




Asociación Barró

MANUAL DE BIENVENIDA



Avda. Pablo Neruda, 69, 12C
<http://www.asociacionbarro.org.es/>
asociacionbarro@asociaciones.org

REALIZADO POR:

Barró

CON LA COLABORACIÓN DE:



SUBVENCIONADO POR:



Índice

1. CARTA DE BIENVENIDA	3
2. ¿QUIÉNES SOMOS?	4
3. INFORMACIÓN GENERAL.....	5
4. CULTURA ASOCIACIONAL	7
4.1. MISIÓN	7
4.2. VISIÓN	7
4.3. VALORES.....	7
4.4. HISTORIA DE LA ASOCIACIÓN BARRÓ	8
5. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA.....	9
5.1. ORGANIGRAMA	9
6. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (PRL).....	9
6.1. NORMAS ESPECÍFICAS.....	12
7. PROTECCIÓN DE DATOS	13
8. PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES	14
9. INFORMACIÓN ÚTIL	15

1. CARTA DE BIENVENIDA

¡Bienvenido/a a la asociación Barró!

En nombre de todas las personas trabajadoras que forman parte de esta gran familia, te damos la bienvenida y deseamos que tu permanencia sea de lo más agradable, y te ayude a crecer como persona y como profesional.

La intención de este Manual, es proporcionarte información básica sobre quiénes somos y qué hacemos, además de otra información relevante que te será de gran ayuda en tus primeros días con nosotros y nosotras.

Es deseo de nosotros/as que te sientas integrado/a, acogido/a, aquí en la asociación Barró, y te identifiques con los objetivos de la asociación.

Por último, destacamos que el contenido de este Manual es abierto y dinámico, es decir, aceptamos cuantas sugerencias consideres necesarias para mejorarlo. Y además, nos gustaría que nos formularas todas las dudas que tengas y que no hayan sido aclaradas.

Finalmente, realizaremos aquellas incorporaciones/modificaciones que sean pertinentes, e introduciremos las posibles actualizaciones, para que de esta forma el Manual siempre esté al día.

Atentamente,

Rosa del Campo Vara

Presidenta y representante de la asociación Barró

2. ¿QUIÉNES SOMOS?

Asociación Barró es una **asociación socioeducativa**, sin ánimo de lucro y fundada en 1994, que interviene en el ámbito social con el fin de **crear un espacio socioeducativo, de desarrollo personal y comunitario para personas en situación o riesgo de vulnerabilidad, marginación y/o exclusión social**. Para ello interviene de forma sistemática y continuada, en coordinación con diferentes grupos e instituciones del entorno.

Está registrada en el Registro Nacional de Asociaciones, número 591644. Asimismo, la Asociación está declarada entidad de **Utilidad Pública** por el Ministerio del Interior, con fecha 4 mayo de 2011 (**BOE num.134, 2011**). Y tiene además el certificado **ISO 9010, ER-1212/2011**.

Y entre sus **reconocimientos** destaca el 2º premio Miguel Hernández, concedido por el Ministerio de Educación en 2003, el Premio al Compromiso Social 2009 por la Asociación Española de Mujeres Asociacionarias de Madrid (ASEME), el premio de la Fundación Konecta 2010; en 2011 el Premio Ana Tutor (PSM); en 2013 Premio a la Buena Práctica en Integración (Liga Española de la Educación); en 2014 la 10ª edición de los Premios Cepsa al Valor Social en Madrid; en 2015 Premio a la Buena Práctica en Mediación Intercultural (Liga Española de la Educación).

Beneficiarios/as

Los colectivos beneficiarios son personas en situación de desventaja social dentro de los siguientes grupos de población: infancia y juventud, personas adultas, minorías étnicas e inmigrantes.

Junta Directiva

- **Presidencia:** Rosa Vara González
- **Vicepresidencia:** María Pilar Cobian Varela
- **Secretaria:** Paloma Sánchez Nistal
- **Tesorería:** Blanca González Mitre
- **Vocalías:**
 - Carlos Rodrigo Quirós
 - Ana Martínez Martínez
 - Cristina González Juntas
 - Esther Galante Ramos

Equipo dirección/coordinación

- Esther Galante Ramos. Coordinadora General y gestión de proyectos
- Ángeles Alfonso Aguirre. Coordinadora Mediación
- Elena Rebollo García Patrón. Coordinadora Infancia y Familia Vallecas. Voluntariado.
- Juan Molano Villar. Coordinadora Infancia y Familia Ciudad Lineal.
- Vanessa Baldominos Martín. Coordinadora Inclusión Social.

Consejo asesor

La Asociación Barró cuenta con un Consejo Asesor formado por prestigiosos/as profesionales del mundo social, asociativo, de la RSC y las entidades no lucrativas, con el fin de tener asesoramiento sobre el desarrollo de la vida social de la entidad. De este modo se involucran distintas visiones de la realidad.

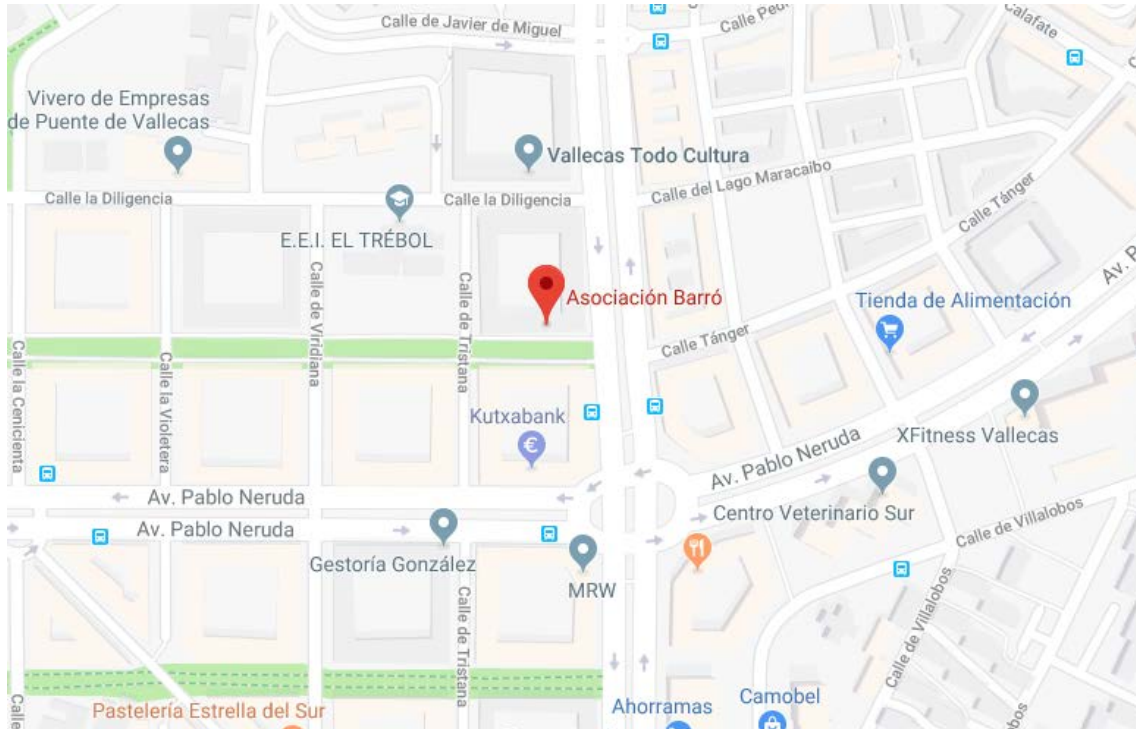
Las personas que componen el Consejo aportan a Barró sus conocimientos, así como de sus sugerencias, pautas de líneas de actuación y seguimiento a la hora de poner en marcha iniciativas novedosas que ayuden a cumplir los objetivos. Además, promocionan la entidad dándola a conocer.

Para tal fin, el Consejo se reúne periódicamente – tres veces al año- y hace una valoración y evaluación del ritmo que sigue Barró. De dichas reuniones salen propuestas nuevas y posibilidades de mejora.

3. INFORMACIÓN GENERAL

La asociación Barró situada en Madrid, ubicada su sede social en la Avenida Pablo Neruda, y con locales en Vallecas (C/Cleopatra) y Ciudad Lineal (C/Pedro Antonio Alarcón) cuenta con unas instalaciones adecuadas y preparadas para el desarrollo de las actividades de la asociación.

La sede social se encuentra en la avenida Pablo Neruda 69, 12C.



Las instalaciones albergan los siguientes espacios:

Entrada y/o recibidor que cuenta con una gran recepción y amplias salas de trabajo.

Aseos acondicionados.

Espacios de trabajo equipados y operativos.

Todas y cada una de las personas con las que cuenta la asociación Barró, tendrán a su disposición el material necesario para desempeñar sus funciones, y las dimensiones precisas. Todas las instalaciones están apropiadamente iluminadas y climatizadas.

Conócenos mejor

Para la asociación Barró, es de especial importancia la comunicación como herramienta para hacer llegar a los grupos de interés, todos los temas que consideramos de especial relevancia. Esto se realiza a través de diferentes instrumentos, todos ellos basados en una determinada imagen de la entidad que recoge formas, colores, tipo de letra, etcétera.

Más información en → <http://www.asociacionbarro.org.es/>

4. CULTURA DE LA ASOCIACIÓN

4.1. MISIÓN

Asociación socioeducativa, sin ánimo de lucro, que acompaña, impulsa y comparte procesos socioeducativos, que potencien el desarrollo personal y comunitario, para personas y su entorno que se encuentren en situación de desigualdad social. A través de una educación integral, participativa y en red, para una igualdad de oportunidades.

4.2. VISIÓN

Entidad consolidada y reconocida, con una fuerte base social y estabilidad económica, que impulsa la inclusión activa en la sociedad donde las personas estén en igualdad de oportunidades, mediante un trabajo socioeducativo y multidisciplinar que apuesta por la interculturalidad, la excelencia, y el trabajo en red.

4.3. VALORES

En la asociación, valoramos a las personas, tenemos prioridad en el cuidado de los derechos de los empleados/as y buscamos los mejores servicios para las personas beneficiarias.

Los valores que nos identifican y caracterizan son:

- Solidaridad activa.
- Equidad social y apuesta por los Derechos Humanos y la infancia.
- Implicación.
- Interculturalidad.
- Participación.
- Reciprocidad.

- Educación integral.
- Espíritu crítico.

4.4. HISTORIA DE LA ASOCIACIÓN BARRÓ

Asociación Barró se funda en 1994, en el distrito de Vallecas de Madrid, y nace gracias a la **demanda de proyectos educativos para población en riesgo e exclusión social**, que hicieron los servicios sociales a componentes de la Compañía de María.

*“La apuesta de Asociación Barró es una forma de situarnos y de hacer en el campo educativo. Hunde sus raíces en el estilo de educar de **Juana de Lestonnac**”.*

De este modo se crea Barró, que en un principio comienza a trabajar con **población adulta** gitana. Poco a poco la entidad amplía sus beneficiarios y ámbito de actuación: en 1997 incluye proyectos con niños y niñas; en 2001, se comienza a trabajar además de en Vallecas en Ciudad Lineal; y en 2002 se da otro salto cualitativo, al incluirse **proyectos lúdicos y formativos con jóvenes y adolescentes**.

En 2006 nace el Proyecto Artemisa, que se lleva a cabo con otras entidades y se centra en cinco ejes de trabajo, salud, educación, género, empleo y participación vecinal. En 2014 se comienza a trabajar a través de iniciativas formativas e inserciones laborales formando a mediadoras y mediadores interculturales con la población de la Cañada Real Galiana y con el asentamiento denominado El Gallinero.

La entidad ha contado casi desde el principio con **socios/as**, así como con **personal contratado y voluntariado**.

Desde su fundación hasta la actualidad, la asociación Barró se ha preocupado tanto por ampliar sus proyectos como por incrementar y diversificar sus financiadores, tal y como recoge su Plan Estratégico.

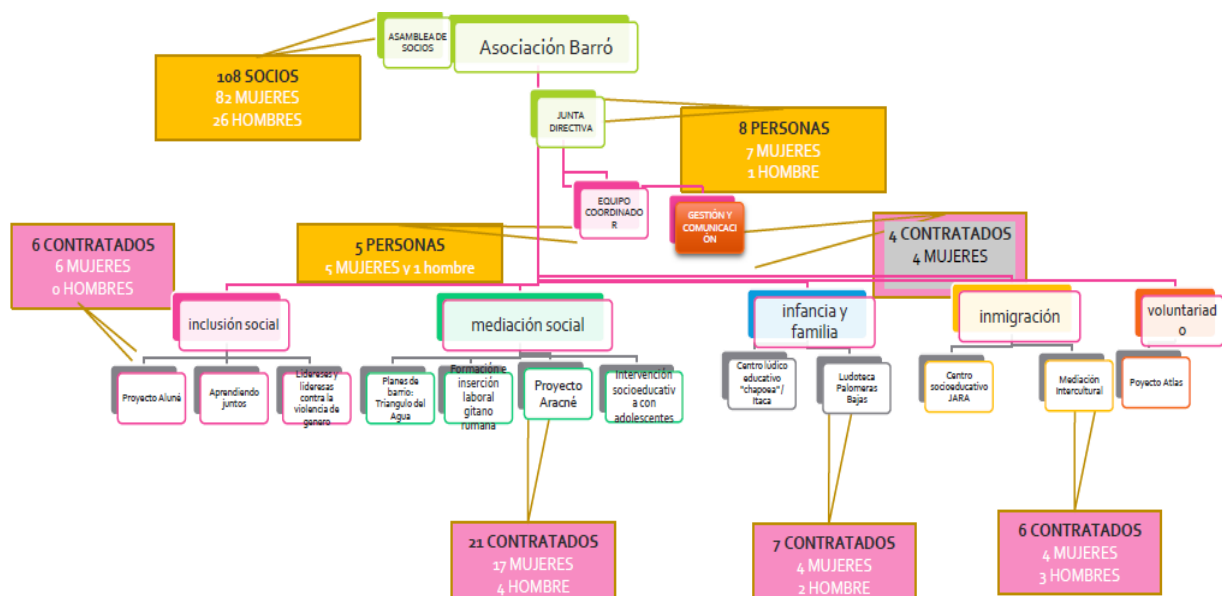
5. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

Desde su fundación en el año 1994, hasta la actualidad, la asociación Barró ha ido creciendo progresivamente su volumen de servicios y al desarrollo de nuevas estrategias asociativas más fuertes y competitivas, para dar respuesta a las necesidades cambiantes de la sociedad.

En este sentido podemos destacar la apertura de los centros en el distrito de Vallecas (puente de Vallecas y Villa de Vallecas), y en Ciudad Lineal.

5.1. ORGANIGRAMA

Asociación barró



6. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (PRL).

La Prevención de Riesgos Laborales debe integrarse en el sistema general de gestión de la asociación, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de la misma.

El Plan de PRL, se constituye con objeto de establecer las pautas para garantizar la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, desarrolla las acciones y criterios de actuación para la integración de la actividad preventiva en la asociación y la adopción de cuantas medidas sean necesarias.

La Dirección de la asociación Barró, consciente de que la actividad que desarrolla puede ocasionar daños y/o lesiones a los trabajadores y a las trabajadoras, además de contar con un plan de prevención de riesgos laborales (que está a tu disposición) ha determinado en este manual, el desarrollo de un sistema de gestión de la PRL integrado en su actividad conforme a los siguientes principios:

Medidas Generales

- Adaptar el puesto de trabajo y las condiciones del mismo a la persona.
- Desarrollar procedimientos.
- Ejecutar el plan de formación.
- Diseñar tareas y puestos de trabajo.
- Confort ambiental.
- El espacio destinado al puesto de trabajo deberá tener las dimensiones adecuadas y facilitar la movilidad de la persona usuaria
- El ambiente físico (temperatura, ruido e iluminación), no debe generar situaciones de disconformidad.
- Eliminar obstáculos en zonas de paso.
- Andar sin distracciones, además, la falta de atención y el exceso de confianza favorecen los accidentes.

Medidas Preventivas en General

- Mantener las zonas de tránsito libres de obstáculos (cajones abiertos, papeleras, cables, material de juego, cajas, etcétera).
- Las mesas y salas de trabajo, así como los materiales de juego, deberán quedar ordenados y recogidos al finalizar la jornada.
- Guardar objetos cortantes o punzantes (chinchetas, tijeras, abrecartas) tan pronto como termines de utilizarlos.
- Evitar: Caídas al mismo y a distinto nivel al transitar por escaleras y/o zonas de paso. Golpes contra objetos inmóviles (cajones abiertos, objetos en zona de paso, etc.). Derrames y vertidos de productos. Colocar objetos,

especialmente pesados, donde sea difícil alcanzarlos o se puedan caer. Tirar a la papelera vidrios rotos o materiales cortantes.

Electricidad

- En caso de avería comunicar la incidencia y no efectuar reparaciones salvo que estés autorizado/a.
- No sobrecargar los enchufes utilizando ladrones o regletas de forma abusiva.
- Mantener los cables fuera de las zonas de paso o protegidos con canaletas.
- Desenchufar los equipos sin tirar de los cables.
- Para evitar contactos eléctricos, no manipular en el interior de los equipos ni desmontarlos.

Ergonomía

- Sentarse sobre una pierna o sentarse con las piernas cruzadas.
- Sujetar el auricular con el hombro.
- Girar la silla mediante movimientos bruscos del tronco, en lugar de hacer el giro con ayuda de los pies.
- Forzar la posición para alcanzar objetos distantes, en lugar de levantarse para cogerlos.
- Las sillas tendrán base estable y regulación en altura. El respaldo lumbar será ajustable en inclinación y, si la utilización de la pantalla es prolongada, también en altura.
- Movimientos repetitivos.
- Posturas forzadas.
- Fatiga por adoptar posturas y gestos inadecuados.

Trabajos con Pantallas de Visualización

- Micro-traumatismos en dedos y/o muñecas, por la incorrecta colocación de la mano combinada con la frecuencia de pulsación.
- Fatiga visual: picor ocular, aumento del parpadeo, lagrimeo, pesadez en párpados u ojos.

- Fatiga física: dolor habitual en región cervical, dorsal o lumbar, tensión en hombros, cuello o espalda, molestias en las piernas (adormecimiento, calambres).
- Fatiga mental: Relacionada con las características de las tareas y el cansancio.
- La pantalla, el teclado y los documentos escritos deben encontrarse a una distancia similar de los ojos (entre 45 y 55 cm), para evitar la fatiga visual.
- La pantalla debe estar entre 10 y 60 grados por debajo de la horizontal de los ojos del operador.

Deslumbramientos

- El entorno situado detrás de la pantalla debe tener la menor intensidad lumínica posible (evitar colocar la pantalla delante de las ventanas).
- La colocación de la pantalla debe evitar reflejos de focos luminosos.

6.1. NORMAS ESPECÍFICAS

Al iniciar el Trabajo.

- Adecuar el puesto a las características personales (silla, mesa, teclado, sala, juguetes, etc.).
- Ajustar el apoyo lumbar y la inclinación del respaldo que deberá ser inferior a 115 grados.
- Ubicar, orientar y graduar correctamente la pantalla.
- Situar el borde superior de la pantalla ligeramente por debajo de la línea horizontal de visión.
- Para introducir datos, colocar la pantalla ligeramente hacia un lado.
- Evitar oscilaciones de las letras, los caracteres y el fondo de pantalla.
- Controlar el contraste y brillo de la pantalla.
- Tratar los objetos de trabajo con delicadeza y con destreza.

Durante el Trabajo.

- Distribuir racionalmente los medios a emplear.

- Disponer de espacio para el "ratón", el teclado y los documentos.
- Mantener ordenados los documentos, etc., evitando que se acumulen en la mesa de trabajo.
- Retirar de la mesa todo aquello que no sea necesario.
- Evitar los giros bruscos del tronco y de la cabeza.
- Evitar los giros mantenidos y forzados del tronco y de la cabeza.
- El antebrazo y la mano deben permanecer alineados.
- Mantener el ángulo del brazo y antebrazo por encima de 90o.
- No copiar documentos introducidos en fundas de plástico.
- Para reducir ruido, mantener colocadas las carcasas de las impresoras.
- Limpiar periódicamente la superficie de visión (pantalla o filtro).
- Realizar breves paradas o alternar las tareas, si se mantiene una actividad permanente con la pantalla.
- Mantener la sala acondicionada en todo momento, y los equipos y bienes de trabajo en buen estado para no ocasionar accidentes.

7. PROTECCIÓN DE DATOS

La Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal LOPD, basada en el artículo 18.4 de la Constitución Española de 1978, y el recién aprobado **EDL 2016/48900** que contiene el reglamento para su desarrollo, tienen por objeto garantizar y proteger, en lo relativo al tratamiento de los datos personales, las libertades públicas y los derechos fundamentales de las personas físicas, y especialmente de su honor e intimidad personal y familiar.

Para ello la legislación vigente ha establecido mecanismos de seguridad orientada a garantizar la integridad de los datos personales almacenados por diferentes medios y limitar el uso de dichos datos a los fines previstos y a posibilitar a la persona física titular de dichos datos el control de los mismos.

Las leyes obligan a todas las personas y organizaciones, tanto públicas como privadas, que dispongan y manejen datos de carácter personal, a cumplir una serie de requisitos de seguridad en función del tipo de datos que posean. Estos requisitos están recopilados en un documento específico.

Por todo ello, la asociación Barró, acordará y firmará con sus empleados y empleadas un modelo de protección de datos, de confidencialidad y otro de no competencia, para evitar y salvaguardar toda información de suma importancia y relevancia, que pudiese “caer” en manos de terceras personas.

8. PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La asociación Barró, desde el año 2018, cuenta con un Plan de Igualdad, a través del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, que adopta medidas anti-discriminatorias y favorece la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de su plantilla.

Nuestra entidad, realizó, realiza y realizará en los años siguientes una serie de medidas y acciones concretas para garantizar la Igualdad de Oportunidades entre las trabajadoras y trabajadores de la asociación, organizadas en las siguientes áreas de actuación: Acceso al empleo, condiciones de trabajo en materia retributiva, formación, clasificación y promoción profesional, conciliación de la vida personal familiar y laboral y ordenación de tiempos de trabajo, salud laboral, prevención del acoso y la violencia en el trabajo y comunicación, lenguaje y publicidad no sexista.

Con el Plan de Igualdad se persigue también facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las personas que trabajan en la asociación a través del establecimiento de medidas concretas que posibiliten una compatibilización óptima de los ámbitos laboral y familiar y garanticen la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

En este sentido se dispone además de un “Catálogo de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal” que tiene como finalidad informar a los trabajadores y a las trabajadoras de los derechos y permisos

que tienen en la asociación, tanto los establecidos por ley o en el convenio sectorial como aquellos adicionales que ofrece la entidad para ayudar a la conciliación de su plantilla.

En la asociación te garantizamos igualdad de trato desde tu incorporación, así como en todas las fases y políticas de actuación de la asociación, ya que estamos en contra de cualquier tipo de discriminación o desigualdad que pueda producirse en el entorno laboral. Si tienes cualquier idea o sugerencia en materia de igualdad de oportunidades, coméntala, o si deseas conocer más en detalle el Plan de Igualdad o este catálogo de medidas de conciliación, solicítalo con total franqueza al Departamento de Gestión de Proyectos.

9. INFORMACIÓN ÚTIL

Horario:

De forma general el horario de apertura es de 8.30 a 20.30h. Dentro de este horario, tu jornada ira en función el proyecto que se te asigne, ya que no hay un horario fijo estipulado, y nos regimos por la metodología de los proyectos que desarrollamos.

Desde la entidad se procura adaptar el horario según la función de la persona y se adapta, siempre que se puede, a las circunstancias personales, favoreciendo la flexibilidad de los horarios.

Si hay personas que tienen o realizan horas extraordinarias a las de su jornada, puede coger días u horas para recuperar esas horas de más.

Vacaciones:

El periodo de vacaciones suele ir ligado al calendario lectivo escolar.

De enero a junio, se mantiene el calendario escolar (excepto los días 4 y 5 de enero que se hacen las cabalgatas), librando los días no lectivos.

En julio la mayoría del personal inicia sus vacaciones el 25 y se vuelve a incorporar el 3 de agosto.

De septiembre a diciembre se mantiene el calendario escolar, librando los días no lectivos.

Número de Contacto:

Tlf. (+34) 91 778 74 32

Web:

<http://www.asociacionbarro.org.es/>

Convenio:

La asociación Barró se acoge al I convenio colectivo de "intervención social de la Comunidad de Madrid" (en proceso de renovación).



Barrio

Asociación Socioeducativa



Concilia2

 <p>GOBIERNO DE ESPAÑA</p>	<p>MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD</p>	<p>SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD</p> <p>INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</p>
---	---	---