

IV PLAN DE VOLUNTARIADO

2.022 - 2.027

ASOCIACIÓN SOMOS LGTB+ DE ARAGÓN, *ONG ACTIVISTA DE IGUAL A IGUAL*

Asociación SOMOS LGTB+ de Aragón
ONG activista de igual a igual

Un documento elaborado por la Comisión Ejecutiva de SOMOS | Un documento con aportaciones
de la Oficina Técnica de SOMOS | Aprobado en Asamblea General de marzo de 2022.

CONTENIDO DEL DOCUMENTO

<i>Introducción</i>	4
Qué entendemos en SOMOS por voluntariado.....	4
SOMOS y la gestión del voluntariado.	5
<i>El IV Plan de Voluntariado. Consideraciones.</i>	8
Deliberaciones iniciales.	8
La reflexión inicial en el IV Plan de Voluntariado.	9
<i>Gestión de personas según el ciclo de vida en SOMOS.</i>	10
Imaginando un voluntariado ideal.	10
La incorporación.	12
El voluntariado en SOMOS.	13
Gestión del conflicto voluntariado - equipo técnico /equipo técnico - voluntariado	15
El reconocimiento.	15
La desvinculación.	16
<i>Oportunidades perdidas no, gracias.</i>	18

Asociación SOMOS LGTB+ de Aragón

ONG activista de igual a igual

Introducción.

Qué entendemos en SOMOS por voluntariado.

La figura del voluntariado.

Voluntaria/o/e es la persona que, por elección propia, dedica una parte de su tiempo a la acción solidaria y altruista, sin recibir remuneración por ello.

El voluntariado en SOMOS sólo existe cuando repercute en otras personas y cuando su interés es colectivo, general y público.

Entendemos el voluntariado como un medio para dar respuesta a necesidades, problemas e intereses sociales, y no un fin en sí mismo para satisfacer a las personas voluntarias.

La acción voluntaria.

La acción voluntaria supone un compromiso solidario para mejorar la vida colectiva, de ahí que el voluntariado de SOMOS esté enmarcado siempre en programas, proyectos, planes y servicios que hagan incidencia político - social y comunitaria.

En SOMOS entendemos que el voluntariado no es sólo un valor ético o una actitud ante determinadas circunstancias de la vida, sino una práctica concreta.

Aunque parezca una obviedad, queremos resaltar que el voluntariado se hace; el voluntariado es una figura de gran relevancia en SOMOS ya es uno de los engranajes que permiten a esta asociación seguir funcionando.

La labor, en general, de toda SOMOS para con el voluntariado, y de sus responsables de voluntariado en particular, reside en hacer posible una acción voluntaria organizada. Lo que cambia el mundo, lo que hace de nuestras vidas una realidad mejor, lo que enfrenta los problemas y las necesidades es la “acción” y no sólo la voluntad.

Voluntariado y Cuerpo activista.

El voluntariado de SOMOS no es el cuerpo de activistas de SOMOS. Nuestro voluntariado viene a participar, a hacer, a ejecutar programas muy concretos y no a marcar las líneas políticas y estratégicas de la organización. De ello somos conscientes y así lo hacemos saber, así lo queremos y así lo respetamos.

En SOMOS no todas las personas hacen las mismas cosas, ni las hacen en el mismo grado, ni con el mismo ímpetu, ni con la misma intensidad, ni regularidad.

En SOMOS contamos con voluntariado que se dedica en exclusiva, o casi en exclusiva, a labores de investigación, de información y sensibilización, de orientación y asesoramiento, a cuestiones relativas a la formación, a la reivindicación y denuncia, a la captación de fondos y recursos, al apoyo y asistencia directa a personas, a la planificación y gestión de proyectos de acción, a la atención a la salud o a las intervenciones educativas, etc.

SOMOS y la gestión del voluntariado.

Cómo SOMOS ha cambiado su percepción de la figura del voluntariado.

Cuando en el II Congreso de SOMOS decidimos cambiar nuestra forma de ser, de existir y de trabajar, nos dimos cuenta de que el voluntariado (activista o no activista, entendiendo el “activista” como reivindicativo y el “voluntariado” como uno agentes que permiten el funcionamiento de esta entidad) era una pieza clave a la hora de trabajar y que todas las piezas de nuestra organización eran necesarias y más necesarias de encajar en una estructura compleja por varias razones.

Entre ellas, destacamos que nuestro voluntariado nos conecta con la sociedad y con sus necesidades porque - en ocasiones - el discurso puede llegar a ser estático. Además, contar con voluntariado nos hace tener un punto de vista externo que aporta una visión crítica e incorpora nuevas visiones de la realidad, además de la que como organización tenemos y consensuamos; gracias a ese voluntariado podemos experimentar nuevas ideas e iniciativas que enriquecen y dotan de diversidad a nuestra organización.

Asociación SOMOS LGTB+ de Aragón

ONG activista de igual a igual

El equipo de voluntariado en nuestra entidad nos aporta credibilidad ante la sociedad, las instituciones y otros agentes sociales porque, entre otras cuestiones, visibiliza la implicación del compromiso y la participación de una ciudadanía muy diversa.

Tener un equipo voluntariado diverso en programas, planes y proyectos nos ha abierto puertas y hemos llegado a más sectores de la población, como empresas, instituciones u otras entidades.

De manera muy especial, disfrutar de voluntariado es poder compartir con otras personas la realización de eventos y acciones y establecer nuevos referentes voluntarios para el voluntariado de nueva incorporación.

Por último, y aunque no sea una motivación especial, se debe tener presente que, de manera general, el voluntariado de SOMOS cuenta con perfiles muy buenos para futuras contrataciones: conocemos a las personas, sus formas de trabajar, su rigor, su realidad, etc. y esas mismas personas conocen la organización, su forma de trabajo, sus objetivos, su misión, sus redes, etc.

Por qué gestionar el voluntariado.

Son muchas las personas que han manifestado su intención de querer colaborar de alguna forma en la asociación y es necesario contar con una estructura organizativa que dé cabida a esta figura de forma que suponga para estas personas un ejercicio de crecimiento personal a la vez que supone una mejora para el desarrollo de las actividades de la asociación, sin caer en el abuso o el aprovechamiento de la buena voluntad de las personas voluntarias.

En ningún momento vamos a minusvalorar su labor ni la importancia de la propia figura del voluntariado, que no se ha hecho en ningún momento, pero que creemos importante que explícitamente debemos remarcarlo.

Se establecen canales de comunicación bidireccional dando voz a las personas voluntarias para que puedan contribuir en la mejora de las actividades llevadas a cabo en la asociación y permitiendo que formen parte de estas, ya sea de forma directa o indirecta, bajo la supervisión de la persona encargada de gestionar al voluntariado en el proyecto o servicio en el que se enmarque dicha

actividad.

Este Plan tiene la responsabilidad de maximizar los beneficios organizativos y se completan los objetivos individuales de las personas voluntarias porque deben poder cubrir sus propias expectativas de una forma coherente con su figura.

La filosofía del Plan de Voluntariado.

La máxima en SOMOS en este Plan de voluntariado es la de no considerar al voluntariado como un agente que permite ahorrar dinero o evitar la contratación de personal. No se caerá de ninguna manera en el utilitarismo de las personas.

Por su valor como aportación a la ONG, la gestión del voluntariado debe ser un tema central y, por lo tanto, conocida y consensuada con toda la organización.

Formadas en gestión de voluntariado, aplicaremos a nuestra realidad las cuatro etapas por las que pasa el voluntariado en cualquier organización y que hasta la fecha han funcionado muy bien: 1, El acercamiento a la entidad. 2, El momento de la incorporación. 3, El Período de colaboración, 4 La desvinculación y su relación posterior con SOMOS.

El IV Plan de Voluntariado. Consideraciones.

Deliberaciones iniciales.

La gestión del voluntariado hasta ahora ha ido vinculada a los diferentes proyectos que tenía la entidad, siendo el voluntariado una figura dentro de las actividades y/o servicios ofrecidos a través de estos proyectos. Con la profesionalización de estos servicios, la figura del voluntariado se ha visto desplazada al requerir de perfiles profesionales mucho más formados y al tener cubiertas las necesidades de estos servicios por personal contratado.

Esto nos ha obligado a hacer un replanteamiento de la figura del voluntario y de qué espacios debemos generar en la asociación para que puedan participar estas personas de forma que tengan un papel relevante en la misma.

De cómo se gestaron los dos primeros planes de voluntariado.

Nuestro I Plan de Voluntariado fue un documento en el que determinamos las líneas de actuación en materia de voluntariado y que se convirtió, junto a otros documentos internos (ponencias política y estratégica) en una guía no encorsetada para establecer mecanismos flexibles (ampliables y modificables según las circunstancias) y ser una herramienta fundamental en, sobre todo, la captación de voluntariado.

Durante la elaboración de ese I Plan de Voluntariado casi no contamos con participación porque casi no había participación en SOMOS. El I Plan surgió por la necesidad que SOMOS tuvo de repensarse como entidad de voluntariado: no había prácticamente activistas ni voluntariado y tuvimos que reconstruirnos.

En el II Plan de voluntariado, tanto la oficina técnica, como el voluntariado y las activistas de SOMOS participaron en su redacción. El III Plan de voluntariado intentó consolidar la figura del voluntariado a través de la sistematización de las personas voluntarias en la asociación.

La reflexión inicial en el IV Plan de Voluntariado.

A través de las experiencias a lo largo del periodo del anterior plan de voluntariado, se estima que es preferible que exista una única persona de referencia para aquellas personas que acaban de llegar a la asociación con intención de formar parte de su equipo voluntario. De esta forma se evitan duplicidades y que la persona no sepa a quién acudir en caso de duda o de que surja algún tipo de problema.

Fases del IV Plan de Voluntariado.

Para la elaboración del IV Plan de Voluntariado se han establecido las siguientes fases: Primera. Análisis y valoración del III Plan del Voluntariado por parte de la Coordinación Ejecutiva y Oficina Técnica de SOMOS. Segunda. Propuesta de Borrador de Plan de Voluntariado elaborado por la Coordinación Ejecutiva y Oficina Técnica de SOMOS a las personas asociadas de SOMOS. Tercera. Introducción de modificaciones, supresiones y adhesiones al Borrador del Plan de Voluntariado por parte del voluntariado de SOMOS. Cuarta. Relectura del Borrador del Plan de Voluntariado por la Asamblea General de SOMOS y su posterior, o no, aprobación. Quinta. Publicación del IV Plan de Voluntariado.

Gestión de personas según el ciclo de vida en SOMOS.

Imaginando un voluntariado ideal.

En este IV Plan volvemos de nuevo a centrarnos en donde podemos encajar los diferentes perfiles que llegan a SOMOS, y para ello tenemos que saber también qué espacios podemos ofrecer al voluntariado según sus motivaciones y expectativas.

Una captación ideal.

Para llevar a cabo esta fórmula de captación y de gestión, fijamos el siguiente procedimiento de inventiva:

1. Generación de espacios para el voluntariado vinculados a los proyectos de la asociación, que contemplan en su mayoría la participación de personal voluntario con una serie de funciones ya preestablecidas.
2. Recepcionamos las peticiones de participación en la asociación desde las diferentes vías de comunicación externa con las que cuenta SOMOS, incluyendo sus servicios.
3. Exploramos las motivaciones y expectativas de las personas que desean participar en la asociación para ver en qué espacio o espacios pueden encajar mejor, valorando también sus capacidades, conocimientos, etc.
4. Informamos de los espacios disponibles para que las personas puedan ejercer su voluntariado, dando a conocer también las funciones que tendrían en dichos espacios y la posibilidad de participación en los mismos.
5. Acordamos finalmente el espacio o espacios en los que la persona va a ejercer su voluntariado, a propuesta de SOMOS o de la persona.

Para llegar a fijar estos criterios, por un lado, hemos tenido que valorar nuestra capacidad organizativa en relación con el volumen del voluntariado, respondiéndonos a la pregunta ¿Cuánto voluntariado somos capaces de gestionar?

Por otro lado, seguimos pensando que debemos seguir valorando, como hasta la fecha, si las herramientas que empleamos están bien utilizadas, respondiendo por lo tanto a la pregunta ¿estamos captando bien?

Por último, analizando la coherencia de nuestros mensajes bajo la pregunta ¿Qué imagen transmitimos en la captación? nos hemos dado cuenta de que la forma en la que llevamos a cabo la captación debe ser más genérica (por grupos) y por lo tanto menos específica (por proyectos).

Hemos valorado también las posibles vías de captación de planes anteriores y hemos visto que la recepción de voluntariado por parte de los servicios que ofrece la asociación suponen una vía muy eficaz para que las personas se acerquen a SOMOS, ya que al ser atendidas en el punto Visible (sede de la asociación) conocen el lugar y a algunas de las personas que forman parte de la asociación. También son eficaces otras vías como las redes sociales, cartelería y publicidad en general.

Una incorporación ideal.

El primer contacto con el voluntariado lo dedicamos a Presentar SOMOS y a describir la función del voluntariado en la asociación.

Después de presentar las condiciones en las que se desarrolla el voluntariado y dar a conocer las motivaciones de cada persona y saber sus habilidades, sus experiencias y otros elementos de su trayectoria vital, pasamos a analizar elementos específicos.

Asociación SOMOS LGTB+ de Aragón

ONG activista de igual a igual

La incorporación.

La incorporación en SOMOS incluye todos aquellos procesos que se desarrollan a partir del momento en que la organización acepta a la persona que ha manifestado la voluntad clara de participar en SOMOS.

En este momento, ponemos en marcha dos diferentes procesos:

1. La Formalización del compromiso voluntario. La incorporación de cualquier persona voluntaria a la organización implica que ambas partes hemos llegado a un acuerdo, y ese mismo acuerdo es el marco de la relación de colaboración que comienza. Tal acuerdo lleva el nombre de “compromiso voluntario” y debe recoger los derechos y las obligaciones de ambas partes de forma flexible, para que ambas partes se sientan cómodas.

2. El Proceso de acogida e incorporación del voluntariado a la organización.

En el momento de la incorporación de las personas voluntarias a SOMOS, se deben haber formalizado dos documentos imprescindibles para la consideración por parte de SOMOS de la figura del voluntariado a una persona: la carta de compromiso voluntario y el seguro de voluntariado.

Antes de que las personas voluntarias se incorporen a su actividad voluntaria, la persona responsable de la gestión del voluntariado se debe asegurar de que esté todo preparado para que la persona voluntaria pueda empezar a asumir sus responsabilidades y asegurará la acogida del voluntariado, es decir, un momento clave en el cual le presentaremos al resto de participantes, nuestras actividades, nuestro estilo, valores, etc. un montón de cosas que van a acompañar al voluntariado en sus primeras tareas.

Se dará al voluntariado una guía de acceso en la web de la asociación para que pueda explorar por su cuenta las memorias, estatutos, y otra documentación relacionada con la actividad de la asociación, en caso de requerir de información adicional a la ya recibida.

El voluntariado en SOMOS.

El voluntariado de SOMOS necesita que le aportemos tres cosas fundamentales para poder desarrollar su acción voluntaria:

- 1) Formación.
- 2) Materiales.
- 3) A veces, recursos económicos.

Razones por las cuales SOMOS invierte en la formación al voluntariado.

- 1) La dificultad de cubrir las funciones que no son habituales o que exigen una preparación especial a no ser que se proporcione una formación específica.
- 2) La motivación de aprender y adquirir nuevas habilidades y conocimientos que impulsa a nuestro voluntariado, de modo que la formación puede presentarse como un aliciente en la fase de captación.
- 3) El cumplimiento de una serie de estándares organizativos de trabajo.
- 4) La necesidad de proporcionar formación en nuestros procedimientos específicos.
- 5) La contribución a mejorar la gestión del riesgo.
- 6) La demostración del valor que tiene para SOMOS el voluntariado y su labor.
- 7) La posibilidad para el voluntariado de crecimiento personal y ampliación de sus círculos sociales.

8) El desarrollo de la calidad en la organización.

9) La demostración del compromiso de SOMOS con la provisión de un servicio de calidad, al personal, a los agentes financiadores, a las personas destinatarias y a la comunidad en general.

SOMOS es una ONG activista que apuesta por la formación.

La apuesta por la formación interna (al voluntariado y a las activistas) y externa (a administraciones, instituciones, empresas, entidades y otras personas) es una apuesta de SOMOS desde que nos constituimos como ONG.

La formación que ofrecemos está compuesta por los contenidos (comunes y específicos) que deben cubrirse desde cada uno de los perfiles de voluntariado, es decir, cada espacio tiene su formación específica, en caso de que se requiera. Y también está compuesta por las personas formadoras: internas y externas a la organización, especialistas en sus respectivos ámbitos.

La periodicidad y la duración de las distintas acciones formativas está también contemplada, así como las personas destinatarias de cada acción formativa (todo el voluntariado, unos determinados perfiles, población en general, etc.)

Tener claros los objetivos y la modalidad formativa de cada acción (si se imparte de forma presencial o a distancia, si tiene carácter teórico o se basa en experiencias, etc.) es una de las obligaciones de la Oficina Técnica de SOMOS.

La comunicación con el voluntariado.

La comunicación es imprescindible en cualquier organización. Se pretende que la comunicación sea bilateral en los espacios ofrecidos para el voluntariado. Será la figura de referencia en dichos espacios quien tenga comunicación directa con el voluntariado de ese espacio, y la figura de

gestión del voluntariado quien tenga la comunicación con entre el voluntariado y el resto de la asociación.

Gestión del conflicto voluntariado – equipo técnico /equipo técnico – voluntariado

Ante posibles conflictos, ya hemos pensado posibles soluciones.

En caso de que se produzca algún conflicto entre el voluntariado y la asociación, o una persona miembro de la misma, se comunicarán los hechos a la persona de referencia en el espacio en el que esté el voluntariado afectado y, si el conflicto es con esta persona, se comunicará directamente a la persona que gestiona el voluntariado.

Todo caso se valorará de forma subjetiva para conocer las causas en las que se ha originado y negociando una solución lo más favorable posible para las partes implicadas.

La figura de la persona responsable de las personas voluntarias.

Como hemos venido diciendo a lo largo de este IV Plan, existirá una figura central de gestión de voluntariado. Junto al equipo técnico y la Coordinación Ejecutiva de SOMOS evitaremos que el voluntariado se sienta frágil, inseguro y, en ocasiones, desatendido y por consiguiente pueda hacer de SOMOS su hogar y de su actividad, un desarrollo personal y voluntariado exitoso.

El reconocimiento.

Nuestro voluntariado debe tener claro que SOMOS les reconoce el trabajo. Para que el reconocimiento sea real y el voluntariado lo perciba y lo valore, emplearemos criterios comunes:

- No se debe olvidar nunca el reconocimiento al voluntariado cuando se haga un acto público.
- El reconocimiento debe ser continuo/ frecuente.
- Combinaremos diferentes métodos de reconocimiento, desde el formal certificado, hasta el reconocimiento del voluntariado en redes sociales.
- Las acciones deben ser sinceras y nunca forzadas. Esas acciones tienen que valorar también a las personas, además de su labor.

Asociación SOMOS LGTB+ de Aragón

ONG activista de igual a igual

- Las acciones de reconocimiento deben estar directamente relacionadas con los resultados (justificadas).
- Las diferentes acciones de reconocimiento deben ser consistentes entre ellas.
- El reconocimiento ser inmediato o próximo a la labora valorada.
- El reconocimiento debe adaptarse a las características o perfiles del voluntariado.
- Hay que ser coherente, reconociendo lo que más valore nuestra organización.

La desvinculación.

¿Por qué nuestro voluntariado se va?

Las personas suelen desvincularse de SOMOS debido a tres motivos fundamentales:

1) Vinculados a una decisión organizativa de SOMOS:

- Porque resulta imposible continuar con el espacio en el que la persona voluntaria estaba participando.
- Por incumplimiento por parte del voluntariado de los compromisos adquiridos con SOMOS.
- Por ausencia reiterada y sin previo aviso de la persona voluntaria en sus obligaciones.
- Por comportamiento inadecuado: incumplimiento de los principios de la organización, difusión de información confidencial, trato incorrecto a personas destinatarias, etc.

2) Vinculados a una decisión de la persona voluntaria:

- Cambio en sus prioridades personales.
- No disponibilidad horaria para cumplir con su compromiso con nosotras.

- Desmotivación debida al incumplimiento de las expectativas por parte de la organización.
- Desacuerdo con la forma de entender y gestionar el voluntariado en SOMOS.
- Otras cuestiones

3) Vinculados a la relación establecida entre la persona voluntaria y SOMOS:

- Cumplimiento de la fecha de finalización marcada inicialmente.
- Finalización de la actividad o proyecto en el que se participa.

¿Qué debemos hacer cuando una persona se desvincula de SOMOS?

Sea como sea la desvinculación, es necesario desarrollar otras acciones relacionadas con la desvinculación por parte, generalmente, de la persona responsable del voluntariado.

En nuestro caso, son las siguientes:

1) Expedición de certificados por la labor desarrollada a todo el voluntariado.

2) Gestión administrativa de la salida:

- Anulación del seguro de voluntariado.
- Formalización de documentación que acompaña la desvinculación.
- Solicitud a la persona de la entrega de materiales y documentos asignados desde SOMOS.
- Comunicación sobre la desvinculación a todas las partes interesadas, por ejemplo, a las entidades con las que colaboramos o a las que pertenecemos para evitar que se beneficie de exenciones en formación.
- Planificación del traspaso de responsabilidades y gestión del mismo, si la hubiera, y búsqueda de la persona que la sustituya (si es preciso).
- Formalización con el resto del equipo de un momento informal de despedida

Asociación SOMOS LGTB+ de Aragón
ONG activista de igual a igual
de la persona.

Oportunidades perdidas no, gracias.

Cuando el voluntariado se desvincula de SOMOS, no olvidemos que debemos seguir cuidando a la persona, por consiguiente, le recordaremos que puede:

- Participar en encuentros del equipo de la organización, ya sean de carácter lúdico, o bien de celebraciones, etc.
- Participar en el futuro como formador, formadora o formadore para el equipo de voluntariado, ya sea proporcionando formación técnica o a partir de experiencias vividas en la entidad.
- Integrarse en la entidad como persona asociada, colaboradora o técnica.
- Pasar de realizar voluntariado de larga duración o alta implicación a realizar colaboraciones de refuerzo de carácter puntual.
- Convertirse en donante de la organización.
- Implicarse en algún Grupo.
- Contribuir a fomentar el trabajo en red si la persona participa como voluntaria, voluntario o voluntarie en otra entidad.