



Pla d'igualtat 2022-2025

TASCA projectes

1. Presentació

TASCA som una empresa dedicada, des de l'any 1989, a l'assessorament, disseny, organització i gestió de projectes i activitats de caràcter educatiu, social i cultural.

Des de l'inici, definim el **marc d'actuació dins l'animació sociocultural**, incorporant la metodologia i el caràcter participatiu que es desprèn de la pròpia disciplina.

La sostenibilitat és un dels nostres pilars. I aquesta sostenibilitat l'entendem en tota la seva dimensió: econòmica, social i familiar.

Ens considerem una empresa amb Responsabilitat Social Corporativa (RSC) i amb Responsabilitat Familiar Corporativa (RFC), en tant que comptem amb un lideratge, una cultura i unes polítiques de conciliació que faciliten la integració de la vida laboral, familiar i personal de les nostres treballadores i treballadors.

Com a empresa que ens dediquem al sector social i que treballem per millorar la vida de les persones, amb programes i accions dirigides a tots els grups socials: infància, joventut, teixit comunitari i velleja, la nostra visió empresarial i social només té lògica si actuem **situant sempre a les persones al centre i vetllem pel benestar col·lectiu**. Entenem, doncs, que aquesta premissa ha de ser extensiva al conjunt de treballadors i treballadores de l'empresa, i procurem que així sigui.

És per tot això que, precisament, **des de l'any 2014 TASCA és signant del "Pacte del Temps"**. Una iniciativa engegada des de l'Ajuntament de Barcelona conjuntament amb entitats, associacions, organitzacions socials i econòmiques i la ciutadania que té per objectiu establir un acord segons el qual totes aquestes parts es comprometen a treballar per tal de fer possible la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, a través d'una millor gestió del temps.

En aquest sentit, cal destacar que TASCA té incorporada la lògica de la flexibilitat horària com una màxima i que concep i aplica les polítiques de conciliació que estan al seu abast de forma plenament volguda i conscient. Un convenciment que neix des de la direcció, s'estén a la resta de l'organització i es promou sistemàticament, incorporant el terme "conciliació" com un principi propi de la cultura corporativa de TASCA.

A més a més, TASCA també és **des del 2020 empresa signant de l'Acord Ciutadà per una Barcelona lliure de violència contra les dones**. Des de l'empresa es va donar a conèixer a tots els equipaments juvenils, cívics i culturals que gestionem a Barcelona l'existència d'aquest Acord i es va fomentar que s'hi adherissin a través de la seva signatura i l'aplicació de les mesures recomanades.

Així doncs, el Pla d'Igualtat de TASCA s'inscriu dins d'aquesta concepció general d'empresa que vol fomentar la conciliació laboral i personal; que emprèn mesures específiques per lluitar contra la violència envers les dones i que procura incorporar la perspectiva de gènere de forma transversal en les seves polítiques d'empresa, tant de forma interna (envers els equips de treball), com de forma externa (envers als usuaris i usuàries, l'administració pública i en la relació amb altres empreses privades). Emparrant-nos en la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de març, per a la "Igualdad efectiva de mujeres y Hombres"**, llei d'àmbit estatal i que incorpora les Directives europees 2002/73/CE i 2004/113/CE, i en la llei catalana, aprovada per la Generalitat de Catalunya el 21 de juliol de 2015, **Llei 17/2015, d'Igualtat efectiva de dones i homes**, TASCA presenta aquest Pla d'Igualtat, que és el segon Pla d'Igualtat estructural en la nostra trajectòria empresarial.

El Pla d'Igualtat 2022-2025 es presenta, per una banda, amb la voluntat d'analitzar els resultats de les mesures que es van emprendre durant el 1r Pla d'Igualtat (2018-2021) i, per altra banda, amb la mirada posada en detectar en quins àmbits ens queda més feina per fer. Així, volem marcar nous objectius que siguin ambiciosos i alhora realistes, que ens permetin seguir avançant en l'aplicació directa de mesures que resultin radicalment útils per lluitar contra la desigualtat entre dones i homes, contra la violència per raó de sexe o gènere i pel foment d'unes polítiques d'empresa que busquin el benestar de les persones, l'equitat i la dignificació d'unes feines, tasques i rols que pel que fet que, tradicionalment, han estat majoritàriament liderades per les dones, la societat masculinista les ha convertit en tasques infravalorades. TASCA, doncs, treballa per dignificar de nou aquelles feines etiquetades com a "feminitzades" i que, en conseqüència, estan infravalorades, ja que no acostumen a ser reconegudes amb el mèrit i la importància social que mereixen.

Partint d'aquestes premisses, a continuació recollim **totes aquelles mesures que tenim previst millorar o incorporar en els propers anys per tal d'assegurar que el principi d'igualtat de gènere és i serà una màxima dins de l'empresa.**

2. Introducció



El Pla d'Igualtat 2022-2025 de TASCA es planteja com a **objectius generals**:

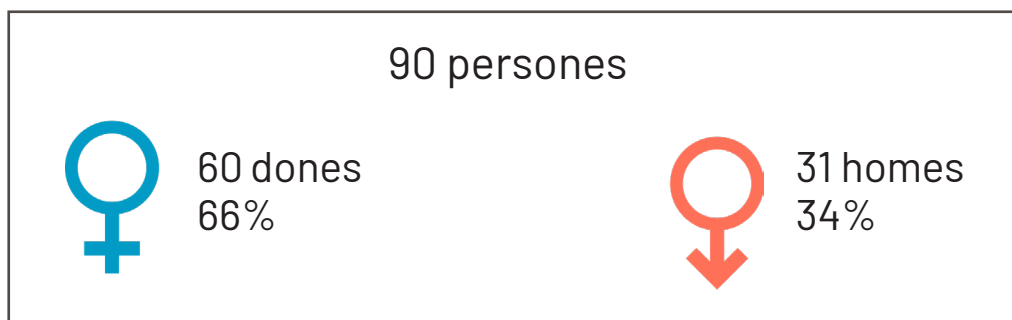
- 1. Prevenir i eliminar les situacions de desigualtat entre homes i dones que hi pugui haver a l'empresa.**
- 2. Prevenir, detectar i eliminar possibles situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe a la feina o en l'entorn laboral.**
- 3. Consolidar la conciliació laboral i personal com a pilar fonamental de l'empresa.**

Per tal que aquests 3 objectius generals es puguin complir, hem de comptar amb una visió global i transversal de tot allò que pot generar desigualtat entre homes i dones, hem d'apostar per la formació continuada en termes d'assetjament sexual i hem d'arrelar els sistemes de gestió del temps, confiança mútua i compromís social.

3. Diagnosi

A continuació, presentem algunes de les dades més rellevants a tenir en compte pel que fa a la situació de partida de dones i homes dins de TASCA. En aquest apartat detallem només les dades quantitatives, és a dir, les que fan referència al número de dones i homes que ocupen els diversos càrrecs i posicions dins de l'empresa. Les dades recollides i presentades fan referència a tots els treballadors/es fixos de l'empresa, segons les dades de què disposem a data de gener 2022.

Percentatge de dones/homes dins de l'empresa:



TASCA compta amb 18 càrrecs vinculats a gerència o direcció de programes, projectes i equipaments, dels quals 12 estan ocupats per dones i 6 per homes. Això equival a un **66,66% de dones** i un **33,33% d'homes ocupant càrrecs de direcció**. Aquestes xifres evidencien una paritat inclinada cap a un major nombre de dones en càrrecs de màxima responsabilitat. Així mateix, també posen en evidència un augment del nombre de dones en càrrecs de direcció, ja que les xifres del diagnòstic del 2018 indicaven que hi havia un 57% dones i un 43% d'homes en les posicions de major categoria i responsabilitat laboral.

Tot seguit, presentem **les mesures que, a partir de la diagnosi, TASCA considera més adients per tal de consolidar una política d'empresa igualitària i conciliadora**.

Mesures de selecció, contractació i retribució

- ▲ Jornada laboral, com a màxim, 37,5h.
- ▲ Establir quotes per tal de contractar dones en llocs on estan poc representades.
- ▲ No establir mecanismes de retribució per objectius.
- ▲ Ofertes de treball no discriminatòries.
- ▲ Processos de selecció que mesuren les competències necessàries per al desenvolupament de la feina.

Mesures de formació i participació

- ▲ Establir mecanismes de formació per a la promoció de dones a funcions on estan poc representades.
- ▲ Trobada anual de treballadores i treballadors.
- ▲ Revisar els sistemes de classificació professional per assegurar que les categories professionals siguin iguals per un mateix lloc de treball i, en cas de no ser-ho dins d'un concurs públic, comunicar-ho a l'administració pertinent.

Mesures de promoció

- ▲ Accions positives de promoció: apostar per promocionar dones en els càrrecs de responsabilitat.
 - ▲ Procurar que els cursos de formació continuada s'imparteixin en horari laboral.
-

Protocol de comunicació no sexista

- ▲ Revisar i corregir la documentació interna de l'empresa per tal de garantir que no s'utilitza un llenguatge sexista ni discriminatori.
 - ▲ No utilitzar imatges estereotipades de les dones en la publicitat de l'empresa o els seus productes.
 - ▲ Evitar el tractament diferenciat en funció del sexe.
 - ▲ Presència de referents femenins.
 - ▲ Vetllar per tal que la roba de treball sigui neutra: vestir de manera lliure i autònoma respectant els mínims de formalitat.
-

Mesures de conciliació laboral, personal i familiar (si es tracta d'un servei d'atenció al públic o equipament sociocultural, sempre que l'horari i format del servei ho permeti)

- ▲ Flexibilitat d'horaris d'entrada i sortida.
 - ▲ Valorar les necessitats de modificació o rotació de l'horari per motius personals o familiars i reorganització interna del temps de treball.
 - ▲ Millores de l'empresa respecte el període de lactància.
 - ▲ Treball compartit. Equips interdisciplinaris.
 - ▲ Teletreball o treball no presencial voluntari i amb mitjans tècnics.
 - ▲ Còmput mensual d'hores.
-

Mesures de comunicació interna per tal de garantir la igualtat d'oportunitats i l'accés a la informació

- ▲ Igualtat en l'accés als processos de selecció de TASCA.
- ▲ Igualtat en l'accés a la formació continuada que ofereix l'empresa.
- ▲ Igualtat en la promoció i desenvolupament professional.