



GUIA PER A LA INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE I LGTBI+ ALS EQUIPAMENTS I/O CLUBS ESPORTIUS DE MANRESA

Febrer de 2024



ÍNDEX

1.INTRODUCCIÓ	3
2.CONTEXT	3
3.DECÀLEG	3
4.MARC LEGAL	4
5.GUIA PRÀCTICA	5
a. Abans de l'acollida:	5
i. Protocol/guia d'actuació/mecanismes d'actuació	5
ii. Revisar llenguatge i documentació	5
iii. Formació i sensibilització	6
iv. Lavabos i vestidors	6
b. Acollida:	6
i. Declaració explícita per part del club/equipament	6
ii. Oferir informació sobre recursos (cartelleria, fullets...)	7
iii. Referent igualtat	7
c. Acompanyament:	7
i. Conèixer processos de les persones trans*	7
ii. Activitats	7
iii. Seguiment	8
6.ANNEXOS	9
a. Glossari	9
b. Formularis d'inscripció	10
c. Lavabos i vestuaris	10
d. Documents d'interés	11
e. Recursos de prevenció i actuació	11

1 INTRODUCCIÓ

El document que teniu entre les mans pretén ser una eina que ens ajudi a repensar els nostres espais i equipaments (esportius) incorporant la mirada de gènere.

L'objectiu és que entre tots i totes puguem construir uns equipaments lliures de discriminació per motiu de diversitat sexual i de gènere i que totes les persones independentment del seu gènere es puguin sentir còmodes desenvolupant pràctiques esportives.

Aquesta guia va dirigida a qualsevol membre de l'equip de professionals que treballen en els equipaments esportius (personal de monitoratge, administració, manteniment, etc.) o qualsevol altra persona que estigui interessada a incloure la perspectiva de gènere i de diversitat sexo-afectiva i de gènere al dia a dia de la seva activitat.

2 CONTEXT

Dades a Europa sobre la situació del col·lectiu LGTBI+ (2022)¹:

- El 42% de les persones LGTBI fa visible la seva preferència afectiva-sexual i la seva identitat de gènere a l'esport.
- El 69,5% considera que a l'esport existeix un problema greu d'homofòbia.
- El 80% considera que els insults verbals i la discriminació són els incidents més comuns homòfobs i trànsfobs.
- El 16% de les persones LGTBI, físicament actives, ha tingut alguna experiència negativa relacionada amb la seva preferència afectiva-sexual o identitat de gènere en l'àmbit esportiu.
- El 89% considera que a l'esport existeix un problema greu de transfòbia.
- El 5% abandona la pràctica esportiva per haver tingut experiències negatives.

Dades a l'Estat Espanyol sobre la situació de les dones (2021)²:

- Per cada dona federada, hi ha 4 homes.
- El 83% de les nenes i adolescents no practiquen esport de forma habitual.
- Les dones practiquen més esports individuals que en equip.
- Els esports es troben segregats entre els tradicionalment "de dona" i "d'home". Els esports que compten amb una major presència de dones són: la gimnàstica (90% són dones), voleibol (75,3%), l'hípica (69,2%) i el patinatge (61,9%). En canvi, el futbol, que és l'esport amb més llicències federatives del nostre país, només té un 6,5% de futbolistes femenines.

¹ Menzel, et al. (2018). Ob. Cit.; Hartmann-Tews, I. (ed.) (2022). *Sport, Identity and Inclusion in Europe. The Experiences of LGBTQ People in Sport*. Routledge. Disponible [aquí](#).

² Radiografía del Deporte Femenino en España. (2021). En *Universidad Francisco de Vitoria*. <https://munideporte.com/imagenes/documentacion/ficheros/0381FA85.pdf>

3

DECÀLEG

■ **Tractar en igualtat a les dones i a les persones del col·lectiu LGTBI+**

Reivindicar la igualtat en drets suposa reconèixer que totes les persones mereixen respecte i tenen el mateix dret que qualsevol altra a l'hora de cobrir i donar resposta a les necessitats específiques que puguin tenir.

■ **Adoptar una actitud proactiva cap a la inclusió de les dones i de les persones LGTBI+**

Els professionals que treballin en equipaments esportius han de treballar per erradicar qualsevol classe de discriminació en aquests espais, posicionant-se en pro dels drets humans i de la igualtat entre les persones.

En el cas de les persones LGTBI+, escoltar i preguntar resulta clau a l'hora d'atendre-les, així com mostrar una actitud respectuosa, d'escolta activa i amb predisposició d'aprendre. Equivocar-se des de la desconexença és humà, però ha d'anar acompanyat de la disculpa i la rectificació.

Per tal de treballar per un esport més respectuós amb aquest tipus de diversitat, cal sensibilitzar els diferents agents involucrats en l'àmbit esportiu sobre la importància de l'esport lliure de discriminació per motius de diversitat afectiva, sexual i de gènere.

■ **Rebutjar, denunciar i erradicar qualsevol classe de violència, discriminació, assetjament, insult o burla en l'àmbit esportiu**

S'ha d'acompanyar les persones que puguin patir o estiguin patint qualsevol mena de discriminació en aquests espais des de l'escolta i el respecte.

És important conèixer el marc jurídic que garanteix el compliment dels drets humans i la igualtat de tracte en relació amb les dones i les persones LGTBI+ per a poder aplicar-lo en cas que sigui necessari o per denunciar la discriminació (posar en coneixement a l'òrgan competent) en cas de detectar el seu incompliment.

■ **Dissenyar estratègies per prevenir la reproducció d'estereotips sexistes o LGTBI-fòbics en la pràctica i competició esportiva**

L'ús correcte del llenguatge inclusiu, lliure de termes pejoratius i ofensius cap a les dones i/o les persones LGTBI+, és una eina bàsica per a fomentar el respecte, el reconeixement i la igualtat de tracte.

4

MARC LEGAL

■ ***Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.***

L'objectiu d'aquesta llei és desenvolupar i garantir els drets del col·lectiu LGTBI i evitar-los situacions de discriminació i violència per a assegurar que a Catalunya es pugui viure la diversitat sexual i afectiva en plena llibertat.

■ ***Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació,*** per a garantir el respecte a totes les persones i protegir-les davant de qualsevol discriminació

com procedència, ètnia, religió, origen cultural, classe social, diversitat sexo-afectiva i de gènere, edat, aparença, diversitat funcional, etc.

- A Espanya es va afegir l'any 2020 un apartat a la **Llei 19/2007, d'11 de juliol, contra la violència, el racisme, la xenofòbia i la intolerància en l'esport**, per incloure l'erradicació de diverses discriminacions que ocorren dins el món esportiu.
- **Llei 39/2022, de 30 de desembre, de l'Esport**, aprovada pel Congrés dels Diputats, que també fa referència explícita als drets de les persones LGTBI+ i les dones.
- **Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI**, que, en l'article 26 sobre "Esport, activitat física i educació esportiva", recull una sèrie de mesures específiques que les administracions públiques han de promoure, destacant el compromís de respectar la diversitat LGTBI per part de clubs, agrupacions i federacions esportives.

5

GUIA PRÀCTICA

a_ Abans de l'acollida:

i. Protocol/guia d'actuació/mecanismes d'actuació

- S'han de poder establir les normes bàsiques que emmarquen i vetllen pel bon funcionament de l'equipament esportiu. Aquestes normes no només involucren les persones usuàries, sinó que també afecten tots els/les professionals, equip tècnic i directiu, familiars, simpatitzants i qualsevol persona que pugui fer ús de l'espai.
- Elaborar un protocol d'actuació propi i/o adaptar el protocol marc ja existent que marqui el camí d'actuació davant qualsevol cas de discriminació, assetjament o violència cap a les dones o el col·lectiu LGTBI+. Tenir clars els protocols és una eina indispensable per assegurar el compliment dels circuits d'actuació i prevenció. És important considerar que les discriminacions poden venir de diverses bandes: equip professional, altres membres que utilitzen l'equipament i públic que assisteix als esdeveniments esportius.
- Establir els protocols a seguir tant davant de situacions de discriminació o violència com davant la incorporació d'esportistes trans* (tenint en compte les fases prèvies, simultànies i posteriors a la transició de gènere).
- S'han de poder incorporar procediments per a canalitzar les queixes i suggeriments, tenint en compte que aquestes ens poden ajudar a millorar les organitzacions i els equipaments esportius.

ii. Revisar llenguatge i documentació

- En el moment de l'acollida de nous/ves membres, s'ha de tenir en compte la diversitat amb què ens podem trobar no assumint res de la seva identitat o preferència sexual. És important incloure en els formularis **i els carnets de socis el gènere no binari i el nom sentit**. (Més informació al punt b de l'annex).
- De la mateixa manera, és important **contemplar els models diversos de famílies**, no donant per suposat que sempre es tracta de famílies formades per un pare i una mare. Es poden utilitzar altres paraules més inclusives, per a designar els referents familiars, com: progenitor 1/progenitor 2, tutor legal, representants legals, etc.

- Pel que fa a la documentació vinculada a la contractació de professionals, i continuant amb la tasca de vetllar per a promoure uns equipaments i una pràctica esportiva el més igualitària possible, és important la **incorporació de clàusules específiques en el plec del contracte** que manifestin explícitament el **compromís a no desenvolupar cap tipus de conducta i missatge sexista i LGTBI-fòbic**.
- Cal fer servir **llenguatge coherent i respectuós** que tingui en compte l'autoidentitat de gènere de les persones i evitar fer servir expressions que estereotipin els gèneres masculins i femenins, així com els rols de gènere associats. (Més informació al punt a de l'annex).

iii. Formació i sensibilització

- És important **conèixer els drets de les dones i de les persones que formen part del col·lectiu LGTBI+** i pensar com podem garantir-los des de cada àmbit.
- **Organitzar activitats formatives** sobre les construccions socials de gènere i la diversitat per l'equip tècnic i professional de l'entitat/club. La formació esdevé l'eina per a fer-se conscient dels estereotips, prejudicis i discriminacions que la nostra cultura (patriarcal) ens transmet, donant-nos la possibilitat de començar a canviar-ho.
- **Realitzar campanyes i activitats** internes i externes per **visibilitzar i promoure el respecte cap a les dones i les persones LGTBI+**, aprofitant dies, com per exemple, el **19 de febrer**, Dia Internacional contra la LGBTI-fòbia a l'esport, o el **8 de març**, Dia Internacional de la Dona, entre altres.
- **Visibilitzar referents esportius femenins o LGTBI+**. Informa't sobre les històries d'esportistes femenines i del col·lectiu, per tal de conscienciar i normalitzar-ho dins de la comunitat esportiva de la qual siguis responsable.

iv. Lavabos i vestidors

- Poder repensar els espais que separen les persones pel seu sexe-gènere és important, ja que poden acabar exclouent les identitats dissidents que no entren dins la norma (més informació al punt c de l'annex). Els lavabos i els vestidors han de ser un espai segur per a totes les persones que utilitzen els equipaments.
- Vetllar per tal que a la farmaciola de l'equipament o en els lavabos i/o vestidors hi hagi material d'higiene menstrual accessible per a les usuàries que puguin necessitar-ho. Visibilitzar l'existència d'aquest material ajuda a sensibilitzar i normalitzar la menstruació.

b_ Acollida:

i. Declaració explícita per part del club/equipament

- Cal donar a conèixer a les persones de nova incorporació tant la normativa i funcionament del club/equipament com el posicionament que aquest pren. També el protocol que se segueix davant de les situacions de discriminació/violència.
- Es recomana fer servir imatges, cartells, llibres i vídeos que representin la diversitat de persones, grups, cossos, parelles, famílies, etc., amb l'objectiu de facilitar processos de sensibilització, familiarització, identificació i empatia. D'aquesta manera, podem trencar amb missatges relacionats amb el model de pressió estètica actual, els seus imaginaris i la discriminació que se'n desprèn, com també posicionar-nos com "espai amic" i respectuós amb la diversitat de cossos i persones.

- És important repensar i reflexionar sobre com es fa i està repartida la visibilitat pública i la projecció externa del club/equipament esportiu, i que aquesta sigui igualitària i respectuosa, mostrant diferents referents per tal que la majoria de persones s'hi puguin sentir representades.
- Analitzar l'ús que es fa dels equipaments, els horaris d'ús específics de les instal·lacions segons equips femenins i/o masculins, per tal que no siguin desequilibrades per raó de gènere.

ii. Oferir informació sobre recursos (cartelleria, fulletons...)

- L'equipament ha de comptar amb informació sobre recursos als quals es poden adreçar les persones que ho necessitin, com ara informació sobre els serveis i programes d'àmbit territorial relacionats amb el gènere i la diversitat.

iii. Aquesta informació ha d'estar a l'abast de les persones usuàries (taulell, cartellera...). Referent igualtat

- Establir una figura propera o membre del club/equipament que vetlli perquè les dones i les persones LGTBI+ tinguin una bona acollida, i també pugui detectar possibles discriminacions i resoldre o derivar problemàtiques relacionades.
- Aquesta persona és important que tingui contacte directe amb els equips directius per a informar de qualsevol problemàtica relacionada.

c_ Acompanyament:

i. Conèixer les involucracions dels processos de trànsit i cicles menstruals en la pràctica esportiva

- Informar-se i conèixer les possibles conseqüències que el tractament hormonal pot tenir en la/les persones trans* i intersexuals respecte a les respostes i adaptacions fisiològiques que pugui tenir en relació amb la pràctica esportiva (parlar amb la persona usuària que pugui estar en aquesta situació, en cas que sigui necessari, per tenir present el seu procés i adaptació).
- Tenir present i parlar obertament dels cicles menstruals i com aquests poden afectar o no la pràctica esportiva amb nenes i joves ajuda a normalitzar, sensibilitzar i trencar mites i estereotips envers aquesta realitat.

ii. Activitats

- En el cas de l'esport infantil o no federat, és important evitar dur a terme activitats diferenciades per raó de sexe-gènere. En cas que estigui justificada aquesta diferenciació, és important considerar el gènere amb què l'infant se senti identificat.
- Fer servir el joc per crear espais de reflexió i visibilització sobre la violència i la discriminació cap a les dones i/o persones LGTBI+, intentant sempre que sigui des d'un vessant constructiu.
- Potenciar activitats que treballin en l'autoconfiança i l'apoderament.
- Una bona opció per a generar espais de seguretat, tant per a les dones com per a les persones LGTBI+, és la creació de grups o equips exclusivament femenins o LGTBI+ que poden ajudar a fomentar la seva participació en espais esportius i a la vegada tornar-se també espais de socialització i apoderament.

iii. Seguiment

- En cas de sospita de discriminació o assetjament, cal atendre, escoltar i assessorar la víctima. Si no és té la formació necessària, cal derivar el cas als serveis especialitzats del territori.
- Actuar i informar els teus superiors i referent(s) d'igualtat, en cas que n'hi hagi, o posar-se en contacte amb l'òrgan competent (SIAD territorial; SAI LGTBI+ del territori, Mossos d'Esquadra, etc.).
- Mai s'ha de mirar cap a un altre lloc davant d'una agressió, menyspreu o actitud vexatòria. El silenci esdevé complicitat.

6

ANNEXOS

a_ Glossari:

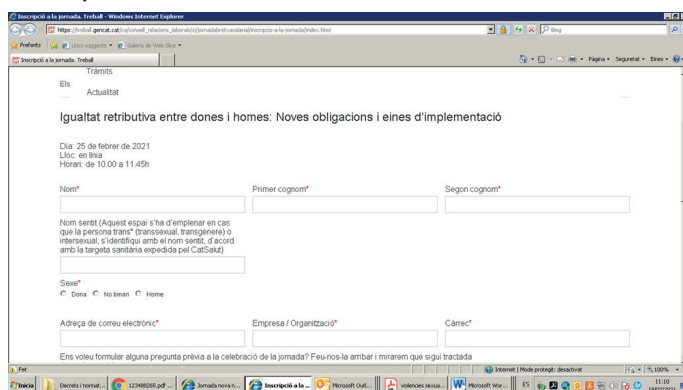
- **Binarisme de gènere:** construcció social i occidental que categoritza de manera dicotòmica les activitats, els comportaments, les emocions, l'anatomia, etc., de les persones en dos gèneres: el masculí i el femení.
- **Cisgènere (contrari de trans*):** concepte que inclou les persones que s'identifiquen amb el gènere que se'ls va atribuir quan van néixer segons el seu sexe biològic. Concepte utilitzat en contraposició al concepte transgènere (trans*).
- **Expressió de gènere:** fa referència a com una persona expressa el seu gènere i està basat en els rols tradicionals atribuïts a ser dona o home; inclou la manera de vestir i el comportament: femení o masculí.
- **Gènere:** conjunt de característiques d'origen cultural relatives a patrons de comportament i d'identitat sobre la base de les quals s'estableix socialment la distinció entre homes i dones. No és estàtic ni innat, sinó que és una construcció sociocultural que ha anat variant i pot variar al llarg del temps. No s'ha de confondre amb el sexe.
- **Identitat de gènere:** autoconcepció del gènere de la persona. Té a veure amb la identificació de les persones i amb els rols que socialment s'atribueixen a homes i dones; no ha de coincidir necessàriament amb el sexe biològic de la persona, i no té res a veure amb l'orientació sexual i afectiva.
- **Identitats dissidents:** persones que s'identifiquen amb identitats que es troben fora de la norma de la cisheterosexualitat (totes les identitats que no són homes i dones cis).
- **Llenguatge inclusiu:** manera d'expressar-se, tant oralment com per escrit, que vetlla per a no reproduir discriminacions i perpetuar estereotips de gènere.
- **LGTBI:** sigles que corresponen als termes següents:
 - **L (lesbiana):** dona que sent atracció sexual o afectiva per altres dones.
 - **G (gai):** home que sent atracció sexual o afectiva per altres homes.
 - **T (transgènere/transsexual/trans*, contrari de cisgènere):** persona que té una identitat de gènere que no coincideix amb la que se li havia assignat en néixer només tenint en compte els seus genitals. Aquí s'inclouen les persones de gènere no binari (persones que no s'identifiquen amb les categories home-dona).
 - **B (bisexual):** persona que sent atracció sexual o afectiva per persones de tots els gèneres.
 - **I (intersexual):** persones que tenen genitals que no es poden classificar en els estàndards definits per als dos sexes masculí-femení.
- **LGTBI-fòbia:** és la por o l'aversion irracional contra les persones lesbianes, gais, trans*, bisexuals i intersexuals.
- **No normatiu:** és tot allò que surt de la norma hegemònica (el que veiem com a "normal" i "natural"), per exemple, els cossos grassos, en cadira de rodes, cossos trans*, etc.
- **Orientació/preferència sexoafectiva:** tendència d'una persona a sentir una atracció afectiva i sexual per una altra persona o persones. S'acostuma a parlar d'orientacions sexuals diferents: heterosexualitat, homosexualitat i bisexualitat, malgrat que n'hi ha altres.
- **Patriarcat:** és un sistema d'organització social i cultural en el qual la totalitat de les relacions socials estan estructurades pel domini de l'home. La seva ideologia inclou una valoració desigual entre homes i dones, establint que ells són superiors i elles inferiors.

- **Perspectiva de gènere:** és una aproximació crítica a la realitat que posa l'atenció en la construcció de la categoria de gènere, les relacions de poder i les desigualtats entre persones. La perspectiva de gènere és una mirada de tipus intel·lectual i polític que persegueix l'objectiu de conscienciar la ciutadania per a la superació de les desigualtats per raó de gènere.
- **Sexe biològic:** característiques biològiques i fisiològiques sobre la base de les quals s'estableix la distinció entre mascles i femelles.
- **Sexisme:** és la discriminació basada en el sexe de la persona que la pateix (serien tipus de sexisme el masclisme i la LGTBI-fòbia). Es discrimina les dones enfront dels homes o les persones LGTBI+ envers les que no ho són.
- **Violència masclista:** és aquella que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones (patriarcat) i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

b_ Formularis d'inscripció

És fonamental poder assegurar la inclusió de les persones trans* en el moment d'acollida al club/equipament. És important que tota documentació en què s'introdueixi el nom i/o es demani el sexe-gènere de la persona i que no formi part o hagi de formar part d'un procediment administratiu formalitzat o que tingui implicacions jurídiques de caràcter oficial, pugui incloure la casella de "nom sentit" (per exemple, a formularis, sol·licituds, carnets/targetes/documents identificatius per accedir als espais o serveis...).

Exemple:



The screenshot shows a web browser window displaying a registration form. The form is titled "Inscripció a la jornada, Treball" and includes the following fields and options:

- Actualitzat
- igualtat retributiva entre dones i homes: Noves obligacions i eines d'implementació
- Data: 25 de febrer de 2021
- Lloc: en línia
- Horari: de 10:00 a 11:45h
- Form fields: Nom*, Primer cognom*, Segon cognom*
- Text: Nom sentit (Aquest espai s'ha d'emplenar en cas que la persona trans* (transsexual, transgènere) o intersexual, s'identifiqui amb el nom sentit, d'acord amb la targeta sanitària expedida pel CatSalut)
- Form field: Nom sentit*
- Radio buttons: Dones, No binari, Home
- Form fields: Adreça de correu electrònic*, Empresa / Organització*, Càrrec*
- Text: Ens voleu formular alguna pregunta prèvia a la celebració de la jornada? Feu-nos-la arribar i mirarem que sigui tractada

Si ens trobem en el cas que una persona ha posat un nom sentit que concorda amb un dels dos gèneres binaris (home-dona), ens dirigirem a aquella persona amb el nom sentit i segons el gènere que hagi escollit tant en l'àmbit verbal com escrit. Per exemple, si el nom sentit és Aurora, ens hi dirigirem amb "benvolguda/apreciada Aurora". Tot i això, en aquests casos es pot prioritzar l'ús de paraules sense flexió de gènere, com persones, equip, infants, etc.

c_ Lavabos i vestuaris

Els lavabos i els vestidors són els únics espais arquitectònics que separen les persones pel seu sexe tot i que, en general, no mostren diferències per dintre. En aquest sentit, són espais que perpetuen simbòlicament i físicament la idea que les persones es divi-

deixen en homes i dones i tenen necessitats essencialment diferents fins al punt que no poden compartir els lavabos i els vestidors.

Per tant, aquests espais acaben exclouent les persones que no s'identifiquen amb els gèneres binaris, les persones que tenen dubtes sobre la seva identitat de gènere, i són espais hostils per a les persones que estan iniciant una transició, o que són visiblement trans* o, fins i tot, per a les persones amb expressions de gènere que escapen a la lògica binària (dones masculines, homes femenins) o que els seus cossos no són normatius (segons el model de bellesa social i culturalment construït).

Cal tenir present que no tots els lavabos estan preparats per a ser modificats per la senyalització no binària. Cal valorar el tipus d'equipament i l'activitat que s'hi desenvolupa abans de modificar la senyalització binària, ja que els lavabos han de continuar sent espais de seguretat per a totes les persones que el poden utilitzar, en especial les més vulnerables i les dones. Una possible solució perquè els lavabos siguin inclusivament per tots els col·lectius és diversificar el lavabo de minusvàlids per a altres col·lectius i, per tant, en aquest lavabo afegir-hi la icona del símbol trans*, la copa menstrual i aquelles que es consideri necessari.

Exemple d'un lavabo de l'Ajuntament de Manresa:



d_ Documents d'interés

- *Pla per la diversitat afectiva-sexual i de gènere de l'Ajuntament de Manresa*
- *Il Pla d'igualtat de la ciutat de Manresa*
- *Guia per Utilitzar el Llenguatge Inclusiu de l'Ajuntament de Manresa*

e_ Recursos de prevenció i actuació

A la ciutat de Manresa, comptem amb una sèrie de recursos per tal de prevenir, sensibilitzar i actuar contra les violències masclistes:

Regidoria de Feminismes i LGTBI+ de l'Ajuntament de Manresa:

SERVEI D'ATENCIÓ INTEGRAL LGTBI+ (SAI)

El servei és **gratuït** i **confidencial** i ofereix:

- Atenció, informació i assessorament sobre la diversitat afectiva, sexual i de gènere
- Assessorament i acompanyament a persones LGTBI+ i familiars i ciutadania en general
- Assessorament i informació a professionals
- Suport i acompanyament en processos legals
- Gestió i tramitació del canvi de nom a la targeta sanitària
- Suport tècnic i logístic a entitats LGTBI de la ciutat
- Informació, divulgació i préstec de materials de sensibilització

Adreça: C/ de la Canal, 6, 1r. 08241 Manresa

Telèfon: 93 875 23 10

Correu electrònic: sai@ajmanresa.cat

Horari: de dilluns a divendres de 9 a 14 h. Dilluns i dijous també de 15 a 19 h.

SERVEI D'INFORMACIÓ I ATENCIÓ A LA DONA (SIAD) MONTSERRAT ROIG

El servei és **gratuït i confidencial** i ofereix:

- Informació a les dones
- Atenció psicològica
- Assessorament legal
- Tallers de creixement personal per a dones
- Suport a professionals d'altres àmbits
- Orientació a professionals
- Suport a entitats de dones
- Fons documental i material divulgatiu

Adreça: C/ de la Canal, 6, 1r. 08241 Manresaa

Telèfon: 93 875 23 10

Correu electrònic: siad@ajmanresa.cat

Horari: de dilluns a divendres de 9 a 14 h. Dilluns i dijous també de 15 a 19 h.

SERVEI D'INTERVENCIÓ ESPECIALITZADA (SIE) MANRESA: 93 628 98 91

TELÈFON D'EMERGÈNCIES: 112

LÍNIA D'ATENCIÓ CONTRA LES VIOLÈNCIES MASCLISTES: 900 900 120

OFICINA PER LA IGUALTAT DE TRACTE I NO DISCRIMINACIÓ: 934 132 000