

PLAN DE VOLUNTARIADO



LA ASOCIACIÓN “LA RUEDA”

Al tratarse la Asociación de una organización dedicada al trabajo a favor de los derechos sociales de las mujeres, el género está presente desde sus estatutos a sus programas, pasando por la atención a personas usuarias, sus publicaciones, web, etc. La Asociación para la Defensa de la Mujer “La Rueda” nace en el año 1986 con el objetivo fundamental de trabajar por una mayor participación y protagonismo de las mujeres en una sociedad más justa y solidaria.

Somos una Asociación sin ánimo de lucro, que trabaja para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como la erradicación de todo tipo de discriminación que vivimos las mujeres por el hecho de serlo, para conseguir una sociedad más justa y tolerante, desde el feminismo y el compromiso social.

Para ello, queremos:

- Crear espacios de confianza y respeto en el que las mujeres víctimas de discriminación y personas de su entorno, se sientan apoyadas y no juzgadas; acompañándolas en su proceso de empoderamiento y ofreciendo recursos para conseguir su autonomía e independencia.
- Reivindicar los derechos de las mujeres y participar activamente en el movimiento feminista, para promover la igualdad y acabar con las violencias machistas.
- Desarrollar acciones promotoras de una mayor conciencia social hacia la igualdad entre mujeres y hombres, como mecanismo para la erradicación de la discriminación, constituyéndonos en un referente para Burgos.

Y lo haremos desde la profesionalidad, la confianza, la sororidad, la solidaridad y la tolerancia.

Como consecuencia, desde la Asociación trabajamos siempre dentro de los siguientes valores que marcan y van en consonancia con nuestra Misión:

<i>Orientación a las usuarias</i>	Ofrecemos a las usuarias y a su entorno (familiares, amistades, ...) un servicio integral para que desde el primer contacto con las profesionales de la Asociación encuentren un apoyo en todos los ámbitos, desde la empatía, la calidez del trato y la confidencialidad.
<i>Trabajo en equipo</i>	Cada una de nosotras aporta iniciativas según sus competencias para llegar a un acuerdo en el que todas las partes se sientan partícipes y nos ayude a conseguir los objetivos de la Asociación.
<i>Compañerismo</i>	Nos ayudamos unas a otras, nos escuchamos y respetamos, estableciendo vínculos personales y laborales creando una red de apoyo mutuo.
<i>Profesionalización</i>	Debemos conseguir nuestra Misión de una forma comprometida dentro del feminismo, de la manera más eficaz y eficiente.

<i>Coherencia</i>	Basamos nuestras decisiones y actuamos de acuerdo a nuestra Misión y teniendo en cuenta las necesidades de nuestros grupos de interés.
<i>Compromiso</i>	Nos implicamos en las diferentes actividades impulsadas en nuestro entorno que se dirijan a fomentar la igualdad y combatir las discriminaciones.
<i>Respeto</i>	Consideramos la diversidad como fuente de enriquecimiento, escuchando todos los puntos de vista y reprobando cualquier comportamiento discriminatorio.
<i>Feminismo</i>	Tenemos como referente en todas nuestras acciones un compromiso claro con la teoría y el pensamiento feminista.
<i>Mejora continua</i>	Proceso de búsqueda que seguimos para implementar calidad de las acciones y servicios a través de formaciones e implicación.

Nuestras acciones van dirigidas a la construcción de una sociedad en la que tanto las mujeres como los hombres participan activamente en igualdad de derechos y oportunidades, sin que vengan determinados sus destinos por roles y estereotipos preestablecidos socialmente.

Queremos ser el referente provincial para el cambio social necesario que logre la igualdad real y plena de mujeres y hombres y para ello nuestra intervención sigue los siguientes criterios:

- Calidad y calidez de trato hacia las personas destinatarias: calidad en cuanto a la profesionalidad, el trabajo en equipo y el desarrollo de servicios, y calidez como concepto que aglutina el trato individualizado, la empatía, la humanidad y la sororidad.
- Creyendo en las capacidades y potencialidades de las personas destinatarias para empoderarse y diseñar sus propias vidas.
- Considerando a todas las mujeres como agentes de cambio social que participan de la cultura de la organización.
- Potenciando las cualidades individuales de las profesionales y voluntariado de la entidad (considerando la iniciativa, la formación continuada, la comprensión, la valoración objetiva...).
- Entendiendo que las socias y socios de la organización son indispensables en el proyecto y partícipes de nuestra cultura con una estrategia de comunicación en ambos sentidos.
- Valorando la articulación/vertebración de redes para la acción social y el feminismo, desde un modelo definido de cambio e interrelación.
- Siendo interlocutora, promotora y actora ante el poder político de leyes para la defensa de los derechos de las mujeres.
- Proyectando una imagen reivindicativa ante cualquier situación de desigualdad, definida por el trabajo por y con las mujeres con la implicación de los hombres.

PROGRAMAS Y ACTIVIDADES

A continuación, se enumeran los servicios y programas esenciales de la entidad dirigidos al cumplimiento de nuestra misión.

Apoyo psicológico	Atención psicológica individual a mujeres víctimas de violencia de género. Intervención grupal a mujeres víctimas de violencia de género. Parapente: intervención grupal dirigida a menores que han vivido en entornos conflictivos.
Asesoramiento jurídico	Orientación jurídica sobre cuestiones de discriminación por razón de sexo. Derivación a recursos específicos y a servicios administrativos. Acompañamientos en trámites jurídicos y administrativos.
Inclusión social	Orientación laboral y búsqueda activa de empleo. Formación para la mejora de la empleabilidad. Prospección y sensibilización empresarial. Intervención grupal para la mejora de las redes de participación social.
Comunicar nuestra misión y sensibilizar a la sociedad	Información y formación a la comunidad educativa. Información y formación a población joven. Información y formación a población adulta. Campañas de sensibilización social en materia de igualdad y prevención de las violencias machistas. Difusión de valores y prioridades dentro del movimiento feminista.

Voluntariado

La entidad entiende como fundamental la aportación del voluntariado, para el que confiere una doble vertiente: canalizar las inquietudes de acción voluntaria a través de las áreas de actuación de la entidad, y desarrollar programas propios de fomento del mismo. Es por ello que para lograr la máxima eficiencia y eficacia en la gestión y en su desarrollo dentro de la organización, se ha optado por configurar un proceso propio integrado de manera transversal y reconocido en el Plan Estratégico.

Tras años de experiencia en la ejecución de programas en este campo y la aplicación de diferentes metodologías, se ha detectado que sería positivo concretar las pautas de actuación de trabajo en el documento que ahora desarrollamos. Por tanto, éste se convierte en un instrumento fundamental que pretende sistematizar y unificar todos los procesos implicados en la gestión de voluntariado, y dotarlo de la entidad e importancia que merece.

Sobre la ejecución específica de programas, es necesario mencionar que ha permitido la dotación de recursos para llevar a cabo medidas de fomento del voluntariado tanto presencial como online.

Las actividades más comunes que se han desarrollado durante estos últimos años en cada una de las modalidades han sido:

- Apoyo a las áreas de intervención directa.
- Desarrollo de talleres por parte de las personas voluntarias

- Búsqueda de recursos
- Apoyo en la gestión y administración

Cabe destacar que desde que “La Rueda” comenzara a implementar programas de fomento de la participación social, ha entendido la necesidad de que se hiciera desde una correcta formación en género a quienes intervienen en todo el proceso. Por este motivo, han sido muchos los cursos impartidos al personal voluntario, así como varios los encuentros destinados a crear espacios de intercambio y coordinación con el objetivo de promover el sentimiento de pertenencia a la entidad.

Este aspecto es importante porque históricamente se ha considerado a la acción voluntaria como uno de los pilares fundamentales de la entidad, y de ahí la necesidad de establecer pautas de actuación concretas para cada uno de los procesos de la misma. Asimismo, el ciclo de gestión del voluntariado permite tener una visión integral ya que se realiza de forma transversal teniendo en cuenta al voluntario o voluntaria y su relación con la entidad de principio a fin.

Para comenzar este primer estadio de planificación sería conveniente realizar una primera reflexión sobre qué implica incorporar la perspectiva de género en las políticas de voluntariado. En este sentido los puntos más relevantes serían:

- Reconocimiento de las asociaciones de mujeres y organismos de Igualdad como interlocutoras para el diseño de las políticas de igualdad y su implantación y evaluación en las entidades de Acción Social.
- Formación en género para todo el personal implicado en la gestión del voluntariado, con el énfasis en el personal laboral que debe coordinar las actividades y completar el ciclo de gestión.
 - Sistemas de orientación al voluntariado con perspectiva de género
 - Planes de formación con perspectiva de género
 - Sistemas estadísticos y de tratamiento de la información con perspectiva de género
 - Evaluación de impacto de género en el seguimiento y evaluación de los programas
 - Normativa específica para garantizar resultados igualitarios en nuestro Plan

Preparación del Plan Anual de Voluntariado

Esta etapa abarca todos los elementos que sirven para contextualizar al voluntariado de forma transversal en el seno de la entidad, pues establece la forma de gestionar al voluntariado. Así, es el momento de la planificación de procesos, de la definición de la estructura organizativa (ajustar el número de personas voluntarias a las capacidades de la entidad) y a la sistematización. Para ellos, es necesario contar con la presencia de una figura que se ocupe de su coordinación, pues se responsabiliza de que estas acciones se

realicen con criterios de eficiencia ligados al Plan Estratégico de la organización y a los Planes de Acción anuales.

Lo imprescindible en esta fase es:

- Fijar objetivos sensibles a la igualdad de género
- Planificar nuestras acciones y objetivos
- Organizar las actividades tomando en cuenta las opiniones y expectativas del voluntariado.
- Comunicar fomentando un lenguaje inclusivo, no sexista en todo momento: entrevistas acogida, materiales, encuentros, comunicaciones con las personas voluntarias...

Programar la formación en género que va a impartirse, partiendo de la persona responsable ya cuenta con la misma.

A este primer estadio le seguiría un periodo de definición previo a la incorporación de la persona voluntaria, en la que se definen perfiles y responsabilidades organizativas del voluntariado. Éste es el momento en el que la entidad debe tener claro cuál es la función del personal voluntario en la misma, y establecer la relación de reciprocidad que va a mantenerse durante todo el proceso, a fin además de maximizar

los beneficios tanto organizativos como de las personas voluntarias.

Este punto del ciclo permite tener una versión transversal sobre cómo va a producirse el itinerario del voluntariado, lo que ayudará a concretarlo en objetivos específicos de carácter anual o estratégicos para la entidad, y vincularlos con otros procesos organizativos que estén dándose de manera simultánea en la organización.

Asimismo, todas las personas necesitan un marco referencial claro para vincularse a un grupo organizativo y para mantener la relación. Cuanto mejor definido sea éste, mejor se comprenderá el voluntariado y más duradero y efectivo será el vínculo.

Itinerario del Voluntariado

• Captación.

Son muchas las personas que de manera voluntaria ofrecen su tiempo para colaborar con los fines de la Asociación “La Rueda”.

Después de hacer un análisis de la realidad y detectar las necesidades que tiene el área en materia de voluntariado, se desarrollan varias campañas de captación en colaboración con la propia entidad y otras organizaciones. Finalmente, se hace una evaluación de la campaña para analizar los resultados.

Se tienen en cuenta los siguientes aspectos:

- **Perfiles.** Las campañas de captación de voluntariado se realizan siempre con un lenguaje no sexista e inclusivo, que permita la identificación de todas las personas interesadas en realizar voluntariado con indiferencia de su sexo. Asimismo, tampoco se tienen en cuenta otros datos de carácter personal como la edad o la nacionalidad.
- **Adecuación técnica y motivacional.** Siempre se solicita un CV a la persona que quiere colaborar como voluntaria. Se trata de analizar su experiencia reconociendo la posibilidad del sesgo de género en la educación, y la común infravaloración de saberes y habilidades, especialmente en el caso de las mujeres.
- **Canales de búsqueda.** Para llegar de una manera más efectiva a los perfiles que mejor pueden encajar, se analizan los canales que mejor encajan con los perfiles del potencial voluntariado, lo que permite también detectar algunos de sus intereses e inquietudes respecto de los objetivos de la entidad.

Siempre se debe procurar el número de personas voluntarias a la capacidad de gestionarlas, por lo que el trabajo dentro del equipo técnico de la entidad es constante para poder detectar en que programas o acciones específicas es necesario contar con el apoyo de personas voluntarias.

Perfil del voluntariado:

Podemos hablar de un perfil básico de la persona voluntaria independiente de la actividad que vaya a desarrollar

- Tener más de 18 años
- Contar una estabilidad emocional, responsabilidad y compromiso adecuados para el desarrollo de tu actividad como voluntario/a.

A estos dos requisitos básicos hay que sumar una serie de condiciones fundamentales que forman parte de la acción voluntaria:

- Disponer de tiempo libre suficiente
- Respetar la confidencialidad de la información que se proporcione
- Poseer una actitud positiva, abierta y comprometida con las necesidades de las personas a las que se dirige la labor voluntaria y hacia las indicaciones de la entidad

• Acogida.

Se tiene una entrevista personal con todas las personas que se acercan a la entidad con interés para determinar si es posible establecer la acción voluntaria en el presente o en un futuro.

Las entrevistas de selección son un buen momento para comenzar a trabajar el sentimiento

de pertenencia a la entidad, pues ahonda en el conocimiento de la misma y configura en la persona potencialmente voluntaria una mirada global del trabajo que se desempeña en la organización, además de determinar las futuras acciones en las que apoyar.

Para una primera entrevista de selección se sigue el siguiente guion:

- Presentación de la persona: formación, interés, trayectoria...
- Presentación de la entidad: áreas y voluntariado
 - Descripción de las necesidades de la organización y diferentes modalidades de colaboración.
 - Autovaloración de su adecuación a las expectativas de la entidad
 - Valoración por parte de la organización sobre incorporar a la persona como voluntaria

Por ambas partes, se comienza un proceso por el cual se determinan las funciones de la persona voluntaria y quién se encargará de “tutorizar” su acción voluntaria, siempre contando con la referencia de la coordinación de Voluntariado.

• Incorporación.

En primer lugar, la persona que va a realizar la acción voluntaria en la entidad recibe los derechos y deberes que tiene así como se procede a la firma de un compromiso de colaboración en el que se establece de manera formal en qué va a consistir su acción voluntaria (número de horas de dedicación, tareas específicas...), de acuerdo con lo que se ha consensuado por ambas partes.

Dicha persona pasa a incorporarse al fichero de voluntariado, lo que implica que a partir de ese momento recibirá información de manera constante de las actividades que realice la entidad, así como de las reuniones y formaciones internas que se produzcan tanto con el Voluntariado, como aquella a la que pertenece si así lo establece la responsable de la misma.

Siendo las personas voluntarias un pilar tan importante, entendemos que es necesario que realizar una buena acogida por parte del personal de la entidad, y que se identifiquen aún más con los fines de la misma. Por ello hay trabajar su bienestar en la entidad, procurándole una acogida guiada por todas las partes implicadas en este proceso.

En este momento del proceso tenemos en cuenta los siguientes factores:

- La persona responsable de Voluntariado gestiona la organización de las personas voluntarias, estableciendo la figura de tutoría de las personas voluntarias dentro de cada área o programa de la entidad.
- La persona voluntaria tiene una primera toma de contacto con la persona que realiza las funciones de tutoría en el área o programa en el que va a participar haya previsamente a su incorporación, lo que facilita la acción voluntaria inicial ya que existe una referencia.

- La persona responsable del Voluntariado se mantiene un contacto permanente con las personas voluntarias y con quienes están ejerciendo la labor de tutoría, estableciendo reuniones de coordinación conjuntas y separadas, con el objetivo de establecer puntos de fuertes y de mejora, así como potenciar su desarrollo personal y profesional.

• Formación.

La acción voluntaria debe desempeñarse desde una correcta formación ya que es indispensable para fomentar la evolución de las personas voluntarias y para que puedan desarrollar su responsabilidad adecuadamente.

La formación e información eficaz ofrecida asegura la calidad de la tarea voluntaria y, en consecuencia, mejora la atención y la dedicación del voluntariado.

En el desarrollo y realización de su labor solidaria, la persona voluntaria tiene derecho a ser informada, apoyada, asesorada, enriquecida. Es un deber de la Asociación ofrecer la formación e información necesarias para el desempeño de las tareas, y es un derecho de la persona voluntaria el recibir formación adecuada a su cometido.

Así pues la entidad debe ser un elemento facilitador de esta formación, y establecer y comunicar cómo va a desarrollarse la misma para garantizar el cumplimiento de su misión. Por ello, se ofrece una formación básica para las personas voluntarias recién incorporadas. Alguno de estos procesos de formación, se plantean también desde la Plataforma de Voluntariado de Burgos a la que pertenece la Asociación “La Rueda”, así como desde las distintas Redes a las que pertenece la Asociación.

Todas las personas voluntarias reciben una formación básica de:

- ♦ Introducción al voluntariado
- ♦ Introducción a la igualdad de oportunidades y su aplicación al voluntariado
- ♦ Nociones básicas sobre violencia de género

Estas acciones de formación son imprescindibles para todas las personas que colaboran con la entidad, pues van en consonancia con su línea de trabajo y con la inclusión de la perspectiva de género.

Asimismo, se realizan talleres de autocuidado del voluntariado, que ponen en valor la necesidad de que la persona “que cuida, se cuide” con el fin de mejorar su estado físico y anímico y cómo afrontan las posibles cargas emocionales que conlleva su actividad aquí.

Por último, se realiza también una formación continua in situ, por parte de la persona que ejerce como tutora en cada una de las áreas o programas y tienen prioridad para cursar cualquiera de los talleres y cursos que se impulsan desde la entidad.

• Participación

Considerar a las personas voluntarias como parte de la organización implica tenerlas en cuenta, no sólo en la toma de decisiones, sino como agentes que pueden realizar

propuestas de actuación para la mejora de las actividades de la entidad. La participación social es un valor propio que diferencia a las ONG de las empresas, y por lo tanto es imprescindible que también sea un referente en cuanto a la participación interna.

Desde la entidad recogemos, gestionamos y coordinamos todas las cuestiones nos hacen llegar las personas voluntarias, las analizamos y tratamos de incorporarlas a las actuaciones en ejecución o en proyectos futuros.

Entendemos que gestionar estas proposiciones supone un beneficio mutuo, ya que contribuye muy positivamente a aumentar la autoestima de las personas voluntarias, a la vez que se enriquecen las acciones de la entidad, propiciando la innovación y la mejora continua de los procesos.

Para ello procuramos establecer canales de información y comunicación fluidos con el objetivo de fomentar la participación del voluntariado en la vida de la organización, lo que entidad implica compromiso, y trabajamos para que éste sea real e incluyente.

Por otro lado, la acción voluntaria no se concibe como una actividad puntual, sino que debe mantenerse en el tiempo y plantearse como transversal, ya que es únicamente a través de esta fórmula en la que se considera a las personas voluntarias como partes activas de la organización.

Por ello, establece los distintos niveles de participación que poseen las personas voluntarias. Éstos pueden ser distintos en función de la experiencia, su nivel de implicación, el área que colabora o las funciones concretas que desarrolla. En cualquier caso, deben ser facilitados como bien establece expresamente la normativa en materia de voluntariado.

• Seguimiento.

Los y las voluntarias deben participar de las actividades de la entidad, y desde la organización existe un compromiso de realizar un seguimiento constante de su labor, atendiendo y consensuando las demandas que puedan surgir, y contar con su experiencia y motivación, pues enriquecen enormemente el trabajo que se realiza.

Es preciso construir un proceso de continua implicación, compromiso e integración de las personas voluntarias, consiguiendo mantener su motivación para la mejora continua de la calidad de su acción; supervisando su labor; facilitando una persona de referencia; enseñándole las instalaciones; presentando al grupo de voluntariado; ofreciendo información que pueda ser de interés.

El reconocimiento a la labor voluntaria debe realizarse a lo largo de toda la su colaboración y no de forma puntual. Otra forma de seguimiento menos directa son reuniones grupales, encuestas de satisfacción, cuestionarios de seguimiento, donde se analizan las motivaciones, intereses y necesidades del grupo de voluntariado. Cuando se conocen las motivaciones y expectativas de las personas voluntarias resulta más sencillo analizar si se está dando una evolución positiva en este sentido y qué aspectos pueden ser sujetos de mejora para el futuro.

Resulta también indispensable el reconocimiento de la actividad voluntaria a través de acciones específicas de carácter formal y no formal que pongan de relieve cuáles han sido las aportaciones concretas de la persona a la entidad. Éste es un elemento imprescindible para la motivación. Las personas que colaboran tienen que sentirse valoradas y hay que trabajar con ellas que alcancen sus metas y objetivos como voluntarias/os.

• Despedida.

Supone el final de las obligaciones mutuas que se establecieron a través de la carta de compromiso del voluntariado. Tanto la persona que se desvincula como la propia entidad necesitan gestionar la salida para que ésta sea lo más satisfactoria para ambas partes.

Hay muchos factores que llevan a interrumpir la actividad voluntaria: desde el cese de un proyecto al que estaba ligada la persona, un cambio en las circunstancias personales o profesionales, o una no adaptación a la entidad.

En cualquiera de los casos se tiene que procurar dejar claros los motivos de la misma y tener en cuenta si hemos considerado los saberes y habilidades de la persona que se marcha, así como manifestar lo valioso de su impronta. La salida debe ser gestionada ya que la desvinculación forma parte de una etapa más del ciclo de voluntariado.

Debemos apoyar a la persona cerrando el proceso de una manera cálida, acogedora, dejando las puertas de la entidad abiertas para lo que la persona estime oportuno. Es muy importante que esta parte del proceso se lleve a cabo, ya que desde la entidad se realiza un seguimiento continuo de la persona voluntaria, desde la incorporación hasta la despedida.

Una buena herramienta metodológica es la relación de una entrevista de salida presencial que sirva de reflexión mutua, así como para cerrar cuestiones específicas como la expedición de certificados, el traspaso de responsabilidades o la entrega de bienes o equipos de la entidad.

Cuando la salida es tratada desde la responsabilidad y aprecio mutuos es una puerta que se abre a otro tipo de colaboraciones en el futuro o incluso a una posible reincorporación.