

Relacions institucionals

- Es farà una reunió de la taula de coordinació dimecres 4 de juliol a les 10h.
- Es demanarà una reunió amb en Francesc Iglesias, Secretari d'Afers Socials i Famílies.
- Es demanarà una reunió amb la Gemma Tarafa per donar un impuls a la presència d'Obertament a la ciutat.

Seguiment

- S'ha consumit un 34% del pressupost total previst. No hi ha desviacions importants a destacar, excepte en el pressupost de comunicació.
- A 30/04 es compta amb un 65% dels ingressos anuals previstos. Resten pendents els dos grans ingressos : el conveni Generalitat – la Caixa i la subvenció directa del Departament de Salut.
- A nivell d'activitats es fa un repàs projecte a projecte. S'acorda fer una reflexió sobre la involucració en la lluita contra l'estigma a nivell territorial tant d'entitats del sector com d'afectats en primera persona.

Impacte

- Es comparteixen els resultats de l'ESCA 2017, pel que fa a l'escala d'Intenció de relació. Els resultats segueixen una tendència ascendent durant els cinc anys mesurats.

Recursos humans

- S'aproven les mesures de flexibilitat, conciliació i formació, tal i com es detallen en l'annex. Totes les mesures són d'aplicació des del 1 de juliol de 2018 (excepte la mesura del banc d'hores, que es començarà a aplicar des del 1 de gener de 2019 i la de la remuneració flexible, a partir de l'1 de setembre de 2018), fins a 31 de desembre del 2019. Tenen caràcter no permanent i revisable.

Captació de fons

- S'aprova posar en pràctica el protocol de relació amb la indústria farmacèutica.

Material audiovisual

- S'aprova la contractació d'Alessandro Lo Cascio per a la realització de 16 vídeos per les formacions presencials dels projectes adreçats a l'atenció primària i a l'àmbit laboral.

Local

- S'aprova la contractació dels serveis d'INGEAR per a la instal·lació de l'aire condicionat.

1. Política d'horaris, vacances, formació, conciliació i cura

Horari

- Els treballadors han de realitzar un total de 1724h treballades durant l'any, segons el conveni d'acció social.
- Hi hauran dos horaris: un horari "d'hivern" (39h setmanals) i un d'estiu (35h), marcats per direcció.
- L'horari d'entrada és de 08:00h a 09:30h.
- Les persones acordaran el seu horari amb el seu cap, atenent a les necessitats de cada equip i tenint en compte unes determinades condicions:
 - De 09:30 a 13h tothom ha d'estar en el seu lloc de treball (per facilitar el treball en equip)
 - De dilluns a dijous s'ha de garantir que sempre hi hagi una persona per equip fins les 17h. Divendres fins les 14h. (per garantir l'atenció al públic).
 - No es pot treballar més de 9h al dia (per facilitar el descans diari)
 - Pausa per dinar obligatòria de mínim 30' qui treballi més enllà de les 14h
- Si per necessitats puntuals una persona ha de treballar més del seu horari setmanal habitual podrà compensar l'excés d'hores treballades en un període d'un mes. Si la necessitat puntual dura diverses setmanes (per exemple per campanya) es podrà compensar les hores en un període de 3 mesos. En tot cas, sempre s'informarà al cap immediat i es portarà un registre de les hores a compensar i compensades.

Vacances

- Els treballadors tenen un total de 23 dies laborables de vacances.
- Vacances d'estiu: s'hauran d'agafar obligatòriament dues setmanes de descans consecutives entre el 15 de juliol i el 15 de setembre.
- Es podrà agafar fins un màxim de 5 dies laborables consecutius de vacances fora del període de vacances d'estiu. En període de vacances de nadal (entre el 25 de desembre i el 6 de gener, podran ser de 10 dies laborables consecutius).
- Els festius intersetmanals que caiguin entre dimarts i dijous es podran portar al dilluns o divendres més pròxim.
- Caldrà sempre el vist i plau del cap directe.

Totes les millores són d'aplicació des del 1 de juliol de 2018 (excepte quan s'indica una altra data) fins a 31 de desembre del 2019, tenen caràcter no permanent i revisable.

Mesures de cura

- Es disposarà de 24h per assumptes propis, sense caler l'obligatorietat de fer-ho en un màxim de 5 dies com exigeix el nou conveni. Es portarà un registre de les hores.
- A partir de l'1 de gener de 2019, els treballadors amb fills menors de 12 anys i pares i mares majors de 75:
 - Banc d'hores: possibilitat de disposar d'un màxim de 24h hores per necessitats derivades de l'atenció a la persona a càrrec. Les necessitats s'han de justificar. Aquestes hores s'han de saldar trimestralment.
- A més a més, els treballadors amb fills de menors de 5 anys tindran:
 - Major flexibilitat d'entrada i sortida (1h al dia), respectant l'horari comú obligatori per tothom de 09:30 a 13h

Formació

- Cada treballador podrà proposar i disposar de 30h l'any per formar-se sempre que la formació tingui relació amb la seva feina.
- S'inclou l'assistència a jornades, seminaris i congressos, així com formacions grupals.
- L'empresa podrà demanar al treballador formar-se en temes determinats vinculats amb la seva feina. Les hores d'aquestes formacions es consideraran a tots els efectes jornada laboral.
- A partir del 2019, es farà un pla de formació individualitzat per a cada treballador.
- A partir del 2019, cada treballador disposarà d'una borsa de 500€ anuals per a formar-se. El treballador haurà de copagar el 50% de la formació. S'haurà de comptar amb el vist i plau del cap directe. El treballador haurà de fer un resum de la formació i compartir-la amb Obertament.

Remuneració flexible

- A partir de l'1 de setembre de 2018 Obertament assumirà els costos de passar a un sistema de remuneració flexible (compra de serveis per part de l'empresa pel treballador que es descompten de la nòmina).

Totes les millores són d'aplicació des del 1 de juliol de 2018 (excepte quan s'indica una altra data) fins a 31 de desembre del 2019, tenen caràcter no permanent i revisable.

**Gràcies per
donar la cara
per nosaltres i amb
nosaltres**



www.obertament.org  @noalestigma  Obertament  sofaobertament

Amb la col·laboració de:

 **Obra Social "la Caixa"**

