



SISTEMA DE GESTIÓN MUNICIPAL POR LA IGUALDAD DE GÉNERO NORMA SG CITY 50-50

AUTORÍA: Marta Macias, Esther Pino y Emili Cardiel

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

Contenido

1. Introducción 3
 Configuración de la Norma 3

2. Misión y visión 5
 El Decálogo Municipalista a favor de la Igualdad de Género..... 7

3. Argumentos a favor del Sistema de Gestión por la Igualdad de Género de ámbito municipal.. 8
 1. Para avanzar en la convicción y determinación política a favor de la igualdad y gobernar con enfoque de género 8
 2. Para integrar los derechos humanos, el desarrollo humano y los derechos de las mujeres..... 9
 3. Para avanzar en la aplicación del enfoque de género desde la visión de los derechos humanos y de la CEDAW 10
 4. Por el nuevo rol y liderazgo de los gobiernos locales y regionales en la esfera internacional 11
 5. Para asumir las reclamaciones y peticiones de los movimientos feministas..... 11

4. Definición y objeto del SG CITY 50-50 12
 Definición 12
 Sistema de gestión de igualdad de género 13
 Cómo se manifiesta la Norma 14
 Objeto de la Norma..... 14

5. Principios y valores orientadores del SG CITY 50-50..... 15

6. Características de la Norma 17

7. El Sistema como identificador de alertas..... 18

8. A quién va dirigida la NORMA 18

9. Prescripción de la Norma del Sistema de Gestión Municipal por la Igualdad de Género .. 19

10. Qué otorga la Norma SG CITY 50-50..... 19

11. Ámbito de aplicación..... 20

12. Imagen gráfica del Distintivo..... 20

13. Documentos de referencia..... 21

1. Introducción

Los derechos humanos de las mujeres están reconocidos y garantizados por el conjunto de la normativa nacional e internacional¹, estableciendo que la igualdad de mujeres y hombres es un derecho fundamental y un valor capital para la democracia y es a la vez una necesidad esencial en una sociedad democrática moderna que quiere erradicar el sistema patriarcal androcéntrico y sexista. Un derecho fundamental que se tiene que aplicar en todos los campos en los que los poderes públicos ejercen responsabilidades, cosa que incluye su obligación de eliminar cualquier forma de discriminación, sea indirecta o directa.

Para hacer realidad la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se hace necesaria la integración de la dimensión del género en todas las actividades y en todas las políticas, en los métodos y los instrumentos que afectan la vida cotidiana de la ciudadanía. La normativa internacional y nacional incide en el propósito de que la vida de las mujeres y los hombres se tiene que analizar teniendo en cuenta el contexto, las realidades, las necesidades y la posición social y económica que ocupan y pide la adopción de las medidas necesarias para transformar realidades e instituciones más allá de un sistema androcéntrico.

Siguiendo la demanda que desde las Naciones Unidas y desde la Unión Europea se hace, presentamos la **Norma del Sistema de Gestión Municipal por la Igualdad de Género (SG CITY 50-50)**, un mecanismo concreto para conseguir que los poderes públicos lleven a cabo políticas y actuaciones destinadas a erradicar la desigualdad entre mujeres y hombres.

Configuración de la Norma

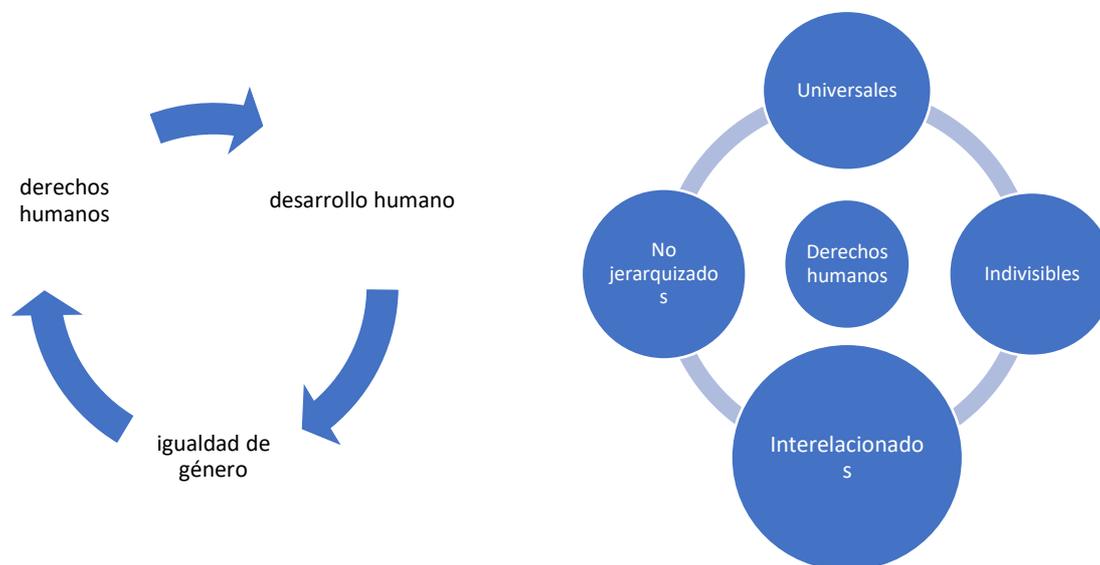
Para configurar la norma del Sistema se han tenido en cuenta los mandatos y tratados internacionales sobre los derechos de las mujeres, el desarrollo humano, las ciudades y el cambio climático, así como la legislación nacional sobre la igualdad de género y erradicación de la violencia contra las mujeres.

Asimismo, el **SG CITY 50-50** contempla dos concepciones básicas que toda política o actuación pública debe tener, nos referimos:

- Por un lado, a tres pilares esenciales que se relacionan y son indispensables los unos con los otros: los derechos humanos en su interpretación más amplia, el desarrollo humano y la igualdad de género.
- Y el segundo concepto básico es que todos los derechos humanos son indivisibles, cosa que significa que ya sean de orden civil, cultural, económico, político o social, todos ellos son inherentes a la dignidad de toda persona humana. En consecuencia, todos tienen el mismo estatus como derechos, y no pueden ser jerarquizados, de manera que el ejercicio de un derecho depende del ejercicio integral del resto de derechos. Además,

¹Mencionamos solo una parte del conjunto normativo que establece el reconocimiento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres: Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); Ley orgánica 3/2007, del 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres; Ley orgánica 1/2004, del 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género; Gender equality in the European Union; Declaración y Plataforma de Acción de Beijing; Programa de Acción del Cairo, los Objetivos de Desarrollo Sostenible. United Nations (UN). 2015

los derechos humanos son universales, interdependientes, imprescriptibles, interrelacionados y alienables.



En este sentido, la ONU invita a centrarnos en la discriminación y la marginación para avanzar en el proceso de desarrollo y, por tanto, se han confrontado las pautas persistentes de desigualdad y discriminación y formular respuestas en las cuales se ha tenido en cuenta las causas estructurales que permiten que en un entorno político y social se fomente la exclusión y la marginación y, en última instancia, la negación de los derechos humanos.

Los derechos humanos, los derechos de las mujeres así como la igualdad de género comparten un objetivo común con el desarrollo humano: asegurar la libertad, el bienestar y la dignidad de todos los hombres y mujeres. Sabemos que el desarrollo humano es esencial para la realización de los derechos humanos, a la vez que los derechos humanos son esenciales para el desarrollo humano. Y la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres son vitales no solo para mejorar las condiciones económicas, sociales y políticas de la sociedad, sino también para conseguir una plena ciudadanía.

La Norma **SG CITY 50-50** es un instrumento que ayuda a situar la equidad de género como un asunto de derechos humanos y de justicia social, a asumir el principio de igualdad y no discriminación (respeto de los hombres), entendiendo que este principio no se limita al ejercicio y disfrute de los derechos humanos, sino que se predica, con carácter general, “frente la ley”, aunque no tiene que entenderse únicamente como igualdad “formal”, sino que tiene que tender hacia la igualdad material.

Tal y como reconoce el Derecho internacional, la Norma **SG CITY 50-50** impulsa el reconocimiento de los derechos específicos de las mujeres y que el hombre no tiene. Bien porque se le reconoce una “discriminación positiva” bien porque son específicos de su condición

femenina. En ambos casos se trata de adoptar medidas positivas frente a desigualdades reales, con el objetivo de que disfruten plenamente de todos los derechos humanos.

2. Misión y visión

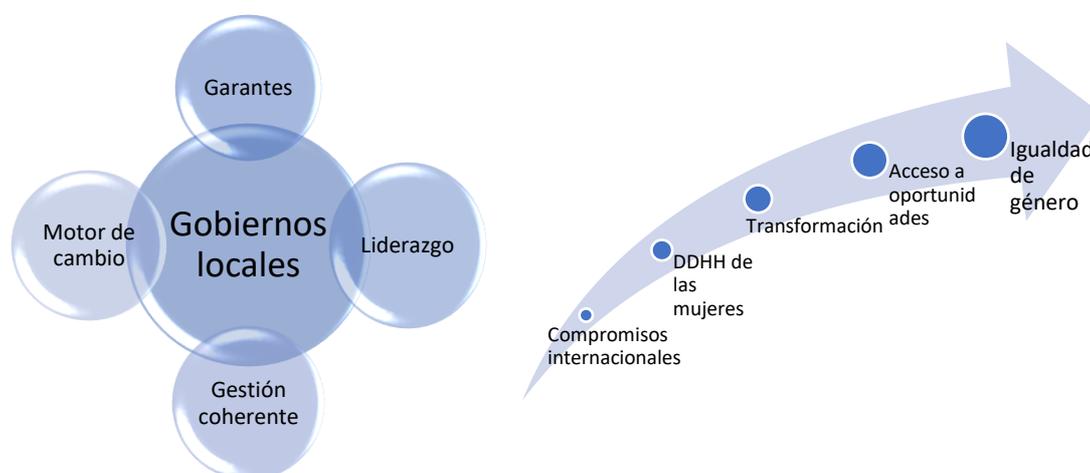
Para avanzar en la creación de la **Norma del Sistema de Gestión Municipal por la Igualdad de Género** se ha conceptualizado la **misión i visión** de un **Municipio Igualitario**²:

Misión

Los gobiernos municipales se conciben como espacios en los cuales se escucha, se canaliza, se conciertan y se ejecutan las voluntades y aspiraciones de las personas que habitan en el territorio, garantizando la igualdad tanto por lo que respecta a las oportunidades, al acceso a las oportunidades como a la igualdad de resultados.

Asumir el cometido de ejercer un motor de cambio en la transformación de las pautas, normas y prácticas culturales y sociales de manera que permitan conseguir el objetivo de la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres y las niñas en todo el territorio.

Formular y aplicar leyes, planes y programas municipales que desarrollan y concretan los compromisos nacionales e internacionales sobre igualdad y derechos de las mujeres y las niñas, ejerciendo un liderazgo y realizando una gestión coherente con estos principios.



Esta misión se formula a partir de **la siguiente Visión** que plantea un modelo de sociedad igualitario: Aspirar a construir una sociedad en la cual hombres y mujeres, niños y niñas, acceden y disfrutan de las mismas oportunidades para desarrollarse íntegramente como personas y para contribuir al desarrollo de su comunidad, ejercitando sus derechos sin limitaciones o discriminación por razón de sexo, género, edad, creencias, situación económica, diversidad funcional, orientación sexual, etnia, religión o cultura. Una sociedad en la que las personas

² Para proponer la misión y visión de Municipio Igualitario hemos tenido en cuenta la Nueva Agenda Urbana – Habitat III y la Carta-Agenda Mundial de Derechos Humanos, Caracas 2016.

ejercen su ciudadanía activamente haciéndose corresponsables en la promoción y defensa de la igualdad de derechos y la igualdad de oportunidades.

Reconocer en la administración local el espacio de encuentro, deliberación y realización de los sueños y aspiraciones de su ciudadanía, en la cual mujeres, hombres, jóvenes, niños y niñas tienen voz y voto, son respetados y reconocidos en su identidad y en sus diferencias y tienen la oportunidad de participar en la construcción del modelo de sociedad a la cual aspiran, en la cual las personas están en el centro y donde la igualdad de oportunidades y de derechos es ya una realidad.

Desarrollar un estilo de liderazgo basado en la cooperación y el trabajo en equipo, que ha adaptado su modelo de gestión a las necesidades de los hombres y mujeres que cumplen con las tareas de la gobernanza local, fomentando la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, la igualdad de oportunidades en el acceso y cumplimiento de cargos de responsabilidad. Hemos conseguido establecer mecanismos para el ejercicio de una democracia participativa real y abierta a la crítica constructiva y el aprendizaje institucional.

Se han creado leyes que promueven la igualdad y combaten las discriminaciones, desde un enfoque basado en la igualdad de género, los derechos humanos y la interculturalidad. Trabajar activamente para promover y difundir buenas prácticas en materia de igualdad para conseguir una transformación profunda de las pautas culturales dentro del municipio que permita erradicar los estereotipos, acabar con las violencias de género y fomentar la proactividad social alrededor de la defensa y promoción de los derechos humanos de las mujeres y las niñas.

Admirar y respetar a las mujeres, niñas y niños de nuestros municipios que son visibles y están presentes en los espacios públicos y de toma de decisiones, ejerciendo un liderazgo transformador, desde un sentimiento de autoestima y seguridad, que cuentan con el reconocimiento, apoyo de sus conciudadanos y conciudadanas. Unas mujeres y niñas que han tomado un protagonismo en los medios de comunicación de ámbito local desde donde contribuyen a crear un proyecto de sociedad más abierto y más justo.

Aplaudir a los hombres de nuestros municipios que han querido y sabido transformar el modelo de masculinidad tradicional, potenciando el mejor de sí mismos y aprendiendo a co-crear con las mujeres, los niños y las niñas, una sociedad más inclusiva, en la cual todos y todas nos sentimos comunidad y disfrutamos de las mismas oportunidades para el crecimiento personal y el desarrollo colectivo.

Congratular el rol que ejercen nuestros municipios en la sociedad, que han adaptado su liderazgo y sus mecanismos de gestión para favorecer el protagonismo de los diferentes actores que lo conforman, aprendiendo a concertar voluntades y desarrollar la creatividad e innovación de cada uno de ellos. Unos municipios que son un modelo de gestión para su espíritu de servicio a la ciudadanía y sus prácticas promotoras de la igualdad de género y los derechos humanos y por su poder para actuar como motor de cambio social.

Ejercer las tareas de gobierno con ecuanimidad, desarrollo y aplicando políticas y programas de actuación que combaten las violencias y estereotipos de género y realizamos los ajustes oportunos en las prácticas municipales para garantizar la igualdad real y el cumplimiento de los

compromisos nacionales e internacionales entorno a los derechos humanos y la igualdad de género.

Reconocer a los gobiernos la capacidad para ejercer el liderazgo de una forma en que han sabido guiar y dar apoyo a los municipios en su misión como promotores de la igualdad real, proporcionando herramientas, fortaleciendo sus capacidades, estimulando las voluntades y estableciendo un proceso de crecimiento y avance progresivo, pero firme hacia el objetivo de la igualdad de género. Valoramos su liderazgo decidido, con capacidad de resolución y orientado a resultados, al mismo tiempo que solidario y respetuoso de los tiempos, capacidades y contextos de cada municipio. aplaudimos su gestión de las expectativas en saber reconocer el esfuerzo y compromiso de municipios con una sincera y demostrada voluntad política, pero menos recursos, al lado de los resultados excelentes de aquellos otros que por coyuntura o recursos han podido avanzar de manera más ágil hacia la meta.

Desde la Misión y visión de Municipio Igualitario, proponemos:

El Decálogo Municipalista a favor de la Igualdad de Género

1. *Porque la igualdad de género es un derecho fundamental y un principio general.*
2. *Porque es una prioridad en nuestro país.*
3. *Porque no existen sociedades justas si las mujeres sufren discriminaciones..*
4. *Porque a pesar de la existencia de la legislación nacional e internacional contra las desigualdades de género, estas perviven en la cultura y en las normas sociales.*
5. *Porque los gobiernos locales quieren incentivar y acelerar la igualdad entre mujeres y hombres.*
6. *Porque es necesario el compromiso de todas las administraciones que conforman el país.*
7. *Porque todas las administraciones públicas tienen la obligación de defender, proteger y garantizar los derechos humanos de las mujeres.*
8. *Porque los municipios son actores fundamentales del desarrollo humano y de ellos depende la construcción de sociedades justas e igualitarias.*
9. *Porque es imprescindible el enfoque de género en todas las políticas y actuaciones municipales.*
10. *Porque hay que evidenciar el esfuerzo y trabajo municipal a favor de la igualdad de género.*

3. Argumentos a favor del Sistema de Gestión por la Igualdad de Género de ámbito municipal

Cinco argumentos que justifican el Sistema:

1. Para avanzar en la convicción y determinación política a favor de la igualdad y gobernar con enfoque de género.
2. Para integrar los derechos humanos, el desarrollo humano y los derechos de las mujeres.
3. Para avanzar en la aplicación del enfoque de género desde la visión de los derechos humanos y de la CEDAW³.
4. Para el nuevo rol y liderazgo de los gobiernos locales y regionales en la esfera internacional.
5. Para asumir las reclamaciones y peticiones de los movimientos feministas.

1. Para avanzar en la convicción y determinación política a favor de la igualdad y gobernar con enfoque de género

El desarrollo de un país y su salud democrática se mide también por su compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres. Las políticas de género dependen en gran medida de la voluntad política de quién encabeza las instituciones y más allá del discurso hay que forzar el despliegue de la normativa de género, priorizar la igualdad en todos los ámbitos y sectores de nuestra sociedad e impulsar que todas las políticas, normativas, planes y actuaciones tengan enfoque de género.

Uno de los principales retos del siglo XXI y de acuerdo con la Agenda 2030 es reducir y paliar las desigualdades. Para conseguir este reto, Naciones Unidas nos invita a trabajar contra las causas estructurales que perpetúan las discriminaciones y la inequidad. Conocemos y, por tanto, situamos la desigualdad de género como una de las principales causas de empobrecimiento y de limitación de derechos.

Las mujeres en nuestro país, a pesar de ser un país democrático y con garantías, sufren discriminaciones en todos los ámbitos de su vida. Discriminaciones que tienen que ser paradas, en primer lugar, por las instituciones, ejerciendo y aplicando políticas que garantizan y restablecen los derechos humanos de las mujeres y asegurando que ninguna mujer vea vulnerados sus derechos por razón de sexo o género.

La administración pública es un actor clave en el desarrollo humano y, por tanto, es juntamente al resto de administraciones, responsable de conseguir espacios urbanos libres de desigualdades.

³ Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer

2. Para integrar los derechos humanos, el desarrollo humano y los derechos de las mujeres

El marco de los Derechos Humanos (DDHH) y la evolución de las tres generaciones de derechos (derechos civiles y políticos; derechos económicos, sociales y culturales – DESC – y los derechos colectivos) han vivido, desde hace pocos años, al margen de la conceptualización del desarrollo y de las propias mujeres.

Así, mientras que el marco de los DDHH mantenía una visión androcéntrica, los modelos de desarrollo se centraban casi exclusivamente en el crecimiento económico sin abordar las implicaciones de los derechos humanos al desarrollo.

Es en la década de los 90, con el reconocimiento del fracaso de los planes de ajuste estructural y la visión economicista en la erradicación de la pobreza y las desigualdades, juntamente con el fin de la Guerra Fría, se propicia un impulso al buen gobierno y la participación democrática y se empiezan a incorporar las demandas de la sociedad civil que exigían un desarrollo centrado en las personas y su bienestar.

Este contexto facilita la irrupción del paradigma de los derechos humanos (DDHH) en los procesos de desarrollo, que se cristaliza en la Conferencia de Viena (1993) donde se rescata el derecho al desarrollo, adoptado por la Asamblea General en 1996, y la inclusión definitiva de los derechos de las mujeres como parte indisoluble de los marcos de desarrollo y de los DDHH. Asimismo, se reconoce que el desarrollo tiene que facilitar el pleno disfrute de todos los DDHH a todas las personas, incluidas las mujeres.

Si bien los derechos humanos son universales, ha sido necesario un largo proceso de presiones y luchas sociales para que fuesen reconocidos los derechos de las mujeres como derechos humanos. Este reconocimiento requirió una nueva conceptualización del contenido de los derechos al ponerse en cuestión que la, hasta entonces, visión universal y abstracta sobre los sujetos de derechos humanos tenían en realidad como referente implícito al hombre occidental. Se llamó la atención sobre las desigualdades, la violencia, las jerarquías y discriminaciones inherentes a las experiencias de vida de las mujeres y se muestra la diversidad de mujeres situadas en contextos históricos y lugar específicos, con realidades particulares.

La especificidad de las mujeres como sujetos posibilita la emergencia de la sexualidad y la reproducción como ámbitos de derecho, históricamente controlados por instituciones como la familia, iglesia y los estados. También puso en el punto de mira la relación entre los ámbitos público y privado, constatando que los derechos no se pueden separar en los diferentes espacios y, de forma principal, apuntaron al derecho a la integridad física y a vivir una vida libre de violencias.

La consideración de los derechos de las mujeres como derechos humanos comportó así mismo un cambio de perspectiva en la concepción de los derechos desde un enfoque jurídico a una “cultura de los derechos humanos” que compromete a los gobiernos y a cualquier persona, en tanto que titular de derechos, en una socialización de los mismos que rompa con el sistema de creencias machistas y patriarcales que sirven de fundamento estructural a la vulneración de los derechos de las mujeres.

Esto supone la obligación de los estados a contribuir activamente en la modificación de patrones socioculturales, entendiéndose que no habrá equidad ni igualdad de género si no se modifica la consideración tradicional de los papeles de mujeres y hombres.

Desde la aprobación en 1948 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género están recogidos y avalados en numerosos instrumentos internacionales de carácter general y específicamente orientados a desarrollar los derechos de las mujeres y de las niñas.

En este sentido, la CEDAW se erige en el marco de referencia fundamental para los derechos de las mujeres no solo por su valor normativo sino porque aúna las leyes a las condiciones reales de vida de las mujeres y busca incidir en ellas. Este marco interpreta la igualdad más allá de la igualdad formal y penaliza la discriminación contra las mujeres. Implica, asimismo, reconocer las desventajas estructurales que sufren las mujeres en comparación a los hombres y la obligación de actuar proponiendo medidas para su superación.

3. Para avanzar en la aplicación del enfoque de género desde la visión de los derechos humanos y de la CEDAW

A partir de los derechos humanos y de la CEDAW, el enfoque de género integra diversas estrategias que deben ser incorporadas en cualquier política, plan o actuación pública:

1. Cuestionar las estructuras globales de inequidad. Se exige un modelo de desarrollo basado en los derechos humanos y trabajar para transformar el modelo de desarrollo neoliberal, basado en la explotación que perpetúa las brechas en el bienestar, poder y recursos entre países, dentro de los países y entre mujeres y hombres.
2. Centralidad de la sostenibilidad de la vida, humana y medioambiental, prestando especial atención a los cuidados y el derecho al cuidado y al autocuidado, visibilizando el ámbito privado, entroncando con las nociones de dignidad humana y de libertades fundamentales que sustenten la definición de los derechos humanos.
3. Diferencia y diversidad, alejado del concepto universal “de hombre” y cuestionando el etnocentrismo blanco, heterosexual, de clase media y vida urbana, desde un enfoque que se ocupa de la relación entre patriarcado, capitalismo y colonialismo. Esto entronca con el principio de interdependencia de los derechos así como con la igualdad y no discriminación.
4. Posicionamiento explícito contra las violencias de género, exigiendo el fin de cualquier forma de discriminación así como la participación plena de las mujeres en la toma de decisiones, incluyendo los procesos de Construcción de Paz y Seguridad Humana.
5. Enfatiza la garantía de los derechos sexuales y los derechos reproductivo, situándolos en el debate público como temas asociados a la ciudadanía, justicia social e igualdad plena, como se recoge en la Conferencia del Cairo (1994) y en la Conferencia de Beijing (1995).
6. Promover el establecimiento de alianzas entre organizaciones feministas de los diversos países, y dentro del país, apoyando la lucha de las organizaciones locales contra las estructuras de poder en sus realidades particulares.

7. La transformación de las relaciones de poder y las causas estructurales que legitiman las discriminaciones, que afectan desproporcionadamente a las mujeres, comporta el cuestionamiento de los estereotipos de género.

Precisamente será la exigencia de la transformación sociocultural y de los roles tradicionales desiguales asignados a mujeres y hombres lo que distingue a la CEDAW de cualquier otra de las convenciones de los derechos humanos.

4. Por el nuevo rol y liderazgo de los gobiernos locales y regionales en la esfera internacional

En la actualidad se está revisando y revalorizando el papel que juegan los gobiernos locales y regionales en el diseño y aplicación de las agendas internacionales, como la Agenda 2030 sobre los Objetivos del Desarrollo Sostenible, la Agenda de París sobre el cambio climático o Habitat III – La nueva Agenda Urbana. Estos compromisos internacionales sirven de marco general para la aplicación de la normativa de género. Todos estos compromisos implican una gran responsabilidad y representan un gran reto para los gobiernos municipales que, con frecuencia, se encuentran con dificultades para adaptar estas agendas al contexto local.

El papel de los gobiernos locales en la esfera internacional, pues, está moviéndose hacia un mayor protagonismo en los espacios de debate y de toma de decisiones globales. La Conferencia Habitat III constituyó una realización histórica del principio de integración, ya que incluyó las consideraciones de género y equilibrio regional en todas las sesiones.

La administración pública local se encuentra en una posición idónea para desarrollar un papel activo en el marco de las políticas de igualdad; dispone de un marco normativo nacional e internacional favorable, de una ciudadanía cada día más empoderada, de nuevos liderazgos políticos a favor de la igualdad más allá del discurso teórico y de nuevos liderazgos femeninos y feministas al frente de importantes ciudades del país.

Existen una serie de instrumentos, en los cuales se concretan los retos específicos y las medidas propuestas a estos gobiernos para avanzar hacia la igualdad, al mismo tiempo que cumplen los compromisos establecidos en las agendas internacionales de género, desarrollo o medio ambiente.

5. Para asumir las reclamaciones y peticiones de los movimientos feministas

- Incluir recomendaciones para incorporar la transversalidad de género en la nueva agenda urbana⁴:
 - Tener en cuenta la existencia de una cultura de violencia contra las mujeres previamente a poder empoderarlas y contar con su participación efectiva;
 - No asumir que las ciudades son igualmente seguras para mujeres y hombres;
 - Tener en cuenta las necesidades específicas de las mujeres en situaciones de conflictos y post conflictos;

⁴ Alianza internacional de las mujeres. <http://womenalliance.org/habitat-iii-comments-on-policy-paper-frameworks-by-soon-young-yoon>

- Contemplar las múltiples desigualdades y las múltiples formas de discriminaciones de grupos como las mujeres indígenas, con discapacidades o de los colectivos LGBT, para prever políticas específicas y, finalmente,
- Tener en cuenta a nivel local la Plataforma de Acción de Beijing y la CEDAW.
- Incluir la defensa de los derechos humanos de las mujeres en todos los tratados internacionales de derechos humanos⁵.
- Fortalecer los espacios de articulación y construir alianzas con otras expresiones del movimiento de mujeres⁶.
- Potenciar la incidencia en las políticas nacionales y regionales que construyen igualdad entre géneros y respeten la diversidad étnica, cultural y sexual.
- Promover la implementación nacional de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y hacer el seguimiento de su progreso. Tiene como objetivo crear procesos para⁷:
 - La sensibilización, fortalecimiento de las capacidades y movilizar recursos; la convocatoria de las plataformas de concertación;
 - La creación de comunidades de práctica alrededor de aspectos técnicos de la aplicación;
 - La creación de una plataforma de conocimiento;
- El seguimiento y la presentación de informes sobre las posiciones, las prioridades y acciones concretas
- Facilitar, dar apoyo y promover acciones globales, regionales y nacionales de defensa; y
- La promoción de una arquitectura global de apoyo para la ejecución y rendimiento de cuentas de la Agenda 2030.

4. Definición y objeto del SG CITY 50-50

Definición

La Norma SG CITY 50-50 es la primera norma europea que permite implantar, evaluar y certificar un sistema de gestión responsable y comprometido a favor de la igualdad de género en el ámbito de los gobiernos locales. Y constituye una herramienta clave para la transversalidad del enfoque de género en la gestión pública.

Es un mecanismo concreto para conseguir que los poderes públicos municipales lleven a cabo políticas y actuaciones destinadas a erradicar la desigualdad entre mujeres y hombres.

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

⁶ Articulación Feminista Marco Sur (AFM).

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

La Norma es un proceso de mejora continua que desarrolla un sistema de gestión de igualdad de género.

El proceso de certificación que establece la Norma SG CITY 50-50 dará lugar a la obtención del Distintivo Municipal por la Igualdad de Género

Sistema de gestión de igualdad de género

Definimos el sistema de gestión de igualdad de género como el conjunto de elementos que forman parte de los procesos de trabajo orientados a conseguir unos resultados a favor de la igualdad de género. Estos elementos pueden ser recursos humanos, recursos económicos, infraestructura y equipos, conocimientos, experiencias, políticas, actuaciones, etc.

La gestión se hace efectiva a partir de las políticas, los procesos y los recursos necesarios para conseguir los objetivos planteados para erradicar las desigualdades de género.

Por qué es importante implantar un Sistema de Gestión de Igualdad de Género:

- Porque ayuda a implantar una metodología de trabajo orientada a conseguir los resultados planteados.
- Porque ayuda a estudiar qué procesos de trabajo existen en la organización del Municipio y cómo se orientan para satisfacer las necesidades de las mujeres en particular y la ciudadanía en general.
- Porque ayuda a definir cómo realizar las tareas del día a día de una forma eficiente con los recursos de los que se dispone.
- Porque ayuda a describir qué tiene que hacer cada miembro del equipo municipal en la organización para conseguir unos resultados esperados.
- Porque ayuda a desarrollar una estrategia política y operacional de los compromisos planteados conociendo los recursos humanos, económicos e infraestructura de la cual se dispone.

Cómo se manifiesta la Norma

La Norma se manifiesta como un símbolo, una unidad de medida y una garantía de calidad.

Como un **SÍMBOLO**, porque permite reconocer de manera amplia y objetiva qué municipios se han adherido y han hecho una apuesta firme por la igualdad de género. Cuando un municipio recibe el Distintivo tiene el derecho y la obligación de hacerlo público y visible frente a su ciudadanía para que esta pueda exigirle el cumplimiento de sus compromisos.

Como una **UNIDAD DE MEDIDA**, ya que el Sistema reconoce la diversidad de los municipios, en términos de recursos disponibles, en contextos más o menos favorables a la igualdad y situación de partida. Para eso, el Sistema es una oportunidad para todos los municipios para establecer un proceso de avance que les permita adecuarlo a su situación particular, sin perder de vista el nivel de ambición que se persigue con el Distintivo. Esta unidad de medida contribuye, además, a establecer una valoración objetiva de los logros conseguidos por cada municipios en un momento dado, reconociendo en cada caso el nivel de esfuerzo y los recursos invertidos.

Como **GARANTÍA DE CALIDAD**, porque el Sistema dispone de un mecanismo riguroso de evaluación, desde criterios objetivos y medibles, con indicadores verificables basados en las normas internacionales y nacionales de derechos de las mujeres e igualdad de género, que permiten a la ciudadanía y cualquier actor social, económico o político, disponer de información objetiva y comparable a la hora de evaluar el cumplimiento de un municipio en concreto o el avance global en todo el territorio.



Objeto de la Norma

EL SISTEMA DE GESTIÓN MUNICIPAL POR LA IGUALDAD DE GÉNERO (SG-CITY 50-50) desarrolla los requisitos y criterios que permiten establecer, implantar y evaluar en los gobiernos locales las políticas y actuaciones que lleven a cabo a favor de la igualdad de género. La implementación de este sistema supone para los gobiernos locales un convencimiento de su capacidad de generar un liderazgo responsable a favor de la igualdad de género.

La Norma se propone motivar e incentivar políticas municipales para erradicar cualquier desigualdad por razón de sexo y género. Por eso se ha establecido que los requisitos y criterios varíen según el número de habitantes del municipio, y es el mismo gobierno local el que determinará el nivel de ambición al que se compromete durante el ciclo de dos años.

Se trata de un proceso de mejora continua y avance constante y progresivo hacia la igualdad a través del cumplimiento de los compromisos acordados por un ciclo de dos años por el gobierno local. Por este motivo, deben fijarse unos objetivos con un cierto nivel de ambición, pero alcanzables y adecuados a sus capacidades y recursos.

5. Principios y valores orientadores del SG CITY 50-50

Valores

Honestidad: El SG CITY 50-50 requiere y, al mismo tiempo, promueve la práctica de la honestidad en la gestión y en las interacciones con los diversos agentes sociales. Si bien el Distintivo trata de hacer un reconocimiento a los esfuerzos y logros realizados,, también busca identificar las propias potencialidades y las limitaciones para poder gestionarlas con una mayor eficacia y eficiencia a favor de la igualdad, motivo por el cual se hace necesario un análisis entero de los retos y necesidades detectados en cada municipio.

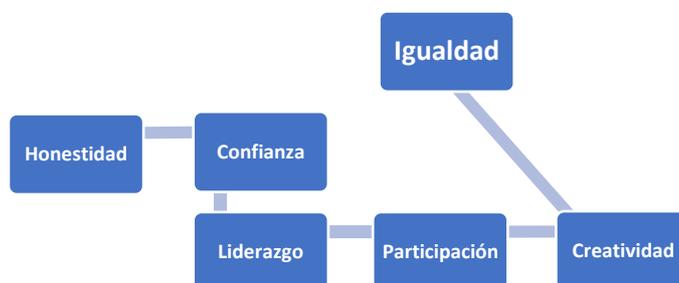
Confianza/Autoconfianza: Para un buen funcionamiento del conjunto del SG CITY 50-50 hace falta una dosis importante de confianza en dos aspectos. Por un lado, los municipios y las personas que gobiernan tienen que tener confianza en sus propias capacidades y recursos para conseguir los objetivos previstos. Por otro lado, todos los agentes implicados en el proceso deben construir relaciones de confianza mutua a lo largo de todo el proceso para establecer sinergias positivas que incrementen las capacidades y estrategias del municipio en su camino hacia la igualdad.

Participación: una participación real y de calidad, abierta e integradora a todo el conjunto de la ciudadanía y de personas que habitan el territorio. Una participación que mejore los procesos democráticos de diseño y ejecución del programa y en la toma de decisiones.

Liderazgo: El municipio debe ser capaz de transmitir y ejercitar su espíritu de servicio hacia la ciudadanía y mostrar un liderazgo horizontal, no jerárquico, capaz de concentrar a todos los actores, conciliar perspectivas e intereses, convocar acuerdos y desarrollar procesos de consulta y toma de decisiones de forma compartida y participativa.

Creatividad: para conseguir movilizar ideas y propuestas que permitan ir más allá de los recursos disponibles y haciendo un uso de los mismos y de los espacios de acción colectiva que favorezca la innovación y el desarrollo de propuestas eficaces para conseguir la igualdad.

Igualdad: de trato, de oportunidades y de acceso a los procesos, los recursos y las iniciativas que plantee el municipio a lo largo de la implementación del programa.



Principios

Motivación: El Distintivo está planteado para motivar de forma positiva iniciativas municipales que favorezcan un avance significativo hacia la igualdad. No es concebido como una herramienta sancionadora, se pretende utilizar como incentivo y reconocimiento para la comunidad de municipios que permita, además, visibilizar las iniciativas y esfuerzos que estos realizan para conseguir la igualdad.

Transparencia: Principio inherente tanto en el proceso como en los resultados, de manera que incremente la confianza de los agentes sociales y de la ciudadanía en el proceso mismo y en el gobierno municipal. Principio que tiene que incrementar la comunicación entre los diferentes actores de manera permanente, bidireccional y comprometida con la misión y objetivos que persigue el sistema.

Interdependencia/Sinergia: el sistema está pensado para que se refuerce con el ejercicio, intercambio y aportación colectiva, por lo que la experiencia individual contribuirá a dar apoyo y mejorar las experiencias colectivas, el aprovechamiento de las herramientas y estrategias utilizadas y el establecimiento de sinergias generadoras de resultados más ambiciosos en un menor tiempo.

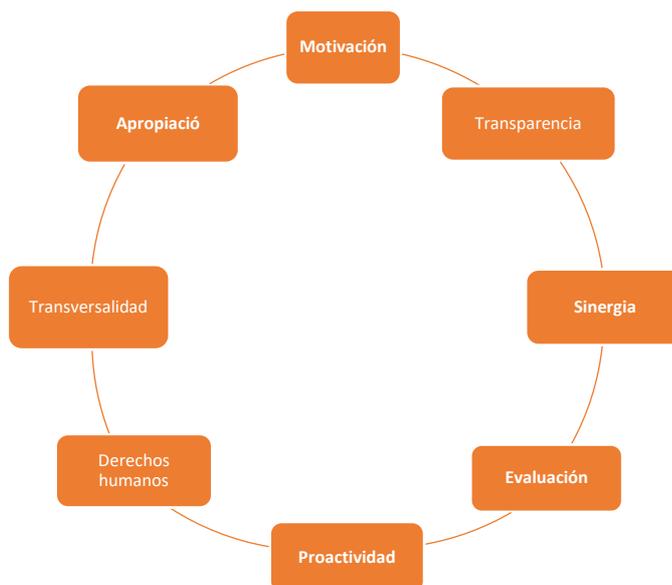
Evaluación: El sistema se establece como un proceso de mejora continua, entendido como un proceso para medir el impacto y los resultados obtenidos y extraer lecciones aprendidas. El Sistema no marca solo un objetivo a cubrir sino un camino de mejora gradual, adaptado al ritmo y posibilidades de los municipios, sin renunciar al nivel de ambición deseado.

Proactividad: aunque el sistema plantea criterios concretos, se abren opciones para que los municipios puedan ser proactivos en el diseño de sus propios caminos, estableciendo sus planes de acción, con prioridades y líneas de actuación que pueden no estar contempladas expresamente en la batería de criterios. Es un sistema abierto a mejoras que puedan ir surgiendo desde los municipios a partir de la implementación del mismo.

Derechos humanos: recogidos y fijados en el marco normativo que sirve de referencia en el Sistema SG CITY 50-50 que son la base de todo el sistema y su realización es la utopía que queremos conseguir con su aplicación.

Transversalidad: El enfoque de género como principio básico que debe impregnar cualquier política, actuación o programa municipal.

Apropiación: para el éxito del programa es fundamental contar con la apropiación del sistema por parte de todas las personas y grupos de personas implicados en el proceso: equipo de gobierno, agentes sociales y ciudadanía. Por eso, la comunicación permanente y el desarrollo de procesos participativos y transparentes son elementos irrenunciables en todo el proceso de implantación y de desarrollo del sistema.



6. Características de la Norma

El SG - CITY 50-50 es una herramienta que se caracteriza por ser:

Actualizada y objetiva: la norma que establece el SG – CITY 50-50 se basa en los compromisos establecidos en la normativa internacional y nacional sobre igualdad de género, derechos humanos de la mujeres y el desarrollo humano. Esta normativa se ha analizado de manera transversal para identificar las confluencias y los aspectos diferenciados, extrayendo los aspectos considerados más críticos para avanzar hacia el objetivo de igualdad y se ha realizado una síntesis de los mismos que ha quedado recogida en las normas y criterios que establece la herramienta de evaluación.

Útil: El SG-CITY 50-50 integra las diferentes recomendaciones nacionales e internacionales de manera clara para que pueda ser abordada la igualdad de género de manera integral en las actuaciones del gobierno local, implicando a las diferentes áreas y coordinando los recursos y acciones a desarrollar.

Dinámica: El sistema será objeto de una mejora continua que incorpore nuevas áreas de gestión, criterios e indicadores para adaptarse a los cambios legislativos y al contexto de las entidades locales.

Transparente: Los compromisos asumidos, la evaluación obtenida y la certificación serán publicados y difundidos por el Gobierno local y serán accesibles para todas aquellas entidades, organizaciones o empresas que lo requieran.

Flexible: El SG – CITY 50-50 tiene en cuenta la diversidad de las ciudades mediante el establecimiento de criterios según el número de habitantes, dando la posibilidad de diseñar su propio Plan de Compromisos para que los equipos de gobierno local puedan trazar un avance progresivo y adaptado a su situación de partida y a sus capacidades y recursos.

Independiente: La verificación sobre el cumplimiento de los requisitos y criterios planteados se llevará a cabo exclusivamente a través de entidades de certificación y/o evaluación homologadas por el sistema.

Reconocimiento: El Gobierno local que supera las evaluaciones recibe un certificado que así lo acredita con la emisión y el registro del Distintivo Municipal por la igualdad de género SG – CITY 50-50.

7. El Sistema como identificador de alertas

El Sistema ayuda a alertar al gobierno local sobre determinados factores que favorecen la discriminación, entre otros:

- Las múltiples desigualdades, y las diferentes fuentes estructurales de desigualdad como el género, la etnia, la clase o la orientación sexual que estructuran la vida de las personas, desigualdades que no son naturales sino que están construidas y además están interrelacionadas y mantienen relaciones recíprocas.
- Los roles de género que también se reproducen en el espacio físico que puede ser dividido en dos espacios principales: la ciudad y el hogar, reconocer que se han pensado de manera excluyente a partir de la dicotomía espacio público-espacio privado.
- La ciudad que no se puede considerar un espacio neutro que asigna las mismas oportunidades a toda la población.
- Las relaciones de poder determinan la configuración de los espacios y del ejercicio de los derechos.
- Las ciudades se han planificado teniendo en cuenta un modelo de ciudadano "estándar" y, por lo tanto, no se han tenido en cuenta las necesidades otros sujetos.
- La infrarrepresentación y la no participación de las mujeres en la toma de decisión a nivel local.
- Las políticas públicas locales y la provisión de servicios con enfoque de género pueden contribuir a mejorar la condición de las mujeres y su apoderamiento.
- Una seguridad ciudadana tiene que tener en cuenta que el diseño y la organización están directamente relacionados con la violencia que hay en las calles, y que las mujeres no tienen que ser consideradas las únicas responsables de su seguridad personal.
- Las diferencias en el uso y el disfrute de los espacios por el hecho de ser mujeres, hombres u otra identidad sexual y, visibilizar que de acuerdo con esta diferencia se han privilegiado unas actividades y usos urbanos frente a otros.

8. A quién va dirigida la NORMA

La norma es aplicable a cualquier ciudad, de cualquier medida, que busque reducir las desigualdades de género y cumplir con la legislación en materia de igualdad.

El sistema diferencia los municipios a partir del número de habitantes, A partir de esta clasificación, se han distribuido los municipios en tres tramos: hasta 5.000 habitantes

"Municipios del Primer Tramo", de más de 5.000 y hasta 20.000 habitantes "Municipios del Segundo Tramo", y de más de 20.000 habitantes "Municipios del Tercer Tramo".

Los requisitos y criterios de la Norma obedecen a la misma clasificación.

9. Prescripción de la Norma del Sistema de Gestión Municipal por la Igualdad de Género

El Sistema se podrá impulsar por organismos gubernamentales, por instituciones que trabajen a favor de la igualdad de género, por Institutos de Mujeres y/o por consejerías o ministerios sociales.

Así, el Sistema se concebido como una herramienta para coordinar y promover el trabajo de los municipios y para fortalecer el liderazgo institucional mediante el trabajo en red, colaborativo y cooperativo.

La **Asociación Forgender Seal**, mediante su junta de valoración, validará la evaluación y emitirá el certificado con el otorgamiento del Distintivo. Una vez obtenido el Distintivo por la Igualdad de Género de los gobiernos locales, se abre el periodo de ejecución del Pla de Compromís. El municipio tiene la obligación de hacer público el Distintivo y sus compromisos.

La obtención del Distintivo supondrá un reconocimiento a las políticas de género y al compromiso de mejora a favor de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Un compromiso ante las instituciones y ante la ciudadanía.

10. Qué otorga la Norma SG CITY 50-50

Las ventajas de la Norma responden a la **concepción del sistema como una herramienta** que debe ser útil:

1. Para coordinar y promover el trabajo de los municipios.
2. Para fortalecer el liderazgo institucional mediante el trabajo en red, colaborativo y cooperativo.
3. Para impulsar el cumplimiento de la normativa nacional e internacional.
4. Para ser un reconocimiento a la gestión municipal y al compromiso, ante el gobierno y la ciudadanía, de mejora a favor de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
5. Para ser herramienta formativa y capacitadora por los funcionarios y representantes políticos.
6. Para avanzar en el desarrollo humano desde la concepción de los derechos humanos y la igualdad de género.
7. Para favorecer la transparencia y el rendimiento de cuentas.
8. Para la identificación y el análisis de las desigualdades de género, entendidas como principales problemas del desarrollo.
9. Para corregir las prácticas de carácter discriminatorio y las injustas relaciones de poder que dificultan el progreso.

10. Para superar el concepto de derecho en su concepción principalmente jurídica y poder abastar también las necesidades, posibilidades y estrategias que se tienen que desplegar, como la manera de asegurar el cumplimiento y desarrollo de los derechos.
11. Para promover planes, políticas y programas sociales que buscan la realización de derechos y la mejora de capacidades para poder ejercitarlos.

11. Ámbito de aplicación

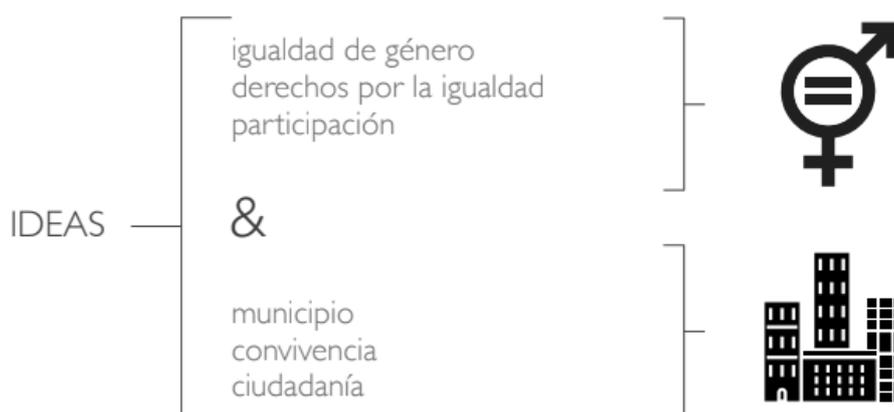
El sistema supone para los gobiernos locales un convencimiento de su capacidad para generar un liderazgo responsable a favor de la igualdad de género.

Las entidades locales pueden escoger **el SG CITY 50-50** como estándar de referencia para guiar sus acciones a favor de la igualdad de género e integrar la perspectiva de género de forma transversal en todos sus programas y actuaciones.

Las características del sistema lo convierten en una herramienta interna de gestión de igualdad de género. Una herramienta para desarrollar las políticas públicas municipales con enfoque de género, además de ser una herramienta de evaluación.

La obtención del **Distintivo Municipal por la Igualdad de Género** implica adquirir voluntariamente un compromiso público en defensa, protección y garantía de los derechos humanos de las mujeres.

12. Imagen gráfica del Distintivo



El concepto que se ha trabajado es la igualdad de género desde un punto de vista de derecho humano fundamental. Desde este prisma la igualdad de género está necesariamente en el ADN de los municipios y de sus políticas, ya que entendido como Derecho el binomio municipio e igualdad de género es indisoluble. Por tanto, el logotipo quiere reflejar como la igualdad de género radica en los fundamentos de los principios municipales tal y como lo están la gestión de los bienes públicos o la prestación de los servicios básicos a la comunidad.

Gama Cromática.



Partiendo del color asociado a la lucha feminista, se ha escogido una gama cromática entorno al color lila para dar coherencia al concepto y para que este sea fácilmente identificable.



13. Documentos de referencia

En el proceso de elaboración del texto de la norma SG CITY 50-50 se ha realizado un riguroso análisis comparativo de la misma frente a los documentos y marcos de referencia globales en igualdad de género y en los derechos humanos de las mujeres, entre otros los siguientes:

- Declaración Mundial sobre las Mujeres de los Gobiernos locales -1998: [Link1](#)
- European Charter for Equality of Women and Men in local life: [Link2](#). Versión en castellano: [Link2b](#)
- Paris Local and Regional Government Global Agenda for Equality of Women and Men in Local Life: [Link3](#). Versión en castellano: [Link3b](#)
- Carta-Agenda de Derechos Humanos de la Ciudad – UGCL-2016: [Link4](#)
- Ley 5/2008 del derecho de las mujeres para la erradicación de la violencia machista: [Link5](#)
- Ley 17/2015, del 18 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres: [Link6](#)
- Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres: [Link7](#)

- Ley Orgánica 1/2004, del 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género: [Link8](#)
- Gender equality in the European Union: [Link9](#)
- Instrumentos de derechos humanos de las mujeres: [Link10](#)
- Declaración y Plataforma de Acción de Pekín: [Link11](#). Beijing+20: [Link11b](#)
- Programa de Acción del Cairo: [Link12](#)
- Alianza internacional de las mujeres: [Link13](#) Incluye recomendaciones para incorporar de hecho la transversalidad de género a la nueva agenda urbana.
- International Women's rights Action Watch: [Link14](#)
- Mujeres del Sur: El proceso post-2015: ODM y ODS. Lo que es importante para una estrategia feminista latinoamericana: [Link15](#)
- Together 2030: Trabajo en red: una propuesta feminista para lograr los ODS: [Link16](#)