

Pla d'Igualtat de Gènere de Manresa 2025-2029

Ajuntament  de Manresa

REGIDORIA DE FEMINISMES I LGTBI
SERVEIS DE DRETS SOCIALS
SECCIÓ D'IGUALTAT I COHESIÓ SOCIAL

ÍNDIX

PRESENTACIÓ.....	3
1. MARC NORMATIU	4
2. METODOLOGIA	7
3. AVALUACIÓ DEL II PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE I PUNT DE PARTIDA DEL III PLA....	9
4. CONTEXTUALITZACIÓ SOCIODEMOGRÀFICA	13
5. DIAGNOSI DE GÈNERE	25
5.1. Línia estratègica 1. Compromís amb la igualtat de gènere.....	26
5.2 Línia estratègica 2. Accions contra les violències masclistes.....	36
5.3. Línia estratègica 3. Drets i qualitat de vida	44
5.4. Línia estratègica 4. Economia feminista i ètica de les cures	56
5.5. Línia estratègica 5. Coeducació i transmissió de valors igualitaris	60
5.6. Línia estratègica 6. Reconeixement, lideratge i participació de les dones	63
6. CONCLUSIONS.....	68
7. PLA ACTUACIONS.....	70
8.SEGUIMENT I AVALUACIÓ.....	101
9. ANNEX	103
9.1. Resultats de l'enquesta a la ciutadania	103

PRESENTACIÓ

Fruit del treball dels últims mesos, des de la Regidoria de Feminismes i LGTBI, avui us presentem el nou Pla d'Igualtat de Gènere de Manresa 2025-2029.

Ha estat un treball compartit amb entitats de la ciutat, agents socials i institucionals, personal tècnic i polític i, com no, la ciutadania de la nostra ciutat.

Aquest nou Pla d'Igualtat de Gènere de Manresa 2025-2029 arriba avui després de l'avaluació de la realitat de la nostra ciutat. Analitzant les polítiques desenvolupades i la percepció de la ciutadania, es realitza una aproximació a la realitat de Manresa. I, a partir d'aquesta aproximació, es treballen 6 línies estratègiques: el compromís amb la igualtat de gènere, les accions contra les violències masclistes, els drets i la qualitat de vida, l'economia feminista i ètica de les cures, la coeducació i transmissió de valors igualitaris i el reconeixement, lideratge i participació de les dones.

L'anàlisi d'aquestes línies estratègiques així com el recull de necessitats i propostes en les sessions participatives i l'enquesta a la ciutadania conclouen els àmbits on cal posar esforços per a treballar la perspectiva de gènere i interseccional a l'Ajuntament de Manresa i les seves diferents polítiques públiques. I d'aquí sorgeixen les 97 accions que ens posem com a repte.

Es consoliden actuacions i se'n creen de noves, sorgides d'aquest treball. Volem que la ciutadania de Manresa es faci seu aquest Pla, que sigui una eina útil i profitosa.

Tenim molts i grans reptes per endavant: integrar la transversalitat en totes les polítiques de gènere i la interseccionalitat; sumar els homes a la lluita feminista; ser implacables contra les diferents violències masclistes; garantir els drets i la qualitat de vida de les dones, així com seguir impulsant el dret a les cures; posar èmfasi en la coeducació; i, no menys important, seguir reconeixent i visibilitzant les dones, així com seguir garantint el suport de l'administració local a les entitats de dones.

No direm que serà fàcil, tots plegats tenim per endavant grans desafiaments, però no per complicats defallirem! Treballarem amb decisió i energia per a que Manresa sigui una ciutat on la Igualtat de gènere i la cohesió siguin una realitat.

Aprofitar per agrair a totes i tots els que heu participat en el procés d'elaboració d'aquest nou pla. Gràcies per la vostra implicació i motivació compartida amb l'objectiu comú de millorar la vida a Manresa.

Juntes i junts ho farem!

Isabel Sánchez Pulido

Regidora de Feminismes i LGTBI

Manresa, maig de 2025

1. MARC NORMATIU

Des de l'aprovació del II Pla d'Igualtat de Manresa, l'any 2017, hem viscut grans avenços en matèria de feminismes a tota Catalunya. A dia d'avui podem afirmar que les polítiques feministes són una de les parts centrals que conformen l'agenda política catalana. El Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat compta amb un augment de pressupost del 27% per al 2023 respecte a l'any anterior i d'un 153% des de la seva creació, per a avançar en la transformació feminista de tota Catalunya i en la garantia de drets per a totes les persones, amb l'objectiu de tenir un país lliure de violències masclistes. Les seves principals línies d'actuació se centren en **continuar millorant la xarxa de serveis d'atenció a les violències masclistes** (la nova línia 900 900 120, el Servei d'Intervenció en Crisi, l'atenció a les urgències, nous SIE repartits per Catalunya, entre d'altres); **millorar els ajuts i les indemnitzacions per víctimes de violència masclista**; **apostar pel treball transversal** amb la resta de Departaments de la Generalitat; i **avançar en la garantia dels drets de les dones**, com el dret a les cures, el dret a l'equitat en els treballs i al temps o el dret a l'equitat menstrual.

A més, comptem amb noves lleis feministes, tant d'àmbit català com estatal, que recullen les demandes dels moviments feministes des d'una mirada interseccional i transversal. A nivell estatal, recentment ha estat aprovada la **Llei orgànica 1/2023, de 28 de febrer, per la que es modifica la Llei Orgànica 2/2010, de 3 de març, de salut sexual i reproductiva i de la interrupció voluntària de l'embaràs**, que fa especial èmfasi en la prevenció i la resposta contra totes les manifestacions de violència envers les dones en l'àmbit reproductiu. També recentment, s'ha aprovat la nova **Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI**, imprescindible per continuar avançant en la garantia dels drets humans de les persones LGTBI i les seves famílies. A aquestes dues lleis estatals cal sumar la **Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual**, aprovada l'any 2022, on es fa especial èmfasi en la responsabilitat institucional de la detecció de les violències sexuals, promovent l'elaboració de protocols específics de detecció, actuació i derivació en l'àmbit educatiu, social i sanitari.

A nivell català, a finals de l'any 2020 es va aprovar una nova llei que modifica i reforça l'anterior en matèria de violències masclistes: la **Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista**. En aquesta llei s'incorporen articles per protegir els drets de les dones transgènere i cisgènere i de les persones no binàries, amb la finalitat de respectar la diversitat de gènere. A més, afegeix altres formes de violència masclista com la violència institucional, la violència digital i la violència vicària, entre d'altres. També l'any 2020, s'aprova la **Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació**, amb la finalitat d'evitar qualsevol forma de discriminació per motiu d'origen, sexe, gènere, orientació o identitat sexual, edat, raça, origen ètnic o color de pell, llengua o identitat cultural, ideologia, conviccions religioses, condició social o econòmica, discapacitat, alteracions de la salut, aspecte físic o qualsevol altra circumstància que sigui reconeguda pel dret internacional.

Pel que fa a l'àmbit competencial, l'Ajuntament de Manresa té entre les seves competències el poder d'actuació davant les desigualtats existents entre els homes i les dones i les

discriminacions cap a les persones LGTBI. L'administració local, com a institució més propera a la ciutadania, pren un paper més protagonista en les polítiques d'igualtat.

Les funcions dels ens locals de Catalunya cap a les polítiques d'igualtat de gènere es concreten a l'article 6 de la **Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**:

- a) Estudiar i detectar les mancances i les necessitats de les dones per complir les finalitats d'aquesta llei dins del seu àmbit territorial i comptant amb la col·laboració de les associacions de dones.
- b) Sensibilitzar la població sobre les causes de la violència masclista i, en el marc de la normativa vigent, impulsar actuacions i campanyes de prevenció i posar a disposició de la població 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 facilitar l'exercici efectiu dels seus drets i sensibilitzar homes i dones en termes d'igualtat de drets i deures.
- d) Crear i adequar els mecanismes necessaris per integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere en les seves actuacions polítiques.
- e) Establir les condicions de formació i capacitat del personal al seu servei.
- f) Elaborar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat d'homes i dones destinats al personal al seu servei a què fa referència l'article 15.
- g) Dissenyar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat a què fa referència aquesta llei i que afecten els ens locals.
- 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 erradicar les desigualtats i les explotacions de les dones en tots els àmbits locals d'intervenció.
- m) Complir-ne qualsevol altra que li atribueixi la legislació vigent.

Les actuacions i responsabilitats dels ens locals vers les violències masclistes a Catalunya es basen en el **Text consolidat de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, amb les afectacions de la Llei 17/2020, de 22 de desembre**, on s'estableix que s'han de planificar les accions que cal desenvolupar des dels següents cinc eixos d'actuació transversal vers les violències: prevenció, detecció, atenció, recuperació i reparació, element que fa explícita la necessitat d'intervenció en xarxa, des de la multiplicitat d'agents i serveis del municipi.

En tot aquest context, es posa de manifest la necessitat de recollir la nova normativa i les línies de les polítiques feministes catalanes i aterrar-les a la realitat de la ciutat de Manresa. **El III Pla**

d'Igualtat de Gènere de Manresa serà l'instrument que desplegarà l'estratègia feminista de l'Ajuntament de Manresa, liderat per la Regidoria de Feminismes, amb l'objectiu d'avançar cap a una **ciutat feminista i lliure de violències masclistes**, a partir d'una anàlisi de diagnosi prèvia de la situació del municipi i les seves necessitats.

2. METODOLOGIA

La realització del **III Pla d'Igualtat de Gènere de Manresa** s'estructura en 4 fases:



L'objectiu és que el III Pla d'Igualtat de Gènere de Manresa esdevingui un pla dinàmic, participatiu i interseccional.

A nivell metodològic, l'elaboració del Pla ha combinat una **metodologia qualitativa i quantitativa**, que es descriu a continuació.

Recollida de dades i indicadors

Recull de documentació quantitativa bàsica per analitzar les característiques i necessitats de la població, on totes les dades han estat desagregades per sexe.

A més, s'han analitzat informacions preexistents mitjançant la revisió de diferents registres, com ara memòries i Informes de l'Ajuntament.

Recollida de documentació

Recull de documentació d'interès disponible a les diferents àrees de l'Ajuntament (Plans sectorials, memòries, projectes, programes, activitats...).

**Entrevistes i
focus group**

Aquests instruments qualitius tenen per objectiu apropar-se al coneixement de les necessitats, tant municipals com ciutadanes, sobre la igualtat de gènere. Alhora, també volen ser un espai de reflexió per debatre sobre les accions futures de l'Ajuntament en clau de gènere.

Durant el procés d'elaboració del Pla s'han realitzat entrevistes específiques amb el personal de la Regidoria de Feminismes, així com amb les diferents àrees de l'Ajuntament (esports, salut, cultura, persones grans, mobilitat, serveis socials, ensenyament, comunicació, nova ciutadania, participació ciutadania, servei de recursos humans, ocupació, economia social, espai públic, habitatge) per contrastar informacions i completar els documents i memòries.

També, s'han realitzat grups de discussió i sessions participatives amb el Consell Municipal de la Dona, entitats de Manresa, professionals de diversos sectors (educació, salut, esports...), personal tècnic de l'Ajuntament de Manresa, l'equip del SIAD, els agents del Protocol d'actuació en situació de violència masclista a la ciutat de Manresa i el Bages i el SIE.

**Enquesta en
línia a la
ciutadania**

Elaboració i realització d'una enquesta adreçada a la ciutadania per recollir les seves percepcions i propostes en relació a la igualtat efectiva entre dones i homes, amb perspectiva de gènere i interseccional. Aquest enquesta té com a objectiu recollir les percepcions generals i arribar a més persones més enllà de les sessions participatives realitzades. No es tracta d'un estudi en profunditat de l'estat de la igualtat de gènere a la ciutat de Manresa.

**Reunions de
treball
tècniques: la
Comissió
d'Igualtat**

S'han portat a terme diverses reunions de treball tècniques amb la Comissió d'Igualtat de Gènere. Aquestes reunions han permès elaborar una diagnosi de gènere més acurada, així com recollir les diferents propostes i prioritats entorn la igualtat de gènere dins el consistori.

3. AVALUACIÓ DEL II PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE I PUNT DE PARTIDA DEL III PLA

A continuació, es recolliran i sintetitzaran els punts forts i de millora del darrer Pla d'Igualtat de Gènere i es marcarà el punt de partida per a l'elaboració del III Pla d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Manresa.

El II Pla d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Manresa es va elaborar l'any 2017 des de la Regidora de Feminismes i LGTBI, amb la voluntat d'impulsar les polítiques d'igualtat de gènere a nivell municipal i afavorir la igualtat de dones i homes en tots els àmbits de la societat. El Pla recollia les accions concretes a desenvolupar durant el seu període de vigència, del 2017 al 2020 i implicava a totes les àrees de l'Ajuntament, per tal d'introduir el principi d'igualtat en totes les actuacions municipals.

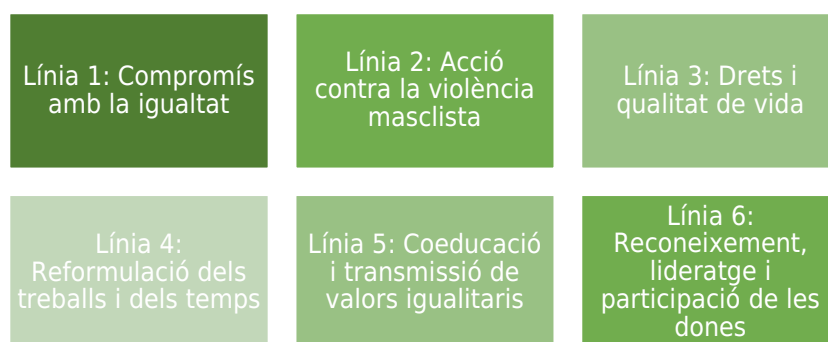
Per al seu procés d'elaboració, es va combinar una metodologia quantitativa i qualitativa (recollida de dades i documentació, entrevistes al personal tècnic i anàlisi documental), de la qual cal destacar les sessions de treball amb el personal tècnic i amb la ciutadania, element que s'ha valorat com a molt positiu.

El II Pla d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Manresa es va estructurar a partir d'una diagnosi de gènere i un pla d'accions.

En primer terme, cal subratllar que la diagnosi de gènere va mostrar una radiografia de l'estat de l'ens local en relació amb la igualtat de gènere i es va estructurar en sis línies estratègiques, que abastaven tots els àmbits d'actuació municipal.

Aquestes mateixes línies estratègiques van ser les que van constituir el Pla d'accions, cadascuna amb els seus objectius específics i accions concretes, que donaven resposta a les necessitats detectades en la diagnosi de gènere.

Figura 1. Línies estratègiques del II Pla d'Igualtat de Gènere de Manresa (2017-2020)



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Manresa (2022).

En segon terme, cal destacar l'**alt grau d'implementació del Pla d'accions: un 92% del total de les accions (84) es van desenvolupar durant el període de vigència d'aquest.**

A més, és precís fer èmfasi en el 8% de les accions restants: tot i encara no estar implementades en la seva totalitat, aquestes s'han iniciat i estan en procés d'elaboració o desenvolupament, donat que per motius externs a la Regidoria de Feminismes i LGTBI no es van poder iniciar durant el període de vigència del Pla.

L'element més destacable i positiu és l'elevat grau d'implementació del Pla d'accions, donat que la pràctica totalitat de les accions previstes s'han pogut dur a terme i/o estan en procés d'implementació.

Per altra banda, **qualitativament**, analitzant la implantació del II Pla, podem veure que les línies en què hi va haver una major implementació van ser aquelles que depenen més directament de la regidoria de Feminismes i les accions que van ser assumides tècnicament des d'aquesta àrea. Tot i que la transversalitat de gènere és la clau per situar la igualtat de dones i homes com a valor central de l'acció municipal, s'ha constatat que aquesta cultura de treball encara no està interioritzada i assumida per a tot el personal municipal veient com una sobrecàrrega de feina aquesta metodologia de treball. Cal remarcar que per avançar en la transversalitat i superar-la integrant la interseccionalitat, cal un fort lideratge polític.

Un altre element clau de la transversalitat és la formació. Durant la implementació de II Pla es van dur a terme diverses accions de formació en temes de gènere, diversitat, transversalitat,... tot i així, es veuen dificultats per integrar la visió de gènere i feminista als documents municipals (ordenances municipals, reglaments interns, convenis, contractes,...).

Destacar que en els últims anys s'ha incrementat el pressupost destinat a la regidoria de Feminismes i a les accions amb perspectiva de gènere, ja que s'ha augmentat el finançament tan intern per part de l'Ajuntament, com l'extern per part d'altres administracions.

En referència a les desigualtats que viuen les dones i a la violència masclista aquests últims anys, hem vist un augment de la preocupació i sensibilització ciutadana i de diferents col·lectius per aquesta xacra social, fet que ha facilitat poder fer més accions i amb més impacte. El SIAD també té un fort lideratge en aquest àmbit, amb més de 25 anys de trajectòria, donant resposta a les demandes de la comunitat i innovant any rere any amb les accions i campanyes que es duen a terme. El Consell Municipal de la Dona també té un important paper en la lluita contra la violència masclista, destacant les accions que lidera i posicionant-se com un dels consells sectorials de participació que té l'Ajuntament més actiu i més reivindicatiu.

Per altra banda, cal destacar que en el II Pla que ja es posava l'accent en la interseccionalitat de les dones: en la seva diversitat i en les necessitats específiques que aquestes poden tenir depenent del seu cicle vital i les seves especificitats, duent a terme

accions en els àmbits de salut, diversitat cultural, esports, educació, el col·lectiu LGTBI, etcètera.

Pel que fa referència a la reformulació dels treballs i del temps queda molt camí per recórrer. Destacar que en el II Pla es va treballar la corresponsabilitat laboral, familiar i social, la conciliació, els usos del temps, etcètera. No obstant, l'impacte d'aquestes accions en el canvi de dinàmiques i prioritats en la societat és molt reduït. Els canvis en els usos del temps impliquen aliances entre diversos agents socials, i els canvis que es materialitzen són molt lents. Cal destacar en aquesta línia el treball realitzat amb perspectiva de gènere per part de l'àrea de Desenvolupament local i ocupació, treballant el tema amb empreses, col·lectius diversos, impulsant l'emprenedoria i el lideratge de les dones, reconeixent i dignificant el treball de cures amb el programa llar i cures, etcètera.

Una de les prioritats de la regidoria de Feminismes en el passat Pla fou treballar la transmissió de valors igualitaris amb infants i joves, que són el motor de canvi de la nostra societat. Per això es van impulsar diversos projectes i accions emmarcades en la coeducació. En aquesta línia estratègica també hi havien les accions vinculades a reduir les desigualtats per orientació i identitat sexual. La creació de la regidoria LGTBI i posteriorment l'obertura del Servei d'Atenció Integral LGTBI el novembre del 2018, va facilitar poder dur a terme de forma acurada i extensa les accions plantejades en aquest Pla, com també es van crear aliances i complementarietats entre el Pla de gènere i el Pla LGTBI. Cal explorar quines accions es poden unificar en els dos plans per anar caminant en la mateixa direcció.

Per altra banda, parlant de lideratges i moviments associatius, es van dur a terme accions de suport a les entitats de dones, tot i que això no ha fet que aquestes anessin minvant i desapareixent per l'envelliment de les dones que lideraven les associacions i la falta de relleu generacional. Cal posar en valor també altres formes de participació, de forma més espontània, sense que impliqui crear una associació i que uneix a les persones per a treballar per un objectiu comú durant un temps específic.

Finalment, tenint en compte les aportacions, la documentació analitzada i les entrevistes realitzades, s'extreuen les característiques principals que han de marcar el nou Pla d'Igualtat de Gènere: **dinàmic, participatiu, concís i interseccional**.

Figura 2. Característiques del III Pla d'Igualtat de Gènere de Manresa.

DINÀMIC

- En l'avaluació del darrer Pla s'ha posat de manifest que el fet que les accions fossin molt concretes va dificultar la seva adaptació a les necessitats del moment en el qual s'executava l'acció.
- En el III Pla d'Igualtat de Gènere es deixarà enrere aquest model estàtic i s'apostarà per un model més dinàmic, que permeti la redefinició de les accions quan sigui convenient, adaptant-les a la realitat de cada moment.

PARTICIPATIU

- La **participació política, tècnica i de la ciutadania en general** ha estat un aspecte del darrer Pla valorat de forma positiva i que, per tant, se li donarà continuïtat i es fomentarà en l'elaboració del III Pla d'Igualtat de Gènere, mitjançant entrevistes en profunditat, grups de discussió i sessions de treball, entre altres.
- Tanmateix, el Consell Municipal de la Dona ha fet palès que el grau de coneixement que tenen del Pla no ha estat suficient per exercir el seu paper (fiscalitzar, pressionar pel seu compliment i, en definitiva, fer-ne un seguiment exhaustiu). Cal manifestar que l'aturada pròpia de la pandèmia sanitària provocada per la Covid-19 ha provocat, en part, aquesta percepció per part del Consell.
- Caldrà **potenciar que el Consell disposi d'un coneixement més exhaustiu i concret del Pla**, per tal de poder dur a terme les seves funcions amb més facilitat i es proposa desenvolupar algun taller i/o formació en conceptes claus vers les polítiques feministes per incrementar el seu coneixement.

CONCÍS

- Tot i que el grau d'implementació de les accions del Pla ha estat molt alt (92%), com s'ha mencionat anteriorment, en l'avaluació del Pla s'han detectat que tant el personal polític i tècnic com el Consell Municipal de la Dona consideren que es tracta d'un **nombre massa elevat d'accions, fet que dificulta el seu coneixement i el seu seguiment**. Amb l'objectiu de focalitzar els esforços i treballar els temes clau i oportuns segons el context, es treballarà per planificar un nombre d'accions més reduït i adaptat a les necessitats detectades. La idea serà pensar en accions que tinguin una capacitat més transversal i interseccional i, per tant, més impacte.

INTERSECCIONAL

- Sota el concepte d'interseccionalitat es troba la defensa que no es pot separar la vivència del gènere d'altres categories socials que intervenen en la realitat social i la vida de les persones: l'origen cultural, la classe social, l'orientació sexual, l'edat i les diferents capacitats, entre d'altres. L'aplicació d'aquest concepte en les polítiques públiques, com serà el III Pla d'Igualtat de Gènere, permet avançar en la lluita contra les discriminacions.
- Si bé en el II Pla d'Igualtat de Gènere es va incloure la interseccionalitat en el disseny del mateix, finalment es van preveure i realitzar accions puntuals en matèria LGTBI i altres eixos de desigualtat.
- Per aquest motiu, de cara al III Pla d'Igualtat de Gènere es vol fer un pas més enllà i impregnar totes les línies estratègiques d'aquesta metodologia, tractant la interseccionalitat de forma transversal, no només en accions puntuals. Específicament, es donarà rellevància als següents col·lectius: joventut, persones grans, dones migrades, LGTBI i amb discapacitat.

4. CONTEXTUALITZACIÓ SOCIODEMOGRÀFICA

A més de l'evolució del context normatiu i conceptual durant els anys d'execució del Pla i el dinamisme social que han promogut especialment els moviments feministes i també la reflexió sociològica a nivell global, cal que tinguem en compte el context local on s'han portat a terme les actuacions i on es desenvoluparà el nou pla proposat.

A continuació, s'exposarà una breu contextualització sociodemogràfica de la ciutat de Manresa, amb algunes de les seves dades més rellevants sobre la població. Tal com indica l'article 56 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, s'inclou de forma sistemàtica la variable del sexe en totes les estadístiques i recollida de dades que s'han dut a terme. Un primer indicador a tenir en compte és que, tot i l'impuls que ha donat la normativa en aquest sentit, no sempre s'ha pogut comptar amb les dades desagregades, especialment pel que fa a la variable no binari.

D'altra banda, en aquells àmbits on no hem comptat amb dades específiques de Manresa, hem trobat interessant recollir la tendència a nivell català. En aquest sentit, ha estat especialment rellevant la informació recollida al dossier *Les dones a Catalunya 2022, elaborat per l'Observatori de la Igualtat de Gènere*.

Manresa és la capital de la comarca del Bages, ubicada prop de la confluència dels corredors fluvials del Cardener i el Llobregat, amb un terme municipal de 41,65km quadrats.

Malgrat que l'àrea urbana de Manresa ha crescut al llarg dels primers anys del segle XXI, la ciutat es manté cohesionada, amb un centre urbà que concentra l'oferta comercial de la ciutat i uns pocs nuclis perifèrics relativament isolats del centre. A la perifèria del municipi es troben onze polígons d'activitat econòmica, en els quals s'ubica el gruix del teixit industrial de la ciutat. El sector serveis, cada cop més present en els polígons d'activitat econòmica, té una important presència al centre de la ciutat i al polígon comercial dels Trullols.

L'any 2023 Manresa ha comptat amb una **població total de 78.570 habitants**, on el 50,98% són dones i el 49,02% són homes. Així doncs, es tracta d'una població molt equitativa en matèria de presència d'ambdós sexes.

Taula 1. Població segons sexe de Manresa (2023).

Població segons sexe	Població
Dones	40.053 (50,98%)
Homes	38.517 (49,02%)
Total d'habitants de Manresa	78.570 (100%)

Font: elaboració pròpia a partir de les dades d'Idescat (2023).

Si desagreguem aquestes dades també per edats, s'observa com la distribució de la població és força similar pel que fa a l'edat i sexe. La major part de la població de Manresa es concentra en l'edat adulta, concretament, les persones entre 35 i 64 anys representen un 42,98% del total. En segon lloc es situa la població infantil i jove, sent el 37,26% del total de la població i per últim es troba la població més envellida, major de 65 anys, la qual representa el 19,76% restant.

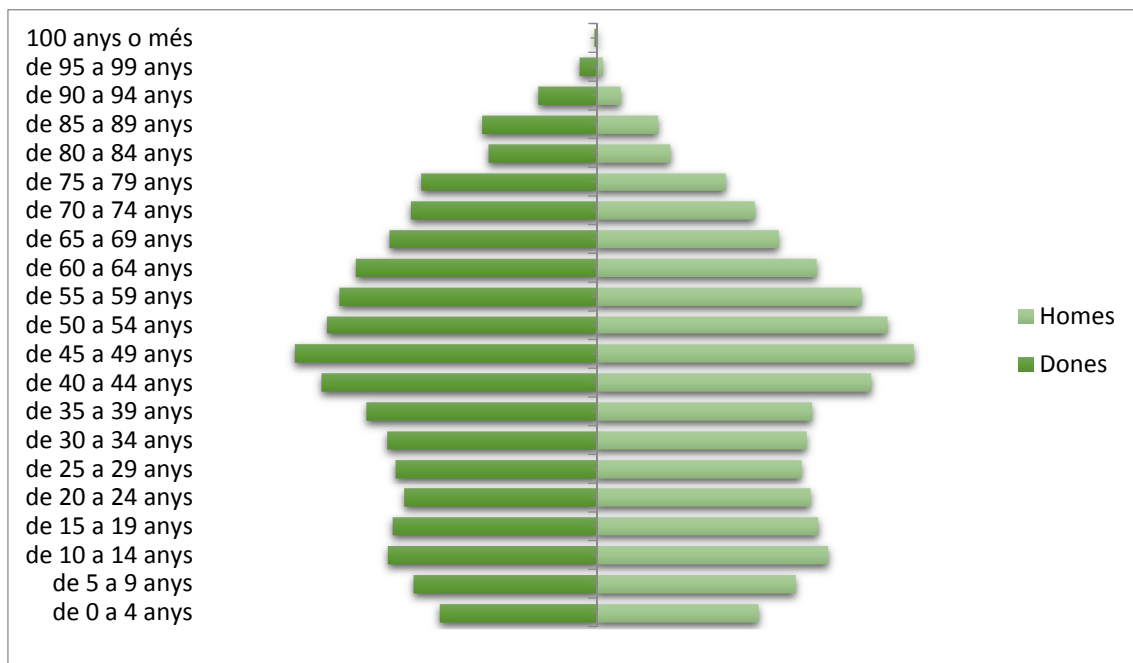
Desagregant les dades per sexe es detecten lleugeres diferències entre les dones i els homes en les edats més joves, sent ells majoria. En canvi, els homes són minoria en les edats més avançades, on la diferència entre dones i homes és més elevada.

Taula 2. Població segons sexe i edat de Manresa (2023).

	Dones	Homes	Total	% sobre total
0 a 14 anys	5.783	6.237	12.020	15,3%
15 a 24 anys	4.179	4.584	8.763	11,2%
25 a 34 anys	4.330	4.366	8.696	11,1%
35 a 44 anys	5.325	5.155	10.480	13,3%
45 a 54 anys	6.022	6.398	12.420	15,8%
55 a 64 anys	5.248	5.102	10.350	13,2%
65 a 84 anys	7.134	5.711	12.845	16,3%
85 anys i més	2.032	964	2.996	3,8%
Total	40.053	38.517	78.570	100%

Font: elaboració pròpia a partir de les dades d'Idescat (2023).

Gràfic 1. Piràmide poblacional de Manresa (2023).



Font: elaboració pròpia a partir de les dades d'Idescat (2023).

Podem concloure que la piràmide es caracteritza per tenir forma regressiva, pròpia dels països del nord, amb una baixa natalitat i un elevat grau de longevitat, majoritàriament feminitzada. Tot i que en xifres absolutes hi ha quasi paritat entre la població entre homes i dones, cal posar especial atenció amb la interacció amb l'eix de **cicle de vida**. A partir de l'etapa de 55 a 64 anys, augmenta progressivament la diferència entre dones i homes, arribant a superar el doble de dones respecte als homes a partir dels 85 anys. Aquesta dada és especialment important per a preveure polítiques amb perspectiva de gènere per a les dones grans en salut, dependència, prevenció de la solitud no desitjada i l'aïllament, urbanisme inclusiu, etcètera.

Si ens centrem en dades relatives a envelliment i sobreenvelliment, Manresa havia estat una població especialment envellida respecte a la mitjana catalana la primera dècada del 2000. Actualment, les dades s'han anat equiparant, especialment degut a l'arribada de població estrangera. El 2023 l'índex d'envelliment a Manresa era lleugerament inferior a la mitjana de la província: 131,8 respecte al 139,4, segons dades demogràfiques d'Idescat. La mateixa font, situa a Manresa amb un 18,9 d'índex de sobreenvelliment respecte al 16,8 de mitjana provincial. Aquest fet reforça la necessitat de posar especial atenció en la població major de 85 anys.

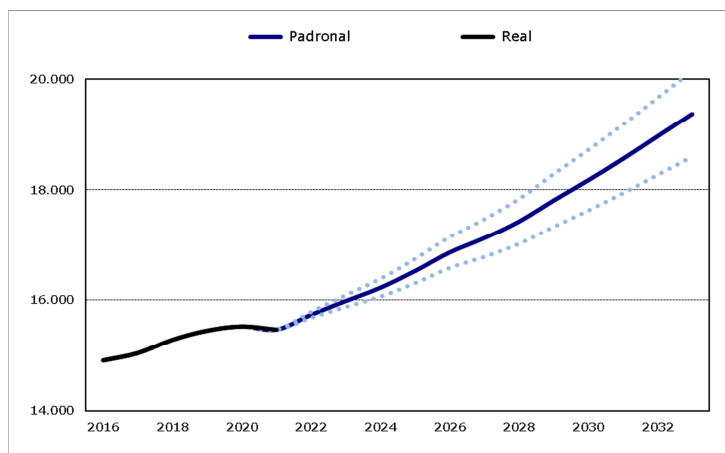
Donat que la longevitat està feminitzada, cal prevenir situacions d'aïllament i solitud de les dones grans. Les dades recollides al 2018 per part del Sistema de Salut de Catalunya sobre la solitud ja reflectien la necessitat d'introduir la perspectiva de gènere per tal de reduir el risc de vulnerabilització de les persones grans. Les dades obtingudes exposaven que a Manresa hi havia un 40% de dones majors de 75 anys que viuen soles respecte a un 37,4% de mitjana a Catalunya. En el cas dels homes, les dades ens situaven en un 18% tant a la nostra ciutat com en el cas de mitja catalana.

En el cas de població jove comptem amb l'índex de dependència juvenil que, segons dades del programa Hermes de Diputació de Barcelona, el 2023 es situava a Manresa en un 26,02 (26,64 en el cas dels homes i un 25,39 en el cas de les dones). L'índex de Dependència Global (inclou la població activa dels 16 fins als 64 anys) al mateix any pujava al 57,85 (53,19 en el cas dels homes i un 62,60 en el cas de les dones), per sobre d'un 52,39% de la mitjana de la província.

Les projeccions demogràfiques dels propers anys reforcen aquesta tendència quant a col·lectiu de persones grans i marquen un descens de població a les etapes infantils. Tot i així, es preveu una forta necessitat d'estructurar les estratègies de cures i usos del temps.

Així doncs, haurem de **posar especial atenció a les polítiques de cures, com a tasques necessàries per assegurar la cura, el benestar i la supervivència de les persones i que assegurin la reproducció de la vida** (la creació i el sosteniment de la vida humana), tant des del punt de vista biològic (gestació, part) com social (criança, educació, alimentació, atenció, socialització i cura de les persones de totes les edats, de la infantesa a la vellesa), i que fan les dones majoritàriament en totes les societats. Des dels anys setanta, les economistes feministes han assenyalat el vincle entre el treball productiu i el reproductiu, domèstic i de cura, que possibilita l'existència, la supervivència i el benestar de les persones i, per tant, és indispensable. Amb una població especialment envellida com és la de Manresa, caldrà desenvolupar polítiques de cures a les persones grans.

Gràfic 2. Projecció de la població de 65 anys i més gran



Font: Institut d'Estadística de Catalunya

Pel que fa a les dades de la població segons la **nacionalitat**, és important destacar que el **21,05%** de la població de Manresa té una nacionalitat que no és espanyola amb dades del desembre del 2023. La progressió de població de diferent origen a Manresa s'ha sostingut la darrera dècada, condicionada per factors supralocals com les crisis socioeconòmiques, ecològiques i, més recentment, les crisis bèl·liques amb l'augment de projectes d'institucions socials relatius a l'acollida de persones refugiades. Com també ha succeït a nivell català, el moviment migratori ha compensat en part els baixos índexs de natalitat.

Taula 3. Població segons sexe i nacionalitat (2023).

	Espanyola	Resta de la Unió Europea	Resta d'Europa	Àfrica	Amèrica del Nord i Central	Amèrica del Sud	Àsia i Oceania	Total
Homes	30.634	912	348	4.340	476	1.161	646	38.517
Dones	32.428	927	512	3.398	808	1.451	529	40.053
Total	63.062	1.839	860	7.738	1.284	2.612	1.175	78.570

Font: elaboració pròpia a partir de les dades d'Idescat (2023).

En les dades desagregades per sexe, observem equilibri en la majoria de procedències, a excepció de persones procedents del continent americà, especialment del nord i centre. Aquest factor es pot relacionar amb l'augment especialment de dones que fugen de situacions molt complexes als països d'origen i que acaben realitzant tasques de cures a les llars de la ciutat. També destaca un nombre significatiu de persones procedents d'Àfrica. Aquesta diversitat cal tenir-la en compte a l'hora de conèixer diferents codis culturals, comunicatius i estereotips respecte als rols de gènere entre grups de població.

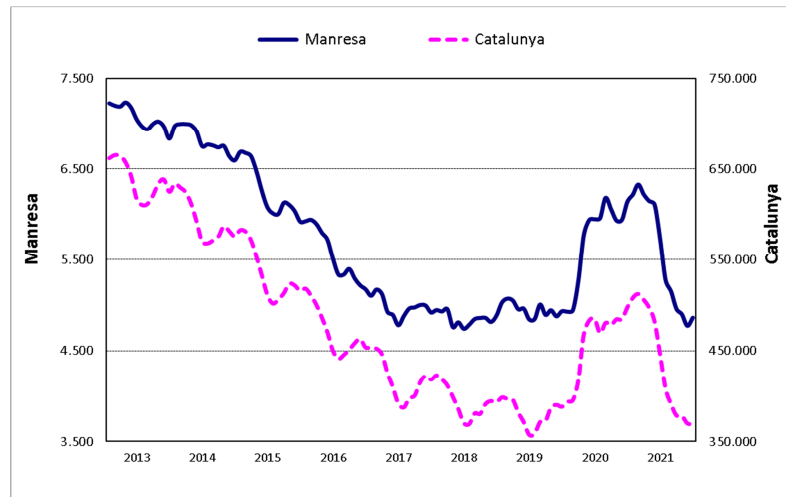
Taula 4. Població segons nacionalitat

Nacionalitat	Manresa	Catalunya
Unió Europea	83,3%	87,8%
Resta d'Europa	0,7%	1,1%
Àfrica	10,1%	4,2%
Amèrica del Sud	3,0%	3,1%
Amèrica del Nord i Central	1,2%	1,4%
Àsia i Oceania	1,8%	2,4%
Apàtrides	0,0%	0,0%
Total	100%	100%

Font: Ajuntament de Manresa.

Per altra banda, centrant-nos en el **mercat laboral**, la tendència de les dades relatives a la taxa d'atur a Manresa, tot i estar lleugerament per sobre que les de Catalunya, l'evolució general és seguir a la catalana.

Gràfic 3: Evolució de l'índex d'atur a Manresa i Catalunya (2013-2021).

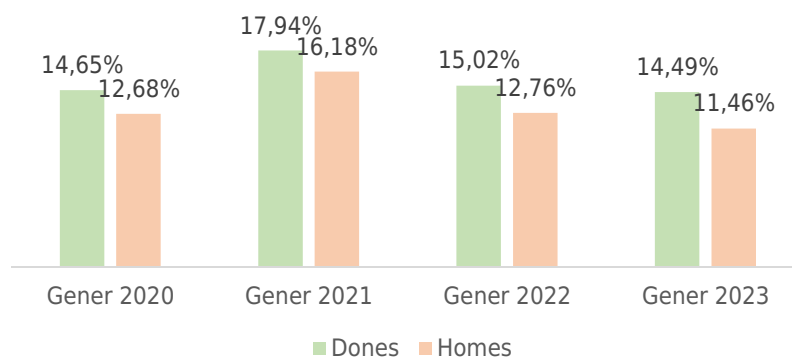


Font: Ajuntament de Manresa.

Tant a nivell català com de Manresa, **l'índex d'atur més elevat és en el cas de les dones**. Serveixi de referència que al de 2023, l'atur registrat a la ciutat arribava al 13,11% de la població activa, d'aquests el 55,42 % eren dones i el 44,48 % eren homes segons dades de la Diputació de Barcelona (Indi_Mhab).

Tot i així, podem destacar com a dada significativa que a Manresa la taxa d'atur de les dones en la majoria de franges d'edat, és igual o inferior a la mitjana catalana.

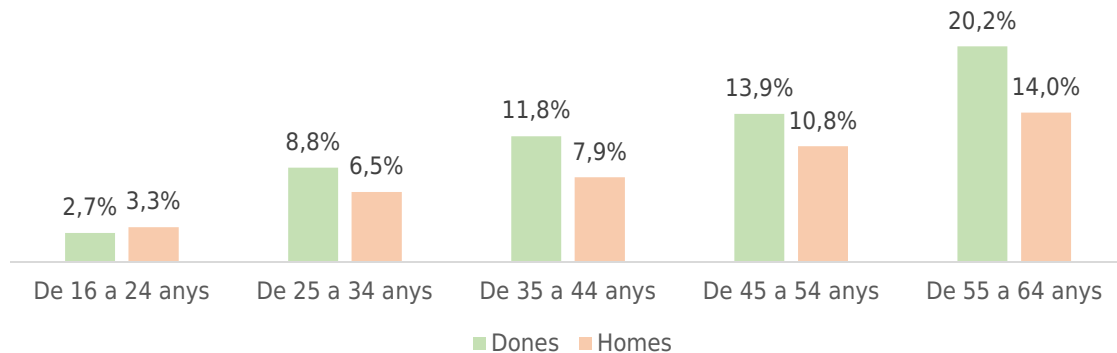
Gràfic 5. Taxa d'atur registrada, estimada per sexe



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de la Diputació de Barcelona.

Com s'observa a l'anterior gràfic, la tendència en l'evolució de la taxa d'atur registrada per sexe és superior en les dones que en els homes. Destacant que al 2023 va produir-se l'increment d'un punt en relació al 2022, tot i que ha disminuït, en ambdós sexes continuen presents diferències.

Gràfic 6. Taxa d'atur registrada, estimada per sexe i edat (2023)



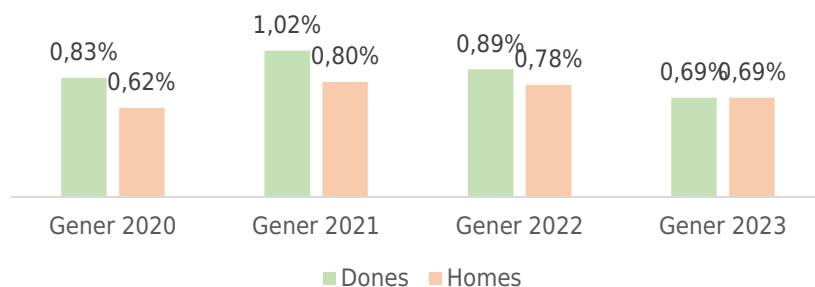
Font: elaboració pròpia a partir de les dades de la Diputació de Barcelona.

Si s'interseccionen l'eix sexe amb edat, la taxa d'atur registrada destaca diferències significatives en la franja de l'adulthood, i evidenciant el manteniment a l'alça en cas de les dones. No obstant, a l'edat entre 16 i 24 anys s'observa que els homes tenen una taxa d'atur més alta que les dones, tot i que aquesta diferència s'inverteix a la següent franja d'edat.

Tot i que no hi ha estudis a la ciutat concrets al respecte, caldria reflexionar sobre la possible interrelació de les diferències més elevades de taxa d'atur entre dones i homes en aquelles etapes corresponents a la maternitat i criança.

Per completar, cal fer esment de la tipologia de contractació.

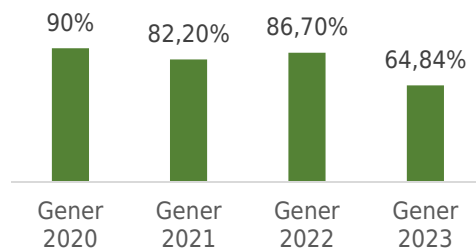
Gràfic 7. Taxa de contractació registrada per sexe a Manresa



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de la Diputació de Barcelona.

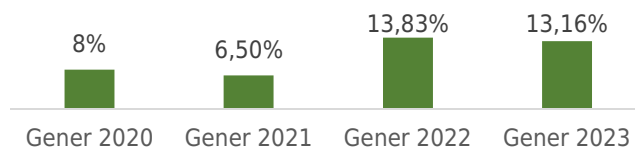
En referència a la **contractació registrada**, des del 2020 fins al 2023 en el cas de les dones ha anat fluctuant. En canvi, en el cas dels homes, la seva taxa durant els tres primers anys ha estat més baixa, tot i que el seu increment ha estat més elevat, ha excepció de l'any 2023, on s'observa un equilibri entre sexes. Tot i això, és important conèixer la tipologia dels contractes que hi ha darrere de les taxes de contractació: poden ser indefinits o temporals, a temps complet o parcial, per exemple.

Gràfic 8. Taxa de contractació temporal registrada



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de la Diputació de Barcelona.

Gràfic 9. Taxa de contractació a temps parcial



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de la Diputació de Barcelona.

S'observa, que la majoria de contractes són temporals, augmentant al 2022 gairebé 4 punts respecte al 2021, situant-se al 86,70%, però s'observa una davallada de 22 punts al següent any. A diferència de la taxa de contractació a temps parcial, aquesta ha patit un gran increment durant el 2022, arribant al 13,83% i mantenint-se el 2023.

Si ens centrem en la tendència per sexe, l'any 2023 no s'observen diferències pel que fa al sexe, només al tipus de contracte, evidenciant el temporal per sobre de l'indefinit. Si s'observa a nivell català, si que hi ha una diferència evident entre sexes, prevalent els homes per sobre les dones quant a contractes indefinits.

Cal esmentar que s'observa un augment de contractes indefinits a partir de l'any 2022, probablement per la reforma laboral que es va aprovar amb el Reial Decret Llei 32/2021, la qual promovia l'estabilitat laboral.

Taula 5. Contractes signats a Manresa. Any 2023

Tipus de contracte	Homes	Dones	Total
Indefinit	4.270 (17,8%)	4.677 (19,5%)	8.947 (37,4%)
Temporal	7.625 (31,9%)	7.377 (30,8%)	15.002 (62,6%)
Total de contractes	11.895 (49,7%)	12.054 (50,3%)	23.949 (100%)

Font: Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades de l'INSS.

Taula 6. Contractes indefinits a Manresa.

Any	Homes	Dones	Total
2020	1.162	1.201	2.363
2021	1.611	1.793	3.404
2022	4.361	4.982	9.343
2023	4.270	4.677	8.947

Font: Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades de l'INSS.

Taula 7. Contractes indefinits a Catalunya.

Any	Homes	Dones	Total
2020	169.491	141.821	311.312
2021	227.973	190.536	418.509
2022	639.121	534.932	1.174.053
2023	609.004	497.623	1.106.627

Font: Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya a partir de les dades de l'INSS.

En relació a la bretxa salarial i la branca d'activitat entre sexes, no disposem de dades específiques de Manresa. Tot i així, és important i, per tant, sintetitzarem dades a nivell català provinents del dossier esmentat a l'inici d'aquest apartat: *Les dones a Catalunya 2022*.

Pel que fa a la **bretxa salarial** entre homes i dones amb dades de 2021 es situava en un 19,85% segons dades de la UGT, sent el valor més baix dels darrers 10 anys. La tendència a disminuir entre el col·lectiu jove, es continua constatant en edats inferiors als 25 anys. Aquesta situació s'agreuja en el cas de les dones migrants. Veiem, doncs, com coincideixen en aquesta població la intersecció entre diferents eixos de discriminació.

Si abordem la **tipologia d'ocupació**, la majoria de dones continuen realitzant professions relacionades amb la salut, l'educació, els serveis socials i l'àmbit administratiu i comptable. Tot i que és destacable que el 58,2% de professionals de l'àmbit científic i intel·lectual són dones, en canvi, en àmbits de gerència només representen un 36,9%. Els homes continuen sent molt majoritaris en professions com la construcció, el transport, la seguretat i la indústria, especialment. Podem veure, doncs, que en general es manté una correlació entre ocupació i rols de gènere.

Per tancar l'àmbit laboral, trobem essencial constatar que **les dones pateixen un molt més alt índex de discriminació i abusos en l'àmbit laboral**. S'estima que un 7,7% de la població activa pateix conductes discriminatòries: un 11,3% en el cas de les dones i un 4% en el cas dels homes; un 3,5% de les dones pateixen assetjament sexual a la feina davant del 0,7% en el cas dels homes, índex que significa 5 vegades més si ets dona.

Si ens situem en l'àmbit de la **formació**, a nivell català es manté la persistència de rols de gènere en les opcions formatives escollides. Així, en disciplines com les matemàtiques, enginyeries i informàtica, es manté una proporció molt més elevada d'homes respecte a les dones. Per contra, les dones opten a estudis vinculats a ciències de la salut, ciències socials i jurídiques.

Un aspecte a tenir en compte en àmbits tan punters com les TIC, és el fet que hi hagi un elevat nivell de masculinització tant als estudis com posteriorment al món laboral, ja que aquest fet determina que el biaix de gènere estigui també present en la possibilitat de dissenyar i desenvolupar les noves tecnologies i els seus usos. En aquest àmbit cal tenir en compte que el percentatge d'homes ocupats en el sector de les TIC a nivell català es manté estable significant més del doble respecte al de les dones.

A tots els nivells d'estudis universitaris es constata un percentatge més elevat de dones significant un 55,74% en el curs 2021-2022. Pel que fa a estudis de formació professional, trobem quasi la paritat al curs escolar 20-21 (el 50,71% de matrícula correspon a dones). En aquest cas, a nivell de Catalunya central el nivell de matriculació de les dones descendeix al 41,13%.

Com passava a la tipologia d'estudis universitaris, es veu una clara diferenciació per sexes a l'hora d'escollir àmbit de formació. Mentre que un 89,8% de les matriculades en imatge personal són dones i un 84,3% en l'àmbit dels serveis socioculturals, en el cas d'Informàtica el 88,9 de la matrícula són homes.

Quant a risc de patir **exclusió social**, amb dades de 2021, el 27,2% de les dones de Catalunya es troben en aquesta situació, percentatge que supera en 4 punts i mig la mitjana de la UE, tot i que està per sota de la mitjana de l'estat espanyol que es situa en un 28,9%. En el cas dels homes les xifres es situen en un 24,6% a Catalunya, un 20,7% a la UE i un 26,7 a l'estat espanyol.

Amb dades dels Serveis Socials de Manresa s'ha vist un augment progressiu en l'evolució de persones ateses, especialment en el període Covid.

Taula 8. Persones ateses a Serveis socials per sexe (any 2023).

Sexe	2022	2023
Homes	48%	47,7%
Dones	52%	52,3%
Total	100%	100%

Font: Ajuntament de Manresa.

Taula 9. Persones ateses a Serveis socials per edat (any 2023).

Franja d'edat	Persones	%
Menors d'11 anys	110,136	0,6%
Entre 12 i 17 anys	165,204	0,9%
Entre 18 i 29 anys	1560,26	8,5%
Entre 30 i 54 anys	7911,436	43,1%
Entre 55 i 64 anys	2129,296	11,6%
Entre 65 i 75 anys	1450,124	7,9%
Més de 75 anys	5029,544	27,4%

Font: Ajuntament de Manresa.

Si ens centrem en el percentatge per franja d'edat, es pot correlacionar les demandes en aquelles edats amb responsabilitats familiars més elevades (entre 30 i 54 anys) i a etapes vinculades a envelliment (a partir dels 75 anys).

A nivell de resum:

Tot i les normatives que acompanyen al respecte, encara no es disposa de prou dades desagregades per sexes en diferents temes a nivell de ciutat i encara menys en el cas de la variable no binari. Aquest fet, fa que faltin eines d'estudi per a la planificació estratègica en alguns dels àmbits.

A nivell de dades absolutes, Manresa compta amb una població força paritària. Amb la interacció de la variable cicle de vida, obtenim informació important com el fet que les dones doblin el percentatge d'homes a partir dels 85 anys.

Manresa compta amb una diversitat important per origen, aspecte que cal integrar en l'enfocament de les activitats de sensibilització i prevenció estereotips segons codis culturals pel que fa al disseny de polítiques públiques.

El factor sexe i origen són dos eixos de discriminació que interrelacionats augmenten el risc de vulnerabilitat.

L'atur de les dones és més elevat que en el cas dels homes. Tot i així, proporcionalment a Manresa han augmentat els índexs de contractació de les dones. Les franges d'edat on es mostra més diferència entre dones i homes corresponen a l'etapa de l'adulthood, especialment a partir dels 25 anys i fins als 54 anys.

La bretxa salarial perviu entre dones i homes, tot i que disminueix en les etapes de població més jove.

Les dones tenen 5 vegades més possibilitats de patir assetjament sexual al món laboral i 3 vegades més de patir discriminació laboral que els homes.

Tant en l'àmbit formatiu com en els sectors laborals, perviu la influència social i els estereotips de gènere en la distribució d'estudis i sectors professionals.

Persisteix la feminització de la pobresa en clau global. En el cas de Manresa, hi ha un percentatge molt més elevat de dones que demanen suport a Serveis Socials.

5. DIAGNOSI DE GÈNERE

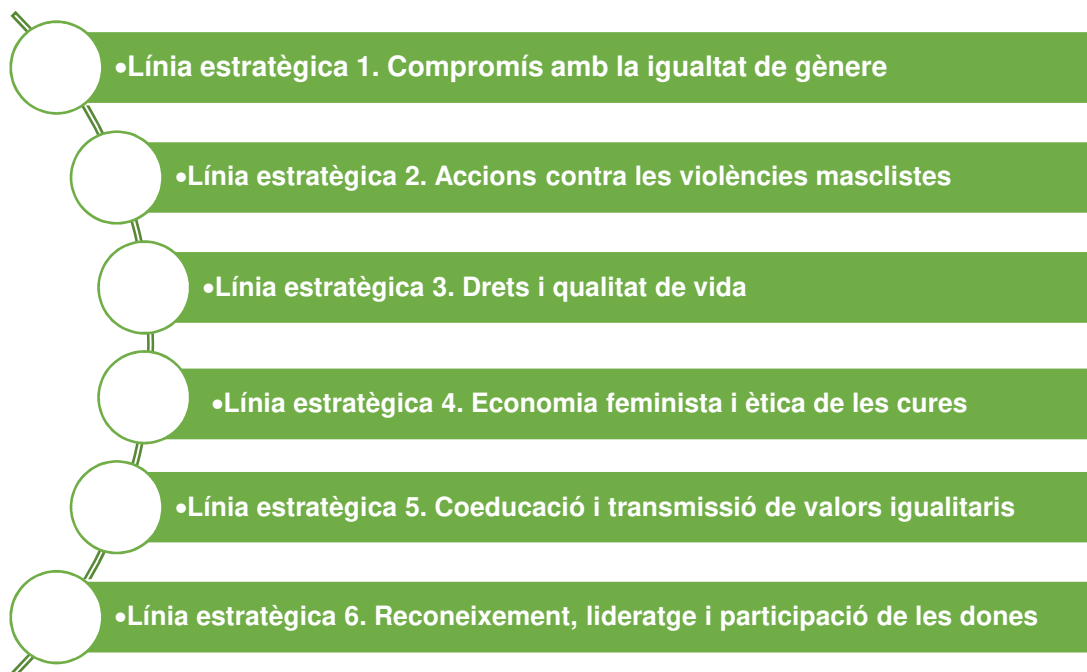
La diagnosi de gènere permet obtenir una radiografia actual de la situació de l'assoliment de la igualtat entre les dones i els homes de Manresa. A través de l'anàlisi de les polítiques desenvolupades a l'ens local i la percepció de la ciutadania entorn la igualtat de gènere, realitzarem una aproximació a la realitat de Manresa. La suma d'aquestes diferents mirades i dels compromisos i competències municipals, posen la base per determinar el full de ruta per als propers anys.

L'estructura de la diagnosi de gènere manté les sis línies estratègiques que ja definia l'anterior Pla d'Igualtat:

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 les violències masclistes** per tal de disminuir l'impacte de les violències masclistes i avançar en la seva erradicació.
3. **Drets i qualitat de vida** per situar la sostenibilitat de la vida en el centre de les polítiques públiques locals, promovent les condicions perquè totes les persones gaudeixin d'una vida digna.
4. **Reformulació dels treballs i del 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, no formal i 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 quina 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, 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.

Figura 3: Línies estratègies de la diagnosi de gènere.



Font: Elaboració pròpia

5.1. Línia estratègica 1. Compromís amb la igualtat de gènere

Aquesta línia estratègica s'analitzarà la implicació de l'Ajuntament de Manresa amb la igualtat de gènere i l'impuls de les polítiques dedicades en aquest àmbit els darrers anys.

a) Compromís institucional amb les polítiques d'igualtat de gènere

L'Ajuntament de Manresa compta amb més de 28 anys de recorregut en polítiques de gènere i dones en el municipi. A continuació es detalla un cronograma amb les principals actuacions municipals en matèria d'igualtat:

1996	• Creació de la Coordinadora de la dona. • Creació de l'Àrea de Serveis Socials i Polítics 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 Bages.
2005	• Obertura de l'alberg municipal com a centre d'acollida d'urgència per a dones víctimes de violència masclista.
2009	• Inici dels Tallers de Coeducació als centres educatius de la ciutat a través del SIAD.
2011	• Revisió del Protocol d'actuacions 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.
2016	• Recuperació de la figura 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.
2017	• Incorporació del departament LGTBI dins la Regidoria de Dona i Igualtat. • Aprovació del II Pla d'Igualtat de Gènere (2017 - 2020).
2018	• Obertura del Servei d'Atenció Integral LGTBI (SAI). • S'apova el Pla d'Igualtat Intern 2021-2024.
2019	• La Regidoria de la Dona passa a anomenar-se Regidoria de Feminismes i LGTBI.
2020	• Aprovació del Protocol intern per a la prevenció, detecció i actuació davant situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere de l'Ajuntament de Manresa. • Aprovació del Protocol per a l'abordatge de les violències masclistes a les festes populars i espais d'oci nocturn de Manresa.
2021	• Campanya de llenguatge inclusiu i Guia de llenguatge inclusiu i guia de llenguatge neutre. • Aprovació del Protocol d'abordatge de les violències sexuals a Manresa i el Bages.
2022	• Inici del programa Temps per Viure i incorporació d'una tècnica de grau mig a la Regidoria de Feminismes i LGTBI per atendre el projecte Temps x Cures.
2023	• Augmenta amb una tècnica la Regidoria amb el programa Coeducació. • Impuls del programa Temps x Cures. • Augment de la dotació dels punts liles.
2024	• Incorporació de la tècnica d'equitat en els treballs.

Font: Ajuntament de Manresa.

Pel que fa a **documents estratègics municipals**, cal esmentar que el compromís amb les polítiques de feminismes es recull en els principals documents rectors, que són:

- **Pla d'Actuació Municipal (PAM) 2023-2027:** Aborda la igualtat de gènere a través d'un dels cinc eixos, concretament l'eix 4 engloba actuacions per impulsar les polítiques d'igualtat de gènere i de lluita contra les violències masclistes: Eix 4: Cohesió social, el punt 4.6: Treballar en polítiques públiques d'igualtat i perspectiva de gènere que garanteixin la igualtat d'oportunitats. I el punt 4.7: Fomentar la coresponsabilitat, la conciliació i el reconeixement social de les cures.
- **Agenda 2030:** El maig de 2021, l'Ajuntament de Manresa va publicar l'informe "**El repte dels Objectius de Desenvolupament Sostenible a Manresa**", on es planteja l'estat dels ODS a la ciutat, concretament l'ODS 5 és el d'Igualtat de gènere. Les fites es centren en accions per a disminuir la feminització de la pobresa i promoure activitats preventives d'abordatge de les violències masclistes.
- **Pla Intern d'Igualtat de Gènere 2018-2021**, actualitzat arran del les necessitats detectades en el II Pla d'Igualtat. La finalitat del document és incorporar el principi d'Igualtat de gènere en el conjunt de valors, processos, pràctiques i condicions de treball de la Corporació local per a continuar avançant en la configuració d'una organització sensible a les necessitats específiques de les dones i els homes. Actualment s'està en procés d'elaboració del nou pla sota el lideratge de Recursos Humans.

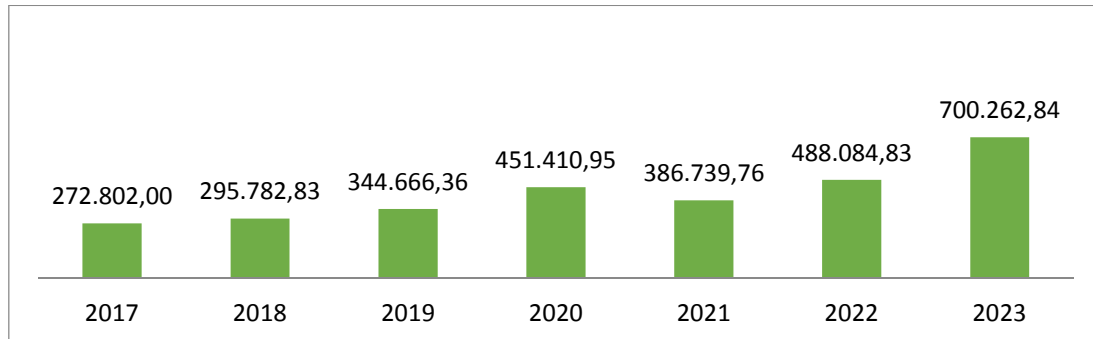
Valorats aquests documents estratègics podem afirmar que l'Ajuntament de Manresa inclou el principi d'igualtat en la seva agenda política.

La Regidoria de Feminismes disposa del següent equip de treball:

- Cap d'Unitat de Feminismes i LGTBI+. Jornada completa.
- 3 Psicòlogues del SIAD. Jornada completa, dues d'elles s'han incorporat a l'equip al 2025.
- Advocada del SIAD a 20 h setmanals (des de inicis del 2024 passa de 13 hores setmanals a 20).
- Tècnica en gestió especialitzada del SIAD. Jornada completa
- Tècnica especialitzada Programa de Temps x Cures. Jornada completa
- Tècnica en prevenció de violències masclistes del Programa Coeducació. Jornada completa
- Tècnica especialitzada Programa Equitat en els Treballs (plaça de recent creació). Jornada completa
- Administrativa. Jornada completa.

Pel que fa al pressupost, la Regidoria ha fet un esforç per augmentar els recursos, donant així compliment a allò previst en el II Pla d'Igualtat. Cal destacar l'augment progressiu del finançament extern rebut, a través del contracte programa de la Generalitat de Catalunya i de l'estat espanyol pel "Pacto de estado Contra la Violencia de Género".

Gràfic 10: Evolució pressupost Programa Dona (2017-2023).



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Ajuntament de Manresa (2023).

Un any més també es disposen dels resultats obtinguts de la **3^a edició dels Cercles de Comparació Intermunicipal (CCI)** dels serveis d'igualtat promogut per la Diputació de Barcelona i en la que l'Ajuntament de Manresa hi ha participat amb 23 municipis més. Les dades obtingudes l'any 2023 a través dels CCI podem comparar els recursos econòmics, l'encàrrec polític, les dones usuàries, els valors organitzatius i l'entorn que destina l'Ajuntament de Manresa en comparació a la mitjana d'altres municipis:

Pressupost

El pressupost de Feminismes va significar el 0,55 % del pressupost corrent municipal Versus la mitjana de 0,47%.

Els recursos municipals destinats a Feminismes provenien: 13% recursos propis i 87% són recursos provinents d'altres administracions. Versus mitjana dels 23 municipis participants al Cercle: 54% de recursos propis i 46% de finançament extern.

La despesa corrent per habitant invertida en polítiques de Feminismes és de 6,2€/any Versus una mitjana de 5€ per habitant.

El pressupost es va distribuir en un 27% a la promoció de la Igualtat i en 73% a l'atenció a les dones. Versus una mitjana de 44,2% en promoció de la Igualtat i un 44,3% destinat a atenció a la dona.

La despesa en percentatge destinat a subvencions a entitats que treballen per la igualtat a nivell municipal és d'un 0,63€ a diferència del 2,9% intermunicipal.

Encàrrec polític

L'alumnat que van participar en formació i sensibilització d'igualtat de gènere al municipi van ser 575 (educació .formal), 13 (educació no formal) i 68 (fora àmbit educatiu) per cada 1000 persones en edat escolar en comparació els 109 (educació formal), 4,7 (educació no formal) i 21 (fora àmbit educatiu) a nivell intermunicipal.

Es van registrar 125 agents locals col·laboradors en campanyes de sensibilització i reivindicatives a Manresa, versus 62 d'intermunicipals.

Es van realitzar 13 atencions de punts de prevenció i sensibilització (punts lila), i es van comptabilitzar un total de 28 hores d'atenció, en comparació intermunicipal, que es van realitzar 15 atencions amb un total de 99 hores.

Hi van haver un total de 6.274 seguidors/es a les xarxes socials dels serveis d'igualtat, produint-se 5.642 interaccions de publicacions, versus 3.238 seguidors intermunicipal i 25.882 interaccions.

El darrer any el 84% de les accions realitzades a Manresa han estat conjuntes de promoció de la igualtat, rebent formació d'igualtat de gènere en els darrers cinc anys un 42% del personal de l'ens local i realitzant-se un 75% de plans corporatius aprovats durant el 2023, a diferència d'un 61% d'accions conjuntes, 34% de formació i de 45% de plans corporatius a nivell intermunicipal.

El 100% dels plans, protocols i reglaments compten amb algun instrument de seguiment o avaluació, en comparació amb el 83% intermunicipal.

Dones usuàries

De les dones ateses per primera vegada, el 60% es va adreçar directament, el 40% per derivació (el 17% per derivació de serveis socials, el 14% per serveis sanitaris, el 2'4% per serveis policials, el 0% per serveis judicials i el 6'5% per altres recursos o serveis a nivell municipal). I a nivell intermunicipal el 43% de dones ateses en primera atenció es van adreçar directament, el 57% per derivació (el 16% derivades per serveis socials, el 15% per serveis sanitaris, el 10% per serveis policials, el 3'3% per serveis judicials i el 12% per altres recursos o serveis).

Durant el 2023 el 12% de dones usuàries ateses van ser d'urgència, versus el 8'8%.

Es van atendre un total de 0'87% de dones sobre el total majors de 16 anys de Manresa, de les quals un 40% eren per violència masclista i l'1'6% s'estimava que es trobaven en situació de violència masclista, versus el 1% de dones ateses, el 55% ateses per violència i el 2'6% valoraven que eren dones que patien violència masclista a nivell intermunicipal.

El 57% de les dones van ser ateses per primera vegada, de les quals el 13% van ser donades d'alta i el 12% van reobrir expedient, en comparació amb el 58% de dones ateses intermunicipal, el 20% d'altres i el 16% d'expedients reoberts.

De les dones usuàries el 34% van rebre assessorament jurídic, el 66% suport psicològic i el 8'8% han estat derivades al SIE. En comparació intermunicipal, el 47% han rebut atenció social, el 35% assessorament jurídic, el 44% suport psicològic, el 2'7% han estat atenció als seus fills i filles i el 6'7% han estat derivades al SIE.

El servei ha estat 25 hores obert al matí, al igual que el grup intermunicipal i 8 hores a la tarda a diferència de les 12h intermunicipal.

S'han registrat 20 dies de temps d'espera per primera atenció i de 28 dies per a primera atenció psicològica, en comparació al grup de 17 dies d'espera per a primera atenció i de 47 dies per a primera atenció psicològica.

El 10 % de les cites no s'han presentat o s'han anul·lat, en comparació amb el 19% intermunicipal.

El 93% d'atencions han estat presencials i 7'3% no presencial, versus el 89% i el 11% intermunicipal.

De les dones ateses, el 0% tenien menys de 16 anys, el 12% entre 16 i 29 anys, el 38% entre 30 i 44anys, el 41% entre 45 i 64 anys i el 8'2% tenien més de 65 anys, versus el 0'51% menors de 16anys, el 15% entre 16 i 29 anys, el 42% entre 30 i 44anys, el 36% entre 45 i 64 anys i el 7% tenien més de 65 anys a nivell de grup intermunicipal.

El 26% eren dones estrangeres de fora de la UE, el 29% pertanyents a família monomarental, el 35% no havia assolit l'educació obligatòria, el 0% eren dones trans i el 20% tenia discapacitat. En comparació del 29% de dones de fora de la UE, del 33% de famílies monomarentals, el 14% no havien assolit l'educació obligatòria, el 0'18% eren trans i el 4'1% tenia discapacitat.

La mitjana de la primera atenció és de 60 minuts, en comparació als 56 intermunicipal. I el nombre d'atencions rebudes per cada dona usuària atesa a nivell municipal és de 3 en comparació al 4'1 intermunicipal.

De les dones ateses el 2'6 havien patit violència física, el 100% violència psicològica, el 18% violència sexual, el 4'3% violència econòmica, el 0% matrimonis forçats i mutilació genital femenina, el 4'3% violència vicària, el 23% va rebre violències múltiples i el 1'7% altres violències, versus el 37% de violència física, el 61 de violència psicològica, l'11% de violència sexual, el 9'2% de violència econòmica, el 0'18% de matrimonis forçats, el 0'29% mutilacions genitals femenina, el 3'4% de violència vicària, el 17% violències múltiples i el 3'9% per altres tipus de violències.

Valors organitzatius/RRHH

A Manresa hi ha 18.439 dones majors de 16 anys per cada professional d'atenció en comparació les 16.252 del grup.

En el municipi hi ha 28.161 habitants per cada professional de prevenció i sensibilització, versus el 59.017 intermunicipal.

S'han ates 160 dones per cada professional d'atenció i s'han realitzat 478 atencions per professional, en comparació les 167 dones ateses i les 681 nombre d'atencions del grup.

S'han realitzat 36 hores de formació per professional dels serveis d'igualtat a Manresa, versus 31 hores de grup.

Entorn

La taxa d'ocupació diferencial de dones i homes a Manresa és del -8,18, versus el -5,59 del grup.

La bretxa de pensions és de -38,83 municipal, en comparació del -37,59 intermunicipal.

El 48% de càrrecs electes del ple són dones, el 38% de l'equip de govern són dones i el 56% de personal de l'ens local també són dones, en comparació intermunicipal, que el 47% del ple són dones, el 49% són dones en l'equip de govern i el 58% del personal de l'ens local són dones.

El 64% dels comandaments de l'ens local són dones, en comparació intermunicipal que són el 56%.

Font: 3a edició del Cercle de comparació intermunicipal dels serveis d'igualtat (2023).

b) Coordinació i transversalitat de gènere a l'Ajuntament de Manresa

La primera línia estratègica del II Pla es centra en el compromís amb la igualtat i recull un seguit d'accions per potenciar la transversalitat de gènere dins de l'Ajuntament: creació del grup de seguiment i avaluació del Pla, formació en matèria d'igualtat de gènere per al personal de l'ens, incorporació de la perspectiva de gènere als plans de treball, revisió de la normativa municipal des de la perspectiva de gènere, ús del llenguatge inclusiu i no sexista, i introducció de la perspectiva de gènere als plecs de clàusules de les contractacions externes,...

Tot i el desplegament i desenvolupament de les accions, es conclou que **cal seguir potenciant la transversalitat i treballant-la, per a fer de la transversalitat de gènere un valor central de l'acció municipal.**

Les dues trobades amb personal municipal durant l'elaboració del Pla que presentem, constaten una implementació força desigual en funció dels diferents àmbits municipals i la necessitat de crear espais comuns per treballar la transversalitat de forma interseccional i no parcialitzada en funció de cada pla sectorial. És una demanda explicitada que la metodologia transversal s'estableixi a nivell de cultura general organitzativa a l'ens local i no en funció dels departaments més propers a l'atenció a les persones.

Si ens fixem en les dades del Cercle de comparació intermunicipal de serveis d'Igualtat, podem destacar que l'Ajuntament de Manresa va treballar conjuntament amb altres departaments el 84% de les actuacions durant el 2023. Xifra molt més elevada que la mitjana dels municipis que es situa en el 61%. Aquest bon indicador reflecteix la destinació de temps de la regidoria als espais de coordinació.

D'altres aspectes essencials de l'anterior Pla, han estat dotar de recursos, destacant la línia de formació del personal municipal i l'elaboració de guies i materials orientatius. Especialment, **la línia de formació ha estat una de les actuacions prioritàries, on s'han fet un gran salt qualitatiu i que, de cara al present Pla d'Igualtat, serà important continuar.** En aquest sentit, en les sessions d'avaluació amb el personal tècnic destaca que, per una banda, posen en valor comptar amb propostes formatives de la temàtica, però, per altra banda, demanen superar el primer nivell formatiu més conceptual per avançar en formacions basades en bones pràctiques per a implementar aspectes concrets als seus departaments.

Per la seva transcendència, ja que es tracta de sectors amb un alt índex de masculinització, volem destacar les formacions específiques adreçades al personal de la Policia local, als equips d'Urbanisme i, a nivell extern municipal, la formació adreçada a juntes d'entitats esportives.

Com a proposta de millora, en el grup de discussió realitzat durant la fase de la diagnosi, amb el personal tècnic de l'Ajuntament de Manresa, es va recollir la necessitat de disposar d'un registre de dades i estadístiques desagregades per gènere en diversos àmbits en un sol portal, amb l'objectiu que cada servei de l'Ajuntament pugui tenir dades actualitzades i desagregades, així com que puguin ser consultades per la ciutadania.

A continuació es presenten els plans i documents de l'ajuntament que incorporen la transversalitat de gènere:

Nivell alt i mig de transversalitat de gènere
Pla d'Acció Cultural de Manresa. Revisió i actualització a l'any 2017.
Planificació d'Esports.
Pla local de Joventut .
Manresa Ciutat Amiga de la Gent Gran. Nou Pla d'Acció en elaboració.
Nou Pla de Mobilitat, aprovat.
Pla d'Economia Social i Solidària.
Pla anual d'Educació per la Ciutadania global.
Pla per la Diversitat Afectiva, Sexual i de Gènere 2023-2026.
Pla de Salut de Manresa 2018-2022. En procés d'elaboració del nou pla.
Plans Educatius d'Entorn.
Agenda 2030.ODS
Pla de Ciutadania en procés d'elaboració.
Àmbits on aprofundir el nivell de transversalitat de gènere
Pla de Seguretat, pendent de revisió
Criteris d'Urbanització i Pla d'Ordenació Urbanística de Manresa
Pla local d'Habitatge. 2017-2022
Pla d'Inclusió Social 2018-2022

c) Proposicions del Ple municipal en l'àmbit de la igualtat de gènere

Durant el període de vigència del II Pla d'Igualtat, els grups municipals de l'Ajuntament han donat rellevància a temàtiques i actuacions en matèria d'igualtat de gènere, que es poden seguir a partir de l'aprovació de les següents mocions pel Ple municipal:

Proposició dels Grups municipals d'ERC, CDC, PSC, C's, DM i el regidor Miquel Davins, per incloure el segon nom de les persones com a reconeixement a les mares en el nomenclàtor municipal – 20 de març de 2017
Esmena dels Grups Municipals d'ERC, CDC i C's a una proposició presentada pel Grup municipal de C's sobre la pobresa femenina – 24 de maig de 2017
Proposició presentada pels Grups municipals d'ERC, CDC, PSC, DM i el regidor Miquel Davins Pey per a la commemoració del Dia Internacional de les Dones – 22 de febrer de 2018
Proposició presentada pels Grups municipals d'ERC, CDC, DM i CUP, amb una esmena invoca del Grup Municipal del PSC, de suport de l'Ajuntament de Manresa a les dones que són víctimes d'agressions sexuals – 22 de maig de 2018
Proposició presentada pel Grup municipal de Fem Manresa, amb incorporació d'una esmena presentada per tots els grups municipals, pel suport institucional de l'Ajuntament de Manresa en el cas de la menor violada el passat 14 de juliol – 29 de juliol de 2019
Proposició presentada pels Grups Municipals d'ERC, JxM, PSC i Cs, en relació al manifest per a la igualtat efectiva entre homes i dones, proposat per l'Associació de Dones Emprenedores i Innovadores de Manresa (DEIM) – 4 de març de 2020
Proposició presentada pels Grups Municipals d'ERC, JxM, PSC, Fem Manresa i Cs, amb motiu del 25 de novembre – 19 de novembre del 2020
Esmena dels grups municipals de ERC, Junts, PSC i ciutadans a la proposició de Fem Manresa per garantir plenament l'exercici del dret a l'avortament a la Catalunya Central - 17 de desembre de 2020

Esmena de substitució presentada pels Grups Municipals de Fem Manresa, ERC Manresa, Junts per Manresa, PSC i Cs a una proposició presentada pel Grup Municipal de Fem Manresa, per impulsar la creació del Servei d'Atenció a Homes (SAH) per a la promoció de relacions no violentes – 3 de febrer de 2021

Moció presentada pels Grups Municipals d'ERC i JxM, en defensa dels drets de les dones i de rebuig a les penes sol·licitades per la Fiscalia per a les encausades de la vaga feminista del 8 de març de 2019 a Manresa – 17 de febrer de 2022

Proposició dels grups municipals d'ERC, JxM, PSC, Fem Manresa Cs i del Regidor no adscrit Miguel Cerezo Ballesteros, per promocionar i donar suport a l'alletament matern a Manresa – 17 d'octubre de 2022

Proposició presentada pels Grups Municipals d'ERC, JxM, PSC, Fem Manresa, Cs i del regidor no adscrit Miguel Cerezo Ballesteros, en defensa de les dones iranianes – 20 d'octubre de 2022

RESUM DE LA LÍNIA ESTRATÈGICA 1. COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT DE GÈNERE

Punts a destacar:

L'efectivitat d'aplicació del II Pla, així com de la seva dimensió transversal, ha comptat amb un fort lideratge polític.

L'Ajuntament de Manresa compta amb més de 29 anys de recorregut en matèria d'igualtat de gènere en el municipi. L'any 1996 es crea per primer cop la Regidoria de la Dona i el Punt d'Informació i Atenció a les Dones (PIAD) Montserrat Roig (posteriorment SIAD). L'equip de la regidoria s'ha anat consolidant i compta amb un alt nivell d'expertesa.

Existeixen documents de planificació estratègica amb clara perspectiva de gènere que potencien la metodologia transversal en la seva implementació. Aquest model de ciutat està avalada per les polítiques que s'implementen a nivell supralocal.

A nivell específic de polítiques de feminisme, l'Ajuntament ha disposat de dos plans d'igualtat: primer Pla Local d'Igualtat d'Oportunitats entre homes i dones (2012-2015) i el segon Pla d'Igualtat de Gènere (2017-2020), amb un alt grau d'implementació i impacte de les seves actuacions.

Durant tota la implementació del II Pla d'Igualtat de gènere ha funcionat una comissió transversal de treball, això ha permès que s'hagi impulsant un bon nivell de coordinacions, molt per sobre de la mitjana d'altres municipis de la província.

La regidoria de Feminismes lidera i impulsa l'elaboració i actualització de protocols per als abordatges de les violències masclistes creant els espais de coordinació i treball en xarxa necessaris.

El personal municipal valora poder disposar de dades desagregades per gènere per millorar la planificació de les polítiques sectorials.

Increment del pressupost de la Regidoria de Feminismes, resultat de la implementació de les actuacions del II Pla d'Igualtat. Aquest fet ha permès oferir una àmplia varietat d'accions i recursos en matèria d'igualtat de gènere. L'increment municipal bé acompanyat d'un augment significatiu del finançament provinent d'administracions supralocals.

S'ha ampliat el personal tècnic de l'equip de la Unitat de feminismes i LGTBI, d'acord amb l'augment progressiu del pressupost, amb l'objectiu de garantir el bon funcionament dels projectes i poder assumir-ne de nous.

L'ens ha integrat la formació en igualtat de gènere a la proposta formativa del personal, comptant amb un percentatge de formació de la plantilla elevat en proporció a d'altres municipis de la província.

L'Ajuntament propicia la col·laboració público-privada en el desenvolupament de les polítiques locals, en concret compta des de l'any 1997 amb el Consell Municipal de la Dona: òrgan de participació ciutadana que té per finalitat vetllar per les condicions que possibiliten la igualtat efectiva entre dones i homes i la plena participació de les dones en la vida ciutadana, política, econòmica, social i cultural.

Durant el II Pla d'igualtat de gènere, s'ha elaborat la Guia per a un ús no sexista de la llengua, amb l'objectiu de seguir treballant per fer servir en les comunicacions de l'Ajuntament un llenguatge inclusiu. També s'ha elaborat una campanya per donar a conèixer-la i fer difusió del llenguatge no sexista.

Cal destacar la inclusió de clàusules amb perspectiva de gènere i als criteris de puntuació de les subvencions de concurrència pública del conjunt de convocatòries municipals.

La percepció ciutadana coincideix amb la necessitat de seguir impulsant el compromís municipal amb les polítiques d'Igualtat de gènere.

Punts de millora:

Seguir impulsant **la transversalitat de gènere com a valor central de l'acció municipal**.

Un punt clau és que els diferents departaments puguin interioritzar la perspectiva de gènere amb més alt grau d'autolideratge. D'altra banda, el personal municipal també exposa la dificultat que suposa la sobrecàrrega de coordinacions transversals donat que hi ha una pluralitat de plans transversals. Aquesta anàlisi va suposar que el grup proposés espais de coordinació transversals conjunts i no tan específics per a cada pla municipal.

Es recomana un document unificat a l'ens municipal amb instruccions a l'hora de recollir dades de la ciutadania o realitzar estudis sectorials, incloent gènere, sexe no binari, entre d'altres categories d'interès.

Es proposa concretar una formació d'aprofundiment basada en bones pràctiques per millorar la perspectiva de gènere en àmbits concrets de l'administració.

Mantenir el bon nivell de treball conjunt amb el Consell Municipal de la Dona, enfortint els espais de coordinació i seguiment de les accions que es proposen al nou pla d'Igualtat. També es proposa crear mecanismes de participació que donin resposta a grups informals i iniciatives que actualment no formen part del Consell Municipal de la Dona.

Calen eines per aprofundir el seguiment i puntuació de les clàusules i criteris amb perspectiva de gènere a les licitacions públiques i a les subvencions de concurrència pública respectivament.

5.2 Línia estratègica 2. Accions contra les violències masclistes

L'objectiu d'aquesta línia estratègica és disminuir l'impacte de les violències masclistes i avançar en la seva eradicació, posant especial atenció a l'abordatge de les violències masclistes en el municipi i les diferents accions que s'han dut a terme per fer-hi front durant el darrer període, així com la incidència de la violència masclista a la ciutat de Manresa. L'abordatge d'aquesta de forma integral i transversal és clau, tal i com marca la Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

Tal i com destaca el marc normatiu, aquest apartat recull les diferents dimensions del tractament de les violències masclistes: la prevenció, l'atenció i la reparació. Així doncs, en aquesta línia estratègica, concretament, s'analitzaran els següents àmbits:

a) Abordatge de les violències masclistes

El Protocol marc per una intervenció amb la diligència deguda en situacions de violències masclistes actual proposa dos eixos d'intervenció fonamentals, **la prevenció i la reparació integral**. Les violències masclistes, les seves causes estructurals i l'impacte que poden produir s'ha de comprendre des d'un enfocament feminista i interseccional com a marc teòric-polític-professional.

En aquest sentit, les estratègies més adients queden determinades per la finalitat de les intervencions. Així, s'estableixen dues grans finalitats per a cada **eix d'intervenció**.

- **Prevenció:**
 - **amb finalitat estructural** (prevenció estructural): Es desenvolupa amb l'objectiu de generar canvis institucionals, socials i culturals. Comprèn les polítiques públiques de prevenció integral de totes les formes de violència masclista.
 - **amb finalitat individual** (prevenció individual): Es desenvolupa davant de cada situació concreta de violències viscudes, sigui una vivència individual o que afecti un grup de dones, infants i adolescents (col·lectiva).

Fa referència a totes les mesures que les persones en situació de violències masclistes posen en marxa, amb l'acompanyament dels serveis, institucions i comunitats, per evitar, aturar, eradicar les violències i reduir-ne l'impacte.

- **Reparació:**

- **amb finalitat de no repetició** (prevenció per la no repetició): Comprèn les polítiques públiques per garantir el dret a una vida lliure de violències masclistes, encaminades a garantir la no repetició d'aquestes violències.
- **amb finalitat de recuperació** (prevenció per a la recuperació): Aquesta finalitat orienta la intervenció des de la detecció inicial i continuada i tot l'acompanyament (que inclou l'atenció, assessorament i tractament) a les dones, infants i adolescents, per garantir l'accés efectiu als drets reconeguts.

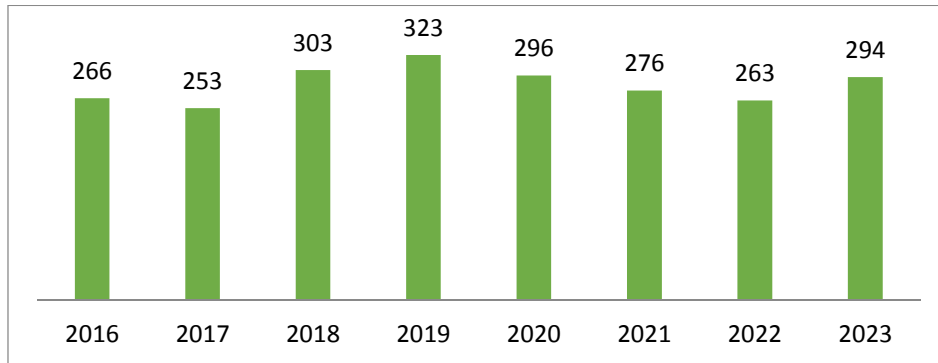
b) Impacte de les violències masclistes a Manresa

A nivell de dades és il·lustratiu mostrar les denúncies realitzades a Manresa i comarca durant l'any 2022:

- Atestats instruïts per violència masclista en l'àmbit de la parella (VG)
 - Comarca Bages (inclòs Manresa): 414
 - Manresa: 214
- Atestats instruïts per violència masclista en l'àmbit familiar (víctima dona i autor home) (VD)
 - Comarca Bages (inclòs Manresa): 45
 - Manresa: 23
- Atestats instruïts per violència masclista en l'àmbit sexual
 - Comarca Bages (inclòs Manresa): 60 (14 dels quals són entre la parella i inclosos en la primera tipologia VG)
 - Manresa: 30 (5 dels quals són entre la parella i inclosos en la primera, tipologia VG)

A nivell d'atenció a les violències masclistes, el SIAD Montserrat Roig ofereix atenció presencial, telefònica, per correu electrònic i a partir de la derivació d'altres professionals. **Durant l'any 2023, el SIAD ha atès un total de 294 dones, 169 de les quals han estat ateses per primer cop.** La resta procedeixen de l'any passat o bé retornen al servei al cap d'un temps. L'evolució dels darrers anys ha estat la següent:

Gràfic 11. Dones ateses pel SIAD (2016-2023).



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del SIAD Montserrat Roig (2023).

Durant l'any 2023 hi ha hagut un total de **649 consultes al SIAD Montserrat Roig**. D'aquestes, 301 han estat consultes de l'àmbit familiar (46,4%) i 117 relatives a les violències masclistes (18%), sent aquests dos motius els majoritaris, seguit de les situacions de canvi (16,8%) amb un total de 109 consultes. Tot i això, s'ha de tenir en compte que les consultes en relació a la violència masclista s'han vist reduïdes respecte els anys anteriors, degut a les derivacions al SIE, ja que el febrer del 2020 s'obrí a Manresa el Servei d'Intervenció Especialitzada per a dones, joves, adolescents i infants en situació de violències masclistes. Així doncs els casos de dones víctimes de violències masclistes que anteriorment s'atenien al SIAD, des del 2020 si es valora indicat, és deriven al SIE.

L'Ajuntament de Manresa està adherit al servei ATENPRO, d'atenció i protecció a dones víctimes de violència de gènere mitjançant mòbil (TAM) o telealarmes. El SIAD és l'encarregat de realitzar el seguiment administratiu de les altes i baixes del servei, els darrers anys s'han recopilat les següent dades:

Taula 10. ATENPRO (2019-2023)

	2019	2020	2021	2022	2023
Noves altes	28	36	27	23	31
Baixes	14	14	20	29	35
Total actius	33	54	61	54	51
Total gestionats	47	68	81	83	86

Font: elaboració pròpia a partir de les dades del SIAD Montserrat Roig.

Es pot observar gairebé el doble d'aparells gestionats des del 2019 al 2023, a diferència de la gestió d'altes, les quals s'han anat mantenint al llarg dels anys. S'ha d'observar que al llarg dels anys les baixes i els dispositius en actiu han augmentat proporcionalment al total gestionats, fet que podria indicar una millora en la situació de les dones. L'augment de dispositius actius pot suggerir una major sensibilització, però també replanteja preguntes sobre la seva efectivitat i la capacitat de mantenir les víctimes protegides a llarg termini.

Taula 11. Feminicidis (2019-2023)

	2019	2020	2021	2022	2023
Catalunya	10	12	14	12	14

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Institut Català de les Dones.

En relació a l'evolució dels feminicidis a Catalunya, s'observa certa fluctuació però augmentant i mantenint els darrers anys. L'evolució que s'observa a la taula subratlla la necessitat d'un compromís continuat per part d'institucions per eradicar les violències.

En aquesta zona, a la Catalunya Central, **durant el període 2018-2023 s'han produït un total de 6 feminicidis, dos dels quals a Manresa, tots en l'àmbit de la parella o ex-parella**

Una mesura de la Generalitat de Catalunya és la línia **900 900 120**, telèfon gratuït i confidencial que ofereix atenció 24 hores al dia els 365 dies l'any per poder assessorar, informar i acompanyar a dones o a l'entorn de la víctima. L'any 2023 van realitzar un total de 14.198 (dada extreta del Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat) atencions.

c) Instruments per a l'abordatge de les violències masclistes.

L'Ajuntament de Manresa ha prioritzat en el marc dels plans d'igualtat l'elaboració i actualització de protocols, com s'ha mencionat anteriorment es compta amb el **Protocol d'actuació en situacions de violència masclista a la ciutat de Manresa i al Bages**, revisat l'any 2011 i actualitzat el 2019, i durant el 2025 es preveu una nova revisió.

El Protocol es va elaborar amb l'objectiu d'englobar, sensibilitzar i activar de forma coordinada el màxim d'àmbits implicats en l'atenció a les dones víctimes de violències masclistes en el seu territori d'aplicació. En aquest sentit, en el document s'especifiquen tots els agents socials que en formen part, així com les seves funcions en els diferents eixos d'intervenció i el circuit d'actuació en cas d'una situació de violència masclista en l'àmbit de la parella.

Taula 10. Agents implicats en el Protocol d'actuació en situacions de violència masclista a la ciutat de Manresa i al Bages.

Agents
- Ajuntament de Manresa (SIAD Montserrat Roig, Serveis Socials i Policia Local) - Col·legi d'Advocats de Manresa - Col·legi de Treballadores socials. Delegació de Manresa - Consell Comarcal del Bages (SIAD comarcal i coordinació dels serveis socials dels municipis del Bages) - Althaia. Xarxa Assistencial Universitària de Manresa - Servei Català de la Salut. Regió Sanitària de la Catalunya Central

- Institut Català de la Salut. Servei d'atenció primària Bages/Berguedà i Solsonès
- Mossos d'Esquadra. Àrea Bàsica Policial Bages
- Servei Català de la Salut, CatSalut
- SAIA, Servei d'Atenció a la Infància i l'Adolescència
- Servei Públic d'Ocupació de Catalunya. Oficina de Treball de Manresa
- Oficina d'Atenció a la Víctima del Delicte, Barcelona. Departament de Justícia
- Serveis Territorials d'Ensenyament Catalunya Central. Equip d'Atenció Psicopedagògica
- Servei d'Intervenció Especialitzada (SIE) Catalunya Central
- Barnahus Manresa
- Servei Tècnic de Punt de Trobada de Manresa Bages (STPT)
- Agència de Salut Pública de Catalunya (ASPCAT) Promoció de la Salut
- Consell Municipal de la Dona
- Servei d'Ocupació de Catalunya – Manresa (SOC)
- Servei Substitutori de la Llar del Bages (SSLL)
- Polícies locals del Bages
- Jutjat de Violència contra la Dona
- Creu Roja Bages

Font: elaboració pròpia a partir de la informació del Protocol d'actuació en situacions de violència masclista a la ciutat de Manresa i al Bages (2023).

L'any 2015, el Consell Comarcal del Bages juntament amb l'Ajuntament de Manresa van elaborar la **Guia d'acollida per a infants i adolescents víctimes de violència masclista en el nucli familiar**. La Guia vol proporcionar una pauta per a professionals que de forma directa o indirecta detecten en el seu dia a dia situacions de violència masclista en què estan afectats infants i adolescents.

L'any 2020 es va elaborar el **Protocol per a l'abordatge de les violències masclistes a les festes populars i espais públics d'oci nocturn de Manresa**. El seu objectiu principal és aconseguir uns espais d'oci lliures de violències masclistes, proveint d'eines a l'Ajuntament i els diferents agents socials de la ciutat per tal d'abordar les violències masclistes i LGBTI-fòbiques en esdeveniments ludicofestius públics, des de la prevenció, la detecció, l'atenció, la recuperació i la reparació.

L'any següent, el 2021 es va aprovar el Protocol d'abordatge de les violències sexuals a Manresa i el Bages, document que neix de l'Equip comarcal del protocol d'actuació en situacions de violència masclista de Manresa i el Bages, elaborat degut a l'augment de casos al 2019 d'agressions sexuals al territori.

En relació a les persones grans, un recurs important que s'ha definit des dels àmbits de Serveis Socials i Persones grans introduint la perspectiva de gènere, és la **Guia de prevenció del maltractament en les persones grans**, cal destacar, la invisibilització d'aquestes situacions.

d) Atenció a les violències masclistes a Manresa

El municipi compte amb els recursos d'atenció a les violències masclistes següents:

1) SIAD MONTSERRAT ROIG

Des de la seva creació el 1996 i fins al 2020, va ser el referent al municipi de l'abordatge i tractament de les violències masclistes. L'any 2020, el desplegament per part de la Generalitat de la xarxa dels Serveis d'Intervenció especialitzada en violències masclistes (SIE) i la ubicació d'aquest servei al territori, fa redefinir part de les funcions del SIAD. Actualment, doncs, els casos de violències masclistes es tracten al SIE i el SIAD desenvolupa funcions integrals d'atenció a les dones en tots els àmbits del seu interès, així com activitats preventives, formatives i comunitàries. Tot i així, la complexitat del tema fa que des del SIAD s'atenguin també casos en què hi ha violències encara no explicitades on calen processos d'acompanyament, o altres casuístiques.

Per tal de portar a terme les seves diferents funcions, el SIAD s'organitza en dues àrees d'actuació: l'àrea d'assessorament i atenció i l'àrea de prevenció de les violències (que desenvoluparem en l'apartat e d'aquest mateix eix).

Àrea d'assessorament i atenció

Aquesta àrea està formada per:

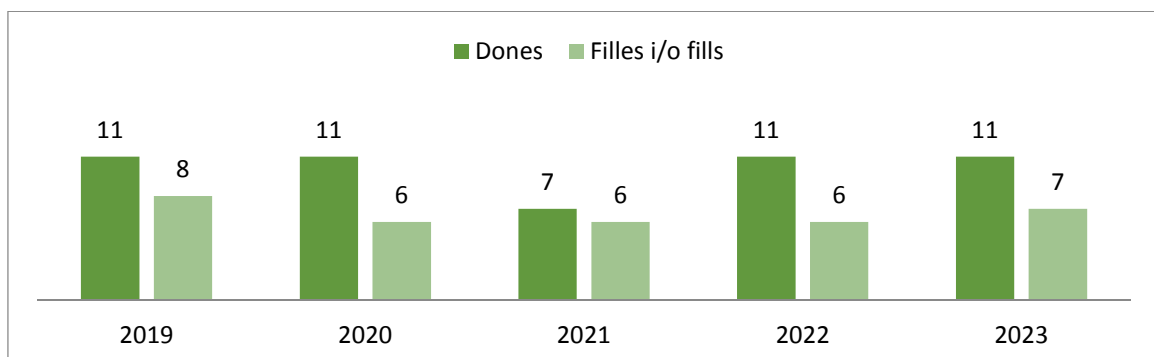
- **Atenció individual**
- **Atencions grupals de suport psicosocial per a dones**
- **Lideratge i impuls de protocols per a l'abordatge de les violències masclistes**
- **Informació de recursos i serveis.**

2) ALBERG MUNICIPAL PER A DONES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIES MASCLISTES

Un altre recurs municipal per l'atenció a les dones i els seus fills i filles víctimes de violències masclistes és l'alberg per a dones víctimes de violències masclistes.

Es tracta d'un servei municipal gestionat pels Serveis Socials i que dona cobertura a tota la comarca. L'alberg és el centre d'acolliment d'urgències en casos de no disponibilitat de cap altre recurs per part de la víctima, ni propi ni de la seva xarxa, amb una estada màxima de 72 hores mentre es gestiona un altre recurs especialitzat com podria ser una casa d'acollida.

Gràfic 12. Ocupació Alberg Municipal Dones Víctimes de violència (2019-2023).



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del SIAD Montserrat Roig (2023).

3) SIE- Servei d'Intervenció Especialitzada (SIE) de Catalunya Central - Manresa.

Per a l'atenció específica dels casos de violències masclistes, es posa en funcionament l'any 2020 el **Servei d'Intervenció Especialitzada (SIE) de Catalunya Central - Manresa**.

Oferint atenció especialitzada i acompanyament a totes les dones joves i adultes i els seus fills i filles afectats per processos de violències masclistes per facilitar el seu procés de recuperació i reparació de les violències viscudes i del dany patit.

L'objectiu del SIE, és oferir informació, atenció i recuperació a les dones que han estat o estan en processos de violència masclista, així com als seus fills i filles a càrrec, i potenciar els programes específics i integrals de prevenció, assistència, reparació i implicació comunitària.

e) Prevenció de les violències masclistes al municipi

Per tal de desenvolupar aquest eix d'intervenció, el SIAD Montserrat Roig compta amb l'Àrea de prevenció de les violències masclistes.

Àrea de prevenció de les violències masclistes

Les línies de treball d'aquesta àrea són:

- La coordinació i el suport a les entitats de dones i col·lectius que treballen per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- La realització de projectes de promoció de les dones, sensibilització i prevenció de la discriminació per raó de gènere.
- La formació. El SIAD gestiona i ofereix formació als i les professionals del territori en diverses especialitzacions de violència masclista i temes de gènere per a professionals municipals, entitats, institucions diverses,... també per a la ciutadania.

Es combinen diferents estratègies:

- Activitats preventives i educatives adaptades a centres de primària i secundària
- La coordinació i impuls de campanyes vinculades a dies internacionals de referència per a la promoció de la dona i/o prevenció de les violències masclistes

f) Enquesta: propostes d'actuació per reduir les violències masclistes en el municipi

La majoria de les persones enquestades coincideixen en que la prioritat és crear i realitzar tallers sobre la prevenció de les violències masclistes, l'assetjament sexual i les noves masculinitats. Seguidament, de la formació en matèria de prevenció de la violència masclista a les entitats del municipi.

RESUM DE LA LÍNIA ESTRATÈGICA 2. ACCIÓ CONTRA LES VIOLÈNCIES MASCLISTES

Punts a destacar:

L'Ajuntament compta amb un SIAD amb una llarga i consolidada trajectòria en la lluita contra les violències masclistes. Per una banda, el SIAD ofereix informació, atenció i assessorament en tots aquells temes d'interès per a les dones de Manresa i, alhora, impulsa i coordina totes les actuacions del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Manresa.

La implementació del SIE ha suposat més recursos al territori per al tractament de les violències masclistes. Aquest fet també ha permès que el SIAD pugui enfortir activitats preventives i de sensibilització i acompanyar diferents situacions emocionals de les dones en situacions de canvi i/o conflictivitat en el marc familiar.

L'Ajuntament de Manresa impulsa i coordina diferents actuacions de treball en xarxa respecte l'abordatge de les violències masclistes el **Protocol d'actuació en situacions de violència masclista en l'àmbit de la parella a la ciutat de Manresa i al Bages**, la **Guia d'acollida per a infants i adolescents víctimes de violència masclista en el nucli familiar**, el **Protocol per a l'abordatge de les violències masclistes a les festes populars i espais públics d'oci nocturn de Manresa** i el **Protocol d'abordatge de les violències sexuals a Manresa i el Bages**.

Majoritàriament les violències masclistes es donen en l'àmbit de la parella i la exparella i també en entorns familiars. Aquesta situació explicita la necessitat de treballar de forma preventiva les relacions sexoafectives com ja es realitza als centres educatius.

L'Ajuntament s'ha adherit a diferents estratègies complementàries d'atenció a les violències com línies telefòniques i teleassistència, realitzant diferents campanyes informatives especialment en el context Covid.

S'han realitzat millores a l'alberg municipal per acollir estades curtes de dones i els seus fills i filles quan ha estat necessari. És un servei que dona cobertura a la comarca.

S'han destinat recursos a campanyes de prevenció de violències en d'altres àmbits relacionals com és el comunitari i els espais d'oci. Destaca la campanya contra les agressions a la Festa Major de Manresa: **"Estima la nit Manresa"**.

S'ofereixen assessorament i materials perquè els establiments d'oci puguin organitzar Punts liles als seus esdeveniments.

Es destaca el nombre i varietat d'activitats que treballen la prevenció de les violències masclistes per arribar a un conjunt ampli de població pel què fa a la campanya del 25 de novembre. Cal tenir en compte l'alt nivell d'implicació de l'equip del SIAD en el disseny i promoció de les activitats.

Hi ha un bon nivell de coneixement del SIAD per part de les persones enquestades que valoren positivament el servei i destaquen la importància de continuar treballant de forma preventiva especialment amb la comunitat educativa.

S'han iniciat tallers de masculinitats per potenciar involucrar els nens i homes en les polítiques d'Igualtat de gènere, especialment en l'àmbit educatiu però també comunitari.

Punts de millora:

Posant especial èmfasi en la prevenció de les violències masclistes, així com en el procés de recuperació de les dones víctimes de violència masclista i els seus fills i filles. Caldrà continuar treballant en el treball conjunt entre els diferents serveis territorials per concretar les respostes en la complexitat i diversitat de situacions que es donen.
Reforçar els serveis de traducció professional per a les dones que no parlen la nostra llengua.
Millorar el procediment informàtic amb què registra l'atenció individual a les usuàries per tal d'obtenir estadístiques del servei més detallades.
Reforçar la difusió del SIAD a la ciutat, amb l'objectiu de vincular-lo a un servei d'assessorament i atenció en temes relacionats amb les dones i superar la identificació històrica de ser un servei que prioritàriament atenia els casos de violència masclista.
Millorar l'accés i/o localització del SIAD, per tal de garantir la confidencialitat de les usuàries, així com les instal·lacions.
Insistir en noves vies i alternatives per fer partícips als homes i nens en les polítiques d'igualtat de gènere, donant visibilitat a models de noves masculinitats.
Col·laborar amb altres administracions i sectors en el tractament i recuperació dels homes que han exercit violències masclistes.
Actualitzar el Protocol de violències masclistes de Manresa i el Bages.
Crear circuits específics per abordar els diferents tipus de violències masclistes.
Augmentar la capacitat de detecció de les microviolències i els recursos per la seva visibilització i abordatge.
Cal reforçar el caràcter interseccional de les accions de les campanyes preventives de violències masclistes i enfortir la capacitat d'implicar en l'organització a col·lectius de dones més enllà dels agents que ja participen al Consell Municipal de la Dona.

5.3. Línia estratègica 3. Drets i qualitat de vida

La present línia estratègica té per objectiu l'anàlisi dels serveis municipals que vetllen per a la promoció i desenvolupament de la vida digna, fent èmfasi en la incorporació transversal de la perspectiva de gènere en els diversos àmbits de la vida, com el benestar, els esports, la salut i el disseny de la ciutat, entre altres.

Específicament, a continuació s'analitzaran des de la perspectiva de gènere els següents àmbits:

a) Apoderament

L'apoderament consisteix en conquerir aquells drets i espais que han estat negats a les dones al llarg de la història. Des del SIAD es duen a terme accions diverses per a corregir situacions de desigualtat de les dones i així permetre la construcció d'una societat igualitària, com els tallers sobre autoestima i apoderament i la campanya del 8 de març, Dia Internacional de les Dones.

b) Acció i Inclusió Social

Serveis Socials dona resposta a les necessitats socials de les persones i famílies del municipi, dotant-les d'eines que afavoreixin la seva autonomia i qualitat de vida. Mitjançant l'atenció integral, garantint els principis d'igualtat d'oportunitats i tenint especial cura dels col·lectius en situació de vulnerabilitat.

Cal mencionar que els Serveis Socials d'Atenció Primària, tal i com defineix la normativa vigent, constitueixen el punt d'accés immediat al Sistema Català de Serveis Socials, el primer nivell d'aquest i el més proper a la ciutadania. És per aquest motiu que es tracta d'un dels canals d'entrada i detecció de situacions de violències masclistes.

Pel què fa a la coordinació amb la regidoria de Feminismes-LGTBI, els Serveis Socials són els encarregats de vetllar per al bon funcionament de l'Alberg municipal que com hem vist acull a nivell de primera contenció les urgències en el casos de violències masclistes.

L'Ajuntament de Manresa també compta amb el **Pla d'Acció per a la Inclusió Social 2018-2022**, amb la finalitat de promoure mesures i actuacions per la inclusió i la cohesió social, a través de l'impuls del treball en xarxa de l'administració i la societat civil organitzada, posant especial atenció en els sectors més vulnerables.

El Pla s'organitza en 5 eixos, que són:

1. Coneixement, transversalitat i treball en xarxa.
2. Econòmic, laboral i formatiu
3. Sociosanitari
4. Residencial
5. Relacional i participatiu

D'aquest Pla, cal destacar el treball transversal, donat que fa de paraigües d'actuacions amb diversos serveis de l'Ajuntament: Cultura, Joventut, Esports, Acció Comunitària, Habitatge, Salut, Ensenyament i Universitats, Medi Ambient i Sostenibilitat, Ocupació, Promoció Econòmica... Tot i això, en cap de les accions proposades es compta amb el servei de Feminismes ni es dissenyen accions adreçades específicament a dones. Serà important, doncs, continuar fent èmfasi, tal com es recull en el II Pla d'Igualtat, en la revisió i incorporació de la perspectiva de gènere en els diferents plans que s'estan elaborant o que s'elaboraran en els pròxims anys.

En l'apartat d'economia domèstica trobem molt important fer referència a la inequitat menstrual, fent referència a la situació de les dones i persones que menstruen i no poden afrontar les despeses del material d'higiene menstrual per a la gestió de la regla o no poden escollir per motiu econòmic els materials més convenients per a elles.

El dossier *Les dones a Catalunya 2022* esmenta un estudi específic de la temàtica on s'exposa que el 22,2% de les persones enquestades no han tingut accés als productes menstruals en algun moment de la seva vida per qüestions econòmiques. El 39,9% també concretaven que el fet econòmic havia condicionat que no escollissin el producte preferit. El perfil de grups amb més alta pobresa menstrual són les persones de menys de 25 anys, les persones no binàries, les nascudes fora d'Espanya, les persones en situació administrativa irregular, les treballadores de la llar i les cures, les cuidadores no remunerades i persones en situació d'atur.

Per altra banda, l'Ajuntament ofereix a les famílies monoparentals/monomarentals un ajut per al pagament de l'IBI. La finalitat d'aquesta subvenció és el suport a les famílies monoparentals i, a més, equiparar la repercussió que té l'IBI en l'economia familiar amb les famílies que tenen la consideració de monoparentals.

c) Projectes Urbans i Espai Públic

A principis de l'any 2023, la Generalitat va presentar la **Guia Recomanacions per a una mobilitat en bicicleta i vehicles de mobilitat personal amb perspectiva de gènere a Catalunya**, amb l'objectiu d'integrar la perspectiva de gènere en els projectes relacionats amb les vies ciclistes i sensibilitzar la ciutadania sobre aquest tema. Finalment, s'està elaborant i pendent d'aprovació el **Pla estratègic de mobilitat i gènere**, un pla pioner en la planificació de la mobilitat i el transport públic.

Durant els últims 2 anys l'Ajuntament de Manresa ha estat elaborant el nou **Pla de Mobilitat Urbana Sostenible de Manresa**, on s'ha incorporat la perspectiva de gènere en tot el document.

L'Ajuntament de Manresa també duu a terme periòdicament una **enquesta sobre la satisfacció del servei de bus urbà** de la ciutat. Si bé en el perfil de les persones enquestades es recull el gènere d'aquestes, seria convenient presentar la resta de dades i creuar la resta d'indicadors de l'enquesta amb les desagregades per sexe, per poder estudiar les diferències entre dones, homes i persones no binàries en les necessitats i els usos del bus a Manresa.

A la diagnosi del nou pla de mobilitat **també s'aborda l'espai públic**.

Pel que fa a **urbanisme**, en el II Pla d'Igualtat es va detectar la necessitat de treballar per a incorporar la perspectiva de gènere en aquest àmbit. Tot i que s'han realitzat formacions en matèria d'igualtat de gènere al personal tècnic d'aquesta àrea i també s'ha revisat el POUM incorporant criteris de gènere encara es detecten resistències i actuacions pendents.

Des de territori anualment s'inverteix una partida de diners del **Pla de Millora de l'Espai Públic de més d'un milió d'euros** per tal de millorar els espais públics de la ciutat: voreres, calçades, zones verdes, parcs infantils, etcètera. Des de l'any passat, hi ha el mig milió d'euros més de contracte extern per a manteniment. Tot i així els diners destinats a millora de l'espai públic són molts més ja que cada any hi ha els projectes concrets que es compten a part d'aquestes

partides. També des de fa dos anys cada any hi ha diners per a la millora dels espais verds, amb 75.000€ per millora de zones verdes públiques, etc.

Per altra banda, durant el 2022 des de la regidoria d'urbanisme, seguretat ciutadana i Feminismes i LGTBI van participar en el projecte d'urbanisme, seguretat i gènere impulsat des de la Direcció General d'Administració de Seguretat del Departament d'Interior de la Generalitat.

Per altra banda, en els últims anys s'han dut a terme algunes marxes exploratòries amb dones per tal de recollir la seva vivència i percepció de la seguretat en l'espai públic. En les conclusions dels informes de les marxes es posa l'accent en millorar la il·luminació d'alguns espais públics i carrers, en incentivar la recuperació de comerços en carrers on han anat perdent serveis, en millorar les indicacions i visibilitat d'alguns espais,...

d) Salut

L'Ajuntament de Manresa compta amb una Regidoria de Ciutat Saludable. Des de la regidoria es 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.

El servei també compta amb el **Pla de Salut de Manresa 2018-2022**. És un pla de treball transversal, donat que implica diferents serveis i també interseccional, ja que proposa accions que aborden els diferents eixos de desigualtat (origen, diversitat funcional, edat, gènere i diversitat sexual i afectiva).

En concret, dins del segon eix, sobre reptes demogràfics i socials, s'engloben **les accions per a l'equitat de gènere en relació a la salut**. En aquest paquet d'accions trobem aquelles que s'enllacen amb el II Pla d'Igualtat de Gènere.

A banda, també hi ha altres eixos que inclouen accions relatives a la igualtat de gènere i vers la violència masclista:

- Eix 3: Acció social
 - Potenciació del projecte Dona Bages on es dona atenció i educació sanitària a dones en l'àmbit del treball sexual. També funciona com a punt de cribratge del VIH..
 - Aplicació i avaluació continuada del protocol d'actuació en situacions de violència masclista en l'àmbit de la parella (*seguiment i millora continuada*).
- Eix 4: Qualitat de vida
 - Impuls d'accions de formació i cura de les persones cuidadores amb especial atenció a les dones (*acció que es troba en procés de realització*).

El treball de les drogodependències també forma part dels objectius de la Unitat de Sanitat. Es realitzen assessories de drogues amb els objectius d'assessorar i informar sobre qualsevol

aspecte relacionat amb les drogues. El programa ESTIMA LA NIT a la festa major, forma part d'aquest treball de prevenció sobre el consum intensiu d'alcohol i cànnabis.

Destacar també el Programa Àngels de Nit gestionat per la Regidoria de Joventut, un projecte 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, violències masclistes, etc.

També des de la regidoria impulsen el 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

És important mencionar que des de l'Ajuntament de Manresa i el Consell Comarcal del Bages, es va iniciar a finals de 2022 el Projecte **Espai Èmfasi** amb la voluntat d'atendre la salut emocional dels i les joves de Manresa i la Comarca del Bages.

L'altra manera de conscienciar i sensibilitzar són les campanyes, s'hi troben:

- **Campanya Emmiralla't**, iniciada també a finals de 2022, per combatre la pressió estètica i prevenir els trastorns de conducta alimentària.
- 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.
- **"La Bossa Vermella: Benvinguda Menstruació"** que es va posar en funcionament durant el curs 2021-22. Té l'objectiu de proporcionar acompanyament positiu en els canvis corporals i emocionals de les nenes i persones menstruants en la primera regla.

e) Esports

La Secció 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 de salut i de competició), dona 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.

Com a dada, **la pràctica d'esport federat a Manresa està masculinitzada, sent els homes el 74% dels esportistes federats**, cal destacar que **a les llicències escolars la presència de noies és més elevada que a les llicències federades** (36% i 26% respectivament).

Des de l'àrea d'esports de l'Ajuntament, es recullen de forma desagregada les dades relatives als usos dels pavellons municipals i als abonaments als complexos esportius municipals.

Respecte a la pràctica d'esports per part de les dones, es destaca el **programa d'activitats físiques MES (Manresa, Esport i Salut)** amb activitats dirigides de gimnàstica manteniment,

natació i caminades de marxa nòrdica, on gairebé el 90% de les persones que hi participen són dones i, més concretament, dones de més de 60 anys.

Pel què fa a la promoció de l'esport femení, cal destacar que la Federació Catalana de Basquetbol (FCBQ) va designar **la ciutat de Manresa com seu de la Capitalitat del Bàsquet Femení durant el 2021-2022**.

Una de les actuacions que la secció d'Esports de l'Ajuntament va dur a terme en el marc del II Pla d'Igualtat va ser la **introducció de la perspectiva de gènere a les bases reguladores de subvencions a entitats**. En el seu cas, van modificar els barems de valoració amb puntuació més elevada per esportista femenina i una línia de subvenció de projectes de foment de l'esport col·lectiu femení. Per altra banda, també es va incloure en les bases de les subvencions la recomanació de formar-se en la prevenció i detecció de l'assetjament sexual en l'esport. Formació que es realitza amb gran èxit de participació i que es detectà la necessitat d'elaborar un protocol per tenir clar com actuar en cas de sospita o detecció d'una situació d'assetjament.

Algunes informacions sorgides de les sessions amb el personal tècnic, ens aporten la necessitat de reflexionar sobre l'alt abandonament de la realització d'esport de les noies a partir dels 16 anys i certa resistència de l'esport masculí a cedir espais d'entrenament als equips femenins per no "perdre" equipaments i franges horàries que fins al moment han estat a les seves mans.

f) Cooperació Internacional

La regidoria de Cooperació té com a motor bàsic sumar diferents iniciatives de Manresa per tal de treballar activament per a la justícia i la cultura de la Pau, contribuint a erradicar les causes de les desigualtats tant a la ciutat de Manresa com de forma global.

Cal destacar positivament les accions amb perspectiva de gènere que es duen a terme des d'aquest servei. Independentment del tema tractat a l'acció en concret, el conjunt de la programació té en compte:

- Un equilibri en la presència de dones que aporten testimoni o coneixement al conjunt del Pla d' Educació per a la Ciutadania Global creuant temàtiques per no estereotipar les aportacions de les dones.
- Visibilitzar l'aportació de les dones en les transformacions socials.
- Contribuir a analitzar les causes estructurals i culturals de la feminització de la pobresa.
- Acompanyar processos formatius i de drets humans que protegeixen la situació de les dones i reivindiquen el seu rol en les transformacions socials.

Les línies de treball i tipologia d'activitats realitzades durant el període d'implementació del II Pla d'Igualtat, són exemple de la trajectòria dels temes inclosos en els plans anuals d'educació per la ciutadania global. Aquests plans suposen la planificació estratègica de la regidoria que combina l'enfocament de gènere tant com a eix transversal de tota la programació amb activitats específiques per visibilitzar les violències estructurals cap a les dones com per posar en valor les seves aportacions socials i en les transformacions positives del món. Pel que fa a la línia de projectes de Cooperació al sud global, cal dir que la convocatòria de subvencions es

convoca amb caràcter anual. Durant tota l'execució del II Pla d'Igualtat, aquestes convocatòries han inclòs criteris per incentivar la perspectiva de gènere.

g) Ciutadania

El Programa municipal de Ciutadania pretén afavorir la **plena incorporació a la societat de la població nouvinguda immigrada**, procurant afavorir la superació i el reequilibri d'aquelles mancances que puguin dificultar la igualtat d'oportunitats i el ple desenvolupament personal i familiar.

Un dels objectius recollits en el II Pla d'Igualtat de gènere era la promoció de l'**apoderament del col·lectiu de dones migrades**.

Cal mencionar que tot i que els **cursos d'alfabetització en català per a persones nouvingudes** no estan dirigits específicament a dones, la participació majoritàriament és femenina i d'origen magrebí.

En l'anàlisi general sobre polítiques d'acollida i com també es reflecteix a l'apartat sociodemogràfic, l'eix de diversitat per origen sumat al de sexe són factors que incrementen el risc de caure en situacions de vulnerabilitat. No podem oblidar que un alt percentatge de les persones dedicades a cures de forma irregular són dones provinents d'altres cultures i exposades a processos de manca de xarxa, invisibilitat i precarització.

h) Diversitat sexual i de gènere

Des del programa de Feminismes i LGTBI de l'Ajuntament de Manresa es gestionen les polítiques públiques dirigides a les persones LGTBI del municipi, vetllant per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, trans* i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia a través del Servei d'Atenció Integral LGTBI de Manresa (SAI).

L'acció d'aquestes polítiques se centra en el compromís que va adoptar l'Ajuntament de Manresa amb el Pla aprovat el mes de març de 2023: el **Pla per la Diversitat Afectiva, Sexual i de Gènere 2023 – 2026 (DASIG)**

Arrel del Pla Comarcal per a garantir els drets de les persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals 2018 - 2021, l'any 2018 s'obre el **Servei d'Atenció Integral LGTBI (SAI) de Manresa**, a través del qual s'ofereix a la ciutadania:

- Atenció, informació i assessorament, relacionat amb la diversitat afectiva, sexual i de gènere.
- Assessorament i acompanyament per a persones LGTBI i familiars, pels recursos especialitzats del territori segons les necessitats específiques.
- Suport i acompanyament per a presentar incidències i denúncies relacionades amb una situació de discriminació per motius d'orientació sexual, identitat i expressió de gènere.
- Gestió i tramitació del canvi de nom, pel nom sentit en les targetes sanitàries, entre d'altra documentació.

- Informació i divulgació de recursos LGTBI per a entitats, col·lectius i persones interessades.

i) **Cicle de vida: Persones grans**

El **Programa de Persones Grans** promou projectes i activitats per fomentar l'envelliment actiu, la qualitat de vida i la participació de les persones grans com a membres actius de la ciutat i de la societat. Es treballa des d'una visió integral de la persona prioritzant les activitats d'intercanvi generacional per fomentar la corresponsabilitat i la cura al llarg del cicle de vida.

La missió del Programa de Persones Grans consta de 4 línies d'actuació:

- **Formació i dinamització**
- **Informació i sensibilització**
- **Promoció i reconeixement**
- **Treball en xarxa i suport a les entitats de persones grans**

L'any 2022 es va aprovar el **Pla estratègic de l'envelliment i la dependència a Manresa (2022-2026)** liderat per la regidoria d'Acció i Inclusió Social. També es compta amb la **diagnosi de l'envelliment actiu i saludable elaborada des de la regidoria de les Persones grans**. Aquest document aporta una fotografia acurada de la ciutat, analitzant els quatre pilars que contempla aquest concepte: la participació, la salut, la formació al llarg de la vida i la seguretat de les persones grans. Cal tenir en compte que actualment s'està elaborant el Pla municipal de Persones Grans.

Els darrers anys s'han realitzat un conjunt d'actuacions amb la col·laboració de la Regidoria de Feminismes i LGTBI, en el marc del II Pla d'Igualtat de Gènere.

A més, es destaca positivament la **Guia per a les persones grans**, un document actualitzat que aglutina tot allò que pot ser útil a les persones grans de la ciutat: serveis socials, serveis sanitaris, recursos econòmics, habitatge, vida social, centres esportius, etc. En aquesta guia, s'inclou la informació i contacte del Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD), el Servei d'Intervenció Especialitzada (SIE) i el Servei d'Atenció Integral LGBTI (SAI).

Complementàriament als esmentats documents, cal destacar les aportacions recollides a **l'estudi sobre la situació de les dones a partir dels 65 anys a la ciutat de Manresa (2021)**. Les principals conclusions des d'una perspectiva interseccional, són les següents:

- Les persones grans podem parlar d'una longevitat de la vida en termes quantitatius i qualitatius. És **en el cas de les dones grans hem de parlar d'un índex d'envelliment superior al masculí**.
- **L'origen i l'etnicitat són eixos que de mica en mica plantejaran nous reptes en forma de necessitats en les polítiques sobre la vellesa.**
- **Les dones a Manresa continuen tenint pensions inferiors si es compara amb la dels homes**, i aquesta situació s'agreuja en el cas de les llars de dones unipersonals.

- **Les dones grans són un dels col·lectius que menys denuncien/demanen suport per haver patit violències masclistes.** En el cas de Manresa, les dones es dirigeixen al SIAD majoritàriament quan ja no conviuen amb la seva parella (ja sigui perquè són vídues o bé perquè s'han separat).

j) **Cicle de Vida: Joventut**

El II Pla d'Igualtat ha comptat, en l'àmbit de joventut, amb el **Pla Local de Joventut de Manresa 2018-2021**. Pel que fa al disseny del III Pla d'Igualtat, cal tenir en compte que recentment s'ha aprovat un nou Pla Local de Joventut (2024-2028).

La majoria d'actuacions que desenvolupa la Regidoria de Joventut s'impulsen des de l'**Oficina Jove del Bages**, servei que té la finalitat de ser un referent per als i les joves del municipi i que inclou també línies amb vocació comarcal.

L'altre equipament de referència a la ciutat pel que fa al Programa de Joventut, és el **Casal de joves la Kampana**. Aquest casal, amb més de 25 anys de trajectòria, havia estat un espai molt masculinitzat. Per tal d'abordar aquesta situació, s'ha fet accions molt dirigides a obrir l'equipament a les noies, com per exemple: **Juntes** que pretén potenciar el seu autoconeixement o **Esportfem** que va néixer de la necessitat d'algunes noies de la dificultat de poder practicar esport de forma gratuïta.

Cal mencionar que des dels dos equipaments es promou una programació estable d'activitats durant tot l'any i una proposta concreta en període d'estiu, "**A l'estiu... Manresa és jove**".

També es destaca la incorporació de **formació en matèria de gènere i agressions sexuals en l'oci nocturn i LGBTI als Àngels de la Nit**, uns agents en espais d'oci nocturn que pretenen introduir "instants" reflexius en les conductes que es duen a terme en els espais d'oci nocturn ja sigui a nivell de malalties de transmissió sexual, abús dels consums d'alcohol i altres drogues, detecció d'agressions sexuals, etc. Actualment, hi ha una coordinació molt important amb les accions que es realitzen en el marc dels Punts liles.

A més, cal fer menció de l'**Espai Iris**, una iniciativa organitzada des de l'Oficina Jove del Bages i el SAI de l'Ajuntament de Manresa, amb l'objectiu de ser un **espai de trobada i de creació de xarxa per a tot el jovent LGBTI de la comarca del Bages** on poden conèixer altres persones que puguin identificar-se amb les sigles LGTBI+ i generar un espai de confiança i seguretat per a posar sobre la taula dubtes i debats vinculats amb la diversitat afectiva, sexual i de gènere.

k) **Cultura**

El **Pla d'Acció Cultural** de 2009, revisat i actualitzat pel mandat 2015-2019 amb una visió a mitjà termini fins al 2022, s'estructura en tres eixos estratègics:

- Eix 1. Discurs cultural fort, inclusiu i divers
 - Centralitat de la cultura a la ciutat
 - Una vida cultural més inclusiva i diversa
- Eix 2. Governança i col·laboració internes i externes

- Espais de participació
- Noves formes de suport
- Eix 3. Projectes estratègics
 - Capitalitat de la cultura 2018
 - Paper de la cultura en projectes clau

Es pot destacar l'enfocament transversal i la voluntat d'implicar diverses regidories de l'Ajuntament. Les accions fruit d'aquest treball han estat les següents:

- **Revisió del Pla d'Acció Cultural des de la perspectiva gènere.**
- Coordinació de la **Comissió del nomenclàtor**, a través de la qual s'ha treballat per a **incorporar noms de dones en la creació de nous carrers, places, parcs o equipaments municipals.**
- Recuperació dels centres d'interès feminista/de dones a les Biblioteques.
- Incorporació d'una línia de treball de recerca de la **memòria històrica de les dones de Manresa.**
- Introducció, com a la resta de convocatòries de subvencions, criteris en matèria d'igualtat en l'atorgament de subvencions a les entitats culturals, **incorporant la perspectiva de gènere a les bases reguladores d'aquestes subvencions.**
- Revisió horària de les activitats programades per tenir en compte els horaris laborals i que afavoreixin la conciliació.
- Cal destacar que en els últims anys s'han dut a terme exposicions i cicles de conferències amb un clar component feminista.

Es detecta la necessitat de continuar treballant la perspectiva de gènere en els actes de cultura popular al carrer, especialment la Festa Major, on hi ha presència real de tot tipus de públic. A tall d'exemple, s'hauria de garantir la presència equilibrada de dones i homes artistes en els escenaris.

I) Percepció de la igualtat de gènere de la ciutadania de Manresa.

S'ha realitzat una enquesta a la ciutadania entorn a la igualtat de gènere, amb l'objectiu de detectar necessitats i recollir propostes d'actuació. **Gairebé totes les persones enquestades consideren que hi ha desigualtats entre dones i homes a Manresa**, així ho afirma el 82% del total, sense diferències significatives en desagregar les dades per gènere.

En els àmbits que han indicat on valoren que hi ha més desigualtat són el de les violències masclistes (45%) i el laboral (també 45%), sense diferències significatives entre la percepció de les dones, homes i persones de gènere no binàries.

Quant a les propostes que les persones enquestades concreten per a fomentar el compromís amb la igualtat de gènere a Manresa, podem destacar:

Donar visibilitat als serveis i les activitats ofertes des del SIAD de Manresa per a les dones, mentre que aquesta acció és significativament menys important per els homes enquestats. Per contra, **per a ells l'acció prioritària és disposar d'un registre de dades i estadístiques desagregades per sexe en múltiples àmbits.** La segona acció considerada

més important per a ells és la formació en matèria d'igualtat de gènere pel personal de l'ens local, acció menys rellevant entre les dones i les persones no binàries enquestades.

Per altra banda, les propostes d'actuació per poder incorporar la perspectiva interseccional i incloure totes les dones en el Pla d'Igualtat, recollides de l'enquesta realitzada a la ciutadania en el marc del Pla d'Igualtat, són les següents:

Per a les dones enquestades les accions prioritàries per incloure a les dones en accions importants són la promoció de l'apoderament de les dones grans (48%), l'abordatge de la planificació urbanística des d'una perspectiva interseccional (45%), i dur a terme campanyes per crear referents de dones diverses del municipi (45%).

En canvi, **per als homes l'acció més destacada és impulsar accions per a l'abordatge de les violències masclistes a les dones migrades, tenint en compte la seva situació i necessitats (65%).** També les persones no binàries han indicat aquesta acció com a rellevant (67%), conjuntament amb la planificació urbanística des d'una perspectiva interseccional (67%).

RESUM DE LA LÍNIA ESTRATÈGICA 3. DRETS I QUALITAT DE VIDA

Punts a destacar:

El II Pla d'Igualtat ha aconseguit reforçar la visibilitat de la perspectiva de gènere de forma intersectorial en la majoria de polítiques de la ciutat. Aquest fet ha afavorit que diferents plans municipals ja incorporin accions concretes sobre igualtat de gènere o bé que els diferents departaments programin actuacions específiques. Ara bé, encara hi ha debilitats pel què fa a aquelles polítiques més vinculades a planificació urbanística, d'espai públic i disseny d'equipaments.

En línies generals, es detecta major problemàtica de salut en les dones i un tractament menys especialitzat de les afeccions més pròpies de les dones. Les dades són alarmants quan a la proporció de noies que requereixen acompanyament emocional. Són aspectes molt positius la incorporació al sistema de salut de referents d'educació emocional, la creació del servei Èmfasi, la celebració anual del dia internacional de la salut de la dona i la visibilitat de la perspectiva de gènere al Pla municipal de Salut.

Des de l'àmbit d'Esports s'ha promogut de forma específica l'esport femení i la visibilitat de les dones esportistes. Cal destacar accions concretes en el marc Manresa capitalitat del bàsquet femení 2021-2022 i el fet que el 8M-2021 girés entorn l'esport femení i la visibilitat de les dones esportistes.

La secció de Cultura ha introduït aspectes per donar visibilitat al rol social de les dones tant en el nomenclàtor de carrers de la ciutat com en la promoció de línies d'estudi sobre memòria històrica i dona.

S'ha avançat de forma molt positiva en les polítiques LGTBI. Es va posar en funcionament el SAI a l'any 2018 i també es va comptar amb el Pla Comarcal per a garantir els drets de les persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals 2018-2021 del Consell Comarcal del Bages i l'Ajuntament de Manresa. I el 2023 es va aprovar el Pla DASIG 2023-2026 de l'Ajuntament.

Ha augmentat la consciència en relació a la situació de les dones grans i la necessitat d'adaptar els diferents serveis a les seves característiques concretes. Així mateix, s'ha forçat la seva visibilitat en les campanyes de sensibilització vers la igualtat de gènere.

Els Plans d'Igualtat i el Pla de Joventut estan ben interseccionalitzats de forma que sorgeixen accions transversals que reforcen els eixos dels dos àmbits. Joventut treballa de forma transversal la perspectiva de gènere, però també ha generat accions positives per a impulsar la revisió de rols de gènere.

S'ha reforçat la incorporació de la perspectiva de gènere a les accions realitzades des del Programa de Cooperació.

S'ha incorporat la perspectiva de gènere en el nou Pla de Mobilitat Urbana Sostenible de Manresa.

Es constata un percentatge més elevat de dones que sol·liciten suport a Serveis Socials, especialment a les edats de responsabilitats familiars i en l'etapa d'envelliment.

Cal destacar positivament les confluències entre les tasques que es deriven dels dos serveis especialitzats (SIAD i SAI) dins de la regidoria, en tant que ambdós serveis sorgeixen per donar resposta a les opressions/ discriminacions i demandes sorgides del resultat social fruit de l'opressió del sistema cisheteropatriarcal.

Es posa en valor el treball transversal entre les regidories de Joventut, Salut i Feminismes en activitats preventives, destacant el treball conjunt entorn al projecte Estima la nit.

La percepció ciutadana, extreta de l'enquesta, mostra un alt nivell d'acord amb què s'impulsin polítiques de gènere, destacant la preocupació per les violències masclistes i la discriminació de la dona en diferents àmbits, entre el que es destaca l'entorn laboral. També destaca la necessitat d'impulsar un urbanisme amb perspectiva de gènere i tenir especial cura en la interseccionalitat amb l'eix de dones de diferents orígens i dones grans.

Punts de millora:

Posar èmfasi en el treball amb les àrees d'urbanisme i seguretat per tal d'incorporar la perspectiva de gènere i amb una mirada interseccional de forma transversal a les seves actuacions.

Tot i les millores importants de la transversalització de les accions d'igualtat de gènere, es partia de problemàtiques estructurals molt instaurades, fet que comporta la necessitat d'insistir i reforçar les dinàmiques creades en el marc del II Pla d'Igualtat.

Revisar el disseny dels equipaments municipals en perspectiva de gènere, adequant els espais, mobiliaris, seguretat...

Continuar treballant per a revertir la segregació de la pràctica de l'esport federat a Manresa.

Pel què fa a la prevenció de la iniquitat menstrual, cal tenir-la en compte a la tipologia d'ajudes i instrument de suport a les dones a nivell municipal. En paral·lel, cal continuar analitzant els factors que provoquen la feminització de la pobresa i generar accions positives per revertir la situació.

Continuen faltant eines per a millorar el coneixement sobre la situació de les noies de diferent origen cultural, valorant els processos de les segones generacions, les expectatives familiars i la construcció de les identitats en aquests contextos.

Millorar la planificació en funció de la interseccionalitat entre els diferents eixos de diversitat. L'aprovació catalana de la Llei d'Igualtat de tracte i no-discriminació és una oportunitat en aquest sentit.

Continuar treballant en la revisió del llenguatge administratiu tant en el format escrit com presencial, revisant el conjunt de documentació municipal.

Reforçar la visibilitat a dones diverses a tot tipus de campanyes que es facin des de l'Ajuntament (dones trans, dones migrades, dones grans, dones amb diferents discapacitats...).

Des de diferents àmbits es proposa insistir en la línia de prevenció. Una proposta és revisar l'edat d'atenció de les dones al SIAD, ja que actualment s'atenen dones majors d'edat.

5.4. Línia estratègica 4. Economia feminista i ètica de les cures

El concepte d'economia s'associa a les relacions de producció i de mercat i a l'esfera pública, un espai tradicionalment vinculat als homes. L'economia feminista, per la seva banda, presenta una mirada alternativa amb l'objectiu de visibilitzar les dimensions de gènere en l'economia, així com la diferent posició de les dones i els homes en la mateixa. En aquest sentit, proposa un model que posiciona la vida de les persones en el centre, garantint el dret col·lectiu a les cures, per al sosteniment i el benestar de la nostra societat.

La implementació d'accions específiques en aquesta línia al III Pla d'Igualtat està dotant d'eines al teixit empresarial per a la sensibilització en igualtat de gènere i quant a reflexió pel que fa a la corresponsabilitat i conciliació familiar. Una vegada més, l'aprovació de normatives supralocals està sent molt positiu i un pas imprescindible per compensar rols molt enquistats a la nostra societat.

Dintre del Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat, la Direcció General de Cures, Organització del Temps i Equitat en els Treballs prioritza crear un sistema català de serveis de cura, contribuint així a una organització social dels temps més igualitària des d'un punt de vista de gènere i interseccional. Per això, el Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere del Govern de la Generalitat 2019 - 2022 estableix un eix d'actuació centrat en la promoció de l'equitat en el treball i la corresponsabilitat en els usos del temps, desplegant així els compromisos de la Generalitat en relació amb l'article 47 de la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes.

En aquesta quarta línia estratègica, doncs, es recullen actuacions de la situació de les dones de Manresa en l'economia i els treballs, així com les polítiques que dissenya i implementa l'Ajuntament en l'àmbit de les cures i els temps.

a) Polítiques relatives al mercat de treball i l'ocupació

L'atur en el cas de les dones manresanes és 2,8 punts més elevat que en el cas dels homes al mateix període (desembre 2023), amb especial diferència entre sexes en les edats entre 25 i 54 anys.

Pel que fa a bretxa salarial, amb dades a nivell català, és elevada en ocupacions elementals (31,5%) i en l'àmbit de restauració i venda (32,3%), per tant, cal tenir especialment en compte aquest factor en una ciutat com Manresa amb un elevat nombre de contractacions en l'àmbit dels serveis i, d'altra banda, correlacionar aquest eix amb les oportunitats de formació amb què compten els grups de població.

Les principals estratègies i serveis de l'àmbit que s'aglutinen sota la marca **ProTrellball**, **el Servei Local d'Ocupació de l'Ajuntament de Manresa**, és donar suport en la recerca de feina i informació sobre cursos per millorar les capacitats, com treball de sensibilització amb el teixit empresarial i de prospecció sobre mercat laboral i les seves potencialitats.

b) Polítiques municipals relatives a Empresa i Emprenedoria: ProEmpresa

ProEmpresa, és el servei de l'Ajuntament de Manresa que agrupa diferents programes de promoció econòmica i desenvolupament empresarial de titularitat municipal.

El CEDEM (Centre de Desenvolupament Empresarial) posa a l'abast diferents serveis d'informació i assessorament per les empreses, des de recerca d'informació especialitzada a assessoraments i consultoria sobre aspectes bàsics de la gestió empresarial.

Entre els serveis d'assessorament i consultoria, es troba el **servei de Plans d'Igualtat per a empreses de menys de 50 persones treballadores que vulguin implementar un Pla de forma voluntària**. L'objectiu és establir un conjunt de mesures per l'empresa que serveixin per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones.

D'altra banda, ProEmpresa també ofereix serveis per a totes aquelles persones que volen iniciar un projecte empresarial.

A inicis de l'any 2024 es va iniciar el Programa d'Equitat en els Treballs, programa liderat per la regidoria de Femnismes esn què una tècnica a jornada completa té l'encàrrec de promoure la igualtat de gènere i LGTBI+ en els llocs que s'ocupen en el treball o entitats mitjançant oferint informació, assessorament i orientació a entitats i empreses del municipi que estiguin interessades en la creació del Pla d'Igualtat o del Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, a més de la realització de sessions formatives.

c) Cures

Un dels objectius ha estat **reconèixer el treball vinculat amb la cura de persones dependents i contribuir la no precarització de les feines eminentment feminitzades**.

Des de ProTrellball s'ha desenvolupat el projecte "**Llar i cures, feines dignes**", que busca **incentivar l'ocupació de qualitat en tot el sector de l'economia de les cures**.

Concretament, l'Ajuntament desenvolupa les següents accions:

- **Formació, apoderament i recursos ocupacionals adaptats.**
- **Suport a projectes i sistemes de contractació.**
- **Sensibilització i reconeixement social del sector.**

A més, la regidoria de Feminismes i arrel del II Pla d'Igualtat ha promogut **serveis d'atenció als infants** en aquelles activitats que limiten l'accés de les persones que tenen responsabilitat de cura. A finals de 2022 s'ha incorporat una nova tècnica per a desenvolupar els projectes que han de tenir continuïtat durant el proper pla d'Igualtat. Les línies prioritzades són:

- Servei de canguratge gratuït de dilluns a divendres.
- Serveis de canguratge per a activitats municipals puntuals.
- Casals gratuïts en períodes de vacances.
- Camins escolars.

A nivell d'organització horària, per a facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la ciutadania i, en especial de les dones, en el II Pla d'Igualtat es **va vetllar perquè totes les activitats programades des de l'Ajuntament tinguessin en consideració els horaris laborals i afavoreixin la conciliació.**

Finalment, és important mencionar que en els diferents grups de discussió realitzats en el marc del III Pla d'Igualtat de Manresa es va fer èmfasi en la **necessitat de continuar duent a terme accions de reconeixement social i econòmic de les cures**, així com tractar la conciliació i la corresponsabilitat amb les empreses, fent sensibilització dirigida als homes sobretot.

d) Economia social i solidària

L'Economia Social i Solidària (ESS) neix com a resposta a l'economia capitalista i liberal més agressiva, amb una gran influència dels moviments socials de finals del segle XX, com l'ecologisme, el feminisme, el pacifisme i l'altermondialisme. Així, insistint amb els valors de l'autogestió i la transformació social, diferents sectors socials van començar a impulsar iniciatives socials, polítiques, culturals i econòmiques per tal de resoldre les seves necessitats.

Des del 2016, l'Ajuntament de Manresa ha impulsat projectes per donar suport a l'Economia Social i Solidària, tot portant a terme actuacions de foment de la intercooperació, de diagnòstic i mapatge, i de difusió i augment de la demanda, entre d'altres. Des de llavors, s'ha treballat amb l'Ateneu Cooperatiu de la Catalunya Central, a través de la taula territorial i, des de 2018, l'Ajuntament forma part de la **Xarxa de Municipis per l'Economia Social i Solidària (XMESS).**

Una de les accions clau en l'àmbit de l'economia social que l'Ajuntament de Manresa lidera i impulsa anualment és **La Festa del Riu**, un esdeveniment que vol donar visibilitat i promocionar les alternatives econòmiques de proximitat, i amb un impacte global positiu.

Recentment, s'ha desenvolupat el **Pla d'Impuls de l'Economia Social i Solidària de Manresa 2023-2025**, amb les finalitats de continuar avançant en l'impuls i el suport a l'Economia Social i Solidària com a model econòmic més just, transformador i centrat en les persones i establir un full de ruta que estructurí les actuacions dels pròxims anys.

e) Propostes d'actuació per a una economia feminista

A continuació, s'exposen les propostes d'actuació en l'àmbit de l'economia, les cures, la conciliació i la corresponsabilitat recollides a l'enquesta adreçada a la ciutadania i realitzada en el marc del Pla d'Igualtat.

Per a les dones, les accions prioritàries són treballar la conciliació personal, familiar i laboral amb les empreses del municipi (60%), acompanyat de l'impuls de la reforma horària, treballant conjuntament amb les empreses i comerços del municipi (57%). Per a les persones no binàries enquestades aquesta és l'acció prioritària.

Per als homes, també és prioritari el treball amb la conciliació (55%), en canvi, aposten pels programes d'ocupació específics per a dones amb majors dificultats d'inserció laboral (55%), actuació que també consideren important el 67% de les persones no binàries enquestades i el 47% de les dones.

RESUM DE LA LÍNIA ESTRATÈGICA 4. ECONOMIA FEMINISTA I ÈTICA DE LES CURES

Punts a destacar:

Les estratègies municipals per a l'ocupació i promoció d'empreses desenvolupen programes específics tant formatius com d'orientació laboral per a diferents perfils de dones.

Es realitza un assessorament específic a empreses per tal que desenvolupin plans interns d'igualtat de gènere.

Es realitzen programes específics de sensibilització tant pel què fa al món empresarial com a la comunitat per tal de superar la segregació per gèneres dels oficis.

ProTreball ha incorporat formació complementària en matèria d'igualtat de gènere als programes de formació ocupacional Casa d'Oficis i els Plans de Transició al Treball (PTT).

Es ressalta el projecte “**Llar i cures, feines dignes**”, que busca incentivar l'ocupació de qualitat en tot el sector de l'economia de les cures, unes feines on coincideixen diferents eixos de discriminació.

S'ha incorporat una línia d'economia social i solidària a l'Ajuntament amb qui es pot treballar conjuntament amb la regidoria de Feminismes la promoció de l'economia feminista.

S'ofereixen serveis d'atenció als infants en aquelles activitats que limiten l'accés de les persones que tenen responsabilitat de cura.

A partir de l'aprovació dels decrets de Temps per cures, es desenvolupa un programa de cures municipal amb diferents línies que faciliten la conciliació i els espais d'autocures a les persones que s'ocupen dels infants.

Cada vegada s'organitzen més actes de l'Ajuntament en horari de tarda, per evitar la franja del vespre.

Actes de ciutat com la Festa del Riu. Economia i Cultura transformadores, són espais importants on es visibilitzen els punts claus de l'economia feminista i les estratègies de cures.

Punts de millora:

Es destaquen positivament les campanyes i accions de discriminació positiva per a dones en professions masculinitzades, però es considera oportú incloure els homes, fent **campanyes sobre professions que trenquin els rols de gènere**.

Tot i la bona implementació de les línies adreçades a dones de ProTreball i ProEmpresa, les estructures socials instaurades fan que els canvis es visibilitzin de forma lenta. Per tant continuar reforçant aquestes línies i, especialment, la sensibilització del teixit empresarial.

Es detecta la necessitat de continuar duent a terme accions de **reconeixement social i econòmic de les cures**, així com tractar la conciliació i la corresponsabilitat amb les empreses, fent sensibilització dirigida als homes i als patrons femenins masculinitzats.

Es detecta la necessitat de continuar oferint els serveis de canguratge als infants en activitats, cursos, actes... programats des de l'Ajuntament. Serà molt important fer-ne més difusió.

A nivell català es constata un bretxa vertical i horitzontal pel què fa a la corresponsabilitat a les llars i respecte a les cures. Aquest factor cal ser considerat en campanyes ciutadanes de sensibilització adaptades a diferents col·lectius i realitats.

Les dones continuen tenint un risc més elevat que els homes de patir algun tipus de violència masclista a l'entorn laboral. Cal insistir en la importància de comptar amb plans interns d'abordatge d'aquestes violències, així com reforçar les activitats de sensibilització i formatives en els entorns laborals i empresarials.

5.5. Línia estratègica 5. Coeducació i transmissió de valors igualitaris

Coeducació entesa com **l'acció educadora que potencia la igualtat real d'oportunitats i valora indistintament l'experiència, les aptituds i l'aportació social i cultural de dones i homes**, en igualtat de drets, sense estereotips sexistes, homofòbics, bifòbics, transfòbics o androcèntrics ni actituds discriminatòries per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

Inclourem dos dimensions del treball coeducatiu i de transmissió de valors: 1) l'educació formal i 2) altres espais d'educació formal i informal, amb el benentès que tot a la ciutat educa (la distribució d'espais, les retolacions, els missatges comunicatius...).

a) Ensenyament, educació i la igualtat de gènere

La **Regidoria d'Ensenyament** aposta per una ciutat que sigui un espai educador per excel·lència, formant part de l'**Associació Internacional de Ciutats Educadores (AICE)** des de desembre del 2000.

En les sessions de treball del Pla el personal docent ha manifestat que hi ha un dèficit en formació especialitzada per abordar certes casuístiques que es donen en l'entorn escolar. Per això, es valora positivament poder comptar amb una professional formada en gènere per oferir suport als equips educatius dels centres.

Des de la Regidoria de Feminismes i LGTBI+ es compta amb el programa de Coeducació que inclou diverses iniciatives per donar suport als centres educatius. Entre elles hi ha tallers com "Lia't sense llios", "Emocions, sexe i plaer", "Taller de masculinitats" (dirigit a nois i/o persones trans* i no binàries), "Taller d'autodefensa feminista" (per a noies i/o persones trans* i no binàries), "Joguines no sexistes", "Emmiralla't" i "Jornades de Sexoaffectivitat", que es realitzen en centres de secundària. A més, el curs 2022/2023 es van oferir tallers de "sexualitat" a alumnat de primària com a prova pilot.

També s'han creat maletes coeducatives per a infants de 3 a 12 anys anomenades "Rodant per la igualtat", i la "Bossa Vermella: Benvinguda Menstruació!" per a sensibilitzar sobre la menstruació. Finalment, el curs 22/23 es va realitzar el projecte pilot "Patis Coeducatius" per fomentar la igualtat en l'espai de l'escola i abordar les relacions socials desiguals per gènere que es reproduïxen de la societat. En aquesta línia, aquests últims anys també s'ha actuat en diversos patis de les escoles públiques realitzant plantat d'arbrat, creant zones d'ombra on poder-hi jugar com espai alternatiu a les pistes. Actualment s'està treballant la bossa morada

per tal de treballar la sexualitat amb infants de primària, el coneixement del propi cos, el consentiment,...

En els grups de discussió amb el Consell Municipal de la Dona, entitats de Manresa i professionals de diversos sectors es va fer especial èmfasi en la importància de donar continuïtat a la **formació en feminismes adreçada tant cap a l'alumnat com cap al professorat i les famílies**. Alguns dels temes que s'han posat sobre la taula per a fer formació són insistir en la temàtica de coeducació, la sexualitat i analitzar els impactes de la pornografia sobre la construcció de les relacions sexoafectives.

Malgrat les valoracions dels tallers tenen una valoració positiva, també es detecta alguns grups d'alumnat que mostren distància i que reivindiquen un reconeixement d'altres eixos de diversitat. Aquest aspecte ha plantejat la necessitat d'aprofundir entre la interseccionalitat en el plantejament metodològic. Aquest procés s'està abordant durant el 2025. En aquesta mateixa línia, també sorgeix la necessitat d'analitzar metodologia amb l'abordatge d'aquestes temàtiques amb diferents perfils familiars. Podem constatar també, que en la mesura que el feminisme creix també ho fan els moviments reaccionaris que, davant l'amenaça de pèrdua de privilegis, intenten deslegitimar i atacar la lluita feminista i qui la defensa. Aquest és un tema que ens preocupa i que hem de veure com l'abordem en el dia a dia dels tallers als instituts.

b) La Campanya del 8 de març

L'Ajuntament de Manresa i el Consell Municipal de la Dona organitzen cada any, amb la col·laboració de diferents entitats de la ciutat, un variat programa d'actes i activitats en el marc d'aquest esdeveniment. És una diada clau per la denúncia de les situacions de desigualtat que viuen les dones i per reivindicar la igualtat efectiva com a principi essencial de les societats democràtiques.

A nivell general, com a dada a destacar fent referència al Cercle de comparació intermunicipal de serveis d'igualtat, que la regidoria de Feminismes-LGTBI ha aconseguit treballar els darrers anys amb un conjunt de 113 agents diferents a les campanyes i activitats d'educació per a la transmissió de valors igualitaris. Xifra que quasi doble la mitjana de la resta de municipis que es situa en els 63 agents. Aquest fet ens fa posar en valor, d'una banda, el fet de la motivació per part de diferents sectors d'obrir-se a la temàtica de generar relacions igualitàries i, alhora, la dinàmica del SIAD de comptar amb els agents del territori.

c) Propostes d'actuació per a fomentar la igualtat de gènere en l'àmbit de la infància, la joventut, l'educació i la cultura

La mesura més proposada en l'enquesta ciutadana és la de l'abordatge de la coeducació d'una manera àmplia, amb l'alumnat, professorat i les famílies, sense diferències significatives en desagregar les dades per gènere.

Seguida d'aquesta acció, la següent indicada com a important és el fet de treballar les violències masclistes amb els i les joves, també sense diferències significatives en quan al gènere.

RESUM DE LA LÍNIA 5. COEDUCACIÓ I TRANSMISSIÓ DE VALORS IGUALITARIS

Punts a destacar:

El SIAD compta amb una oferta formativa permanent per a centres educatius adaptada a diferents nivells educatius. Es compta amb bona valoració per part de l'alumnat i els centres educatius.
Per enfortir tota la línia de prevenció, s'han introduït tallers específics per repensar les noves masculinitats i crear espais d'escolta també per als nois i homes, promovent el seu paper actiu en les transformacions socials necessàries en matèria d'igualtat de gènere.
A nivell de Primària han sorgit propostes per treballar amb continuïtat la coeducació: a l'Escola Iguals i el projecte pilot Patis coeducatius. A més, s'ha impulsat el projecte La Bossa vermella i s'han actualitzat els recursos de la maleta coeducativa.
S'han generat bones coordinacions amb Joventut, Ensenyament i Universitats pel què fa a la promoció de valors igualitaris als Punts al pati i Punt al Campus.
Es compta amb una mitjana d'alumnat participants als tallers educatius en temàtica de gènere molt més elevada de la mitjana de la resta de municipis participants als Cercles de comparació intermunicipal.
Es commemora l'11 de febrer: el Dia Internacional de la Dona i la Nena a la Ciència. Durant el mes de febrer, es proposen des de l'Ajuntament de Manresa activitats amb l'objectiu de fomentar l'accés i l'interès de les nenes i visibilitzar les grans aportacions de les dones a la ciència.
S'ha creat un premi específic per a donar visibilitat a les dones que estan fent aportacions importants en l'àmbit de la ciència i les tecnologies, el Premi Rosa Argegalet Isanta.
Els tallers i les activitats formatives esdevenen un espai important de detecció i termòmetre de com es viu la temàtica de gènere a diferents àmbits socioeducatius.
L'Ajuntament promou una campanya del Dia internacional de la Dona amb força i amb capacitat d'arribar a diferents agents i àmbits de la ciutat. Destaca la metodologia diversa de les activitats i el treball en xarxa.
El treball conjunt amb diferents àmbits permet acompanyar des del SIAD en aspectes formatius i de contingut que enforteixen les capacitats dels agents participants.
En el marc de la Campanya del 8 de març, s'han creat activitats que s'han consolidat com a esdeveniments de ciutat com la cursa de la dona i l'acte institucional.

Punts de millora:

Tot i el bon resultat dels tallers proposats als centres educatius, la complexitat de la temàtica i el nivell de transformació social necessari, requereix un treball de continuïtat als centres educatius. Per tant, cal continuar i enfortir la proposta de tallers que es desenvolupen, alhora que cal crear eines permanents de coordinació i detecció que facin present la promoció dels valors igualitaris en el dia a dia dels centres educatius. Cal destinar especial atenció a la línia de formació del professorat.
Ja hi ha alguna experiència de treball amb grups de dones en el marc del Pla d'entorn, però cal abordar el treball paral·lel al que es fa a nivell d'infants i joves i detectar les diferents potencialitats i reticències per tal de viure en positiu totes les activitats d'igualtat de gènere i educació sexoafectiva.

Cal enfortir la proposta formativa iniciada pel què fa a masculinitats tant a nivell de centres educatius com en d'altres àmbits de la ciutat.

A nivell de grups de discussió, ha sorgit la preocupació creixent per l'impacte que té la pornografia en els hàbits i comprensió i vivència de la sexualitat per part d'infants i joves.

Una altra línia d'actuació que es proposa reforçar és continuar potenciant l'accés de les nenes a estudis científics i tecnològics, donades les grans diferència entre nois i noies en els estudis en TIC (universitat i FP).

Mantenir el bon nivell de continguts a les campanyes del 8 de març i enfortir la visibilitat de les aportacions de les dones a la resta de programacions emblemàtiques de la ciutat (Festa Major, Fires significatives...), compensant així la dinàmica estructural i històrica d'invisibilitzar el talent femení en la majoria d'àmbits.

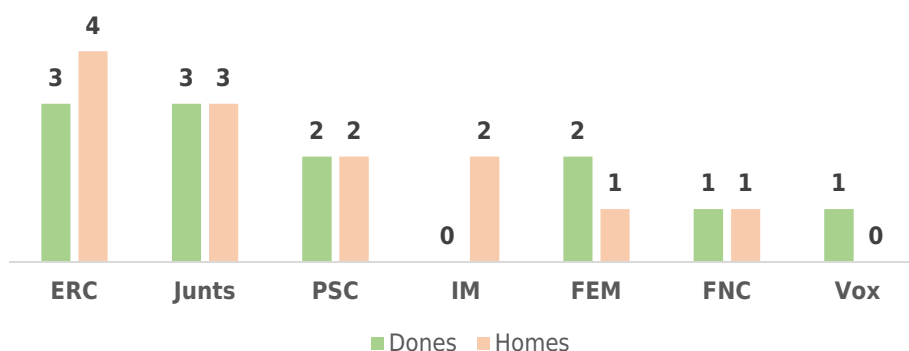
5.6. Línia estratègica 6. Reconeixement, lideratge i participació de les dones

L'objectiu de la sisena línia estratègica és analitzar la participació de les dones de Manresa en la vida pública, tant en els òrgans de representació municipals com en les associacions i entitats del municipi.

a) La participació política de les dones

Podem afirmar que la composició del consistori s'acosta a la paritat. Inclús, s'observa paritat en la composició segons el partit polític.

Gràfic 12. Composició del consistori, per sexe i partit polític.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Ajuntament de Manresa (2024).

També podem parlar de **paritat a la junta de govern local**, al igual que cal destacar la **paritat vertical de la junta**, tot i que el càrrec principal l'encapçala un home, les tinences d'alcaldia es troben repartides equitativament entre homes i dones.

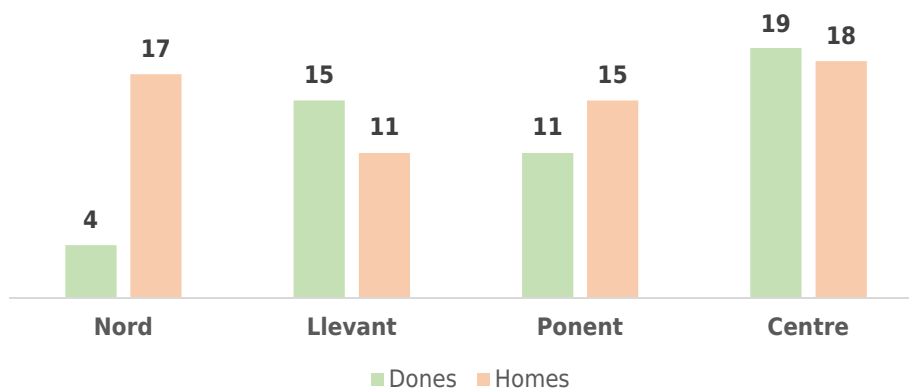
Respecte l'organigrama horitzontal, també cal destacar la **paritat horitzontal** en l'organització, però hi ha certa tendència a que en aquelles regidories relacionades amb els drets i serveis a les persones com són: infància i joventut, feminismes i LGBTI i drets socials i persones grans, estan liderades per dones. En canvi, regidories com ocupació i empenedoria, urbanisme i mobilitat, hisenda, empresa, turisme i coneixement, seguretat ciutadana i protecció civil, entre d'altres, estan liderades per homes.

A nivell de mecanismes de participació ciutadana, l'Ajuntament de Manresa compta amb una xarxa d'òrgans de participació de caràcter consultiu, formada pel Consell de Ciutat i els Consells Sectorials.

El **Consell de Ciutat** és el màxim òrgan de participació, amb les funcions d'informació, estudi, debat i assessorament per a la determinació de les grans línies de la política municipal que incideixen en el desenvolupament de la ciutat. Està format per totes les persones que formen part dels Consells Sectorials. En l'edició del 2025, hi van participar un total de 77 persones, 41 dones i 36 homes.

En canvi, el **Consell de Districte** és l'òrgan de deliberació i representació del districte on es tracten els assumptes que afecten el territori i s'analitzen i coordinen les actuacions que s'hi desenvolupen. A l'any 2022 estaven en funcionament els 4 Consells de Districte: nord, centre, ponent i llevant amb la composició que es pot observar al gràfic següent. Actualment els consells de Districte no estan actius.

Gràfic 13. Composició dels Consells de Districte.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Ajuntament de Manresa (2022).

Un dels Consells Sectorials de l'Ajuntament de Manresa és el **Consell Municipal Sectorial de la Dona** format per persones representats de les entitats i grups de dones, partits polítics, sindicats, associacions veïnals i persones a títol individual interessades a treballar conjuntament per les dones. Més concretament, l'any 2023 ha estat format per:

- 15 associacions i entitats
- 6 partits polítics
- 17 persones a títol individual
- Una presidenta del Consell
- Una secretària del Consell

Cal destacar el bon clima de treball en el marc del Consell Municipal de la Dona, però també la preocupació per arribar a perfils diversos de dones que s'hi vulguin implicar amb continuïtat i vetllar pel relleu generacional.

També s'han recollit propostes per millorar aquest òrgan, entre les quals destaquen de nou la visibilitat i la renovació d'aquest.

b) El teixit associatiu de Manresa i les entitats de dones

Segons el directori d'entitats del web municipal, hi ha un total de 360 entitats i associacions a Manresa, distribuïdes en les següents temàtiques.

Taula 12. Entitats i associacions de Manresa.

Temàtiques	Nombre d'entitats
Entitats assistencials	17
Entitats culturals	61
Entitats diverses	6
Entitats esportives	68
Entitats empresarials i gremis	54
Entitats juvenils	32
Entitats musicals	11
Entitats religioses i confessionals	22
Entitats teatrals	5
Entitats de persones grans	13
Cooperació internacional	9
Associacions de famílies d'alumnes	21
Associacions de veïns	25
Associacions de dones	11
Natura i medi ambient	7
TOTAL	362

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Ajuntament de Manresa (2022).

Si bé hi ha un registre de quines entitats té la ciutat, no es compta amb prou informació actualitzada i desagregada per sexe per tal d'analitzar la distribució d'homes i dones en les diferents associacions ni de la composició de les juntes directives d'aquestes.

A més, també hem de tenir en compte altres formes de participació menys institucionalitzades com grups informals i de suport mutu que s'autogestionen. O trobem espais més reivindicatius de grups alternatius i grups de dones de diferents procedències que es constitueixen dintre d'associacions interculturals.

Donat que un objectiu important del II Pla ha estat estimular la visibilitat i la participació social de les dones, la regidoria de Feminismes-LGTBI ha generat instruments per a enfortir aquest teixit associatiu i recollir les seves prioritats a les polítiques locals en un marc de treball de consens i estímul en temes troncal de la nostra societat.

Amb aquesta finalitat s'han promogut diferents línies, entre les que destaquen: 1) **estratègies de suport al teixit associatiu format per dones** i 2) el **SIAD/SAI de proximitat**.

c) Propostes d'actuació per fomentar la participació de les dones a la vida pública

En relació amb el lideratge femení, **per a les persones enquestades és essencial donar visibilitat a les dones referents de diferents àmbits (exposicions, dones referents en la cultura, la ciència i l'esport, entre d'altres)**. Així ho han indicat el 100% de les persones no binàries enquestades, el 85% dels homes i el 67% de les dones.

Per a les dones (55%) també és important poder garantir la paritat de les persones ponents en tots els actes i esdeveniments del consistori.

RESUM DE LA LÍNIA ESTRATÈGICA 6. RECONeixEMENT, LIDERATGE I PARTICIPACIÓ DE LES DONES

Punts a destacar:

Hi ha paritat en la composició del consistori. No obstant, s'observen diferències en la composició segons el partit polític.

A nivell de personal tècnic, hi ha un percentatge de dones amb comandament més elevat que a la mitjana dels municipis participants al Cercle de comparació intermunicipal de serveis d'Igualtat.

L'Ajuntament de Manresa compta amb un reglament de Participació Ciutadana que promou la participació en el treball públic i associatiu per a millorar diferents àmbits de les polítiques locals. Al nivell de Consell de ciutat, s'ha superat la fita marcada al II Pla d'Igualtat que almenys un 40% fossin dones.

El Consell Municipal de la Dona funciona amb motivació, espais de reflexió i comissions específiques per a generar projectes concrets i enfortir la visibilitat de les propostes del teixit d'entitats i dones que hi participen.

Des del SIAD s'ofereix a les entitats de dones: informació sobre recursos i subvencions; assessorament sobre el procés de legalització d'una associació; suport tècnic, logístic i d'infraestructura a les iniciatives dels grups de dones. També es fomenta el treball en xarxa entre les entitats de dones.

El SIAD ofereix una línia específica de subvencions de concurrència pública a les entitats de dones per tal d'executar projectes..

El SIAD ha realitzat contactes específics per a donar a conèixer totes les línies del servei a les diferents associacions i grups de dones provinents d'altres cultures, fet que ha facilitat el coneixement mutu i col·laboracions en diferents campanyes.

Cal destacar la proposta el **SIAD/SAI de proximitat** davant la necessitat detectada en el II Pla d'Igualtat d'apropar el SIAD als barris a través d'un projecte que doni a conèixer la seva tasca i fomenti la implicació de les entitats veïnals tant en la detecció i derivació de situacions de discriminació i de violència de gènere com pel fa a la promoció de campanyes preventives.

La major part de la ciutadania enquestada prioritza la necessitat de donar visibilitat i posar en valor les aportacions de les dones a la nostra societat mitjançant campanyes que combinin diferents accions i formats.

Des de la regidoria de Participació Ciutadana de l'Ajuntament, es posa èmfasi amb la voluntat de començar a implementar mesures que incorporin la perspectiva de gènere en aquest àmbit: recollir i treballar amb dades disgregades per sexe, adaptar els horaris de les sessions amb l'objectiu de promoure la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, oferir servei de canguratge, entre d'altres.

Punts de millora:

Tot i la millora progressiva en la paritat a nivell de càrrecs públics i de comandaments tècnics, es continua constatant segregació horitzontal i vertical. En el cas dels comandaments tècnics, el nivell més superior reflecteix un percentatge molt més elevat d'homes, tot i que la coordinadora general és una dona.

En el marc del Consell Municipal de la Dona hi ha preocupació pel relleu generacional pel què fa a membres actius i de continuïtat. També es reflexiona sobre la necessitat d'arribar a perfils de dones diverses i establir mecanismes de treball amb la xarxa del moviment feminista amb formes d'organització autogestionades.

Segons els resultats de l'enquesta, només el 42% del total de les persones enquestades coneixen el Consell Municipal de la Dona. Aquests resultats mostren la necessitat de vetllar per donar més visibilitat i reconeixement a aquest òrgan, així com per incorporar-hi perfils diversos de dones.

Caldria comptar amb informació més desagregada al registre municipal d'entitats per tal de poder analitzar millor el perfil de ciutadania que forma part dels òrgans previstos de participació ciutadana, així com ampliar la informació respecte a la composició de les seves juntes i la seva capacitat d'introduir plans interns d'igualtat de gènere.

Donar continuïtat al projecte SIAD/SAI de proximitat als barris, per establir una interlocució continuada amb el món veïnal, alhora que crear una xarxa tant de detecció com preventiva de forma descentralitzada.

Reforçar el treball amb les associacions de dones de diferents cultures, acostant la seva realitat i les seves lluites a la ciutadania, valorant les seves formes d'organització i superant l'estigma i les generalitzacions per origen cultural.

Estudiar a quines persones es dona visibilitat i veu en els diferents actes i esdeveniments públics de les diferents àrees i formalitzar mesures per a garantir la paritat i la mirada interseccional en les programacions de la ciutat.

6. CONCLUSIONS

L'Ajuntament de Manresa compta amb més de 28 anys de recorregut dissenyant i implementant polítiques feministes a la ciutat. Des de l'any 1996, quan es crea per primer cop la Regidoria de la Dona i el Punt d'Informació i Atenció a les Dones (PIAD) Montserrat Roig, fins a l'actualitat, l'ens local ha fet una aposta per aquestes polítiques amb l'objectiu d'eradicar les desigualtats de gènere i les violències masclistes en el municipi.

Després de dos Plans d'Igualtat de Gènere (Pla Local d'Igualtat d'Oportunitats entre homes i dones, 2012-2015 i el segon Pla d'Igualtat de Gènere, 2017-2020), que han guiat l'actuació municipal en l'àmbit de la igualtat de gènere, s'inicia el III Pla d'Igualtat de Gènere, per marcar l'estratègia integral de les polítiques feministes de la ciutat i avançar en una efectiva equitat de gènere a Manresa.

En aquests moments, i fruit del llarg recorregut i el compromís amb la igualtat de gènere municipal, l'Ajuntament de Manresa ha donat un ferm pas endavant per situar la política feminista en el centre de l'acció política i tècnica. En aquest sentit, s'identifica al llarg de la diagnosi la clara aposta per la transversalitat de gènere com a valor central i cultura de treball i l'interès d'incorporar la interseccionalitat en tota la política pública. Així doncs cal traduir la transversalitat de gènere en espais transversals de treball estables on l'equitat de gènere i els diferents eixos de dominació que s'inclou en la mirada interseccional formin part de la quotidianitat de la presa de decisions tant polítiques com d'implementació tècnica. En aquest sentit seria important continuar amb la formació en matèria d'igualtat adreçada al personal, la revisió de la normativa municipal des de la perspectiva de gènere, amb el llenguatge inclusiu,...

En l'àmbit de les violències masclistes, al llarg de la diagnosi s'ha destacat la trajectòria ja consolidada del SIAD de Manresa. Des de l'any 2020, es reforça amb la posada en marxa per part de la Generalitat, del Servei d'Intervenció Especialitzada de Manresa. Amb aquest nou servei disponible, es redefeixen els àmbits d'actuació del SIAD, en aquest sentit, es fa palès la necessitat d'elaborar i dur a terme accions de difusió del SIAD a la ciutat, amb l'objectiu de vincular-lo a un servei d'assessorament i atenció en temes relacionats amb les dones i superar la percepció de ser un servei que generalment atén casos de violència masclista.

Així mateix, davant de l'augment de les violències masclistes arreu del país i, en concret també a Manresa, cal continuar esmerçant esforços tant en la prevenció de les violències masclistes, com en el procés de recuperació de les dones víctimes de violència masclista i els seus fills i filles. En aquest sentit, caldria augmentar la política comunicativa des d'una vessant molt pedagògica del que són i signifiquen les violències masclistes, el servei municipal a on adreçar-se i vincular al màxim a les entitats, a la comunitat educativa i a la ciutadania en general. Vers les violències masclistes, el front ha de ser comú i des d'aquesta mirada polièdrica, hauríem d'avesar iniciatives concretes en el pla d'accions.

Un altre dels àmbits que a la diagnosi de gènere s'ha posat especial atenció és en la necessitat de presentar una mirada alternativa a l'economia tradicional, associada a les relacions de producció i de mercat i a l'esfera pública. Aquesta mirada alternativa des de l'economia feminista i l'ètica de les cures, situant la vida de les persones en el centre, garantint el dret col·lectiu a les cures i el benestar com a societat. Concretament, es recullen propostes d'actuació per a revertir la segregació vertical i horitzontal en el mercat de treball i promoure el reconeixement social i econòmic de les cures, abastant aquestes temàtiques amb una perspectiva interseccional.

També, al llarg de la diagnosi de gènere s'ha posat sobre la taula la voluntat i necessitat d'incorporar transversalment de la perspectiva de gènere en els diversos àmbits de la vida, com el benestar, els esports, la salut i el disseny de la ciutat, entre altres, és a dir, en tots aquells serveis del municipi que vetllen per a la promoció d'una vida digna.

Si bé en el III Pla d'Igualtat de Gènere s'han de definir actuacions concretes per a cada àmbit a partir de les necessitats detectades durant el procés de la diagnosi, es focalitzaran esforços i recursos en les àrees d'urbanisme, mobilitat i seguretat, donat que es tracta d'àmbits clau per a aconseguir una ciutat feminista, igualitària, sense barreres i segura per a tothom i on a dia d'avui es detecten diversos punts de millora on cal continuar treballant.

En l'àmbit de la coeducació, s'ha destacat la feina duta a terme pel SIAD Montserrat Roig als centres educatius de la ciutat, tant de primària com de secundària, on s'hi realitzen en cada curs escolar activitats i tallers en matèria d'igualtat de gènere i prevenció de les violències masclistes: prevenció de les relacions abusives, educació sexoafectiva, masculinitats, ciberviolències, la menstruació, entre d'altres. Tot i això, es fa especial èmfasi des de les entitats de Manresa i el Consell Municipal de la Dona la importància d'involucrar també al professorat, les direccions dels centres i les famílies en aquestes activitats, donat que són agents de socialització i que, per tant, contribueixen en el procés d'aprenentatge de valors i normes socials de la nostra societat. Per altra banda, en els últims anys ha sorgit el repte de com implicar els homes joves en la lluita feminista, en un moment en què en la mesura que el feminisme creix també ho fan els moviments reaccionaris que, davant l'amenaça de pèrdua de privilegis, intenten deslegitimar i atacar la lluita i qui la defensa.

Així mateix, a banda de les escoles i instituts, s'ha incidit també en l'educació en el lleure, organitzant activitats i oferint recursos en matèria d'igualtat al Casal de Joves i a l'Espai Jove del municipi. Tanmateix, a nivell d'entitats municipals caldrà dissenyar i implementar actuacions per a dotar-les d'eines i formació per tal que siguin agents actives en la prevenció de les violències masclistes i la promoció de la igualtat de gènere en el municipi.

En relació a la participació ciutadana, un dels punts clau detectats al llarg de la diagnosi de gènere és abordar la implicació del Consell Municipal de la Dona en el Pla d'Igualtat de Gènere i les polítiques feministes de la ciutat. Tal i com s'ha fet palès, caldrà treballar el seu paper en el seguiment i fiscalització del Pla i les polítiques. A nivell extern, serà important donar més visibilitat al Consell i les seves funcions, així com per fomentar la participació en ell, incorporant, de nou, la perspectiva interseccional, garantint així la inclusió de mirades de dones diverses en aquest òrgan participatiu.

En resum, a través de tota la diagnosi de gènere i l'anàlisi de les diferents línies estratègiques, així com el recull de necessitats i propostes en les sessions participatives i l'enquesta a la ciutadania, s'han detectat els diversos àmbits on cal posar més esforços per treballar la perspectiva de gènere i interseccional a l'Ajuntament de Manresa i les seves diferents polítiques públiques.

Amb aquesta voluntat, a continuació es presenta la planificació de les accions en matèria d'igualtat de gènere, extretes a partir dels punts de millora detectats a la diagnosi de gènere, que l'Ajuntament de Manresa, conjuntament amb els agents municipals implicats, durà a terme durant el període 2025-2029. Cal tenir en compte que algunes línies d'actuació s'han implementat o reforçat simultàniament als anys en què s'ha elaborat la diagnosi i el III Pla d'actuació.

7. PLA D'ACCIONS

Marc conceptual referencial

El marc conceptual referencial ajuda a situar les accions del Pla d'Igualtat dins d'un enfocament més ampli de política pública, assegurant que la perspectiva de gènere esdevingui una línia transversal en totes les actuacions de l'Ajuntament de Manresa. Aquest fa referència al conjunt de principis que orienten la política d'igualtat de gènere a la ciutat, amb l'objectiu d'assolir la igualtat real i efectiva entre dones, homes i persones no binàries, en tots els àmbits de la vida pública i privada.

El Pla d'Igualtat de Gènere és una eina de gestió que promou la integració de la perspectiva de gènere en totes les polítiques municipals, amb l'objectiu de prevenir la discriminació per motius de gènere i afavorir l'equitat entre homes i dones. El Pla és regeix pels següents principis:

Missió del Pla: Impulsar una política municipal feminista, transversal i interseccional que promogui la igualtat de gènere, elimini qualsevol forma de discriminació per raó de sexe i gènere i fomenti la participació equitativa de dones i homes en tots els àmbits de la vida social, econòmica, cultural i política del municipi.

Principis fonamentals:

- **Igualtat de drets:** Garantir que tots els ciutadans i ciutadanes, independentment del seu gènere, tinguin els mateixos drets i oportunitats.
- **No discriminació:** Prevenir qualsevol forma de discriminació de gènere en tots els àmbits de la vida social, laboral, cultural,...
- **Drets de les dones:** Protecció i promoció dels drets específics de les dones, prioritzant la lluita contra la violència masclista i l'assetjament sexual.

Amb la voluntat de treballar pels principis exposats, d'impulsar la transversalitat de gènere a l'Ajuntament i d'apostar per unes polítiques feministes que vetllin per a la igualtat efectiva entre persones i l'erradicació de les violències masclistes a la ciutat de Manresa, es dissenya el present Pla d'Accions a partir de les necessitats detectades a la diagnosi de gènere i tenint en compte les següents premisses en tot el pla:

- **Perspectiva de gènere:** consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. Tal i com recull la Llei 17/2015, els poders públics han de fer valer les aportacions de les dones en la construcció, el manteniment i la transformació de la societat; fer visibles i reconèixer les diferències, les singularitats i les particularitats territorials, culturals, ètniques, religioses, personals, d'edat, estat de salut, socioeconòmiques i d'orientació i identitat sexuals de dones i homes sense exclusions; reconèixer les dones com a subjectes socials, econòmics i polítics, i destacar les experiències vitals de totes les persones.
- **Transversalitat de gènere:** el principi de transversalitat implica la incorporació de la perspectiva de gènere i la perspectiva de les dones en les actuacions, a tots els nivells i a totes les etapes, reconeixent el valor que aporten dones i homes i aplicant de manera positiva els canvis necessaris per a millorar la societat i respondre a les realitats, les oportunitats, les necessitats i les expectatives de totes les persones.

- **Interseccionalitat:** és la perspectiva analítica i política que permet entendre i respondre a les maneres com el gènere es creua amb altres eixos de desigualtat i com aquests encreuaments contribueixen a experiències úniques d'opressió i privilegi. En aquest sentit, l'Ajuntament de Manresa ha de dissenyar i implementar mesures que es comprometin a reduir i eradicar les múltiples desigualtats existents. És per això que el present pla ha contemplat també la interseccionalitat amb el Pla per la diversitat afectiva sexual i de gènere de Manresa, per tal d'avançar en la mateixa línia en moltes accions i projectes que es treballaran de forma integrada amb la mirada feminista.

Partint d'aquests principis, a continuació, **es presenten les 97 accions que permeten abordar la igualtat de gènere en els múltiples àmbits de la vida i que l'Ajuntament durà a terme, conjuntament amb els agents municipals implicats, durant el període 2025-2029.**

Aquestes accions s'estructuren en les sis línies estratègiques que s'han analitzat a la diagnosi de gènere, amb l'objectiu d'abordar els punts de millora i les noves necessitats detectades.

Figura 6. Línies estratègiques del Pla d'Accions

1. Compromís Institucional amb la igualtat de gènere
2. Accions contra les violències masclistes
3. Drets i qualitat de vida
4. Economia feminista i ètica de les cures
5. Coeducació i transmissió de valors igualitaris
6. Reconeixement, lideratge i participació de les dones

Font: Elaboració pròpia a partir dels resultats de la diagnosi de gènere

Cada línia estratègica té un objectiu general i uns d'específics, vinculats a les accions concretes, les que es troben detallades amb descripció, responsable (àrea que lidera i àrees participants), any, indicadors i pressupost.

En relació al calendari, les accions es catalogaran en funció de la temporalitat de la seva implementació: a curt termini (durant el primer any), mig termini (durant el segon i tercer any) o a llarg termini (el quart any).

Curt Termini (CT): Primer any de vigència del Pla.

MigTermini (MT): Segon i tercer any de vigència del Pla.

LlargTermini (LLT): Quart any de vigència del Pla.

Pel que fa al pressupost, va vinculat a cada acció corresponent 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 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€

Sense cost afegit

Hi ha accions que no tenen cap cost econòmic, ja que es duen a terme amb personal i recursos materials municipals.

Línia estratègica 1. Compromís Institucional amb la igualtat de gènere						
Objectiu general: Situar la igualtat efectiva com a valor central de l'acció municipal i desenvolupar totes les polítiques municipals des de la perspectiva de gènere i interseccional.						
Accions	Descripció	Responsable: Àrea que lidera (L) i àrees participants (P)	Temporalitat Curt Termini (CT) Mitjà Termini (MT) Llarg Termini (LLT)	Indicadors	Pressupost	
1.1.- Objectiu específic: Aprovar, fer el seguiment i avaluar el III Pla d'Igualtat de Gènere						
1	Aprovar el III Pla d'Igualtat de Gènere pel Ple Municipal	Presentar el document final del III Pla d'Igualtat per a la seva aprovació al Ple Municipal.	Alcaldia (P) Feminismes i LGTBI+ (L)	CT	• Nombre de vots favorables a l'aprovació del Pla • Aprovació del Pla	Sense cost afegit
2	Crear un espai de treball transversal i definir el seu pla de treball "Comissió d'igualtat de gènere i diversitat"	Es crearà un espai de treball transversal amb la participació i implicació de les diverses àrees que formen l'Ajuntament, amb l'objectiu de poder implementar la transversalitat de gènere dins de l'ens local. Així mateix, serà el grup encarregat de fer el seguiment i avaluació de les accions del Pla d'Igualtat. Per això, serà important definir i concretar el seu pla de treball.	Feminismes i LGTBI+ (L) Totes les Regidories (P)	CT	• Creació de l'espai • Concreció de les seves funcions • Persones que formen part de l'espai, per àrea i gènere • Definició del pla de treball durant el període de vigència del III Pla d'Igualtat	Sense cost afegit
3	Dur a terme accions de difusió del Pla d'Igualtat	Amb l'objectiu de garantir una bona difusió del Pla d'Igualtat, es durà a terme difusió tant a nivell intern (personal Ajuntament) com extern	Comunicació i Feminismes i LGTBI+(L) Espai de treball	CT	• Número d'accions de difusió i tipologia. • Canals utilitzats • Nombre de persones,	- de 12.000€

		(ciutadania), mitjançant actes, xarxes socials i pàgina web.	transversal (P)		aproximat, a les que ha arribat la campanya	
4	Definir la implicació del Consell Municipal de la Dona en el seguiment del Pla.	Es treballarà amb el Consell Municipal de la Dona per definir el seu paper en el seguiment i avaluació del Pla.	Feminismes i LGTBI+ (L) Consell Municipal de la Dona(L)	CT	Creació del Pla de treball	Sense cost afegit
5	Avaluar cada any l'execució del III Pla d'Igualtat de Gènere.	Anualment, l'espai transversal de treball elaborarà un informe sobre la implementació del Pla durant l'any anterior, fent èmfasi en les dificultats i propostes de millora, per tal d'incorporar-les en el pla anual de treball del següent any.	Espai de treball transversal (L) Feminismes i LGTBI+ (P)	MT	- Informes d'avaluació de Pla - Nombre d'accions desenvolupades respecte el total	Sense cost afegit
6	Fer una avaluació en finalitzar el període del III Pla d'Igualtat de Gènere.	En finalitzar el període del Pla d'Igualtat, es farà una avaluació final, considerant les dificultats en la implementació, propostes de millora i assentant les bases del següent Pla d'Igualtat.	Espai de treball transversal (L) Feminismes i LGTBI+ (P)	LLT	- Informe d'avaluació - Nombre d'accions desenvolupades respecte el total	Sense cost afegit
1.2.- Objectiu específic: Garantir la implementació de les polítiques feministes						
7	Planificar i executar un programa de formació en perspectiva de gènere a tota la plantilla de l'Ajuntament.	Planificar i executar, durant els quatre anys de vigència del Pla, un programa de formació en perspectiva de gènere adreçat a tot el personal de l'Ajuntament, adaptant les formacions al seu nivell i lloc de treball. Aquest programa també haurà de tenir	Recursos humans(L) Feminismes i LGTBI+ (P)	MT	- Formacions realitzades - Nombre de persones participants (per gènere) - Percentatge de la plantilla formada en matèria de gènere	-12.000€

		en compte les noves incorporacions i fer especial èmfasi en aquelles àrees on s'han detectat més resistències.				
8	Consolidar l'ampliació de la plantilla del SIAD per a mantenir el nivell de qualitat en l'atenció, podent assumir les noves accions i iniciatives.	Consolidar la contractació de nou personal del SIAD per poder donar resposta a l'increment dels serveis, projectes i activitats que s'ofereixen.	Feminismes i LGTBI+(L) Recursos Humans (L)	MT	• Consolidació del nou personal. • Valoració de les funcions i volum de feina de cada professional	+36.000€
1.3- Objectiu específic: Aplicar la perspectiva de gènere i la transversalitat						
9	Nodrir l'Observatori Social des de la perspectiva de gènere i interseccional.	Garantir la recopilació i presentació de dades desagregades per gènere, així com la incorporació d'indicadors de gènere a l'Observatori Social, assegurant també la perspectiva interseccional en tots ells.	Inclusió social(L)	MT	• Recollida de dades desagregades per gènere • Indicadors de gènere creats • Ús dels indicadors de gènere	Sense cost afegit
10	Formar al personal tècnic en l'elaboració de pressupostos amb perspectiva de gènere.	Difondre formació sobre com elaborar pressupostos amb perspectiva de gènere al personal encarregat d'aquesta matèria.	RRHH(L)	MT	• Difusió de la formació • Nombre de persones formades, per gènere i àrea	-12.000€
11	Revisió del Protocol de comunicació amb criteris de gènere a tot el material comunicatiu de l'ens, tant de llenguatge com d'imatge gràfica.	Fer servir el llenguatge de manera inclusiu i representar la diversitat en les comunicacions de l'ens local. Així mateix, garantir que la documentació interna de l'ajuntament contempli un llenguatge no sexista ni androcèntric.	Comunicació(L) Feminismes i LGTBI+ (P)	MT	• Difusió feta dels criteris. • Formació a persones que participen del procés de comunicació. • Elaboració d'un document amb els criteris inclusius i accions de difusió	Sense cost afegit

12	Elaborar i aprovar el nou Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament	Elaborar el nou Pla Intern d'Igualtat a partir de l'avaluació del darrer Pla i els punts de millora detectats. Un cop elaborat, serà important aprovar-lo pel Ple municipal i fer-ne difusió a tota la plantilla.	RRHH(L)	MT	• Avaluació del darrer Pla • Elaboració del nou Pla • Creació de la Comissió Negociadora del Pla • Aprovació del Pla (sí/no)	Sense cost afegit
13	Continuar amb la inclusió de clàusules de gènere i DASIG en els plecs tècnics i administratius de contractació, les bases de les convocatòries de les subvencions, de la sessió d'usos d'equipaments, pavellons,...	Dotar de continuïtat a la integració de la perspectiva de gènere en totes les etapes del procés de contractació per tal de promoure la igualtat entre homes i dones en l'àmbit laboral. Així com també en la sessió de l'ús dels espais i en les convocatòries de subvencions.	Contractació(L) Secretaria (P) Patrimoni (P) Totes les àrees (P)	CT	• Nombre de documents en els que s'han incorporat clàusules de gènere i DASIG • Nombre de clàusules incorporades.	Sense cost afegit
14	Mantenir la commemoració de les diades més significatives en relació amb la igualtat de gènere i la diversitat.	Continuar amb la commemoració anual de diades significatives com el 8M, Dia Internacional de la Dona, el 28 de juny, Dia Internacional de l'Orgull LGBT, el 26 d'abril Dia de la Visibilitat Lèsbica, entre d'altres.	Feminismes i LGTBI+(L) Totes les Regidories (P)	CT, MG i LLT	• Nombre i nom de diades celebrades anualment • Nombre i relació d'accions commemoratives realitzades. • Nombre de participants en les accions commemoratives	Sense cost afegit
15	Incloure la perspectiva de gènere i la interseccionalitat en els diferents plans transversals que s'elaborin des de l'Ajuntament.	L'espai transversal de treball haurà de garantir que tots els plans que s'elaborin des de l'Ajuntament incorporin la perspectiva de gènere i interseccional. Serà important que totes les àrees s'involucrin i es comprometin en aquestes actuacions.	Espai transversal de treball (L) Totes les àrees (P)	CT	• Plans elaborats amb perspectiva de gènere • Diagnosi dels Plans: presentació de dades desagregades i de problemàtiques específiques de les dones	Sense cost afegit

16	Incorporar el llenguatge inclusiu en el documents municipals.	Dur a terme formació i elaborar un document de pautes a seguir per tal d'incorporar el llenguatge inclusiu en tots els documents municipals.	Secretaria Feminismes i LGTBI+ (L)	MT	- Document de pautes - Formació	-12.000€
----	---	--	------------------------------------	----	--	----------

Línia estratègica 2. Accions contra les violències masclistes

Objectiu general: Impulsar la lluita contra les violències masclistes a nivell institucional i social i avançar en la seva erradicació.

Accions		Descripció	Responsable: Àrea que lidera (L) i àrees participants (P)	Temporalitat Curt Termini (CT) Mig Termini (MT) Llarg Termini(LLT)	Indicadors	Pressupost
2.1- Objectiu específic: Sensibilitzar i prevenir les violències masclistes						
17	Mantenir tots els serveis i projectes del SIAD.	Donar continuïtat i mantenir la qualitat dels projectes i serveis que s'ofereixen des del SIAD. Cal fer especial atenció a les dones amb discapacitat, garantint l'accessibilitat del serveis que s'ofereixen, així com a les dones migrants o en situació d'irregularitat administrativa.	Feminismes i LGTBI+(L)	CT, MT, LLT	• Elaboració de les memòries anuals • Millores implementades • Mesures que inclouen els diferents perfils de dones	+36.000€
18	Implementar l'acollida a les dones ateses per primera vegada al SIAD amb una tècnica especialitzada.	Dotar al SIAD d'una tècnica especialitzada en gènere i feminismes per dur a terme les primeres entrevistes a les dones assistents al SIAD.	Feminismes i LGTBI+(L)	MT	• Contracte d'una nova professional • Nombre de primeres visites	+ 36.000€

19	Reforçar l'atenció psicològica oferta al SIAD per a les dones del municipi amb mirada interseccional.	Donar continuïtat i ampliar l'atenció, orientació i suport proporcionat pel SIAD a totes les dones de Manresa.	Feminismes LGTBI+(L)	i	CT	• Nombre de dones ateses. • Nombre d'assessoraments realitzats • Tipologia de demanda	Sense cost afegit
20	Reforçar l'assessorament jurídic amb mirada interseccional per a les dones de Manresa per l'exercici dels seus drets.	Continuar oferint un espai especialitzat per informar, orientar i assessorar a les dones amb l'objectiu d'assolir la igualtat de gènere, en especial en situacions de violència masclista.	Feminismes LGTBI+(L)	i	CT	• Nombre de dones ateses. • Nombre d'assessoraments realitzats • Tipologia de demanda	Sense cost afegit
21	Ampliar l'atenció grupal i comunitària.	Donar continuïtat al grup d'autoestima i empoderament i crear altres grups en funció de les necessitats de les dones.	Feminismes LGTBI+(L)	i	MT	• Nombre de grups realitzats i sessions • Nombre de dones participants • Tipologia dels grups realitzats	Sense cost afegit
22	Organitzar campanyes de sensibilització vers les violències masclistes i la igualtat de gènere en el context del Dia Internacional per a l'Eradicació de la Violència Masclista (25N), Dia Internacional de les Dones (8M).	Donar continuïtat a les campanyes del 8M i 25N, garantint la coordinació amb els moviments feministes de la ciutat i el Consell Municipal de la Dona. Així mateix, serà important arribar i comptar amb la participació de col·lectius de dones diversos de Manresa.	Feminismes LGTBI+(L)	i	CT, MT, LLT	• Actuacions realitzades • Serveis i àrees participants • Agents implicats	12.000€ - 36.000€
23	Avançar en la creació d'un circuit de derivació en casos de detecció de situacions de violències en els centres educatius.	Millorar la derivació i coordinació entre les diferents institucions a través d'un circuit en els centres educatius en matèria de violències.	Feminismes LGTBI+(L) Serveis Territorials d'Educació i Regidoria	i	MT	• Nombre d'accions formatives realitzades. • Nombre de reunions realitzades • Circuit elaborat	Sense cost afegit

			d'Ensenyament (P) Altres àrees i serveis implicats (P)			
24	Organitzar i realitzar tallers de prevenció de les violències masclistes als centres educatius de la ciutat adreçats a l'alumnat.	Treballar continguts relacionats amb els rols de gènere, el sistema sexe-gènere, els privilegis, la masculinitat hegemònica, entre d'altres, en els centres educatius, des de la primària fins a la secundària.	Feminismes i LGTBI+(L) Ensenyament (P)	MT	• Nombre de tallers realitzats, per tipologia i grup • Nombre d'alumnes participants, per sexe i edat • Informe sobre l'avaluació i les valoracions	12.000€ - 36.000€
25	Mantenir el suport per a la detecció i la intervenció davant les violències masclistes al professorat i direcció dels centres educatius.	Seguint el deure d'intervenció, el professorat i l'equip directiu dels centres educatius han de comptar amb les eines i recursos necessàries per poder detectar i actuar en situacions de violència masclista.	Feminismes i LGTBI+(L) Ensenyament (P)	MT	• Número de reunions i assessoraments al professorat	- 12.000€
26	Organitzar i realitzar tallers de prevenció de les violències masclistes a les famílies.	Detectar i aprofitar els espais on es reuneixen les famílies per a sensibilitzar i afavorir la prevenció de les violències masclistes, així com facilitar les eines d'actuació.	Ensenyament (L) Feminismes i LGTBI+(P)	MT	• Nombre de tallers realitzats, per tipologia i grup • Nombre de persones participants, per sexe • Informe sobre l'avaluació i les valoracions	- 12.000€
27	Difusió del SIAD com un recurs per assessorar-se sobre qualsevol qüestió relacionada amb discriminacions de gènere a través de materials divulgatius.	Revertir la imatge actual del SIAD com a servei adreçat exclusivament a dones víctimes de violència masclista i difondre la varietat de serveis que actualment s'estan oferint. Fer especial atenció als col·lectius de dones que són més difícils d'arribar,	Feminismes i LGTBI+(L) Comunicació(P)	MT	• Campanyes de comunicació dissenyades i implementades per any • Canals de difusió utilitzats • Col·laboracions amb agents o entitats • Nous col·lectius o dones a les que s'ha arribat	- 12.000€

		així com adaptant la informació a les seves necessitats (altres llengües, lectura fàcil...).				
28	Dur a terme assessoraments grupals a diferents col·lectius per identificar les violències masclistes i desigualtats derivades pel fet de ser dona.	Treballar de manera coordinada amb altres serveis de l'Ajuntament per a detectar els grups d'especial interès per a realitzar els assessoraments grupals, ja sigui perquè s'ha expressat explícitament o s'han detectat situacions conflictives.	Feminismes i LGTBI+(L)	MT	• Sessions realitzades • Nombre de persones participants, per sexe i edat • Col·lectius participants	- 12.000€
29	Millorar la coordinació entre els agents que intervenen en el circuit del Protocol per l'abordatge de les violències masclistes a les festes populars i espais públics d'oci nocturn de Manresa.	Garantir una resposta coordinada mitjançant sessions de coordinació entre tots els agents que intervenen en el Protocol per l'abordatge de les violències masclistes a les festes populars i espais públics d'oci nocturn de Manresa.	Cultura i Festes (L) (P): Feminismes i LGTBI+ Joventut Ciutat Saludable Seguretat Ciutadana (policia local) Mossos d'esquadra Creu Roja	MT	• Nombre de sessions de coordinació • Nombre de persones, per perfil assistents en aquestes sessions • Actuacions realitzades	Sense cost afegit
30	Elaboració d'un document de lectura fàcil del Protocol per a l'abordatge de les violències masclistes a les festes populars i espais d'oci nocturn de Manresa.	Adaptar el Protocol per a l'abordatge de les violències masclistes a les festes populars i espais d'oci nocturn de Manresa a lectura fàcil per assegurar-ne l'accessibilitat del contingut del document a totes les persones.	Feminismes i LGTBI+(L)	MT	• Existència (o no) del document de lectura fàcil.	-12.000€
31	Implementar Punts Liles quotidians en esdeveniments organitzats per l'Ajuntament	Treballar coordinadament amb les diferents àrees de l'Ajuntament que organitzin esdeveniments amb	Àrees implicades segons	MT	• Nombre de Punts Liles quotidians realitzats, per any • Nombre d'esdeveniments	-12.000€

	(esportius, culturals,...), com a mesura de sensibilització i prevenció de les violències masclistes.	l'objectiu d'incorporar Punts Lila en nous espais i contextos per a sensibilitzar en matèria d'igualtat a públics diversos.	esdeveniment (L) Feminismes i LGTBI+(P)		amb Punt Lila quotidià, per tipologia ● Informe dels Punts Liles	
2.2.- Objectiu específic: Garantir una actuació integral i coordinada en els casos de violències masclistes						
32	Implementar el programa informàtic proposat des de l'ICD per tal d'obtenir estadístiques del servei més detallades.	Un cop es disposi del programa informàtic de l'ICD, implementar les actualitzacions pertinents en el registre de les usuàries. Serà important incorporar la mirada interseccional per a obtenir informació més detallada de les usuàries, amb l'objectiu d'oferir un millor servei i obtenir anàlisis més concretes.	Feminismes i LGTBI+(L)	LLT	● Implementació del nou programa informàtic	Sense cost afegit
33	Ampliar l'atenció individualitzada a les dones del SIAD.	Ampliar les hores d'atenció individualitzada de les dones usuàries del SIAD amb l'objectiu de poder atendre les demandes amb una major qualitat, així com facilitar el treball interdisciplinari coordinat.	Feminismes i LGTBI+(L)	CT	● Increment d'hores d'atenció individualitzada (nombre d'hores) ● Valoració del servei	Sense cost afegit
34	Mantenir un servei de traducció professional i intèrpret de signes per a l'atenció individualitzada del SIAD.	La implementació d'aquest servei facilitarà l'accés, atenció i seguiment de les dones usuàries que no parlen català ni castellà. Així mateix, es garanteix també la comunicació amb les dones amb discapacitat auditiva.	Feminismes i LGTBI+(L)	MT	● Nombre de casos atesos amb el servei de traducció, per origen ● Nombre d'hores de servei de traducció i tipologia	-12.000€

35	Millora de la ubicació, accés i les instal·lacions del SIAD (ubicació cèntrica, garantir la disponibilitat de sales, climatització...)	Treballar per a millorar la ubicació, accés i instal·lacions del SIAD amb l'objectiu de fer un espai amable, accessible, cèntric i obert a la ciutadania, que compti amb una infraestructura adequada a les necessitats i demandes del servei.	Feminismes i LGTBI+(L)	MT	• Millores realitzades • Informe sobre les valoracions de les professionals del SIAD i les dones ateses	+36.000€
36	Revisar i actualitzar el Protocol d'abordatge de les violències masclistes a la ciutat de Manresa i al Bages.	Per tal de promoure una perspectiva de gènere i interseccional, es durà a terme la revisió del Protocol per poder adaptar-lo a la nova realitat i necessitats de l'entorn.	Feminismes i LGTBI+(L)	MT	• Data revisió del protocol • Data publicació protocol actualitzat	Sense cost afegit
37	Revisar el Protocol d'abordatge de les violències sexuals de la ciutat de Manresa i al Bages.	Per tal de promoure una perspectiva de gènere i interseccional, es durà a terme la revisió del Protocol per poder adaptar-lo a la nova realitat i necessitats de l'entorn.	Feminismes i LGTBI+(L)	MT	• Data revisió del protocol	Sense cost afegit
38	Coordinar l'equip comarcal del Bages del Protocol d'abordatge de les violències masclistes a la ciutat de Manresa i al Bages i la seva comissió de treball.	Pel bon desenvolupament i dinamisme de les persones participants en el Protocol, la funció de coordinació és essencial per a la seva conducció i vetllar pel seu manteniment, revisió i conclusions amb una mirada crítica, feminista i interseccional.	Feminismes i LGTBI+(L)	MT	• Nombre de reunions de la comissió • Nombre de participants en cada reunió, especificant gènere i servei	Sense cost afegit
39	Revisar i validar els circuits dels protocols a través de l'estudi de casos.	Posar les bases entre institucions per fer estudis de casos per validar l'eficiència dels circuits.	Feminismes i LGTBI+(L)	MT	• Acords interinstitucionals • Casos estudiats	Sense cost afegit

40	Incorporar la part preventiva del Protocol d'actuació en situacions de violències masclistes a la ciutat de Manresa i al Bages mitjançant la creació d'un grup impulsor de prevenció.	Desenvolupar amb més profunditat la part de prevenció del Protocol vigent a partir de la creació d'un grup motor i seguint les directrius que marqui la Conselleria d'Igualtat i Feminismes.	Feminismes i LGTBI+(L) Agents implicats en el Protocol (P)	MT	• Creació del grup impulsor • Agents participants • Nombre de reunions realitzades • Actuacions de prevenció realitzades a Manresa	12.000€ 36.000€	-
41	Promoure periòdicament activitats de cura per a les professionals d'atenció directa del SIAD	Participar en sessions de supervisió de professionals d'atenció directa.	Feminismes i LGTBI+(L)	MT	• Número de sessions • Persones participants • Valoració de les sessions	-12.000€	
42	Oferir formació als serveis d'atenció a les persones grans i migrades amb perspectiva interseccional en matèria de violències masclistes, amb l'objectiu d'identificar, prevenir i actuar en cas de violència.	Incorporar formació sobre l'abordatge i detecció de les violències masclistes a aquells serveis que estiguin en contacte amb les dones grans per facilitar les eines i procediments d'actuació.	Persones grans(L) Feminismes i LGTBI+(P)	MT	• Nombre de sessions formatives realitzades • Nombre de persones participants, per sexe i lloc de treball	-12.000€	
2.3.- Objectiu específic: Treballar i abordar les violències masclistes amb el teixit associatiu i la ciutadania de Manresa							
43	Elaborar un Protocol de prevenció i actuació en cas d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere per a les entitats del municipi.	Oferir l'assessorament, la formació i les eines necessàries a les entitats per a facilitar la creació d'un Protocol de prevenció i actuació en cas d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere a l'entitat. Serà important vincular l'elaboració d'aquest document com a requisit per a la participació a determinats esdeveniments, subvencions, etc.	Feminismes i LGTBI+ (L) Participació ciutadana (P) Àrees implicades segons les entitats (P)	LLT	• Comunicació a les entitats de Manresa • Nombre d'entitats interessades en tenir un protocol • Nombre de protocols realitzats	- 12.000€	

44	Impulsar una figura referent en l'àmbit de les violències masclistes a les entitats de Manresa, oferint formació en aquesta temàtica.	Vinculat amb l'acció anterior sobre l'elaboració de Protocols interns, s'oferirà a les entitats interessades continuar amb una formació més específica per a les persones de referència que permeti un millor abordatge si es detecten casos.	Feminismes i LGTBI+ (L) Participació ciutadana (P)	MT	- Comunicació a les entitats de Manresa - Nombre d'entitats interessades en tenir aquesta figura - Nombre de formacions realitzades - Nombre de persones participants, per sexe i entitat	-12.000€
45	Implementar una xarxa de comerços i establiments com a Punts Liles actius, en contacte i en coordinació amb el SIAD.	Crear una xarxa local d'establiments, identificats amb distintius, per lluitar contra les violències masclistes, que esdevindran punts informatius i de referència per a la ciutadania en prevenció i sensibilització envers les violències masclistes.	Feminismes i LGTBI+ (L) Comerç (P)	MT	Nombre de comerços i establiments que formen part de la xarxa	Sense cost afegit

Línia estratègica 3. Drets i qualitat de vida

Objectiu general: Impulsar la interseccionalitat i la perspectiva de gènere com a eixos prioritaris en dels diversos àmbits d'actuació de l'Ajuntament, promovent les condicions per a què totes les persones gaudeixin d'una vida digna.

Accions	Descripció	Responsable: Àrea que lidera (L) i àrees participants (P)	Temporalitat Curt Termini (CT) Mig Termini (MT) Llarg Termini(LLT)	Indicadors	Pressupost
---------	------------	--	---	------------	------------

3.1.- Objectiu específic: Promoure una ciutat feminista, igualitària, sense barreres i segura per a tothom

46	Dur a terme formació per tal de poder elaborar informes d'impacte de gènere dels projectes que l'Ajuntament vulgui implementar sobre plantejament urbanístic, espai públic, mobilitat i edificis municipals.	Tal com indica la Llei 17/2015, les administracions públiques de Catalunya han de garantir la incorporació mitjançant els estudis d'impacte de gènere i les mesures correctores pertinents per a minimitzar els impactes diferencials en tota actuació urbanística, d'habitatge, de mobilitat o de medi ambient.	Urbanisme(L) Feminismes i LGTBI+(P)	LLT	• Difusió de la formació. • Número de persones formades. • Nombre de projectes d'impacte de gènere realitzats sobre el total dels projectes urbanístics	-12.000€
47	Elaborar un Pla de Seguretat Local amb perspectiva de gènere i interseccional.	La incorporació la perspectiva de gènere en el nou Pla Local del Seguretat permetrà tenir en consideració totes les necessitats de la ciutadania i superar la mirada androcèntrica de la societat, posant especial èmfasi en els elements que poden tenir un impacte diferenciat en la seguretat de les dones, persones no binàries i els homes.	Polícia Local(L) Feminismes i LGTBI+(P)	MT	• Elaboració del Pla • Agents implicats • Accions amb perspectiva de gènere	12.000€ - 36.000€
48	Impulsar la regeneració urbana amb mirada feminista.	Avaluar les actuacions urbanístiques amb perspectiva de gènere per una ciutat més habitable, més sostenible i més social.	Territori (L)	MT	• Anualment informe de les actuacions urbanístiques que s'han fet i quina mirada feminista hi ha hagut.	-12.000€

49	Impulsar la millora de l'enllumenat públic de la ciutat amb perspectiva de gènere.	A partir dels estudis en matèria d'urbanisme ja realitzats, detectar els punts foscos, itineraris, parades de bus... que no estan prou ben il·luminats i generen inseguretat. Seguidament, aplicar les mesures correctores convenients.	Urbanisme (L) Mobilitat (P)	MT	● Informe dels punts foscos de la ciutat ● Disseny de les mesures correctores ● Nombre de mesures implementades	12.000€ - 36.000€
50	Incorporar la perspectiva de gènere en les anàlisis de la mobilitat i el transport.	A mesura que s'implanti i es generalitzi la T-mobilitat serà possible extreure dades dels perfils de les persones usuàries i els seus usos dels diferents mitjans de transport. Serà imprescindible, doncs, incorporar la perspectiva de gènere i interseccional en l'anàlisi i actuacions que se'n derivin.	Mobilitat(L)	MT	● Informe de les dades obtingudes desagregades per gènere ● Patrons de mobilitat detectats, des d'una perspectiva de gènere i interseccional ● Actuacions desenvolupades en aquest àmbit des de la perspectiva de gènere i interseccional	12.000€ - 36.000€
3.2.- Objectiu específic: Promoure l'esport femení i la salut de les dones						

51	Organitzar campanyes de sensibilització vers la salut de les dones en el context del 28 de maig, Dia Internacional d'Acció per la Salut de les Dones.	Donar continuïtat a les campanyes de sensibilització i actuacions en el marc del 28 de maig. Serà important, per una banda, incorporar la interseccionalitat a totes les actuacions que es duuguin a terme i, de l'altra, parlar especial atenció a les línies d'actuació que marca el Departament d'Igualtat i Feminismes, com podria ser el Pla d'Equitat Menstrual, i de les noves lleis i normativa en matèria de salut de les dones, com la Llei Orgànica 1/2023, del 28 de febrer, per la qual es modifica la Llei Orgànica 2/2010, del 3 de març, de salut sexual i reproductiva i de la interrupció voluntària de l'embaràs.	Feminismes i LGTBI+ (L) Consell Municipal de la Dona i Salut (P)	MT	• Actuacions realitzades • Serveis i àrees participants • Agents implicats • Nombre de persones participants (per gènere)	-12.000€
52	Acció per treballar l'equitat menstrual de les dones i els cicles menstruals de les dones al llarg de la vida.	Abordar l'equitat menstrual des d'una vessant educativa i col·laboradora entre els diferents agents del municipi.	Salut (L) P: Gent gran Joventut, Esports, RRHH, Feminisme i LGTBI+	CT	• Nombre de xerrades • Nombre de persones participants (per gènere)	-12.000€
53	Dotar d'eines i recursos a les juntes de les entitats i clubs esportius per a dur a terme actuacions que tinguin l'objectiu d'ampliar la participació de nenes i dones en l'esport.	Definir unes línies d'actuació conjuntament amb les entitats i clubs esportius per a promoure l'esport de les dones i nenes: jornades esportives que donin l'oportunitat de provar diferents esports tradicionalment masculinitzats, donar visibilitat a dones esportistes, subvencions per promocionar l'esport	Esports(L)	MT	• Eines i recursos facilitats • N° d'entitats participants	-12.000€

		femení, percentatge d'ús mínim dels equipaments esportius per a equips femenins, etc.				
54	Implementar campanyes per a treballar els efectes negatius de la pressió estètica.	Dur a terme accions per a treballar amb diferents col·lectius com fer front a la pressió estètica des d'una mirada feminista.	Salut (L) P: Joventut, Esports, Feminisme i LGTBI+	CT	• Nombre d'accions executades. • Temàtiques treballades	-12.000€
3.3.- Objectiu específic: Tenir en consideració les diferents situacions i el cicle de vida de les persones en els diferents serveis i àrees de l'Ajuntament						
55	Estudiar l'impacte de les pobresa en les dones amb perspectiva de gènere.	Analitzar l'impacte de la pobresa en les dones i analitzar quina és la situació de la pobresa femenina a Manresa, per tal de poder marcar accions diferencials per donar resposta a les necessitats de les dones.	Serveis Socials (L)	MT	• Document de treball sobre l'impacte de la pobresa en les dones. • Document de la situació de la pobresa femenina a Manresa. • Document proposta d'accions.	-12.000€
56	Promoure espais de trobada i activitats per a dones grans, sobretot en aquelles àrees on hi ha més població envellida, amb l'objectiu de reforçar el seu capital social i lluitar contra la soledat.	Dissenyar amb la col·laboració de dones grans activitats i espais de trobada adaptats a les seves necessitats i demandes. Serà important que la participació de les dones grans sigui activa i permanent, per tal que puguin sentir seus els espais i activitats que es duren a terme.	Persones grans(L) Feminismes i LGTBI+ (P)	MT	• Espais de trobada implementats • Dones participants, per edat, origen i barri • Temàtiques treballades	-12.000€
57	Promoure espais de trobada i activitats per a dones d'origen divers, sobretot en aquelles àrees on hi ha més població	Dissenyar amb la col·laboració d'Acollida i nova ciutadania activitats i espais de trobada adaptats a les seves necessitats i demandes. Serà important	Acollida i Nova ciutadania (L) i Feminismes i LGTBI+(P)	MT	• Espais de trobada implementats • Dones participants, per edat, origen i barri	-12.000€

	migrada, amb l'objectiu de reforçar el seu capital social i lluitar contra la soledat.	que la participació de les dones sigui activa i permanent, per tal que puguin sentir seus els espais i activitats que es duran a terme.			• Temàtiques treballades	
--	--	---	--	--	--	--

Línia estratègica 4. Economia feminista i ètica de les cures

Objectiu general: Situar la vida de les persones al centre, garantint el dret col·lectiu a les cures i el benestar com a societat, i promoure una redistribució equitativa dels treballs i els temps.

Accions	Descripció	Responsable: Àrea que lidera (L) i àrees participants (P)	Temporalitat Curt Termini (CT) Mig Termini (MT) Llarg Termini (LLT)	Indicadors	Pressupost
---------	------------	--	--	------------	------------

4.1.- Objectiu específic: Fomentar la corresponsabilitat, la conciliació i el reconeixement social de les cures.

58	Accions de sensibilització sobre la corresponsabilitat de la cura al teixit empresarial del municipi (xerrades, píndoles formatives, etc...)	Seguint amb la línia de treballar la corresponsabilitat i la conciliació amb les empreses iniciada en el darrer Pla, incorporar al programa formatiu per a empreses i emprenedors/es sessions per a impulsar mesures d'aquest àmbit a les seves empreses.	ProEmpresa (L) i Feminismes i LGTBIQ+ (P)	LLT	• Nombre de sessions realitzades. • Nombre de persones assistents segons gènere, edat i origen. • Nombre d'empreses participants.	-12.000€
59	Continuar implementant el servei de canguratge a totes les activitats organitzades per l'Ajuntament.	Per a facilitar la participació de les persones amb responsabilitat de cura a activitats organitzades per l'Ajuntament es dona continuïtat als serveis de	Totes les àrees Feminismes i LGTBIQ+ (L)	CT	• Nombre de serveis oferts. • Nombre de serveis realitzats i tipologia	-12.000€

		canguratge. Serà important fer difusió d'aquest servei, tant al personal tècnic que organitza les sessions com al públic objectiu al qual es vol arribar.			de l'acte. • Nombre d'infants nens i nenes usuàries del servei.	
60	Programar les activitats de l'Ajuntament en horaris que permetin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, adaptats al públic objectiu.	Quan es programi una activitat des de l'Ajuntament, garantir que el seu horari s'adapti a les necessitats de les persones participants, així com permeti la conciliació (evitar horaris nocturns, indicar l'hora de finalització, tenir en consideració els horaris escolars...).	Totes les àrees (L)	MT	• Nombre d'orientacions realitzades als departaments.	Sense cost afegit
61	Continuar amb el servei de canguratge Temps x Viure.	Donar continuïtat al servei de canguratge Temps x Viure per facilitar la conciliació familiar i promoure un espai de lleure als infants del municipi.	Feminismes i LGTBI+ (L)	CT	• Infants inscrits, per gènere • Nombre de famílies sol·licitants del servei. • Grau de satisfacció de les famílies.	+36.000€
62	Continuïtat del servei de casals en períodes no lectius per afavorir i fomentar la conciliació familiar.	Donar continuïtat al servei de casals Temps x Viure i estudiar com complementar l'oferta del territori.	Feminismes i LGTBI+ (L)	CT	• Nombre d'activitats realitzades. • Nombre de famílies ateses. • Nombre d'infants atesos.	+36.000€
63	Realitzar tallers sobre drets del temps per al personal municipal.	Programar i realitzar tallers sobre drets del temps adreçats al personal municipal per a poder incorporar aquesta mirada als programes i projectes que s'implementen. Aprofitar	Feminismes i LGTBI+ (L)	MT	• Tallers realitzats • Nombre de persones assistents, per gènere i àrea	-12.000€

		els recursos formatius virtuals del Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat.				
64	Realitzar tallers grupals adreçats a homes sobre cures.	Des del SIAD, oferir tallers o sessions grupals adreçades a homes sobre cures. Fer difusió d'aquestes sessions a centres educació, de salut... on puguin fer arribar les sessions directament al públic objectiu.	Feminismes i LGTBI+ (L) Cicle de vida (P)	MT	• Nombre de tallers i/o sessions realitzades i tipologia • Nombre d'homes participants • Valoració de les sessions	-12.000€
65	Continuar el servei de Conciliabus com a projecte facilitador de la conciliació i dret al temps	Treballar transversalment amb les àrees de Mobilitat, Ensenyament i SIAD per implementar un servei d'acompanyament cap a l'escola per a infants, amb monitors i monitores.	Feminismes i LGTBI+ (L) Mobilitat (P) Ensenyament (P)	CT	• Centres educatius participants • Nombre d'infants i famílies participants • Valoració del projecte per part de l'equip tècnic, el centre educatiu i les famílies participants • Nombre de rutes i tipologia.	+36.000€
66	Sensibilitzar, conscienciar i treballar en la importància de la cura i promoure imaginaris inclusius i diversos de la cura.	A partir d'accions d'assessorament i formacions, introduïnt la corresponsabilitat de la cura com a nou concepte en el quotidià.	Feminismes i LGTBI+(L)	LLT	• Nombre d'accions realitzades • Persones participants, gènere i edat • Temes treballats	-12.000€

67	Generar espais de reflexió i debat per avançar en el tema de les masculinitats.	Crear grup de debat d'homes per reflexionar sobre aquest tema.	Feminismes i LGTBI+(L)	MT	• Numero d'accions realitzades • Número d'homes participants	-12.000€
4.2.- Objectiu específic: Incorporar la perspectiva de gènere al mercat laboral						
68	Mantenir les línies específiques per a dones dels programes ocupacionals.	Mantenir les línies específiques per a dones en situació de vulnerabilitat en el Programa Treball als Barris i el Programa Treball i Formació. Segons el finançament del SOC, valorar anualment les places ofertes específicament per a dones.	ProTreball (L)	CT	• Programes ocupacionals amb línies específiques per a dones • Nombre de places ofertes per a dones, per programa	12.000 – 36.000€
69	Incorporar formacions en matèria de gènere a tots els programes ocupacionals de l'Ajuntament.	Donar continuïtat a les formacions en matèria de gènere als programes Casa d'Oficis i el PTT i fer-les extensives a tots els programes ocupacions de l'Ajuntament.	ProTreball (L) Feminismes i LGTBI+ (P)	MT	• Nombre de formacions realitzades en matèria de gènere • Nombre de persones participants, per gènere.	12.000 – 36.000€
70	Accions positives i de sensibilització per trencar rols de gènere a les professions masculinitzades i feminitzades.	Fins al moment, s'ha fet un treball important per obrir espais masculinitzats com pot ser la brigada municipal. Cal donar continuïtat a aquestes accions i, a la vegada, començar a treballar amb les professions feminitzades i trencar els rols de gènere en aquestes, incorporant-hi homes treballadors.	ProTreball, (L) ProEmpresa (P) Feminismes i LGTBIQ+ (P)	MT	• Nombre d'accions de sensibilització realitzades.	- 12.000€
71	Continuar oferint i fent difusió del servei d'assessorament sobre Plans d'Igualtat i	Donar continuïtat al servei d'assessorament, fent difusió a totes les empreses del municipi i donant suport a	Proempresa (L) Feminismes i LGTBI+ (P)	CT	• Nombre d'empreses assessorades i característiques	+36.000€

	Protocols de prevenció, detecció, actuació i recuperació en casos d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere per a les empreses del municipi.	l'elaboració de Plans d'igualtat a aquelles empreses menors de 50 persones treballadores.			• Nombre d'empreses que després de l'assessorament aproven el Pla • Nombre d'empreses que després de l'assessorament aproven el Protocol	
72	Accions de sensibilització en matèria de gènere amb el teixit empresarial.	Detectar aquelles empreses de Manresa amb punts de millora en l'àmbit de la igualtat i fer arribar recursos (formacions, tallers, guies, campanyes...) per a revertir la situació.	ProEmpresa (L) Feminismes i LGTBIQ+ (P)	LLT	• Nombre d'accions de sensibilització. • Nombre d'empreses detectades i contactades, per sector. • Tipologia de recursos posats al seu abast.	-12.000€
73	Gestió de les cures i la igualtat de gènere dins de l'organització amb les entitats de l'Economia Social i Solidària.	Dotar d'eines, com tallers i assessoraments, a les iniciatives de l'ESS del municipi per a la integració de l'ètica de les cures en el seu funcionament, així com per a revertir les desigualtats de gènere que es puguin produir dins de l'organització.	ProEmpresa (L) Feminismes i LGTBI+(P)	MT	• Nombre d'accions realitzades i tipologia.	-12.000€
74	Suport a la regularització de les dones treballadores de la llar.	Impulsar i complementar el projecte de Llar i cures de ProManresa.	ProManresa (L) Feminismes i LGTBI+(P)	CT	• Avaluació anual del projecte. • Nombre d'accions anuals desenvolupades	-12.000€

Línia estratègica 5. Coeducació i transmissió de valors igualitaris

Objectiu general: Estimular la cultura igualitària i l'eliminació de les discriminacions de gènere, a través de la promoció de la coeducació i l'aprenentatge des de la perspectiva de gènere diversitat i interseccional.

Accions		Descripció	Responsable: Àrea que lidera (L) i àrees participants (P)	Temporalitat Curt Termini (CT) Mig Termini (MT) Llarg Termini(LLT)	Indicadors	Pressupost
5.1.- Objectiu específic: Incorporar transversalment la perspectiva de gènere a l'educació						
75	Garantir la coordinació amb els Serveis Territorials d'Educació per implementar les accions del projecte Coeduca't.	Impulsar accions que complementin el projecte Coeduca't a través de la coordinació amb Serveis Territorials d'Educació, amb l'objectiu de donar a conèixer conceptes com la coeducació i la perspectiva de gènere en l'actualitat, així com facilitar eines i recursos pedagògics per treballar l'educació sexual i afectiva, la perspectiva de gènere i la coeducació als centres.	Feminismes i LGTBI+ (L) Serveis Territorials d'Educació (P) Ensenyament (P)	CT	- Nº de reunions realitzades - Agents implicats	Sense cost afegit
76	Oferir l'elaboració de Plans coeducatius en els centres de primària.	El Pla Coeducatiu de centre, promourà la creació d'un pla que vetlli per la igualtat de gènere, tant en personal docent com alumnat.	Feminismes i LGTBI+ (L) Ensenyament (P)	MT	- Activitats ofertes - Activitats realitzades - Agents implicats - Escoles participants	-12.000€

77	Elaborar materials pedagògics per als centres de primària i secundària	Posar a disposició del professorat una selecció de guies i materials didàctics per programar i desenvolupar activitats educatives per a la igualtat, la no-discriminació o la prevenció de les violències masclistes als centres educatius.	Feminismes i LGTBI+ (L) Ensenyament (P)	LLT	- Materials pedagògics incorporats - Agents implicats - Escoles participants	-12.000€
78	Compartir bones pràctiques entre els diferents centres escolars per educar en igualtat.	L'objectiu és fomentar l'intercanvi de bones pràctiques en coeducació: promoure noves idees, aprendre de l'experiència i les lliçons apreses d'altres persones, unificar criteris d'èxit, etcètera.	Feminismes i LGTBI+ (L) Ensenyament (P)	LLT	- Actuacions realitzades - Canals de difusió de bones pràctiques - Agents implicats - Escoles participants	Sense cost afegit
79	Continuar amb la realització de campanyes de sensibilització, xerrades, tallers i activitats als centres educatius en matèria de gènere i DASIG de forma continuada, per a l'alumnat.	Sensibilitzar a l'alumnat sobre igualtat de gènere i diversitat i combatre els estereotips de gènere als centres escolars.	Feminismes i LGTBI+ (L) Joventut, Ciutat Saludable. Ensenyament, Serveis Territorials d'Educació: (P)	CT, MT i LLT	- Nº i tipologia d'accions de sensibilització, xerrades, tallers, etc. realitzades per cada centre. - Nº de persones participants. - Nivell de satisfacció de les persones participants.	12.000€ - 36.000€
80	Organitzar campanyes de sensibilització vers la presència de les nenes i dones en els estudis i treballs científics i tecnològics en el context de l'11 de febrer, Dia Internacional de la Dona i la Nena a la Ciència.	Donar continuïtat a les campanyes de l'11 de febrer, fent èmfasi en la diversitat de les dones referents a les que se'ls dona visibilitat, incorporant els diferents eixos de desigualtat.	Desenvolupament econòmic (L) Feminismes i LGTBI+ (P) Ensenyament (P)	CT	- Actuacions realitzades - Agents implicats - Escoles participants	- 12.000€

81	En el marc del Pla educatiu d'Entorn, oferir activitats extraescolars gratuïtes en l'àmbit ciències i tecnologia a l'educació primària, garantint una participació paritària en diferents eixos d'opressió.	Promoure la participació de les nenes a les activitats extraescolars en l'àmbit de les ciències i la tecnologia mitjançant la reserva de places a nenes, oferint períodes de prova sense obligació a continuar... També, en la mesura del possible, promoure aquests tallers en les campanyes de sensibilització de l'11 de febrer.	Ensenyament (L)	MT	- Informe que reculli: - Activitats ofertes. - Activitats realitzades. - Nombre de participants, per gènere,...	+36.000€
82	Dotar d'eines al professorat dels centres educatius per incorporar la coeducació a les seves classes i sensibilitzar-los en matèria d'igualtat de gènere i diversitat sexual i de gènere, sexualitat, menstruació,...	Realitzar sessions específiques amb el professorat per treballar la coeducació, així com la sensibilització envers la diversitat (sexual i de gènere, orígens i cultures, discapacitats...) per incorporar aquesta perspectiva en el funcionament habitual de les classes.	Feminismes i LGTBI+ (L) Ensenyament (P)	MT	- Nombre de sessions realitzades - Nombre de persones participants, per sexe - Centres educatius participants	-12.000€
83	Sensibilitzar en coeducació a les famílies, a través de les AFAs.	Detectar i aprofitar els espais on es reuneixen les famílies per a sensibilitzar en coeducació, corresponsabilitat i diversitat.	Ensenyament (L) Feminismes i LGTBI+ (P)	MT	- Nombre de formacions realitzades - Nombre de persones participants, per sexe - AFAs participants	-12.000€
84	Crear un grup de debat per reflexionar entorn als feminismes i als projectes que s'executen.	Per tal de reorientar els projectes a les diferents mirades feministes, així com analitzar les resistències que van sorgint, crear un grup de debat per reflexionar sobre el tema des de diferents visions.	Feminismes i LGTBI+ (L) Altres regidories i institucions	MT	- Numero de reunions executades - Temes analitzats	-12.000€

85	Dotar d'eines i recursos a les entitats de lleure d'infants i joves del municipi per a incorporar la perspectiva de gènere en les seves activitats i funcionament.	Facilitar a les entitats de lleure que treballen amb infants i joves eines i estratègies per incorporar la coeducació com a valor transversal en la seva activitat.	Juventut (P) Feminismes i LGTBI+ (L)	MT	• Nombre de formacions realitzades • Nombre de persones participants, per sexe • Entitats participants	-12.000€
86	Treballar el xoc cultural de les nenes i joves de la ciutat, segregació de gènere o absentisme selectiu en activitats escolars en què les nenes no hi participen,...	Analitzar i reflexionar sobre el xoc cultural i l'absentisme selectiu i crear un document de recomanacions per treballar-ho els centres educatius.	Acollida i Nova ciutadania (L) Ensenyament (L) Feminismes i LGTBI+(P)	MT	• Grup de treball per analitzar el tema. • Nombre d'accions i tipologia. • Document de recomanacions	-12.000€
5.2.- Objectiu específic: Vetllar per una cultura igualitària, reconeixent els treballs i sabers de les dones.						
87	Garantir una programació i campanya de la Festa Major de Manresa amb perspectiva de gènere i interseccional.	Incorporar la perspectiva de gènere i interseccional a la programació de la Festa Major (artistes femenines diverses, equips de so i llum formats per dones, equip de producció, operàries...), comptar amb missatges feministes a les falques i procurar que a tota la comunicació no reproduïxi estereotips, entre d'altres.	Cultura (L) Espai transversal de treball (P)	CT	• Dones artistes contractades, sobre el total • Campanyes comunicatives amb perspectiva de gènere i interseccional realitzades • Altres actuacions amb perspectiva de gènere i interseccional	-12.000€
88	Incorporació de criteris de selecció als contractes de les propostes culturals i d'oci per erradicar missatges o continguts sexistes i LGTBI-fòbics.	Elaborar un document de criteris per erradicar missatges o continguts sexistes i LGTBI-fòbics.	Feminismes i LGTBI+ (L) Secretaria (P) Cultura (P)	CT	• Existència (o no) del document • Criteris de selecció incorporats als contractes	Sense cost afegit

89	Seguir promovent la línia de treball de recerca de la memòria històrica de les dones de Manresa.	Donar continuïtat al projecte actual 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.	Cultura (L)	CT	• Projectes de recerca realitzats • Dones investigadores contractades • Temàtiques tractades • Actuacions de difusió que s'han realitzat per a cada recerca	-12.000€
90	Divulgació sobre feminismes a la ciutadania en general.	Oferir formació específica sobre feminismes, gènere i diversitat, donant cabuda a tots els debats actuals que es troben candents a la nostra societat.	Cultura (L) Feminismes i LGTBI+ (P)	MT	• Nombre de formacions realitzades. • Valoració de la formació per part de les persones assistents i de la persona/es formadores.	-12.000€
91	Revisar els ítems en matèria de gènere a les bases reguladores de les subvencions a les entitats culturals.	Valorar el canvi o la incorporació de nous ítems en la puntuació i valoració de les subvencions, tenint en consideració, per exemple, la participació de les dones a l'entitat, l'assistència a cursos o formacions en matèria de gènere, disposar d'un Pla d'Igualtat o un Protocol vers l'assetjament sexual i per raó de sexe, entre altres.	Cultura (L)	MT	• Revisió dels ítems existents • Incorporació de nous ítems • Valoració de l'efectivitat dels nous ítems incorporats	Sense cost afegit

Línia estratègica 6. Reconeixement, lideratge i participació social de les dones						
Objectiu general: Fomentar la participació de les dones i la seva presència a la vida pública i associativa.						
Accions		Descripció	Responsable: Àrea que lidera (L) i àrees participants (P)	Temporalitat Curt Termin (CT) Mitj Termin (MT) Llarg Termini(LLT)	Indicadors	Pressupost
6.1.- Objectiu específic: Donar visibilitat a la participació de les dones en la vida associativa del municipi						
92	Donar visibilitat i difondre el Consell Municipal de la Dona adreçada a col·lectius diversos.	Davant del desconeixement del Consell Municipal de la Dona per part de la ciutadania, cal donar-li visibilitat i augmentar la participació de dones diverses al Consell.	Consell Municipal de la Dona (L) Feminismes i LGTBI+(P)	CT	Accions de difusió realitzades i canals utilitzats	-12.000€
93	Actualitzar el registre d'entitats del municipi amb perspectiva de gènere: presència de dones a les entitats, a les juntes...	Per incrementar el coneixement del teixit associatiu de Manresa, s'actualitzarà el registre d'entitats municipals incorporant noves variables i informació sobre la seva composició.	Participació ciutadana (L) Feminismes i LGTBI+(P)	CT	- Actualització del registre - Recollida de dades de l'evolució de les entitats i participació amb perspectiva de gènere	Sense cost afegit
94	Col·laborar, donar suport i fomentar el treball en xarxa de les entitats de dones de la ciutat.	Per enfortir el suport a entitats de dones, es promourà assessorament i suport, a més de fomentar la interrelació entre entitats.	Feminismes i LGTBI+(L) Participació ciutadana (P) Consell Municipal de la Dona (P)	CT	- Actualització del registre. - Contacte directe amb les entitats. - Nombre d'entitats que es dona suport	-12.000€
6.2.- Objectiu específic: Donar visibilitat a dones referents i diverses						

95	Donar continuïtat a la Comissió del nomenclàtor i al seu treball per a la incorporació de dones diverses en els noms de carrers, places, equipaments i espais públics en general.	Seguir treballant per incorporar noms de dones en els carrers, places, parcs i equipaments municipals a través de la comissió de nomenclàtor de l'Ajuntament. Garantir, també, que les dones representades siguin diverses.	Comissió del nomenclàtor(L) Cultura(P) Consell Municipal de la Dona (P)	CT	• Nombre de reunions de la comissió del nomenclàtor • Noms de dones incorporats, sobre el total de nous noms	Sense cost afegit
96	Donar suport i visibilitat a dones referents de diversos àmbits i visibilitzant diferents manifestacions de la feminitat.	Elabora accions i campanyes per visibilitzar les aportacions de les dones en diversos àmbits.	Feminismes i LGTBI+(L) Consell Municipal de la Dona (P)	CT	• Nombre d'accions realitzades. • Nombre de dones visibilitzades.	-12.000€
97	Reconèixer els moviments socials feministes i les seves aportacions.	Treball conjunt i per avançar amb iniciatives i accions que posin en valor els moviments socials feministes.	Feminismes i LGTBI+(L) Consell Municipal de la Dona (P)	MT	• Nombre d'accions impulsades.	-12.000€

8. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

El seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat és un procés fonamental per garantir la seva eficàcia, adaptabilitat i impacte real en la comunitat. Aquest procés ha de ser sistemàtic, participatiu i basat en evidències, per tal d'identificar tant els èxits com les àrees de millora.

En primer lloc, és necessari establir uns indicadors clars i mesurables des del moment de la redacció del pla, és per això que cada acció disposa dels seus indicadors.

El procés d'avaluació ha de contemplar tant l'anàlisi del grau de compliment de les accions previstes com l'impacte real d'aquestes accions.

És clau incorporar eines com les enquestes, grups focals, entrevistes i l'anàlisi documental. Així mateix, es durà a terme una avaluació anual de les accions, per corregir desviacions durant el període de vigència del pla, i una final, per valorar globalment els resultats.

L'avaluació ha de concloure amb un informe públic, transparent i entenedor, que permeti a la ciutadania conèixer què s'ha aconseguit i què queda pendent. També hauria d'incloure recomanacions pel següent Pla d'Igualtat.

Finalment, cal tenir en compte que l'avaluació no és un tràmit, sinó una eina de millora contínua. La igualtat efectiva entre homes i dones, i entre totes les persones, requereix compromís polític, recursos suficients i una revisió constant de les polítiques públiques.

Només amb una avaluació rigorosa i participativa podrem avançar cap a una societat més justa, inclusiva i equitativa.

A nivell pràctic, fem proposta d'una fitxa de seguiment i avaluació de les accions del Pla. L'objectiu és dotar a l'ens local d'una eina que faciliti la tasca de seguiment i avaluació de la posada en pràctica del Pla d'Acció.

NOM DE L'ACCIÓ:					
DESCRIPCIÓ	Línia estratègica				
	Pressupost executat				
	Àrea que lidera				
	Àrees participants				
	Temporalitat	Inici		Finalització	
DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ					
AVALUACIÓ	Descripció				
	Indicadors i valoració				
	Suggeriments de millora				

La fitxa d'avaluació es realitzarà anualment per a les accions concretes dels objectius específics, amb l'objectiu d'analitzar el grau d'assoliment. En cas que sigui necessari, es podrà replantejar la temporalitat, la metodologia i altres aspectes rellevants.

Al finalitzar el III Pla d'Igualtat, es durà a terme una avaluació final exhaustiva de cadascuna de les accions implementades. Aquesta avaluació final permetrà valorar l'assoliment del pla i, a partir dels resultats obtinguts i del feedback dels participants, es plantejarà el nou Pla d'Igualtat.

Per altra banda, també es constituirà una Comissió de Seguiment del Pla, un espai transversal de coordinació amb el conjunt d'àrees municipals. Aquest suposa un espai conjunt per a treballar les prioritats dels diferents plans de la secció d'Igualtat i Cohesió social i coordinar l'encaix amb els plans sectorials i actuacions del conjunt de l'Ajuntament. Requereix la participació de personal tècnic municipal que tingui una visió general sobre el seu àmbit, però també dades concretes d'actuacions i el seu impacte.

Aquest espai, alhora, ha de ser un grup d'aprenentatge i millora tant de les dinàmiques de coordinació transversal com de la implementació de bones pràctiques. Per tant, es contempla també com a espai formatiu. Serà essencial dissenyar un bon calendari anual i anticipar bé l'ordre del dia per aprofundir en cada reunió en aspectes concrets dels diferents plans.

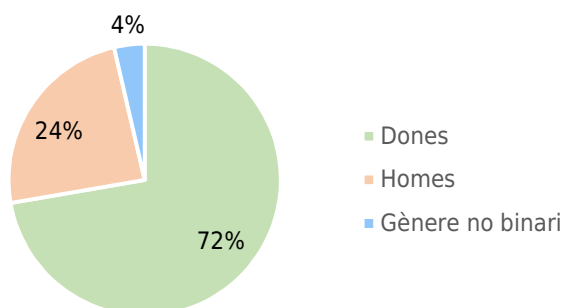
9. ANNEX

9.1. RESULTATS DE L'ENQUESTA A LA CIUTADANIA

Amb l'objectiu de conèixer la percepció de la ciutadania de Manresa al voltant de la igualtat de gènere i recollir les seves propostes entorn les polítiques feministes, s'ha elaborat una enquesta dirigida a la població, vigent de l'1 al 19 de setembre de 2022 a través de la Plataforma Decidim.

En aquesta enquesta ha participat un total de 88 persones. D'aquestes, s'han eliminat les aportacions de cinc persones, ja que han utilitzat l'altaveu que proporciona l'enquesta per difondre el seu discurs d'odi, racisme i misogínia, i, per tant, són respostes que no s'ajusten als criteris de respecte de l'Ajuntament de Manresa.

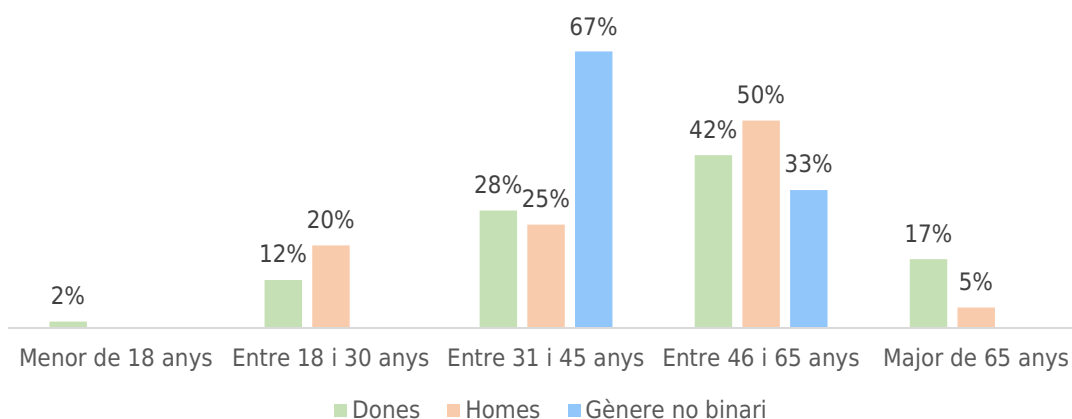
Gràfic 32. Percentatge de persones que han contestat l'enquesta, per gènere



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'Igualtat de Gènere per a la ciutadania de Manresa

Així doncs, s'han comptabilitzat un total de 83 respostes, **sent dones la majoria de les participants**. Concretament, el 72% d'elles són dones, seguides d'un 24% d'homes i finalment, el 4% restant està compost per les persones no binàries.

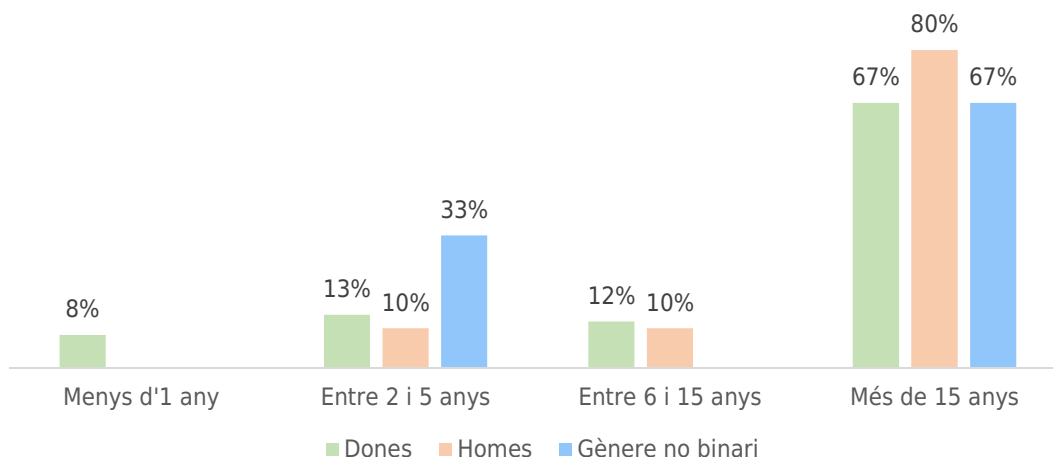
Gràfic 33. Percentatge de persones que han contestat l'enquesta, per edat i gènere



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'Igualtat de Gènere per a la ciutadania de Manresa

L'edat majoritària de les persones participants oscil·la entre els 46 i els 65 anys, tant entre les dones com els homes participants. La majoria de persones no binàries tenen entre 31 i 45 anys.

Gràfic 34. Percentatge de persones que han contestat l'enquesta, per l'antiguitat al municipi i gènere



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'Igualtat de Gènere per a la ciutadania de Manresa

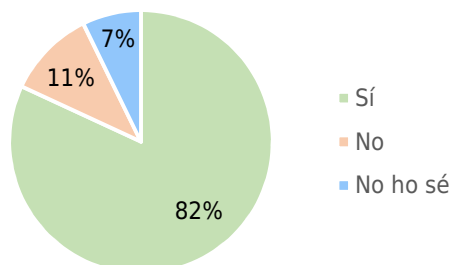
Gairebé totes les persones enquestades han indicat que fa més de 15 anys que viuen a Manresa, sobretot entre els homes.

Per contra, només un 8% de les dones participants ha indicat viure al municipi des de fa menys d'un any. Paral·lelament, un 33% de les persones no binàries, el 13% de les dones i el 10% dels homes fa entre 2 i 5 anys que són a Manresa.

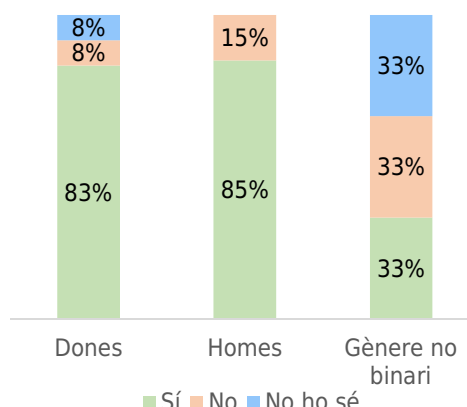
La igualtat de gènere a Manresa

L'enquesta ha abordat diversos àmbits d'actuació, per observar quines són les prioritats de la ciutadania i quines són les mesures que cal impulsar en l'àmbit de la igualtat de gènere a Manresa. Els àmbits tractats són l'abordatge de les violències masclistes, la interseccionalitat, la coeducació, l'economia feminista i el lideratge femení.

Gràfic 35. Valoració sobre l'existència de la desigualtat entre dones i homes a Manresa



Gràfic 36. Valoració sobre l'existència de la desigualtat entre dones i homes a Manresa, per gènere



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'Igualtat de Gènere per a la ciutadania de Manresa

Gairebé totes les persones enquestades consideren que hi ha desigualtats entre dones i homes a Manresa, així ho afirma el 82% del total, sense diferències significatives en desagregar les dades per gènere.

Tanmateix, entre les dones només el 8% de les enquestades considera que no es dona aquesta desigualtat, i un 8% restant no sap què contestar. En la mateixa línia, són un 15% dels homes enquestats els qui afirmen que no existeix la desigualtat de gènere.

I finalment, entre les persones de gènere no binari enquestades s'observa molta divergència entre les respostes, sent una la persona la que considera que no hi ha desigualtat, una que sí i altra que no ho sap.

Per aprofundir en aquesta qüestió, es va preguntar a les persones enquestades quin és l'àmbit en què consideren que hi ha més desigualtat. **Els àmbits que han indicat són el de la violència masclista (45%) i el laboral (també 45%)**, sense diferències significatives entre la percepció de les dones i els homes.

Aquests àmbits són els més assenyalats per les persones enquestades, però altres persones han indicat altres espais on consideren que encara es reproduïxen les desigualtats de gènere. Els àmbits recollits, i per ordre d'importància, són:

- Àmbit de l'urbanisme (places i carrers)
- Àmbit cultural
- Àmbit esportiu
- Àmbit de la salut
- Àmbit educatiu
- Hi ha desigualtat en tots els àmbits
- Àmbit de seguretat
- Àmbit domèstic
- Àmbit familiar

- La dinàmiques socials de gènere no només fluctuen entre home i dona

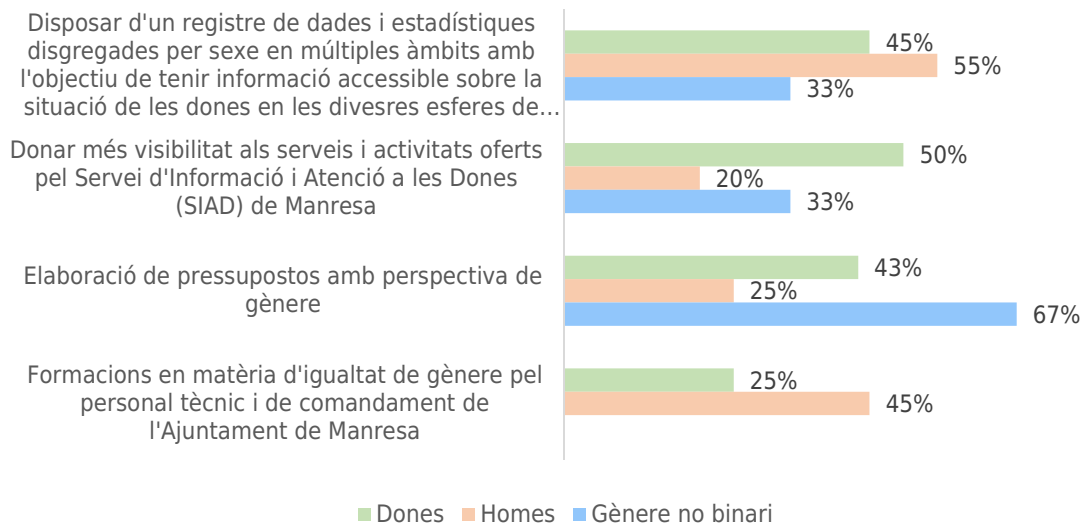
Tot i no haver-hi diferència significativa entre les percepcions de les dones, els homes i les persones de gènere no binari enquestades, **només les dones enquestades han assenyalat l'àmbit de la salut, el de la seguretat, l'àmbit familiar i les dinàmiques socials de gènere en general.**

Per contra, només els homes han indicat l'àmbit domèstic com a espai de discriminació.

Propostes d'actuació per a la igualtat de gènere a Manresa

Amb la voluntat de donar resposta a les inquietuds de la ciutadania en relació amb la igualtat de gènere i les desigualtats detectades en els diferents àmbits de la vida quotidiana, s'han formulat diverses matèries d'actuació que permetin avançar en l'erradicació de les desigualtats i les violències masclistes.

Gràfic 37. Accions per fomentar la igualtat de gènere que es poden impulsar des de l'Ajuntament de Manresa:



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'Igualtat de Gènere per a la ciutadania de Manresa

En relació amb les accions que la ciutadania enquestada considera importants impulsar des de l'ens local, **s'han manifestat sobretot quatre percebudes com a més rellevants.** Aquestes prioritats estan lleugerament diferenciades segons si han contestat les dones, els homes o les persones no binàries.

Per a aquestes últimes, l'acció més important és l'elaboració de pressupostos amb perspectiva de gènere, prioritat compartida també per les dones, però en menor mesura.

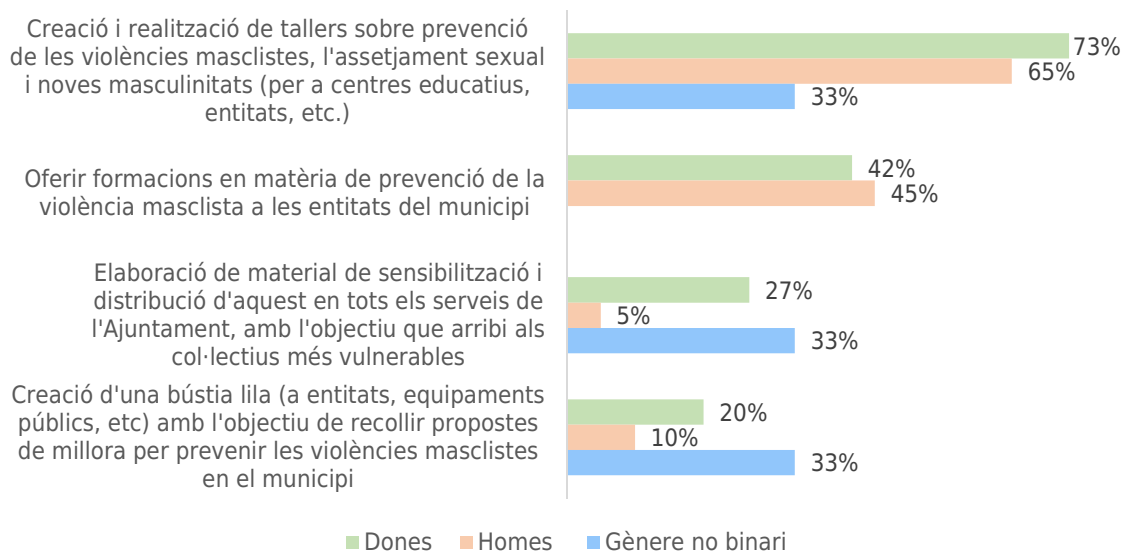
Per a les dones l'acció més important és donar visibilitat als serveis i les activitats ofertes des del SIAD de Manresa, mentre que aquesta acció és significativament menys important pels homes enquestats. Per contra, **per a ells l'acció prioritària és disposar d'un registre de dades i estadístiques disgregades per sexe en múltiples àmbits.** La segona

acció considerada més important per a ells és la formació en matèria d'igualtat de gènere pel personal de l'ens local, acció menys rellevant entre les dones i les persones no binàries enquestades.

Això i tot, també s'han recollit altres accions que les persones enquestades consideren útils per fomentar la igualtat de gènere des de l'ens local (la majoria proposades per les dones enquestades). Aquestes són:

- Donar visibilitat a les múltiples entitats informatives i d'acompanyament contra les violències masclistes (misògines, transmisògines i LGBTIQ-fòbiques).
- Accions amb impacte directe en la població, revisió de la il·luminació de carrers, seguretat i punts de suport.
- Accions de corresponsabilització per tota la societat, relació amb moviment feminista, que ara és inexistent (la relació, el moviment està fort).
- Actuar de forma més igualitària en tot tipus de publicitat i comunicats d'àmbit municipal, on quedi reflectida la igualtat.
- Paritat en les contractacions, clàusules de gènere en els contractes.
- Fomentar la igualtat en qualsevol àmbit social.
- Formacions en matèria d'igualtat de gènere per la societat en general.

Gràfic 38. Accions importants per reduir la violència masclista en el municipi:



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'Igualtat de Gènere per a la ciutadania de Manresa

Pel que fa a les accions per reduir la violència masclista al municipi, **la majoria de les persones enquestades coincideixen en que la prioritat és crear i realitzar tallers sobre la prevenció de les violències masclistes, l'assetjament sexual i les noves masculinitats.** Així ho afirmen el 73% de les dones enquestades, el 65% dels homes i el 33% de les persones no binàries.

Seguidament, l'acció assenyalada com a prioritària és la formació en matèria de prevenció de la violència masclista a les entitats del municipi (42% de les dones i 45% dels homes).

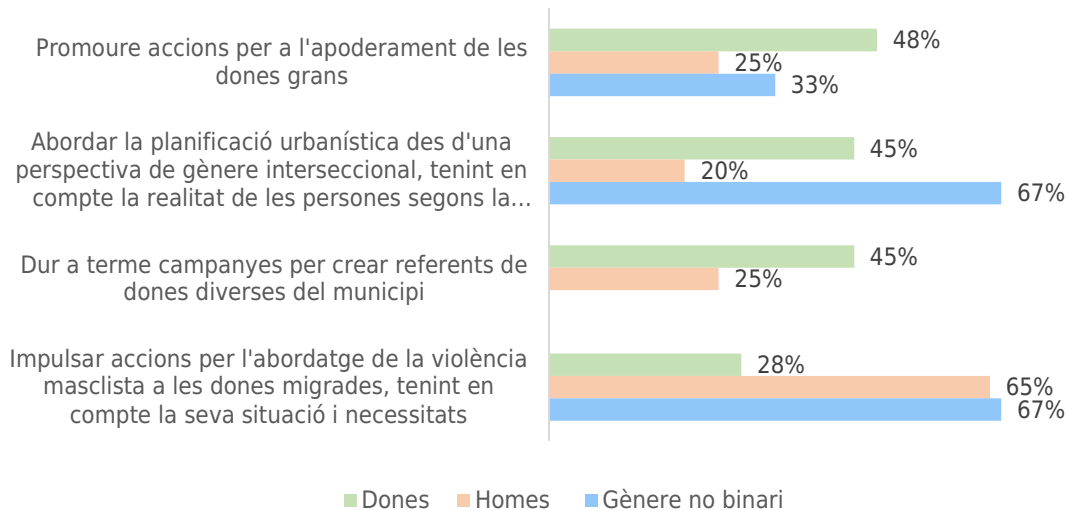
La resta d'actuacions són menys valorades, sobretot entre els homes participants. El 27% de les dones i el 33% de les persones de gènere no binari aposten per l'elaboració de material de sensibilització i la seva distribució en tots els serveis de l'Ajuntament, amb l'objectiu que arribi als col·lectius més vulnerables. Només el 5% dels homes ha indicat aquesta mesura com a important.

A banda, s'ha proposat la creació d'una bústia lila, per a entitats, equipaments públics, etc. amb la finalitat de recollir propostes de millora per prevenir les violències masclistes en el municipi. Aquesta acció l'han indicat el 33% de les persones no binàries, el 20% de les dones i el 10% dels homes participants.

Tanmateix, s'han recollit altres mesures d'actuació, suggerides a títol individual. Aquestes s'exposen a continuació:

- Acompanyament actiu a les implicades en la violència de gènere.
- Contundència en el tracte amb les persones agressores.
- Campanya entre els joves amb els seus temes (música, manera d'enfrontar les relacions..).
- Disposar d'una residència d'acollida per a dones i infants víctimes de violència.
- Educació sexual i feminista des d'edats primerenques.
- Formació a escoles.
- Formació contra l'assetjament sexual per als homes.
- Gestió policial amb departament exclusiu de violència masclista.
- Abordar la planificació urbanística des d'una perspectiva de gènere interseccional, tenint en compte la realitat de les persones segons la seva edat, les seves capacitats, gènere...
- Que la Policia Local sigui la referència i no els punts liles.
- Recursos reals i efectius per a les dones que decideixen deixar de callar davant les agressions.
- Sensibilització i tallers específics per nens. S'ha iniciat taller d'apoderament per nenes, autodefensa, etc. però no tallers específics per tractar la igualtat de gènere amb nens.
- Servei d'acompanyament a homes agressors, atenció d'urgències fora d'horari laboral que no impliqui policia com a únic recurs.

Gràfic 39. Accions importants per incloure totes les dones:



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'Igualtat de Gènere per a la ciutadania de Manresa

En demanar quines són les accions considerades importants per incloure totes les dones (dones amb diversitat funcional, dones migrades, dones grans, dones lesbianes, trans, intersexuals, etc.), són diverses les respostes obtingudes, sobretot en desagregar les dades per gènere.

Per a les dones enquestades les accions prioritàries són la promoció de l'apoderament de les dones grans (48%), l'abordatge de la planificació urbanística des d'una perspectiva interseccional (45%), i dur a terme campanyes per crear referents de dones diverses del municipi (45%).

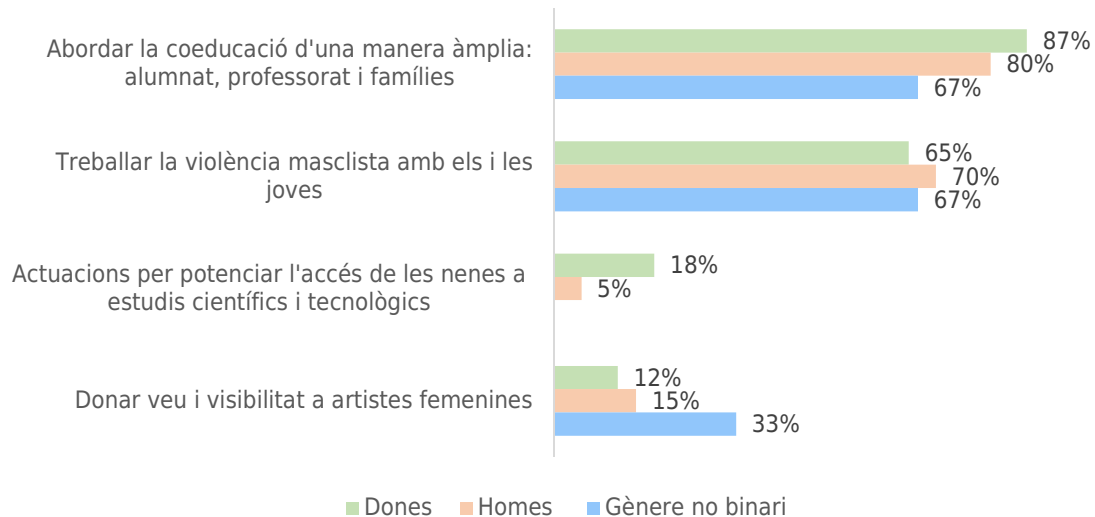
En canvi, **per als homes enquestats l'acció més destacada és impulsar accions per a l'abordatge de la violència masclista a les dones migrades, tenint en compte la seva situació i necessitats (65%).** També les persones no binàries han indicat aquesta acció com a rellevant (67%), conjuntament amb la planificació urbanística des d'una perspectiva interseccional (67%).

També en aquesta pregunta s'han recollit propostes concretes a títol individual, les quals són, de manera literal:

- Augmentar la seguretat per tothom.
- Davant l'existència de risc, el suport hauria d'arribar des de la via que es correspongui a qualsevol possible afectada.
- Es pot començar per assegurar que les dones migrades tinguin accés als serveis d'atenció psicològica i legal amb traductora, més enllà d'un dia a la setmana, fet que crea un greuge comparatiu.
- Facilitat i fomentar l'autogestió i la comunitat de dones a la ciutat.
- Lluitar per una societat secularitzada.
- No esborrar les dones, no eliminar espais segurs únics per a dones, igualar salaris, educació feminista.

- Obviar la condició sexual.
- Promoure accions per a l'apoderament de les dones, en general, de qualsevol edat i condició.

Gràfic 40. Accions importants per fomentar la igualtat de gènere en l'àmbit de la infància, la joventut, l'educació i la cultura:



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'Igualtat de Gènere per a la ciutadania de Manresa

En relació amb les accions prioritàries per al foment de la igualtat de gènere en l'àmbit de la infància, la joventut, l'educació i la cultura, **la mesura més proposada és la de l'abordatge de la coeducació d'una manera àmplia, amb l'alumnat, professorat i les famílies, sense diferències significatives en desagregar les dades per gènere.**

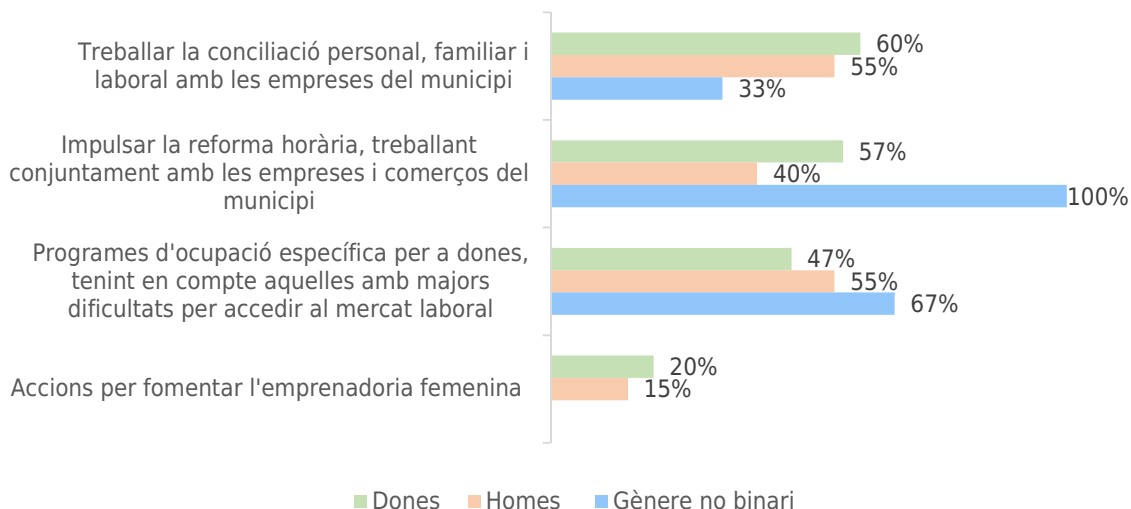
Seguida d'aquesta acció, la següent indicada com a important és el fet de treballar la violència masclista amb els i les joves, també sense diferències significatives.

En menor mesura, s'ha assenyalat l'impuls de les actuacions que busquen potenciar l'accés de les nenes a estudis científics i tecnològics. I en darrer lloc, donar veu i visibilitat a artistes femenines.

A més a més, també s'han recollit d'altres accions que es consideren rellevants per a fomentar la igualtat en aquest àmbit:

- Educar en les diferències fenotípiques en l'àmbit de l'esport en comptes de la separació per sexe i normalitzar la diversitat de cossos fora del estigma basat en sexe biològic.
- Educació sexual per infants.
- Fomentar el pensament crític al voltant de les desigualtats.
- Que tothom tingui les mateixes oportunitats en tots els aspectes, inculcar a les famílies la importància de les relacions personals sense cap prejudici.

Gràfic 41. Accions clau per fomentar l'economia feminista, posar en valor les cures i promoure la conciliació i la corresponsabilitat:



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'Igualtat de Gènere per a la ciutadania de Manresa

En demanar quines són les accions que consideren prioritàries pel foment de l'economia feminista, la valorització de les cures i la promoció de la conciliació i la corresponsabilitat s'han detectat divergències entre les persones enquestades.

Per a les dones, les accions prioritàries són treballar la conciliació personal, familiar i laboral amb les empreses del municipi (60%), acompanyat de l'impuls de la reforma horària, treballant conjuntament amb les empreses i comerços del municipi (57%). Per a les persones no binàries enquestades aquesta és l'acció prioritària, sent assenyalada pel 100% de les participants.

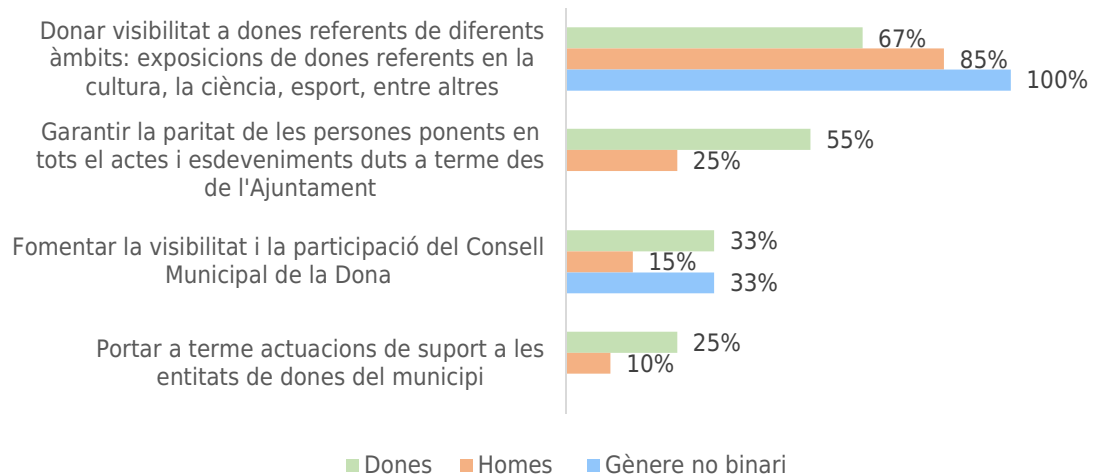
Per als homes, també és prioritari el treball amb la conciliació (55%), però no ho és tant l'impuls de la reforma horària. En canvi, aposten pels programes d'ocupació específics per a dones amb majors dificultats d'inserció laboral (55%), actuació que també consideren important el 67% de les persones no binàries enquestades i el 47% de les dones.

L'acció menys valorada és la del foment de l'emprenedoria femenina, sent el 20% de les dones enquestades i el 15% dels homes els qui l'han assenyalat com a clau.

Per últim, també s'han recollit algunes propostes externes a les recollides prèviament, que són, literalment:

- Garantir la paritat de les persones en tots els actes i esdeveniments duts a terme des de l'Ajuntament.
- Dignificació tasques de cura, pacte de ciutat per les cures, emancipació econòmica de dones en situació de violència, especialment dones migrades.
- No cal una economia específica.

Gràfic 42. Accions per fomentar el reconeixement i la participació de les dones a la vida pública:



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'Igualtat de Gènere per a la ciutadania de Manresa

En relació amb el lideratge femení, **per a les persones enquestades és essencial donar visibilitat a les dones referents de diferents àmbits (exposicions, dones referents en la cultura, la ciència i l'esport, entre d'altres)**. Així ho han indicat el 100% de les persones no binàries enquestades, el 85% dels homes i el 67% de les dones.

També per a les dones (55%) és important el fet de garantir la paritat de les persones ponents en tots els actes i esdeveniments del consistori, fet que només el 25% dels homes enquestats consideren important.

La resta d'accions, en general, tenen una menor valoració. Només per al 33% de les persones no binàries i les dones i el 15% dels homes és important fomentar la visibilitat i participació del Consell Municipal de la Dona.

En aquest sentit, encara és més residual el percentatge de participants que dona prioritat a les actuacions en suport a les entitats de dones del municipi (25% de les dones enquestades i el 10% dels homes).

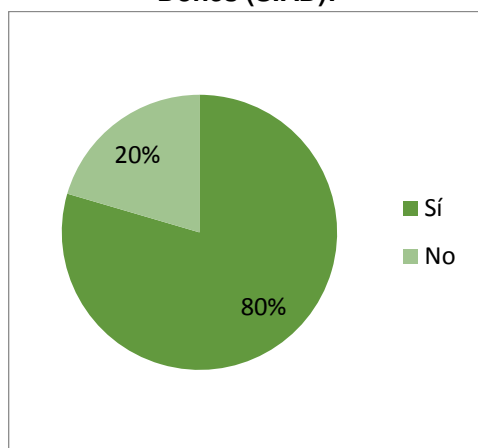
Paral·lelament s'han recollit altres propostes d'actuació en aquest àmbit, les quals s'exposen de manera literal a continuació:

- Facilitar i fomentar la participació de dones no organitzades.
- La gent ha d'estar al lloc perquè serveix i no perquè sigui home o dona.
- S'ha de fomentar la visibilitat i el paper clau del ric moviment feminista de la ciutat, més enllà del consell de dones, que no fa intervenció comunitària.
- Visibilitzar les dones que són referents en diferents àmbits.

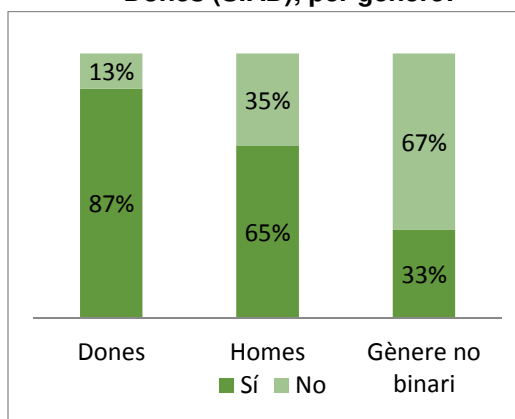
Serveis d'igualtat de gènere a l'Ajuntament de Manresa

Per tal de reconèixer quines són les necessitats de la ciutadania en relació amb la igualtat de gènere i recollir les seves propostes, és de vital importància saber quin és el seu coneixement al voltant de les polítiques de gènere desenvolupades en l'actualitat i detectar si els serveis dedicats a l'assoliment de la igualtat tenen reconeixement i la visibilitat entre la població.

Gràfic 43. Percentatge de persones que coneixen el Servei de l'Ajuntament de Manresa d'Atenció i Informació a les Dones (SIAD):



Gràfic 44. Percentatge de persones que coneixen el Servei de l'Ajuntament de Manresa d'Atenció i Informació a les Dones (SIAD), per gènere:



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'Igualtat de Gènere per a la ciutadania de Manresa

Positivament, **un 80% de les persones enquestades han indicat conèixer el SIAD**, sent els homes i les persones no binàries qui menys coneixen aquest espai. Concretament, el 35% dels homes ha negat conèixer aquest servei, i només una persona no binària ha afirmat conèixer-lo. Per contra, gairebé totes les dones enquestades el coneixen (87%).

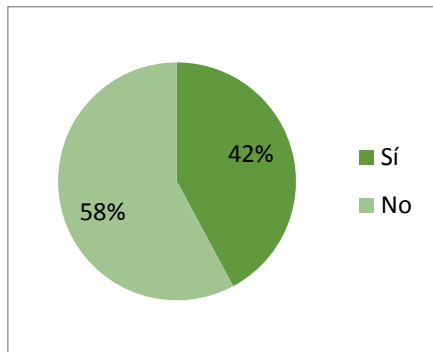
Són diverses les propostes que s'han rebut per tal de millorar el servei i el seu impacte en la ciutadania, sobretot a través d'una major visibilitat del servei i l'impuls de jornades feministes. Es recullen a continuació les propostes literals de la ciutadania en aquest àmbit, obtingudes a través d'una pregunta oberta que demanava **què es podria millorar des del SIAD i la Regidoria de Feminismes i LGTBI en l'assoliment de la igualtat en el municipi:**

- Activitats específiques o campanyes adreçades a dones grans.
- Augmentar-ne la dotació pressupostària per ampliar els serveis i que incloguin grups d'autoajuda co-gestionats per a dones en diferents circumstàncies vitals.
- A educació, seguint l'exemple de municipis com Cardedeu i Sant Cugat (entre d'altres) crear Taules Coeducatives on s'asseuen representants de totes les escoles, instituts, organitzacions de lleure, organitzacions socials i altres actors que treballin amb la infància i adolescència a Manresa per establir línies de treball comunes, generar espais de diàleg, propostes d'actuació generals, recollir informació, formar al personal, etc.
- Afirmar la postura abolicionista del municipi i establir un pla d'actuació urgent per abolir la prostitució, tot oferint sortides i acompanyament real a les dones en situació de prostitució.

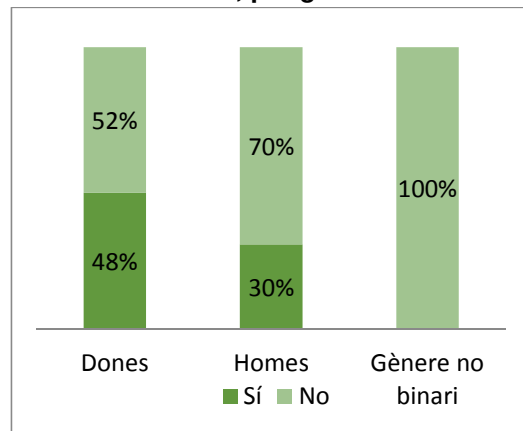
- Campanyes als centres de primària.
- Col·laboració amb les associacions veïnals.
- Començar a educar i accionar en l'arrel opressora que es basa en ridiculitzar el mascle que té conductes o característiques femenines, així com amb femelles que presenten el cas invers. També, treure les arrels que correlacionen els termes biològics femella i mascle amb les figures socials de dona i home, i educar la normativitat que legitima com a supremes i únics aquests extrems dels espectres. Tant a nivell social com biològic, ja que son la base de la invisibilitat i violències que pateixen les realitats trans i intersexuals.
- Contractar una entitat aliena, mitjançant licitació pública, per realitzar una diagnosi de gènere al municipi.
- Coordinació amb policia local. Fomentar la informació OAC i policia local.
- Crear un grup LGTBI per a gent gran.
- Donar major visibilitat i coneixement del SIAD a la ciutadania, de qualsevol edat. Hi ha moltes persones que no saben que existeix ni on està.
- El SIAD fa una feina importantíssima, potser es podria millorar amb més personal.
- És un bon servei, amb recursos totalment insuficients per la quantitat de feina que hauria d'abastar. També el SIE, al qual ha transferit bona part de les funcions de gestió de violències, està saturat i amb recursos insuficients.
- Evolucionant tot això a mecàniques educatives que ajudin a desarrelar també sexe biològic d'identitat de gènere i expressió de gènere. La base de l'estigma i la pressió social de totes i cadascuna de les figures socials en què ens movem i reflectim.
- Fer més formacions a escoles i instituts per tal de promoure la igualtat entre gèneres.
- Fer més projectes co-liderats amb el Programa de Persones Grans.
- Fer un pla d'educació sexoafectiva per a totes les persones professionals que treballin amb infants, adolescents.
- Fer-lo molt més visible així com fer més activitats. De fet, fa 2 anys que la meua parella i jo (homosexuals) vivim a Manresa i acabo de conèixer l'existència d'aquesta regidoria.
- Fomentar la visibilitat de les dones en tots els àmbits.
- Impulsar un servei dirigit a homes.
- Incloure les iniciatives locals al respecte, tenir en compte les opinions i necessitats individuals de cada sector, impulsar esdeveniments públics on es faci visible la desigualtat des de una perspectiva pedagògica, per entendre totis com resoldre un tema que ens toca a totis.
- Les dones estan soles, lluiten soles i no es dona acollida real ni serveis de suport. Això encara és més greu en cas de dones amb fills i situació de maltractament.
- Manca un suport efectiu i acompanyament. Manca acollida d'urgència que ara es nül·la. No s'actua prou a peu de carrer.

- Mes accions de visibilització de la diversitat sexoafectiva, familiar i de gènere: contacontes per a les escoles, exposicions, formació a treballadors públics i de diferents sectors, projecte escolar municipal.
- Més activitats i serveis per les dones.
- Més serveis adreçats a tota la població així com tallers i formacions obertes.
- Més tallers en horaris més diversos.
- Més visibilitat de les accions!
- Fer xerrades a les Associacions de veïns.
- Necessita reforçar amb personal i diners. Polítiques transversals dins i fora de l'ajuntament i teixir complicitats.
- Oferir un servei de canguratge públic amb persones amb formació, tenint en compte la renda de la unitat familiar.
- Paper més actiu com a definidor de polítiques contra la discriminació de sexe.
- Promoure accions per assegurar que les dones treballadores puguin tenir la tranquil·litat de poder anar a treballar i que les criatures estiguin ateses i no depenguin dels avis, o bé si no tenen persones que les cuidi (portar a escola, curar quan tenen malalties...).
- Promoure més activitats per a dones de totes les edats (no només joves i tercera edat).
- Promoure un debat monogràfic amb l'objectiu de buscar solucions per a fer de Manresa un lloc segur per les dones a la nit. Amb participació transversal.
- Realitzar tallers a empreses sobre empoderament, violència al treball, conciliació.
- Les formacions i tallers que s'ofereixen actualment són escasses i la majoria es realitzen al matí.
- Que hi hagin més espais LGTBI.
- Un treball conjunt que es mostrés permeable a les idees que sorgeixen de les persones expertes, consell de la dona... en tots els àmbits: Territori, Educació, Salut...
- Una atenció més ràpida.

Gràfic 45. Percentatge de persones que coneixen el Consell Municipal de la Dona:



Gràfic 46. Percentatge de persones que coneixen el Consell Municipal de la Dona, per gènere:



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'Igualtat de Gènere per a la ciutadania de Manresa

Pel que fa al coneixement de les persones enquestades sobre el Consell Municipal de la Dona, aquest és més reduït. **Només ho fa el 42% del total, i també és més desconegut entre els homes i les persones no binàries del municipi.** De fet, cap persona no binària i només el 30% dels homes enquestats coneixen aquest òrgan.

Entre les dones, el percentatge augmenta i és el 48% d'elles les qui han indicat conèixer el Consell. Això i tot, és lleugerament més elevat el percentatge d'elles que ha indicat no saber què és.

També s'han recollit propostes per millorar aquest òrgan, entre les que destaquen de nou la visibilitat i la renovació d'aquest. Es recullen a continuació les propostes literals obtingudes per part de la ciutadania de Manresa:

- Implementar eines per donar visibilitat les activitats que s'impulsen des del consell.
- Potenciar les iniciatives del Consell.
- Proactivament, que es busqui la participació de les entitats feministes de joves que hi ha a Manresa.
- Ampliar-ne l'àmbit d'agents socials participatiu, ampliant-lo a les escoles.
- Augmentar número de dones que hi participen, buscar nous formats més flexibles i propers a les noves formes d'organització política i social.
- Avaluar i promoure la diversitat de dones.
- Cal introduir-se més a les empreses, al banc d'aliments, al SIAD, formació, educació, migració i violències. Cal estar més present a la ciutat de Manresa.
- Divulgació als mitjans digitals.
- Donar entrada a entitats juvenils.
- Treballar coordinadament amb els altres consells de la ciutat per vetllar que les seves actuacions es facin en perspectiva de gènere.

- Donar major visibilitat i coneixement de l'entitat a la ciutadania, de qualsevol edat.
- Donar-se a conèixer a la ciutat, enviar a les bústies informació del servei, donar a conèixer els serveis que tenen, telèfons d'emergència, cursos de prevenció, etc.
- Falta renovació i una implicació major de les entitats. Ha de tenir més iniciativa, però també comptar amb recolzament tècnic que vetlli per les complicitats i augment de les entitats presents.
- Fer-se visible en els centres mèdics, els caps, instituts i centres esportius.
- Incorporar més dones joves i més homes.
- Mes visibilitat i implicació en els projectes de la ciutat
- No és representatiu de les dones de la ciutat, simplement.
- Oferir a totes les entitats que participin al Consell.
- Participa poca gent i poc diversa.
- Les dones desconeixen que existeix i que poden formar part a nivell individual.
- Per començar, que treballés per la dona. Sense esborrar-la.
- Promocionar-ho més entre els joves, així pot corre la veu i se'n pot fer més ressò.
- Donar-se a conèixer en les diferents entitats i associacions del municipi i fer-ne partícips.
- S'ha de donar a conèixer a les dones de la ciutat ja que moltes no saben que hi és.
- Que hi hagi més informació sobre les accions i responsabilitats que té.
- Que hi participin dones líders en diferents camps del saber.
- Que s'uneixin a altres consells, ens... per fer més força.
- Que servis per alguna cosa. Que acollís a dones reals.
- Cal que compti amb la veu de totes les dones. Edats, procedència, classe i gènere.

Per finalitzar l'enquesta, es va deixar un espai obert per recollir qualsevol altre element que les persones enquestades consideressin important. En aquest espai s'han manifestat diverses idees d'agraïment vers la tasca que s'està realitzant actualment des de l'Ajuntament, però també d'altres amb una postura més crítica i propositiva.

A continuació es recullen les respostes literals obtingudes en aquest punt:

- Obligar a les empreses (sobretot dels sectors del lleure i l'educació) a certificar que els homes treballadors (i voluntaris) han cursat alguna formació en matèria d'igualtat i violència masclista. Oferir dites formacions des de l'Ajuntament, oficialitzant-les.
- Exigir la paritat als cossos policials de la ciutat, així com la seva presència paritària en les seves actuacions.
- Exigir la paritat a les candidatures municipals de govern, com a condició obligatòria per tenir elegibilitat.

- Exigir la paritat en actes culturals i musicals oferts per la ciutat (paritat d'artistes a la FM...).
- Crear subvencions específiques per a dones amb situació de risc d'exclusió a l'activitat econòmica, per així desfeminitzar la pobresa.
- Aprendre a respectar la diversitat, perquè cadascú és diferent, cada situació és única, cada espai té les seves pròpies característiques, i aquí, igual que a la resta d'Espanya, encara es posa a l'home cis heterosexual com a figura de cap de la societat i així no avançarem mai. És necessari educar, formar, impulsar i celebrar la diversitat.
- Crear un grup de lesbianes per gent a partir de 50 anys.
- Crec que es va en bon camí, però els canvis no són fàcils i cal ser molt perseverant.
- Disminuir l'educació sexista basada en estereotips de gènere, no esborrar jurídicament a les dones, ni eliminar espais segurs basats en el sexe. No aplicar polítiques de bloquejadors hormonals per a menors d'edat ni mutilar per la seguretat social a dones sanes,
- Impulsar cursos de feminisme a la policia i entitats públiques.
- El consell municipal de la Dona, no ho coneixia i m'agradaria saber-ne més.
- Està bé donar més visibilitat a les dones, especialment en el món laboral. Però crec que mostrar també referents LGTB+ seria un plus per tal d'integrar més el col·lectiu en el dia a dia de Manresa i ajudar a no sentir-se tant marginats.
- Impulsar la creació d'un observatori per monitoritzar la seguretat a Manresa.
- La importància dels horaris per estar amb la família, ha de ser per igual pels dos membres de la unitat familiar i en cas de ser monoparental, sigui dona, home o no binari, que tinguin més ajudes.
- Les dones que hem treballat (i treballem) tota la vida, ens ha sigut bastant complicat participar en taques per la Comunitat, jo que ara ja veig pròxima la meua jubilació, espero poder dedicar temps.
- No cal dir res més. Que si existeixen plans, consells i participació que es prenguin mesures perquè sigui participació real. Que es faci difusió a tothom. S'hi poden incloure homes. També tenen molt a dir i/o a aprendre.
- Una educació sexual afectiva respectuosa i integral és necessària i urgent a totes les escoles de Manresa! Tant per l'alumnat com pel professorat i famílies!
- Penso que proposeu accions abordables des de la regidoria (tallers, cursos, sensibilització) però que es mostren clarament insuficients per fer una diferència en la situació general.
- Potser fer campanyes de manera conjunta amb el Departament de Educació de la Generalitat, per facilitar l'entrada als centres escolars.
- Proposta: fer un Punt lila itinerant als mercats ambulants de la ciutat
- Un procés de participació amb preguntes tan específiques és molt difícil que reflecteixi les opinions i necessitats de les dones que vivim a la ciutat.

Conclusions

L'enquesta ha comptat amb una participació majoritària de dones, que han copsat la seva percepció al voltant de la igualtat de gènere al municipi, així com també ho han fet els homes i les persones no binàries que han participat, en menor mesura.

Gairebé totes les persones enquestades consideren que hi ha desigualtats entre dones i homes a Manresa, i l'àmbit en què consideren que hi ha més desigualtat és el de la **violència masclista** i el **laboral**.

Per a revertir aquesta situació, i impulsar la igualtat de gènere, la ciutadania ha indicat diverses accions que es podrien portar a terme des de l'ens local, com el augmentar la visibilitat dels serveis i activitats oferts pel Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD) o la formació en matèria d'igualtat de gènere al personal tècnic i de comandament de l'Ajuntament.

Per erradicar la violència masclista, hi ha dues accions considerades clarament prioritàries: crear i realitzar **tallers sobre prevenció de les violències masclistes** i oferir **formacions en matèria de prevenció de la violència masclista a les entitats del municipi**.

També s'han recollit diverses propostes a impulsar en el marc de l'economia feminista, la incorporació de la interseccionalitat i el reconeixement i la participació de les dones a la vida pública que han sigut força acceptades entre les participants. També, elles mateixes han proposat d'altres actuacions que poden afavorir a la igualtat de gènere en aquests àmbits, amb propostes concretes a través de les seves pròpies vivències.

A més, cal destacar positivament que **un 80% de les persones enquestades han indicat conèixer el SIAD**, sent els homes i les persones no binàries qui menys coneixen aquest espai. També són diverses les propostes que s'han rebut i recollit per tal de millorar el servei i el seu impacte en la ciutadania, sobretot a través d'una major visibilitat del servei i l'impuls de jornades feministes.

Tanmateix, **és més reduït el percentatge de persones que coneixen el Consell Municipal de la Dona**. Només ho fa el 42% del total, i també és més desconegut entre els homes i les persones no binàries del municipi. Entre les propostes recollides per millorar aquest òrgan, destaquen la visibilitat i la renovació d'aquest.

Tots aquests resultats i propostes per part de la ciutadania s'estudiaran i es tindran en compte a l'hora d'elaborar el Pla d'accions, que detallarà les actuacions feministes de l'Ajuntament durant els propers quatre anys.