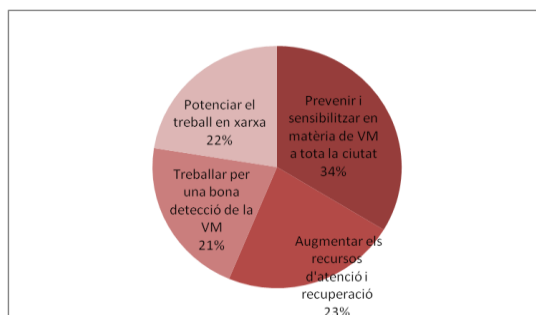
**GRÀFIC 22. Resposta del formulari:
En quin àmbit creu que hi ha major desigualtat**



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2016.

Per altra banda, les accions que es proposen per combatre la violència masclista (de major a menor valoració) són: prevenir i sensibilitzar en matèria de violència masclista tota la ciutat (34%), augmentar els recursos d'atenció i recuperació (23%), potenciar al treball en xarxa (22%) i treballar per a una bona detecció de la violència masclista (21%).

**GRÀFIC 23. Resposta del formulari:
Quines qüestions s'haurien de millorar en matèria de VIOLÈNCIA MASCLISTA**



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2016.

A continuació, i a mode de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit que els correspon.

ACCIÓ CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA	
PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
<p>-Commemoració del 25 de novembre amb diverses activitats, amb major col·laboració d'entitats, CMD, escoles i diverses àrees de l'Ajuntament implicades.</p> <p>-Tallers de prevenció de les relacions abusives a 4rt d'ESO.</p> <p>-Projecte de Prevenció de la violència de gènere a través de les experiències personals d'agressions i víctimes a Batxillerat.</p>	<p>-Intensificar els tallers de prevenció de les violències adreçat a secundària.</p> <p>-Treballar específicament els micromasclismes, la lesbofòbia i homofòbia, les identitats de gènere entre la gent jove i entitats del municipi.</p>
<p>-Estratègies de detecció al Protocol d'actuació en situacions de violència masclista en l'àmbit de la parella a la ciutat de Manresa i Bages.</p> <p>-Estratègies de detecció a la Guia d'acollida per a infants i adolescents víctimes de violència masclista en el nucli familiar a la xarxa del Bages.</p> <p>-Formació permanent de professionals de la xarxa.</p> <p>-Tallers a secundària amb un educador social per la detecció dels casos de violència masclista.</p>	<p>-Formació al professorat de secundària perquè esdevinguin agents de detecció de les violències masclistes i LGTBifòbies.</p>
<p>-Llarga trajectòria d'atenció i recuperació de les violències masclistes amb el SIAD:</p> <ul style="list-style-type: none"> -SIAD és un lloc de referència per a les dones que ja coneixen el servei. -Servei de referència per als serveis de la xarxa pública del territori. -S'ofereix atenció individual de qualitat, amb un temps de dedicació a cada cas. -En els casos de violència, es porten seguiments de llarga durada. -Existència del grup terapèutic i del GAM, per a casos de violència masclista. <p>-El 67% de les respostes de l'enquesta ciutadana afirma conèixer el SIAD. Podem afirmar doncs que el SIAD esdevé un servei de referència a la ciutat.</p> <p>-Memòria del perfil sociodemogràfic de les</p>	<p>-Necessitat de millorar l'ubicació de les dependències del SIAD, assegurant més espai i confidencialitat.</p> <p>-Buscar mecanismes perquè el SIAD tingui major presència als barris.</p> <p>-Servei de traducció (àrab principalment) per a dones migrades que han patit o pateixen violència.</p> <p>-Atenció a filles i fills.</p> <p>-Millorar la derivació dels casos per part del Jutjat.</p> <p>-L'alberg necessita millores en l'atenció social que reben les dones i les seves filles i fills.</p> <p>-Necessitat de nous mecanismes de treball de diversos àmbits de la violència masclista (més enllà de l'àmbit de la parella): àmbit laboral, àmbit familiar i àmbit comunitari.</p> <p>-Serveis d'assessorament i atenció al</p>

<p>dones ateses al SIAD que permet tenir un retrat dels casos atesos.</p> <ul style="list-style-type: none"> -S'ofereix intervenció psicològica grupal. -Es disposa d'un alberg municipal. -Llarga trajectòria de treball en xarxa: <ul style="list-style-type: none"> -Protocol d'actuació en situacions de violència masclista en l'àmbit de la parella a la ciutat de Manresa i el Bages -Protocol per a l'abordatge de la violència masclista a les comarques de la Catalunya central: Anoia, Bages, Berguedà i Osona -Guia d'acollida a dones víctimes de violència masclista amb infants i/o adolescents. 	<p>col·lectiu LGTBI que pateix violència masclista.</p>
	<p>-L'enquesta ciutadana del Pla d'igualtat mostra que l'àmbit de la violència masclista és el segon que es considera de major desigualtat amb un 27% de les respostes.</p> <p>-Les accions que es proposen per combatre la violència masclista (de major a menor) són:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Prevenir i sensibilitzar en matèria de violència masclista tota la ciutat (34%). -Augmentar els recursos d'atenció i recuperació (23%). -Potenciar al treball en xarxa (22%). -Treballar per a una bona detecció de la violència masclista (21%).

DRETS I QUALITAT DE VIDA

Situar la sostenibilitat de la vida en el centre de les polítiques públiques locals, promovent les condicions per a què tothom gaudeixi d'una vida digna és l'objectiu de l'eix estratègic drets i qualitat de vida. La qualitat de vida de les persones afecta de forma diferencial a dones i homes, cal treballar doncs per a l'eliminació de les desigualtats que es generen des de la perspectiva de la cultura, la salut, l'urbanisme, el territori, etc. Les polítiques municipals han de posar al centre la ciutadania, és per aquest motiu que s'ha d'atendre a la diversitat i al cicle de vida de les persones.

EMPODERAMENT

Les dones, només pel fet de ser-ho, viuen en un context desfavorable que les obliga constantment a superar dificultats afegides en tots els àmbits de les seves vides. Malgrat aquesta situació adversa, les dones sempre han buscat estratègies per a obrir portes tancades, per a fer-se lloc allà on no en tenien i per a crear marcs de relació adequats a les seves necessitats. L'Empoderament és l'estratègia per trencar tots els esquemes que els dificulten el desenvolupament de les pròpies capacitats. Empoderament en el sentit de recuperar el valor de l'experiència femenina i posar-lo en el món per a construir un nou sistema de valors.

Dona Activa

El SIAD al setembre de 2010 va iniciar el programa "Dona Activa" amb l'objectiu de millorar la formació, les habilitats bàsiques de les dones i esdevenir un espai de trobada i relació per a les dones de la ciutat. Actualment les activitats estan dinamitzades per persones dels plans d'ocupació locals i persones voluntàries que col·laboren en el projecte de forma desinteressada. Els cursos treballen l'autoestima i l'empoderament de les dones. Durant aquest 2015 s'han realitzat 12 tallers que han arribat a 159 dones de la ciutat.

TAULA 22. Cursos del programa Dona Activa

CURS	ESPECIALITZACIÓ	PARTICIPANTS
Noves tecnologies	Iniciació a la informàtica I	6
	Iniciació a la informàtica II	6
	Informàtica a nivell d'usuari I	6
	Informàtica a nivell d'usuari II	7
	Introducció a Internet	4
	Iniciació a la informàtica	6
	Informàtica a nivell d'usuari	5
Aprenem a estimar-nos		14
Gestió de les emocions		9
Alfabetització I		6
Alfabetització II		5
Dansateràpia		18
Manualitats autogestionat		10
Converses en femení		12

Coneix-te a través del maquillatge	13
Hàbits positius	18
Taller transgeneracional	14
loga	12
TOTAL	159

Font: elaboració pròpia a partir de la memòria del SIAD, 2015.

Campanya del 8 de març, Dia Internacional de la Dona Treballadora

Cada any, des de la Regidoria de la Dona es **commemora el 8 de març, Dia Internacional de la Dona Treballadora**, com a jornada reivindicativa de lluita per a l'empoderament de les dones i la igualtat de gènere. L'any 2015 les jornades del 8 de març, sota el lema, **"El suport entre dones davant les dificultats"** s'ha centrat en reivindicar les petites històries de les dones per reconèixer i posar en valor les accions que les dones realitzen dia a dia d'articulació del suport i cura de la vida. Les jornades han estat organitzades per la Regidoria de la Dona conjuntament amb el CMD i també hi ha participat diversos grups i col·lectius de dones de la ciutat com: vocalies de dones, associacions veïnals, grups i entitats de dones, centres formatius, etc. Cal destacar que per l'elaboració de les jornades s'ha col·laborat amb les regidories de Cultura, Cooperació i Joventut. S'han organitzat un total de 25 actes a la ciutat, 10 al SIAD i hi ha participat aproximadament 2.045 persones.

Les activitats que s'han programat al març de 2015 amb la participació del SIAD i del Consell Municipal de la Dona es relacionen a continuació:

Concurs de microrelats "Amb veu de dona".

Organitza: SIAD Montserrat Roig

Col·labora: Centres de secundària de Manresa, Consell Municipal de la Dona, llibreria Parc i Teatre Kursaal

Participació: 120 microrelats

Concurs de dibuix "La igualtat: cosa de tots i totes".

Adreçat a l'alumnat de cicle mitjà (3r i 4t) i superior (5è i 6è) de les escoles de primària de Manresa.

Organitza: SIAD Montserrat Roig

Col·labora: Escoles de primària de Manresa, Consell Municipal de la Dona, llibreria Parc i teatre Kursaal

Participació: 360 dibuixos

Xerrada "Prevenió de la violència masclista a través de l'experiència dels presos de Lledoners".

Adreçat a l'alumnat de secundària

Organitza: Centre Penitenciari Lledoners, IES Pius Font i Quer i SIAD Montserrat Roig

Participació: 120 persones

Acte institucional "Amb veu de dona".

Lliurament de premis dels concursos de microrelats i dibuix.

Amb la participació d'Anna Rotllan, catedràtica de francès i cap d'estudis de l'IES

Lluís de Peguera

Cloenda musical a càrrec d'Alba Careta & Martí Riera Duo

Participació: 180 persones (98 dones i 82 homes)

Acte festiu del Dia de la Dona.

Amb les actuacions del Nord de la Dona, Sònia Moya i el Cor Jove de l'Escola de Música de Sant Joan de Vilatorrada. Breu explicació sobre dones artistes manresanes, a càrrec de la historiadora Lluïsa Font.

Col·labora: Dones en Acció de la Ctra. de Santpedor, Ajuntament de Manresa i Teatre Kursaal

Participació: 300 persones

Diumenge 8 de març. Col·locació del llaç lila a la façana de l'Ajuntament.

Organitza: Consell Municipal de la Dona i Ajuntament de Manresa
"Art de dona"

Actuació d'Alba Careta & Martí Riera Duo

i l'espectacle "Aire", del grup de dones amb C de Clown

Organitza: Cafè-concert Volià

Col·labora: Ajuntament de Manresa

Participació: 80 persones

Activitat grupal: "Dones valentes, dones pels drets humans".

Adreçada a les entitats i grups de dones de Manresa

Organitza: Programa de Cooperació i SIAD Montserrat Roig

Col·labora: Consell Municipal de Solidaritat i Consell Municipal de la Dona

Participació: 35 dones

Xerrada "Prevenió de la violència masclista a través de l'experiència dels presos de Lledoners".

Adreçada a l'alumnat de secundària

Organitza: Centre Penitenciari Lledoners, IES Cal Gravat i SIAD Montserrat Roig

Participació: 100 persones

Exposició "Dones davant la guerra"

Descripció: Impacte dels conflictes en la vida de les dones i la força de la seva resiliència per continuar endavant.

Organitza: Consell Municipal de Solidaritat

Col·labora: Creu Roja

Exposicions al vestíbul de la Biblioteca del Casino:

-Treballs guanyadors del concurs de microrelats "Amb veu de dona"

Organitza: SIAD Montserrat Roig

Col·labora: Consell Municipal de la Dona i Centres de secundària de Manresa

-Dibuixos del concurs "La igualtat: cosa de tots i totes"

Organitza: SIAD Montserrat Roig

Col·labora: Consell Municipal de la Dona i escoles de primària de Manresa.

Participació: 750 persones

Font: elaboració pròpia a partir de la memòria del SIAD, 2015.

DIVERSITAT

Contra la insistència d'un concepte universal que es continua presentant com a abstracte i general, centrat en un *ciudadà* mancat de tota especificitat o diferència, les polítiques d'igualtat de gènere proposen desconstruir aquest pretès universalisme i desemmascarar-ne la falsa neutralitat i la insuficiència d'un pensament que no accepta reconèixer les diferències (de sexe, ètniques, d'edat, d'orientació sexual, d'identitat de gènere, d'opcions de vida, etc). L'objectiu és avançar vers un nou concepte de ciutadania que permeti articular la complexitat de les diferents identitats i integrar les diverses formes de participació, totes elles necessàries per a la creació del teixit social i el desenvolupament d'uns valors democràtics.

Programa d'Acollida

L'Ajuntament de Manresa compta amb una Regidoria de Cohesió Social, Gent Gran i Salut, el **Programa d'Acollida** s'ubica en l'apartat de Cohesió Social. Les principals línies de treball del programa i serveis que s'ofereixen relacionats amb l'acollida, la immigració i la diversitat són: el servei d'intermediació i treball comunitari, el Projecte Enllaç, l'Espai Jove (Serveis Socials) i els Joves del Nucli Antic (Creu Roja i Serveis Socials), la formació a professionals, iniciatives de sensibilització social, suport a les entitats d'immigrants, anàlisi demogràfica de les migracions a Manresa, tallers contra els prejudicis i el racisme als instituts, convenis dels punts d'informació i suport externalitzat (CITE i Bages per a tothom), cursos de català i alfabetització d'adults i de reforç d'estiu i la Festa Intercultural.

Dins el col·lectiu de persones estrangeres hi ha una problemàtica amb l'alfabetització, per aquest motiu es programen els **Cursos d'Alfabetització**. El col·lectiu majoritari a qui va dirigit són dones, d'origen magrebí, amb mes o menys temps de residència, que tenen dificultats d'accedir a certs recursos. És per aquest motiu que es desenvolupen cursos **específics per a dones**.

El document marc de referència del programa d'acollida és el **Pla d'Acollida**, realitzat durant el 2009 i 2010 amb el suport de la Diputació de Barcelona. El document inclou les línies principals de treball, els objectius i les actuacions previstes en matèria d'acollida a l'Ajuntament de Manresa. La línia estratègica 2: Integració social i inclusió ciutadana, inclou en el seu segon objectiu operatiu: promoure la inserció sociolaboral amb **especial atenció a les situacions de vulnerabilitat social i als grups de risc (dones, joves, determinats perfils, etc.)**.

El programa també dinamitza el **Consell Municipal d'Interculturalitat i Migracions i Comissió de Llengua**, crear el 2001 com a Taula d'Immigració i transformat en consell el 2005. Aquest consell esdevé un espai de participació i treball d'entitats i serveis que tracten el fet migratori. Dins el consell hi ha una comissió específica de treball de la llengua.

Programa de Cooperació

El **Programa de Cooperació** de l'Ajuntament de Manresa, esdevé un programa de sensibilització ciutadana envers el rol de la ciutat, i en particular, el paper de cada persona, en relació amb els fenòmens globals i la interdependència nord-sud.

Un dels principals elements de treball del programa és el **Pla de Sensibilització**, que aquest any 2015 ha treballat entorn els Murs (la idea de murs fa referència a la duresa dels murs físics i també a tots aquells murs simbòlics, no visibles, que condicionen la vida de tantes persones i de tants pobles: desigualtats socials, desigualtats de gènere, etc). El Pla té l'objectiu de crear opinió i anàlisi crític i propositiu sobre les desigualtats nord-sud i posar en valor les polítiques locals de cooperació com a forma de sumar actuacions a l'hora de buscar solucions a l'actual situació de crisi. També té l'objectiu de treballar l'enfortiment de les capacitats de les ONGD locals i d'aquells agents amb formació bàsica en temes de cooperació i involucrar tant les ONGD com als col·lectius de persones nouvingudes, com a agents de sensibilització facilitant la seva participació en el disseny d'activitats, implementació i avaluació.

El Pla de Sensibilització treballa amb diversos eixos transversals entre els que s'inclou l'**enfortiment de la perspectiva de gènere**. El Pla aglutina gran diversitat d'activitats durant tot l'any, en destaquem les que tenen perspectiva de gènere:

TAULA 23. Activitats del pla de sensibilització amb perspectiva de gènere

ACTIVIAT	MES	ASSISTÈNCIA
Exposició "Dones davant la guerra" de Creu Roja.	març	300
"Dones valentes, dones pels Drets Humans". Presentació sobre Victoire Ingabire. Presentació d'ADOSEB de la seva experiència solidària del "tontin" i manualitat col·lectiva	març	40
Exposició "Dones superant murs". Exposició Teen Mums d'Oriol Segon i manualitat col·lectiva de grups de dones de la ciutat.	abril	77
Cinefòrum "Las mujeres de verdad tienen curvas" dins l'exposició <i>Dones superant murs</i> .	abril	25
Vermut d'economia feminista.	juny	35
Exposició "Els drets humans de les dones" d'Amnistia Internacional.	desembre	300

Font: elaboració pròpia a partir de la memòria de Cooperació, 2015.

El Programa de Cooperació gestiona un equipament, la **Casa per la pau i la Solidaritat Flors Sirera**, un espai de trobada de totes les iniciatives solidàries de Manresa. L'equipament s'encarrega de promoure la cultura de la pau, la solidaritat i la cooperació ja que ofereix un recurs per a l'educació en valors, la creació de xarxes ciutadanes a través de la reflexió, l'intercanvi d'experiències i dona a conèixer les causes de les desigualtats nord-sud tot promovent iniciatives que permeten avançar cap a unes relacions respectuoses i basades en els drets humans. El Centre Flors Sirera inclou els serveis i activitats que es detallen a continuació:

Centre de recursos Bambylor:

Consulta i difusió de material documental i bibliogràfic especialitzat en Cultura de la pau, drets humans i diversitat.

Punt d'informació i dinamització Flors Sirera:

Té dues finalitats essencials:

- Facilitar informació relativa a iniciatives de solidaritat i cooperació, tant a nivell local com d'àmbit català.
- Assessorar i treballar conjuntament amb entitats i persones interessades en realitzar activitats relatives a les temàtiques de Cultura de Pau i Interculturalitat.

Programació d'activitats de promoció i sensibilització de la solidaritat, cooperació i diversitat:

Programació mensual: Exposicions, xerrades, cursos, espectacles, festes interculturals...

Activitats adreçades a les escoles i a l'àmbit de l'educació en el lleure:

Organització de matinals, visites guiades... per a donar a conèixer dinàmiques i recursos concrets, així com la tasca del Consell Municipal de Solidaritat.

Cessió d'espais a entitats:

Tant per a reunions com per a la realització d'activitats obertes a la ciutadania.

Font: elaboració pròpia a partir de la memòria de Cooperació, 2015.

El programa també treballa l'àmbit de la cooperació internacional, subvencionant projectes de cooperació a països del sud. L'objectiu de les Polítiques Locals de Cooperació és la voluntat de transformar les causes de les desigualtats al sud i promoure accions específiques per a la millora dels drets humans fonamentals, també és una bona manera de mantenir la relació directe amb els països del sud i conèixer de primera mà el seu testimoni i les seves prioritats. Durant l'any 2015 s'han subvencionat **projectes diversos entre els que n'hi ha dos específics de treball amb dones:**

Cooperativa agrícola i artesana de dones a Vontovorona. Madagascar.

Promoció dels drets econòmics i socials de les dones del cercle de Yelimané. Mali.

Font: elaboració pròpia a partir de la memòria de Cooperació, 2015.

En general el programa treballa molt coordinadament amb altres àrees de l'Ajuntament. En concret es **treballa molt amb la Regidoria de la Dona** ja que es valora el treball amb els grups de dones de la ciutat, com a agents de transformació i sobretot perquè es poden treballar tres aspectes importants:

Empatia dona a dona: què ens uneix a altres dones del món.

Apoderar les dones des del reconeixement del rol tant important en la lluita pels drets en diferents realitats.

Participació directa com a voluntariat per ensenyar a fer flors i elaborar-ne com a mostra de suport.

Font: elaboració pròpia a partir de la memòria de Cooperació, 2015.

SALUT PÚBLICA

La salut pública comprèn el conjunt d'activitats dirigides a la promoció de la salut amb l'objectiu de millorar la qualitat de vida de dones i homes al llarg del seu cycle vital.

Manresa disposa d'una cobertura sanitària completa amb quatre CAPS, tres dispensaris, dos equipaments d'Assistència Hospitalària, dos centres d'Atenció Socionanitària, un Centre de Salut Mental i altres equipaments com el Banc de Sang i Teixits i el Centre Integral de Medicina esportiva, traumatologia i rehabilitació.

TAULA 24. Equipaments de Salut

TIPOLOGIA	NOMBRE
Assistència Primària	4
Dispensaris	3
Assistència Hospitalària	2
Atenció Sociosanitària	2
Centres de Salut Mental	1
Altres Equipaments	2
TOTAL	14

Font: elaboració pròpia a partir del web municipal.

El **Servei d'Atenció a la Salut Sexual i Reproductiva (ASSIR)** del Bages-Solsonès, amb seu a Manresa és un servei consolidat i amb gran reconeixement per la llarga trajectòria de treball a la ciutat i a la comarca. L'ASSIR és un servei referent al territori on s'hi ofereix: orientació i planificació familiar, atenció específica i confidencial a joves, control i seguiment de l'embaràs, atenció maternoinfantil, prevenció i assistència de malalties de transmissió sexual, prevenció i diagnòstic precoç del càncer ginecològic i de mama, prevenció i assistència a les malalties ginecològiques en general i atenció a grups o persones d'especial vulnerabilitat

L'ASSIR ofereix el programa "**Tarda jove**" al CAP Bages per atendre de forma individual i confidencial qualsevol tema relacionat amb la sexualitat dels joves, sense necessitat de demanar cita prèvia.

Des de l'Agència Catalana de Salut es disposa del programa "**Salut i Escola**", per potenciar la coordinació dels centres docents i els serveis sanitaris en la promoció i prevenció de la salut (també la sexual) i que compta amb una infermera que periòdicament té presència als centres d'educació secundària de Manresa i es dedica a atendre a l'alumnat i oferir sessions formatives

L'Ajuntament de Manresa compta amb una Regidoria de Cohesió Social, Gent Gran i Salut. La **Unitat de Sanitat** forma part dels serveis a les persones i porta a terme diverses accions, plans i programes orientats a: promocionar la salut en la població general i col·lectius determinats mitjançant l'educació sanitària; prevenir la malaltia i a protegir la salut dels ciutadans i ciutadanes mitjançant programes de salubritat pública, sanejament ambiental, control d'establiments amb risc sanitari i d'higiene i seguretat alimentària, entre d'altres.

Pel que fa als programes de promoció de la salut i prevenció de la malaltia en destaquem el **programa d'alimentació a les escoles Pamboli**, amb l'objectiu d'educar, informar i oferir coneixement a l'alumnat de primària per tal d'evitar conductes de risc com els trastorns alimentaris. El programa va dirigit a l'alumnat de 3er i 4rt de primària i a les seves famílies.

També s'ofereix un **programa d'alimentació als IES**, adreçat a l'alumnat de secundària amb l'objectiu d'enfortir les capacitats i habilitats per tal de millorar i potenciar la salut tant individual com col·lectiva i la prevenció de la malaltia.

El **treball de les drogodependències** també forma part dels objectius de la Unitat de Sanitat, aquest any 2015 amb el tema del tabac. En aquest projecte també es realitzen assessories de drogues amb els objectius d'assessorar i informar a joves sobre qualsevol aspecte relacionat amb les drogues, informar i orientar a familiars sobre actituds i/o respostes adequades davant del consum de substàncies i informar, derivar a joves i familiars a serveis especialitzats (quan es considera necessari) i oferir recursos a professionals que vulguin realitzar algun treball amb drogues. El programa **SOMNit a la festa major**, forma part d'aquest treball de prevenció sobre el consum intensiu d'alcohol i cànnabis.

Podem destacar també el Programa **Àngels de Nit** gestionat per joventut, un projecte comarcal de prevenció mitjançant la introducció de temes a reflexionar al voltant de conductes que es duen a terme en espais d'oci nocturn: malalties de transmissió sexual, abús dels consums d'alcohol, etc. Els objectius que persegueix el programa són els de: millorar la informació sobre malalties de transmissió sexual i embarassos no desitjats entre els usuaris dels espais d'oci nocturn, millorar la informació sobre els consums responsables entre els usuaris dels espais d'oci nocturn, consolidar la formació a 40 joves (figurants d'Àngels) en aspectes de consums responsables i de malalties de transmissió sexual i d'embarassos no desitjats i garantir un mínim de 3 intervencions fora de la ciutat de Manresa.

Finalment, cal destacar el **programa Fifty-fifty**, amb l'objectiu de millorar la salut integral de les persones adultes, mitjançant la modificació dels seus hàbits de salut.

En els documents analitzats en relació a la salut (memòries i web) no queda palesa la perspectiva de gènere.

És important destacar el treball de la Regidoria vinculat amb les entitats ciutadanes a través del **Consell Municipal de la Salut**, creat l'any 1999 amb la finalitat d'impulsar la col·laboració amb les entitats de la ciutat vinculades amb la salut i recollir les inquietuds de la ciutadania per facilitar el debat i l'elaboració de propostes de la unitat.

El **Consell Municipal de Drogodependències** també és un consell sectorial creat l'any 1998. A partir de la seva creació és quan l'Ajuntament va desenvolupar accions preventives en aquest àmbit.

Ambdós espais de participació ciutadana tenen l'objectiu de fer de Manresa una ciutat més saludable, fomentant una visió integradora de la salut i la necessitat d'un treball en xarxa dins i

fora del municipi.

Cada any, des de la Regidoria de la Dona es commemora el **28 de maig, Dia Internacional d'Acció per la Salut de les Dones**, les activitats que es programen per la seva commemoració mostren la diferència de ser dones en la manera d'afrontar i patir les situacions de malaltia. Per millorar la salut física i social de les dones, cal tenir en compte la perspectiva de gènere.

Les activitats que s'han programat al maig de 2015 per commemorar la jornada de salut són:

Caminades saludables.

Participants: 15 dones

Esmorzar saludable, dins el taller de creativitat.

Participants: 18 dones

Xerrada "Salut i emocions"

Participants: 23 dones

Taula rodona "Endometriosis, la malaltia silenciosa que consumeix la dona".

Participants: 40 persones

Font: elaboració pròpia a partir de la memòria del SIAD, 2015.

CULTURA

La cultura és el conjunt de formes de vida, coneixements i expressions d'una societat i, com a tal, és un element fonamental per al desenvolupament humà. La promoció de la presència equilibrada de dones i homes en l'oferta artística i cultural pública i la igualtat efectiva de dones i homes en la creació i producció artística intel·lectual és fonamental per a un municipi que vetlla per la igualtat de dones i homes.

L'Ajuntament de Manresa compta amb **23 equipaments culturals** (s'anomenen exclusivament els equipaments de titularitat municipal) que permeten el desenvolupament d'expressions artístiques diferencials. La ciutat té una cultura participativa molt viva, hi ha un gran nombre d'entitats culturals que generen activitats diverses, també hi ha un extens calendari de festes populars i esdeveniments anuals i puntuals. Tota aquesta activitat i el patrimoni de la ciutat, s'han convertit en símbols de la identitat de Manresa.

TAULA 25. Equipaments Culturals

EQUIPAMENTS DE TITULARITAT MUNICIPAL		NÚM
Arxius	Arxiu Comarcal del Bages	1
Auditoris	Ateneu les Bases*	4
	Auditori - Sala d'exposicions "Espai Plana de L'om"	
	Auditori Miquel Blanch*	
	Saló de Sessions de l'Ajuntament de Manresa*	
Biblioteques	Biblioteca Del Casino	2
	Ateneu les Bases Biblioteca	

Centres cívics i equipaments amb cessió d'espais	Casal de les Escodines	
	Centre Cívic Selves i Carner	
	Ateneu les Bases*	
	Centre Cultural el Casino	
	Oficina Jove del Bages*	
	Casal de Joves la Kampana*	
	Casal Flors Sirera*	
Equipaments museístics	Casal de Viladordis*	
	Museu Comarcal de Manresa	5
	Centre D'interpretació de la Manresa Medieval, Carrer del Balç*	
	Museu de la Tècnica de Manresa	
	Centre de L'aigua de Can Font	
Espais expositius	Espai Manresa 1722*	
	Centre Cultural el Casino	5
	Sala d'exposicions "Espai Plana de l'Om"	
	Museu Comarcal de Manresa	
	Sala D'exposicions Casa Lluvià	
Espais escènics	Sala Exposicions Escola d'Art de Manresa*	
	Teatre Kursaal	2
	Teatre Conservatori	
TOTAL EQUIPAMENTS SENSE REPETICIONS		23

Font: elaboració pròpia a partir de la web municipal, 2016.

* Són de titularitat municipal, però no adscrits a la Regidoria de Cultura.

Des de la Regidoria de la Dona i a través del SIAD s'estan portant a terme diverses accions encaminades a incorporar la perspectiva de gènere a les diferents programacions culturals.

El 2002 es va crear el **centre d'interès sobre dones a la Biblioteca del Casino** per tal d'aglutinar el fons d'aquesta temàtica i poder ser d'utilitat per als estudis de les dones, sobre les dones i feministes. A l'actualitat ja no existeix aquest centre d'interès, ja que es van recol·locar els llibres on els hi pertocava per la temàtica.

Des del 2003 i com a proposta del Consell Municipal de la Dona, s'ha incorporat **7 noms de carrers amb nom de dona** a la nomenclatura dels carrers de la ciutat (Mercè Rodoreda, Montserrat Roig, Concepció Piniella, Lola Anglada, Rosa Sensat, Maria Aurèlia Capmany); i el de Maternitat d'Elna (institució francesa que va salvar mares i nadons exiliats de la Guerra Civil Espanyola).

El 2005 es van realitzar accions formatives relacionades amb la perspectiva de gènere en col·laboració amb el PIAD (actual SIAD), en els programes formatius **Aules de Cultura i Tallers d'Art**.

La **recuperació i visibilitat de les aportacions de les dones al patrimoni i cultura manresanes** han dut a terme en relació a diferents publicacions, amb col·laboració amb el Centre d'Estudis del Bages (per exemple "Una nena de Manresa i les seves històries" de Rosa Casajuana i dins de la col·lecció Memòria), i altres publicacions impulsades des del mateix PIAD (actual SIAD) en relació a la Fàbrica Nova i el moviment feminista de Manresa (text extret del web):

En veu de dona. La Fàbrica Nova de Manresa (de Gal·la Garcia Casarramona).

Aquest llibre és una aproximació històrica al passat tèxtil de Manresa i un homenatge a totes les dones que hi van prendre part, les anomenades noies de fàbrica.

Les dones sempre van ser majoria a la Fàbrica Nova, factoria que va donar feina a un 10% de la població de Manresa. Parlar del seu treball, per tant, no és només recordar i valorar totes les dones del tèxtil, massa sovint oblidades per la història, sinó que també representa la reivindicació de la presència de la dona en els àmbits sociolaborals, culturals i polítics de la ciutat.

Les frases, les paraules i els sentiments d'aquestes dones són el fil conductor de la narració. El llibre senzillament anhela enfilat amb certesa paraules de dones anònimes, protagonistes per atzar, que dins de la seva diversitat, engloben les vivències de centenars de dones.

Recopilacions de dades, de processos, de fets històrics tractats amb rigor i, sobretot, de paraules vives que ens ajuden a entendre com era la ciutat el segle passat, com es vivia, la vida quotidiana, el dia a dia, el treball a la fàbrica, la Guerra Civil, la dictadura...

El moviment feminista a Manresa. Una història per descobrir (de Gal·la Garcia Casarramona).

L'eix central del llibre és l'Associació de Dones del Bages, el grup de dones que va encapçalat a la comarca el despertar d'un moviment feminista durant la transició democràtica. Les vivències i records de les seves protagonistes, els decàlegs de l'entitat que van promoure, les activitats que van dur a terme i tot un llarg etcètera de continguts diversos formen el gran gruix del llibre.

Són paraules acompanyades de fotografies, de fullets, de butlletins i de tota la documentació que l'autora ha pogut recollir per dur-la directament a les mans del lector o lectora.

Cal destacar, també, que actualment hi ha un blog de dones manresanes que han fet història: <http://manresanes.blogspot.com.es/>, una iniciativa que sorgeix al voltant de l'associació Memòria i Història de Manresa.

Dins els actes del **8 de març, 25 de novembre i 28 de maig** s'incorporen projeccions cinematogràfiques, programació d'arts escèniques, presentacions de llibres, concursos literaris

i altres **propostes de caràcter cultural**, com ja s'han exposat en l'explicació de cada una de les diades.

LGTBI

La lluita per la igualtat dona-home i l'eradicació del sexisme està lligada a l'eliminació de l'homofòbia, la lesbofòbia, la transfòbia i la bifòbia i el reconeixement dels drets del col·lectiu LGTBI, en tant que són necessàries per trencar amb el sistema patriarcal heteronormatiu que predomina a la nostra societat.

Al 2015 s'han realitzat activitats en matèria LGTBI: principalment amb la commemoració **del 28 de juny, Diada Internacional per a l'alliberament LGTBI**, aquest 2016 també s'han preparant actes conjuntament amb l'associació Manresa LGTBI.

Per altra banda a principi de juny de 2016 també es va fer la primera reunió de la **Taula LGTBI** amb l'associació Manresa LGTBI i diversos representants polítics. La Taula LGTBI té la intensió d'ampliar-se al teixit social de Manresa i ha de començar a treballar temes d'interès a la ciutat en la matèria.

URBANISME I TERRITORI⁴

Per una major qualitat de vida, cal promoure un model de poble inclusiu, sostenible, des d'una perspectiva de gènere, cohesionat i que en la seva planificació posi al centre a les persones.

La ciutat de Manresa es divideix territorialment en quatre districtes, centre, llevant, nord i ponent, cada districte aglutina diversos barris:

TAULA 26. Distribució territorial de Manresa

DISTRICTES	BARRIS
CENTRE	Vic-Remei, Escodines, Barri Antic i Passeig i Rodalies
LLEVANT	Sant Pau, Comtals, Sagrada Família, Font dels Capellans, Cal Gravat, Balconada, Viladordis i Cots-Guix-Pujada Roja
NORD	Poble Nou i Carretera de Santpedor
PONENT	Plaça Catalunya-Barriada Saldes, Mió-Puigberenguer, Valldaura, Miralpeix, Suanya, Xup, Torre Santa Caterina, Tres Creus, Bellavista, Sol i Aire

Font: elaboració pròpia a partir de dades emeses per la Regidoria de la Dona, 2016.

Urbanisme

L'instrument d'ordenació urbanística integral del territori és el pla d'ordenació urbanística, al qual li correspon, entre d'altres, classificar el sòl, definir el model d'implantació urbana i concretar les determinacions per al desenvolupament urbanístic. El Pla d'ordenació vigent a la

⁴ Web municipal 2016, amb modificacions.

ciutat es correspon al Pla General de Manresa aprovat el 1997. Durant els seus anys de vigència, aquest instrument ha estat objecte d'un seguit de modificacions i també s'ha desplegat amb el planejament derivat, configurat per plans parcials, plans especials i plans de millora urbana. En aquests moments, és en procés de **redacció el Pla d'Ordenació Urbana municipal (POUM)** de la ciutat que, un cop aprovat definitivament, ha de substituir el Pla General vigent. El procés d'elaboració del nou pla **té en compte la ciutadania i s'està elaborant de forma participada.**

Aquest procés consta d'un Consell assessor urbanístic que està configurat per 14 membres, dels quals 5 són dones. També hi ha una comissió de seguiment del POUM que està formada per un representant de cada grup polític i personal tècnic: de 13 membres, 4 són dones (només 1 representant de grup polític, les altres tres són tècniques de l'Ajuntament).

La documentació escrita vinculada al procés de redacció del POUM que està disponible a la web, ha esta analitzada des de la perspectiva de gènere. Podem afirmar que trobem dades segregades per sexe als documents de memòria social i estudi ambiental estratègic.

Per altra banda, a la **memòria social** quan es fa descripció de la població, en l'apartat de col·lectius d'exclusió social, s'especifica la violència de gènere. Hi apareix aquest paràgraf que es cita textualment:

Aquest col·lectiu està format per aquelles dones que, com a resultat d'haver patit aquest fenomen, poden demandar una necessitat de residència més o menys temporal. Com a característica específica d'aquest grup és el fet de la urgència del real·lotjament.

Malgrat això, l'experiència de l'Ajuntament en aquest tema (des del Punt d'Informació i Atenció a la Dona) en relació a quines necessitats d'habitatge es poden generar, deixa palès que aquestes han estat fins a la data pràcticament inexistents. En els últims anys, en cap dels casos que s'han conduït ha calgut la disposició de cap habitatge per a allotjaments temporals. En qualsevol cas, els tècnics municipals encarregats manifesten que s'ha de fugir de qualsevol possible fenomen d'estigmatització, com el que es podria generar en cas de disposar d'algun habitatge fixe per aquest col·lectiu. Qualsevol proposta per a adreçar aquesta problemàtica ha de passar per l'ús d'habitatges municipals que alhora s'utilitzin per a resoldre alhora altres problemes com les rendes baixes.

Veiem doncs que s'anomena al SIAD i que es parla del col·lectiu de dones que pateixen o han patit violència de gènere. Per altra banda s'afirma que no es fa necessari un allotjament específic per tal de no estigmatitzar el col·lectiu.

En el document de **normes urbanístiques (Volum 1)**, específicament en el capítol 2. Paràmetres reguladors dels usos i les activitats, Secció 1. Regulació general dels usos, Article 386. Classificació segons la seva funció urbanística. Usos específics, 5. Residencial especial, s'especifica a les dones víctimes de violència de gènere com a col·lectiu a tenir en compte; ho especifica al següent paràgraf que es cita textualment:

Habitatge dotacional, (definit d'acord amb la legislació vigent en matèria d'habitatge). Habitatge destinat a satisfer les necessitats temporals de persones amb dificultats d'emancipació o que requereixen acolliment o assistència residencial, com ara els joves, la gent

gran, les dones víctimes de la violència de gènere, els immigrants, les persones separades o divorciades que hagin perdut el dret a l'ús de l'habitatge compartit, les persones pendents de reallotjament per operacions públiques de substitució d'habitatges o per actuacions d'execució del planejament urbanístic o els sense llar. Poden ésser considerats habitatges dotacionals públics els destinats a estades de curta durada de persones amb necessitat d'acompanyament per a assegurar-ne la inserció social, amb tipologies i dissenys que en permetin l'ús compartit per persones sense llaços familiars.

Amb aquest anàlisi no podem afirmar que la revisió del POUM incorpora la perspectiva de gènere, però sí que se segreguen les dades per sexes i es tenen en compte les dones víctimes de violència de gènere com a col·lectiu a tenir especial consideració.

L'any 2008 quan el SIAD encara s'anomenava PIAD es va dur a terme el projecte **“La ciutat prohibida i desitjada: l'experiència quotidiana de les dones de Manresa”** on es van fer uns recorreguts per la ciutat per detectar-ne els punts foscos. Va ser un projecte de gènere i urbanisme. Hi van participar 122 dones de diverses entitats veïnals i associacions de dones, i 70 dones a nivell particular que se les va entrevistar. Totes elles van destacar aquells aspectes de la ciutat que consideraven que s'havien de corregir en matèria d'urbanisme per tenir una ciutat més agradable i transitable per a tothom, així com també van destacar aquells aspectes positius de la ciutat com a model a seguir en les properes actuacions..

Durant el focus grup amb el Consell Municipal de la Dona es va fer molt èmfasi en la **necessitat de treballar l'urbanisme des de la perspectiva de gènere**, tot expressant que en determinats barris hi ha dificultat d'accés i que no tots els barris disposen de tots els serveis. Especialment es va parlar del SIAD i la dificultat de la seva ubicació.

Mobilitat

La ciutat de Manresa, per les seves característiques permet plantejar un sistema de mobilitat intermodal, on es combini un ús racional del vehicle privat, amb la utilització de la resta de modes. El **Pla de Mobilitat de Manresa**, que es va aprovar al Ple de l'Ajuntament el juny de 2012, pretén definir el model de mobilitat de la ciutat, des d'una perspectiva global que permet una intervenció coherent i racional. L'objectiu d'aquest pla a més d'identificar els problemes de mobilitat, la generació d'una base de dades i la definició de les línies estratègiques d'actuació, és la creació de programes d'actuació concrets en cadascun dels àmbits.

El Pla de Mobilitat de Manresa inclou cinc documents que han estat analitzats des de la perspectiva de gènere: Recollida d'informació i metodologia (volum I), Diagnosi (volum II) i Propostes d'Actuació (volum III), Diagnosi de l'accessibilitat a l'espai públic (annex I), Pla Local de Seguretat Viària (annex II). Els documents no contemplen la perspectiva de gènere i segreguen les dades només en una de les taules, la de víctimes d'accidents. Aquesta taula es troba en ells documents de Diagnosi i Pla Local de Seguretat Viària.

Per tal de garantir una bona mobilitat per tots els ciutadans i ciutadanes, la ciutat disposa d'un servei de transport públic urbà eficient i de qualitat, complementat amb el transport interurbà i el servei de taxis.

La Regidoria de Mobilitat engloba sis grans àrees de la mobilitat, de les quals la seguretat viària és present constantment a l'interior de cada tema:

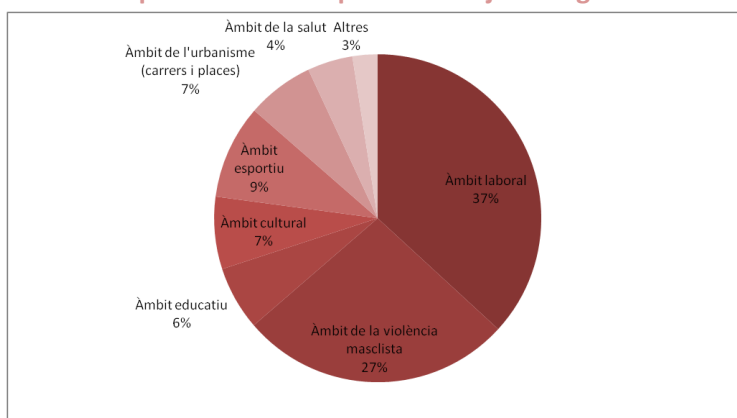
- Mobilitat de vianants (illa de vianants accessibilitat).
- Mobilitat en bicicleta.
- Transport públic.
- Mobilitat en vehicle privat (planificació i ordenació viària, senyalització).
- Aparcament (pàrquings públics, distribució urbana de mercaderies, reserves d'estacionament, zona blava i verda).
- Participació ciutadana (**Consell sectorial de Mobilitat**, formació en transport públic).

Font: elaboració pròpia a partir del web municipal, 2016.

APORTACIONS CIUTADANES EN MATÈRIA DE DRETS I QUALITAT DE VIDA

Si atenem a l'enquesta ciutadana del Pla d'igualtat de gènere veiem que els àmbits, cultural (7%), de l'urbanisme (7%) i de la salut (4%) són dels que es consideren de menor desigualtat a la ciutat.

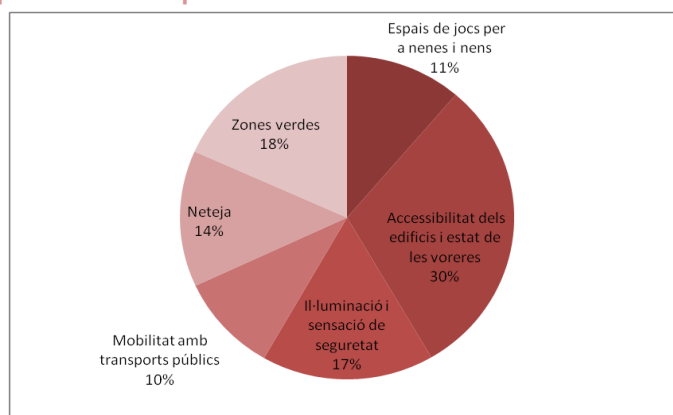
**GRÀFIC 24. Resposta del formulari:
En quin àmbit creu que hi ha major desigualtat**



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2016.

Les accions que es proposen per millorar la igualtat dona-home en matèria d'urbanisme són: accessibilitat dels edificis i estat de les voreres (30%), zones verdes (18%), il·luminació i sensació de seguretat (17%), neteja (14%), espais de jocs per a nenes i nens (11%) i mobilitat amb transports públics (10%).

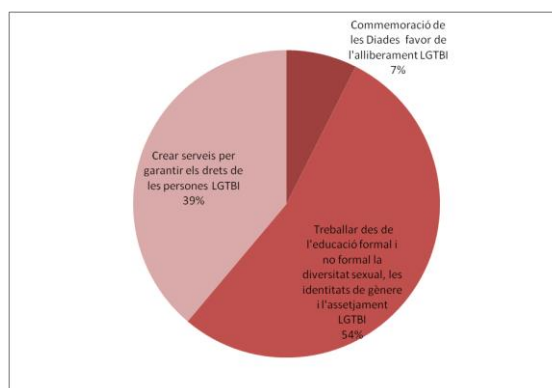
**GRÀFIC 25. Resposta del formulari:
Quines qüestions creu que s'haurien de millorar en matèria d'URBANISME**



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2016.

Les accions que es proposen per millorar el treball en matèria LGTBI són: treballar des de l'educació formal i no formal la diversitat sexual, les identitats de gènere i l'assetjament LGTBI (54%), crear serveis per garantir drets de les persones LGTBI (39%) i commemoració de diades a favor de l'alliberament LGTBI (7%).

**GRÀFIC 26. Resposta del formulari:
Quines qüestions creu que s'haurien de millorar en matèria LGTBI**



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2016.

A continuació, i a mode de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.

DRETS I QUALITAT DE VIDA	
PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
<p>-“Dona Activa” amb l’objectiu de millorar la formació, les habilitats bàsiques de les dones i esdevenir un espai de trobada i relació per a les dones de la ciutat.</p> <p>-Cada any, des de la Regidoria de la Dona es commemora el 8 de març, Dia Internacional de la Dona Treballadora, com a jornada</p>	<p>-Garantir la continuitat del Dona Activa, per no dependre del voluntariat.</p> <p>-Campanya del 8 de març amb major caràcter reivindicatiu.</p> <p>-Millorar les activitats del 8 març, major qualitat, menor volum.</p>

<p>reivindicativa de lluita per a l'empoderament de les dones i la igualtat de gènere</p>	
<p>-Curs d'alfabetització específic per a dones migrades.</p> <p>-Pla d'Acollida, amb especial atenció a les situacions de vulnerabilitat social i als grups de risc (dones, joves, determinats perfils, etc.).</p> <p>-Consell Municipal d'Interculturalitat i Migracions i Comissió de Llengua, creat el 2001</p> <p>-El Programa de Cooperació treballa amb un Pla de Sensibilització que incorpora la perspectiva de gènere.</p> <p>- Casa per la pau i la Solidaritat Flors Sirera, un espai de trobada de totes les iniciatives solidàries de Manresa</p> <p>-Es dona suport a dos projectes de cooperació internacional que treballen amb dones i des de la perspectiva de gènere.</p>	
<p>-Manresa disposa d'una cobertura sanitària completa.</p> <p>-El Servei d'Atenció a la Salut Sexual i Reproductiva (ASSIR) del Bages-Solsonès, amb seu a Manresa és un servei consolidat i amb gran reconeixement.</p> <p>-L'ASSIR ofereix el programa "Tarda Jove".</p> <p>-Programa "Salut i Escola".</p> <p>-Unitat de sanitat que ofereix activitats per tots els públics i tenint en compte el cicle vital:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Programa d'alimentació a les escoles Pamboli (dirigit 3er i 4rt de primària i a les seves famílies). -Programa d'alimentació als IES (adreçat a l'alumnat de secundària) -Treball de les drogodependències (dirigit a joves) amb el Programa SOMNit a la festa major. -Programa Fifty-fifty (dirigit a persones adultes). <p>-Consell Municipal de Salut i Consell Municipal de Drogodependències.</p> <p>-Commemoració del 28 de maig, Dia Internacional d'Acció per la Salut de les</p>	<p>-Campanya del 28 de maig amb major caràcter reivindicatiu i coordinació amb la Unitat de Sanitat.</p> <p>-Desconeixement de la perspectiva de gènere que s'aplica a la Unitat de Sanitat.</p>

<p>Dones.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Manresa compta amb 23 equipaments culturals que permeten el desenvolupament d'expressions artístiques diferencials. -Accions formatives relacionades amb la perspectiva de gènere: Aules de Cultura i Tallers d'Art. -Recuperació i visibilitat de les aportacions de les dones al patrimoni i cultura manresanes: <ul style="list-style-type: none"> -En veu de dona. La Fàbrica Nova de Manresa. -El moviment feminista a Manresa. Una història per descobrir. <p>Dins els actes del 8 de març, 25 de novembre i 28 de maig: propostes de caràcter cultural.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Projecte permanent de recuperació de la memòria històrica de les dones. -Recuperar el Centre d'interès sobre dones a la Biblioteca del Casino . -Millorar el nombre dels carrers i equipaments municipals amb nom de dona a la nomenclatura de la ciutat. Actualment hi ha majoria de noms masculins.
<ul style="list-style-type: none"> -Commemoració del 28 de juny, Diada Internacional per a l'alliberament LGTBI. -Creació de la Taula LGTBI . 	<ul style="list-style-type: none"> -Serveis d'atenció i assessorament al col·lectiu LGTBI. -Accions que es proposen a l'enquesta ciutadana per treballar en matèria LGBTI (de major a menor): <ul style="list-style-type: none"> -Treballar des de l'educació formal i no formal la diversitat sexual, les identitats de gènere i l'assetjament LGTBI (54%). -Crear serveis per garantir drets de les persones LGTBI (39%). -Commemoració de diades a favor de l'alliberament LGTBI (7%).
<ul style="list-style-type: none"> -Redacció el Pla d'Ordenació Urbana municipal tenint en compte la ciutadania. -Projecte "La ciutat prohibida i desitjada: l'experiència quotidiana de les dones de Manresa" -Consell sectorial de Mobilitat. 	<ul style="list-style-type: none"> -Garantir que el procés d'aplicació del POUM tingui perspectiva de gènere. -Recuperar i actualitzar el projecte d'urbanisme i gènere. -Revisar els equipaments municipals per tal que tinguin en compte criteris de gènere. -Millorar la mobilitat i l'accessibilitat (suprimir barreres arquitectòniques, millorar l'estat de les voreres, accés als equipaments municipals). -Revisar el Pla de Mobilitat de Manresa perquè incorpori la perspectiva de gènere. -Garantir que el Consell sectorial de Mobilitat incorpori la perspectiva de gènere. -Accions que es proposen a l'enquesta ciutadana per treballar en matèria d'urbanisme (de major a menor):

	-Accessibilitat dels edificis i estat de les voreres(30%).Zones verdes (18%).Il·luminació i sensació de seguretat (17%). Neteja (14%). Espais de jocs (11%). Mobilitat amb transports públics (10%).
--	--

REFORMULACIÓ DELS TREBALLS I DELS TEMPS

Les dificultats per harmonitzar el temps que dediquem durant la nostra vida quotidiana han convertit la seva gestió en una de les qüestions prioritàries per al benestar de les persones. La vivència del temps està clarament diferenciada segons el sexe, l'orientació i la identitat sexuals, la classe social, l'origen, l'ètnia, la cultura, la religió i determinada pel cicle vital de les persones. Dones i homes ocupen llocs desiguals en l'anàlisi dels temps i dels treballs.

SITUACIÓ ECONÒMICA

La ciutat de Manresa es manté cohesionada, amb un centre urbà que concentra l'oferta comercial de la ciutat i uns pocs nuclis perifèrics, tot i el creixement de l'àrea urbana dels primers anys del segle XXI. A la perifèria del municipi es troben onze polígons d'activitat econòmica, en els quals s'hi ubica el gran gruix del teixit industrial. El sector serveis, cada vegada més present en els polígons d'activitat econòmica, té una important presència al centre de la ciutat i al polígon comercial dels Trullols. Manresa juga el paper de capital pel que fa a l'àmbit de serveis, econòmic, administratiu i educatiu.

Les empreses que trobem a Manresa segons sector d'activitat mostren que el sector serveis és el que té més presència a la ciutat. Manresa compta amb un **teixit empresarial de 2.480 empreses**, que principalment són del sector serveis, seguit de la indústria, la construcció i en menor mesura l'agricultura.

TAULA 27. Empreses a Manresa, segons sectors d'activitat

SECTOR	CENTRES DE COTITZACIÓ
Agricultura	8
Indústria	257
Construcció	193
Serveis	2.022
TOTAL	2.480

Font: elaboració pròpia a partir de l'HERMES, 2016.

La situació econòmica del municipi també ve determinada per la Renda Familiar Disponible Bruta (RFDB) que mesura els ingressos de què disposen les persones residents al municipi i que van destinats al consum o l'estalvi. **La Renda Familiar Disponible Bruta se situa a Manresa als**

15.866€ per habitant, xifra una mica per sota de la mitjana de la província de Barcelona, que se situa en 16.366€.

TAULA 28. Renda Bruta Familiar Disponible per habitant

Renda bruta familiar disponible Rbfd per habitant DMB=100		
Manresa	15.866,00€	96,94%
Província de Barcelona	16.366,97€	100,00%

Font: elaboració pròpia a partir de l'HERMES, 2016.

L'origen d'aquesta renda prové **principalment de les persones assalariades**, dedicades al **sector serveis**. En dades del segon trimestre de 2016, a Manresa es registren 20.774 persones assalariades. Es dediquen principalment al sector serveis, seguit del sector industrial, el sector de la construcció i a molta distància l'agricultura. Pel que fa a les persones autònomes, el repartiment és força similar: es dediquen principalment al sector serveis, seguit de la indústria, i la construcció; hi ha major nombre de persones autònomes que es dediquen a l'agricultura que assalariades.

TAULA 29. Població autònoma i assalariada segons sector d'activitat

SECTOR	PERSONES ASSALARIADES	PERSONES AUTÒNOMES
Agricultura	14	85
Indústria	3.590	571
Construcció	1.009	466
Serveis	16.161	3.463
TOTAL	20.774	4.585

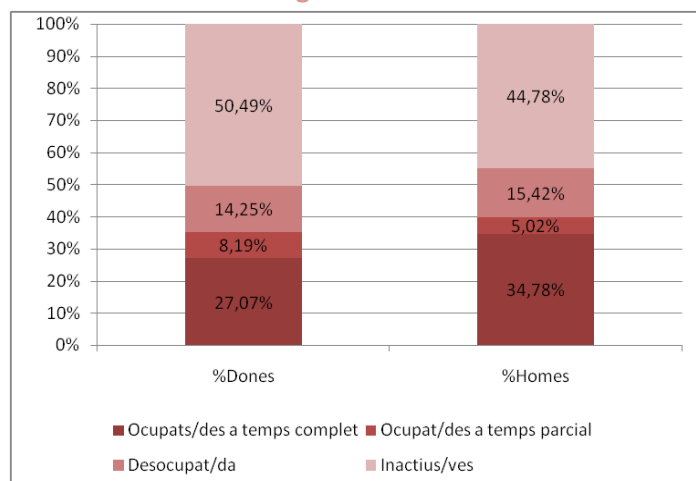
Font: elaboració pròpia a partir de l'HERMES, 2016.

Com hem vist a l'apartat anterior, on s'ha analitzat la situació econòmica, sectors d'activitat, RFDB i origen dels ingressos (població assalariada i autònoma), les dades no són desagregades per sexes ja que no disposem d'aquesta informació. A continuació sí que es detallen totes les dades desagregades per sexes, permetent així fer una lectura de gènere de la situació econòmica del municipi.

POBLACIÓ SEGONS ACTIVITAT

Si atenem les dades generals, segregades per sexe, en funció de l'activitat, veiem que Manresa, seguint la tendència del mercat laboral a Catalunya, té una majoria d'homes ocupats a temps complet (34,78% d'homes, 27,07% de dones). Pel que fa a les persones ocupades a temps parcial, veiem que hi ha majoria de dones (8,19% dones i 5,02% d'homes). D'entre la població desocupada, hi trobem una majoria masculina (14,25% de dones i 15,42% d'homes). Finalment, pel que fa la població inactiva, també hi trobem una majoria de dones (50,49% de dones i 44,78% d'homes).

GRÀFIC 27. Població segons relació amb l'activitat i sexe



Font: indicadors sociodemogràfics Manresa, 2015. Diputació de Barcelona.

Població Activa

Segons el programa HERMES de la Diputació de Barcelona amb dades del 4rt trimestre del 2015, la població activa registrada de Manresa és de 34.074 persones. Hi ha més homes actius (50,04%) que dones actives (49,96%). Aquesta diferenciació és molt poc significativa i podem afirmar que hi ha una població activa molt equilibrada entre dones i homes.

Si atenem a les franges d'edat es confirma que, **en la majoria de les franges d'edat és major el nombre d'homes actius que de dones actives**. Les franges d'edat on és major el nombre de dones actives és de 35 a 44 anys i de 55 a 65 anys.

TAULA 30. Població activa registrada, 4rt trimestre 2015

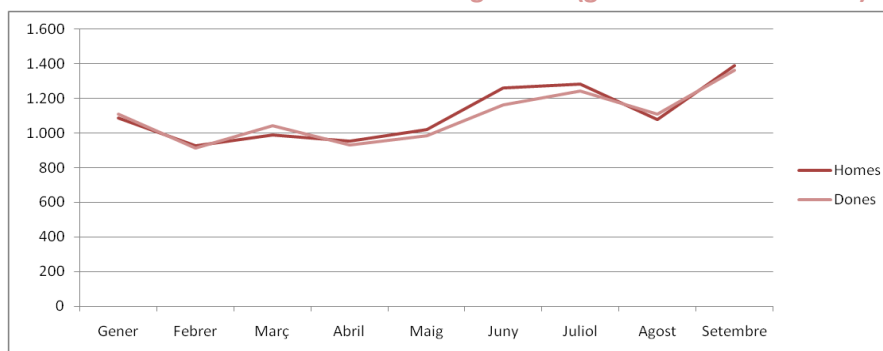
EDAT	HOMES	DONES	TOTAL
De 16 a 24 anys	927	902	1.829
De 25 a 34 anys	3.381	3.326	6.707
De 35 a 44 anys	4.828	4.846	9.674
De 45 a 54 anys	4.668	4.244	8.912
De 55 a 65 anys	3.247	3.705	6.952
TOTAL	17.051	17.023	34.074

Font: indicadors sociodemogràfics Manresa, 2015. Diputació de Barcelona.

Població Activa – Ocupada

Si observem les dades referents a la contractació registrada al municipi de Manresa en el període gener-setembre 2016, observem que hi ha una major contractació d'homes. Els mesos on hi ha major contractació de dones són: gener, març i agost. Els mesos on hi ha major contractació d'homes són: gener, febrer, abril, maig, juny, juliol i setembre.

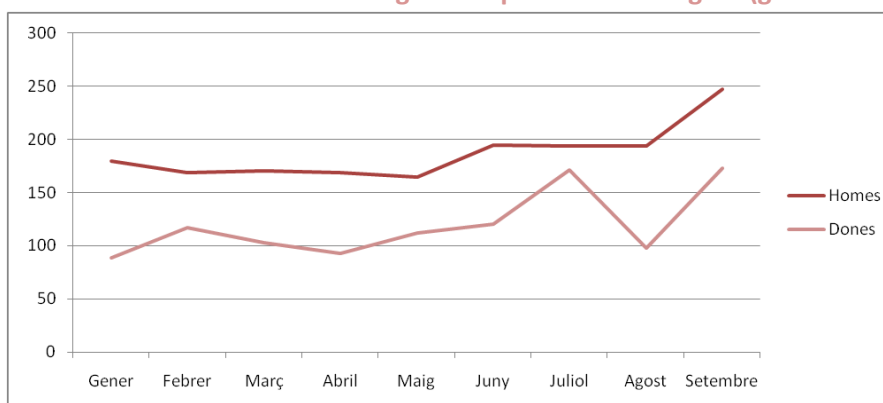
GRÀFIC 28. Evolució contractació registrada (gener - setembre 2016)



Font: elaboració pròpia a partir del programa HERMES 2016.

Si ens centrem específicament en la contractació registrada entre la població d'origen estranger, de gener a setembre de 2016, veiem que durant tot el període **és major la contractació registrada d'homes (247) que de dones (173)**.

GRÀFIC 29. Evolució contractació registrada població estrangera (gen – set 2016)

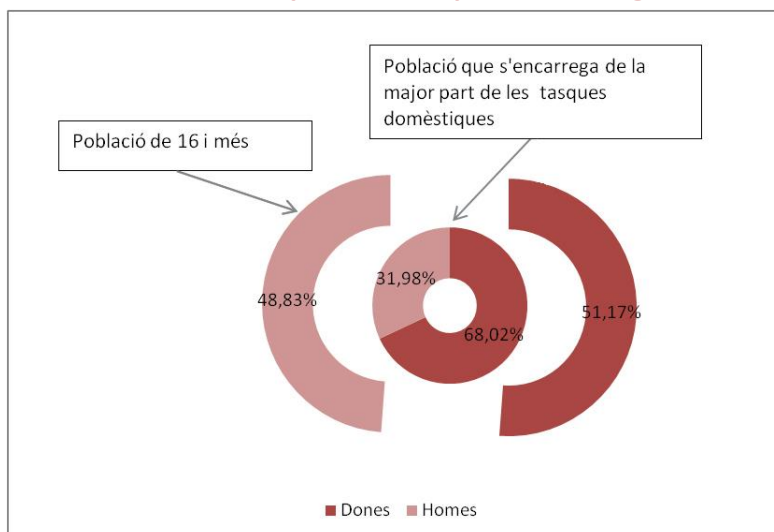


Font: elaboració pròpia a partir del programa HERMES 2016

Si analitzem l'àmbit laboral, pel que fa a la població activa, cal tenir en compte també el treball reproductiu, que inclou el treball domèstic i de cura. Ens basem en les darreres dades disponibles a l'IDESCAT del 2011.

La distribució de les tasques domèstiques a la llar entre la població a partir dels 16 anys és majoritària entre les dones, que s'encarreguen de la major part de les tasques domèstiques (68,02% dones, 31,98% homes). Aquesta dada ens permet veure com el municipi de Manresa segueix la tendència general de la demarcació de Barcelona (68,86% dones, 31,40% homes), on són les dones les que es dediquen majoritàriament a les tasques domèstiques i de cura a les seves llars. **El rol de dones vinculades al treball reproductiu i, per tant, a l'àmbit privat, segueix vigent també a Manresa.**

GRÀFIC 30. Distribució de les tasques domèstiques a la llar segons sexe. Dades 2011



Font: indicadors sociodemogràfics Manresa, 2015. Diputació de Barcelona.

Població Activa - Aturada

La població aturada a Manresa és del 17,38%, amb més atur masculí (17,85%) que femení (16,91%). Les franges d'edat on hi ha major atur masculí són de 16 a 24 anys, de 34 a 44 anys, de 45 a 54 anys i de 55 a 64 anys. Hi ha major atur femení en la franja d'edat de 24 a 34 anys.

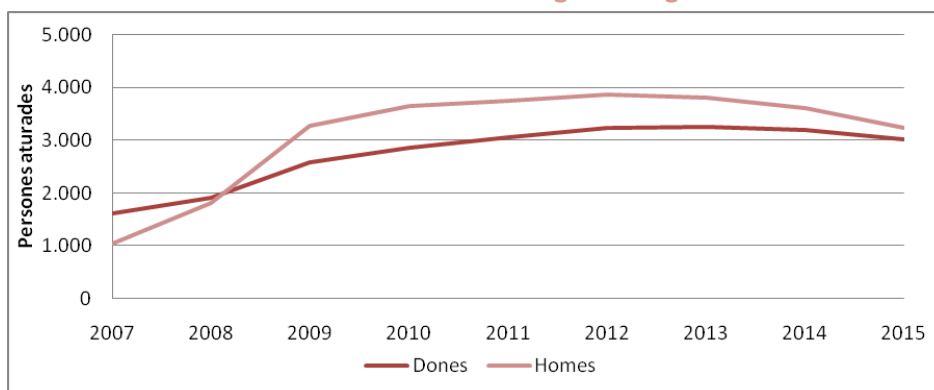
TAULA 31. Taxa atur registrat, segons edat i sexe

EDAT	DONES	HOMES	TOTAL
De 16 a 24	16,85%	18,77%	17,82%
De 25 a 34	15,63%	13,87%	14,75%
De 35 a 44	14,51%	17,98%	16,24%
De 45 a 54	16,99%	19,28%	18,19%
De 55 a 64	21,11%	19,49%	20,35%
TOTAL	16,91%	17,85%	17,38%

Font: indicadors sociodemogràfics Manresa, 2015. Diputació de Barcelona.

L'evolució de l'atur registrat ens permet comprovar el canvi de tendència de l'atur en els últims anys. L'any 2007 i 2008 hi havia una majoria d'atur femení, a partir del 2008 hi ha una majoria d'atur masculí que es manté fins al 2015.

GRÀFIC 31. Evolució de l'atur registrat segons sexe

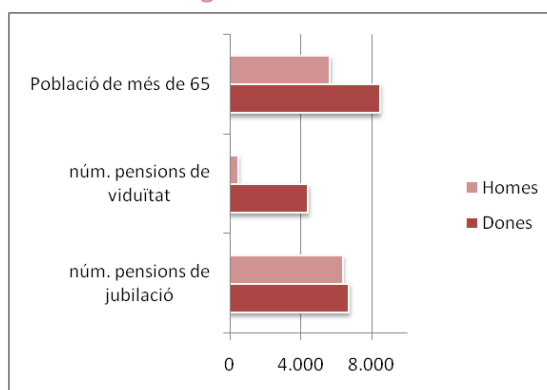


Font: indicadors sociodemogràfics Manresa, 2015. Diputació de Barcelona.

Població Inactiva

A la ciutat de Manresa hi ha una població inactiva de 36.143 persones. Per avaluar la situació econòmica de la població inactiva major de 65 anys cal analitzar les pensions contributives de la Seguretat Social. Manresa té una població major de 65 anys de 14.067 persones, de les quals 8.441 són dones i 5.626 són homes (dades 2014). Pel que fa al nombre de **pensions de viduïtat, veiem que és molt major el nombre de dones que les perceben que no el d'homes**, una dada lògica amb la població majoritàriament femenina en aquesta franja d'edat. Pel que fa a les **pensions de jubilació, veiem un nombre major de dones** (6.704) que les perceben que no pas homes (6.356).

GRÀFIC 32. Pensions contributives de la SS segons residència per tipus i sexe.
Tots els règims de cotització. 2014

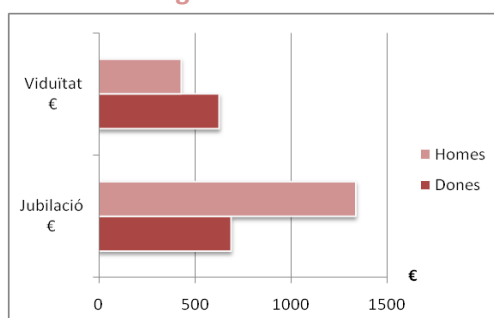


Font: indicadors sociodemogràfics Manresa, 2015. Diputació de Barcelona.

La pensió de viduïtat que cobren les dones és de 626,14€, mentre que els homes cobren de mitjana 425,92€, tenint en compte que és molt menor el nombre d'homes que cobra aquesta pensió. En canvi, les dades canvien quan analitzem els ingressos que es perceben en relació amb la pensió de jubilació, amb una mitjana d'ingressos de 686,81€ per part de les dones i de 1.334,81€ per part dels homes. Com podem comprovar, **els ingressos de la població inactiva major de 65 anys és molt major entre els homes que les dones.**

GRÀFIC 33. Pensió contributiva mitjana de la SS segons residència per tipus i sexe.

Tots els règims de cotització.2014



Font: indicadors sociodemogràfics Manresa, 2015. Diputació de Barcelona,

SERVEIS MUNICIPALS DEDICATS ALS TREBALLS

El Centre d'Iniciatives per a l'Ocupació (CIO) és el Servei Local d'Ocupació de l'Ajuntament de Manresa. Esdevé un servei on s'hi atenen persones que es troben en situació d'atur o que volen progressar en l'àmbit laboral. El CIO ofereix diversos serveis que ajuden a millorar la situació laboral. Alhora també ofereix suport al teixit productiu local, té una borsa de treball, es convoquen Plans Locals d'Ocupació, es realitzen plans de formació i altres serveis dirigits a les empreses del municipi.

A continuació es detallen els programes i serveis que s'ofereixen des del CIO tal com exposa al seu web propi:

Programes d'experienciació laboral

Els Programes d'experienciació laboral (com per exemple els plans d'ocupació) consisteixen en accions que permeten adquirir experiència professional mitjançant la seva contractació laboral per part de l'Ajuntament. L'objectiu d'aquestes accions és que persones en situació d'atur siguin contractades i puguin adquirir o millorar determinades competències de cara a la seva inserció, mitjançant la realització d'obres o serveis d'interès general i social.

Orientació per competències

Des del CIO s'ofereix informació sobre el mercat de treball local i sobre el procés de recerca de feina. Per aquelles persones que ho desitgin es realitzen diagnòstics ocupacionals i orientació laboral, seguint el model de competències.

Aquest treball es desenvolupa tant a través d'assessoraments individuals com de sessions grupals.

Durant aquest 2016 s'ha realitzat un curs de Coaching per a dones a l'atur.

Espai de recerca de feina

L'Espai de recerca activa de feina és un recurs que té com a objectiu facilitar la recerca organitzada i sistemàtica de feina. Es treballa la recerca de feina a través dels diversos portals d'ocupació de la xarxa, i també mitjançant l'optimització de les candidatures.

Cada participant disposa d'un espai equipat amb materials i eines per enviar la seva candidatura a totes les ofertes de llocs de treball que s'adeqüin al seu perfil professional.

DINAMO - Treball a Barris

El Servei d'Ocupació de Catalunya, mitjançant el Projecte Treball als Barris, dona suport a barris que per les seves característiques requereixen d'una atenció especial de l'Administració per tal de millorar-les des del punt de vista ocupacional, social, i desenvolupar un entorn socioeconòmic que millori la qualitat de vida de les persones que hi resideixen.

A Manresa, aquest programa es centra en la zona del Nucli Antic, a través del dispositiu DINAMO. Aquest dispositiu té un caràcter integral i transversal i es fixa com a objectiu la millora i el foment de l'ocupabilitat del col·lectiu de persones residents al barri en situació de vulnerabilitat. DINAMO ofereix informació, assessorament, tutoria i acompanyament en el procés de recerca de feina així com diverses accions de formació o plans d'ocupació per les persones de la zona.

El programa també preveu altres accions més generals de dinamització del Nucli Antic per tal que esdevingui una zona més atractiva per l'activitat econòmica.

Programa Joves per l'Ocupació

El Programa Joves per l'Ocupació finançat pel Servei d'Ocupació de Catalunya pretén millorar l'ocupabilitat de les persones joves i proporcionar una qualificació i unes competències professionals que en permeti la inserció al mercat laboral.

Es tracta d'una acció innovadora de formació en alternança amb l'experiència pràctica en empreses, destinada a persones joves d'entre 16 i 25 anys en situació d'atur, amb baixa qualificació i/o dèficits formatius que han abandonat el sistema educatiu.

Oficina Tècnica Laboral

L'Oficina Tècnica Laboral (OTL) és una acció impulsada des de la Diputació de Barcelona i implementada al Bages pel CIO i pel projecte Mosaic.

Es tracta d'un servei que ofereix acompanyament i suport a la inserció laboral d'aquelles persones amb un trastorn de salut mental en tractament medico-sanitari i que estan motivades per accedir al món laboral.

L'objectiu de l'OTL és el de contribuir, per una banda, a la normalització sociolaboral de les persones amb trastorns de salut mental del Bages, i per l'altra, a combatre les barreres i els obstacles que dificulten el seu accés i la seva permanència al mercat de treball.

Servei d'orientació per persones amb discapacitat

El Servei d'orientació per persones amb discapacitat és un dispositiu regular que ofereix el CIO gràcies a la col·laboració d'AMPANS (fundació que treballa per promoure l'educació, la qualitat de vida i la inserció laboral de les persones amb discapacitat intel·lectual, i també malaltia mental, i altres col·lectius en risc d'exclusió).

Pretén donar suport a la incorporació al món del treball de les persones amb discapacitat i eliminar els obstacles que dificultin l'accés d'aquestes persones als serveis de formació i de promoció de l'ocupació.

Laboràlia

Projecte experimental de transició escola-treball per a estudiants de 4rt. d'ESO dels instituts i escoles de secundària de Manresa. Aquest programa es vehicula a través d'una adaptació

curricular de l'alumnat que hi participa per tal que puguin experimentar el món del treball i alhora superar els estudis de l'ESO.

Serveis a les empreses

Des del CIO s'ofereix suport a les empreses en la detecció de necessitats de personal, elaboració de perfils professionals i cobertura de vacants, derivant candidatures amb els perfils requerits. A més, si alguna empresa vol col·laborar amb el centre, es poden cedir despatxos i espais per a selecció de personal.

També s'assessora sobre disseny, planificació i realització de cursos específics segons les necessitats formatives de les empreses i, depenent de la formació programada pel propi CIO, s'ofereixen pràctiques professionals a alumnes que estiguin cursant accions de formació professionalitzadora al centre.

Finalment el CIO pot ajudar a les empreses que necessitin que el seu personal acrediti competències professionals del seu sector i pot facilitar informació legal sobre els tipus de contractes existents en el mercat laboral així com d'altra informació específica sobre aspectes rellevants per a l'activitat empresarial com la LISMI, la **Llei d'igualtat** i la Responsabilitat Social de l'Empresa o les clàusules socials.

Ocupació al Bages Industrial

El CIO Manresa, en col·laboració amb el Consell Comarcal del Bages i els Ajuntaments de Castellsbell i el Vilar, Súria, Cardona, Callús, Navarres, Artés, Sallent, Sant Fruitós de Bages i d'altres ens publico-privats: EPSEM-UPC, Fundació Lacetània, Patronal Metal·lúrgica del Bages, PIMEC Catalunya Central, Cambra de Comerç i Indústria de Manresa, està desenvolupant aquest projecte finançat per la Diputació de Barcelona, que té com objectiu impulsar l'ocupació al sector industrial metal·lúrgic i auxiliar d'automoció de la comarca.

S'estan desenvolupant accions d'orientació laboral, formació tècnica, visites a empreses, projectes R+D i suport als estudis industrials a la comarca.

Bages Ocupació + 45

Projecte conjunt de l'Ajuntament de Manresa, el Consell Comarcal del Bages i diversos municipis de la comarca, amb el suport de la Diputació de Barcelona.

És un projecte adreçat a persones aturades majors de 45 anys que té com a objectiu principal millorar l'ocupabilitat i les possibilitats d'inserció d'aquest col·lectiu.

Formació Ocupacional i PTT

Els cursos de formació ocupacional i el Pla de Transició al Treball (PTT) són accions de qualificació professional que tenen per objectiu la millora de l'ocupabilitat i les competències tècniques de l'alumnat que els cursen.

Els cursos de formació ocupacional es realitzen preferentment en especialitats vinculades a certificats de professionalitat. Algunes de les especialitats que es solen programar des del CIO van relacionades amb l'atenció socio sanitària, les energies renovables, l'atenció al client o el sector metal·lúrgic.

Els PTT són cursos per a joves que no han obtingut el graduat en ESO i que els permeten adquirir les competències tècniques bàsiques d'un ofici. Alhora també es treballen

coneixements generals i bàsics per tal de poder preparar-se unes proves per obtenir l'ESO. Les especialitats que solen programar-se des del CIO són comerç, soldadura, imatge personal o mecànica de vehicles.

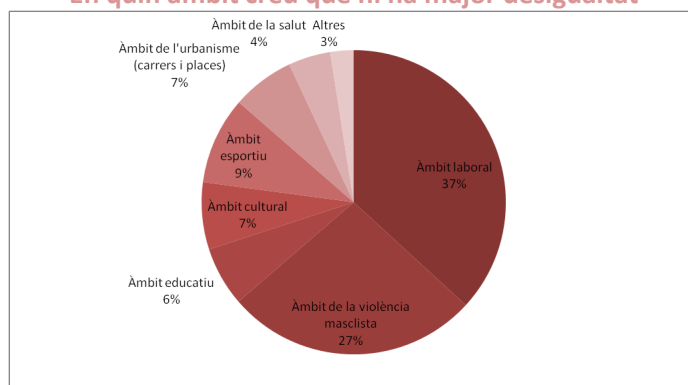
Com podem observar actualment, l'únic servei que incorpora una mesura d'igualtat és el servei a les empreses, que informa sobre la llei d'igualtat. Durant l'entrevista amb la Regidoria d'Ocupació, se'ns exposa que l'Observatori del CIO incorpora totes les dades segregades per sexes i que durant la Fira de l'Estudiant s'insisteix molt en el gènere, per trencar amb la segregació horitzontal de la formació i el treball de futur.

Durant l'entrevista es recalca la necessitat de fer un mòdul específic d'orientació per a dones a l'atur i incorporar tallers de gènere als PFI i PTT on s'hi detecten conductes sexistes.

APORTACIONS CIUTADANES EN MATÈRIA DE TREBALL

Si atenem l'enquesta ciutadana del Pla d'igualtat de gènere veiem que l'àmbit laboral és el que es considera que mostra una major desigualtat amb un 37% de les respostes.

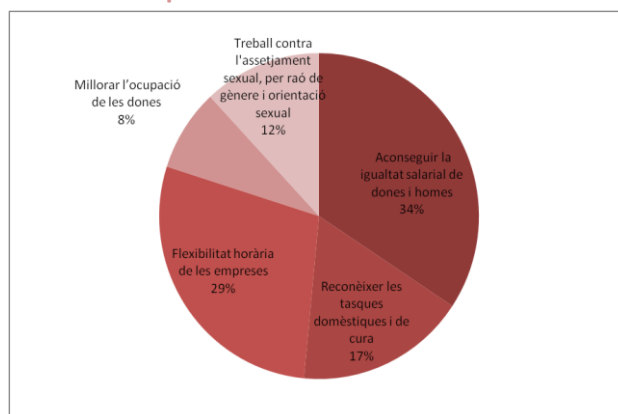
**GRÀFIC 34. Resposta del formulari:
En quin àmbit creu que hi ha major desigualtat**



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2016.

Per altra banda, les accions que es proposen per combatre les desigualtats laborals (de major a menor valoració) són: aconseguir la igualtat salarial de dones i homes (34%), flexibilitat horària de les empreses (29%), reconèixer les tasques domèstiques i de cura (17%), treball contra l'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual (12%) i millorar l'ocupació de les dones (8%).

**GRÀFIC 35. Resposta del formulari:
Quines qüestions creu que s'haurien de millorar en matèria del TREBALL**



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2016.

A continuació, i a mode de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en aquest àmbit.

REFORMULACIÓ DELS TREBALLS I DELS TEMPS	
PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
<p>-Manresa compta amb un teixit empresarial de 2.480 empreses, que principalment són del sector serveis, seguit de la indústria, la construcció i en menor mesura l'agricultura.</p> <p>-Activitat trencant l'estereotip de gènere: -Taxa de desocupació majoritàriament masculina (14,25% de dones i 15,42% d'homes).</p>	<p>-La Renda Familiar Disponible Bruta se situa a Manresa als 15.866€ per habitant (provinent de persones assalariades principalment), xifra una mica per sota de la mitjana de la província de Barcelona.</p> <p>-Activitat seguint l'estereotip de gènere: -Majoria d'homes ocupats a temps complet (34,78% d'homes, 27,07% de dones). -Majoria de dones ocupades a temps parcial (8,19% dones i 5,02% d'homes). -Població inactiva, també hi trobem una majoria de dones (50,49% de dones i 44,78% d'homes). -Majoria d'homes contractats (247) que dones contractades (173) de gener a setembre de 2016. -Tasques domèstiques a la llar, majoritària entre les dones (68,02%), en front als homes (31,98%). -Fomentar la coresponsabilitat dels homes a través de tallers, campanyes etc.</p>

<p>-El Centre d'Iniciatives per a l'Ocupació (CIO) és el servei local d'ocupació de l'Ajuntament de Manresa que ofereix gran diversitat de serveis.</p> <p>-El servei a les empreses informa sobre la Llei d'Igualtat.</p> <p>-L'espai d'orientació per competències ha programat un Curs de Coaching per a dones a l'atur.</p> <p>-L'Observatori del CIO segrega dades per sexes.</p> <p>-A la Fira de l'Estudiant s'incorporen criteris de gènere per trencar amb la segregació horitzontal.</p>	<p>-Actuacions per promoure l'ocupació femenina en sectors tradicionalment masculins.</p> <p>-Accions positives per a la contractació de dones en els plans d'ocupació.</p> <p>-Tallers d'igualtat dona-home i prevenció de les relacions abusives als PTT i PFI.</p> <p>-Accions per treballar l'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació laboral a la feina.</p> <p>-Treball de polítiques de coresponsabilitat i nous usos socials dels temps.</p> <p>-Treballar per reconèixer el treball domèstic i de cura.</p> <p>-Treballar per contribuir a la no precarització de feines eminentment femenines.</p>
	<p>L'enquesta ciutadana del Pla d'igualtat afirma que l'àmbit laboral és el que es considera de major desigualtat amb un 37% de les respostes.</p> <p>-Accions que es proposen per combatre les desigualtats laborals (de major a menor):</p> <ul style="list-style-type: none"> -Aconseguir la igualtat salarial de dones i homes (34%). -Flexibilitat horària de les empreses (29%). -Reconèixer les tasques domèstiques i de cura (17%). -Treball contra l'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual (12%). -Millorar l'ocupació de les dones (8%).

COEDUCACIÓ I TRANSMISSIÓ DE VALORS IGUALITARIS

L'educació és un dels eixos fonamentals del desenvolupament de les societats i un vehicle indispensable en la transmissió de valors. La coeducació és una eina bàsica per construir un nou model de ciutadania, que ha de fer possible la participació i el desenvolupament de totes les persones. La coeducació té com a objectiu promoure una educació (formal i no formal) que potenciï la igualtat real d'oportunitats i l'eliminació de tota mena de discriminació per raó de sexe, així com la integració de la perspectiva de gènere en els continguts d'aprenentatge.

EDUCACIÓ FORMAL I NO FORMAL ⁵

Manresa compta amb múltiples equipaments educatius de tots els nivells i amb opció de centres educatius públics en tots els cursos de l'educació obligatòria.

El total de centres que imparteixen **educació primària** a Manresa són 21. D'aquests, 13 són de titularitat pública i 8 són concertats. Els centres que imparteixen **educació secundària** són 11. Dels quals 5 són públics i 6 són concertats. Hi ha diverses **escoles bressol** a la ciutat. D'aquestes, 8 escoles són públiques: 5 de titularitat municipal i 3 de la Generalitat de Catalunya, i les altres 8 són de titularitat privada.

També hi ha **altres centres educatius** dels que disposa la ciutat, com són: el Centre de Formació d'Adults (CFA) Jacint Carrió i Vilaseca, amb la atenció de 676 alumnes presencials i entre 80-100 a distància; l'Escola oficial d'idiomes, on formen a uns 1.000 alumnes anualment en llengües estrangeres; el CEE Jeroni de Moragas (fundació AMPANS) amb un total de 212 alumnes entre 3 i 20 anys (Santpedor); l'Escola de Música, amb 502 alumnes matriculats al centre, més 100 alumnes de projectes comunitaris (Orquestra Pare Algué); el Conservatori de música de grau professional amb 175 alumnes; i l'Escola d'art amb 121 alumnes matriculats en cursos reglats i 76 alumnes matriculats en tallers.

Per altra banda, pel que fa als **cicles formatius**, es disposa de 28 famílies professionals, les quals es despleguen en 63 cicles formatius diferents: 26 cicles formatius de grau mitjà, 9 cicles d'ensenyament esportiu de grau mitjà, 2 cicles formatius d'arts plàstiques, 26 cicles formatius de grau superior, 7 centres on s'imparteix batxillerat tant de ciències i tecnologia, humanitats i ciències socials. D'aquests, un ofereix també batxillerat artístic.

La ciutat també disposa d'altres **centres privats que ofereixen formació i activitats**. Altres recursos educatius dels quals disposa la ciutat (curs 2015-16) són: aules d'acollida i Suport lingüístic i social, USEE, UEC, hospital de dia i escola hospitalària. El nombre de matriculats el curs 2015-16 de les diferents universitats ubicades a Manresa ha estat de 2.964. A l'UManresa-FUB hi ha 1432 estudiants de Grau matriculats i 230 més de postgrau i màsters. A la UPC Manresa 777 estudiants de Grau i 52 estudiants de postgrau i màster i a l'UOC hi ha 473 estudiants matriculats residents a Manresa.

⁵ Amb modificacions. Diagnosi Pla Educatiu d'Entorn de Manresa, 2016.

Manresa és una ciutat universitària. Tal com descriu el web municipal, compta amb una oferta universitària àmplia i en constant creixement. S'hi poden trobar 3 centres d'alt nivell: la **Universitat de la Catalunya Central (Fundació Universitària del Bages)**, l'**Escola Politècnica Superior d'Enginyeria de Manresa (EPSEM-UPC)** i la **Universitat Oberta de Catalunya (UOC)**. A més, la ciutat acull també les pràctiques de Medicina de la **Universitat Internacional de Catalunya (UIC)** gràcies a un acord amb la Fundació Althaia.

En total incorpora més de quaranta titulacions universitàries entre graus, màsters i postgraus. La **Residència universitària** és un equipament jove, confortable, dinàmic i pràctic. Els 67 habitatges estan totalment equipats i moblats, i compten amb cuina i bany propi. A més, la Residència també disposa d'espais comuns per a tots els estudiants. Un altre equipament bàsic per als universitaris és la **Biblioteca del Campus Universitari(BCUM)**, un espai per a l'estudi adaptat a les necessitats dels estudiants.

TAULA 32. Centres Educatius

CENTRE EDUCATIU	NÚMERO
Llars d'infants municipals	5
Llars d'infants de la Generalitat de Catalunya	3
Llars d'infants privades	9
Centres públics d'educació infantil i primària	13
Centres concertats d'educació infantil, primària i secundària	6
Centres públics d'educació secundària	5
Centres concertats d'educació secundària	2
Ensenyaments artístics	2
Ensenyament professional	3
Estudis universitaris	9
Altres	6
TOTAL	63

Font: Elaboració pròpia a partir del web municipal.

Des del SIAD es realitzen **tallers de coeducació** a centres d'educació infantil i primària, amb l'objectiu d'introduir la perspectiva de gènere a l'educació formal, així com motivar les escoles a participar en les campanyes de sensibilització del 8 de març i del 25 de novembre. En els tallers s'hi treballa la prevenció i gestió dels comportaments i actituds discriminatòries per raó de gènere, la cooperació i el respecte mutu, i es presenten nous models d'identitat de la masculinitat i la feminitat.

Per a realitzar els tallers durant el 2015 s'ha contractat una empresa externa especialitzada en la matèria. Aquest any s'han realitzat 30 tallers a 7 centres educatius.

TAULA 33. Nombre de tallers del projecte de coeducació realitzats

TALLERS REALITZATS 2015	
Nombre de tallers	30
Nombre d'alumnes	334 (173 nenes i 161 nens)
Escoles que hi han participat	La Font: 4 tallers El Bages: 2 tallers La Salle Manresa: 2 tallers Renaixença: 4 tallers Muntanya del Drac: 6 tallers L'Espill: 4 tallers Oms i de Prat: 8 tallers

Font: elaboració pròpia a partir de la memòria del SIAD, 2015.

Els tallers treballen la formació dels rols i estereotips de gènere. Al cicle d'educació infantil es treballa mitjançant el joc; al primer cicle es treballa sobre els rols domèstics; al segon cicle es treballen les professions; i al tercer cicle es treballen els estereotips de gènere. Durant el 2015 s'han introduït algunes millores als tallers; per una banda, s'han fet presentacions més visuals i amb incorporació de contingut teòric, de cara als centres educatius. Pel que fa als tallers, s'hi han incorporat nous models familiars més diversos, s'ha introduït la maleta coeducativa com a recurs i s'ha revisat el material de tots els tallers.

Educació infantil	- Hi ha joguines de nens i de nenes? - Contes coeducatius: <i>Santa Jordina</i> .
Primer cicle	- Hi ha joguines de nens i de nenes? - Com repartim les tasques domèstiques? Vídeo: <i>Una feliç catàstrofe</i> - <i>El príncep Ventafocs</i> (audiovisual) - De gran vull ser...
Segon cicle	- El pati és de tots i totes - Un somni impossible? El repartiment de les tasques domèstiques. - Poden les noies treballar de bombers i els nois d'infermers? - <i>La història de l'Artur i la Clementina</i> - La família es reparteix les tasques: <i>En una illa deserta</i>
Tercer cicle	- Què ens ven la publicitat? El sexisme en els mitjans de comunicació - Pel·lícula: <i>El buda que va explotar per vergonya</i> - La caputxeta valenta: A mi no se'm menja ningú!

Font: Elaboració pròpia a partir de la memòria SIAD, 2015.

Des del SIAD, i durant el 2015, es va crear un nou recurs adreçat al professorat de primària: la **Maleta Coeducativa**, amb l'objectiu de donar suport a l'equip docent en matèria de coeducació. La maleta es va elaborar conjuntament amb el Consell Comarcal del Bages.

La maleta conté una selecció de 45 contes i àlbums il·lustrats i una guia didàctica amb propostes d'activitats i material per treballar la coeducació a les aules, amb l'objectiu d'educar

en igualtat, trencar amb els estereotips de gènere i vetllar per un tracte igualitari i no sexista. El projecte són tres maletes itinerants que totes les escoles de primària de la comarca podran demanar en préstec. El contingut del projecte s'estructura en 4 àrees:

1. Trenquem estereotips.	17 títols
2. Resolució de conflictes.	13 títols
3. Diversitat sexual.	14 títols
4. Noves masculinitats.	12 títols

Font: Elaboració pròpia a partir de la memòria SIAD, 2015.

El Centre de Recursos Pedagògics del Bages té dues maletes coeducatives a disposició de les escoles, que les poden demanar en préstec durant un mes. El SIAD del Consell Comarcal del Bages en disposa d'una altra que és a l'abast de la ciutadania de la comarca. I n'hi ha una quarta que es gestiona des del SIAD per donar cobertura a la demanda de col·lectius externs a Ensenyament (biblioteques veïnals, esplais, associacions veïnals, entitats de dones, etc.).

El SIAD també ofereix tallers de prevenció de les relacions abusives i el projecte Lledoners dirigit als centres de secundària. Aquest punt està explicat a l'apartat d'Acció contra la violència masclista.

Cal destacar que la Regidoria d'Educació gestiona el **Consell Escolar Municipal** i el **Consell d'Infants de Manresa**. El Consell Escolar Municipal és un òrgan de consulta i participació de tots els membres de la comunitat educativa en l'àmbit territorial del municipi en temes d'ensenyament i educació de nivell no universitari.

Així, les seves funcions són les de recollir i debatre les propostes dels seus membres, com també dels col·lectius que representa: mares i pares, professorat, alumant, etc., i també emet opinió sobre els temes consultats per les administracions i elabora propostes per fer-les arribar a les institucions pertinents. El Consell d'Infants és un espai de participació pensat perquè els nens i nenes de Manresa puguin expressar les seves idees i proposar accions que ajudin a millorar la ciutat.

També és important destacar el **Pla Educatiu d'Entorn (PEE)** que actualment es troba en la fase de desplegament de les actuacions. Anteriorment es va fer una diagnosi (quantitativa i qualitativa) sobre la situació de l'educació a la ciutat. La diagnosi no compta amb dades segregades per sexe. El que sí que incorpora són algunes propostes que s'estan duent a terme a la ciutat en matèria d'igualtat: en la línia de **promoció de línies d'actuació per a l'educació en valors i compromís** es destaca la feina feta de tallers que es programen des del SIAD (primària i secundària), així com el concurs sobre igualtat el 8 de març i violència masclista, la maleta coeducativa i punt d'informació als patis de secundària per donar informació sobre temes concrets, entre els que s'inclou la violència de gènere. En aquest apartat es proposa (incloem només les propostes vinculades amb la igualtat dona-home) fer camins escolars i actuacions de promoció de la igualtat. De la línia de treball de **creació d'espais de trobada i**

convivència també es destaca, entre d'altres, l'acció d'alfabetització a dones nouvingudes com a acció positiva.

Les propostes de comissions de treball per aquest curs 2016-2017 són:

Suport a la tasca escolar
Acollida
Famílies i llars d'infants
Apadrinem el nostre patrimoni
Camins escolars
Patis oberts
Altres

Font: elaboració pròpia a partir del Pla Educatiu d'Entorn.

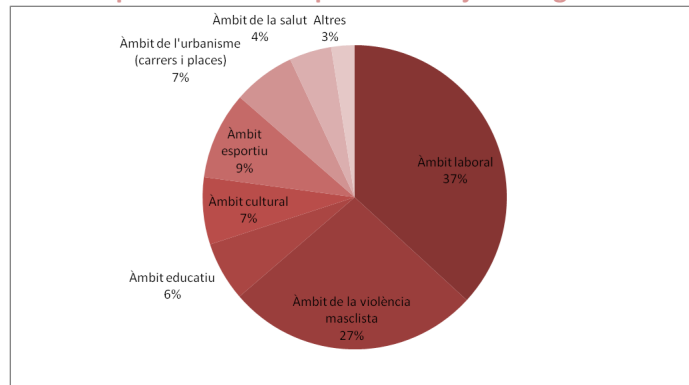
Des del SIAD i conjuntament amb la UPC, per tal d'incentivar que les estudiants s'incorporin a carreres científiques o tecnològiques, on estan clarament infrarepresentades, va activar el projecte: **Les Dones en els Estudis Tecnològics**. On es programaven diverses xerrades a alguns IES de la ciutat a càrrec de dones enginyeres (química, electrònica i de mines). La xerrada es basava en l'explicació de la situació de les dones dins les carreres tecnològiques, exposició de l'experiència personal (perquè es va escollir una carrera tecnològica, com va reaccionar l'entorn, nombre de dones i homes que hi havia a la carrera, anècdotes vinculades amb els rols de gènere, incorporació al món laboral, etc.) i desmitificar el model de científic o científica.

Els objectius del projecte són els d'incentivar la participació tant del nois com de les noies en estudis científico-tecnològics, fer palès la manca de noies dins d'aquests estudis, posar en evidència quines qüestions poden desmotivar a les noies a triar aquest tipus d'estudis, oferir testimonis reals de noies que en aquests moments treballen com a enginyeres i com és la seva feina del dia a dia i explicar quin camí han seguit aquestes noies i les discriminacions que s'ha pogut trobar pel fet de pertànyer al sexe femení.

APORTACIONS CIUTADANES EN MATÈRIA D'EDUCACIÓ

Si atenem a l'enquesta ciutadana del Pla d'igualtat de gènere veiem que l'àmbit educatiu és el sisè que es considera de major desigualtat amb un 6% de les respostes.

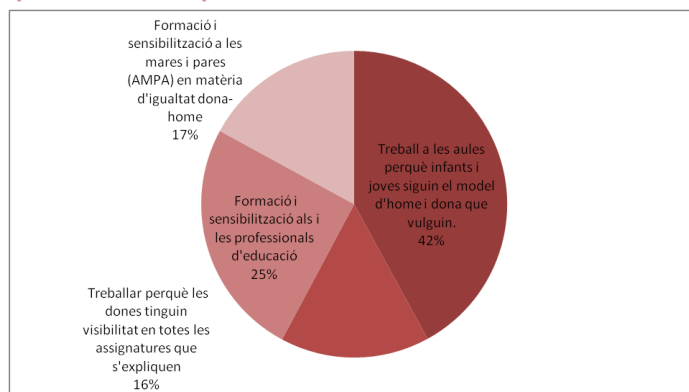
**GRÀFIC 36. Resposta del formulari:
En quin àmbit creu que hi ha major desigualtat**



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2016.

Les accions que es proposen en matèria d'educació (de major a menor valoració) són; treball a les aules perquè infants i joves siguin el model d'home i dona que vulguin (42%), formació i sensibilització als i les professionals d'educació (25%), formació i sensibilització a les AMPES en matèria d'igualtat dona-home (17%) i treball perquè les dones tinguin visibilitat en totes les assignatures que s'expliquen (16%).

**GRÀFIC 37. Resposta del formulari:
Quines qüestions creu que s'haurien de millorar en matèria d'EDUCACIÓ**



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2016.

JOVENTUT

En matèria de joventut, la ciutat de Manresa compta amb tres equipaments específics: el Casal de Joves la Kampana (actualment gestionat per Serveis Socials), la Ludoteca municipal Ludugurus i l'Oficina Jove del Bages.

El **Casal de Joves la Kampana** està situat al barri Antic de Manresa. És un equipament municipal que es va crear el 2001 i des del 2013 està gestionat pel CAE.

Esdevé un equipament juvenil actiu i dinàmic, un espai d'acollida i convivència basat en la participació i la implicació de la gent jove d'entre 14 i 29 anys. L'entitat que dinamitza l'equipament treballa per fomentar l'educació en valors, treballar la integració, cohesió, generar iniciatives de lleure i oci juvenil, etc. L'equipament és obert a totes les persones

adolescents i joves de Manresa i es treballa de forma particular la diversitat cultural i la igualtat dona-home, tot i que l'assistència de noies és molt baixa.

L'equipament obre de dilluns a divendres de 17 a 20:30h i hi participen una mitjana de 20-25 joves, majoritàriament nois. El casal ofereix una programació àmplia i variada d'activitats destinades al públic adolescent i jove, es cedeixen espais per a grups de joves i adolescents que vulguin realitzar activitats, s'assessora i dinamitzen activitats que es proposin i esdevé un espai relacional fomentador de la trobada entre joves.

Cal destacar que l'any 2016 des del Casal es va fer un **Projecte d'assessorament per a la prevenció de les violències masclistes amb joves** amb l'objectiu de transformar la decoració i distribució de l'espai per tal d'esdevenir un espai integrador, conèixer les necessitats relacionals del grup, proporcionar eines als i les joves habituals de la Kampana per la millora de la gestió de les emocions i qüestionar els estereotips de gènere vinculats tradicionalment a la masculinitat.

La necessitat de l'assessorament va sorgir per les consecutives baralles que sorgien entre els joves per qüestions de masculinitat. El projecte centra l'interès en la millora de la convivència al casal i el respecte entre les persones que en fan ús.

El projecte es basa en 5 activitats que es duran a terme durant el curs:

ACTIVITATS	OBJECTIUS
Redistribuïm la Kampana	Afavorir l'entrada de noies al casal. Centralitzar el focus d'atenció de l'espai en les persones dinamitzadores. Propiciar proximitat dins del propi espai i a l'exterior.
Redecorem la Kampana	Conèixer l'opinió dels i les joves per identificar quina és la realitat. Potenciar que els i les joves sentin seu l'espai.
Presentació vídeo promocional	Crear autocrítica, reflexionar sobre quines conductes es tenen dins el casal. Millorar per fer més cohesió de grup. Evidenciar quins rols es representen en el Casal.
Coresponsabilitat a la cuina	Trencar amb els rols tradicionals de gènere a la cuina.
Taller de gestió d'emocions	Autoestima, cohesió de grup i empena.

Font: elaboració pròpia a partir del Projecte d'assessorament per a la prevenció de les violències masclistes amb joves.

La **Ludoteca municipal Ludugurus** està molt consolidada a la ciutat ja que compta amb més de quinze anys de funcionament. Des dels seus inicis, el projecte ha tingut un caire essencialment preventiu per tal de treballar amb infants i adolescents en risc social. Amb l'evolució del projecte s'ha centrat la prioritat en la normalització del servei i en el treball conjunt per cohesionar a través del joc.

La Ludoteca obre cada tarda de dilluns a divendres de 17 a 20:30h. Les persones que hi participen es distribueixen en dos grups d'edat: de 6 a 12 anys i de 13 a 16 anys. El personal és contractat per Creu Roja a través d'un conveni de col·laboració amb l'Ajuntament.

L'objectiu inicial d'aquest espai és el de donar resposta a grups d'infants en risc, i actualment el projecte funciona prioritzant els criteris de normalització, la igualtat d'oportunitats, la cohesió social i la diversitat cultural. Al llarg del 2015 ha atès un total de 177 infants i adolescents, que han fet ús de la ludoteca, de l'espai familiar i del casal d'estiu. La Ludoteca consta de dues plantes: la primera, on es situa l'espai de joc per als infants de 5 a 11 anys, i la segona, on s'hi ubica l'aula estudi, així com també posseeix un espai de trobada per grups d'adolescents. Aquest espai preventiu combina el valor educatiu del joc i de la convivència amb recursos que facilitin els hàbits d'estudi, segons indica la memòria de joventut 2015.

L'**Oficina Jove del Bages (OJB)** sorgeix d'un conveni signat entre la Generalitat de Catalunya, el Consell Comarcal del Bages i l'Ajuntament de Manresa. Al llarg de tot el 2015 (segons indica la memòria de joventut 2015) l'OJB s'ha centrat en continuar oferint serveis a tota la comarca del Bages dedicats a l'emancipació i participació juvenil, oferint al jovent una atenció molt més integral i individualitzada, oferint assessoria de drogodependències i continuant l'oferta de formació a professionals que treballen amb joves.

A part dels serveis que l'OJB ofereix de manera continuada, al llarg del 2015 s'han programat activitats per tal de donar resposta a necessitats formatives i informatives a joves i professionals de joventut. Les activitats desenvolupades han estat moltes i diverses, de les quals en destaquem: **exposició dones científiques**, exposició tabac al descobert, taller de vídeo currículum, taller ocupació, exposició poesia urbana, xerrada camps de voluntariat (SCV), xerrada sobre trastorns alimentaris, curs de *coaching* professional de joventut, exposició «Per cada mina una Flor», taller de tatuatges i pírcings, exposició fotografies concurs Instagram: La foto del teu viatge, etc.

L'Oficina Jove del Bages ha atès 5.518 consultes (informacions, assessoraments, tràmits, dinamitzacions informació, etc.) durant el 2015 i segons les dades de la memòria de joventut, el perfil més comú de les persones que han consultat són homes (un 56%, per un 44% de dones) de 16 a 20 anys, amb estudis obligatoris.

El **Punt al pati** és un espai d'informació i assessorament descentralitzat de l'OJB, durant l'hora del pati, per acostar-se a la població jove als cinc instituts públics de la ciutat, els quatre instituts concertats, així com les dues universitats. Durant l'estona del pati, l'alumnat pot fer consultes o sol·licitar informació que serà resolta al moment, o a través del correu electrònic, per Facebook, per telèfon o en la propera permanència.

Puntualment, i coincidint amb dies rellevants, es realitzen permanències que tenen una temàtica concreta i en ocasions es compta amb col·laboracions d'altres professionals per dur-les a terme. **Durant el mes de novembre de 2015 es va fer una permanència contra la violència de gènere.**

L'Ajuntament de Manresa disposa també d'un **Pla Local de Joventut (2013-2016)**, el qual fa de marc estratègic que serveix per donar cobertura i sentit a les polítiques locals de Joventut del municipi (document que s'ha analitzat i descrit al capítol de Compromís amb la igualtat).

ESPORTS

Manresa té una gran activitat esportiva i una gran oferta d'equipaments esportius: en total 73 si comptem amb tota l'oferta de la ciutat, pública i privada. La taula ens detalla la tipologia d'equipaments esportius que hi ha a Manresa.

TAULA 34. Equipaments Esportius

EQUIPAMENTS ESPORTIUS	
Camps d'atletisme	1
Camps de beisbol	1
Camps de futbol	8
Camps de golf	1
Camps de rugby	1
Camps de tir	1
Escoles de dansa	4
Gimnasos	17
Pavellons poliesportius	8
Piscines cobertes	6
Piscines d'estiu	3
Pistes d'skate	1
Pistes de pàdel	3
Pistes de petanca	9
Pistes de tennis	1
Pistes poliesportives	6
Rocòdroms	1
TOTAL	72

Font: Elaboració pròpia a partir del web municipal.

La Regidoria d'Esports de l'Ajuntament de Manresa és la responsable de la promoció, conservació, control i gestió de les instal·lacions esportives municipals. També gestiona i fa el seguiment dels programes municipals de promoció de l'esport a tots els nivells (esport escolar i de lleure; esport salut i de competició), dóna suport a les activitats de foment i de relació amb les entitats esportives, organització d'esdeveniments esportius i accions formatives adreçades als diferents agents esportius de la ciutat.

A la ciutat de Manresa hi ha 69 entitats esportives, i des de la secció d'esports es donen subvencions. Les bases de les **subvencions incorporen criteris de gènere**, donant més puntuació als esports que tenen equips femenins.

La secció d'esports vetlla per l'equitat de gènere en la programació d'activitats i **prioritza projectes esportius on hi ha dones**. Durant la nit de l'esportista, que es commemora un cop a

l'any i es du a terme des de fa més de 40 anys, es té en compte si s'atorguen premis a dones i homes. Fins al moment, segons se'ns diu a l'entrevista, hi ha hagut força paritat. Tot i així, el pregó de l'acte, ha estat protagonitzat per una dona per primera vegada aquest any 2015.

A l'abril de 2015 es va fer una anàlisi de gènere en les entitats esportives, en la qual s'analitzen les juntes directives de les entitats en funció de càrrec i sexe. Veiem que on hi ha major desigualtat representativa de dones i homes és en la **presidència amb una majoria d'homes** (95,12%). En tots els càrrecs hi ha majoria d'homes a les juntes esportives. Podem afirmar, doncs, que a les entitats esportives de Manresa hi ha **segregació vertical en les juntes directives**.

TAULA 35. Anàlisi de les juntes directives de les entitats esportives

CÀRREC	DONA	HOMES
Presidència	4,88%	95,12%
Tresoreria	24,39%	75,61%
Secretaria	24,39%	75,61%
Vocalia	17,03%*	82,93%*
Algun càrrec dins la Junta	19,51%**	80,49%**

Font: estudi de gènere a les entitats esportives, 2015.

*Mitjana de 3 vocals per entitat.

**Mitjana de 5 membres per junta, per entitat.

A continuació, i a mode de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.

COEDUCACIÓ I TRANSMISSIÓ DE VALORS IGUALITARIS	
PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
<p>-La ciutat de Manresa compta amb centres educatius de tots els nivells formatius (des de l'Escola Bressol a la Universitat).</p> <p>-El SIAD ofereix tallers de coeducació als centres de primària.</p> <p>-El SIAD ofereix una maleta coeducativa als centres de primària.</p> <p>-La Regidoria d'Educació compta amb el Consell Municipal d'Educació i el Consell Municipal d'Infants.</p> <p>-Diagnosi del Pla Educatiu d'Entorn amb perspectiva de gènere.</p>	<p>-Augmentar el nombre de tallers per cobrir totes les demandes.</p> <p>-Mantenir la contractació de l'empresa especialitzada per la realització dels tallers amb l'objectiu de millorar la qualitat i continuïtat del projecte.</p> <p>-Incorporar accions de gènere i LGTBI a les accions del Pla Educatiu d'Entorn.</p> <p>-Treball vers la igualtat dona-home amb les AMPES.</p> <p>-Les accions que es proposen a l'enquesta ciutadana per treballar en matèria d'educació (de major a menor):</p> <ul style="list-style-type: none"> -Treball a les aules perquè infants i joves siguin el model d'home i dona que vulguin (42%). -Formació i sensibilització als i les

	<p>professionals d'educació (25%) Formació i sensibilització a les AMPES en matèria d'igualtat dona-home (17%). -Treball perquè les dones tinguin visibilitat en totes les assignatures que s'expliquen (16%).</p>
<p>El Casal de Joves la Kampana esdevé un equipament juvenil actiu i dinàmic:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Projecte d'assessorament per a la prevenció de les violències masclistes. -Ludoteca municipal Ludugurus molt consolidada a la ciutat. -Oficina Jove del Bages (OJB): servei de referència a la ciutat: <ul style="list-style-type: none"> -Programació de l'exposició Dones Científiques. -El Punt al pati, durant el mes de novembre de 2015 es va fer una permanència contra la violència de gènere. 	<ul style="list-style-type: none"> -Anàlisi de l'impacte del projecte d'assessorament per a la prevenció de les violències masclistes al Casal de Joves. -Millorar l'assistència de les noies al casal la Kampana. -Introduir la coeducació a la Ludoteca municipal. -Programació permanent a l'OJB amb activitats d'igualtat dona-home i LGTBI.
<ul style="list-style-type: none"> -Manresa té una gran activitat esportiva i una gran oferta d'equipaments esportius -Les bases de les subvencions incorporen criteris de gènere. -La secció d'esports vetlla per l'equitat de gènere en la programació d'activitats i prioritzant projectes esportius on hi ha dones. 	<ul style="list-style-type: none"> -Millorar la segregació vertical de les juntes esportives. -Millorar el percentatge d'equips femenins en els diversos esports que es practiquen a la ciutat.

RECONeixEMENT, LIDERATGE I PARTICIPACIÓ DE LES DONES

Reconeixement, lideratge i participació de les dones té l'objectiu de treballar per a una democràcia equitativa i participativa, promovent la governança i la participació de les dones en tots els nivells i àmbits de la vida pública.

La intenció d'aquest àmbit és la de mostrar i reflexionar sobre el paper que tenen les dones en les diferents esferes de la participació sociopolítica de Manresa. És clau conèixer la participació política de les dones, des dels òrgans de decisió, així com la presència de les dones en el món associatiu, en espais de participació formals i informals i la capacitat que tenen de teixir xarxes de suport per a la cohesió social i municipal.

TEIXIT ASSOCIATIU

El teixit associatiu de Manresa és ric, divers i molt actiu. Segons el directori d'entitats hi ha un total de 350 entitats de temàtiques molt diverses. Podem destacar que hi ha **13 entitats de dones** que representen el 4% del total d'entitats. La tipologia d'entitats que té major representació són les entitats esportives (20%), seguit de les culturals (17%) i les empresarials i gremis (17%). Les que tenen menor representació són les entitats teatrals, de la tercera edat i les no governamentals, amb un 2% de representació per a cada tipologia.

TAULA 36. Tipologia i nombre d'entitats ciutadanes

TIPOLOGIA D'ENTITATS	NOMBRE D'ENTITATS
Entitats assistencials	16
Entitats culturals	59
Entitats esportives	69
Entitats empresarials i gremis	58
Entitats juvenils	32
Entitats musicals	11
Entitats religioses i confessionals	22
Entitats teatrals	6
Entitats de la tercera edat	6
Entitats no governamentals	7
Associació de mares i pares d'alumnes	21
Associacions veïnals	25
Entitats de dones	12
Entitats diverses	6
TOTAL	349

Font: elaboració pròpia a partir del directori d'entitats de l'Ajuntament, 2016.

El SIAD de Manresa s'organitza en tres àrees d'actuació, una de les quals s'anomena àrea de promoció, sensibilització i prevenció, que inclou accions de promoció de **suport al Consell**

Municipal de la Dona, de suport a les entitats de dones i de gestió de les subvencions a les entitats de dones. El SIAD fa una tasca important per potenciar les entitats i associacions de dones que treballen per l'equitat de gènere a la ciutat.

Entitats de Dones

Manresa compta amb 12 entitats de dones implicades que vetllen per l'equitat de gènere i l'empoderament de les dones a la ciutat. A continuació es relacionen totes les entitats de dones, també les que s'han dissolt aquest any, així com els objectius que persegueixen.

TAULA 37. Entitats de dones i els seus objectius

ENTITAT	OBJECTIUS
L'olivera	Oferir informació, suport i ajuda mútua a totes aquelles persones que han estat diagnosticades amb càncer de mama.
Associació de vídues de Manresa i Comarca	Ajuda i promoció de la dona vídua. DISSOLTA EL 2016
Dones en Acció Ctra. de Santpedor	Oferir un espai de trobada i d'interrelació a les dones del barri. Potenciar les capacitats personals de les participants mitjançant la realització d'activitats motivadores.
Centre de cultura popular de la Parròquia de l'Esperança	Potenciar el casal com a punt de trobada. Elevar el nivell cultural i de coneixement de les assistents. Aprofundir en conceptes i aspectes que les afecten com a dones. Fer activitats de destresa i entreteniment. El desenvolupament integral de les dones. DISSOLTA EL 2016
Centre de l'Amistat	Treballar per al desenvolupament integral de les dones, mitjançant la cultura popular. DISSOLTA EL 2016
Associació Liliom	Donar suport a les dones víctimes de violència masclista
Nord de la Dona	Fomentar el suport entre dones i homes sense distinció d'edat, raça o nacionalitat Fomentar l'autoconeixement i l'autoestima mitjançant activitats lúdiques.
Associació de dones senegaleses	Ajudar a la integració en la societat de les dones senegaleses i de les seves famílies. Donar –se suport mutu entre les dones de l'associació. Intercanviar cultura entre les dones senegaleses i les dones del Bages. Lluitar contra tot tipus de discriminació per raó de cultura, ètnia o sexe.
Associació catalana afectats de fibromiàlgia	Donar-se suport mutu, compartir experiències i aprendre del contacte amb els altres.

Familiars de malalts mentals	Donar suport a les famílies de malalts mentals.
Associació afectades d'endometriosis	Donar a conèixer la malaltia i assessorar i donar suport a les afectades.
Dones solidàries del Bages	Defensar els drets de les dones
Associació islàmica cultural	Ensenyar la llengua àrab i castellana a les dones analfabetes. Realitzar conferències sobre qualsevol àmbit, sigui o no religiós. Trencament de la idea que es té de la dona musulmana i involucra-la en l'àmbit del coneixement i convivència.
DEIM	associació de dones emprenedores i innovadores de Manresa i la Catalunya Central, a les que ens uneix l'objectiu de compartir inquietuds socials, empresarials i formatives.
Nodrir	grup de suport a la lactància materna de Manresa, format per assessores amb una formació avalada per la Federació Catalana de grups de suport a la lactància materna i ACPAM (Associació Catalana pro-lactància materna).

Font: elaboració pròpia a partir del document Associacions de Dones de Manresa. Trobada entitats 2016.

Al Juny de 2016 es va organitzar una **trobada de dones de Manresa** amb l'objectiu d'acollir el moviment associatiu en femení. Es van aglutinar totes les entitats de dones i hi van participar més de 70 dones que van compartir experiències i van donar a conèixer les activitats i accions que porten a terme i en les quals les dones són protagonistes i destinatàries. La trobada va ser impulsada per la Regidoria de Dona a través del SIAD, amb la finalitat d'aprofundir en l'intercanvi d'experiències, coneixement mutu, detecció de necessitats i inquietuds comunes i de possibles recursos a compartir entre entitats de dones. En definitiva, de fomentar una xarxa social més sòlida i propera entre totes les entitats. De la trobada en va sorgir un catàleg amb la definició de totes les entitats de dones del municipi, com a estratègia per donar-se a conèixer.

Suport a entitats de dones

Des del **SIAD** es **dóna suport a totes les entitats** de Manresa que lluiten per la igualtat dona-home, per tal d'activar el teixit associatiu en femení i feminista de la ciutat.

Pel que fa a l'assessorament i suport tècnic durant el 2015 s'han dut a terme reunions informatives i d'assessorament amb 8 grups de dones sobre temes diversos com: recursos existents, millores en el seu funcionament, procés de legalització, suport en la gestió i/o l'organització de l'associació, elaboració de material de difusió de l'entitat, organització d'actes, canvi de junta, memòries per la justificació de la subvenció, informació sobre terminis i requisits per demanar la subvenció municipal i tràmits diversos.

Els grups amb què s'han mantingut aquestes reunions informatives han estat: GAM Liliu, Nord de la Dona, l'Olivera, Associació de Vídues, Dones en Acció de la Ctra. de Santpedor, Associació de Dones Senegaleses, Dones Solidàries del Bages i Associació Afectades per l'Endometriosis

Subvencions a les entitats de dones

El consistori posa en valor el teixit associatiu oferint l'oportunitat econòmica per executar projectes i accions i atorga subvencions específiques per a entitats de dones, reconeixent així la tasca històrica que fan i han fet les dones des dels seus espais de creació i cohesió social. Aquest any 2015 s'han atorgat 1.500€ de subvenció a entitats de dones.

ESTRUCTURES FORMALS DE PARTICIPACIÓ

L'Ajuntament de Manresa compta amb tres òrgans permanents de participació ciutadana, el Consell de Ciutat, els Consells de Districte i els Consells Sectorials:

El **Consell de Ciutat** és un òrgan participatiu que analitza temes d'interès ciutadà i que està vinculat directament a l'Alcaldia. Val a dir que no ha acabat de trobar l'encaix de la seva funcionalitat en la dinàmica participativa i continua sent un espai informatiu. Hi participen un total de 12 persones de les quals 5 (41%) són dones i 7 (58%) són homes. **El Consell de Ciutat té una representació paritària de dones i homes.**

Els **Consells de Districte** esdevenen òrgans de deliberació i representació del districte on es tracten els assumptes que afecten al territori i s'analitzen i coordinen les actuacions que s'hi desenvolupen. En aquests òrgans en poden formar part tots els veïns i veïnes de cada districte així com totes les entitats i associacions de cada zona. Hi ha 4 consells de districte i es van crear al 2009. Tres dels consells de districte tenen majoria d'homes (Nord, Llevant i Ponent), el consell de districte Centre té major nombre de dones. Els consells de districte Nord i Llevant no tenen representació paritària de dones i homes, mentre que els consells de Ponent i Centre, sí.

TAULA 38. Configuració dels Consells de Districte segons sexe

Districte	Dones	Homes	TOTAL
Consell de districte Nord	8 (33,3%)	16 (66,7%)	24
Consell de districte Llevant	7 (31,8%)	15 (68,2%)	22
Consell de districte Ponent	11 (40,7%)	16 (59,3%)	27
Consell de districte Centre	17 (40,5%)	16 (59,3%)	42
TOTAL	43 (40,5%)	63 (59,5%)	106

Font: elaboració pròpia a partir de la memòria de participació, 2015.

Els **Consells Sectorials** són òrgans de participació que canalitzen les iniciatives i inquietuds ciutadanes en temes concrets d'interès per a la ciutat. En formen part entitats de cada àmbit i persones interessades amb temes concrets. Els diferents consells tenen dates d'inici diferents però els primers es remunten a la dècada dels 80.

Actualment hi ha 15 consells sectorials on hi destaquem el Consell Municipal de la Dona.

ÒRGANS PERMANENTS DE PARTICIPACIÓ CIUTADANA	
Consell de Ciutat	
Consells de Districte:	Consell de Districte Nord Consell de Districte Llevant Consell de Districte Ponent Consell de Districte Centre
Consells Sectorials	Serveis socials Solidaritat i cooperació Cultura Consell escolar municipal Infants Urbanisme Esports Drogodependències Salut Gent gran Turisme Mobilitat Dona Interculturalitat Joves

Font: elaboració pròpia a partir de la memòria de participació, 2015.

Consell Municipal de la Dona (CMD)

El Consell Municipal de la Dona és un consell de participació sectorial de l'Ajuntament que es va crear l'any 1997. Aquest òrgan de participació ciutadana està compost per 19 associacions, 8 persones a títol individual i 7 partits polítics i el seu principal objectiu és el de col·laborar i assessorar a l'Ajuntament en aquelles actuacions que afecten a la situació de les dones, facilitant-ne el debat i l'elaboració de propostes.

A l'abril del 2009 es va aprovar al Ple una nova reorganització del CMD i actualització de les associacions que en formaven part. El canvi es va traduir en la creació de comissions de treball i una permanent. La comissió permanent vetlla per solucionar les urgències que es puguin esdevenir. De comissions de treball n'hi ha dues: la feminista (més teòrica) i la de sensibilització (per definir accions puntuals com són les diades).

Al 2015 van fer una proposta exhaustiva per la creació d'una Regidoria de la Dona i Polítiques d'Igualtat a l'Ajuntament de Manresa, arran de la desaparició de la regidoria en la legislatura 2011-2015.

Al març del 2016 es va aprovar per Ple el reglament intern del CMD, un document elaborat pel consell que delimita les funcions i objectius del consell sectorial, la seva composició, organització, òrgans de govern, regim de sessions, funcionament, etc.

L'estructura actual del CMD es relaciona a continuació:

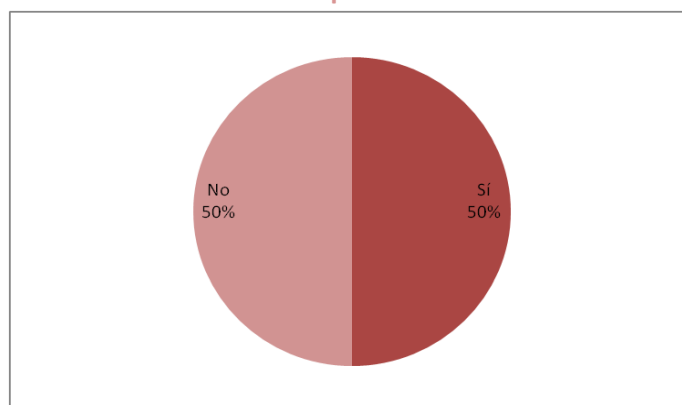
PRESIDÈNCIA
PLE
COMISSIÓ PERMANENT
COMISSIONS DE TREBALL

Font: elaboració pròpia a partir del Reglament intern del CMD, 2016.

De manera permanent el Consell Municipal de la Dona, organitza activitats de lluita per la igualtat dona-home i fa seguiment de totes les polítiques de gènere de la ciutat, així com la detecció de mancances, des de la perspectiva de gènere, que es puguin esdevenir als diferents barris.

Si atenem a l'enquesta ciutadana, específicament, a la pregunta de si es Coneix el Consell Municipal de la Dona, veiem que el 50% de les respostes són afirmatives. Podem afirmar doncs que es coneix aquest òrgan de participació ciutadana però que cal seguir treballant per la seva visibilització i reconeixement.

**GRÀFIC 38. Resposta del formulari:
Coneix el Consell Municipal de la Dona de Manresa?**



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2016.

VISIBILITZACIÓ DE LES DONES

Al llarg de la història hi ha hagut moltes dones dedicades a tots els àmbits de la vida pública i privada, tot i així, les seves històries han estat invisibilitzades i menyspreades al llarg de la història. Difondre i reconèixer les dones que han contribuït a la història de pobles i ciutats és important per donar veu a la subjectivitat que el patriarcat sempre els ha negat.

Des del 2002 la sessió local d'ERC i les JERC, en motiu del Dia Internacional de la Dona, dóna un guardó a una manresana per tal de significar la lluita, l'esforç i la constància de cada una de les **dones guardonades**.

El guardó porta el nom de **Maria Casajuana** perquè el seu nom simbolitza tots aquests atributs. Tal com ens exposa la web d'ERC Manresa, Maria Casajuana i Oncins (Manresa, 1912-2011) va ser una activista social i política d'ideologia republicana i militant històrica d'ERC de Manresa. Nascuda el 23 de febrer de 1912 en una família treballadora de Manresa, va treballar des dels 14 anys a les fàbriques de Cal Roca, Cal Torres i a la Fàbrica Nova. Va ser una de les

impulsores de la creació de l'espai d'emancipació de la dona arran de la proclamació del sufragi universal en la Constitució republicana del 1931. Casajuana també va treballar per al sindicat CNT durant la República i la Guerra Civil des d'on va lluitar aferrissadament per la dignitat de les dones i el reconeixement del seu treball. La Guerra primer, i la cruent dictadura franquista després, van estroncar una època d'esperances i de llibertat. Però malgrat haver de viure amagada i treballar de minyona per guanyar-se la vida, va mantenir la flama de la lluita pel nostre país.

LLISTAT DE GUARDONADES

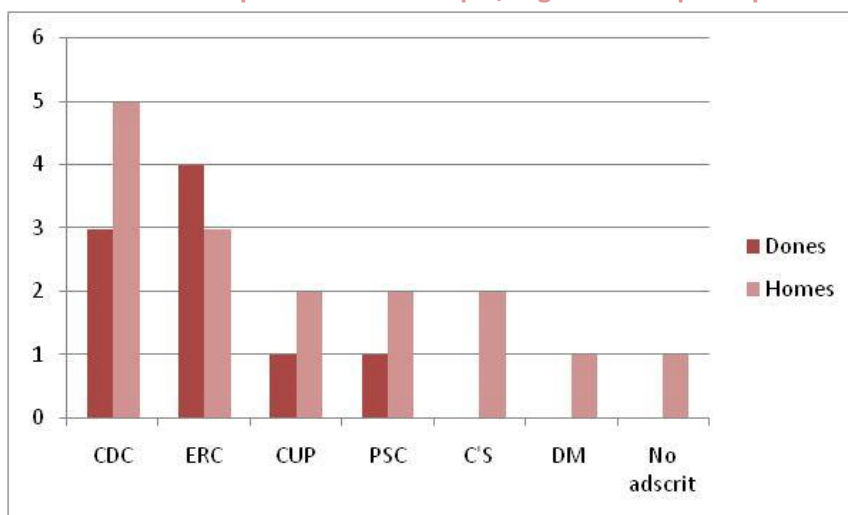
2016	Rosa Serrano Centelles, fundadora del CR TER CC.
2015	Maria Lluïsa Cunill, activista i divulgadora de la cultura.
2014	Alba Baltiérrez, pedagoga.
2013	Josefina Bonvehí Planell, treballadora social.
2012	Agnès Torras i Casas, professora emèrita, regidora a Manresa i voluntària de Càritas.
2011	Maria Dolors Serra i Riba, treballadora social vinculada a Càritas Manresa.
2010	Pepita Subirana i Badia, activista i impulsora de la residència Sagrada Família.
2009	Dolors Baró i Huguet, modista i membre de l'Esbart Manresà.
2008	Carme Martínez Oviedo, activista sindical i veïnal.
2007	Encarnació Camps i Esquiús, activista social i catòlica.
2006	Anna Iglésias Sallés, infermera i teòloga.
2005	Rosario Ramos, treballadora i sindicalista a la Fàbrica Nova.
2004	Teresa Obradors, directora de l'Escola Agrària de Manresa.
2003	Carme Carrió, educadora i dinamitzadora del barri de les Escodines.
2002	Carme Botifoll, directora del Centre Tecnològic del Bages.

Font: elaboració pròpia a partir de la web ERC Manresa, 2016.

ESTRUCTURA POLÍTICA

L'anàlisi de la paritat al consistori és un element clau per a l'impuls de les polítiques d'igualtat de gènere. A Manresa, el Ple municipal de l'actual mandat (2015-2019), està compostat per 25 persones de les quals 9 són dones (36%) i 16 són homes (64%). **Podem afirmar que el Ple municipal és gairebé paritari.** Tot i així, observem diferències de la composició paritària segons partit polític. El partit que té més dones és ERC, seguidament de CDC, la CUP i PSC. C'S, DM i el regidor no adscrit són tot homes.

GRÀFIC 39. Composició Ple Municipal, segons sexe i partit polític



Font: elaboració pròpia a partir del web de l'Ajuntament, 2016.

L'equip de Govern de l'Ajuntament de Manresa està compost per CDC i ERC, amb un total de 15 persones regidores, de les quals 7 són dones (46,6%) i 8 són homes (53,3%). Per tant **l'equip de Govern local és paritari**.

Si atenem a la segregació vertical i horitzontal de l'equip de Govern, veiem que, els càrrecs més rellevants són ocupats majoritàriament per homes. Ens referim a l'alcaldia, que és un home i a les segona, tercera i quarta tinença d'alcaldia. Cal destacar però, que la primera tinenta d'alcalde és una dona.

Pel que fa a la segregació horitzontal en canvi, hi ha una certa tendència al seu trencament; l'Àrea de Drets i Serveis a les Persones està liderada per un home i la de Promoció de la Ciutat per una dona, trencant amb els rols tradicionals de gènere.

Alcaldia	Home
Promoció de la Ciutat	Dona (1a tinent alcalde)
Drets i Serveis a les Persones	Home (2n tinent alcalde)
Territori	Home (3er tinent alcalde)
Hisenda i Governació	Home (4rt tinent alcalde)

Font: elaboració pròpia a partir del web de l'Ajuntament, 2016.

A continuació, i a mode de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.

RECONeixEMENT, LIDERATGE I PARTICIPACIÓ DE LES DONES	
PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
<ul style="list-style-type: none"> -El teixit associatiu del municipi és ric, divers i molt actiu. -Hi ha 12 entitats de dones que representen el 4% del total d'entitats. -El SIAD dóna suport a totes les entitats de 	<ul style="list-style-type: none"> -Incorporar la perspectiva de gènere en les associacions i entitats locals: formació en igualtat, lideratge femení, anàlisi de la reproducció de rols i estereotips.

<p>dones del municipi que ho sol·licitin.</p> <p>-La Regidoria de la Dona va organitzar una trobada de dones.</p> <p>-La Regidoria de la Dona ofereix subvencions a les entitats de dones.</p>	
<p>-L'Ajuntament de Manresa compta amb tres òrgans permanents de participació ciutadana:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Consell de Ciutat -Consells de Districte -Consells Sectorials <p>-El Consell Municipal de la Dona és un consell sectorial actiu, amb llarga trajectòria:</p> <ul style="list-style-type: none"> -1997: creació. -2009: nova reorganització i actualització de les entitats. -2015: proposta exhaustiva per la creació d'una regidoria de la dona i polítiques d'igualtat a l'Ajuntament de Manresa, arran de la desaparició de la regidoria en la legislatura 2011-2015. -2016: es va aprovar per Ple el reglament intern del CMD. <p>-El 50% de respostes de l'enquesta ciutadana afirma conèixer el CMD.</p>	<p>-Vetllar perquè els diferents espais de participació ciutadana formals siguin paritaris en la seva representació.</p> <p>-Vetllar perquè la Regidoria de la Dona incorpori totes les demandes del CMD.</p> <p>-Potenciar els espais de debat feministes al CMD.</p> <p>-Treballar per la renovació, actualització i participació de dones joves al CMD.</p>
<p>-Des del 2002 es dóna un guardó a una manresana per tal de significar la lluita, l'esforç i la constància de cada una de les dones guardonades.</p>	
<p>-Ple municipal gairebé paritari.</p> <p>-Equip de Govern local paritari.</p> <p>-Certa tendència al trencament de la segregació horitzontal.</p>	<p>-Segregació vertical dels càrrecs polítics.</p>

5. PLA D'ACCIÓ

A continuació es presenta la planificació de les accions en matèria d'igualtat de gènere, que s'impulsaran i es realitzaran des de l'Ajuntament de Manresa i conjuntament amb els agents socials, culturals, econòmics i polítics de la ciutat, pel període 2017-2020. El Pla d'Acció té com a objectiu reforçar les actuacions que ja es realitzen des del consistori i el territori, i sobretot, donar un impuls i fer créixer la planificació transversal de la perspectiva de gènere.

El Pla d'Acció s'estructura en funció de les 6 línies estratègiques que s'han utilitzat en la Diagnosi de Gènere, amb la voluntat d'atendre als punts forts i punts a millorar resultants de l'anàlisi.

Cada línia estratègica planteja un objectiu general i uns objectius específics vinculats a accions específiques que es detallen amb una descripció, calendari, indicadors d'avaluació, pressupost i responsables (que correspon a l'equip de govern, àrees de treball, equipaments municipals, centres educatius i entitats o organitzacions ciutadanes, depenent de l'acció).

Pel que fa al calendari, les accions s'organitzen segons s'han d'implementar a curt termini (durant el 2017), mig termini (curs 2018-2019) o llarg termini (al llarg del 2020).

El pressupost vinculat a cada acció correspon als imports que s'executaran durant la vigència del pla, les xifres són pels 4 anys, no anuals. Les accions es defineix en tres grans trams econòmics :

-12.000€	L'acció tindrà un cost de fins a 12.000€
12.000-36.000€	L'acció tindrà un cost d'entre 12.000 i 36.000€
+36.000€	L'acció tindrà un cost de més de 36.000€

També trobarem accions que la seva realització no implica cap cost afegit, ja sigui perquè es duen a terme amb personal i recursos materials municipals o perquè sigui una activitat subvencionada per la Diputació de Barcelona a través de recursos materials o tècnics.

La responsabilitat de cada acció recaurà sobre diverses àrees de treball. La concreció de les persones que hauran de desenvolupar cada acció i el regidor o regidora responsable, es determinarà en el **Grup de seguiment del Pla d'Igualtat de Gènere**, que serà l'encarregat de detallar-ho i incorporar-ho a aquest document, quan inici el procés de treball.

A continuació es descriuen i detallen les accions que configuren el **II Pla d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Manresa (2017-2020)**.

LÍNIA ESTRATÈGICA 1: COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT

Situar la igualtat de dones i homes com a dret fonamental de totes les persones i com a valor central de l'acció municipal i de totes les polítiques locals.

OBJECTIU ESPECÍFIC 1.1_ Incorporar la igualtat en tots els plans, programes i projectes municipals, potenciant un model de treball institucional que posi l'accent en la transversalitat, la coordinació i la presa de decisions conjuntes.

ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	CALENDARI D'IMPLEMENTACIÓ	INSTRUMENTS DE MESURA	PRESSUPOST VIGÈNCIA DEL PLA	RESPONSABLE
1.1.1 Aprovació del II Pla d'Igualtat de Gènere al Ple Municipal	Un cop finalitzat el document del II Pla d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Manresa (2017-2020) es presentarà al Ple Municipal per la seva aprovació.	A curt termini, 2017	<ul style="list-style-type: none">• Pla aprovat• Pla aprovat per unanimitat• Nombre i tipologia d'esmenes fetes al document en cas de no aprovació per unanimitat	Sense cost afegit	Alcaldia Dona
1.1.2 Difusió del II Pla d'Igualtat de Gènere	Fer una bona difusió interna (entre el personal de l'Ajuntament) del document i a la totalitat de partits polítics del Ple Municipal. Fer una presentació oficial del document per donar-lo a conèixer a la ciutadania i especialment al CMD (Consell Municipal de la dona). Penjar el document al web municipal i fer-ne difusió via xarxes socials i altres mitjans de comunicació.	A curt termini, 2017	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de mesures de comunicació internes i externes realitzades• Nombre de mitjans municipals que han donat a conèixer el Pla• Tipologia i nombre de xarxes socials utilitzades• Presentació al CMD realitzada• Presentació ciutadana realitzada	Sense cost afegit	Alcaldia Dona Comunicació i protocol
1.1.3 Grup de seguiment del Pla	Crear un Grup de seguiment del Pla, derivat del Grup Coordinador del Pla (GCP) per al	A curt termini, 2017	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de sessions convocades• Nombre de persones assistents	Sense cost afegit	A determinar per l'actual GCP

d'igualtat de Gènere	<p>seguiment, implementació i avaluació del Pla d'Acció.</p> <p>El grup es trobarà dos cops l'any, tal com es va establir en les comissions de treball del GCP.</p> <p>El GCP serà l'encarregat de designar les persones que configuraran el grup de treball.</p>		<p>segons sexe i àrea de treball</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'accions implementades segons terminis • Nombre i cronologia d'accions noves incorporades i implementades 		Lideratge: Dona
1.1.4 Formació en polítiques d'igualtat de gènere i drets del col·lectiu LGTBI+	<p>Incorporar al pla de formació del personal de l'Ajuntament de Manresa i a les empreses municipals, formació en gènere i polítiques públiques, transversalitat de gènere i drets del col·lectiu LGTBI+.</p> <p>Vetllar perquè el personal de l'ajuntament realitzi la formació.</p>	A curt termini, 2017	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de formacions programades • Hores de formació programades • Nombre de persones assistents segons sexe i àrea de treball • Tipologia de formacions • Grau de satisfacció de les persones assistents 	- 12.000 €	Recursos Humans
1.1.5 Transversalitat de gènere als plans de treball	<p>Incorporar la perspectiva de gènere als plans de treball de l'Ajuntament per tal de potenciar el treball transversal. Aquesta acció es durà a terme a mig termini perquè l'objectiu final és que cada àrea incorpori la perspectiva de gènere de forma autònoma.</p>	A mig termini, 2018-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre i tipologia de plans revisats • Nombre d'accions d'igualtat de gènere incorporades a cada pla revisat • Grau d'implementació de les accions incorporades 	Sense cost afegit	Dona Totes les regidories
1.1.6 Revisió de gènere a la normativa municipal	<p>Incorporar progressivament criteris de gènere a la documentació que s'elabori de l'Ajuntament (Ordenança Municipal, Reglaments Interns, convenis, contractes) per</p>	A mig termini, 2018-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre i tipologia de documentació revisada • Nombre i tipologia de canvis realitzats 	Sense cost afegit	Dona Totes les regidories

	tal de garantir la igualtat de gènere i els drets del col·lectius LGTBI+.				
OBJECTIU ESPECÍFIC 1.2_ Identificar les desigualtats de gènere encara existents i actuar sobre els factors que les provoquen.					
ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	CALENDARI D'IMPLEMENTACIÓ	INSTRUMENTS DE MESURA	PRESSUPOST VIGÈNCIA DEL PLA	RESPONSABLE
1.2.1 Llenguatge intern no sexista ni androcèntric	Garantir que la documentació interna de l'ajuntament contempli un llenguatge no sexista ni androcèntric. Programar una formació dirigida a personal de l'Ajuntament, en llenguatge no sexista ni discriminatori. Actualitzar el tríptic de llenguatge no sexista que ja té l'ajuntament i penjar-lo a la intranet.	A curt termini, 2017	<ul style="list-style-type: none"> • Anàlisi de la documentació interna • Formació elaborada • Nombre de persones que han participat a la formació, segons sexe i àrea de treball • Recomanacions de llenguatge no sexista ni androcèntric penjades a la intranet municipal • Tríptic actualitzat 	Sense cost afegit	Dona Comunicació
1.2.2 Llenguatge extern no sexista ni androcèntric	Garantir que la documentació que s'emet des de l'Ajuntament i els mitjans de comunicació municipals promoguin la igualtat de gènere i la cura del llenguatge no sexista ni discriminatori, així com el trencament dels rols de gènere que hi apareguin representats. Emetre continguts que parlin d'igualtat, de gènere, feminismes i LGTBI+. Actualitzar el tríptic de llenguatge no sexista que ja té l'ajuntament i penjar-lo a la web.	A mig termini, 2018-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Anàlisi de la documentació emesa per part de l'Ajuntament • Revisió del llenguatge no sexista ni discriminatori • Revisió dels papers de dones i homes en els rols que hi apareguin • Nombre de notes de premsa i comunicacions diverses que parlin d'igualtat de gènere, feminismes i LGTBI+, als mitjans 	Sense cost afegit	Dona Comunicació LGTBI+ Inclusió social Totes les regidories

			locals <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de comunicacions amb dades desagregades per sexe • Tríptic actualitzat i penjat al web 		
1.2.3 Contractació externa amb perspectiva de gènere	Introduir la perspectiva de gènere als plec de clàusules de les contractacions externes (obres, serveis, convenis etc.) tal com preveu l'article 33 "Contratos de las administraciones públicas", de la Llei orgànica 3/2007 de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes (exemple: en cas d'empat, donar més punts a aquelles empreses que tinguin un Pla d'Igualtat o Pla de Conciliació).	A curt termini, 2017	<ul style="list-style-type: none"> • Grau d'incorporació de les mesures de gènere en els plec de clàusules • Puntuació que implica la perspectiva de gènere en els plec de clàusules segons àrea • Nombre d'empreses contractades amb mesures de gènere vigents 	Sense cost afegit	Contractació Secretaria
1.2.4 Retolació igualitària dels equipaments i despatxos municipals	Revisar totes les retolacions dels despatxos de les diferents instal·lacions municipals per tal de revisar que el llenguatge no sigui androcèntric ni discriminatori.	A mig termini, 2018-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de rètols que reproduïen llenguatge androcèntric i discriminatori detectats • Nombre de rètols canviats 	-12.000€	Comunicació
1.2.5 Subvencions a entitats amb perspectiva de gènere	Introduir la perspectiva de gènere a les bases reguladores de subvencions a entitats, així com denegar l'atorgament de subvencions a entitats sol·licitants sancionades o condemnades perquè han exercit o tolerat practiques discriminatòries per raó de sexe, gènere o orientació sexual.	A mig termini, 2018-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Grau d'incorporació de les mesures de gènere en les subvencions a entitats • Nombre i tipologia d'àrees de treball que han incorporat els nous criteris de gènere • Puntuació que implica la perspectiva de gènere en les 	Sense cost afegit	Secretaria Totes les regidories

			subvencions. <ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'entitats beneficiàries de la nova puntuació 		
1.2.6 Visibilitat de la Regidoria de la Dona	<p>Crear un espai a la pàgina web de l'Ajuntament que visibilitzi les polítiques d'igualtat, el SIAD i el Consell Municipal de la Dona (CMD). On hi trobem Informació sobre tot el que es fa a Manresa vinculat amb aquest àmbit i afegir-hi enllaços d'interès, telèfons d'atenció a les violències i recursos per a dones, penjar-hi el II Pla d'Igualtat de Gènere i altres documents vinculats a les polítiques d'igualtat de gènere i Manresa.</p>	A curt termini, 2017	<ul style="list-style-type: none"> • Espai web creat • Nombre i tipologia d'activitats anunciades • Nombre i tipologia de documentació penjada • Nombre de visites a l'espai realitzades 	Sense cost afegit	Dona Comunicació
1.2.7 Pla d'Igualtat Intern	<p>Actualitzar el Pla d'Igualtat Intern per adaptar-lo a la normativa vigent. Fer una diagnosi, un pla d'acció i un grup de seguiment del Pla per assegurar-ne la seva implementació i avaluació. Pactar el Pla Intern amb les organitzacions sindicals.</p>	A curt termini, 2017	<ul style="list-style-type: none"> • Pla d'Igualtat Intern elaborat • Pla aprovat • Pla aprovat per unanimitat • Nombre i tipologia d'esmenes fetes al document en cas de no aprovació per unanimitat • Grup de seguiment del Pla d'Igualtat Intern creat 	Sense cost afegit	Dona Recursos Humans
1.2.8 Compromís municipal amb la igualtat	<p>Augmentar progressivament els pressupostos municipals a favor de les polítiques d'igualtat dona- home.</p>	A curt termini, 2017	<ul style="list-style-type: none"> • Augment anual pressupostari per executar accions del Pla de gènere. 	+ 36.000€	Hisenda i governació

LÍNIA ESTRATÈGICA 2: ACCIÓ CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA

Disminuir l'impacte de la violència masclista i avançar en la seva eradicació.

OBJECTIU ESPECÍFIC 2.1_Promoure la sensibilització i la conscienciació social i professional i vetllar per unes relacions igualitàries al municipi.

ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	CALENDARI D'IMPLEMENTACIÓ	INSTRUMENTS DE MESURA	PRESSUPOST VIGÈNCIA DEL PLA	RESPONSABLE
2.1.1 Commemoració del 25 de novembre, Dia Internacional contra la Violència de Gènere	<p>Donar continuïtat a la commemoració del 25 de novembre, Dia Internacional contra la Violència de Gènere.</p> <p>Treballar el programa d'activitats amb el CMD i altres entitats, organitzacions i àrees de treball de l'Ajuntament de forma coordinada.</p> <p>Tendir a fer un programa d'activitats reivindicatiu, de qualitat i que vagi dirigit al màxim ventall de població possible (tenint en compte l'edat, el sexe, la classe social, l'origen, el barri, etc.).</p> <p>Treballar els diversos àmbits (parella, familiar, laboral i comunitari) i formes (física, psicològica, sexual i abusos sexuals i econòmica) de les violències masclistes.</p>	A curt termini, 2017	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'activitats desenvolupades • Àmbits i formes de la violència masclista treballades • Nombre, tipologia i grau d'implicació de les àrees municipals • Nombre, tipologia i grau d'implicació de les persones, entitats, moviments socials i centres educatius organitzadors • Espais escollits per a la programació de les activitats • Nombre de participants segons sexe, edat, origen i implicació a alguna entitat, organització social o centre educatiu 	-12.000€	<p>Dona</p> <p>Consell Municipal de la Dona</p> <p>Altres entitats i/o organitzacions del municipi</p> <p>Cultura</p> <p>Joventut</p> <p>Sanitat</p> <p>Ensenyament</p> <p>Centres educatius</p> <p>Solidaritat i cooperació</p>

2.1.2 Tallers de prevenció de la violència masclista als centres educatius	<p>Donar continuïtat als tallers de prevenció de les relacions abusives dirigit a 4rt d'ESO i el projecte de Prevenció de la violència de gènere a través de les experiències personals d'agressors i víctimes dirigit a batxillerat.</p> <p>Cobrir la demanda dels centres educatius que fan la sol·licitud i consolidar la figura de l'educadora o educador social que és el referent del centre, per a detectar possibles casos de violència (oferir recursos i fer una primera acollida, així com orientar al professorat en cada cas).</p>	<p>A curt termini, 2017</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de tallers executats segons tipologia de centre i curs • Perfil de les persones destinatàries (alumnat/professorat) segons sexe i edat. • Qüestionaris d'avaluació abans i després de l'execució del taller per avaluar-ne l'impacte • Buidatge dels qüestionaris anteriorment citats • Nombre de casos de violència masclista detectats • Casos detectats que han arribat al SIAD i han estat atesos 	<p>12.000-36.000€</p>	<p>Dona Ensenyament Acció social</p>
2.1.3 Formació al professorat en violència masclista	<p>Introduir la necessitat de formació del professorat en matèria de violència masclista, en el projecte de tallers de prevenció que s'ofereixen als centres. Tots els centres que programin tallers de prevenció de la violència masclista hauran de fer una sessió de formació de 2h amb el professorat del centre.</p>	<p>A llarg termini, 2020</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Formació realitzada • Nombre de persones assistents segons sexe i matèria • Grau de satisfacció de la formació per part del professorat • Valoració general de la formació per part del centre educatiu 	<p>-12.000€</p>	<p>Dona Ensenyament</p>

2.1.4 Assessorament en violència masclista a l'OJB	Incloure recursos en matèria de violència masclista a l'Oficina Jove del Bages. Per tal que puguin assessorar en la matèria i oferir recursos. Es realitzarà una formació específica amb els professionals de l'oficina.	A mig termini, 2018-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Formació dirigida a professionals realitzada • Nombre de persones assistents a la formació, segons sexe i càrrec • Nombre de recursos inclosos a l'oficina • Nombre de casos de violència masclista atesos • Nombre de derivacions fetes al SIAD 	-12.000€	Dona Joventut
2.1.5 Assessorament i detecció en violència masclista al Punt al Pati	Incloure recursos en matèria de violència masclista al Punt al Pati. Per tal que puguin assessorar en la matèria i oferir recursos. Es realitzarà una formació específica amb els professionals del Punt al Pati.	A mig termini, 2018-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Formació dirigida a professionals realitzada • Nombre de persones assistents a la formació, segons sexe i càrrec • Nombre de recursos que s'ofereixen al Punt al pati • Nombre de casos de violència masclista atesos • Nombre de derivacions fetes al SIAD 	-12.000€	Dona Joventut
2.1.6 Protocol de dol contra els femicidis	Establir un protocol d'actuació a l'Ajuntament per realitzar accions de sensibilització cada vegada que una dona sigui assassinada als Països Catalans.	A mig termini, 2018-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Protocol de dol establert • Accions que configuren el protocol • Nombre de vegades que s'ha dut a terme el protocol anualment 	Sense cost afegit	Dona Consell Municipal de la Dona Protocol / Alcaldia

OBJECTIU ESPECÍFIC 2.2_Garantir la intervenció integral i el treball en xarxa i cooperatiu, en el marc del protocol d'eradicació de la violència masclista.					
ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	CALENDARI D'IMPLEMENTACIÓ	INSTRUMENTS DE MESURA	PRESSUPOST VIGÈNCIA DEL PLA	RESPONSABLE
2.2.1 Manteniment de tots els serveis i projectes del SIAD	Donar continuïtat i millorar tots els projectes i serveis que s'ofereixen des del SIAD així com afavorir la seva visibilització i reconeixement. Fer especial atenció al col·lectiu de dones migrades amb situació d'irregularitat.	A curt termini, 2017	<ul style="list-style-type: none"> • Manteniment del servei • Elaboració de la memòria del servei amb dades sociodemogràfiques de les dones ateses • Punts forts i punts a millorar del servei • Nombre de publicacions d'activitats i projectes realitzats per part del SIAD (web municipal i xarxes socials) 	12.000-36.000€	Dona Consell Municipal de la Dona Comunicació
2.2.2 Espais de supervisió de casos	Oferir espais de supervisió de casos a les professionals del SIAD per garantir un bon abordatge de les dones ateses.	A mig termini, 2018-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de supervisions fetes • Grau de satisfacció de les professionals que hi assisteixen 	-12.000	Dona Recursos humans
2.2.3 Atenció específica a filles i fills	Oferir atenció específica en infants víctimes de la violència masclista. El servei disposarà d'una psicòloga infantil especialitzada i s'ubicarà a les dependències del SIAD.	A llarg termini, 2020	<ul style="list-style-type: none"> • Psicòloga infantil contractada • Nombre d'hores de visita que s'ofereixen • Nombre de casos atesos segons sexe • Valoració del servei per part de les mares • Valoració del servei per part del SIAD 	12.000-36.000€	Dona

2.2.4 Servei de traducció a dones migrades	Ofereix un servei de traducció i mediació especialitzat en violència masclista que s'ofereixi des del SIAD a aquelles dones migrades que ho requereixin per a millorar l'atenció. El servei ha de garantir la confidencialitat.	A llarg termini, 2020	<ul style="list-style-type: none"> • Professional de traducció i mediació contractada • Nombre de casos atesos segons origen • Valoració del servei per part de les dones ateses • Valoració del servei per part del SIAD 	-12.000	Dona
2.2.5 Atenció social i psicològica a l'Alberg Municipal	Millorar l'atenció social i psicològica a les dependències de l'alberg municipal per tal de cobrir l'atenció dels casos que s'acullen en horari no laboral. La professional haurà de cobrir els caps de setmana i festius.	A curt termini, 2017	<ul style="list-style-type: none"> • Professional d'atenció social a l'alberg contractada • Nombre de casos atesos en cap de setmana i festius • Valoració del servei per part de les dones ateses • Valoració del servei per part del SIAD • Valoració del servei per part de la Policia Local 	-12.000€	Dona Seguretat Ciutadana
2.2.6 Millorar les dependències del SIAD	Millorar les dependències del SIAD per tal de garantir la confidencialitat i comoditat de totes les dones ateses.	A mig termini, 2018-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Ubicació realitzada • Millores realitzades • Valoració per part de les professionals del SIAD • Valoració per part del CMD • Valoració per part de les dones ateses 	+36.000€	Dona Consell Municipal de la Dona

OBJECTIU ESPECÍFIC 2.3_ Implicar el màxim de serveis presents en el territori i també la ciutadania per tal d'afavorir la identificació precoç de la violència i millorar la seva prevenció i atenció.					
ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	CALENDARI D'IMPLEMENTACIÓ	INSTRUMENTS DE MESURA	PRESSUPOST VIGÈNCIA DEL PLA	RESPONSABLE
2.3.1 Formació en violència masclista	Incentivar la formació als i les professionals que configuren el protocol.	A mig termini, 2018-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Formació realitzada • Tipologia de formació realitzada • Nombre de persones assistents segons sexe, àrea de treball i entitat representant • Grau de satisfacció de les persones assistents 	-12.000€	Dona
2.3.2 Donar a conèixer el protocol d'abordatge de la violència masclista	Garantir el coneixement del protocol d'abordatge de la violència masclista, per part de tots els serveis de l'Ajuntament de Manresa i els serveis del territori, susceptibles d'atendre a dones que visquin o hagin viscut violència masclista.	A mig termini, 2018-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Sessions de difusió del protocol realitzades • Tipologia de formació realitzada • Nombre de persones assistents segons sexe i àrea de treball • Grau de satisfacció de les persones assistents • Tipologia de serveis que han conegut el protocol i que fins al moment no en formaven part 	-12.000€	Dona
2.3.3 Seguir liderant i impulsant el protocol de	Marcar un pla de treball anual per seguir avançant amb l'atenció a les dones víctimes de violència masclista de forma conjunta amb tots els agents implicats en el Protocol	A curt termini, 2017	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de sessions del protocol convocades • Pla de treball anual elaborat 	-12.000€	Dona

violència en la parella					
2.3.4 Protocol d'agressions, abusos sexuals i orientació sexual en espais d'oci	<p>Dissenyar un protocol d'abordatge de les agressions, abusos sexuals i orientació sexual en espais d'oci i festes.</p> <p>Dissenyar el protocol tenint en compte les entitats de dones, juvenils, culturals i LGTBI+.</p> <p>El Protocol ha de contemplar una intervenció integral basada en la prevenció, detecció, atenció i recuperació.</p> <p>En l'espai de prevenció, cal elaborar campanyes contra aquesta tipologia d'agressions per a les festes de major rellevància a la ciutat de Manresa.</p>	A mig termini, 2018-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Protocol elaborat • Nombre de càrrecs polítics, tècnics i entitats i/o organitzacions que han configurat el procés de treball • Estratègies de prevenció, detecció, atenció i recuperació definides i elaborades 	-12.000€	<p>Dona</p> <p>Consell Municipal de la Dona</p> <p>Joventut</p> <p>Ensenyament</p> <p>Cultura</p> <p>Festes</p> <p>Entitats ciutadanes (específicament de dones, joves i culturals)</p> <p>Centres Educatius</p> <p>Equipaments culturals</p> <p>Inclusió social</p> <p>LGTBI</p>

LÍNIA ESTRATÈGICA 3: DRETS I QUALITAT DE VIDA

Situar la sostenibilitat de la vida en el centre de les polítiques públiques locals, promovent les condicions per a què totes les persones gaudeixin d'una vida digna.

OBJECTIU ESPECÍFIC 3.1_ Tenir en compte la diversitat de situacions i el cicle de vida de les persones en tots els plans, programes i projectes que es portin a terme, especialment en els àmbits de salut, atenció social, diversitat...

ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	CALENDARI D'IMPLEMENTACIÓ	INSTRUMENTS DE MESURA	PRESSUPOST VIGÈNCIA DEL PLA	RESPONSABLE
3.1.1 Commemoració del 8 de març, Dia Internacional de les Dones	Donar continuïtat a la commemoració de la diada del 8 de març, Dia Internacional de les Dones, en coordinació amb el Consell Municipal de a Dona, altres entitats ciutadanes, centres educatius, equipaments culturals i altres àrees de treball de l'Ajuntament. Vetllar perquè la programació de les activitats prioritzi la qualitat i el caràcter reivindicatiu de les accions.	A curt termini, 2017	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'activitats desenvolupades • Temàtiques de desigualtat de gènere treballades • Nombre, tipologia i grau d'implicació de les àrees municipals. • Nombre, tipologia i grau d'implicació de les persones, entitats, centres educatius i equipaments culturals organitzadors • Nombre de participants segons sexe, edat, origen i implicació a alguna entitat o organització social 	-12.000€	Dona Consell Municipal de la Dona Entitats ciutadanes Joventut Ensenyament Centres Educatius Cultura Equipaments culturals Gent gran Solidaritat i cooperació Esports Ocupació

			<ul style="list-style-type: none"> • Descripció dels espais on s'han programat les activitats • Valoració de les activitats programades per part de la Regidoria de la Dona • Valoració de les activitats programades per part del CMD 		
3.1.2 Commemoració del 28 de maig, Dia Internacional d'Acció per la Salut de les Dones	Donar continuïtat a la commemoració de la diada del 28 de maig, Dia internacional d'Acció per la Salut de les Dones, com a espai de reivindicació femenina dels drets a la salut específics de les dones (ginecologia, maternitat, etc.) en coordinació amb la Unitat de Sanitat, el Consell Municipal de la Dona, altres entitats ciutadanes, centres sanitaris, etc.	A curt termini, 2017	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'activitats desenvolupades • Temàtiques de salut treballades • Nombre, tipologia d'actes i grau d'implicació de la Unitat de Sanitat • Nombre, tipologia i grau d'implicació de les persones, entitats i organitzacions diverses • Nombre de participants segons sexe, edat, origen i implicació a alguna entitat o organització social 	-12.000€	Dona Consell Municipal de la Dona Unitat de Sanitat Joventut Ensenyament Entitats ciutadanes Centres sanitaris
3.1.3 Donar suport a la tasca de l'ASSIR	Coordinar-se amb l'Assir per tal de conèixer i millorar, si cal, com s'incorpora la perspectiva de gènere en els tallers que duen a terme als centres educatius i al projecte de la Tarda Jove. Per tal de potenciar una educació sexual no androcèntrica.	A mig termini, 2018-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de trobades amb l'ASSIR • Nombre de projectes revisats • Tipologia d'accions realitzades des de la perspectiva de gènere • Valoració qualitativa de les accions 	-12.000€	Dona Unitat de Sanitat ASSIR Consell Municipal de la Dona

3.1.4 Posar en valor la importància de malalties amb prevalença femenina	Donar suport a accions preventives, divulgatives, d'ajuda mútua i reivindicatives en relació a malalties amb una alta prevalença sobre les dones (endometriosis, càncer de mama, fibromialgia,...)	A curt termini 2017	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'accions realitzades • Nombre de persones assistents segons sexe, edat, origen i vinculació a entitats • Valoració qualitativa de les accions de sensibilització 	- 12.000€	Unitat de Sanitat
3.1.5 Pla de Sensibilització i de Cooperació amb gènere	Donar continuïtat a la tasca de transversalitat de gènere que es realitza des de Cooperació: programació d'activitats al Flors Sirera, suport a projectes de cooperació internacional que treballen amb dones, accions de sensibilització en matèria de cooperació i gènere, etc.	A curt termini, 2017	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'accions de gènere realitzades • Valoració qualitativa de les accions de sensibilització • Nombre de dones assistents segons edat i origen, a les accions de sensibilització • Nombre de projectes atorgats en matèria de cooperació des de la perspectiva de gènere 	-12.000€	Cooperació Dona Consell Municipal de Cooperació Entitats de Cooperació de la ciutat Consell Municipal de la Dona
3.1.6 Incloure la perspectiva de gènere en els diferents plans transversals que s'elaborin des de l'Ajuntament.	Revisar i introduir la perspectiva de gènere en els diferents plans que s'estan elaborant o que s'elaboraran en els pròxims anys (Sanitat, Serveis Socials, Acollida, Joventut, ...)	A curt termini, 2017	<ul style="list-style-type: none"> • Plans Local elaborats • Dades segregades per sexes i edat en els documents • Nombre de mesures de gènere incorporades • Temàtiques de gènere incorporades 	-12.000€	Sanitat Acció social Acollida Totes les regidories
3.1.7 Dona Activa	Donar continuïtat al projecte Dona Activa que es desenvolupa al SIAD i garantir la seva consolidació sense	A mig termini, 2018-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre i tipologia d'activitats desenvolupades anualment • Valoració qualitativa de les 	-12.000€	Dona Consell Municipal de la Dona

	l'ajuda de voluntariat.		<ul style="list-style-type: none"> activitats • Nombre i tipologia de professionals vinculades al projecte • Nombre d'assistents a les activitats segons edat i origen 		
3.1.8 Dones grans i gènere	Estudiar les necessitats del col·lectiu de dones grans i donar respostes a les seves necessitats amb un programa d'activitats anual adaptat.	A mig termini, 2018-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Estudi de les necessitats del col·lectiu realitzat • Programa d'activitats realitzat • Nombre de persones assistents, segons edat i origen 	-12.000€	Dona Gent Gran Consell de la Gent Gran
3.1.9 Empoderament del col·lectiu de dones migrades	Buscar espais on les dones migrades es trobin, com són els cursos d'alfabetització per a dones migrades, per oferir nous cursos vinculats amb l'empoderament femení.	A mig termini 2018-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de cursos d'alfabetització realitzats • Nombre d'accions d'empoderament realitzades. • Nombre de dones assistents segons edat i origen 	-12.000€	Acollida
3.1.10 Coneixement de l'Entorn i Gènere	Introduir la perspectiva de gènere als tallers de Coneixement de l'Entorn que s'ofereixen a la població migrada en el marc del Pla d'Acollida. Fes especial atenció a la violència masclista i les situacions d'irregularitat de les dones.	A mig termini 2018-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de tallers realitzats • Temàtiques de gènere introduïdes als tallers • Nombre de dones assistents segons edat i origen 	-12.000€	Acollida Dona
OBJECTIU ESPECÍFIC 3.2_ Promoure un model de ciutat inclusiva, cohesionada i accessible per a totes les persones.					
ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	CALENDARI D'IMPLEMENTACIÓ	INSTRUMENTS DE MESURA	PRESSUPOST VIGÈNCIA DEL PLA	RESPONSABLE

3.2.1 Revisió del POUM amb gènere	Incorporar criteris de gènere en el desenvolupament del POUM com eliminar punts foscos, fer una ciutat més amable, parcs i jardins amb perspectiva de gènere, etc.	A curt termini, 2017	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de criteris de gènere aplicats segons tipologia 	+36.000€	Àrea de Territori
3.2.2 Criteris de gènere en el disseny d'equipaments	Incorporar i aplicar nous criteris en el disseny d'espais i equipaments municipals, relacionats amb la seguretat i l'ús igualitari (exemple: espais més oberts, lluminosos i polivalents, WC amb canviadors als lavabos de dones i homes, etc.). Elaborar un procés participatiu per incorporar aquests nous criteris.	A mig termini, 2018-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre i tipologia d'equipaments revisats • Tipologia de mesures aplicades • Procés participatiu realitzat • Nombre de participants del procés participatiu, segons sexe, edat, origen i vinculació a entitats o organitzacions socials • Valoració qualitativa de les noves mesures aplicades per part de les persones usuàries • Valoració qualitativa de les noves mesures aplicades per part del personal tècnic de l'Àrea de Territori 	+36.000€	Planejament i projectes urbans Qualitat urbana i serveis Consell Municipal de la Dona Entitats veïnals i resta d'entitats del municipi
3.2.3 Formació sobre perspectiva de gènere en la planificació urbana.	Realitzar una formació al personal tècnic i polític de l'Àrea de Territori sobre la perspectiva de gènere en la planificació urbana.	A mig termini, 2018-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Formació realitzada • Nombre de persones assistents segons sexe, càrrec i àrea de treball • Grau de satisfacció de les persones assistents • Grau d'aplicabilitat de la 	-12.000€	Àrea de Territori Recursos humans

			formació rebuda		
3.2.4 Pla de Mobilitat amb perspectiva de gènere	Incloure la perspectiva de gènere a les accions que es deriven del Pla de Mobilitat. Elaborar un procés participatiu per incloure la perspectiva de gènere garantint la presència equilibrada de dones i homes. Assegurar criteris de gènere al Consell Sectorial de Mobilitat	A mig termini, 2018-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Realització d'un procés participatiu • Nombre de participants al taller segons sexe, edat, origen i organització a la que pertany • Mesures correctores aplicades • Valoració qualitativa de les mesures aplicades • Accions de gènere incorporades al Consell Sectorial de Mobilitat 	12.000-36.000€	Mobilitat Dona
3.2.5 Pla d'Habitatge amb perspectiva de gènere	Incloure la perspectiva de gènere a les accions que es deriven del Pla d'Habitatge, així com a la Borsa d'Habitatge.	A mig termini, 2018-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Mesures aplicades al Pla d'Habitatge • Mesures aplicades a la Borsa d'Habitatge • Valoració qualitativa de les noves mesures incorporades 	Sense cos afegit	Habitatge

LÍNIA ESTRATÈGICA 4: REFORMULACIÓ DELS TREBALLS I DELS TEMPS

Promoure una redistribució equitativa dels treballs i dels temps entre dones i homes, tant en l'àmbit públic com privat.

OBJECTIU ESPECÍFIC 4.1_ Fomentar la coresponsabilitat laboral, familiar i social en la cura de les persones.

ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	CALENDARI D'IMPLEMENTACIÓ	INSTRUMENTS DE MESURA	PRESSUPOST VIGÈNCIA DEL PLA	RESPONSABLE
4.1.1 Servei d'atenció als infants	Organitzar serveis d'atenció als infants en aquelles activitats que limiten l'accés de les persones que tenen la responsabilitat de cura d'infants.	A mig termini, 2018-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'activitats que han organitzat serveis d'atenció als infants. • Nombre de nens i nenes usuàries del servei • Valoració del servei per part de les famílies 	-12.000€	Totes les àrees.
4.1.2 Criteris de coresponsabilitat en la programació municipal	Vetllar perquè totes les activitats que es programen des de l'Ajuntament i els diversos equipaments municipals tinguin en compte els horaris laborals i afavoreixin la conciliació de la vida familiar, laboral, personal i comunitària. Posar horari d'inici i final d'activitat.	A mig termini, 2018-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'activitats que han tingut en compte la conciliació • Franges horàries on es programen les activitats • Concreció de l'horari de finalització d'activitat incorporada 	Sense cost afegit	Totes les àrees

4.1.3 Empreses per la conciliació	Programar jornades de sensibilització i conscienciació adreçades a empreses per aplicar mesures de conciliació de la vida laboral, familiar i social.	A llarg termini, 2020	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de jornades programades • Tipologia de jornades programades • Nombre de persones assistents segons sexe, edat i origen • Nombre de persones assistents segons empresa a la que representen 	-12.000€	Àrea de promoció de la ciutat
OBJECTIU ESPECÍFIC 4.2_ Afavorir l'accés i la permanència de les dones en el mercat de treball en condicions d'igualtat.					
ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	CALENDARI D'IMPLEMENTACIÓ	INSTRUMENTS DE MESURA	PRESSUPOST VIGÈNCIA DEL PLA	RESPONSABLE
4.2.1 Llei d'Igualtat a les Empreses	Continuar la tasca informativa del servei a les empreses del Centre d'Iniciatives per a l'Ocupació (CIO) i del CEDEM en matèria de Llei d'Igualtat, per fomentar l'elaboració de Plans d'Igualtat o mesures específiques d'igualtat a les empreses.	A curt termini, 2017	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'empreses que han realitzat assessoraments en matèria d'igualtat • Nombre d'empreses que han elaborat plans o mesures d'igualtat • Tipologia de mesures d'igualtat implementades 	Sense cost afegit	Dinamització Econòmica Ocupació
4.2.2 Criteris de gènere a la Fira de l'Estudiant	Treballar la desconstrucció de gènere en la programació d'activitats que es realitzen a la Fira de l'Estudiant per tal de garantir una oferta estudiantil igualitària entre dones i homes.	A curt termini, 2017	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'accions realitzades • Temàtiques treballades en els diversos estands 	-12.000€	Ocupació Ensenyament i universitats

4.2.3 Formació en gènere als PTT, PQPI i Casa d'Oficis	Formació complementària dirigida als PTT, PQPI i Casa d'Oficis en matèria d'igualtat de gènere (assetjament sexual, per raó de sexe i de gènere, rols i estereotips, esquerda salarial, segregació a l'àmbit laboral des de la perspectiva de gènere, etc).	A mig termini, 2018-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de sessions programades • Temàtiques treballades en les sessions • Satisfacció per part de l'alumnat i professorat 	-12.000€	Ocupació
4.2.4 Dones i carreres tècniques	Donar continuïtat al projecte per incorporar dones a les carreres tècniques per tal de visibilitzar el talent de les dones tecnòlogues, equilibrar el nombre de dones i homes a la UPC i a l'àmbit de la tecnologia en general. Oferir als centres educatius de fer visites a la UPC amb dones que han trencat amb el rol establert i tecnòlogues.	A curt termini, 2017	<ul style="list-style-type: none"> • Projecte de dones i carreres tècniques elaborat • Nombre de centres educatius que hi ha participat • Nombre d'alumnes assistents segons curs i centre • Impacte del projecte: nombre de noies matriculades a carreres tècniques 	-12.000€	Dinamització Econòmica Ensenyament i Universitats Ocupació
4.2.5 Mòdul de dones i sector industrial	Programar una jornada/mòdul formatiu per incentivar la presència de dones al sector industrial.	A mig termini, 2018-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Sessió programada • Nombre d'hores de la sessió • Nombre de dones assistents segons edat i origen • Grau d'inserció laboral de les dones 	-12.000€	Ocupació
4.2.6 Estudis específics de gènere a l'Observatori CIO	Elaborar informes específics, vinculats amb la igualtat de gènere, des de l'Observatori CIO, en aquelles temàtiques que siguin d'interès per a la	A mig termini, 2018-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'informes específics elaborats • Temàtica de treball dels informes • Valoració qualitativa del 	-12.000€	Ocupació

	ciutat de Manresa i destaquin la necessitat de seguir treballant la igualtat de gènere.		informes		
4.2.7 Reconèixer el treball vinculat amb la cura de persones dependents	Treballar per reconèixer el treball de cura de persones dependents. Estudiar el sector d'activitat de la dependència i la potencial demanda laboral i orientar des del CIO en la matèria.	A curt termini, 2017	<ul style="list-style-type: none"> • Estudi del sector d'activitat de la dependència elaborat • Línia de treball incorporada al CIO • Nombre de casos atesos segons sexe, edat i origen • Grau d'inserció laboral dels casos atesos 	-12.000€	Acció Social Ocupació Ensenyament
4.2.8 No precarització de les feines eminentment femenines	Treballar per contribuir a la no precarització de feines eminentment femenines. Elaborant un estudi del treball submergit a Manresa i elaborant jornades d'assessorament a persones que es dediquen a tasques eminentment feminitzades i que estan precaritzades per tal de millorar la situació legal i social del sector.	A mig termini, 2018-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Estudi del treball submergit a Manresa elaborat • Jornada d'assessorament a la legalització de feines precaritzades i vinculades al treball submergit • Nombre de persones assistents segons sexe, edat i origen 	-12.000€	Acció Social Ocupació
OBJECTIU ESPECÍFIC 4.3_ Fomentar l'emprenedoria de les dones i el treball cooperatiu.					
ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	CALENDARI D'IMPLEMENTACIÓ	INSTRUMENTS DE MESURA	PRESSUPOST VIGÈNCIA DEL PLA	RESPONSABLE
4.3.1 Economia social i solidària i cooperativa amb perspectiva de	Oferir una línia de treball orientada a l'economia social i solidària i cooperativa.	A llarg termini, 2020	<ul style="list-style-type: none"> • Creació de la línia de treball • Nombre de consultes realitzades segons sexe, edat, origen i renda 	12.000-36.000€	Àrea de promoció de la ciutat

gènere			<ul style="list-style-type: none">• Nombre d'empreses creades, segons sexe, edat, origen i tipologia d'empresa• Nombre de cooperatives creades, segons tipologia de cooperatives, sexe, edat i origen de les persones integrants		
---------------	--	--	---	--	--

LÍNIA ESTRATÈGICA 5: COEDUCACIÓ I TRANSMISSIÓ DE VALORS IGUALITARIS

Promoure la transmissió d'una cultura igualitària.

OBJECTIU ESPECÍFIC 5.1_ Sensibilitzar la població sobre les desigualtats i estereotips de gènere i per orientació i identitat sexual existents en diferents àmbits.

ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	CALENDARI D'IMPLEMENTACIÓ	INSTRUMENTS DE MESURA	PRESSUPOST VIGÈNCIA DEL PLA	RESPONSABLE
5.1.1 Commemoració de diades sobre diversitat sexual i identitat de gènere	Commemorar el 17 de maig, Dia internacional contra l'Homofòbia i la Transfòbia o el 28 de juny, Dia internacional per a l'Alliberament LGTBI+, amb la participació transversal de diferents àrees de l'Ajuntament. Vetllar perquè la programació de les activitats prioritzi la qualitat i el caràcter reivindicatiu.	A curt termini, 2017	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'activitats desenvolupades • Temàtiques contra l'homofòbia i la transfòbia o el col·lectiu LGTBI+ treballades • Nombre, tipologia i grau d'implicació de les persones, entitats, centres educatius i equipaments culturals organitzadors • Nombre de participants segons sexe, edat, origen i implicació a alguna entitat o organització social • Descripció dels espais on s'han programat les activitats • Valoració qualitativa de les activitats 	-12.000€	Inclusió Social Dona Taula LGTBI Joventut Ensenyament Centres Educatius Cultura Equipaments culturals Altres

5.1.2 Assessorament en temes LGTBI+ i detecció de LGTBifòbies a l'OJB	Incloure recursos en matèria LGTBI+ a l'Oficina Jove del Bages. Per tal que puguin assessorar en la matèria i oferir recursos. Es realitzarà una formació específica amb els professionals de l'oficina.	A mig termini, 2018-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Formació dirigida a professionals realitzada • Nombre de persones assistents a la formació, segons sexe i càrrec • Nombre de recursos inclosos a l'oficina • Nombre de casos atesos segons problemàtica • Nombre de casos derivats a l'Observatori contra l'Homofòbia 	-12.000€	Inclusió Social Joventut Taula LGTBI
5.1.3 Assessorament en LGTBI+ i detecció de LGTBifòbies al Punt al Pati	Incloure recursos en matèria LGTBI+ al Punt al Pati. Per tal que puguin assessorar en la matèria i oferir recursos. Es realitzarà una formació específica amb els professionals del Punt al Pati.	A mig termini, 2018-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Formació dirigida a professionals realitzada • Nombre de persones assistents a la formació, segons sexe i càrrec • Nombre de recursos que s'ofereixen al Punt al pati • Nombre de casos atesos segons problemàtica • Nombre de casos derivats a l'Observatori contra l'Homofòbia 	-12.000€	Inclusió Social Joventut Taula LGTBI
5.1.4 Conveni amb una entitat especialitzada en l'assessorament en LGTBI per la derivació de casos especialment complexes i l'assessorament.	Signar un conveni d'assessorament amb una entitat especialitzada per tal de garantir la derivació de casos atesos en matèria d'LGTBifòbia que es detectin a Manresa i elaborar accions de sensibilització vers la temàtica.	A mig termini, 2018-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Conveni signat • Nombre de casos derivats a l'Observatori contra l'Homofòbia • Nombre i tipologia d'accions de sensibilització realitzades • Valoració de les accions 	-12.000€	Inclusió Social Taula LGTBI

			<p>realitzades</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de participants segons sexe, edat, origen i implicació a alguna entitat o organització social 		
5.1.5 Acció formativa LGTBI+ als centres educatius	Elaborar un projecte formatiu als centres educatius de Manresa per introduir la perspectiva LGTBI+. El projecte ha d'incloure formacions a tots els agents educatius (professorat, monitoratge, etc.), a l'alumnat (ESO, Batxillerat i Cicles) i a pares i mares.	A mig termini, 2018-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de centres que s'han adherit al projecte • Nombre i tipologia d'accions formatives elaborades • Nombre d'assistents a les formacions • Grau de satisfacció de la implementació del projecte per part dels agents educatius • Grau de satisfacció de la implementació del projecte per part de l'alumnat 	-12.000€	Inclusió Social Ensenyament Taula LGTBI Dona
5.1.6 Acció formativa específica per homes	Programar accions formatives i de sensibilització vers la igualtat de gènere i les noves masculinitats dirigida específicament a homes.	A curt termini, 2017	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'activitats desenvolupades • Temàtiques d'igualtat de gènere treballades • Nombre de participants segons edat, origen i implicació a alguna entitat o organització social • Descripció dels espais • Valoració qualitativa de les 	-12.000€	Dona Consell Municipal de la Dona

			activitats programades		
OBJECTIU ESPECÍFIC 5.2_ Promoure la coeducació dins de les escoles bressol, centres de primària i centre de secundària.					
ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	CALENDARI D'IMPLEMENTACIÓ	INSTRUMENTS DE MESURA	PRESSUPOST VIGÈNCIA DEL PLA	RESPONSABLE
5.2.1 Tallers de coeducació als centres educatius	Donar continuïtat als tallers de coeducació que es realitzen als centres d'educació infantil i primària. Els tallers treballen la prevenció i gestió dels comportaments i actituds discriminatòries per raó de gènere, el respecte mutu i la cooperació i presenten nous models de feminitat i masculinitat.	A curt termini, 2017	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de tallers realitzats • Nombre de centres que han programat els tallers • Tipologia de temàtiques treballades a cada taller • Grau de satisfacció del professorat • Grau de satisfacció de l'alumnat • Valoració qualitativa dels tallers 	12.000-36.000€	Dona Ensenyament Centres Educatius
5.2.2 Maleta coeducativa per centres educatius i entitats.	Donar continuïtat i vetllar per la continuïtat de la maleta coeducativa, recurs adreçat al professorat amb l'objectiu de donar suport a l'equip docent en matèria de coeducació. La maleta també s'ofereix a entitats de la ciutat. La maleta conté una selecció de 45 contes i àlbums il·lustrats i una guia didàctica amb propostes d'activitats i material per treballar la coeducació a les aules.	A curt termini, 2017	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de centres que han sol·licitat la maleta coeducativa • Grau d'aplicació dels continguts apresos a les aules • Valoració qualitativa del recurs per part del professorat • Nombre d'entitats que han sol·licitat la maleta i tipologia. 		Dona Ensenyament Centres Educatius
5.2.3 Pla Educatiu d'Entorn amb Gènere	Incloure la perspectiva de gènere al Pla Educatiu d'Entorn per garantir que les	A curt termini, 2017	<ul style="list-style-type: none"> • Dades segregades per sexes i edat en el document 	-12.000€	Ensenyament Centres

	accions que es deriven del projecte, treballin la igualtat dona-home-col·lectiu LGTBI+ i s'integrin als centres educatius.		<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de mesures de gènere incorporades • Temàtiques de gènere incorporades 		educatiu AMPES Dona Inclusió social
5.2.4 Formació en coeducació al CME i CMI	Treballar accions específiques en matèria d'igualtat dona-home-col·lectiu LGTBI+ al Consell Municipal d'Educació i al Consell Municipal d'Infants amb l'objectiu de treballar i reflexionar sobre la igualtat de gènere en ambdós espais de participació sectorial.	A mig termini, 2018-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Acció específica realitzada, segons temàtica treballada • Nombre de persones assistents segons sexe, edat i origen • Grau de satisfacció de les persones assistents • Valoració qualitativa de la formació • Grau d'aplicabilitat de la igualtat dona-home a les accions del CME i CMI 	-12.000€	Ensenyament Centres Educatius Consell Municipal d'Educació Consell Municipal d'Infants Dona Inclusió social
5.2.5 Formació en coeducació a les AMPES	Programar i oferir una formació específica en matèria d'igualtat dona-home-col·lectiu LGTBI+ a les diverses AMPES del municipi per garantir que les famílies, com a agents educatives, incorporin la perspectiva de gènere en la vida quotidiana.	A mig termini, 2018-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Formació realitzada, segons temàtica treballada • Nombre de persones assistents segons sexe, edat i origen • Grau de satisfacció de les persones assistents • Valoració qualitativa de la formació 	-12.000€	Ensenyament AMPES Dona Inclusió social
5.2.6 Catàleg de recursos pedagògics municipals amb gènere	Revisar el contingut del Catàleg municipal d'educació de recursos pedagògics que ofereix tallers i xerrades	A llarg termini, 2020	<ul style="list-style-type: none"> • Revisió del catàleg feta • Nombre de tallers que s'han exclòs i inclòs segons temàtica 	-12.000€	Ensenyament Dona Totes les àrees

	als diversos centres educatius per tal de garantir que incorpori la perspectiva de gènere, de manera transversal, en tots els continguts.				que ofereixen recursos pedagògics
OBJECTIU ESPECÍFIC 5.3_ Promoure la coeducació en espais d'educació del lleure i en les activitats esportives.					
ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	CALENDARI D'IMPLEMENTACIÓ	INSTRUMENTS DE MESURA	PRESSUPOST VIGÈNCIA DEL PLA	RESPONSABLE
5.3.1 Projectes esportius en femení	Programar activitats esportives per fer visible la necessitat de la pràctica esportiva en femení. Elaborant campanyes de sensibilització per trencar estereotips en la pràctica esportiva adreçada a totes les edats, potenciant la pràctica esportiva mixta i vetllant per la configuració d'equips femenins de diverses disciplines esportives.	A mig termini, 2018-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'equips femenins i masculins de cada disciplina esportiva • Valoració de l'augment dels equips femenins, segons disciplines i edat de les dones • Valoració qualitativa de la campanya de sensibilització i del seu impacte 	12.000-36.000€	Esports
5.3.2 Juntes esportives amb representació equilibrada de dones i homes	Vetllar perquè les juntes esportives siguin el major equitatives possible pel que fa a la representativitat de dones i homes. Realitzar formacions en valors igualitaris a membres de les entitats esportives.	A mig termini, 2018-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de dones i homes que configuren les juntes esportives • Formació realitzada • Nombre d'assistents a la formació segons sexe, edat, origen i entitat esportiva a la que pertany • Valoració de l'augment del nombre de dones en les juntes esportives 	-12.000€	Esports
5.3.3 Coeducació als centres municipals	Vetllar perquè els centres municipals d'atenció a la infància (la Ludoteca	A llarg termini, 2020	<ul style="list-style-type: none"> • Formació realitzada als professionals 	-12.000€	Joventut Acció social

d'atenció a la infància.	Municipal, les llars d'infants i els centres oberts) integrin la perspectiva de gènere en el seus projectes. Realitzar formació als i les professionals i incorporar material coeducatiu a l'equipament.		<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de persones assistents segons sexe i càrrec • Nombre de recursos coeducatius incorporats • Valoració qualitativa del projecte coeducatiu 		Dona Educació
OBJECTIU ESPECÍFIC 5.4_ Promoure la coeducació en els espais juvenils.					
ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	CALENDARI D'IMPLEMENTACIÓ	INSTRUMENTS DE MESURA	PRESSUPOST VIGÈNCIA DEL PLA	RESPONSABLE
5.4.1 Gènere a l'Oficina Jove del Bages	Introduir la perspectiva de gènere a la programació d'activitats de l'oficina Jove del Bages.	A curt termini, 2017	<ul style="list-style-type: none"> • Mesures de gènere incorporades a la programació. • Dades segregades per sexe a la diagnosi • Tipologia de temàtiques de gènere treballades 	-12.000€	Joventut Entitats Juvenils
5.4.2 Gènere al Casal la Kampana	Fer un estudi de l'impacte del projecte d'assessorament per a la prevenció de les violències masclistes al Casal de Joves (2015) i vetllar perquè les noies també assisteixin a l'equipament juvenil.	A mig termini, 2018-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Estudi d'impacte elaborat • Nombre de nois i noies assistents al casal • Augment de noies al casal 	-12.000€	Joventut Entitats Juvenils Joves que participen al Casal de Joves assíduament

LÍNIA ESTRATÈGICA 6: RECONeixEMENT, LIDERATGE I PARTICIPACIÓ DE LES DONES

Treballar per una democràcia equitativa i participativa, promovent la governança i la participació de les dones en tots els nivells i àmbits de la vida pública.

OBJECTIU ESPECÍFIC 6.1_ Assegurar que els mecanismes de participació siguin una plataforma de representació de totes les veus, i de la presa de poder tant individual com col·lectiva.

ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	CALENDARI D'IMPLEMENTACIÓ	INSTRUMENTS DE MESURA	PRESSUPOST VIGÈNCIA DEL PLA	RESPONSABLE
6.1.1 Representació equilibrada als òrgans permanents de participació ciutadana	Vetllar perquè els tres òrgans permanents de participació ciutadana: Consell de Ciutat, Consells de Districte i Consells sectorials tinguin una representació paritària (60% i 40%) de dones i homes.	A mig termini, 2018-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de dones i homes representants dels tres òrgans de participació ciutadana • Nombre i tipologia de mesures correctores aplicades • Valoració qualitativa de l'impacte 	Sense cost afegit	Participació
6.1.2 Reconeixement del Consell Municipal de la Dona	Vetllar perquè la Regidoria de la Dona incorpori totes les demandes del CMD, potenciar els espais de debat feministes al CMD i treballar per la renovació, actualització i participació de dones joves al CMD.	A curt termini, 2017	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre i tipologia de demandes del CMD • Nombre i tipologia de demandes del CMD incorporades a la Regidoria de la Dona • Temàtiques feministes treballades al CMD • Noves incorporacions al CMD segons edat, origen i entitat o organització social 	-12.000€	Dona Consell Municipal de la Dona

6.1.3 SIAD als barris	Elaborar un projecte amb les entitats veïnals i els casals de barri per tal de donar a conèixer el SIAD i aconseguir que com a entitats i organitzacions properes als barris, detectin casos de violència masclista i facin la derivació corresponent al SIAD.	A llarg termini, 2020	<ul style="list-style-type: none"> • Projecte elaborat • Nombre d'entitats veïnals i casals de barri involucrats • Grau de coneixement del SIAD per part de les entitats veïnals i els casals de barri • Nombre de derivacions al SIAD per part de les entitats veïnals • Valoració qualitativa del projecte 	-12.000€	Dona Barris i Acció Comunitària Consell Municipal de la Dona
OBJECTIU ESPECÍFIC 6.2_ Fomentar la participació de les dones en totes les esferes socioculturals de la ciutat.					
ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	CALENDARI D'IMPLEMENTACIÓ	INSTRUMENTS DE MESURA	PRESSUPOST VIGÈNCIA DEL PLA	RESPONSABLE
6.2.1 Trobades de dones i del col·lectiu LGTBI+	Programar Trobades de Dones i Trobades d'associacions LGTBI+ a Manresa per tal de col·laborar en la cohesió de les diverses entitats de dones i/o feministes i LGTBI+ que configuren la ciutat.	A mig termini, 2018-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Trobada de dones i LGTBI+ realitzada • Nombre i tipologia d'entitats participants • Grau de satisfacció de les entitats participants • Valoració qualitativa de la trobada 	-12.000€	Dona Consell Municipal de la Dona Inclusió Social Taula LGTBI
6.2.2 Subvencions a entitats de dones i LGTBI+	Donar continuïtat a les subvencions que s'ofereixen a les entitats de dones des de la Regidoria de la Dona per tal de col·laborar en els projectes que desenvolupen. Iniciar una línia de subvencions dirigides a entitats LGTBI+.	A curt termini, 2017	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de subvencions atorgades • Tipologia d'entitats que sol·liciten subvenció • Tipologia d'entitats que les reben • Grau d'elaboració dels projectes sol·licitats 	-12.000€	Dona Consell Municipal de la Dona Inclusió Social Taula LGTBI

6.2.3 Formació en gènere a les entitats ciutadanes	Incorporar perspectiva de gènere en les associacions i entitats locals: formació en igualtat, lideratge femení, anàlisi de la reproducció de rols i estereotips.	A llarg termini, 2020	<ul style="list-style-type: none"> Formació realitzada Tipologia d'entitats que han participat Nombre de participants segons sexe, edat, origen i entitat o organització a la que pertanyen Grau de satisfacció de les persones assistents Valoració qualitativa de la formació 	12.000-36.000€	Participació ciutadana Dona Consell Municipal de la Dona
OBJECTIU ESPECÍFIC 6.3_ Reconèixer, valorar i difondre els treballs i els sabers de les dones i de la genealogia feminista al llarg de la història.					
ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	CALENDARI D'IMPLEMENTACIÓ	INSTRUMENTS DE MESURA	PRESSUPOST VIGÈNCIA DEL PLA	RESPONSABLE
6.3.1 Pla d'Acció Cultural amb gènere	Introduir la perspectiva de gènere al Pla d'Acció Cultural que s'està elaborant a l'actualitat. Vetllar perquè les polítiques culturals de la ciutat incorporin la mirada de gènere: col·laborar en la genealogia femenina, programar accions culturals en femení i promoure la memòria històrica de les dones, entre altres.	A curt termini, 2017	<ul style="list-style-type: none"> Pla d'Acció Cultural elaborat Mesures de gènere incorporades al Pla d'Acció Cultural Dades segregades per sexe a la diagnosi Tipologia de temàtiques de gènere treballades al document 	-12.000€	Cultura Entitats culturals Equipaments culturals
6.3.2 Nomenclàtor en femení	Incorporar noms de dones en la creació de nous carrers, places, parcs o equipaments municipals a través de la comissió de nomenclàtor de l'Ajuntament.	A curt termini, 2017	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de convocatòries de la comissió de Nomenclàtor Noms de dones (nom i dos cognoms) incorporats Llocs on s'han incorporat els nous 	Sense cost afegit	Cultura Comissió de Nomenclàtor

			noms: carrers, places, equipaments, etc.		
6.3.3 Centre d'interès feminista/de dones de la Biblioteca	Recuperar el centre d'interès feminista/de dones de la Biblioteca per destacar el fons documental d'aquesta matèria i emplaçar a la ciutadania a utilitzar-lo. Fer arribar aquest fons documental als centres educatius per tal d'afavorir treballs de recerca en matèria d'igualtat dona-home.	A mig termini, 2018-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Recuperació del centre d'interès feta • Grau d'interès de la ciutadania per aquest nou espai • Nombre de llibres demanats a l'any • Nombre de treballs de recerca elaborats en la matèria 	-12.000€	Cultura Ensenyament Biblioteca Municipal
6.3.4 Memòria Històrica en femení	Establir una línia de treball de recerca de la memòria històrica de les dones de Manresa per tal de col·laborar en els sabers de dones i crear així genealogia femenina i feminista.	A llarg termini, 2020	<ul style="list-style-type: none"> • Línia de treball realitzada • Nombre i tipologia d'estudis de recerca realitzats • Publicació de les recerques • Incorporació de les publicacions als centres d'interès feminista/de dones de la Biblioteca 	12.000-36.000€	Dona Cultura

6. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

A continuació es presenta una proposta de fitxa per al sistema de seguiment i avaluació de les mesures que integren el II Pla d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Manresa (2017-2020). L'objectiu d'aquest apartat és, doncs, posar a disposició d'aquest ens local una eina que li permeti fer el seguiment i avaluació de la implementació del Pla d'Acció.

L'eina que es presenta és breu i de caràcter sintètic: es tracta d'una fitxa que ha de permetre que les persones responsables de la implementació del Pla d'Acció puguin disposar d'orientacions relatives al seu seguiment i avaluació.

La responsabilitat de cada acció recaurà sobre diverses àrees de treball. La concreció de les persones que hauran de desenvolupar cada acció i el regidor o regidora responsable, es determinarà en el **Grup de seguiment del Pla d'Igualtat de Gènere**, que serà l'encarregat de detallar-ho i incorporar-ho a aquest document, quan inici el procés de treball.

NOM DE L'ACCIÓ				
Línia estratègica				
Descripció de l'acció				
Temps d'execució	CURT TERMINI (2017)			
	MIG TERMINI (2018-2019)			
	LLARG TERMINI (2020)			
Pressupost executat				
Personal polític responsable				
Personal tècnic responsable				
Entitat/Organització responsable				
Indicadors d'avaluació				
Grau de compliment	ALT	MIG	BAIX	NUL
Observacions:				

7. BIBLIOGRAFIA

FONTS DOCUMENTALS

Dones, mobilitat, temps i ciutats. Carme Miralles-Guasch. Quaderns de l'Institut núm. 14. Institut Català de les Dones, Generalitat de Catalunya, 2010. Barcelona.

Femení plural. Les dones a l'economia cooperativa. Elba Mansilla, Joana G. Grenzner i Sílvia Alberich. Diputació de Barcelona, 2014. Barcelona.

Guia per al disseny i per a la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als Ajuntaments (Eines 6). Institut Català de les Dones, Generalitat de Catalunya, 2007. Barcelona.

Guia Pedagògica, Dibuixant el Gènere. Un projecte de la Universitat de Vic. Elaboració de les dinàmiques: Associació Candela. Il·lustracions i maquetació: Maria Vidal. Redacció de la introducció i el glossari: Gerard Coll-Planas. Desembre de 2016. Vic.

La salut des de la sensibilitat de gènere. Lucía Artazcoz Lazcano. Quaderns de l'Institut núm. 2. Institut Català de les Dones, Generalitat de Catalunya, 2005. Barcelona.

Jornadas de la Unidad de Igualdad y Género: "Mainstreaming de género: conceptos y estrategias políticas y técnicas". Taller 2: indicadores de género. 26 y 27 de octubre de 2004. Sevilla.

Manual para facilitadores de auditorías de género: metodología para las auditorías participativas de género de la OIT. Organización Internacional del Trabajo, 2008. Ginebra.

ENLLAÇOS WEB

Ajuntament de Manresa: <https://www.manresa.cat/>

Institut Català de les Dones, Generalitat de Catalunya: <http://dones.gencat.cat/>

Institut d'Estadística de Catalunya, IDESCAT: <http://www.idescat.cat/>

Programa HERMES, Diputació de Barcelona: <http://www.diba.cat/hg2/>

8. GLOSSARI

Aquest apartat conté un recull de definicions dels conceptes vinculats amb les polítiques d'igualtat de gènere. Els diferents conceptes han estat ordenats alfabèticament i s'han extret de la *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als Ajuntaments (2007)*. Elaborada per l'Institut Català de les Dones de la Generalitat de Catalunya. Els conceptes vinculats al col·lectiu LGTBI han estat extrets de la *Guia Pedagògica, Dibuixant el Gènere (2016)*. Un projecte de la Universitat de Vic.

Accions positives: Mesures destinades a assolir l'efectiva igualtat d'oportunitats entre dones i homes atorgant avantatges concrets destinades a facilitar l'exercici d'activitats professionals o a evitar o compensar desavantatges en les seves carreres professionals, eliminant els obstacles que puguin impedir o dificultar a les dones el seu desenvolupament professional. Són accions destinades a eliminar estereotips de gènere, la segregació vertical i horitzontal i a conciliar la vida personal i professional.

Agent per a la igualtat: Persona que professionalment té per objectiu l'anàlisi, la intervenció i l'avaluació de la realitat en relació amb la igualtat d'oportunitats. Les seves funcions són les de disseny, de desenvolupament i d'avaluació de les accions que l'organisme impulsa, mitjançant la realització d'accions d'investigació, formació, assessorament, sensibilització, transversalització i actuació.

Assetjament sexual: És la conducta verbal o física de caire sexual o altres comportaments fonamentats en el sexe, que vulneren la dignitat de la dona i de l'home a la feina, i que són considerades ofensives i no desitjades per la víctima.

Avaluació de l'impacte segons el gènere: Anàlisi de les propostes per saber si afectaran les dones d'una forma diferent que els homes, per adaptar-les, evitar els efectes discriminatoris i fomentar la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

Cisgènere: Persona amb una identitat de gènere que es correspon amb l'assignada socialment en néixer a partir del seu sexe.

Conciliació de la vida personal, familiar i laboral: Fer compatibles aquests àmbits d'una persona, perquè disposi de temps i oportunitats per desenvolupar-se en les diferents facetes de la vida.

Discriminació directa: Situació en què una persona hagi estat o pugui ser tractada de manera menys favorable que una altra en situació comparable per raó de sexe.

Discriminació indirecta: Situació en què una disposició, un criteri o una pràctica aparentment neutres situa persones d'un sexe determinat en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe, a menys que aquesta disposició, aquest criteri o aquesta pràctica pugui justificar-se objectivament amb una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin adequats i necessaris.

Discriminació per raó de sexe: Es produeix quan una persona és tractada de forma diferent per la seva pertinença a un determinat sexe i no sobre la base de la seva aptitud, competència o capacitat individual. És tota distinció, exclusió, restricció o preferència per raó de sexe que tingui per objectiu o per resultat limitar o anul·lar el reconeixement, el gaudi o l'exercici per a la dona de les llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural i civil o en qualsevol altra esfera.

Equitat de gènere: Imparcialitat de tracte sobre la base del gènere, que pot significar tant una igualtat de tracte com un tractament que, sent diferent, es pot considerar equivalent en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.

Esteriotip de gènere: És un conjunt d'actituds, de clixés, de concepcions, d'opinions o d'imatges convencionals, simplificades, generalitzades i moltes vegades equivocades, que adjudiquen característiques, capacitats i comportaments a les dones i als homes. Són simplistes i uniformitzen les persones.

Gènere: Construcció cultural i social que defineix les diferents característiques emocionals, afectives, intel·lectuals i els comportaments que cada societat assigna com a propis i naturals a dones i a homes. El gènere s'aprèn i pot ser educat, canviat i manipulat.

Igualtat de gènere: Concepte que defensa que tots els éssers humans són lliures de desenvolupar les seves habilitats personals i prendre decisions sense limitacions per raons de gènere, i que els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i homes són igualment considerats, valorats i afavorits.

Igualtat d'oportunitats entre dones i homes: Absència d'obstacles o barreres per raó de sexe en la participació econòmica, política, cultural i social.

Igualtat de tracte entre dones i homes: Absència de tota discriminació per raó de sexe, tant directa com indirecta.

Intersexual: Persona amb un cos no classificable segons els models culturals de femella o mascle. Al voltant d'1 de cada 100 naixements presenta alguna diferència en el desenvolupament sexual i 1 de cada 2.000 nadons té òrgans genitals suficientment diferents per a convertir en problemàtica l'atribució d'un gènere.

LGTBI+: Acrònim que fa referència als grups socials que no segueixen la norma sexual i de gènere (lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals). El símbol + fa referència a altres categories que tinguin vinculació amb el col·lectiu i que en aquest acrònim no apareixen.

LGTBIfòbia: Actitud hostil respecte les persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals.

Norma heterosexual: Ordre de pensament que legitima i privilegia l'heterosexualitat i les relacions heterosexuals com a "naturals", i com a únic model vàlid de relacions afectivo-sexuals i de parentiu.

Trans: Persona amb una identitat de gènere que no es correspon amb l'assignada en néixer a partir del seu sexe.

Transversalització de gènere (mainstreaming): És una estratègia a llarg termini que consisteix en la integració sistemàtica de la igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'organització i en la seva cultura, en els programes, en les polítiques i en les pràctiques a tots els nivells. La transversalització de gènere implica incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques i les actuacions per tenir en compte les necessitats i els interessos tant dels homes com de les dones.

Segregació horitzontal: Concentració en determinades ocupacions, que en el cas de les dones generalment es caracteritzen perquè el valor associat i la remuneració són menors.

Segregació vertical: Concentració en determinats llocs de treball, que en el cas de les dones generalment es caracteritzen pel fet de ser els de responsabilitat més baixa i tenir una remuneració menor.

Sexe: Atribut innat de les persones determinat per la naturalesa que estableix diferències físiques, biològiques i anatòmiques entre dones i homes. El sexe classifica les persones pel seu potencial en la reproducció sexual.

Sexisme en el llenguatge: Quan s'utilitza el masculí com a genèric, quan es parla en femení sols per referir-se a determinades professions o categories professionals.

Sostre de vidre: Fa referència a les barreres invisibles que dificulten o impedeixen a les dones l'accés al poder, als nivells de decisió o als nivells més alts de responsabilitat, de manera que queden estancades les seves carreres professionals o polítiques en les categories o els nivells organitzatius més baixos.

Violència masclista: violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

9. ANNEX

9.1. ENTREVISTES

A continuació es detallen les preguntes de les entrevistes realitzades al personal de l'Ajuntament.

ENTREVISTES EN PROFUNDITAT A LA REGIDORIA DE LA DONA

NOM I COGNOMS:

CÀRREC:

OCUPA EL CÀRREC DES DE:

TREBALLA EN CONTACTE AMB LES POLÍTQUES D'IGUALTAT DES DE:

Estat de la qüestió de les polítiques d'igualtat:

Descrigui detalladament les polítiques d'igualtat de l'Ajuntament de Manresa:

- Estructura
- Recursos Humans
- Serveis estables (SIAD...)
- Recursos econòmics (comparativa respecte el pressupost total)
- Partides pressupostaries (a què va destinat el pressupost propi)
- Àmbits de treball prioritaris
- Metodologia de treball
- Accions més ben valorades i de més èxit
- Accions menys ben valorades i de menys èxit
- Estratègies de coordinació interdepartamental o amb entitats externes
- Estratègies de comunicació (visibilitat pública)
- Relació amb la ciutadania (persones, moviments socials, entitats)

Quin lloc creu que ocupen les polítiques d'igualtat en l'actual agenda política?

Transversalitat de gènere a l'Ajuntament:

L'organització del vostre Ajuntament, permet el treball transversal? Com es treballa? En quins àmbits?

Quins creu que són els principals reptes i dificultats per a la implementació de la transversalitat de gènere?

Existeixen estructures formals o informals de coordinació i seguiment de la transversalitat de gènere? Com?

Totes les polítiques d'igualtat es desenvolupen des d'una sola regidoria específica? O pel contrari es fa de forma transversal amb alguns departaments?

Amb quines àrees o regidories es treballa més coordinadament?

Quina de les àrees municipals està més assumida la perspectiva de gènere? En quina menys?

Reptes de futur:

Quin àmbit de les polítiques d'igualtat considera que és més important? Per què?
Faria alguna reorganització de les polítiques d'igualtat actuals per millorar-ne la seva aplicació?
Com la faria?

Vol afegir alguna cosa?

ENTREVISTES EN PROFUNDITA AL SIAD

NOM I COGNOMS:

CÀRREC:

OCUPA EL CÀRREC DES DE:

TREBALLA EN CONTACTE AMB LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DES DE:

Descripció del SIAD:

Descrigui detalladament el SIAD

- Estructura
- Recursos Humans
- Recursos econòmics (comparativa respecte el pressupost total)
- Metodologia de treball
- Accions més ben valorades i de més èxit
- Accions menys ben valorades i de menys èxit
- Estratègies de coordinació entre àrees i amb la Regidoria de la Dona
- Estratègies de comunicació (visibilitat pública)
- Relació amb la ciutadania (persones, moviments socials, entitats)
- Perfil de dones ateses al servei (memòria?)

Quin lloc creu que ocupa el SIAD en la Regidoria de la Dona?

Transversalitat de gènere a l'Ajuntament:

L'organització del vostre Ajuntament, permet el treball transversal? Com es treballa? En quins àmbits?

Quins creu que són els principals reptes i dificultats per a la implementació de la transversalitat de gènere?

Existeixen estructures formals o informals de coordinació i seguiment de la transversalitat de gènere?

Totes les polítiques d'igualtat es desenvolupen des d'una sola regidoria específica?

Amb quines àrees o regidories es treballa més coordinadament?

Quina de les àrees municipals està més assumida la perspectiva de gènere? En quina menys?

Reptes de futur:

Com milloraria el SIAD?

Quin paper hauria de tenir aquest en el II Pla d'igualtat?

Vol afegir alguna cosa?

ENTREVISTES A PERSONAL TÈCNIC

NOM I COGNOMS:

ÀREA DE GESTIÓ i CÀRREC:

OCUPA EL CÀRREC DES DE:

Descripció detallada de la seva àrea de treball:

(principals línies d'actuació, pressupost, recursos humans, principals activitats)

La seva àrea ha fet algun pla local, estratègic o pla transversal? En cas afirmatiu, el podria detallar? Amb quines àrees s'ha coordinat per fer-lo? Ha treballat temes d'igualtat dona-home en el document?

Des de la seva àrea treballa amb entitats del municipi? Quines? Quina és la relació amb les entitats? Quins àmbits treballen aquestes entitats? Hi ha més homes o més dones a aquestes entitats?

Des de la seva àrea gestiona algun tipus d'equipament? Quin? Quines activitats s'hi desenvolupen? Coneix el nombre de dones i homes que hi participen?

Des de la seva àrea es coordina amb alguna altra àrea? Amb quina o quines àrees concretament?

Quines són les estratègies de coordinació que s'utilitzen (mail, reunions, etc.) i en quina temporalitat?

L'organització del vostre Ajuntament, permet el treball transversal? Com es treballa? En quins àmbits?

Ha sentit mai a parlar de transversalitat de gènere? M'ho podria descriure?

Quins creu que són els principals reptes i dificultats per a la implementació de la transversalitat de gènere?

Quin àmbit de les polítiques d'igualtat considera que és més important? Per què?

Creu que des de la seva àrea es podria treballar des d'una perspectiva de gènere, és a dir, treballar per la igualtat entre dones i homes?

Coneix el concepte igualtat de gènere / igualtat dona-home?

Considera que s'han de dur a terme polítiques d'igualtat dona-home a l'actualitat? Perquè?

Coneix si es duen a terme polítiques d'igualtat dona-home a l'Ajuntament de Manresa?

De les línies estratègiques que es detallen a continuació, quina creu que és du a terme a l'Ajuntament de Manresa:

1. Compromís amb la igualtat,
2. Acció contra la violència masclista
3. Drets i qualitat de vida
4. Reformulació dels treballs i dels temps
5. Coeducació i transmissió de valors igualitaris
6. Reconeixement, lideratge i participació de les dones

Des de quina àrea creu que es realitzen les polítiques d'igualtat dona-home a l'Ajuntament de Manresa?

Totes les polítiques d'igualtat es desenvolupen des d'una àrea? O pel contrari es fa de forma coordinada amb altres àrees?

Vol afegir alguna cosa?

9.2. FORMULARI PLANTILLA AJUNTAMENT

A continuació es detallen les preguntes del formulari, enviades a tot el personal de l'Ajuntament, equip de Govern i oposició.

Sexe:

1. Dona
2. Home
3. Altres:

Responsabilitat laboral:

1. Càrrec polític
2. Personal tècnic
3. Càrrec administratiu/ auxiliar tècnic
4. Personal amb comandament
5. Altres:

Àrea on treballa:

1. Àrea de Promoció de la Ciutat
2. Àrea de Drets i Serveis a les Persones
3. Àrea d'Hisenda i Governació
4. Àrea de Territori
5. Altres:

En el seu lloc de treball a l'Ajuntament es realitzen o desenvolupen accions per la igualtat dona-home i la perspectiva LGTBI (lesbianes, gais, transexuals, bisexuals i intersexuals)?

1. Sí

2. No
3. No ho sé

En cas afirmatiu, podria enumerar les principals accions que es desenvolupen?

En cas afirmatiu, per quin motiu s'han desenvolupat aquestes accions? (la resposta pot ser múltiple)

1. Per voluntat tècnica
2. Per voluntat política
3. Per detecció d'una mancança al municipi
4. Per una demanda ciutadana (entitat o persona física)
5. Altres:

En cas afirmatiu, s'ha coordinat amb alguna altra àrea per desenvolupar les accions?

1. Sí
2. No

En cas que la resposta anterior sigui afirmativa: amb quina àrea s'ha coordinat?

Des de l'àrea on treballa es té en compte la perspectiva de gènere (igualtat dona-home) i perspectiva LGTBI?

1. Sí
2. No
3. No ho sé

La seva àrea de treball té algun document de treball transversal (pla estratègic, pla de treball, etc.)

1. Sí
2. No
3. No ho sé

En cas que la pregunta anterior sigui afirmativa: indiqui el nom complet del document i la vigència.

En cas de treballar amb un document transversal, aquest incorpora la perspectiva de gènere (igualtat dona-home) i perspectiva LGTBI en el sí del document?

1. Sí
2. No
3. No ho sé

Creu que l'Ajuntament de Manresa té com a prioritat el desenvolupament de polítiques per la igualtat de dones i homes?

1. Sí
2. No
3. No ho sé

Considera que és necessari realitzar polítiques per la igualtat de dones i homes des de l'Ajuntament?

1. Sí
2. No
3. No ho sé

Quin àmbit considera que és imprescindible de treballar per combatre les desigualtats de dones i homes? (la resposta pot ser múltiple)

1. Violències masclistes
2. Drets i qualitat de vida (aspectes relacionats amb l'esport, la salut, la cultura, la mobilitat, la seguretat ciutadana, etc.)
3. Educació i coeducació (educació en valors per la igualtat de dones i homes)
4. Millores en la conciliació dels temps i en les condicions laborals de les dones
5. Participació de les dones i lideratges
6. Polítiques LGTBI (projectes i serveis pel col·lectiu lèsbic, gai, transexual, bisexual i intersexual)
7. Compromís de l'Ajuntament amb les Polítiques d'Igualtat dona-home

Vol afegir algun comentari per completar el formulari?

9.3. FORMULARI CIUTADANIA

A continuació es detallen les preguntes del formulari dirigides a la ciutat de Manresa (població en general)

Sóc:

4. Dona
5. Home
6. Altres:

Edat: concreta l'edat

Creu que hi ha desigualtats entre dones i homes a Manresa?

1. Sí
2. No
3. No ho sé

En cas que la resposta anterior sigui afirmativa: en quin àmbit creu que hi ha major desigualtat? (escollir 2 opcions màxim)

1. Àmbit laboral
2. Àmbit de la violència masclista
3. Àmbit educatiu
4. Àmbit cultural
5. Àmbit esportiu
6. Àmbit de l'urbanisme (carrers i places)
7. Àmbit de la salut
8. Altres

Quines qüestions creu que s'haurien de millorar en matèria d'URBANISME: (escollir 2 opcions màxim)

1. Espais de jocs per a nenes i nens
2. Accessibilitat dels edificis i estat de les voreres per circular amb cotxets, carrets de la compra o cadires de rodes
3. Il·luminació i sensació de seguretat als carrers
4. Mobilitat amb transports públics
5. Neteja
6. Zones verdes

Quines qüestions creu que s'haurien de millorar en matèria de VIOLÈNCIA MASCLISTA: (escollir 2 opcions màxim)

1. Prevenir i sensibilitzar en matèria de violència masclista a tota la ciutat (entitats, escoles, comerç, etc.)
2. Augmentar els recursos d'atenció i recuperació per a dones que pateixen o han patit violència masclista
3. Treballar per una bona detecció de la violència masclista en els serveis que atenen a dones
4. Potenciar el treball en xarxa (coordinacions, protocols d'actuació) entre els serveis de la ciutat que treballen la violència masclista

Quines qüestions creu que s'haurien de millorar en l'àmbit del TREBALL: (escollir 2 opcions màxim)

1. Aconseguir la igualtat salarial de dones i homes
2. Treballar per reconèixer les tasques domèstiques i de cura i millorar l'implicació dels homes en aquestes tasques
3. Treballar per la millora de la flexibilitat horària de les empreses
4. Millorar l'ocupació de les dones de Manresa
5. Prendre mesures de prevenció i denúncia contra l'assetjament sexual, per raó de gènere i orientació sexual

Quines qüestions creu que s'haurien de millorar en matèria d'EDUCACIÓ: (escollir 2 opcions màxim)

1. Treball a les aules perquè infants i joves siguin el model d'home i dona que vulguin. Trencar amb el rol tradicional de dona i home
2. Treballar perquè les dones tinguin visibilitat en totes les assignatures que s'expliquen (filosofia, art, història, literatura, etc.)
3. Formació i sensibilització als i les professionals d'educació en matèria d'igualtat dona-home
4. Formació i sensibilització a les mares i pares (AMPA) en matèria d'igualtat dona-home

Quines qüestions creu que s'haurien de millorar en matèria LGTBI (persones lesbianes, gais, transexuals, bisexuals i intersexuals): (escollir 2 opcions màxim)

1. Commemoració de les Diades contra l'Homofòbia, Transfòbia, Lesbofòbia i a favor de l'alliberament LGTBI per una major sensibilització de la temàtica
2. Treballar des de l'educació formal i no formal la diversitat sexual, les identitats de gènere i l'assetjament LGTBI
3. Crear serveis per garantir els drets de les persones LGTBI

Coneix alguna actuació/programa/servei municipal que treballi per la igualtat de dones i homes?

1. Sí
2. No

En cas que la resposta anterior sigui afirmativa: Quins/nos

Coneix el SIAD (Servei d'Informació i Atenció a les Dones) de Manresa?

1. Sí
2. No

Coneix el Consell Municipal de la Dona de Manresa?

1. Sí
2. No

Quin d'aquests àmbits considera que s'haurien de prioritzar en el II Pla d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Manresa: (escollir 2 opcions màxim).