

### **Igualtat, diversitat i inclusió**

La Fundació Pere Tarrés vol, amb el Pla d'igualtat i conciliació (PIC), incidir en una forma de treballar que permeti estratègies que ajudin a establir un conjunt d'objectius concretats a curt, mitjà i llarg termini i que, paral·lelament, aconseguixi augmentar la participació activa de les dones i altres col·lectius, com ara persones amb diversitat funcional o persones en risc d'exclusió social, en tots els àmbits de la Fundació.

### **Selecció i promoció interna**

Vetllem per la utilització d'un llenguatge inclusiu en la publicació de les nostres ofertes, de fet disposem d'una guia interna sobre l'ús del llenguatge. Les ofertes també les publiquem a la nostra intranet, per afavorir la promoció interna i d'aquesta manera tots/es els/les treballadors/es independentment del gènere, posició o secció en que treballen hi poden accedir.

Per poder descriure les vacants de les ofertes que publiquem a banda de les reunions amb els responsables de la vacant a publicar, disposem de les descripcions dels llocs de Treball. En aquests documents hi apareixen descrites les funcions, la formació, les responsabilitats i les competències que ha de tenir aquella persona, entre d'altres aspectes.

### **Desenvolupament i formació**

Durant el 2022 hem potenciat el desenvolupament dels treballadors i treballadores i, per aquest motiu, es va ampliar l'oferta formativa al Pla de formació intern. Durant el 2022 es van realitzar 28168 hores de formació, que va facilitar l'especialització de les persones participants en el seu lloc de treball.

S'han continuat oferint formacions en format d'aprenentatge en línia per tal de facilitar la participació de col·lectius dispersos geogràficament a les accions formatives i, paral·lelament, ajudar a desenvolupar les seves competències digitals.

### **Política Retributiva.**

La Fundació Pere Tarrés té definit els criteris en relació al sistema de compensació del personal d'intervenció i d'estructura atenent els convenis col·lectius d'aplicació, plecs de condicions, així com aquelles fruit de subrogacions de personal i valoració de llocs de treball segons metodologia OMD.

La Fundació Pere Tarrés disposa de l'auditoria retributiva de conformitat amb l'article 46.2e) de la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març per la igualtat efectiva de dones i homes.

### **Criteris en quan mesures de conciliació i coresponsabilitat de les persones treballadores.**

La Fundació Pere Tarrés disposa d'una sèrie de mesures amb l'objectiu de promoure la conciliació de la vida laboral, familiar i personal així com promoure la coresponsabilitat.

### **Prevenió de Riscos Laborals**

Per gestionar aquesta àrea dins la Fundació Pere Tarrés, disposem del Pla de prevenció, un document estratègic que serveix per organitzar i integrar la prevenció dins l'entitat. Aquest document contempla tant l'estructura organitzativa com les responsabilitats i les funcions de les diferents persones i equips que hi intervenen, així com les pràctiques, els procediments i els recursos necessaris per dur a terme la prevenció. Per exemple, un dels procediments que tenim a l'entitat és el protocol en cas d'assetjament.

Aquest Pla de prevenció recull com plantegem globalment el treball en seguretat i salut a la Fundació. També, per a cada període anual, s'estableixen unes planificacions específiques que marcaran el dia a dia de la prevenció a l'organització i també una memòria que reflecteix totes les gestions, tasques i formacions realitzades.

L'objectiu d'aquest pla és:

- Fer el seguiment dels principis essencials indicats a la política preventiva de l'entitat.
- Assegurar el compliment de la normativa d'aplicació vigent.
- Garantir la millora contínua.
- Integrar l'activitat preventiva.
- Facilitar l'organització dels recursos.