



Informe de Progreso 2012

Asociación Alanna



Red Pacto Mundial
España



Plataforma de Voluntariat Social
De la Comunitat Valenciana
P.V.S.C.V.



**DONA
i DONA**



Carta de Renovación de Compromiso

Valencia, 18 de octubre de 2013

Pacto Mundial de las Naciones Unidas

Estimados amigos y amigas:

Por la presente Asociación Alanna se adhiere expresamente a los diez principios del Pacto Mundial y reafirma su voluntad y compromiso de dar continuidad a la adhesión que formalizó el pasado 20 de Junio de 2011.

Hemos concluido nuestro informe correspondiente al año 2012 y con ello queremos ratificar nuestro apoyo a la iniciativa del Pacto Mundial. Con el presente informe pretendemos renovar sus diez principios. Continuamos con nuestro trabajo de día a día apoyando en la calle a personas en situación de exclusión social, haciendo a cada persona protagonista de su propio cambio.

En este año complejo hemos renovado nuestras certificaciones en un sistema de calidad basado en unos referenciales del Sistema de Acción Social de Entidades de Voluntariado así como nuestro certificado Efr de la Fundación Masfamilia. Todo ello nos ha hecho ser merecedores del "**Distintivo de Igualdad**" por parte del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Con esta carta reiteramos nuestro compromiso con esta iniciativa y sus diez principios y seguiremos desarrollando iniciativas y acciones que apoyen y respeten la protección de los Derechos Humanos.

Saludos Cordiales

M^a Consuelo Alvarez Sanchis
Presidenta de Asociación Alanna



ASOCIACION ALANNA es una entidad sin ánimo de lucro constituida el 23 de diciembre de 2.002.

ALANNA está inscrita en el Registro Asociaciones Com. Valenciana nº CV-01-036041-V. Sección 1ª.

Consta en el Registro de Titulares de actividades, servicios y centros de acción social de la Consellería de Bienestar Social.



Nuestra entidad está acreditada, a través del consiguiente control de calidad y su posterior auditoría así como premiada, en:

- ◆ **RSE** (responsabilidad social de la empresa). Sello ERCOVA.

Consellería de Bienestar Social. Por el que se reconoce a



ALANNA el trabajo de inserción e inclusión social efectivo que día a día lleva a cabo. Desde el año 2007

- ◆ **EFR** (empresa familiarmente responsable: Conciliación familiar)). Fundación Mas Familia y Consellería de Bienestar Social. Con este reconocimiento se avala las medidas de conciliación familiar que ALANNA tiene activas con sus trabajadores así cómo de igualdad de oportunidades. Además somos entidad perteneciente a la Fundación MAS FAMILIA (vigente hasta 27/02/2015)



- ◆ Finalistas en la categoría de pequeña empresa en la I edición **Premios Red Ariadna** a las mejores actuaciones en integración sociolaboral de personas solicitantes y beneficiarias de protección internacional



- ◆ **RED PACTO MUNDIAL**, el pasado 20 de junio de 2011 Asociación Alanna se comprometió a implantar en su gestión de negocio las medidas necesarias para asegurar el respeto de los Derechos Humanos, las Normas Laborales, el respeto al Medio Ambiente y la Lucha contra la corrupción.



- ◆ **CERTIFICADO DE “SERVICIO DE ENTIDADES DE ACCION SOCIAL CON VOLUNTARIADO” Nº ES11/9517** Certificado de Calidad según el referencial creado por la propia Plataforma del Voluntariado y validado por la empresa SGS Ibérica, S.A.. En dicho referencial se certifican tres áreas de la actividad de la entidad: Accesibilidad a la organización, sistema de gestión de la entidad y sistema de gestión de voluntariado. (vigente hasta 27/02/2015)



- ◆ **Premio DonaiDona por Responsabilidad Social en Inserción de Mujeres en situación de exclusión social. EVAP-BPW Valencia**



- ◆ **FentEmpresa** (Fent Empresa. Iguals en Oportunitats)
Otorgado el visado del Plan de Igualdad regulado en el Decreto 133/2007, de 27 de julio, sobre condiciones y requisitos para el visado de los planes de igualdad en la Comunitat Valenciana por la Conselleria de Justícia y Bienestar Social.



- ◆ **AROHE** (Asociación para la racionalización de los horarios españoles) VII premio en la RACIONALIZACION DE HORARIOS

- ◆ **MINISTERIO SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD:**
distintivo "**Igualdad en la Empresa**" convocado mediante Orden SSI/2723/2012,



Información General ALANNA

ALANNA es una entidad sin ánimo de lucro constituida el 23 de diciembre de 2.002

Se encuentra ubicada en la Pz. Fray Luis Colomer 3 en Valencia.

Se adhiere al Pacto Mundial el 29 de julio de 2011, renovando cada año su compromiso.

La representación de la asociación es llevada a cabo por la presidenta M^a Consuelo Alvarez Sanchis, siendo el email de contacto alanna@alanna.org.es

En el año 2012 ha tenido unos ingresos de 1.166.813,80 euros.

Nuestros **grupos de interés** son:

- Clientes
- Empleados
- Proveedores

El criterio que se ha seguido para seleccionar estos grupos de interés es que sean conocedores del proyecto social de ASOCIACION ALANNA a través de la misión y la visión.

Los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso ha sido siguiendo los 10 principios fundamentales de adhesión del Pacto Mundial.

La duración del informe es anual, abarcando el ejercicio 2012 y su difusión se realiza a través de email, web, redes sociales y foros de representación de la entidad.



Entre los premios y distinciones reconocidas a la entidad en el año 2012 destacan:

"Distintivo Igualdad en la Empresa" por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Reconocimiento de DUBAI INTERNATIONAL AWARD por Buenas Prácticas través del programa VALENCIA INSERTA en el que participa con el Ayuntamiento de Valencia.



ESTRATEGIAS Y GOBIERNO

La comunicación con los grupos de interés es fluida y sencilla.

Existe un formato de sugerencias por escrito o directamente al correo de alanna@alanna.org.es las cuales llegan directamente a la dirección.

Además se encuentran las encuestas de satisfacción y clima laboral de la plantilla.

La estructura organizativa del órgano de gobierno en la Asociación se enmarca una junta directiva siendo el máximo representante la Presidencia, quien ostenta la figura de gerencia a través de donde se supervisan las decisiones e implantaciones de los 10 Principios.

Nuestros proyectos de colaboración van encaminados en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas, dado que nuestro objetivo social es la inclusión social, en general.



Los Diez Principios

DERECHOS HUMANOS

1. Apoyar y respetar la protección de derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
2. Asegurarse de no ser cómplice en la vulneración de los derechos humanos.

CONDICIONES LABORALES

3. La empresa debe apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
4. La empresa debe apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
5. La empresa debe apoyar la erradicación del trabajo infantil.
6. La empresa debe apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

MEDIO AMBIENTE

7. La empresa deberá mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente
8. La empresa debe fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
9. La empresa debe favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

LUCHA CONTRA LA CORRUPCION

10. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.



DERECHOS HUMANOS

1. Apoyar y respetar la protección de derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Asociación Alanna tiene implantado un Plan de Igualdad, el cual está visado por la Consellería de Bienestar Social y por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Existe un Comité Ético y de Igualdad.

Por otro lado, cuenta con un Manual de Buenas Prácticas en el que tiene reconocido los valores, en los que a Derechos Humanos se refiere.

Por otro lado, se han realizado las auditorías internas y externas correspondientes que nos han llevado a confirmar que las acciones del Plan de Igualdad se venían realizando.

Tanto la Ley de Protección de Datos así como las cláusulas de confidencialidad y privacidad se han cumplido correctamente.

Por otro lado, se han seguido realizando acciones formativas apostando de una manera clara por el crecimiento profesional de nuestros trabajadores y voluntarios.



DERECHOS HUMANOS

2. Asegurarse de no ser cómplice en la vulneración de los derechos humanos.

Alanna no dispone de una clasificación de proveedores en función de riesgo de vulneración de los Derechos Humanos.

La política de compras es la trabajar y cooperar con Centros Especiales de Empleo y Empresas de Inserción, ubicados en ámbito local.

Como participantes de un grupo de Responsabilidad Social, se pretende trabajar un cuestionario que nos permita recoger datos de nuestros proveedores sobre su compromiso hacia la Responsabilidad Social.



CONDICIONES LABORALES

3. La empresa debe apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

En Asociación Alanna no existen riesgos que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Existe total libertad.

La entidad se rige por el convenio colectivo del sector, aplicable y aplica las acciones establecidas en su Plan de Igualdad.

Ante una demanda concreta son atendidas y resueltas, con confrontación, con la Dirección.



CONDICIONES LABORALES

4. La empresa debe apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

El trabajo forzoso no es un factor de riesgo en Alanna.

Todas las personas contratadas lo hacen voluntariamente bajo ninguna presión ni coacción.

De la misma manera y extrapolable a los alumnos de prácticas que proceden de Universidades Públicas o Privadas. La relación es a través de convenios de prácticas suscritos o colaboración de colaboración.

También existe voluntariado corporativo; éste firma un acuerdo de adhesión totalmente voluntario.

Alanna dispone medidas de conciliación, las cuales se encuentran por encima de las establecidas en el convenio colectivo del sector. Estas medidas se encuentran recogidas en el documento de Beneficios Sociales así como en el Plan de Igualdad.

Las medidas de conciliación son conocidas por la totalidad de la plantilla, recogiendo así las encuestas de satisfacción del personal.

El seguimiento de las acciones así como su grado de cumplimiento se encontrarán recogidos en el Plan de Igualdad así como en las auditorías internas.



CONDICIONES LABORALES

5. La empresa debe apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Asociación ALANNA ha manifestado públicamente a través de manifiestos, foros, redes sociales,... su apoyo reiterativo a la erradicación del trabajo infantil.

Así se encuentra recogido en sus valores.

ALANNA forma parte de la EAPN. La EAPN (**Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social**) es una coalición independiente de ONG y otros grupos involucrados en la lucha contra la pobreza y la exclusión social en los Estados miembro de la Unión Europea. Está comprometida en la erradicación de la pobreza y la exclusión social, busca permitir que aquellas personas que sufren la pobreza y la exclusión social puedan ejercer sus derechos y deberes, así como romper con su aislamiento y su situación, y tiene como **objetivo principal situar ambas cuestiones en el centro de los debates políticos de la Unión Europea**

Además, seguimos apoyando la empresa de inserción INTEGRAS.TU haciendo con ello una fuerte apuesta por la inclusión social y laboral de las mujeres, principalmente en aquellas que se encuentran en situación de exclusión social.



CONDICIONES LABORALES

6. La empresa debe apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

ALANNA tiene recogido en su diagnóstico los factores de riesgo en discriminación de contratación, formación y promoción.

Las acciones concretas de discriminación positiva se plasman en su Plan de Igualdad.

En general, se promueve la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, promoviendo la mejora continua y la formación.

En cuanto a la composición % pasamos a enumerarlo en la siguiente tabla

Directivos frente a empleados	3%
Directivos mujeres	3%
Directivos hombres	0%
mujeres	72%
hombres	28%
Mayores de 45 años	4%
Menores de 30 años	23%
Empleados no nacionales	0%
Empleados con contratos fijos	27%
Empleados con contratos temporales	73%



Todos estos datos los publica en las memorias de divulgación.

ALANNA a través de su Plan de Igualdad y Manual de gestión desarrolla sus instrumentos desde donde se promueve la igualdad efectiva de oportunidades así como la transparencia en los procesos de selección y promoción.

Señalar que no tiene ni ha tenido en su trayectoria, expedientes abiertos por prácticas de discriminación en el empleo.



MEDIO AMBIENTE

7. La empresa deberá mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente

Si bien en ALANNA no disponemos de suficiente formación medioambiental, dado la estructura de nuestra organización y servicios no tenemos un impacto medioambiental.

Si bien, concienciamos a nuestra plantilla y usuarios de los impactos medioambientales y de la conciencia del reciclaje y ahorro energético.

Con ello no tenemos planteadas acciones concretas.



MEDIO AMBIENTE

8. La empresa debe fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Somos una entidad con riesgos mínimos y fomentamos el reciclado en la sociedad.

Con ello realizamos distintas campañas a la largo del año de recogida de mobiliario, ropa, juguetes y demás distribuyéndolo estos entre las familias más desfavorecidas y necesitadas.

No se tienen datos concretos y reales de consumo.



MEDIO AMBIENTE

9. La empresa debe favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Fomentamos el uso on-line y la comunicación a través de soportes de email y redes sociales, así como de todas las divulgaciones que realizamos.



LUCHA CONTRA LA CORRUPCION

10. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

ALANNA no tiene realizado un diagnostico de riesgos como tal.

La transparencia en la gestión es uno de los principios fundamentales de ALANNA demostrándose así en nuestra manera de funcionar así en nuestras justificaciones económicas ante subvenciones recibidas.

En ALANNA se reinvierten los beneficios en los programas de acción social que se llevan a cabo.

Ademas se dispone de procedimientos de quejas y sugerencias así como formatos pertinentes para canalizar aquellas quejas y sugerencias que se quieran plantear. Todo el mundo es conocedor del código ético así como de las canales de comunicación existentes.



ASOCIACION ALANNA está formada por profesionales, mayoritariamente mujeres, formadas en intervención social y con inquietudes por la inclusión social y laboral de las mujeres más vulnerables de nuestra sociedad.

Nuestras inquietudes se plasman en el desarrollo de programas socio-educativos que pretenden, actuando sobre el empleo, educación, el tiempo libre, acceso a la vivienda, convivencia familiar, la salud e higiene contribuir a la inclusión social y laboral, de cada núcleo familiar sobre el que intervenimos y siempre centrándonos en la mujer, como agente de cambio.

Además nuestra asociación promueve, a través de diversas acciones, la igualdad entre hombres y mujeres, la corresponsabilidad familiar y la responsabilidad social corporativa.

actividades que realizamos



-
- ④ Inserción sociolaboral con mujeres y jóvenes con especial dificultad de acceso al mercado laboral, y/o por estar en situación o riesgo de exclusión social
 - ④ Acción socio educativa con minorías étnicas y personas con exclusión social
 - ④ Acción social comunitaria y familiar
 - ④ Intervención socio educativa con menores en riesgo, programas de medidas judiciales
 - ④ Protección de la infancia, familia y juventud
 - ④ Educación especial y asistencia a personas con discapacidad física y/o psíquica



-
- Desarrollo de actividades de formación, reglada o no reglada, en centros propios y/o ajenos: TFL, FPO, Formación propia
 - Desarrollo de actividades de asesoramiento y de consultaría en general en materia de servicios sociales
 - Realización de actividades de conocimiento, divulgativas y formativas.
 - Alanna es promotora de EXPRESIONES: la inclusión social a través del arte.
 - Colaboración con otras entidades y asociaciones en programas de acción social.
 - Somos promotoras de INTEGRAS_TÚ, empresa de inserción social y laboral de las mujeres víctimas de violencia de género.



red de colaboraciones

Colaboramos con la política social, formativa y ocupacional de la administración pública valenciana y del asociacionismo a través de programas siempre relacionados con la inclusión social.

- Consellería Bienestar Social. Secretaria Autonómica Familia y Solidaridad. Dirección General de Familia y Mujer, y Dirección General de Integración y Cooperación.
- Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo. Servef
- Ayuntamiento de Valencia. Concejalía de Bienestar Social e Integración.



-
- Consellería de Infraestructura, Territorio y Medio Ambiente. Red Alquila
 - Ayuntamiento de Ribarroja. Concejalía de Servicios Sociales
 - Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
 - Federación Secretariado Gitano, Cáritas, Cruz Roja
 - Banco de Alimentos
 - Fundación La Caixa Proinfancia
 - Fundación Bancaixa
 - Plataforma de Voluntariado Social de la C.V.
 - EAPN (movimiento europeo de lucha contra la pobreza y la exclusión social)
 - RED AMINVI
 - RED PICUM
 - FAEDEI-AVEI (Federación española y valenciana de empresas de inserción)
 - Universidad de Valencia



misión, visión y valores de Alanna



MISION

ALANNA tiene como misión contribuir al logro y desarrollo de servicios que requiere nuestra sociedad, que se concreta en la **Responsabilidad Social, la sostenibilidad social y la calidad en la realización de los programas que realizamos** a través de:

- Servicios Sociales
- Centros
- Formación para el empleo y la inserción
- Otros servicios que respondan a las necesidades de la sociedad



VISION

Basándonos en la implicación de nuestros/as usuarios/as, en la profesionalización de nuestros equipos y realizando servicios integrales e innovadores que luchen contra la pobreza y la exclusión social.

Trabajamos el tejido social a través del voluntariado.

Al objeto de estar en la vanguardia como organización, ALANNA ha trazado líneas generales en torno a las que fijar una política de calidad fuerte e innovadora, basadas en:



Obtener la satisfacción del usuarios/as,

- Ⓢ A través de la profesionalidad y calidad del servicio.
- Ⓢ Mediante elementos cualitativos: atención, contacto, cercanía, comunicación,
- Ⓢ Las personas a las que atendemos las consideramos integrante esencial de la organización.

Satisfacción del trabajador/a,

- Ⓢ Fomentando el desarrollo profesional, mediante formación interna y la participación en las decisiones de nuestra entidad



VALORES

Con esta declaración de intenciones, ALANNA pretende plasmar en un documento las mejores prácticas de los distintos profesionales de la asociación, para que sirvan de pauta a todos ellos.

Este documento, suscrito por todos los profesionales (expuesto en nuestra sede, y del que se hace entrega a cada nuevo trabajador) cuenta con once valores éticos en los que basamos nuestro trabajo.



-
- Ⓢ Comunicación
 - Ⓢ Solidaridad
 - Ⓢ Confidencialidad
 - Ⓢ Equidad
 - Ⓢ Confianza
 - Ⓢ Honestidad
 - Ⓢ Coherencia
 - Ⓢ Humildad
 - Ⓢ Respeto
 - Ⓢ Compromiso
 - Ⓢ Profesionalidad



***buenas prácticas en
inclusión social***



Asociación Alanna adquirió en su día un compromiso de “buenas prácticas en inclusión social” a que se adhirieron todos los profesionales que conforman la asociación.

Este compromiso se hace extensivo a todos los servicios que realizamos en el campo de lo social.



La exclusión social

La exclusión social es un término utilizado para definir la "nueva pobreza", que afecta a personas dentro de países considerados ricos y desarrollados.

El término exclusión social pretende ampliar el marco de análisis y pasar de la consideración de la pobreza como condición que debe resolverse por mecanismos redistributivos (por ejemplo, aumentando la renta), a una mejor comprensión de la pobreza como dinámica relacional.

En la pobreza el énfasis se hace en los recursos materiales, mientras que en la exclusión social se hace también hincapié en la múltiple privación que resulta de una falta de oportunidades personales, sociales, políticas y económicas.



El proceso de reversión de la situación de exclusión social ha sido definido como inclusión social. Este concepto se difunde en el marco de la Unión Europea desde la Cumbre de Lisboa de 2000.

Existen múltiples definiciones de exclusión social en tanto proceso que restringe o niega la participación de las personas en la sociedad. Por ejemplo, “el proceso a través del cual los individuos están entera o parcialmente excluidos de la participación plena de la sociedad en la que viven” o “la incapacidad para participar de forma efectiva en la vida económica, política y cultural”.



El concepto de **participación** adquiere una gran relevancia como proceso a través del cual se tiene control sobre las iniciativas, decisiones y recursos que afectan a la vida social, política y económica, evitando así el énfasis en lo individual (pobreza como patología o enfermedad), para poner el acento en lo social.

La exclusión social puede describirse como un proceso complejo, dinámico y multidimensional, que se nutre de desigualdades estructurales, de problemas coyunturales y de vulnerabilidades potenciadas por factores de riesgo como el género, la edad, la condición bio-psico-social, el origen nacional y étnico, el aislamiento geográfico.



La exclusión da la idea de estar “fuera” del sistema de bienestar, de la integración social, personal y familiar, de la participación en los mercados (de trabajo, consumo, vivienda, etc.), del sistema.

En síntesis, desde un punto de vista amplio, la exclusión social implicaría la insatisfacción de necesidades humanas fundamentales, así como de derechos económicos, sociales, políticos, civiles y culturales. Si cabe, la definición de exclusión se sobredimensiona si la centramos en el ámbito de la MUJER, MENORES y JÓVENES.



La inclusión social

Durante muchos años, las instituciones y organizaciones sociales han reconocido la existencia de "colectivos en situación de exclusión social", compuestos por personas que reúnen algunas características comunes determinantes

(discapacitados, drogodependientes, víctimas de discriminación o racismo, desempleados, mujeres en dificultad, mayores...).

De acuerdo con los intereses de estos colectivos, han orientado sus políticas y acciones. Sin embargo, los estudios tienden a mostrar que existen patrones de exclusión social, que son comunes a todos estos grupos sociales y que, además, el foco de intervención es la MUJER.



Por lo tanto, plantean una reorientación de las estrategias de actuación desde una óptica más integral, multidimensional y transversal.

En este enfoque comprensivo se enmarcan las actuales políticas y prácticas de inclusión social. Es decir, que estas políticas y prácticas de lucha contra la exclusión no pueden desarrollarse con los instrumentos y metodologías asistencialistas tradicionales, sino con una serie de características diferentes, con una intervención en red, transversal, directa, familiar y multidisciplinar.



Compromiso de Alanna en “**buenas prácticas en inclusión social**”

El concepto de buenas prácticas se utiliza en una amplia variedad de contextos para referirse a las formas óptimas de ejecutar un proceso, que pueden servir de modelo para otras organizaciones.

- 📍 La búsqueda de buenas prácticas se relaciona directamente con los actuales planteamientos sobre los criterios de calidad de la intervención social, que abarcan no sólo la gestión y los procedimientos, sino fundamentalmente la satisfacción de las necesidades de las personas afectadas, la superación de su problemática de exclusión social.



-
- ④ *Es bastante frecuente que existan barreras o dificultades para la detección y transferencia de buenas prácticas entre organizaciones. Estos problemas pueden deberse al desconocimiento, a la falta de sistematización del saber, a la desconfianza en la información o simplemente a la consideración de que estas transferencias carecen de utilidad.*

 - ④ *Para vencer estos prejuicios u obstáculos, es necesario contar con un vocabulario común y coherente para todos, que permita expresar y compartir los procesos experimentados. ALANNA, procura la implantación de medidas de CONCILIACIÓN, IGUALDAD DE GÉNERO, Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA, EN OTRAS ENTIDADES SOCIALES E INCLUSO EN EL MUNDO EMPRESARIAL.*



Fundamentalmente, las prácticas tienen que poder demostrarse; es necesario que se reúna la información en los “recipientes” adecuados para conseguir su utilización.

- De ahí se deriva la preocupación por establecer criterios comunes para la detección y selección de buenas prácticas para ponerlas en práctica en otras Entidades y Empresas Privadas.



Criterios para la detección y selección de buenas prácticas en la inclusión social

- ④ *Produce un impacto social positivo, medible y prolongado en el tiempo*
- ④ *Su impacto da lugar a cambios en el marco legislativo*
- ④ *Da lugar a la participación de las propias personas afectadas*
- ④ *Promueve habilidades y capacidades de los participantes*
- ④ *Da lugar a la creación y el fortalecimiento de vínculos comunitarios*
- ④ *Favorece la participación de voluntarios en el proyecto*
- ④ *Se ha tenido en cuenta la perspectiva de género*



-
- ④ Reduce los factores de vulnerabilidad derivados de la situación de género
 - ④ Da lugar al cuestionamiento de enfoques tradicionales de intervención frente a la exclusión social y las salidas posibles
 - ④ Promueve la Independencia de criterios y orientación del proyecto con respecto a las fuentes de financiación
 - ④ Estimula la Innovación y optimización en el aprovechamiento de los recursos
 - ④ Hace primar los objetivos cualitativos sobre los cuantitativos
 - ④ Plantea un enfoque multidimensional y/o interdisciplinar
 - ④ Diseña respuestas específicas para necesidades particulares
 - ④ Aprovecha eficazmente los recursos existentes



-
- ④ *Evalúa el impacto de su intervención sobre los beneficiarios a largo plazo*
 - ④ *Dispone de mecanismos que aseguran la estabilidad de proyectos en marcha así como su financiación.*
 - ④ *La acción, iniciativa o proyecto o algunos de sus elementos, sirven como modelo para otras organizaciones*
 - ④ *Promueve la implicación al máximo de agentes (departamentos, áreas, entidades, instituciones, etc.)*
 - ④ *Lleva a cabo una gestión clara y transparente de los recursos en general*



Empresa de inserción en Alanna



*ASOCIACIÓN ALANNA, a fin de hacer una fuerte apuesta por la inclusión social y laboral de mujeres, principalmente, que se encuentran en situación de exclusión social, creó, en el 2002, una empresa de inserción, en la que se da cabida a estas personas.**

**De acuerdo con la normativa vigente (Ley 44/2007 de 13 de diciembre de regulación del régimen de las empresas de inserción. Ley 1/2007, de 5 de febrero, de la Generalitat Valenciana por la que se regulan las empresas de inserción, y el Decreto 81/2009 de 12 de junio, del Consell, por el que se dictan normas de desarrollo para la calificación registro y fomento de las empresas de inserción de la Comunidad Valenciana)*



Trabajar con una empresa de inserción es igual a:

- INCLUIR en el mundo laboral a quienes más dificultades tienen
- CUMPLIR con la responsabilidad social corporativa
- FOMENTAR una sociedad de oportunidades para todos

INTEGRAS.TÚ

Es una empresa de servicios de:

- Limpiezas de oficinas y despachos
- Servicio de ayuda a domicilio
- Limpieza de grandes superficies
- Servicio doméstico
- Limpieza de garajes
- Monitoras socioculturales
- Servicio de vigilancia y conserjería
- Cualquier trabajo al que puedan acceder las mujeres a las que atendemos.



Perfil

INTEGRAS.TÚ

Trabaja por la inserción de mujeres en situación de exclusión social y víctimas de violencia de género

Objetivos

- Asegurar un puesto de trabajo
- Realizar tareas de mediación con los empresarios que nos contratan.
- Reforzar, a través de un seguimiento adecuado laboral en el puesto de trabajo.
- Apoyar socialmente su proceso



Proceso de inserción

Tras un periodo formativo compaginando teoría y práctica, sobre un total de 300 horas, de las alumnas que finalizan el proceso, se contratan aquellas personas idóneas para el desempeño de los puestos de trabajo.

INTEGRAS.TÚ

Selecciona y firma acuerdos de inserción con empresas que se muestran sensibilizadas con nuestro proyecto. En estos momentos estamos trabajando para que la Administración Pública se sensibilice con las empresas de inserción y sean colaboradores en la inserción laboral efectiva.



MANUAL DE GESTION DE VOLUNTARIADO ALANNA



Responsable de Voluntariado

La figura del o la responsable del voluntariado es un elemento indispensable para la correcta gestión de las personas voluntarias.

Individualmente, ello permite al voluntario o voluntaria contar con una figura que le acompañe, oriente y supervise y, colectivamente, garantiza la consolidación del grupo y el trabajo conjunto.

La figura del o la responsable del voluntario recae en la dirección de ALANNA. Será la persona responsable de contactar con las personas voluntarias y realizar el acompañamiento, coordinación y motivación durante todo el periodo de voluntariado.

Sus funciones son:

- ◆ Concretar el papel del voluntario en ALANNA
- ◆ Establecimiento de las funciones y actividades a realizar por el voluntario en el grupo.
- ◆ Elaborar el perfil de personas voluntarias que requiere la entidad
- ◆ Entrevistar a las personas interesadas en el voluntariado en la entidad.
- ◆ Acogida , diseño , seguimiento y evaluación del voluntario
- ◆ Crear y coordinar el equipo de voluntarios.



-
- Diseñar programas de sensibilización, formación y entrenamiento de las personas voluntarias que se adscriben a los diferentes programas de las entidades que representamos.
 - Mantener contacto periódico con las entidades para captar nuevas necesidades en la gestión y desarrollo de las personas voluntarias.

Actividades de Voluntariado

- Inserción sociolaboral con mujeres con especial dificultad de acceso al mercado de trabajo, por estar en situación o riesgo de exclusión social
- Acción socio educativa con minorías étnicas y personas con exclusión social
- Acción social comunitaria y familiar
- Intervención socio educativa con menores en riesgo, programas de medidas judiciales
- Protección de la infancia, familia y juventud



-
- ④ Desarrollo de actividades de asesoramiento y de consultaría en general en materia de servicios sociales
 - ④ Realización de actividades de conocimiento, divulgativas y formativas en general
 - ④ Talleres grupales dirigidos a cohesionar la autoayuda y autoestima: pintura, caricaturas, autoretratos, pilates, relajación, defensa personal....
 - ④ Apoyo administrativo, asesoramiento financiero, informática...

Incorporación de la persona voluntaria

El proceso de selección se pone en marcha cuando la persona ha conocido tanto la entidad como las posibles formas de colaboración y ambas partes establecen un primer contacto de intercambio de información.

El compromiso de permanencia y actividad voluntaria es un acuerdo entre el responsable del voluntariado y la persona que quiere participar como voluntario en un programa de la asociación.



La firma del documento supone un compromiso, que se adopta voluntariamente con la Asociación y por parte de la persona voluntaria conociendo sus derechos y deberes en la asociación, así como en lo referido a la información, a la participación en la actividad y a la pertenencia a la organización.

El responsable de Voluntariado, una vez ha llevado a cabo el proceso de orientación con la persona interesada, le da de alta como miembro activo voluntario de la Asociación y a continuación le pone en contacto con el responsable del programa en el que va a desarrollar su labor.

Así pues, la formalización del compromiso de permanencia y actividad voluntaria se produce por la persona interesada y el responsable del voluntariado.

ALANNA lleva a cabo un adecuado seguimiento y motivación, posibilitando que las personas voluntarias en función de sus inquietudes, disponibilidades y capacidades, participen en todas las fases del programa o proyecto.

El sentir de ALANNA es un trato directo y personalizado con cada una de las personas que componen la organización, y en concreto con los voluntarios.



Cuando el voluntario solicita su baja en la asociación, ALANNA lo registra en “EL REGISTRO DE ALTAS Y BAJAS DE VOLUNTARIOS” y si es posible, en el campo de observaciones, se indica el motivo de la misma.