

Guia per a la incorporació de la perspectiva de gènere i LGTBI+ als equipaments i/o clubs esportius

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ	5
2. CONTEXT	5
3. DECÀLEG	6
4. MARC LEGAL	7
5. GUIA PRÀCTICA	9
a. ABANS DE L'ACOLLIDA:	9
i. Protocol/guia d'actuació/mecanismes d'actuació	9
ii. Revisar llenguatge i documentació	9
iii. Formació i sensibilització	10
iv. Lavabos i vestidors	11
b. ACOLLIDA	11
i. Declaració explícita per part del club/equipament	11
ii. Oferir informació sobre recursos (cartelleria, fullets...) ..	12
iii. Referent igualtat	12
c. ACOMPANYAMENT	12
i. Conèixer processos de les persones trans*	12
ii. Activitats	13
iii. Seguiment	13
6. ANNEXOS	14
a. Glossari	14
b. Formularis d'inscripció	16
c. Lavabos i vestuaris	17
d. Documents d'interès	18
e. Recursos de prevenció i actuació	18

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 transfòbs.
- 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.

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](#).

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.

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 altre alhora 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+**

Qualsevol professional que treballi en equipaments esportius ha de treballar per eradicar qualsevol tipus 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, mostrar una actitud respectuosa, d’escolta activa i amb predisposició d’aprendre. Equivocar-se des de la desconeixença és humà, però ha d’anar acompanyat de la disculpa i la rectificació.

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

Per tal de treballar per un esport més respectuós amb aquest tipus de diversitat, cal sensibilitzar als 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 eradicar qualsevol mena de violència, discriminació, assetjament, insult o burla en l'àmbit esportiu**

S'ha d'acompanyar a 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 a les dones i les persones LGTBI+, per a poder aplicar-lo en cas que sigui necessari o denunciar-ho (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 fonamental 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 eradicar 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 garantir el respecte a totes les persones i prote-

gir-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 **Ley 19/2007, d'11 de juliol, contra la violència, el racisme, la xenofòbia i la intolerància en l'esport**, per incloure l'eradicació de diverses discriminacions que ocorren dins el món esportiu.
- La **Ley del Deporte**, que va ser aprovada pel Congrés dels Diputats al desembre de 2022 i també fa referència explícita als drets de les persones LGTBI+ i les dones.
- **Ley 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 a les persones usuàries, sinó que també afecten a 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: l'equip professional, altres membres que utilitzen l'equipament i del públic que acudeix 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 a l'Annex 1.b).

- 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 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 conducte i missatge sexista i LGTBI-fòbic**.
- Cal fer servir **llenguatge coherent i respectuós** que tingui en compte l'auto identitat de gènere de les persones. Evitar fer servir expressions que estereotipin els gèneres masculins i femenins, així com els rols de gènere associats. (Més informació a l'Annex 1.a).

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+** (per exemple: visibilitzar els dies internacionals: el 19 de febrer-Dia Internacional contra la LGBTI-fòbia a l'esport o 8 de març-Dia Internacional de la Dona, entre d'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 a les persones pel seu sexe-gènere és important, ja que poden acabar exclouent a les identitats dissidents i que no entren dins la norma (Més informació a l'Annex 1.c). 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 noves incorporacions tant la normativa i funcionament del club/equipament com el posicionament que aquest pren i el protocol que es 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 si 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 (cartellera, fulletons...)

- L'equipament ha de comptar amb informació sobre recursos als quals es poden adreçar les persones que ho necessitin (informació sobre els serveis i programes d'àmbit territorial relacionats amb el gènere i la diversitat).
- Aquesta informació ha de ser a l'abast de les persones usuàries (per exemple a taulell o a la cartellera).

iii. 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 possible 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 a 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 a 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, es important considerar el gènere amb el què l'infant es 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'una vessant constructiva.
- 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 a la víctima. Si no és te la formació necessària, cal derivar als serveis especialitzats del territori.
- Actuar i informar als teus superiors i referent(s) d'igualtat, seguint el protocol, en cas que n'hi hagi, o posar-se en contacte amb l'òrguen 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

- **Patriarcat:** és un sistema d'organització social i cultural en la 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.
- **Sexe biològic:** característiques biològiques i fisiològiques, sobre la base de les quals s'estableix la distinció entre mascles i femelles.
- **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.
- **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.
- **Orientació/Preferència sexoafectiva:** tendència d'una persona a sentir una atracció afectiva i sexual per un altra persona o persones. S'acostuma a parlar d'orientacions sexuals diferents: l'heterosexualitat, l'homosexualitat i la bisexualitat, malgrat que n'hi ha d'altres.
- **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.

- **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.
- **Sexisme:** és la discriminació basada en el sexe de la persona que la pateix (serien tipus de sexisme el masclisme i la LGTBI-fòbia) que discriminen les dones enfront dels homes, o les persones LGTBI+ envers les que no ho son.
- **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.
- **LGTBI-fòbia:** és la por o l'aversion irracional contra les persones lesbianes, gais, trans*, bisexuals i intersexuals.
- **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*).
- **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/transexual/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 la qual sent atracció sexual o afectiva per persones de tots els gèneres.
 - **I (intersexual):** persones les quals tenen genitals que no es poden classificar en els estàndards definits per als dos sexes masculí-femení.

- **No normatiu:** és tot allò que surt de la norma hegemònica (el que veiem com a “normal” i “natural”). Per exemple, els cossos grisos, en cadira de rodes, cossos trans*, etc.
- **Identitats dissidents:** persones que s’identifiquen amb identitats que es troben fora de la norma de la cisheterosexualitat (totes les identitats que no son 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.

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 with the URL https://webat.gencat.cat/ajuntament_relacions_laboral/inscripcio-a-la-jornada/trab.html. The page title is "Inscripció a la jornada, Treball". The main heading is "Igualtat retributiva entre dones i homes: Noves obligacions i eines d'implementació". Below this, it shows the date "Dia: 25 de febrer de 2021", location "Lloc: en línia", and time "Horari: de 10.00 a 11.45h". The form contains three input fields for "Nom*", "Primer cognom*", and "Segon cognom*". Below these is a "Nom sentit" field with a descriptive note: "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)". At the bottom, there is a "Sexe*" section with radio buttons for "Dona", "No binari", and "Home".

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 a nivell verbal com escrit (ex: nom sentit: Aurora; 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, en general, a nivell arquitectònic no mostren diferències per dintre. En aquest sentit, són espais que perpetuen simbòlicament i físicament la idea que les persones es divideixen 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 ser modificats per la senyalització no binària, cal valorar el tipus d'equipament i l'activitat que si 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 lavabo Ajuntament de Manresa:



d. Documents d'interès

- Pla per la diversitat afectiva-sexual i de gènere de l'Ajuntament de Manresa
- II 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 Manresa

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 Emergències:
112

Línia d'Atenció contra les Violències Masclistes:
900 900 120

Oficina per la Igualtat de Tracte i no Discriminació:
93 857 40 00



Ajuntament
de Manresa

