

COMPROMISO Y OBTENCIÓN DEL DISTINTIVO A FAVOR DE LA IGUALDAD

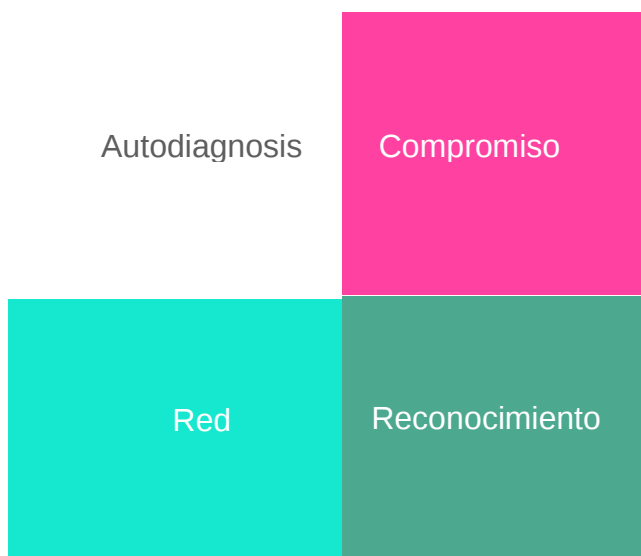
ÁMBITO MUNICIPAL- ForGender

Contenido

1. Introducción.....	2
2. Objetivos principales de la certificación	2
3. Proceso de certificación para la obtención del Distintivo	3
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 la obtención y renovación de la certificación de igualdad del ámbito municipal **SG CITY 50-50** ha sido elaborada bajo la supervisión de **Marta Macias Quesada**, de la Asociación Forgender Seal, con el objetivo de proporcionar a los municipios un proceso claro, riguroso y transparente para la renovación del distintivo de igualdad en el ámbito municipal.



1. Introducción

La Norma SG CITY 50-50, elaborada por la Asociación Forgender Seal, representa la primera certificación de ámbito internacional destinada a implantar una metodología de gestión específica para certificar el compromiso de los gobiernos municipales con la igualdad de género. Esta normativa ha sido diseñada teniendo en cuenta las competencias municipales, la normativa nacional, y los mandatos y tratados internacionales que tocan temas como los derechos humanos de las mujeres, el desarrollo humano, las ciudades y el cambio climático. Así, la certificación no sólo impulsa la implementación de políticas y actuaciones que integran la perspectiva de género e interseccional, sino que también proporciona a los municipios los indicadores necesarios para favorecer esta integración.

En este contexto, Coop4equality como entidad especializada, actúa como la entidad evaluadora durante todo el proceso de certificación, asegurando que los estándares y requisitos de la Norma SG CITY 50-50 sean completos para los municipios participantes.

Así, la obtención del Distintivo por la Igualdad de Género por parte de los gobiernos locales no sólo evidencia un compromiso político y estratégico con la igualdad de género, sino que también los involucra en un proceso de mejora continua. Esta dinámica fomenta un avance constante y progresivo hacia una sociedad más igualitaria, destacando los esfuerzos locales para mejorar su eficacia, eficiencia y calidad en la gobernanza municipal.

La certificación SG City 50-50 promueve una gestión inclusiva y equitativa que integra la perspectiva de género y la interseccionalidad para impulsar el progreso hacia una sociedad más justa e igualitaria.

2. Objetivos principales de la certificación

La Certificación SG CITY 50-50 se convierte en una herramienta valiosa para la evaluación y mejora de la gestión municipal desde una perspectiva de género. El objetivo principal es analizar cómo el ayuntamiento y las diferentes concejalías abordan las cuestiones de género, ya sea en su política de gobierno o en las acciones específicas de las diferentes áreas municipales.

La certificación tiene un doble objetivo:

-  **Objetivo 1. Autodiagnóstico de la gestión municipal:** Permitirá al ayuntamiento evaluar internamente cómo está abordando las cuestiones de género en su gestión e identificar áreas de éxito y áreas de oportunidad de mejora.
-  **Objetivo 2. Pauta metodológica para la incorporación de la perspectiva de género interseccional:** Sirve como una guía para el desarrollo y la implementación de políticas y prácticas municipales que integren de manera efectiva la perspectiva de género e interseccionalidad.

3. Proceso de certificación para la obtención del Distintivo

La certificación consiste, en primer lugar, en rellenar un formulario proporcionado a través de una plataforma digital específica. Este formulario incluye una serie de criterios y de acciones que el gobierno municipal debe considerar y responder en relación con sus políticas y actuaciones para promover la igualdad de género. Mediante esta plataforma, los responsables municipales pueden registrar y gestionar sus respuestas de manera eficiente y coordinada. Este proceso digital facilita la recopilación de información, el seguimiento del progreso y la evaluación de las medidas adoptadas por el municipio en materia de igualdad de género, asegurando una gestión transparente y efectiva del proceso de certificación.

AUTODIAGNOSIS				COMPROBABLES (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 estudiantants 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.	☐

El formulario se presenta con dos columnas distintas. **La primera columna se dedica a la autodiagnosis**, donde el gobierno local evalúa su propia gestión en materia de igualdad de género a través de los criterios establecidos. Esta autoevaluación permite identificar las políticas, planes y acciones actuales del municipio en esta área, ofreciendo una visión clara de sus progresos y áreas de acción necesarias. **Por otro lado, la segunda columna presenta las acciones sugeridas**, las cuales el gobierno local debe marcar de forma voluntaria. Estas acciones representan las medidas específicas y las iniciativas que el municipio decide implementar en los próximos dos años.

Es fundamental tener en cuenta los recursos y capacidades del ayuntamiento, así como su situación inicial en materia de igualdad, para garantizar la viabilidad y la eficacia de las acciones seleccionadas. Esta consideración permite una planificación estratégica ajustada a las necesidades y retos particulares del ayuntamiento, asegurando una implementación efectiva y realista de las políticas de igualdad de género.

Esta certificación se convierte en un proceso de mejora continua, con las acciones sugeridas como plan de trabajo para los próximos 15 años. Este enfoque dinámico asegura la adaptabilidad y la evolución de las políticas y prácticas de igualdad de género en el tiempo, garantizando su sostenibilidad y efectividad a largo plazo. Así, se reafirma el compromiso constante del ayuntamiento en su tarea de avanzar hacia una sociedad más justa y equitativa.

Una vez se marquen las acciones de las dos columnas, se procede a la evaluación y elaboración del informe, el cual determinará el otorgamiento del distintivo municipal a favor de la igualdad. Esta fase final consolida todo el proceso de certificación, reconociendo y valorando el esfuerzo y el compromiso del ayuntamiento con la promoción de la igualdad de género en la comunidad local.

En conjunto, tanto las acciones de la autodiagnos como las de compromiso representan una oportunidad para la entidad de reflexionar, mejorar y avanzar hacia la creación de un entorno más equitativo e inclusivo para todas las personas.

4. Estructura del formulario

El formulario se estructura en tres áreas y dieciséis bloques temáticos. A continuación se detallan:

Área de liderazgo, gestión interna y capacidades

1. Estrategia, estructura, mecanismos de funcionamiento y toma de decisiones
2. Planificación, seguimiento y evaluación
3. Diseño, gestión y evaluación del presupuesto municipal
4. Formación y capacitación del equipo de gobierno
5. Políticas de gestión interna, protocolos y procedimientos de gestión de personas
6. Políticas y procesos de comunicación y participación interna
7. Relaciones con terceros

Área de promoción de los derechos de las mujeres

8. Participación política y social
9. Desarrollo profesional, ocupación y liderazgo empresarial
10. Promoción y reconocimiento de la formación y la capacitación
11. Políticas de medio ambiente, urbanismo, vivienda y movilidad, y promoción de la conciliación de la vida familiar, personal y laboral
12. Promoción y facilitación de la salud y los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres
13. Visibilidad y representación de las mujeres en la vida pública y en los medios de comunicación
14. Cooperación para el desarrollo

Área de promoción de un entorno libre de violencias y discriminaciones

15. Transformación de roles y estereotipos sociales
16. Prevención, atención y soluciones contra la violencia machista y desarrollo de un entorno seguro

Los formularios se adaptan a la diversidad poblacional de los municipios, reconociendo que las necesidades y los recursos disponibles pueden variar según el tamaño de la población. Por tanto, se han establecido cuatro tramos para clasificar los municipios en función de diferentes características:

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

Municipios que se incorporan por primera vez o que se encuentran en las primeras fases de implementación de políticas de igualdad. También incluye municipios con menos estructura pero con voluntad política clara.

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

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

Municipios con un primer ciclo completo y un nivel medio de implementación. También pueden acceder municipios de menos de 20.000 habitantes que ya han completado **una primera renovación** con resultados significativos.

📌 *Se valoran avances transversales y consolidación de equipos o planes.*

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

Municipios con estructura consolidada, servicios estables de igualdad e implicación transversal. También pueden formar parte de este tramo municipios más pequeños que han completado dos renovaciones con buen grado de cumplimiento y una política activa y transversal de igualdad.

📌 *Se prioriza el impacto, la transversalidad y la cultura de igualdad.*

Esta clasificación permite garantizar que los formularios y las acciones propuestas se correspondan mejor con las características y las necesidades específicas de cada municipio, asegurando una aplicación más eficaz y pertinente de las políticas de igualdad de género en todos los ámbitos de la vida municipal.

El gobierno local tiene la opción de elegir el formulario de un tramo inferior si considera que todavía está en proceso de aprendizaje o no tiene suficiente experiencia en la implementación de políticas de igualdad de género. Esta decisión permite adaptar el proceso de certificación al nivel de conocimiento y capacidad del municipio, fomentando un enfoque gradual y progresivo en la promoción de la igualdad de género. A través de esta flexibilidad, se busca apoyar a los municipios en su camino hacia una gestión más inclusiva y equitativa, que les permite avanzar a un ritmo que se ajuste a sus necesidades y recursos disponibles.

La Asociación FORGENDER SEAL, como entidad certificadora, facilita al municipio un nombre de usuario para acceder a su intranet, donde se puede descargar el "Formulario de Certificación".

5. Obtención del distintivo municipal a favor de la igualdad

Para obtener el Distintivo, es necesario superar una determinada puntuación. Esta puntuación no sólo determina la obtención en sí del Distintivo, sino también el nivel del mismo, que puede ser inicial, avanzado o puntero, en función de las acciones establecidas y de la valoración de la gestión municipal en materia de igualdad de género. Así, la puntuación actúa como indicador sobre el grado de compromiso en la promoción de la igualdad de género y la eficacia del ayuntamiento en la promoción de la igualdad de género, reconociendo los esfuerzos y los resultados obtenidos en este ámbito.

Coop4equity elaborará un informe con los resultados obtenidos del formulario. En caso de que sea la primera vez que el ayuntamiento solicita la obtención del distintivo a favor de la igualdad, no será necesario que acredite las acciones marcadas, ya que se prevé que éstas serán evaluadas en el momento de la renovación del distintivo. El plazo para entregar la evaluación será de dos meses, garantizando así un proceso eficiente y transparente para todas las partes involucradas. Esta práctica permitirá que el ayuntamiento pueda centrarse en la ejecución de las acciones y en la mejora continua de sus políticas de igualdad de género, sin la carga adicional de proporcionar una acreditación formal en este punto inicial del proceso de certificación.

Resultado del informe:

-  **Con conformidad:** Este resultado se obtiene cuando el proceso de evaluación del formulario llega a una determinada puntuación, que a su vez determina el nivel de certificación: nivel INICIAL, nivel AVANZADO y nivel PUNTERO. Esta conformidad indica que el municipio ha satisfecho los criterios y las expectativas establecidas por el proceso de certificación.
-  **Sin conformidad:** Este resultado se produce cuando el municipio no ha alcanzado la puntuación requerida para conseguir la certificación. En este caso, el municipio dispondrá de un nuevo plazo de un mes para incorporar las mejoras necesarias y para volver a someterse al proceso de evaluación. Este periodo adicional permite al municipio corregir las deficiencias identificadas y trabajar hacia la consecución de la conformidad con los requisitos de certificación.

6. Certificación y otorgamiento del Distintivo

La Asociación Forgender Seal emitirá el certificado con el otorgamiento del Distintivo por la Igualdad de Género. Una vez obtenido el Distintivo, se abre el periodo para ejecutar las acciones seleccionadas por el gobierno local.

La asociación proporcionará las fuentes de verificación de las acciones seleccionadas por el gobierno local, las cuales serán los indicadores clave para la evaluación en la renovación del distintivo. La renovación de la certificación se basará en una evaluación de una muestra aleatoria de las acciones marcadas.

La vigencia del Distintivo es de dos años desde su otorgamiento.