



DOCUMENT MARC

POLÍTICA de PERSONES d'ESPIRAL

Equip tècnic i voluntariat

(versió febrer 2024)

ÍNDEX

1. Sobre Espiral.....	pàgina 3
a. Missió, visió i valors.	
b. Xarxes i federacions	
c. Registres.	
2. Finalitat, valors i principis de la Política de Persones.....	pàgina 6
a. Valors d'Espiral	
b. Principis rectors de la política de persones.	
3. Marc general.....	pàgina 7
a. Convenis col·lectius que aplica Espiral.	
b. Política de protecció i bon tracte cap a la infància i adolescència.	
c. Pla de Voluntariat d'Espiral.	
d. Codi ètic.	
4. Organigrama d'Espiral. Governança.	pàgina 9
a. Organigrama	
b. Governança: assemblea, junta i equip de direcció	
5. Selecció i acollida de persones	pàgina 10
a. Descripció dels llocs de feina i voluntariat.	
b. Selecció de persones.	
c. Acollida.	
6. Retribució i igualtat salarial.	pàgina 12
7. Pla d'Igualtat, mesures de conciliació i teletreball.	pàgina 12
a. Pla d'igualtat i comissió de seguiment.	
b. Flexibilitat horària i teletreball.	
c. Novetats any 2024 en matèria de conciliació familiar.	
8. Clima, formació i desenvolupament.	pàgina 13
a. Clima laboral: enquestes internes de satisfacció.	
b. Necessitats formatives	
c. Trobades d'equips d'Espiral.	
d. Model de competències d'Espiral.	
e. Diccionari de competències.	
f. Avaluació de l'acompliment.	
9. Vacances i permisos.	pàgina 16
a. Vacances: períodes mínims.	
b. Dies d'assumptes propis.	
c. Permisos retribuïts, alguns exemples.	
10. Malaltia o accidents dels equips	pàgina 18
11. Sortida de persones.	pàgina 18

1. ESPIRAL – INFÀNCIA, JOVENTUT I FAMÍLIA

Espiral és una entitat prestadora de serveis a la infància i la joventut, una organització no lucrativa formada per un grup de persones amb experiència dins el món associatiu, educatiu i de l'àmbit de la dinamització juvenil, l'animació sociocultural i en la gestió d'activitats i projectes per administracions i empreses.

L'objecte social d'Espiral (segons l'article 2n dels estatuts) és:

1. la dinamització de l'àmbit de l'educació no formal, especialment d'infants i joves.
2. La promoció i l'animació sociocultural.
3. La inserció laboral de persones en situació de vulnerabilitat social, especialment dels i les joves.
4. El foment de la participació social, en especial dels infants i joves.
5. La promoció del voluntariat com a forma de participació social, especialment entre els joves.
6. El suport i la formació al voluntariat.
7. Afavorir la participació de col·lectius desfavorits i la seva integració social.
8. El foment del respecte pel medi ambient i la educació ambiental.
9. La promoció de la salut i la prevenció de conductes de risc.
10. La promoció de l'esport com a eina socioeducativa integradora.
11. El foment de la sensibilització i la solidaritat amb els col·lectius amb més dificultats, independentment del seu origen o situació.
12. La promoció de la igualtat entre dones i homes.
13. La protecció de menors i el suport i la mediació familiar.

Amb la gestió de serveis per a tercers, Espiral destina el beneficis als seus programes propis d'atenció a la infància i la família, de formació i ocupació i lleure educatiu.

OBERT
infància, joventut i família



FOR
formació i ocupació

Xarxes i federacions.

Espiral és membre fundadora de la Plataforma del Voluntariat de les Illes Balears – PLAVIB, és membre de la Xarxa per la inclusió Social – EAPN Illes Balears, és membre del Consell de Barri del Coll d'en Rabassa i ha participat a trobades de la Comissió d'activitats del Molinar. Des de l'any 2016, és membre del Consell Municipal de Serveis Socials de l'Ajuntament de Palma.

També és entitat sòcia de SinergiaTIC, (digitalització del tercer sector) i de l'Alianza Pobreza Infantil Zero, del Alto Comisionado por la pobreza infantil (tancada el novembre'23).

Registres.

L'Associació Espiral està declarada d'utilitat pública pel Ministerio del Interior, BOE 303, de dia 20 de desembre de 2021.

Està inscrita al Registre Municipal d'entitats Ciutadanes de l'Ajuntament de Palma, amb número 729/04, al Registre d'entitats de Serveis Socials, amb número 541, i està acreditada com entitat col·laboradora en matèria de guàrdia i custòdia de menors per l'Institut Mallorquí d'Afers Socials – IMAS. També és entitat declarada d'interès públic municipal per l'Ajuntament de Palma i entitat membre del Consell Municipal de Serveis Socials de Palma.

Està inscrit al cens d'entitats del voluntariat de les Illes Balears i al Cens d'Entitats del Tercer Sector.

Des del mes de maig de 2011, Espiral gaudeix de la certificació de qualitat segons la norma ISO 9001:2015 a totes les activitats i serveis que realitza, incloses les escoles d'estiu, emesa per TÜVRheinland.

POLÍTICA DE QUALITAT

MISSIÓ (finalitat):

Som una organització social que, treballant en xarxa i des d'una perspectiva comunitària i de gènere, volem millorar la realitat de la infància, la joventut i les seves famílies, evitant situacions de risc i d'exclusió mitjançant programes i serveis inclusius i oberts de foment de l'ocupació, d'inserció laboral, d'oci i lleure educatiu i inclusiu, i de suport familiar. A més, també treballem per enfortir el voluntariat i el teixit associatiu com a eina de participació i transformació social.

VISIÓ (on volem ser):

A partir de la nostra essència i treballant en equip i en xarxa, l'any 2025 volem continuar sent coneguts i reconeguts a les nostres barriades, aprofundint en la igualtat d'oportunitats de les persones a qui acompanyam i millorant la nostra resposta a nous reptes.

VALORS (què ens importa):

Creim fermament en la **solidaritat** i en la **cooperació** entre persones i organitzacions en la recerca d'una **cohesió i justícia social** que permeti millorar la situació de les persones que atenem amb **igualtat d'oportunitats** en l'accés als serveis que oferim i **equitat** en l'assignació de suports i recursos. I ho feim des de la **lleialtat** cap elles, amb tota la **professionalitat i vocació** possibles, amb una gestió eficient que permeti la **sostenibilitat** dels nostres programes.

La nostra política de qualitat té una doble dimensió: la millora contínua de cada un dels nostres serveis i activitats, contant amb la participació de tothom, i centrant l'interès en els resultats i les millores que les nostres activitats tenen sobre les persones ateses.

Per aconseguir els nostres objectius i metes, ens comprometem a:

- aportar i rebre la informació adient per assegurar i millorar, de manera contínua, la qualitat a tota l'organització;
- mitjançant el pla anual de formació, afavorir que totes les persones que hi formam part estiguem capacitades per a dur a endavant la nostra tasca i complir amb la normativa vigent tant de qualitat com de la nostra activitat;
- realitzar auditories internes i externes del sistema per verificar que el seu funcionament és correcte.

Creiem que aquesta és la millor garantia per a les persones que atenem.

La junta Directiva

Abril 2021.

2. FINALITAT, VALORS I PRINCIPIS

Espiral sempre ha cercat posar les persones al centre de la nostra actuació: “treballam per millorar la realitat de la infància, la joventut i les seves famílies”, diu la nostra missió.

I sols posant totes les persones al centre, podrem assolir-ho de manera completa. I això inclou els equips tècnics i el voluntariat.

La finalitat d'aquesta Política de Persones és **recollir la informació més rellevant que afecti el dia a dia dels equips, siguin tècnics o de voluntariat**, en un mix entre normativa, valors i cultura d'Espiral per tal de facilitar-ne el coneixement.

Valors.

- Solidaritat i cooperació, entre equips i entre persones. El propòsit i missió d'Espiral inspiren a tots i cadascun dels programes. L'èxit del col·lectiu està per sobre de l'individual, i així volem viure el nostre dia a dia.
- Cohesió i justícia social. També en la relació entre persones i equips d'Espiral.
- Igualtat i equitat, sense discriminacions i procurant les mateixes oportunitats a totes les persones.
- Lleialtat i professionalitat. Cap a la nostra missió i a les persones que atenem, així com amb la resta d'equips d'Espiral. Volem fer la nostra tasca, professional o voluntària, de la millor manera possible, cercant oportunitats de millora i la innovació en el tipus de resposta que donem a les necessitats i reptes socials.
- Sostenibilitat. Tant des de la vessant ambiental i ecològica, com des de l'eficiència i eficàcia en la gestió dels recursos a l'abast d'Espiral.

Principis rectors de la política de persones.

Les mesures que aquí es recullen han de garantir la correcta aplicació de la normativa vigent, en coherència amb els valors i estil d'Espiral.

Espiral treballa per acompanyar i desenvolupar persones. També les dels nostres equips. La formació i l'avaluació de l'acompliment, entre d'altres, tenen sempre aquest rerefons: fer créixer, millorar, desenvolupar, en cap cas la penalització.

Espiral també treballa perquè el nostre **entorn estigui lliure de discriminacions**, impulsant el tracte igualitari, la diversitat i la confidencialitat.

3. MARC GENERAL

Son d'aplicació les normes laborals i convenis laborals vigents en tot moment, motiu pel qual no en fem una relació acurada.

Convenis col·lectius que aplica Espiral.

Espiral, donat el seu ventall de programes i serveis, s'ha acollit a dos convenis col·lectius estatals:

1. III Convenio colectivo marco estatal del sector de ocio educativo y animación sociocultural. ([consulta aquí](#))
2. Convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2015-2017. ([Consulta aquí](#))

A les Illes Balears, no hi ha cap conveni autonòmic que reculli els dos principals sectors d'activitat de la nostra activitat. En aquest sentit, Espiral ha participat dels diferents processos de constitució d'una patronal d'acció social a les Illes Balears, processos que es varen materialitzar el novembre de 2023 amb la constitució de l'Associació Patronal d'Acció Social de les Illes Balears, formada exclusivament per entitats no lucratives i amb la finalitat d'impulsar un conveni propi.

Política de protecció i bon tracte cap a la infància i adolescència.

Com a element cabdal d'Espiral, i sobretot com eix sobre el qual es fonamenta la política de protecció a la infància i l'adolescència, **rebutjam totes les formes de violència**. Entenem per violència, com es reconeix dins la Llei Orgànica de Protecció Integral a la Infància i Adolescència enfront de la Violència, com tota acció, omissió o tracte negligent que priva a les persones menors d'edat dels seus drets i benestar, que amenaça o interfereix el seu ordenat desenvolupament físic, psíquic o social, amb independència de la seva forma o mitjans de comissió, inclosa la realitzada mitjançant les tecnologies de la informació i la comunicació, especialment la violència digital.

Actualment, som a la darrera fase d'elaboració. Sí que hi ha aprovada la "[Declaració Institucional de protecció a la Infància i Adolescència d'Espiral](#)".

Tota persona que formi part dels equips d'Espiral ha de signar el compromís d'adhesió.

Pla de Voluntariat d'Espiral

Espiral disposa d'un pla de voluntariat que estableix els programes on acollim persones voluntàries, l'acollida, formació, seguiment i sortida.

Com a principi general, **les persones voluntàries son un complement a la tasca dels equips tècnics** i aporten un plus de qualitat als nostres programes i serveis. En cap cas, substitueixin llocs de feina.

Codi Ètic.

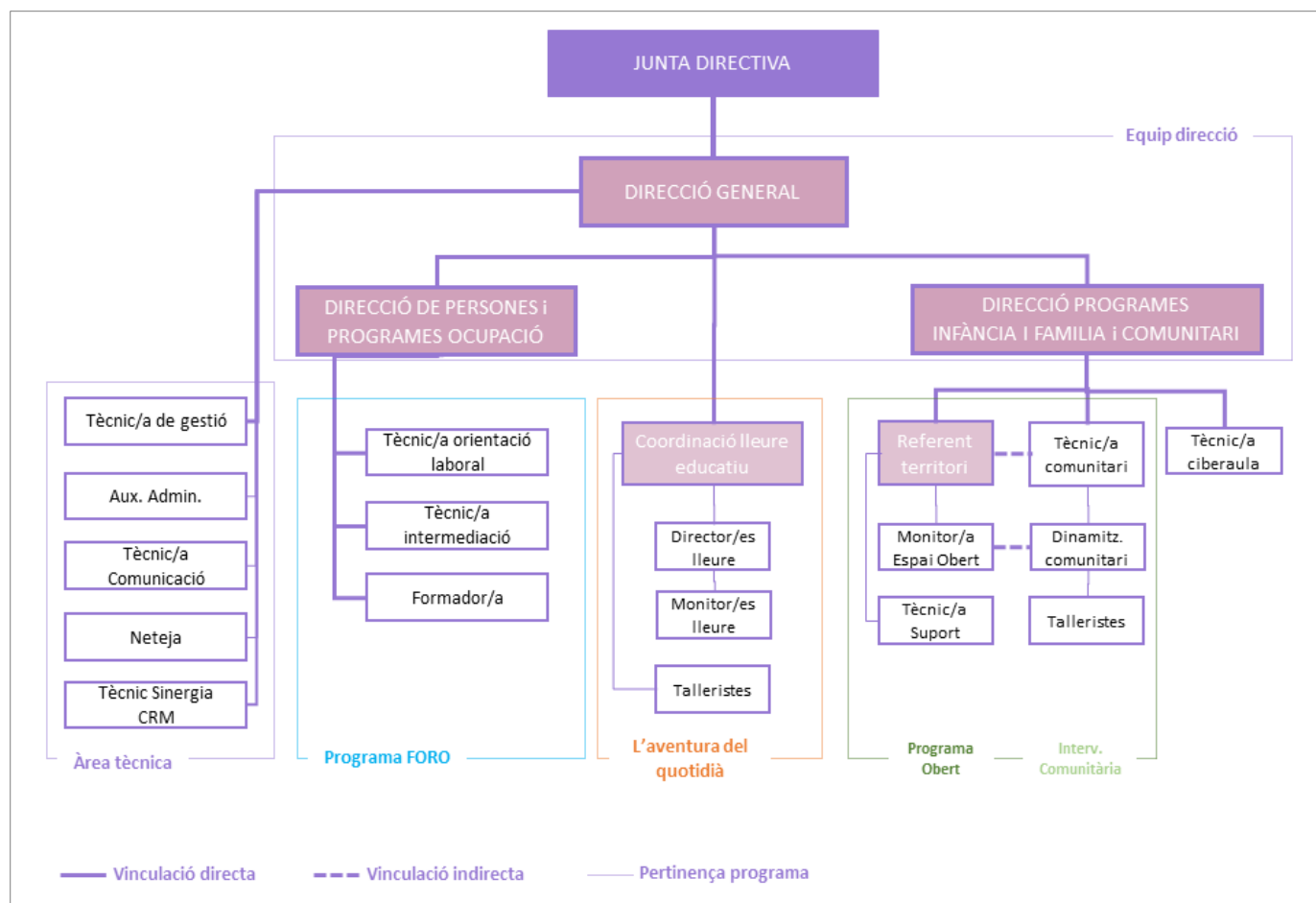
Espiral s'ha adherit al [codi de conducta d'EAPN](#) Espanya i al [Codi Ètic](#) de la Plataforma del Voluntariat de les Illes Balears, com entitat membre.

Extracte referit a persones voluntàries. 3.2 Les organitzacions de voluntariat hauran de:

- a) Dotar-se d'estructures flexibles, capaces de facilitar la integració progressiva del voluntari en l'organització. Les organitzacions promouran línies d'identificació amb el seu estil i els seus valors.
- b) Potenciar la participació real i efectiva dels voluntaris en el si de les seves organitzacions, fomentant l'assumpció de responsabilitats concretes.
- c) Consensuar amb cada voluntari el seu compromís inicial, i establir acords sobre la seva disposició temporal, responsabilitats i tasques i, a la vegada, exigir el seu compliment.
- d) Crear i oferir itineraris educatius per a la formació dels voluntaris, que tinguin en compte el seu procés de maduració i creixement personal. En aquest sentit, les organitzacions hauran d'establir espais formatius permanents, diversificats segons les necessitats, continguts, àmbits d'actuació, etc., adaptats a la complexitat de la realitat, als nous mètodes d'intervenció, a la dinàmica de les organitzacions i als nous reptes que ens presenta la realitat sociopolítica.
- e) Prioritzar els mètodes de treball en equip, en l'àmbit on es desenvolupa l'acció, no sols com a tècnica, sinó principalment com a estil democràtic i participatiu per fer front amb major qualitat i calidesa a la realitat que ens demana respostes.
- f) Conscienciar els voluntaris sobre el valor de l'acció entesa com: una dimensió de la persona que va més enllà de la tasca concreta i que ajuda a millorar la societat; un conjunt d'activitats complementàries entre si i amb altres organitzacions; una aportació modesta, però significativa, en un context global on queden moltes coses per a fer.
- g) Garantir el compliment dels drets i responsabilitats derivats de la normativa vigent.

4. ORGANIGRAMA D'ESPIRAL. GOVERNANÇA.

L'organigrama actual d'Espiral és el següent:



Governança d'Espiral: òrgans de govern i de gestió.

Com a tota associació, l'assemblea general és el màxim òrgan de governança d'Espiral. Està formada per totes les persones associades d'Espiral (actualment, 9 persones), amb igualtat de l'exercici de veu i vot a totes elles. Elegeix els membres de la junta directiva. Aprova, a proposta de la junta directiva, els plans d'actuació, memòries anuals i la documentació econòmica. Els estatuts d'Espiral estableixen 2 assemblees ordinàries anuals.

La Junta directiva d'Espiral és el màxim òrgan d'Espiral entre assemblees. Tria, o ratifica, l'equip de direcció i, debat i aprova aquelles qüestions de caire estratègic proposades per l'equip de direcció. Actualment, està formada per 6 persones que exerceixen el càrrec de

manera gratuïta i voluntària. Cap d'elles és treballadora en actiu d'Espiral. Contacte: junta@espiralonline.org

Fruit de la voluntat d'exercir un lideratge compartit, amb una combinació de responsabilitats individuals però amb un ferm esperit de cooperació i construcció col·lectiva, des de 2019 s'ha establert un equip de direcció, sota la responsabilitat de la direcció general de l'entitat, amb funcions en l'execució dels plans aprovats per la junta directiva i l'assemblea i l'operativa diària dels programes i serveis d'Espiral. Aquest òrgan de gestió està format per persones contractades.

Actualment, l'equip de direcció està format per:

- Lucía Vicente Menéndez, directora de persones i de programes d'ocupació (programa FORO). Referent del programa Incorpora.
- Belén Sánchez Rodríguez, directora de programes d'infància i família i comunitari. (programa Obert, Intervenció Comunitària i Ciberaules). Referent CaixaProinfància.
- Xavier Torrens Prats, director general. Coordina l'equip de direcció, l'àrea tècnica (recursos i serveis generals) i les relacions institucionals.

5. SELECCIÓ I ACOLLIDA DE PERSONES

Descripció dels llocs de feina i voluntariat

Cada un dels llocs de feina d'Espiral te la seva descripció de lloc de feina, on hi ha el perfil i requisits acadèmics, d'experiència prèvia, les funcions i responsabilitats així com el nivell de competències de cada persona que ocupi aquest lloc de feina. En definitiva, s'hi troba el **que Espiral espera de cada persona** en el desenvolupament de les seva feina o voluntariat.

Coherents amb aquest model, els llocs de voluntariat també tenen al seva corresponent descripció de funcions i responsabilitats.

Cada persona, tècnica o voluntària, te el dret de demanar una còpia d'aquesta descripció del lloc de feina o voluntariat.

Selecció de persones: difusió d'ofertes de feina i de voluntariat.

Les **ofertes de feina** es difondran per les **xarxes socials d'Espiral** i s'enviaran per la llista de distribució d'Espiral somespiral@espiralonline.org, per tal que tota aquella persona que hi estigui interessada s'hi pugui presentar. Hi constarà la missió del lloc de feina, el programa on s'incorporarà la persona, els requisits, funcions i responsabilitats, així com el calendari de la selecció i entrevistes. A les persones candidates que hagin sigut

entrevistades personalment però no hagin superat el procés de selecció, se'ls comunicarà la decisió en una telefonada.

A la selecció, hi participarà, com a mínim, la direcció de cada programa i, si escau, l'acompanyarà la directora de gestió de persones.

En aquells casos on es cerqui completar jornada a persones de l'equip d'Espiral, com a mesura de promoció i retenció de talent, es podrà oferir directament la oferta a persones que, des de la direcció de cada programa, considerin adients pel lloc i, a més, compleixin els requisits de la descripció del lloc de feina.

En qualsevol cas, **Espiral garanteix el tracte igual i no discriminatori de les candidatures** rebudes. Totes les candidatures seran tractades amb confidencialitat.

Pel que fa al voluntariat d'Espiral, la difusió es fa mitjançant el cercador de la Plataforma del Voluntariat de les Illes Balears, el contacte directe que puguin fer persones interessades, així com les persones que puguin venir derivades per part d'entitats i institucions amb qui Espiral tenguí convenis i acords de col·laboració. Actualment, Voluntaris de CaixaBank, UOC -Universitat Oberta de Catalunya, Fundación Othman Ktiri.

Acollida.

Una vegada seleccionada la persona, es farà una **sessió d'acollida** per:

- Explicar les tasques específiques del lloc de feina a programa i punt d'atenció.
- Facilitar la informació específica i de context necessària per a dur a terme les funcions i responsabilitats del lloc de feina.
- Explicar el procediment de gestió del programa, segons el registre del sistema de qualitat, protocols o pautes específiques del punt d'atenció, etc.
- Signatura de les clàusules de confidencialitat i gestió de dades personals, seguint la normativa RGPD.
- Signatura de l'adhesió a la Declaració Institucional de protecció a la infància i a l'adolescència d'Espiral.
- Lliurament, al moment o via correu electrònic, de:
 - o documentació relativa a prevenció de riscos laborals (PRL).
 - o darrera memòria d'Espiral, per tenir una visió del conjunt d'Espiral.
 - o Documentació relativa a mesures del pla d'igualtat d'Espiral.
 - o Política de Gestió de Persones d'Espiral
- Segons el cas, equipament, claus del punt d'atenció, accés al sistema d'arxius al núvol d'Espiral i a SinergiaCRM, correu electrònic, etc.

6. RETRIBUCIÓ I IGUALTAT SALARIAL

Espiral garanteix que **no hi ha discriminació en la política de retribució salarial**, especialment per qüestions de gènere, i que en fa un seguiment mitjançant instruments de registre retributiu.

La política salarial d'Espiral es basa en l'aplicació del conveni corresponent segons l'activitat o programa.

Únicament en casos concrets, normalment per l'expertesa de la persona, la dificultat de cobertura o l'horari i lloc de realització de l'activitat, es podran pactar retribucions diferents a les establertes al conveni col·lectiu corresponent. Aquestes excepcions, hauran de ser aprovades per l'equip de direcció. Queda igualment subjecte a la igualtat i no discriminació salarial.

7. PLA D'IGUALTAT, MESURES DE CONCILIACIÓ I TELETREBALL

Pla d'Igualtat d'Espiral

Tot i no ser exigible segons la normativa actual, Espiral va fer el seu primer pla d'Igualtat l'any 2014-2016. Per acord de la junta directiva d'Espiral es varen prorrogar les mesures recollides fins l'any 2020, que es va iniciar un nou diagnòstic.

Actualment, hi ha aprovat el II Pla d'Igualtat d'Espiral 2021 – 2025, amb mesures molt similars a les anteriors. **Qualsevol persona de l'equip d'Espiral pot demanar una nova còpia d'aquestes mesures (s'envia en el moment de l'acollida).**

Existeix una **comissió de seguiment del Pla d'Igualtat d'Espiral** formada per una persona de l'equip de direcció i 3 persones més que representin, de manera diversa, l'equip d'Espiral (gènere, lloc de feina, programa, ...).

Flexibilitat horària i teletreball

Excepte per aquelles persones amb llocs de feina d'atenció directa i horari marcat, es **facilitarà la flexibilitat horària**, especialment a les hores de gestió, planificació i preparació de la pròpia feina o sense atenció directa.

Aquesta flexibilitat s'ha de pactar amb la persona referent de cada lloc de feina les vegades que sigui necessari, sense perdre de vista la **prioritat en la millor atenció possible a les persones ateses** i el compliment dels objectius del programa.

Es permet el teletreball, excepte en llocs de feina on sigui imprescindible l'atenció directe i presencial. El teletreball és una forma d'organització de la feina individual, no un dret.

El teletreball pot ser puntual per necessitats concretes, siguin personals (conciliació, salut, necessitat de ser a casa, ...) o relacionades amb un millor desenvolupament de la feina individual (enllestir tasques relacionades amb el lloc de feina, formació, etc.).

Sempre que el lloc de feina i les funcions i responsabilitats ho permetin, es poden destinar un màxim de 2 dies fixes setmanals de teletreball. Pretenem així que no es perdi la cohesió i vincle amb l'equip ni el coneixement directe i vivencial dels programes i serveis.

En qualsevol cas, s'haurà de disposar del vist i plau de la persona responsable de cada projecte o programa de manera prèvia.

Novetats any 2024 en matèria de conciliació familiar.

En aplicació de la normativa vigent des de gener de 2024, totes les persones treballadores disposen de les següents possibilitat de conciliació:

1. Permís parental. Per pares i mares, per a cura d'infants menors de 8 anys i de fins a 8 setmanes. No retribuit. Es pot gaudir de cop, per períodes o a temps parcial. Sempre amb preavis mínim de 10 dies i en consens amb Espiral.
2. Permís de força major. Cura de familiars i convivents a la mateixa llar i que necessiten ser atesos de manera urgent i per força major. Màxim de 4 dies/any o 32h. Permís retribuit.
3. Ampliació del permís per hospitalització o malaltia greu, amb o sense hospitalització. Passa de 2 a 5 dies laborables (no compten caps de setmana ni festius). Permís retribuit.

Pel supòsit 2, caldrà avisar a la persona referent o responsable de cada servei i es farà un seguiment de les hores emprades.

8. CLIMA, FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT.

Un dels principis de la política de persones d'Espiral és el desenvolupament de persones, entès com a la millora de les capacitats i habilitats. Per aquest motiu, cada any es planifiquen un seguit d'accions per a la detecció del grau de satisfacció intern dels equips (clima laboral), les necessitats formatives, etc.

Clima laboral: enquestes de satisfacció internes.

Dins el primer trimestre de l'any, seran de totalment anònimes i es demanarà sobre aspectes com: informació i recursos de què disposen els equips, relació amb equips, mesures d'igualtat, retribució, ... La majoria de preguntes es plantejaran en format escala de valoració i han de disposar d'espais de resposta oberta per fer comentaris i suggeriments lliures.

Els resultats es difondran a la trobada d'equips, comparant amb les respostes dels anys anteriors.

Necessitats formatives.

Espiral redacta anualment un pla de formació per tal de garantir que les persones dels equips d'Espiral disposen dels recursos i capacitats adients per tal de dur a terme les seves funcions i responsabilitats amb la major qualitat possible.

El Pla anual de Formació d'Espiral l'aprova l'equip de direcció a final del primer trimestre de l'any i comptem, com a element indispensables, les aportacions i suggeriments dels equips d'Espiral. Per aquest motiu, s'inclouen preguntes concretes a l'enquesta de satisfacció interna. El pla de formació és un document viu i obert a incloure noves oportunitats formatives o necessitats que puguin sorgir durant l'any.

L'assistència a les formacions és obligatòria sempre que ho indiqui la direcció de cada programa. Si l'acció formativa no és en horari laboral, es retribuiran les hores segons l'establert a cada conveni.

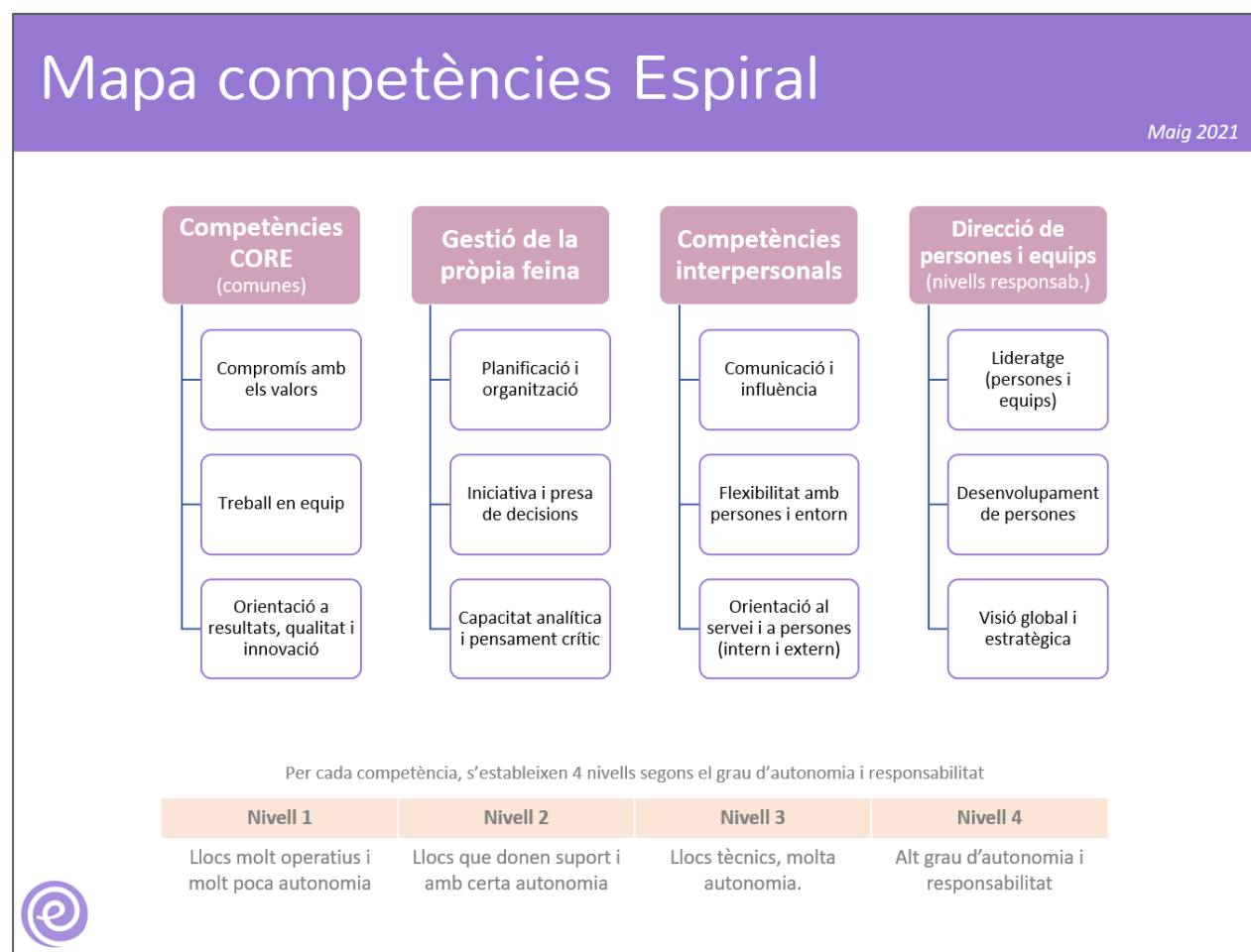
Trobades d'equips d'Espiral

Amb la finalitat de conèixer i reconèixer la gran tasca que fan cada dia els equips d'Espiral, així com augmentar el sentiment de pertinença, dins el primer trimestre de l'any es farà una trobada d'equips d'Espiral, oberta a tots els equips i amb assistència opcional però molt recomanable.

Model de competències d'Espiral

El model sorgeix per identificar aquells comportaments que son importants per Espiral i per assolir els objectius, reptes i missió.

S'ha dissenyat amb l'assessorament d'un equip de consultors probono d'ESADE Alumni en un procés d'acompanyament a Espiral l'any 2021 i comptant amb la participació de tots els equips.



El bloc de competències de "direcció de persones i equips" s'ha descrit per aquelles persones amb un cert grau de responsabilitat d'acord amb l'establert a la seva descripció del lloc de feina.

Diccionari de competències

El diccionari crea un llenguatge comú per a tot Espiral sobre com hem de fer les coses, permetent alinear persones, expectatives, funcions, responsabilitats i actituds i comportaments esperats a tots els llocs de feina. Facilita la selecció de persones, la detecció de talent i la necessitat de desenvolupament individual.

L'anivellació de competències també surt a la descripció del lloc de feina, així com la definició i descripció de les actituds i comportaments esperats per Espiral.

Avaluació de l'acompliment.

Iniciat l'any 2024, és la manera de conèixer i avaluar el punt en que es troba cada persona en relació al que figura a la descripció del lloc de feina que ocupa. La finalitat serà sempre **desenvolupar persones, mai penalitzar-les.**

Aquesta avaluació es fa en dues parts: **interna**, per part de la pròpia persona, i **externa**, per part dels companys i companyes d'equip, persones a càrrec i persones referents.

L'avaluació acaba amb una **entrevista de consens**, amb la persona que s'avalua i la seva referent més immediata. Aquí es comparen les dues valoracions: interna – individual i externa – equip. En aquesta entrevista cal arribar a un consens entre les dues valoracions, si és el cas.

En aquells casos on el nivell consensuat es troba per sobre de l'esperat, ens trobam davant un talent individual més enllà de l'esperat. Espiral reforçarà aquesta actitud i la tindrà en compte de cara a promocions internes, noves responsabilitats, etc.

En aquells casos on el nivell consensuat es troba per sota de l'esperat, caldrà pactar un **pla de desenvolupament individual** per tal que la persona hi pugui arribar en properes avaluacions. El compromís de les dues parts serà imprescindible en aquets punt.

9. VACANCES I PERMISOS.

Espiral aplica el que figura a cada conveni col·lectiu. La informació que aquí trobareu és un resum: vos recomanem que consulteu cada cas a cada conveni.

La finalitat de les vacances és la **disposar d'un temps continuat de descans i de temps lliure personal**. Aquest descans és imprescindible pel benestar individual.

Vacances: períodes mínims.

Tal i com recullen els convenis col·lectius, l'equip d'Espiral ha de gaudir, **obligatòriament, de les vacances en 2 períodes o trams**, un d'ells d'almanco el 50% del total. Excepcionalment, es podrà consensuar gaudir-les en 3 períodes.

Les persones que s'incorporen a l'equip d'Espiral per a **períodes molt concrets**, com substitucions (malaltia, maternitat o paternitat, ...) o puntes d'activitat (estiu, Nadal, ...), per norma general, **no gaudiran de vacances** i es liquidaran al final del contracte.

S'han de gaudir abans del 31 de desembre de cada any. Excepcionalment, per motius justificats, es poden acabar de gaudir fins el 31 de gener de l'any següent.

Com a millora per a tot l'equip d'Espiral, es donarà el **dia lliure al dia de l'aniversari** de cada persona sempre que coincideixi amb el període de contractació. Si cau en cap de setmana o festiu, es traslladarà al dia laboral més proper. Si coincideix amb el període de vacances, es podrà gaudir d'un dia lliure més. No és pot acumular i s'ha de gaudir abans del 31 de desembre de cada any.

Dies d'assumptes propis.

Sols per les persones a qui s'aplica el conveni d'acció i intervenció social. El conveni estableix la possibilitat de disposar de **2 dies laborals** per assumptes propis. S'han de consensuar amb Espiral i **no es poden sumar a les vacances**. No tenen caràcter acumulable i son no recuperables.

Permisos retribuïts.

Son supòsits en que l'equip d'Espiral te dret a disposar de **dies o part de la jornada de permís retribuït sempre que es justifiquin**. La relació completa es troba a cada conveni col·lectiu.

Exemples. Matrimoni o parelles de fet que s'inscriguin al registre corresponent, hospitalització, trasllat de domicili habitual (mudances), naixement, adopció, lactància, proves mèdiques, exàmens acadèmics d'estudis oficials, ...

10. MALALTIA O ACCIDENTS DELS EQUIPS

Equips tècnics.

Cal diferenciar si es tracta d'una IT (incapacitat temporal) per malaltia o accident comú i fora de la feina o si és un AT (accident de treball). En qualsevol cas, hem de **contactar el més aviat possible amb la persona referent** del nostre equip o programa per informar-li o cobrir la baixa el més aviat possible.

- Incapacitat temporal (IT). Situació en que la persona no pot anar a la feina per motius mèdics que han succeït fora de la feina. En aquest cas, necessitam una **baixa mèdica que ho acrediti**, del metge de capçalera. El justificant d'assistència al centre de salut o urgències, sols justifica l'absència durant el temps que s'hi ha estat, però no que no es pot fer feina. Important avisar a la persona referent.
- Accident de treball (AT). Accident fortuït durant el temps de feina, o als desplaçaments d'anada i tornada (*in itinere*) que impedeix fer feina. **S'ha d'anar a la mútua concertada i rebre atenció mèdica**, amb el volant que us facilitarà el vostre referent. En cas que sigui és greu o no localitzau el vostre referent, anau directament i remetrem el volant/informe el més aviat possible. Si cal, la mútua tramita la baixa. Molt important avisar a la persona referent, ja que ho hem de traslladar al servei de prevenció de riscos laborals immediatament i ens cal saber què ha passat.

Equips de voluntariat.

Cal avisar el més aviat possible a la responsable de voluntariat per tal de ser derivada al centre concertat més proper, junt amb el volant d'accidents que hi ha a les carpetes de les activitats (mateixa assegurança que les persones ateses per Espiral).

11. SORTIDA DE PERSONES.

Es doni a l'equip tècnic o a l'equip de voluntariat, a Espiral treballarem perquè les sortides de persones del nostre equip siguin sempre motiu d'orgull: oportunitats laborals a altres organitzacions, entrada a un ou sector o perfil professional cercat, final del període del contracte previst, etc. Si la sortida te un caire negatiu, esbrinarem aquells aspectes on Espiral pot millorar per tal que no es tornin a repetir situacions similars en un futur.

En aquets cas, a petició tant de la persona treballadora com voluntària, emetrem el corresponent certificat de tasques, funcions i períodes en que ha estat a Espiral per tal de poder acreditar l'experiència o les competències adquirides o desenvolupades.

Sempre que sigui possible, agraiem el temps de dedicació i compromís amb una publicació a les xarxes socials.