

La perspectiva de género en el Ayuntamiento de Barcelona dentro del ámbito de los servicios de los residuos

CARLOS VÁZQUEZ – Director de limpieza y gestión de residuos de Barcelona
III Encuentro ESGREM – 20 de Mayo 2024 Donostia





La representatividad de las mujeres en la plantilla

La brecha salarial de género es un indicador que mide la diferencia entre los salarios de hombres y mujeres y que nos permite detectar fácilmente la desigualdad retributiva. En Catalunya, a pesar de que se muestra una tendencia descendiente, la desigualdad salarial persiste con una brecha del 19,7 %.



En los servicios de recogida de residuos y limpieza de Barcelona:

- La representatividad de mujeres en la plantilla es del **22,9 %**
- La brecha salarial de género es del **13,4 %**



Aun así, en los últimos años se ha mejorado.
Por ejemplo, en uno de los lotes del contrato de limpieza y recogida de residuos:

	% de mujeres	
	2000	2023
Plantilla	2%	30%
Dirección y Mandos intermedios	0%	26%
Carnet C	0	17%
Representantes sindicales	0	36%



Sin embargo, existen diferencias muy marcadas según el turno de trabajo:

- La representatividad de mujeres que realizan el turno nocturno es **de 14,9 %**
- La brecha de complemento de nocturnidad es del **16%**
- La brecha de antigüedad es del **24,3 %**



Los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de hacer un diagnóstico de situación, que pretenden alcanzar la igualdad de trato, de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo en la empresa.

Estos planes son obligatorios en empresas de más de 50 trabajadoras o trabajadores.



¿Hemos pedido los Planes de igualdad a las empresas que tenéis contratadas? (¿Os los habéis leído...?)

- Los planes de igualdad existentes son planes de empresa, no son específicos de los servicios de nuestros municipios
- Por lo tanto, para trabajar localmente son muy genéricos



Ajuntament
de Barcelona



Marc Comú de Mesures d'Igualtat:

Pla d'Acció 2022-2027

Servei de recollida de residus
municipals i neteja de l'espai públic

novembre de 2022



El Marco Común de Igualdad

Para dotar de coherencia interna la voluntad y responsabilidad del Ayuntamiento y promover la igualdad de género en los servicios municipales que se presten de forma externalizada.

Un despliegue operativo de medidas hecho de **forma consensuada con las empresas**, con calendario e indicadores de avances.



Ajuntament
de Barcelona



Marc Comú de Mesures d'Igualtat:

Pla d'Acció 2022-2027

Servei de recollida de residus
municipals i neteja de l'espai públic

novembre de 2022



Objetivos operativos:

- **Incrementar** la presencia de mujeres en determinados turnos y ocupaciones
- **Reducir** la brecha salarial de género
- **Mejorar** la prevención para abordar el acoso
- **Hacer** efectiva la incorporación de la perspectiva de género en el servicio y en las organizaciones que tenemos contratadas



Despliegue de acciones positivas para promover la presencia de mujeres en el turno nocturno y dentro de determinadas ocupaciones:

1. Apoyo en la obtención del **carnet de conducir C**
2. **Relectura del convenio** en clave de género
3. Revisión del **procedimiento de trabajo** para el servicio de voluminosos
4. **Formación continua específica** para el acceso a las ocupaciones masculinizadas
5. Ayudas a la cualificación profesional dentro de **la especialidad mecánica en el fondo social**
6. Realización de **planes de promoción** profesional para la igualdad
7. **Acogida y acompañamiento** en la incorporación al lugar de trabajo
8. **Sensibilización contra los estereotipos**
9. Creación de un **grupo de trabajo con mujeres** de las diferentes empresas
10. Mejora de la **movilidad en transporte público** hacia los centros de trabajo
11. Participación de los servicios en el programa **de la FP Dual**



El acoso sexual y por razón de sexo en la empresa:

- Los protocolos son generalistas, sin diferenciar entre los diversos tipos de acoso.
- No incorporan el acoso en el espacio público
- Los protocolos están pensados desde la óptica de la empresa, no desde la óptica de la víctima

Guia d'elaboració
del protocol per a la
prevenció i abordatge de
l'assetjament sexual i per
raó de sexe a l'empresa

CR Consell de Relacions
Laborals de Catalunya
Comissió d'Igualtat
i del Temps de Treball



**INFORME PARA EL DIAGNÓSTICO Y
ASESORAMIENTO EN MATERIA DE ACOSO Y
VIOLENCIAS EN EL SERVEI DE RECOLLIDA DE
RESIDUS MUNICIPALS I NETEJA DE L'ESPAI PÚBLIC
DE L'AJUNTAMENT DE BARCELONA**

Septiembre de 2021

Proyecto realizado por el grupo Invictus Investigación de la *Universitat de Barcelona* y gestionado por la *Fundació Bosch i Gimpera*



Líneas de trabajo

- Propuestas de mejora sobre el protocolo de actuación contra el acoso
- Formación y sensibilización



Mejoras sobre el protocolo de actuación contra el acoso:

1. Usar lenguaje inclusivo y claro
2. **Definición de los 3 tipos** de conductas, con ejemplos
3. Especificar cómo proteger la **confidencialidad**
4. **Actualizar los canales de denuncia**
5. Que sea **una mujer** quien recoja las denuncias por acoso sexual o por razón de sexo
6. ¿**Cómo llega la denuncia** a los responsables de las empresas?
7. Formación obligatoria de las **personas responsables**
8. Especificar las **medidas cautelares**
9. Especificar las **medidas disciplinarias**
10. Especificar las medidas de protección y ayuda para las víctimas de acoso
11. **Evaluación anual** de la aplicación del protocolo



Mejoras en formación y sensibilización en materia de acoso:

1. Formación sobre sensibilización **dirigida a toda la plantilla**
2. Promover la **confianza en los protocolos**: recepción, tramitación y resolución de denuncias
3. Formación para diferenciar los distintos tipos de acoso
4. Cómo **reconocer el acoso** y cómo se aborda una vez iniciado
5. Hacer el protocolo **totalmente accesible** a través de documentos escritos, trípticos, cápsulas audiovisuales, etc.
6. **Formación de los responsables**



El acoso en la calle

- Protocolo conjunto empresas Ayuntamiento
- Ventanilla prioritaria para denuncias



PIAD
900 922 357

**PUNTS D'INFORMACIÓ
I ATENCIÓ A LES DONES**



¿Qué hacemos directamente?

- Los Pliegos de Condiciones
- Los informes sobre el impacto de género
- El diseño de nuestros servicios a la ciudadanía



Los Pliegos de Condiciones

3.3 Condiciones de ejecución

- Subcontratación con empresas de economía social
- Pago del precio a las empresas subcontratadas
- Subrogación de la plantilla laboral
- Mantenimiento de las condiciones laborales durante la vigencia del contrato
- Contratación de personas en situación de paro con dificultades especiales de inserción laboral o exclusión social
- Igualdad de género
- Igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI
- Conciliación corresponsable del tiempo laboral, familiar y personal
- Personas trabajadoras con discapacidad
- Accesibilidad universal
- Cumplimiento de las normas socio laborales en el proceso productivo y en la distribución comercial



Los informes de perspectiva de género

Son informes preceptivos no vinculantes que acompañan la tramitación de cualquier marco normativo del Ayuntamiento de Barcelona.

¿ Se identifican las diferencias de género?

¿Se visualizan las desigualdades?


¿Contiene elementos para revertir estas desigualdades?

Estimación del impacto de género			
Reproductor de desigualdades		Transformador de desigualdades	
Muy negativo	Ligeramente negativo	Ligeramente positivo	Muy positivo

¡La neutralidad es reproductora de desigualdades!



Informe sobre el impacto de género en la tasa de recogida de residuos

 Ajuntament
de Barcelona

Departament de Transversalitat de Gènere
Gerència Municipal

INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE
Codi: 21IIG/2019

**PROJECTE D'ORDENANÇA FISCAL DE LA TAXA PEL SERVEI DE RECOLLIDA DE
RESIDUS MUNICIPALS GENERATS EN ELS DOMICILIS PARTICULARS**

	Estimación del impacto de género			
	Reproductor de desigualdades		Transformador de desigualdades	
	Muy negativo	Ligeramente negativo	Ligeramente positivo	Muy positivo
Vinculación con objetivos programáticos		x		
Lenguaje inclusivo y no sexista (Sí/No)				x
Visibilización de diferencias (Sí/No)			x	
Visibilización de desigualdades (Sí/No)			x	
Elementos para revertir desigualdades (Sí/No)			x	
Previsión de resultados	faltan datos	faltan datos	faltan datos	faltan datos
Valoración a cargo de organizaciones feministas	-	-	-	-

L'avaluació de l'impacte de gènere del projecte *d'Ordenança fiscal de la taxa pel servei de recollida de residus municipals generats en els domicilis particulars* determina que tindrà un impacte **transformador de desigualtats de gènere, en grau lleugerament positiu.**



Informe sobre el impacto de género en los presupuestos

Para garantizar que los presupuestos **favorecen la equidad, hace falta revisar el gasto y** el proceso presupuestario desde una **perspectiva de género.**

Informe d'impacte de gènere del
pressupost

PRESSUPOST **20**
22

- ¿Qué programas son transformadores y reproductores de desigualdades de género (y con qué impacto)?
- ¿Qué presupuesto se destina a los programas transformadores y reproductores de desigualdades de género (y con qué impacto)?
- ¿Qué actuaciones plantean los programas para conseguir la igualdad de género?
- ¿Qué cantidad del presupuesto analizado se destina a estas acciones para conseguir la igualdad?
- ¿Qué cantidad del presupuesto estudiado se destina directamente e indirectamente a la igualdad?



¿Hemos introducido la perspectiva de género en lo que diseñamos?

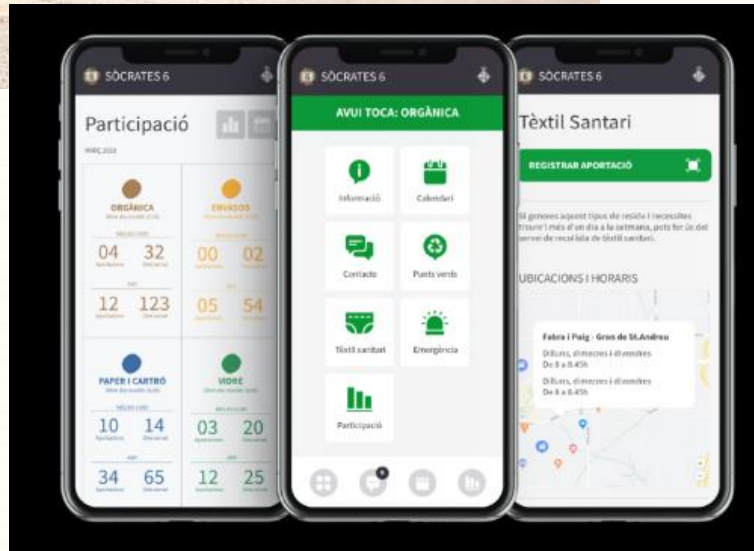
Cuando diseñamos una campaña de cambios en la recogida...
Por ejemplo, en una campaña:

- Tener en cuenta el lenguaje, las imágenes...
- Diversificación de los horarios de las sesiones informativas en los cambios de los sistemas de recogida
- ¿Hemos pensado en poner canguros?

JORNADAS INFORMATIVAS
martes 12 de diciembre a las 19 h
miércoles 13 de diciembre a las 21 h



- Contenedores
- Áreas de emergencia de los servicios puerta a puerta
- App – Brecha digital





La importancia del diseño de los Centros de Trabajo para el personal

- Vestuarios modulares para adaptarse a la evolución de la plantilla.
- Sobredimensionamiento de las necesidades para poder asumir la evolución de las plantillas



Conclusiones

1. Tenemos mucha más capacidad de transformación de lo que pensamos. Con un plan, con acciones concretas tenemos la potencia para hacerlo. Eso sí, tenemos que explorar terrenos desconocidos para la mayoría de nosotros.
2. La neutralidad de las acciones no existe.
3. Incorporaremos la perspectiva de género en todo lo que pensamos, diseñamos, escribimos, hacemos, ponemos en marcha...