



SISTEMA DE GESTIÓ MUNICIPAL PER LA IGUALTAT DE GÈNERE NORNA SG CITY 50-50

AUTORIA: Marta Macias, Esther Pino i Emili Cardiel

ASSOCIACIÓ FORGENDER SEAL MUNTANER 244 – PRINCIPAL 1 ERA. 08021 BARCELONA

Contingut

1. Introducció.....	3
Configuració de la Norma.....	3
2. Missió i visió.....	5
El Decàleg Municipalista a favor de la Igualtat de Gènere	7
3. Arguments a favor del Sistema de Gestió per la Igualtat de Gènere d'àmbit municipal.....	8
1. Per avançar en la convicció i determinació política a favor de la igualtat i governar amb enfocament de gènere	8
2. Per integrar els drets humans, el desenvolupament humà i els drets de les dones.....	9
3. Per avançar en l'aplicació de l'enfocament de gènere des de la visió dels drets humans i de la CEDAW	10
4. Pel nou rol i lideratge dels governs locals i regionals en l'esfera internacional.....	11
5. Per assumir les reclamacions i peticions dels moviments feministes	11
4. Definició i objecte del SG CITY 50-50	12
Definició.....	12
Sistema de gestió d'igualtat de gènere.....	13
Com es manifesta la Norma	14
5. Principis i valors orientadors del SG CITY 50-50	15
6. Característiques de la Norma.....	17
7. El Sistema com a identificador d'alertes.....	18
8. A qui va dirigida la NORMA.....	18
9. Prescripció de la Norma del Sistema de Gestió Municipal per la Igualtat de Gènere.....	19
10. Què atorga la Norma SG CITY 50-50.....	19
11. Àmbit d'aplicació	20
12. Imatge gràfica del Distintiu	20
13. Documents de referència	21

1. Introducció

Els drets humans de les dones estan reconeguts i garantits pel conjunt de la normativa nacional i internacional¹, establint que la igualtat de dones i homes és un dret fonamental i un valor cabdal per a la democràcia, i és alhora una necessitat essencial en una societat democràtica moderna que vol eradicar el sistema patriarcal androcèntric i sexista. Un dret fonamental que s'ha d'aplicar en tots els camps en què els poders públics exerceixen responsabilitats, la qual cosa inclou la seva obligació d'eliminar qualsevol forma de discriminació, sigui aquesta directa o indirecta.

Per fer realitat la igualtat efectiva entre dones i homes es fa necessari la integració de la dimensió del gènere en totes les activitats i en totes les polítiques, en els mètodes i els instruments que afecten la vida quotidiana de la ciutadania. La normativa internacional i nacional incideix en el propòsit que la vida de les dones i els homes s'ha d'analitzar tenint-se en compte el context, les realitats, les necessitats i la posició social i econòmica que ocupen, i demana l'adopció de les mesures necessàries per a transformar realitats i institucions més enllà d'un sistema androcèntric.

Seguint la demanda que des de Nacions Unides i des de la Unió Europea es fa, presentem la **Norma del Sistema de Gestió Municipal per la Igualtat de Gènere (SG CITY 50-50)**, un mecanisme concret per a aconseguir que els poders públics duguin a terme polítiques i actuacions destinades a eradicar la desigualtat entre dones i homes.

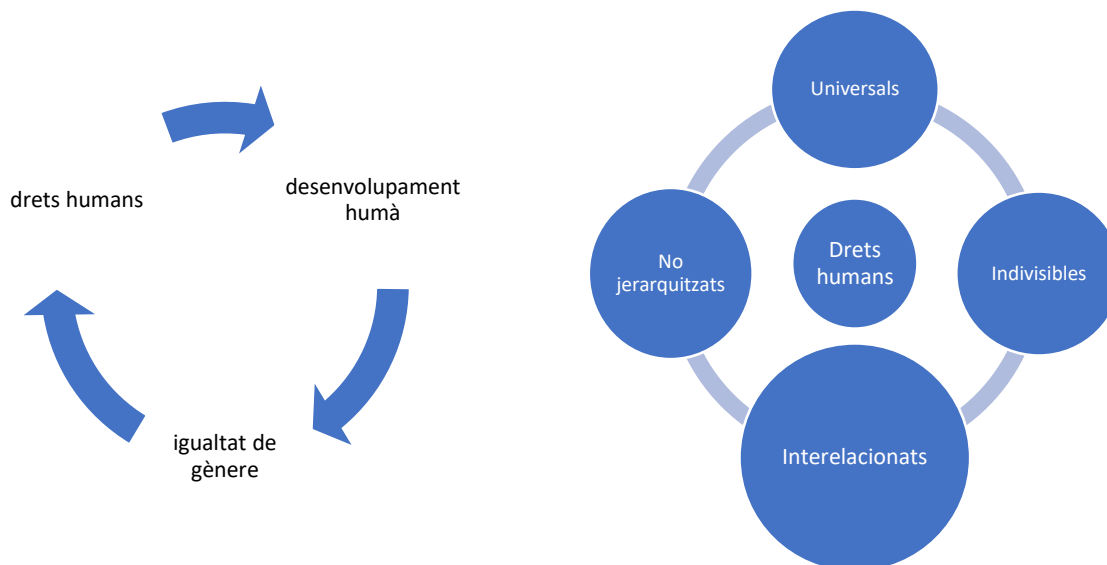
Configuració de la Norma

Per configurar la norma del Sistema s'han tingut en compte els mandats i tractats internacionals en vers els drets de les dones, el desenvolupament humà, les ciutats i el canvi climàtic, així com la legislació nacional sobre la igualtat de gènere i eradicació de la violència contra les dones.

Tanmateix, el **SG CITY 50-50** contempla dues concepcions bàsiques que tota política o actuació pública ha de tenir, ens referim:

- d'una banda, a tres pilars essencials que es relacionen i són indispensables uns amb els altres: els drets humans en la seva interpretació més àmplia, el desenvolupament humà i la igualtat de gènere.
- I el segon concepte bàsic és que tots els drets humans són indivisibles, la qual cosa significa que ja siguin d'ordre civil, cultural, econòmic, polític o social, tots ells són inherents a la dignitat de tota persona humana. En conseqüència, tots tenen el mateix estatus com a drets, i no poden ser jerarquizats, de manera que l'exercici d'un dret depèn de l'exercici integral de la resta de drets. A més, els drets humans són universals, interdependents, imprescriptibles, interrelacionats i alienables.

¹ Esmentem només una part del conjunt normatiu que estableix el reconeixement de la igualtat efectiva entre dones i homes: Convenció sobre l' Eliminació de totes les formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW); Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva entre dones i homes; Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere; Gender equality in the European Union; Declaració i Plataforma d'Acció de Beijing; Programa d'Acció d'El Cairo; els Objectius de Desenvolupament Sostenible. United Nations (UN). 2015



En aquest sentit, Nacions Unides convida a centrar-nos en la discriminació i la marginació per avançar en el procés de desenvolupament i, per tant, s'han confrontat les pautes persistents de desigualtat i discriminació, i formular respostes en les quals s'ha tingut en compte les causes estructurals que permeten que en un entorn polític i social es fomenti l'exclusió i la marginació i, en última instància, la negació dels drets humans.

Els drets humans, els drets de les dones així com la igualtat de gènere comparteixen un objectiu comú amb el desenvolupament humà: assegurar la llibertat, el benestar i la dignitat de tots els homes i dones. Sabem que el desenvolupament humà és essencial per a la realització dels drets humans, alhora que els drets humans són essencials per al desenvolupament humà. I, l'equitat de gènere i l'apoderament de les dones són vitals no només per a millorar les condicions econòmiques, socials i polítiques de la societat, sinó també per assolir una plena ciutadania.

La Norma **SG CITY 50-50** és un instrument que ajuda a situar l'equitat de gènere com un assumpte de drets humans i de justícia social, a assumir el principi d'igualtat i no discriminació (respecte dels homes), entenent que aquest principi no es limita a l'exercici i gaudi dels drets humans, sinó que es predica, amb caràcter general, "davant la llei", encara que no ha d'entendre's únicament com a igualtat "formal", sinó que ha de tendir cap a la igualtat material.

Tal i com reconeix el Dret internacional, la Norma **SG CITY 50-50** impulsa el reconeixement dels drets específics de les dones i que l'home no té. Bé perquè se li reconeix una "discriminació positiva", bé perquè són específics de la seva condició femenina. En tots dos casos es tracta d'adoptar mesures positives davant de desigualtats reals, a fi que gaudeixin plenament de tots els drets humans.

2. Missió i visió

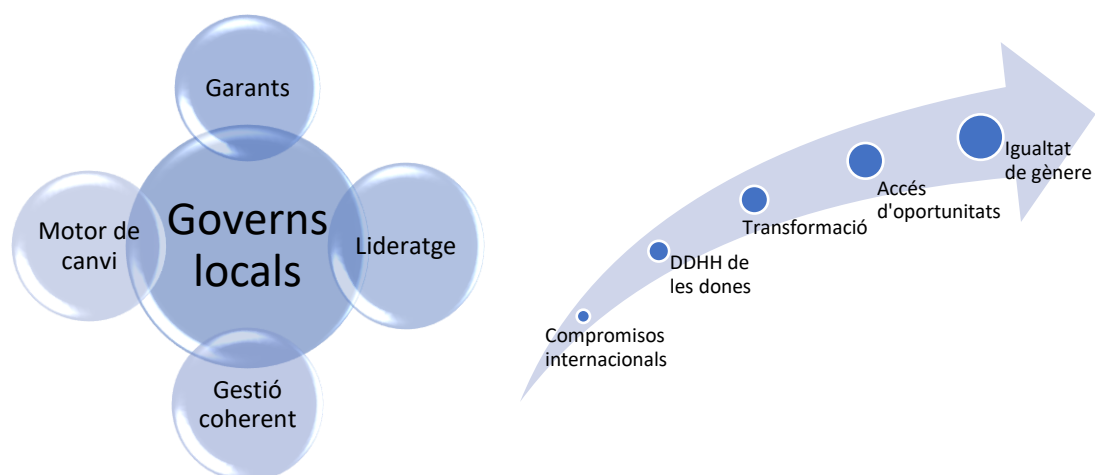
Per avançar en la creació de la **Norma del Sistema de Gestió Municipal per la Igualtat de Gènere** s'ha conceptualitzat la **missió i visió** d'un **Municipi Igualitari**²:

Missió.

Els governs municipals es conceben com a espais en els quals s'escolta, es canalitza, es concerten i s'executen les voluntats i aspiracions de les persones que habiten al territori, garantint la igualtat tant pel que fa a les oportunitats, a l'accés a les oportunitats, com a la igualtat de resultats.

Assumir la comesa d'exercir de motor de canvi en la transformació de les pautes, normes i pràctiques culturals i socials de manera que permetin aconseguir la fita de la igualtat de gènere i els drets humans de les dones i les nenes en tot el territori.

Formular i aplicar lleis, plans i programes municipals que desenvolupen i concreten els compromisos nacionals i internacionals sobre igualtat i drets de les dones i les nenes, exercint un lideratge i realitzant una gestió coherent amb aquests principis.



Aquesta missió es formula a partir de **la següent Visió** que planteja un model de societat igualitari: Aspirar a construir una societat en la qual homes i dones, nens i nenes, accedeixen i gaudeixen de les mateixes oportunitats per desenvolupar-se íntegrament com a persones i per contribuir al desenvolupament de la seva comunitat, exercint els seus drets sense limitacions o discriminació per raó de sexe, gènere, edat, creences, situació econòmica, diversitat funcional, orientació sexual, ètnia, religió o cultura. Una societat en la qual les persones exerceixen la seva ciutadania activament fent-se coresponsables en la promoció i defensa de la igualtat de drets i la igualtat d'oportunitats.

² Per proposar la missió i visió de Municipi Igualitari hem tingut en compte la Nova Agenda Urbana- Habitat III i la Carta-Agenda Mundial de Drets Humans, Caracas 2016.

Reconèixer en l'administració local l'espai de trobada, deliberació i realització dels somnis i aspiracions de la seva ciutadania, en la qual dones, homes, joves, nens i nenes tenen veu i vot, són respectats i reconeguts en la seva identitat i en les seves diferències i tenen l'oportunitat de participar en la construcció del model de societat a la qual aspiren, en la qual les persones són al centre i a on la igualtat d'oportunitats i de drets és ja una realitat.

Desenvolupar un estil de lideratge basat en la cooperació i el treball en equip, que ha adaptat el seu model de gestió a les necessitats dels homes i dones que compleixen amb les tasques de governança local, fomentant la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, la igualtat d'oportunitats en l'accés i acompliment de càrrecs de responsabilitat. Hem aconseguit establir mecanismes per a l'exercici d'una democràcia participativa real i oberta a la crítica constructiva i l'aprenentatge institucional.

S'han creat lleis que promouen la igualtat i combaten les discriminacions, des d'un enfocament basat en la igualtat de gènere, els drets humans i la interculturalitat. Treballar activament per promoure i difondre bones pràctiques en matèria d'igualtat per aconseguir una transformació profunda de les pautes culturals dins del municipi que permeti eradicar els estereotips, acabar amb les violències de gènere i fomentar la proactivitat social al voltant de la defensa i promoció dels drets humans de les dones i les nenes.

Admirar i respectar a les dones, nenes i nens dels nostres municipis que són visibles i estan presents als espais públics i de presa de decisions, exercint un lideratge transformador, des d'un sentiment d'autoestima i seguretat, que compten amb el reconeixement, recolzament i suport dels seus conciutadans i conciutadanes. Unes dones i nenes que han pres un protagonisme en els mitjans de comunicació d'àmbit local des d'on contribueixen a crear un projecte de societat més obert i més just.

Aplaudir als homes dels nostres municipis que han volgut i sabut transformar el model de masculinitat tradicional, potenciant el millor de si mateixos i aprenent a co-crear amb les dones, els nens i nenes, una societat més inclusiva, en la qual tots i totes ens sentim comunitat i gaudim de les mateixes oportunitats per al creixement personal i el desenvolupament col·lectiu.

Congratular del rol que exerceixen els nostres municipis en la societat, que han adaptat el seu lideratge i els seus mecanismes de gestió per afavorir el protagonisme dels diferents actors que ho conformen, aprenent a concertar voluntats i desenvolupar la creativitat i innovació de cadascun d'ells. Uns municipis que són un model de gestió pel seu esperit de servei a la ciutadania i les seves pràctiques promotores de la igualtat de gènere i els drets humans i pel seu poder per actuar com a motor de canvi social.

Exercir les tasques de govern amb equanimitat, desenvolupant i aplicant polítiques i programes d'actuació que combaten les violències i estereotips de gènere i realitzem els ajustos oportuns en les pràctiques municipals per garantir la igualtat real i el compliment dels compromisos nacionals i internacionals entorn dels drets humans i la igualtat de gènere.

Reconèixer als governs la capacitat per exercir el lideratge d'una forma en què han sabut guiar i donar suport als municipis en la seva missió com a promotors de la igualtat real, proporcionant eines, enfortint les seves capacitats, estimulant les voluntats i establint un procés de creixement i avanç progressiu, però ferm cap a l'objectiu de la igualtat de gènere. Valorem el seu lideratge decidit, amb capacitat de resolució i orientat a resultats, al mateix temps que solidari i respectuós dels temps, capacitats i contextos de cada municipi. Aplaudim la seva gestió de les expectatives en saber reconèixer l'esforç i compromís de municipis amb una sincera i demostrada voluntat política, però menys recursos, al costat dels resultats excel·lents d'aquells altres que per conjuntura o recursos han pogut avançar de manera més àgil cap a la meta.

Des de la Missió i visió de Municipi Igualitari, proposem:

El Decàleg Municipalista a favor de la Igualtat de Gènere

1. *Perquè la igualtat de gènere és un dret fonamental i un principi general.*
2. *Perquè és una prioritat en el nostre país.*
3. *Perquè no existeixen societats justes si les dones pateixen discriminacions.*
4. *Perquè malgrat l'existència de la legislació nacional i internacional contra les desigualtats de gènere, aquestes perviuen en la cultura i en les normes socials.*
5. *Perquè els governs locals volen incentivar i accelerar la igualtat entre dones i homes.*
6. *Perquè és necessari el compromís de totes les administracions que conformen el país.*
7. *Perquè totes les administracions públiques tenen l'obligació de defensar, protegir i garantir els drets humans de les dones.*
8. *Perquè els municipis són actors fonamentals del desenvolupament humà, i d'ells depèn la construcció de societats justes i igualitaris.*
9. *Perquè és imprescindible l'enfocament de gènere en totes les polítiques i actuacions municipals.*
10. *Perquè cal evidenciar el treball i l'esforç municipal a favor de la Igualtat de gènere.*

3. Arguments a favor del Sistema de Gestió per la Igualtat de Gènere d'àmbit municipal

Cinc arguments que justifiquen el Sistema:

1. Per avançar en la convicció i determinació política a favor de la igualtat i governar amb enfocament de gènere.
2. Per integrar els drets humans, el desenvolupament humà i els drets de les dones.
3. Per avançar en l'aplicació de l'enfocament de gènere des de la visió dels drets humans i de la CEDAW³.
4. Pel nou rol i lideratge dels governs locals i regionals en l'esfera internacional.
5. Per assumir les reclamacions i peticions dels moviments feministes.

1. Per avançar en la convicció i determinació política a favor de la igualtat i governar amb enfocament de gènere

El desenvolupament d'un país i la seva salut democràtica es mesura també pel seu compromís amb la igualtat entre homes i dones. Les polítiques de gènere depenen en gran mesura de la voluntat política de qui encapçala les institucions, i més enllà del discurs cal forçar el desplegament de la normativa de gènere, prioritzar la igualtat en tots els àmbits i sectors de la nostra societat i impulsar que totes les polítiques, normatives, plans i actuacions tinguin enfocament de gènere.

Un dels principals reptes del segle XXI i d'acord amb l'agenda 2030 és reduir i pal·liar les desigualtats. Per assolir aquest repte, Nacions Unides ens convida a treballar contra les causes estructurals que perpetuen les discriminacions i la iniquitat. Coneixem i, per tant, situem la desigualtat de gènere com una de les principals causes d'empobriment i de limitació de drets.

Les dones en el nostre país, malgrat ser un país democràtic i amb garanties, pateixen discriminacions en tots els àmbits de la seva vida. Discriminacions que han de ser aturades en primer lloc per les institucions, exercint i aplicant polítiques que garanteixin i restableixin el drets humans de les dones, i assegurant que a cap dona li seran vulnerats els seus drets per raó de gènere o sexe.

L'administració pública local és actor clau del desenvolupament humà i per tant és juntament a la resta d'administracions, responsable d'aconseguir espais urbans lliures de desigualtats.

³ Convenció sobre l'Eliminació de Totes las Formes de Discriminació Contra la Dona

2. Per integrar els drets humans, el desenvolupament humà i els drets de les dones

El marc dels drets Humans (DDHH), i l'evolució de les tres generacions de drets (drets civils i polítics; drets econòmics, socials i culturals –DESC– ; i els drets col·lectius) han viscut, fins fa pocs anys, al marge de la conceptualització del desenvolupament i de les pròpies dones. Així, mentre que el marc de DDHH mantenia una visió androcèntrica, els models de desenvolupament se centraven gairebé exclusivament en el creixement econòmic sense abordar les implicacions dels drets humans al desenvolupament.

És en la dècada dels 90, amb el reconeixement del fracàs dels plans d'ajust estructural i la visió economicista en l'eradicació de la pobresa i les desigualtats, juntament amb la fi de la Guerra Freda, es propicia un impuls al bon govern i la participació democràtica, i es comencen a incorporar les demandes de la societat civil que exigien un desenvolupament centrat en les persones i el seu benestar.

Aquest context facilita la irrupció del paradigma dels drets humans (DDHH) en els processos de desenvolupament, que es cristal·litza en la Conferència de Viena (1993) on es rescata el dret al desenvolupament, adoptat per l'Assemblea General en 1996, i la inclusió definitiva dels drets de les dones com a part indissoluble dels marcs de desenvolupament i dels DDHH. Així mateix, es reconeix que el desenvolupament ha de facilitar el ple gaudi de tots els DDHH a totes les persones, incloses les dones.

Si bé, els drets humans són universals, ha estat necessari un llarg procés de pressions i lluites socials perquè fossin reconeguts els drets de les dones com a drets humans. Aquest reconeixement va requerir una nova conceptualització del contingut dels drets en posar-se en qüestió que la, fins llavors, visió universal i abstracta sobre els subjectes de drets humans tenien en realitat com a referent implícit a l'home occidental. Es va cridar l'atenció sobre les desigualtats, la violència, les jerarquies i discriminacions inherents a les experiències de vida de les dones i es mostra la diversitat de dones situades en contextos històrics i llocs específics, amb realitats particulars.

L'especificitat de les dones com a subjectes possibilita l'emergència de la sexualitat i la reproducció com a àmbits de dret, històricament controlats per institucions com la família, l'església i els estats. També va posar en el punt de mira la relació entre els àmbits públic i privat, constatant que els drets no es poden separar als diferents espais i, de forma principal, van apuntar el dret a la integritat física i a viure una vida lliure de violències.

La consideració dels drets de les dones com a drets humans va comportar així mateix, un canvi de perspectiva en la concepció dels drets des d'un enfocament jurídic a una "cultura dels drets humans" que compromet als governs i a qualsevol persona, en tant titular de drets, en una socialització dels mateixos que trenqui amb el sistema de creences masclistes i patriarcals que serveixen de fonament estructural a la vulneració dels drets de les dones.

Això suposa l'obligació dels estats a contribuir activament a la modificació de patrons socioculturals, entenent-se que no hi haurà equitat ni igualtat de gènere si no es modifica la consideració tradicional dels papers de dones i homes.

Des de l'aprovació en 1948 de la Declaració Universal dels Drets Humans, els drets humans de les dones i la igualtat de gènere estan recollits i avalats en nombrosos instruments internacionals de caràcter general i específicament orientats a desenvolupar els drets de les dones i de les nenes.

En aquest sentit, la CEDAW s'erigeix en el marc de referència fonamental per als drets de les dones no només pel seu valor normatiu sinó perquè conjumina les lleis a les condicions reals de vida de les dones i busca incidir en elles. Aquest marc interpreta la igualtat més enllà de la igualtat formal i penalitza la discriminació contra les dones. Implica, així mateix, reconèixer els desavantatges estructurals que pateixen les dones en comparació als homes, i l'obligació d'actuar proposant mesures per a la seva superació.

3. Per avançar en l'aplicació de l'enfocament de gènere des de la visió dels drets humans i de la CEDAW

A partir dels drets humans i de la CEDAW, l'enfocament de gènere integra diverses estratègies que han de ser incorporades en qualsevol política, pla o actuació pública:

1. Qüestionar les estructures globals d'iniquitat. S'exigeix un model de desenvolupament basat en els drets humans i treballar per transformar el model de desenvolupament neoliberal, basat en l'explotació que perpetua les esclertes en el benestar, poder i recursos entre països, dins dels països, i entre dones i homes.
2. Centralitat de la sostenibilitat de la vida, humana i mediambiental, prestant especial atenció a les cures, i el dret a la cura i l'autocura, visibilitzant l'àmbit privat, entroncant amb les nocions de dignitat humana i de llibertats fonamentals que sustenten la definició dels drets humans.
3. Diferència i diversitat, allunyat del concepte universal "d'home" i qüestionant l'etnocentrisme blanc, heterosexual, de classe mitjana i vida urbana, des d'un enfocament que s'ocupa de la relació entre patriarcat, capitalisme i colonialisme. Això entronca amb el principi d'interdependència dels drets així com amb el d'igualtat i no discriminació.
4. Posicionament explícit contra totes les violències de gènere, exigint la fi de qualsevol forma de discriminació així com la participació plena de les dones en la presa de decisions, incloent els processos de Construcció de Pau i Seguretat Humana.
5. Emfatitza la garantia dels drets sexuals i els drets reproductius, situant-los en el debat públic com a temes associats a la ciutadania, justícia social i igualtat plena, com es recull en la Conferència d' El Cairo (1994) i en la Conferència de Beijing (1995).
6. Promoure l'establiment d'aliances entre organitzacions feministes dels diversos països, i dins del país, recolzant la lluita de les organitzacions locals contra les estructures de poder en les seves realitats particulars.
7. La transformació de les relacions de poder i les causes estructurals que legitimen les discriminacions, que afecten desproporcionadament a les dones, comporta el qüestionament dels estereotips de gènere.

Precisament serà l'exigència de la transformació sociocultural i dels rols tradicionals desiguals assignats a dones i homes el que distingeix a la CEDAW de qualsevol altra de les convencions dels drets humans.

4. Pel nou rol i lideratge dels governs locals i regionals en l'esfera internacional

En l'actualitat s'està revisant i re-valoritzant el paper que juguen els governs locals i regionals en el disseny i aplicació de les agendes internacionals, com l'Agenda 2030 entorn dels Objectius de Desenvolupament Sostenible, l'Agenda de París sobre canvi climàtic o Habitat III - La nova Agenda Urbana. Aquests compromisos internacionals serveixen de marc general per a l'aplicació de la normativa de gènere. Tots aquests compromisos impliquen una gran responsabilitat i representen un gran repte per als governs municipals que, amb freqüència es troben amb dificultats per adaptar aquestes agendes al context local.

El paper dels governs locals en l'esfera internacional, doncs, està movent-se cap a un major protagonisme als espais de debat i de presa de decisions globals. La Conferència Habitat III va constituir una realització històrica del principi d'integració, ja que va incloure les consideracions de gènere i equilibri regional en totes les sessions.

L'administració pública local es troba en una posició idònia per desenvolupar un paper actiu en el marc de les polítiques d'igualtat; disposa d'un marc normatiu nacional i internacional favorable, d'una ciutadania cada dia més apoderada, de nous lideratges polítics a favor de la igualtat més enllà del discurs teòric i de nous lideratges femenins i feministes al front d'importants ciutats del país.

Existeixen una sèrie d'instruments, en els quals es concreten els reptes específics i les mesures proposades a aquests governs per avançar cap a la igualtat, al mateix temps que compleixen els compromisos establerts a les agendes Internacionals de gènere, desenvolupament o medi ambient.

5. Per assumir les reclamacions i peticions dels moviments feministes

- Incloure recomanacions per incorporar la transversalitat de gènere a la nova agenda urbana⁴:
 - tenir en compte l'existència d'una cultura de violència contra les dones prèviament a poder apoderar-les i comptar amb la seva participació efectiva;
 - no assumir que les ciutats són igualment segures per homes i dones;
 - tenir en compte les necessitats específiques de les dones en situacions de conflictes i post conflictes;
 - contemplar les múltiples desigualtats i les múltiples formes de discriminacions de grups com les dones indígenes, amb discapacitats o dels col·lectius LGBT, per preveure polítiques específiques, i finalment,
 - tenir en compte a nivell local la Plataforma d'Acció de Beijing i la CEDAW.

⁴ Aliança internacional de les dones. <http://womenalliance.org/habitat-iii-comments-on-policy-paper-frameworks-by-soon-young-yoon>

- Incloure la defensa dels drets humans de les dones en tots els tractats internacionals de drets humans⁵.
- Enfortir els espais d'articulació, i construir aliances amb altres expressions del moviment de dones⁶.
- Potenciar la incidència en les polítiques nacionals i regionals que construeixen igualtat entre gèneres i respectin la diversitat ètnica, cultural i sexual.
- Promoure la implementació nacional de l'Agenda 2030 per al Desenvolupament Sostenible i fer el seguiment del seu progrés. Té com a objectiu crear processos per⁷:
 - La sensibilització, enfortiment de les capacitats i mobilitzar recursos; la convocatòria de les plataformes de concertació;
 - La creació de comunitats de pràctica al voltant d'aspectes tècnics de l'aplicació;
 - La creació d'una plataforma de coneixement;
- El seguiment i la presentació d'informes sobre les posicions, les prioritats i accions concretes.
- Facilitar, donar suport i promoure accions globals, regionals i nacionals de defensa; i
- La promoció d'una arquitectura global de suport per a l'execució i rendició de comptes de l'Agenda 2030.

4. Definició i objecte del SG CITY 50-50

Definició

La Norma SG CITY 50-50 és la primera norma europea que permet implantar, avaluar i certificar un sistema de gestió responsable i compromès a favor de la igualtat de gènere en l'àmbit dels governs locals. I constitueix una eina clau per a la transversalitat de l'enfocament de gènere en la gestió pública.

És un mecanisme concret per a aconseguir que els poders públics municipals duguin a terme polítiques i actuacions destinades a eradicar la desigualtat entre dones i homes.

La Norma és un procés de millora continua que desenvolupa

un sistema de gestió d'igualtat de gènere.

El procés de certificació que estableix la Norma SG CITY 50-50 donarà lloc a l'obtenció del Distintiu Municipal per la igualtat de Gènere

⁵ International women's rights action watch (IWRAP). <http://hrlibrary.umn.edu/iwraw/>

⁶ Articulació Feminista Marco Sur (AFM).

http://www.mujiresdelsur-afm.cotidianomujer.org.uy/joomdocs/cairo20/AR03_post2015_FINAL.pdf

⁷ Together 2030: <https://together2030.wordpress.com/2017/07/11/1759/>

Sistema de gestió d'igualtat de gènere

Definim el sistema de gestió de la igualtat de gènere com el conjunt d'elements que formen part dels processos de treball orientats a aconseguir uns resultats a favor de la igualtat de gènere. Aquests elements poden ser recursos humans, recursos econòmics, infraestructura i equips, coneixements, experiències, polítiques, actuacions, etc.

La gestió es fa efectiva a partir de les polítiques, els processos i els recursos necessaris per aconseguir els objectius plantejats per eradicar les desigualtats de gènere.

Per què és important implantar un Sistema de Gestió d'igualtat de Gènere:

- Perquè ajuda a implantar una metodologia de treball orientada a aconseguir els resultats plantejats.
- Perquè ajuda a estudiar quins processos de treball existeixen en l'organització del Municipi i com s'orienten per satisfer les necessitats de les dones en particular i de la ciutadania en general.
- Perquè ajuda a definir com realitzar les tasques del dia a dia d'una forma eficient amb els recursos de que es disposa.
- Perquè ajuda a descriure què ha de fer cada membre de l'equip municipal en l'organització per aconseguir els resultats esperats.
- Perquè ajuda a desenvolupar una estratègia política i operacional dels compromisos plantejats coneixent els recursos humans, econòmics i infraestructura de la qual es disposa.

Com es manifesta la Norma

La Norma es manifesta com un símbol, una unitat de mesura i una garantia de qualitat.

Com a **SÍMBOL**, perquè permet reconèixer de manera àmplia i objectiva quins municipis s'han adherit i han fet una aposta ferma per la igualtat de gènere. Quan un municipi rep el distintiu té el dret i l'obligació de fer-ho públic i visible davant la seva ciutadania perquè aquesta pugui exigir-li el compliment dels seus compromisos.

Com una **UNITAT DE MESURA**, ja que el Sistema reconeix la diversitat dels municipis, en termes de recursos disponibles, contextos més o menys favorables a la igualtat i situació de partida. Per això, el Sistema és una oportunitat per a tots els municipis per establir un procés d'avanç que els permeti adequar-ho a la seva situació particular, sense perdre de vista el nivell d'ambició que es persegueix amb el distintiu. Aquesta unitat de mesura contribueix, a més, a establir una valoració objectiva dels assoliments aconseguits per cada municipi en un moment donat, reconeixent en cada cas el nivell d'esforç i els recursos invertits.

Com a **GARANTIA DE QUALITAT**, perquè el Sistema disposa d'un mecanisme rigorós d'avaluació, des de criteris objectius i mesurables, amb indicadors verificables basats en les normes internacionals i nacionals de drets de les dones i igualtat de gènere, que permeten a la ciutadania i qualsevol actor social, econòmic o polític, disposar d'informació objectiva i comparable a l'hora d'avaluar l'acompliment d'un municipi en concret o l'avanç global en tot el territori.



Objecte de la Norma

EL SISTEMA DE GESTIÓ MUNICIPAL PER LA IGUALTAT DE GÈNERE (SG-CITY 50-50) desenvolupa els requisits i els criteris que permeten establir, implantar i avaluar en els governs locals les polítiques i actuacions que duguin a terme a favor de la igualtat de gènere. La implementació d'aquest sistema suposa per als governs locals un convenciment de la seva capacitat de generar un lideratge responsable a favor de la igualtat de gènere.

La Norma es proposa motivar i incentivar polítiques municipals per eradicar qualsevol desigualtat per raó de sexe i gènere. Per això s'ha establert que els requisits i criteris varien segons el nombre d'habitants del municipi, i és el mateix govern local el que determinarà el nivell d'ambició amb que es compromet durant el cicle de dos anys.

Es tracta d'un procés de millora contínua i un avanç constant i progressiu cap a la igualtat a través del compliment dels compromisos acordats per a un cicle de dos anys pel govern local. Per aquest motiu, han de fixar-se unes fites amb un cert nivell d'ambició, però assolibles i adequades a les seves capacitats i recursos.

5. Principis i valors orientadors del SG CITY 50-50

Valors

Honestedat: El SG CITY 50-50 requereix i, al mateix temps, promou la pràctica de l'honestedat en la gestió i en les interaccions amb els diversos agents socials. Si bé el distintiu tracta de fer un reconeixement als esforços i assoliments realitzats, també busca identificar les pròpies potencialitats i les limitacions per poder gestionar-les amb major eficàcia i eficiència a favor de la igualtat, per la qual cosa es fa necessari una anàlisi sincera dels reptes i necessitats detectats en cada municipi.

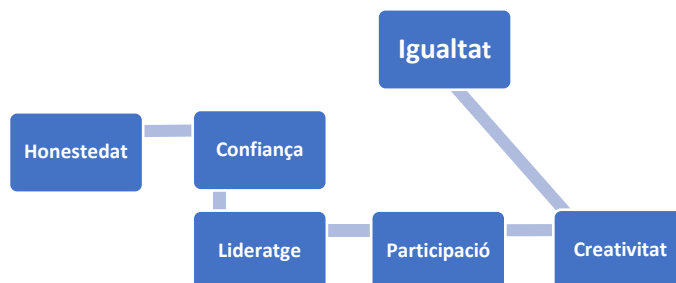
Confiança/Autoconfiança: Per a un bon funcionament del conjunt del SG CITY 50-50 fa falta una dosi important de confiança en dos aspectes. D'una banda, els municipis i les persones que els governen han de tenir confiança en les seves pròpies capacitats i recursos per aconseguir els objectius previstos. Per una altra banda, tots els agents implicats en el procés han de construir relacions de confiança mútua al llarg de tot el procés per establir sinergies positives que incrementin les capacitats i estratègies del municipi en el seu camí cap a la igualtat.

Participació: una participació real i de qualitat, oberta i integradora a tot el conjunt de la ciutadania i de persones que habiten al territori. Una participació que millori els processos democràtics de disseny i execució del programa i en la presa de decisions.

Lideratge: El municipi ha de ser capaç de transmetre i exercitar el seu esperit de servei cap a la ciutadania i mostrar un lideratge horitzontal, no jeràrquic, capaç de concertar a tots els actors, conciliar perspectives i interessos, convocar acords i desenvolupar processos de consulta i de presa de decisions de forma compartida i participativa.

Creativitat: per aconseguir mobilitzar idees i propostes que permetin anar més enllà dels recursos disponibles i fent un maneig dels mateixos i dels espais d'acció col·lectiva que afavoreixi la innovació i el desenvolupament de propostes eficaces per aconseguir la igualtat.

Igualtat: de tracte, d'oportunitats i d'accés als processos, els recursos i les iniciatives que plantegi el municipi al llarg de la implantació del programa.



Principis

Motivació: El distintiu està plantejat per motivar de forma positiva iniciatives municipals que afavoreixin un avanç significatiu cap a la igualtat. No es concebut com una eina sancionadora, es pretén utilitzar com un incentiu i reconeixement per a la comunitat de municipis que permeti, a més, visibilitzar les iniciatives i esforços que aquests realitzen per aconseguir la igualtat.

Transparència: Principi inherent tant en el procés com en els seus resultats, de manera que incrementi la confiança dels agents socials i de la ciutadania en el procés mateix i en el govern municipal. Principi que ha d'incrementar la comunicació entre els diferents actors de manera permanent, bidireccional i compromesa amb la missió i objectius que persegueix el sistema.

Interdependència/Sinergia: el sistema està pensat perquè es reforci amb l'exercici, intercanvi i aportació col·lectiva, per la qual cosa l'experiència individual contribuirà a recolzar i millorar les experiències col·lectives, l'aprofitament de les eines i estratègies utilitzades i l'establiment de sinergies generadores de resultats més ambiciosos en un menor temps.

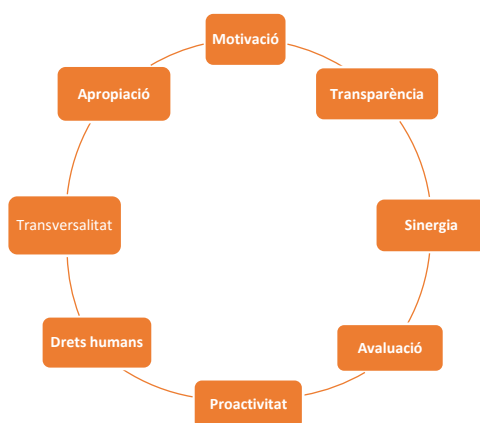
Avaluació: El sistema s'estableix com un procés de millora contínua, entès com un procés per mesurar l'impacte i els resultats obtinguts i extreure lliçons apreses. El Sistema no marca només una fita a cobrir, sinó un camí de millora gradual, adaptat al ritme i possibilitats dels municipis, sense renunciar al nivell d'ambició desitjat.

Proactivitat: encara que el sistema planteja criteris concrets, s'obren opcions perquè els municipis puguin ser proactius en el disseny dels seus propis camins, establint els seus plans d'acció, amb prioritats i línies d'actuació que poden no estar contemplades expressament en la bateria de criteris. És un sistema obert a millores que puguin anar sorgint des dels municipis a partir de la implementació del mateix.

Drets humans: recollits i fixats en el marc normatiu que serveix de referència al Sistema SG CITY 50-50 són la base de tot el sistema i la seva realització és la utopia que volem aconseguir amb la seva aplicació.

Transversalitat: L'enfocament de gènere com a principi bàsic que ha d'impregnar qualsevol política, actuació o programa municipal.

Apropiació: per a l'èxit del programa és fonamental comptar amb l'apropiació del sistema per part de totes les persones i grups de persones implicats en el procés: equip de govern, agents socials i ciutadania. Per això, la comunicació permanent i el desenvolupament de processos participatius i transparents són elements irrenunciables en tot el procés d'implantació i desenvolupament del sistema.



6. Característiques de la Norma

El *SG - CITY 50-50* és una eina que es caracteritza per ser:

Actualitzada i objectiva: la norma que estableix el *SG - CITY 50-50* es basa en els compromisos establerts en la normativa internacional i nacional sobre igualtat de gènere, drets humans de les dones i el desenvolupament humà. Aquesta normativa s'ha analitzat de manera transversal per identificar les confluències i els aspectes diferenciats, extraient els aspectes considerats més crítics per avançar cap a l'objectiu d'igualtat i s'ha realitzat una síntesi dels mateixos que ha quedat recollida en les normes i criteris que estableix l'eina d'avaluació.

Útil: El *SG-CITY 50-50* integra les diferents recomanacions nacionals i internacionals de manera clara perquè pugui ser abordada la igualtat de gènere de manera integral en les actuacions del govern local, implicant a les diferents àrees i coordinant els recursos i accions a desenvolupar.

Dinàmica: El sistema serà objecte d'una millora contínua que incorpori noves àrees de gestió, criteris i indicadors per adaptar-se als canvis legislatius i al context dels ens locals.

Transparent: Els compromisos assumits, l'avaluació obtinguda i la certificació seran publicats i difosos pel Govern local i seran accessibles per a totes aquelles entitats, organitzacions o empreses que ho requereixin.

Flexible: El *SG - CITY 50-50* té en compte la diversitat de les ciutats mitjançant l'establiment de criteris diferents segons el nombre d'habitants, donant la possibilitat de dissenyar el seu propi Pla de Compromís perquè els equips de govern local puguin traçar un avanç progressiu i adaptat a la seva situació de partida i les seves capacitats i recursos.

Independent: La verificació sobre el compliment dels requisits i criteris plantejats es durà a terme exclusivament a través d'entitats de certificació i/o avaluació homologades pel sistema.

Reconeixement: El Govern local que supera les avaluacions rep un certificat que així ho acredita amb l'emissió i registre del Distintiu Municipal per la igualtat de gènere **SG – CITY 50-50**.

7. El Sistema com a identificador d'alertes

El Sistema ajuda a alertar al govern local sobre determinats factors que afavoreixen la discriminació, entre altres:

- Les múltiples desigualtats, i les diferents fonts estructurals de desigualtat com el gènere, l'ètnia, la classe o l'orientació sexual que estructurin la vida de les persones, desigualtats que no són naturals sinó que estan construïdes i a més estan interrelacionades i mantenen relacions recíproques.
- Els rols de gènere que també es reproduïen en l'espai físic que pot ser dividit en dos espais principals: la ciutat i la llar, reconèixer que s'han pensat de manera exclouent a partir de la dicotomia espai públic-espai privat.
- La ciutat que no es pot considerar un espai neutre que assigna les mateixes oportunitats a tota la població.
- Les relacions de poder determinen la configuració dels espais i de l'exercici dels drets.
- Les ciutats s'han planificat tenint en compte un model de ciutadà "estàndard" i, per tant, no s'han tingut en compte les necessitats d'altres subjectes.
- La infra-representació i la no participació de les dones en la presa de decisió a nivell local.
- Les polítiques públiques locals i la provisió de serveis amb enfocament de gènere poden contribuir a millorar la condició de les dones i el seu apoderament.
- Una seguretat ciutadana ha de tenir en compte que el disseny i l'organització estan directament relacionats amb la violència que hi ha als carrers, i que les dones no han de ser considerades les úniques responsables de la seva seguretat personal.
- Les diferències en l'ús i gaudiment dels espais pel fet de ser dones, homes o una altra identitat sexual i, visibilitzar que d'acord amb aquesta diferència s'han privilegiat unes activitats i usos urbans enfront d'uns altres.

8. A qui va dirigida la NORMA

La norma és aplicable a qualsevol ciutat, de qualsevol mida, que busqui reduir les desigualtats de gènere i complir amb la legislació en matèria d'igualtat.

El sistema diferencia els municipis a partir del nombre d'habitants, A partir d'aquesta classificació, s'han distribuït els municipis en tres trams: fins a 5.000 habitants "**Municipis del Primer Tram**", de més de 5.000 i fins 20.000 habitants "**Municipis del Segon Tram**", i de més de 20.000 habitants "**Municipis del Tercer Tram**".

Els requisits i criteris de la Norma obeeixen a la mateixa classificació.

9. Prescripció de la Norma del Sistema de Gestió Municipal per la Igualtat de Gènere

El Sistema es podrà impulsar per organismes governamentals, per institucions que treballin a favor de la igualtat de gènere, per Instituts de Dones i/o per conselleries o ministeris socials.

Així, el Sistema es concebut com una eina per coordinar i promoure el treball dels municipis i per enfortir el lideratge institucional mitjançant el treball en xarxa, col·laboratiu i cooperatiu.

L'**Associació Forgender Seal**, mitjançant la seva junta de valoració, validarà l'avaluació i emetrà el certificat amb l'atorgament del Distintiu. Un cop obtingut el Distintiu per la Igualtat de Gènere dels governs locals s'obre el període d'execució del Pla de Compromís. El municipi té l'obligació de fer públic el Distintiu i els seus compromisos.

L'obtenció del distintiu suposarà un reconeixement a les polítiques de gènere i al compromís de millora a favor de la igualtat efectiva entre dones i homes. Un compromís davant de les institucions i davant de la ciutadania.

10. Què atorga la Norma SG CITY 50-50

Els avantatges de la Norma responen a la **concepció del sistema com a eina** la qual ha de ser útil:

1. Per coordinar i promoure el treball dels municipis.
2. Per enfortir el lideratge institucional mitjançant el treball en xarxa, col·laboratiu i cooperatiu.
3. Per impulsar el compliment de la normativa nacional i internacional.
4. Per ser un reconeixement a la gestió municipal i al compromís, davant del govern i de la ciutadania, de millora a favor de la igualtat efectiva entre dones i homes.
5. Per ser eina formativa i capacitadora pels funcionaris i representants polítics.
6. Per avançar en el desenvolupament humà des de la concepció dels drets humans i la igualtat de gènere.
7. Per afavorir la transparència i la rendició de comptes.
8. Per la identificació i l'anàlisi de les desigualtats de gènere, enteses com a principals problemes del desenvolupament.
9. Per corregir les pràctiques de caràcter discriminatori i les injustes relacions de poder que dificulten el progrés.
10. Per superar el concepte de dret en la seva concepció principalment jurídica i poder abastar també les necessitats, possibilitats i estratègies que s'han de desplegar, com la manera d'assegurar el compliment i desenvolupament dels drets.
11. Per promoure plans, polítiques i programes socials que busquin la realització de drets i el millorament de capacitats per tal de poder exercitar-los.

11. Àmbit d'aplicació

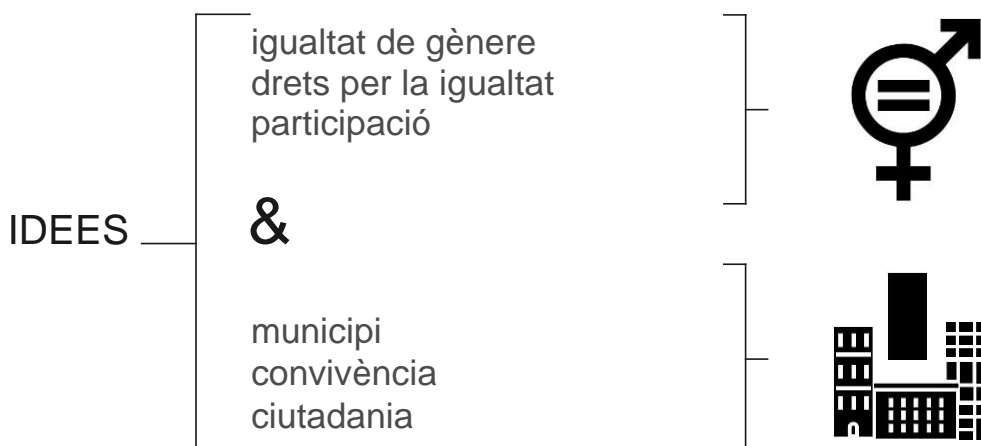
El sistema suposa per als governs locals un convenciment de la seva capacitat de generar un lideratge responsable a favor de la igualtat de gènere.

Els ens locals poden escollir el **SG CITY 50-50** com estàndard de referència per guiar les seves accions a favor de la igualtat de gènere i integrar la perspectiva de gènere de forma transversal en tots els seus programes i actuacions.

Les característiques del sistema el converteixen en una eina interna de gestió d'igualtat de gènere. Una eina per desenvolupar les polítiques públiques municipals amb enfocament de gènere, a més, de ser una eina d'avaluació.

L'obtenció del **Distintiu Municipal per la Igualtat de Gènere** implica adquirir voluntàriament un compromís públic en defensa, protecció i garantia dels drets humans de les dones.

12. Imatge gràfica del Distintiu



El concepte que s'ha treballat és la igualtat de gènere des d'un punt de vista de dret humà fonamental. Des d'aquest prisma la igualtat de gènere és necessàriament en l'ADN dels municipis i de les seves polítiques, ja que entès com a Dret el binomi municipi i igualtat de gènere és indissoluble. Per tant, el logotip vol reflectir com la igualtat de gènere rau en els fonaments dels principis municipals tal i com hi són la gestió dels béns públics o la prestació dels serveis bàsics a la comunitat.

Gamma Cromàtica.



Partint del color associat a la lluita feminista, s'ha escollit una gamma cromàtica entorn al color lila per tal de donar coherència al concepte i perquè aquest sigui fàcilment identificable.



13. Documents de referència

En el procés d'elaboració del text de la norma SG CITY 50-50 s'ha realitzat un rigorós anàlisi comparatiu de la mateixa enfront dels documents i marcs de referència globals en igualtat de gènere i en els drets humans de les dones, entre d'altres els següents:

- Declaració Mundial sobre les Dones dels Governos locals-1998: [Link1](#)
- European Charter for Equality of Women and Men in local life: [Link2](#). Versió en espanyol: [Link2b](#)
- Paris Local and Regional Government Global Agenda for Equality of Women and Men in Local Life: [Link3](#). Versió en espanyol: [Link3b](#)

- Carta-Agenda de Drets Humans de la Ciutat – UGCL-2016: [Link4](#)
- Llei 5/2008 del dret de les dones per a l'eradicació de la violència masclista: [Link5](#)
- Llei 17/2015, de 18 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes: [Link6](#)
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva entre dones i homes: [Link7](#)
- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere: [Link8](#)
- Gender equality in the European Union: [Link9](#)
- Instruments de drets humans de les dones: [Link10](#)
- Declaració i Plataforma d'Acció de Beijing: [Link11](#) . Beijing+20: [Link11b](#)
- Programa d'Acció d'El Cairo: [Link12](#)
- Aliança internacional de les dones: [Link13](#) Inclou recomanacions per a incorporar de fet la transversalitat de gènere a la nova agenda urbana.
- International Women's rights Action Watch: [Link14](#)
- Mujeres del Sur: El procés post-2015: ODM i ODS. El que és important per a una estratègia feminista llatinoamericana: [Link15](#)
- Together 2030: Treball en xarxa: una proposta feminista per a assolir els ODS: [Link16](#)
- Objectius de Desenvolupament Sostenible. United Nations (UN). 2015.