

COMPROMÍS I OBTENCIÓ DEL DISTINTIU A FAVOR DE LA IGUALTAT

ÀMBIT MUNICIPAL- ForGender

Contingut

1.	Introducció.....	2
2.	Objectius principals de la certificació	2
3.	Procés de certificació per a l'obtenció del Distintiu	3
4.	Estructura del formulari.....	4
5.	Obtenció del distintiu municipal a favor de la igualtat.....	6
6.	Certificació i atorgament del Distintiu	6

Autoria i supervisió del document

Aquest document d'Informació sobre l'obtenció i renovació de la certificació d'igualtat de l'àmbit municipal **SG CITY 50-50** ha estat elaborada sota la supervisió de **Marta Macias Quesada**, de l'Associació Forgander Seal, amb l'objectiu de proporcionar als municipis un procés clar, rigorós i transparent per a la renovació del distintiu d'igualtat en l'àmbit municipal.



1. Introducció

La Norma SG CITY 50-50, elaborada per l'Associació Forgender Seal, representa la primera certificació d'àmbit internacional destinada a implantar una metodologia de gestió específica per certificar el compromís dels governs municipals amb la igualtat de gènere. Aquesta normativa ha estat dissenyada tenint en compte les competències municipals, la normativa nacional, i els mandats i tractats internacionals que toquen temes com els drets humans de les dones, el desenvolupament humà, les ciutats i el canvi climàtic. Així, la certificació no només impulsa la implementació de polítiques i actuacions que integren la perspectiva de gènere i interseccional, sinó que també proporciona als municipis els indicadors necessaris per afavorir aquesta integració.

En aquest context, Coop4equality com a entitat especialitzada, actua com l'entitat avaluadora durant tot el procés de certificació, assegurant que els estàndards i requisits de la Norma SG CITY 50-50 siguin complets pels municipis participants.

Així, l'obtenció del Distintiu per la Igualtat de Gènere per part dels governs locals no només evidencia un compromís polític i estratègic amb la igualtat de gènere, sinó que també els involucra en un procés de millora contínua. Aquesta dinàmica fomenta un avanç constant i progressiu cap a una societat més igualitària, destacant els esforços locals per millorar la seva eficàcia, eficiència i qualitat en la governança municipal.

La certificació SG City 50-50 promou una gestió inclusiva i equitativa que integra la perspectiva de gènere i la interseccionalitat per impulsar el progrés cap a una societat més justa i igualitària.

2. Objectius principals de la certificació

La Certificació SG CITY 50-50 es converteix en una eina valuosa per a l'avaluació i millora de la gestió municipal des d'una perspectiva de gènere. L'objectiu principal és analitzar com l'ajuntament i les diferents regidories aborden les qüestions de gènere, ja sigui en la seva política de govern o en les accions específiques de les diferents àrees municipals.

La certificació té un doble objectiu:

-  **Objectiu 1. Autodiagnosi de la gestió municipal:** Permetrà a l'ajuntament avaluar internament com està abordant les qüestions de gènere en la seva gestió i identificar àrees d'èxit i àrees d'oportunitat de millora.
-  **Objectiu 2. Pauta metodològica per a la incorporació de la perspectiva de gènere interseccional:** Serveix com una guia per al desenvolupament i la implementació de polítiques i pràctiques municipals que integrin de manera efectiva la perspectiva de gènere i interseccionalitat.

3. Procés de certificació per a l'obtenció del Distintiu

La certificació consisteix, en primer lloc, en omplir un formulari proporcionat a través d'una plataforma digital específica. Aquest formulari inclou una sèrie de criteris i d'accions que el govern municipal ha de considerar i respondre en relació amb les seves polítiques i actuacions per promoure la igualtat de gènere. Mitjançant aquesta plataforma, els responsables municipals poden registrar i gestionar les seves respostes de manera eficient i coordinada. Aquest procés digital facilita la recopilació d'informació, el seguiment del progrés i l'avaluació de les mesures adoptades pel municipi en matèria d'igualtat de gènere, assegurant una gestió transparent i efectiva del procés de certificació.

AUTODIAGNOSIS				COMPROMÍS (PRÒXIMS DOS ANYS)		
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 formulari es presenta amb dues columnes distintes. **La primera columna es dedica a l'autodiagnosi**, on el govern local avalua la seva pròpia gestió en matèria d'igualtat de gènere a través dels criteris establerts. Aquesta autoavaluació permet identificar les polítiques, plans i accions actuals del municipi en aquesta àrea, oferint una visió clara dels seus progressos i àrees d'acció necessàries. **D'altra banda, la segona columna presenta les accions suggerides**, les quals el govern local ha de marcar de forma voluntària. Aquestes accions representen les mesures específiques i les iniciatives que el municipi decideix implementar en els pròxims dos anys.

És fonamental tenir en compte els recursos i capacitats de l'ajuntament, així com la seva situació inicial en matèria d'igualtat, per garantir la viabilitat i l'eficàcia de les accions seleccionades. Aquesta consideració permet una planificació estratègica ajustada a les necessitats i reptes particulars de l'ajuntament, assegurant una implementació efectiva i realista de les polítiques d'igualtat de gènere.

Aquesta certificació esdevé un procés de millora contínua, amb les accions suggerides com a pla de treball per als pròxims 15 anys. Aquest enfocament dinàmic assegura l'adaptabilitat i l'evolució de les polítiques i pràctiques d'igualtat de gènere en el temps, garantint-ne la sostenibilitat i efectivitat a llarg termini. Així, es reafirma el compromís constant de l'ajuntament en la seva tasca d'avançar cap a una societat més justa i equitativa.

Un cop es marquin les accions de les dues columnes, es procedeix a l'avaluació i elaboració de l'informe, el qual determinarà l'atorgament del distintiu municipal a favor de la igualtat. Aquesta fase final consolida tot el procés de certificació, reconeixent i valorant l'esforç i el compromís de l'ajuntament amb la promoció de la igualtat de gènere a la comunitat local.

En conjunt, tant les accions de l'autodiagnosi com les de compromís representen una oportunitat per a l'entitat de reflexionar, millorar i avançar cap a la creació d'un entorn més equitatiu i inclusiu per a totes les persones.

4. Estructura del formulari

El formulari s'estructura en tres àrees i setze blocs temàtics. A continuació es detallen:

Àrea de lideratge, gestió interna i capacitats

1. Estratègia, estructura, mecanismes de funcionament i presa de decisions
2. Planificació, seguiment i avaluació
3. Disseny, gestió i avaluació del pressupost municipal
4. Formació i capacitació de l'equip de govern
5. Polítiques de gestió interna, protocols i procediments de gestió de persones
6. Polítiques i processos de comunicació i participació interna
7. Relacions amb tercers

Àrea de promoció dels drets de les dones

8. Participació política i social
9. Desenvolupament professional, ocupació i lideratge empresarial
10. Promoció i reconeixement de la formació i la capacitació
11. Polítiques de medi ambient, urbanisme, habitatge i mobilitat, i promoció de la conciliació de la vida familiar, personal i laboral
12. Promoció i facilitació de la salut i els drets sexuals i reproductius de les dones
13. Visibilitat i representació de les dones a la vida pública i als mitjans de comunicació
14. Cooperació pel desenvolupament

Àrea de promoció d'un entorn lliure de violències i discriminacions

15. Transformació de rols i estereotips socials
16. Prevenció, atenció i solucions contra la violència masclista i desenvolupament d'un entorn segur

Els formularis s'adapten a la diversitat poblacional dels municipis, reconeixent que les necessitats i els recursos disponibles poden variar segons la mida de la població. Per tant, s'han establert quatre trams per classificar els municipis en funció de diferents característiques:

◆ **Tram 1: Inici de compromís (Fins a 20.000 habitants)**

Municipis que s'incorporen per primer cop o que es troben en les primeres fases d'implementació de polítiques d'igualtat. També inclou municipis amb menys estructura però amb voluntat política clara.

Formularis adaptats a contextos amb recursos limitats i iniciatives puntuals.

◆ **Tram 2: Consolidació (entre 20.000 i 50.000 habitants o 1a renovació efectiva)**

Municipis amb un primer cicle complet i un nivell mitjà d'implementació. També poden accedir-hi municipis de menys de 20.000 habitants que ja han completat **una primera renovació** amb resultats significatius.

Es valoren avenços transversals i consolidació d'equips o plans.

◆ **Tram 3: Municipis referents (més de 50.000 habitants o 2a renovació amb impacte)**

Municipis amb estructura consolidada, serveis estables d'igualtat i implicació transversal.

També poden formar part d'aquest tram municipis més petits que han completat dues renovacions amb bon grau de compliment i una política activa i transversal d'igualtat.

Es prioritza l'impacte, la transversalitat i la cultura d'igualtat.

Aquesta classificació permet garantir que els formularis i les accions proposades es corresponguin millor amb les característiques i les necessitats específiques de cada municipi, assegurant una aplicació més eficaç i pertinent de les polítiques d'igualtat de gènere en tots els àmbits de la vida municipal.

El govern local té l'opció de triar el formulari d'un tram inferior si considera que encara està en procés d'aprenentatge o no té prou experiència en la implementació de polítiques d'igualtat de gènere. Aquesta decisió permet adaptar el procés de certificació al nivell de coneixement i capacitat del municipi, fomentant un enfocament gradual i progressiu en la promoció de la igualtat de gènere. A través d'aquesta flexibilitat, es busca donar suport als municipis en el seu camí cap a una gestió més inclusiva i equitativa, que els permet avançar a un ritme que s'ajusti a les seves necessitats i recursos disponibles.

L'Associació FORGENDER SEAL, com a entitat certificadora, facilita al municipi un nom d'usuari per accedir a la seva intranet, on es pot descarregar el "Formulari de Certificació".

5. Obtenció del distintiu municipal a favor de la igualtat

Per obtenir el Distintiu, és necessari superar una determinada puntuació. Aquesta puntuació no només determina l'obtenció en si del Distintiu, sinó també el nivell d'aquest, que pot ser inicial, avançat o capdavanter, en funció de les accions establertes i de la valoració de la gestió municipal en matèria d'igualtat de gènere. Així, la puntuació actua com a indicador sobre el grau de compromís en la promoció de la igualtat de gènere i l'eficàcia de l'ajuntament en la promoció de la igualtat de gènere, reconeixent els esforços i els resultats obtinguts en aquest àmbit.

Coop4equality elaborarà un informe amb els resultats obtinguts del formulari. En cas que sigui el primer cop que l'ajuntament sol·licita l'obtenció del distintiu a favor de la igualtat, no serà necessari que acrediti les accions marcades, ja que es preveu que aquestes seran avaluades en el moment de la renovació del distintiu. El termini per lliurar l'avaluació serà de dos mesos, garantint així un procés eficient i transparent per a totes les parts involucrades. Aquesta pràctica permetrà que l'ajuntament pugui centrar-se en l'execució de les accions i en la millora contínua de les seves polítiques d'igualtat de gènere, sense la càrrega addicional de proporcionar una acreditació formal en aquest punt inicial del procés de certificació.

Resultat de l'informe:

-  **Amb conformitat:** Aquest resultat s'obté quan el procés d'avaluació del formulari arriba a una determinada puntuació, que a la vegada determina el nivell de certificació: nivell INICIAL, nivell AVANÇAT i nivell CAPDAVANTER. Aquesta conformitat indica que el municipi ha satisfet els criteris i les expectatives establertes pel procés de certificació.
-  **Sense conformitat:** Aquest resultat es produeix quan el municipi no ha assolit la puntuació requerida per aconseguir la certificació. En aquest cas, el municipi disposarà d'un nou termini d'un mes per incorporar les millores necessàries i per tornar a sotmetre's al procés d'avaluació. Aquest període addicional permet al municipi corregir les deficiències identificades i treballar cap a la consecució de la conformitat amb els requisits de certificació.

6. Certificació i atorgament del Distintiu

L'Associació Forgender Seal emetrà el certificat amb l'atorgament del Distintiu per la Igualtat de Gènere. Una vegada obtingut el Distintiu, s'obre el període per executar les accions seleccionades pel govern local.

L'associació proporcionarà les fonts de verificació de les accions seleccionades pel govern local, les quals seran els indicadors clau per a l'avaluació en la renovació del distintiu. La renovació de la certificació es basarà en una avaluació d'una mostra aleatòria de les accions marcades.

La vigència del Distintiu és de dos anys des del seu atorgament.