

COMPROMISO E OBTENCIÓN DO DISTINTIVO A FAVOR DA IGUALDADE

ÁMBITO MUNICIPAL- ForGender

Contido

1. Introducción.....	2
2. Objetivos principales de la certificación	2
3. Proceso de certificación para la obtención del Distintivo	2
4. Estructura del formulario.....	4
5. Obtención del distintivo municipal a favor de la igualdad	6
6. Certificación y otorgamiento del Distintivo	6

Autoría y supervisión del documento

Este documento de información sobre a obtención e renovación da certificación de igualdade do ámbito municipal **SG CITY 50-50** foi elaborada baixo a supervisión de **Marta Macias Quesada**, da Asociación ForGender Seal, co obxectivo de lles proporcionar aos municipios un proceso claro, rigoroso e transparente para a renovación do distintivo de igualdade no ámbito municipal.



1. Introducción

A Norma SG CITY 50-50, elaborada pola Asociación Forgender Seal, representa a primeira certificación de ámbito internacional destinada a implantar unha metodoloxía de xestión específica para certificar o compromiso dos gobernos municipais coa igualdade de xénero. Esta normativa foi deseñada tendo en conta as competencias municipais, a normativa nacional, e os mandatos e tratados internacionais que tocan temas como os dereitos humanos das mulleres, o desenvolvemento humano, as cidades e o cambio climático. Así, a certificación non só impulsa a implementación de políticas e actuacións que integran a perspectiva de xénero e interseccional, senón que tamén lles proporciona aos municipios os indicadores necesarios para favorecer esta integración.

Neste contexto, Coop4equality, como entidade especializada, actúa como a entidade avaliadora durante todo o proceso de certificación, asegurando que os estándares e requisitos da Norma SG CITY 50-50 sexan completos para os municipios participantes.

Así, a obtención do Distintivo pola Igualdade de Xénero por parte dos gobernos locais non só evidencia un compromiso político e estratéxico coa igualdade de xénero, senón que tamén os involucra nun proceso de mellora continua. Esta dinámica fomenta un avance constante e progresivo cara a unha sociedade máis igualitaria, destacando os esforzos locais para mellorar a súa eficacia, eficiencia e calidade na gobernanza municipal.

A certificación SG City 50-50 promove unha xestión inclusiva e equitativa que integra a perspectiva de xénero e a interseccionalidade para impulsar o progreso cara a unha sociedade máis xusta e igualitaria.

2. Obxectivos principais da certificación

A Certificación SG CITY 50-50 convértese nunha ferramenta valiosa para a avaliación e mellora da xestión municipal desde unha perspectiva de xénero. O obxectivo principal é analizar como o concello e as diferentes concellerías abordan as cuestións de xénero, xa sexa na súa política de goberno ou nas accións específicas das diferentes áreas municipais.

A certificación ten un dobre obxectivo:

-  **Obxectivo 1. Autodiagnos da xestión municipal:** Permitirá ao concello avaliar internamente cómo está abordando as cuestións de xénero na súa xestión e identificar áreas de éxito e áreas de oportunidade de mellora.
-  **Obxectivo 2. Pauta metodolóxica para a incorporación da perspectiva de xénero interseccional:** Serve como unha guía para o desenvolvemento e a implementación de políticas e prácticas municipais que integren de maneira efectiva a perspectiva de xénero e interseccionalidade.

3. Proceso de certificación para a obtención do Distintivo

A certificación consiste, en primeiro lugar, en encher un formulario proporcionado a través dunha plataforma dixital específica. Este formulario inclúe unha serie de criterios e de accións que o goberno municipal debe considerar e responder en relación coas súas políticas e actuacións para promover a igualdade de xénero. Mediante esta plataforma, os responsables municipais poden rexistrar e xestionar as súas respostas de maneira eficiente e coordinada. Este proceso dixital facilita a recompilación de información, o seguimento do progreso e a avaliación das medidas adoptadas polo concello en materia de igualdade de xénero, asegurando unha xestión transparente e efectiva do proceso de certificación.

AUTODIAGNOSIS				COMPROMISOS (PRÓXIMOS DOS AÑOS)		
SI				NO		
52	Els centres tenen plans de treball per posar fi al monopoli masculí de les definicions, per potenciar el pensament de les nenes i les dones i per acabar amb la visió masculina de la història.	☐	☐	52.1	L'àrea d'educació de forma coordinada amb els centres educatius implicats revisen els continguts curriculars per assegurar que inclouen aportacions de dones rellevants en diferents àmbits del coneixement, com la ciència, la història, la literatura, l'art, entre altres.	☐
				52.2	L'àrea d'educació de forma coordinada amb els centres educatius implicats promouen la participació activa de les joves estudiantis en totes les àrees de la vida escolar, com ara liderar projectes, actuar com a models a seguir i ocupar càrrecs de responsabilitat dins del centre educatiu.	☐
				52.3	L'àrea d'educació de forma coordinada amb els centres educatius implicats promouen la formació al professorat sobre igualtat de gènere i coeducació perquè puguin integrar aquestes qüestions de manera efectiva en la seva pràctica pedagògica.	☐
53	L'àrea d'educació treballa conjuntament amb els centres educatius per impulsar la igualtat de tracte i oportunitats en tot l'alumnat i a combatre les relacions de poder que determinen la configuració dels espais i de l'exercici dels drets.	☐	☐	53.1	L'àrea d'educació de forma coordinada amb els centres educatius implicats incentiva la reflexió crítica sobre els estereotips de gènere i les representacions de la masculinitat i la feminitat en la societat i en els continguts educatius.	☐
				53.2	L'àrea d'educació de forma coordinada amb els centres educatius implicats involucra les famílies i altres agents de la comunitat en la promoció de la igualtat de gènere a l'educació mitjançant activitats conjuntes, tallers informatius i altres iniciatives de sensibilització.	☐
				53.3	L'àrea d'educació de forma coordinada amb els centres educatius implicats fomenta de la coeducació.	☐

O formulario preséntase con dúas columnas distintas. **A primeira columna adícase á autodiagnos**, onde o goberno local avalia a súa propia xestión en materia de igualdade de xénero a través dos criterios establecidos. Esta autoevaluación permite identificar as políticas, plans e accións actuais do municipio nesta área, ofrecendo unha visión clara dos seus progresos e áreas de acción necesarias. **Por outra banda, a segunda columna presenta as accións suxeridas**, as catro o goberno local debe marcar de forma voluntaria. Estas accións representan as medidas específicas e as iniciativas que o municipio decide implementar nos próximos dous anos.

É fundamental ter en conta os recursos e capacidades do concello, así como a súa situación inicial en materia de igualdade, para garantir a viabilidade e a eficacia das accións seleccionadas. Esta consideración permite unha planificación estratéxica axustada ás necesidades e retos particulares do concello, asegurando unha implementación efectiva e realista das políticas de igualdade de xénero.

Esta certificación convértese nun proceso de mellora continua, coas accións suxeridas como plan de traballo para os próximos 15 anos. Este enfoque dinámico asegura a adaptabilidade e a evolución das políticas e prácticas de igualdade de xénero no tempo, garantindo a súa sustentabilidade e efectividade a longo prazo. Así, reafírmase o compromiso constante do concello na súa tarefa de avanzar cara a unha sociedade máis xusta e equitativa.

Unha vez que se marquen as accións das dúas columnas, procédese á avaliación e elaboración do informe, o cal determinará o outorgamento do distintivo municipal a favor da igualdade. Esta fase final consolida todo o proceso de certificación, recoñecendo e valorando o esforzo e o compromiso do concello coa promoción da igualdade de xénero na comunidade local.

En conxunto, tanto as accións da autodiagnose como as de compromiso representan unha oportunidade para a entidade de reflexionar, mellorar e avanzar cara á creación dun contorno máis equitativo e inclusivo para todas as persoas.

4. Estructura do formulario

O formulario estrutúrase en tres áreas e dezaseis bloques temáticos. A continuación detállanse:

Área de liderado, xestión interna e capacidades

1. Estratexia, estrutura, mecanismos de funcionamento e toma de decisións
2. Planificación, seguimento e avaliación
3. Deseño, xestión e avaliación do orzamento municipal
4. Formación e capacitación do equipo de goberno
5. Políticas de xestión interna, protocolos e procedementos de xestión de persoas
6. Políticas e procesos de comunicación e participación interna
7. Relacións con terceiros

Área de promoción dos dereitos das mulleres

1. Participación política e social
2. Desenvolvemento profesional, ocupación e liderado empresarial
3. Promoción e recoñecemento da formación e a capacitación
4. Políticas de ambiente, urbanismo, vivenda e mobilidade, e promoción da conciliación da vida familiar, persoal e laboral
5. Promoción e facilitación da saúde e os dereitos sexuais e reprodutivos das mulleres
6. Visibilidade e representación das mulleres na vida pública e nos medios de comunicación
7. Cooperación para o desenvolvemento

Área de promoción dun contorno libre de violencia e discriminacións

1. Transformación de roles e estereotipos sociais
2. Prevención, atención e solucións contra a violencia machista e desenvolvemento dun contorno seguro

Os formularios adaptaciónse á diversidade poboacional dos municipios, recoñecendo que as necesidades e os recursos dispoñibles poden variar segundo o tamaño da poboación. Por tanto, estableceron catro tramos para clasificar os municipios en función de diferentes características:

◆ **Tramo 1: Inicio de compromiso (Ata 20.000 habitantes)**

Municipios que se incorporan por primeira vez ou que se encontran nas primeiras fases de implementación de políticas de igualdade. Tamén inclúe municipios con menos estrutura pero con vontade política clara.

📌 *Formularios adaptados a contextos con recursos limitados e iniciativas puntuais.*

◆ **Tramo 2: Consolidación (entre 20.000 y 50.000 habitantes ou 1ª renovación efectiva)**

Municipios cun primeiro ciclo completo e un nivel medio de implementación. Tamén poden acceder municipios de menos de 20.000 habitantes que xa completaron **unha primeira renovación** con resultados significativos.

📌 *Valóranse avances transversais e consolidación de equipos ou plans.*

◆ **Tramo 3: Municipios referentes (máis de 50.000 habitantes ou 2ª renovación con impacto)**

Municipios con estrutura consolidada, servizos estables de igualdade e implicación transversal. Tamén poden formar parte deste tramo municipios máis pequenos que completaron dúas renovacións con bo grao de cumprimento e unha política activa e transversal de igualdade.

📌 *Priorízase o impacto, a transversalidade e a cultura de igualdade.*

Esta clasificación permite garantir que os formularios e as accións propostas se correspondan mellor coas características e as necesidades específicas de cada municipio, asegurando unha aplicación máis eficaz e pertinente das políticas de igualdade de xénero en todos os ámbitos da vida municipal.

O goberno local ten a opción de elixir o formulario dun tramo inferior se considera que aínda está en proceso de aprendizaxe ou non ten suficiente experiencia na implementación de políticas de igualdade de xénero. Esta decisión permite adaptar o proceso de certificación ao nivel de coñecemento e capacidade do municipio, fomentando un enfoque gradual e progresivo na promoción da igualdade de xénero. A través desta flexibilidade, búscase apoiar os municipios no seu camiño cara a unha xestión máis inclusiva e equitativa, que lles permite avanzar a un ritmo que se axuste ás súas necesidades e recursos dispoñibles.

A Asociación FORXENDER SEAL, como entidade certificadora, facilita ao municipio un nome de usuario para acceder á súa intranet, onde se pode descargar o "Formulario de Certificación".

5. Obtención do distintivo municipal a favor da igualdade

Para obter o distintivo, cómpre superar unha determinada puntuación. Esta puntuación non só determina a obtención en si do distintivo, senón tamén o nivel del, que pode ser inicial, avanzado ou punteiro, en función das accións establecidas e da valoración da xestión municipal en materia de igualdade de xénero. Así, a puntuación actúa como indicador sobre o grao de compromiso na promoción da igualdade de xénero e a eficacia do concello na promoción da igualdade de xénero, recoñecendo os esforzos e os resultados obtidos neste ámbito.

Coop4equality elaborará un informe cos resultados obtidos do formulario. En caso de que sexa a primeira vez que o concello solicita a obtención do distintivo a favor da igualdade, non será necesario que acredite as accións marcadas, xa que se prevé que estas serán avaliadas no momento da renovación do distintivo. O prazo para entrega-la avaliación será de dous meses, garantindo así un proceso eficiente e transparente para tódalas partes involucradas. Esta práctica permitirá que o concello se poida centrar na execución das accións e na mellora continua das súas políticas de igualdade de xénero, sen a carga adicional de proporcionar unha acreditación formal neste punto inicial do proceso de certificación.

Resultado do informe:

-  **Con conformidade:** Este resultado obtense cando o proceso de avaliación do formulario chega a unha determinada puntuación, que pola súa vez determina o nivel de certificación: nivel INICIAL, nivel AVANZADO e nivel PUNTEIRO. Esta conformidade indica que o municipio satisfizo os criterios e as expectativas establecidas polo proceso de certificación.
-  **Sen conformidade:** Este resultado prodúcese cando o municipio non alcanzou a puntuación requirida para conseguir a certificación. Neste caso, o municipio disporá dun novo prazo dun mes para incorporar as melloras necesarias e para volver someterse ao proceso de avaliación. Este período adicional permítelle ao municipio corrixir as deficiencias identificadas e traballar cara á consecución da conformidade cos requisitos de certificación.

6. Certificación e outorgamento do Distintivo

A Asociación Forgender Seal emitirá o certificado co outorgamento do Distintivo pola Igualdade de Xénero. Unha vez obtido o distintivo, ábrese o perigo para executar as accións seleccionadas polo goberno local.

A asociación proporcionará as fontes de verificación das accións seleccionadas polo goberno local, as cais serán os indicadores clave para a avaliación na renovación do distintivo. A renovación da certificación baséase nunha avaliación dunha mostra aleatoria das accións marcadas.

A vixencia do distintivo é de dous anos desde o seu outorgamento.