



PLAN DE VOLUNTARIADO



ÍNDICE

- 1 CONTEXTUALIZACIÓN
 - 1.1 Un poco de historia
 - 1.2 Marco normativo de referencia
- 2 OBJETIVO Y ALCANCE DEL PLAN DE VOLUNTARIADO
- 3 QUIÉNES PARTICIPAN EN EL PLAN DE VOLUNTARIADO
- 4 VOLUNTARIADO EN MOVIMIENTO POR LA PAZ
 - 4.1 Rol de Área de Voluntariado y Unidad Global de Voluntariado (UGV)
 - 4.2 Tipos de voluntariado en MPDL
- 5 EL CICLO DE GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO. ITINERARIO
 - 5.1 Diseño de perfiles
 - 5.2 Captación. Vías de entrada
 - 5.3 Acogida. Entrevista personal
 - 5.4 Acuerdo voluntariado y tratamiento de altas y bajas
 - 5.5 Seguimiento y evaluación
 - 5.6 Plan de formación
 - 5.7 Salida
- 6 RECURSOS NECESARIOS
 - 6.1 Recursos Humanos
 - 6.2 Recursos Materiales
 - 6.3 Recursos económicos
- 7 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN
- 8 VISIBILIZAR EL VOLUNTARIADO

1. CONTEXTUALIZACIÓN

1.1 Un poco de Historia.

En un pasado ya remoto, el peso ejercido por la religión y la Iglesia católica en España, tanto en el siglo XIX, como en los inicios del siglo XX, hasta la Guerra Civil, ha favorecido que la acción solidaria se caracterizara por un marcando ***talante benéfico y asistencialista***.

Mientras que en otros países europeos, después de la Segunda Guerra Mundial, se desarrolla el Estado de Bienestar, durante el **período antes de la democracia** en España la participación de las asociaciones y del voluntariado, se ve más restringida. Un hecho significativo para el asociacionismo se sitúa en la promulgación de la **Ley de asociaciones de 1964**, en pleno desarrollo económico. El Estado asume funciones de asistencia social y crea servicios de este tipo en la Administración Central y Autonómica. Además, surgen nuevas organizaciones de carácter privado y sin ánimo de lucro, en defensa de intereses sociales, específicos y de grupo.

Durante la década de los 70 se vivió una eclosión en el mundo asociativo. Aparecen **asociaciones de afectados y plataformas con cierto carácter reivindicativo**, aunque discretas en su mayoría. Surgen interlocutores sociales y asociaciones ciudadanas que son reconocidos como válidos por el régimen, al tiempo que obtienen logros en el plano social. Son tiempos en los que se comienza a percibir la actividad participativa de la ciudadanía en la resolución de los intereses que le son propios.

La **Constitución Española de 1978** marca un antes y un después. Los grupos primarios y las **organizaciones no gubernamentales** desarrollan una función socializadora. Y ello porque, a través de esta función, se canaliza la solidaridad social, las redes informales, la cultura participativa y el enriquecimiento del entramado social.

Durante los años ochenta se fue desarrollando el proceso de configuración, y posterior reajuste, del llamado Estado de Bienestar. No cabe duda que la sociedad civil participó en los cambios que se produjeron, influyendo en los ámbitos económico, político, cultural y social. En esta etapa la **participación ciudadana** se expande. Un hecho significativo para el voluntariado es la promulgación de las **Leyes Autonómicas de Servicios Sociales**. Desde 1982 a 1992 surgen estas leyes autonómicas que contemplan en su articulado el reconocimiento del Voluntariado, como acción complementaria y fundamental en la intervención de los servicios sociales.

De la mano del reconocimiento jurídico, con la promulgación de la primera **Ley Estatal de Voluntariado Social** (Ley 6/96 de 15 de enero de Voluntariado), durante la década de los años ochenta surgen en nuestro contexto Plataformas Nacionales, Provinciales, etc. de Voluntariado y la representación de las mismas en Organismos Internacionales. Estas estructuras comienzan a colaborar activamente en el desarrollo de la Política Social y ocupan el papel protagonista que les corresponde en el marco de la participación. En 2015, se aprueba la **Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado**, introduciendo mejoras a la normativa anterior, en consonancia con el nuevo marco de actuación.

La nueva Ley acoge y fomenta nuevas formas de voluntariado que pueden representar oportunidades a las organizaciones según sus necesidades y capacidades. Además del voluntariado social, amplía los ámbitos de actuación, tales como el voluntariado cultural, ambiental, deportivo, internacional, educativo, socio sanitario, ocio y tiempo libre, comunitario, y protección civil. Por otro lado, establece las bases esenciales de la relación del voluntariado con otros agentes como las Administraciones Públicas, la Universidades o las Empresas. Por último, recoge las nuevas tendencias de voluntariado a través de las TIC's, permitiendo a las entidades aprovechar la motivación y el talento de muchas personas sin necesidad de presencia física.

1.2 Marco normativo y documental de referencia

Normativa estatal

1. Ley 45/2015, de 14 de octubre, de voluntariado
2. Código Ético de las Organizaciones de Voluntariado. Plataforma de Voluntariado España (PVE)
3. Ley Orgánica 8/2015, de 22 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia.
4. Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal
5. Ley de Cooperación al Desarrollo. Capítulo VI La participación social en la cooperación internacional para el desarrollo. Arts. 31 a 39.

Normativa autonómica

6. Ley 1/2015, de 24 de febrero, del Voluntariado en la Comunidad de Madrid.
7. Ley 4/1995, de 16 de marzo, de Voluntariado en Castilla-La Mancha
8. Ley 7/2001, de 12 de julio, del Voluntariado de la Junta de Andalucía
9. Ley 4/2001, de 19 de junio, del Voluntariado. Comunidad Valenciana
10. Ley 7/1998, de 6 de mayo, del voluntariado. La Rioja
11. Ley 17/1998, de 25 de junio, del voluntariado. Euskadi
12. Ley 25/2015, de 30 de julio, del voluntariado y de fomento del asociacionismo en Cataluña.

Normativa europea

13. Carta Europea para los voluntarios: una Declaración Básica (propuesta por Volonteuropa)
14. Recomendaciones sobre el apoyo al voluntariado. Resolución aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas. 2002

Normativa interna MPDL

15. Estatutos de Movimiento por la Paz
16. Plan Estratégico de Movimiento por la Paz 2022-2026
17. Planes de Acción

2. OBJETIVO Y ALCANCE DEL PLAN DE VOLUNTARIADO DE MPDL

Con el presente documento se pretende definir las bases teóricas y operativas del Voluntariado en Movimiento por la Paz.

El objetivo del Plan de Voluntariado es dar respuesta organizada y coordinada al conjunto de personas que libremente se adscriben a nuestra organización para la realización, en beneficio de la comunidad, de tareas voluntarias de carácter social.

Entendemos pues, que dentro del Plan de Voluntariado estarían recogidas el conjunto de actuaciones llevadas a cabo por personas voluntarias que, mediante programas propios de la organización, persiguen el desarrollo de la comunidad y la construcción de una sociedad más justa.

Como organización de voluntariado, consideramos fundamental delimitar el término de “voluntariado” y definir algunos elementos clarificadores y delimitadores de qué es y que no es el voluntariado. **Para Movimiento por la Paz el VOLUNTARIADO ES:**

- ✓ **Libre**, que nace de la voluntad no condicionada de la persona.
- ✓ **Altruista**, no remunerado.
- ✓ **Organizado**, en el marco de un programa o proyecto concreto, dentro de la organización.
- ✓ **Solidario**: reflexionando y preguntándose los porqués de las cosas y él para qué se hacen.
- ✓ **De participación real**
- ✓ Basado en un **compromiso continuado**
- ✓ **Centrado en el cambio- transformación social**
- ✓ **Crítico**, el voluntariado es también reivindicar y exigir, en base a las necesidades reales que se detectan.
- ✓ **Basado en el concepto de ciudadanía y del desarrollo comunitario.**
- ✓ **Vinculado siempre a un proyecto definido.**
- ✓ **Auto- aceptado**: la persona voluntaria se define como tal.
- ✓ **Basado en derechos y deberes**
- ✓ **Generador del crecimiento en la persona** que ejerce el voluntariado, se hace porque llena y transforma a nivel individual.

3. QUIÉNES PARTICIPAN EN EL PLAN DE VOLUNTARIADO

- **Personas destinatarias de la acción voluntaria:**

Son las personas físicas y los grupos o comunidades en que se integren, tanto en el ámbito nacional como en el internacional, para los que el desarrollo de una actividad de voluntariado represente una mejora en su calidad de vida, ya sea a través del reconocimiento o defensa de sus derechos, la satisfacción de sus necesidades, el acceso a la cultura, la mejora de su entorno o su promoción e inclusión social. No podrán ser discriminados por razón de nacionalidad, origen racial o étnico, religión,

convicciones ideológicas o sindicales, enfermedad, discapacidad, edad, sexo, identidad sexual, orientación sexual, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. (Definición extraída de la Ley 45/2015, de 14 de octubre, de voluntariado)

- **Personas voluntarias:**

Son aquellas personas que ejercen su derecho a participar comprometiéndose libre y desinteresadamente, desde una entidad, a realizar una acción solidaria y gratuita a lo largo de un tiempo y en beneficio de la justicia social. (Definición extraída de Carta del voluntariado de la FEVOCAM)

- **Entidad de voluntariado:**

En términos generales, es una organización sin ánimo de lucro que trabaja por alcanzar una sociedad más justa y defender la dignidad humana, a través del fomento y desarrollo del voluntariado. Estas organizaciones, aseguran un desarrollo sostenible de sus proyectos, así como de la formación y acompañamiento del voluntariado para que desde la acción se genere reflexión y ciudadanía crítica y activa para alcanzar la transformación y mejora social. (Definición extraída de Carta del voluntariado de la FEVOCAM).

En el caso del Movimiento por la Paz, el Plan de voluntariado concierne a la organización en su conjunto, ya en que prácticamente la totalidad de sus proyectos participan personas voluntarias.

4. VOLUNTARIADO EN EL MOVIMIENTO POR LA PAZ

Movimiento por la Paz comienza, desde su fundación hace más de 30 años, a incorporar personas voluntarias a la organización y recoge en sus estatutos que ***Movimiento por la Paz- MPDL es una organización de voluntariado.***

Teniendo en cuenta el **Plan Estratégico de Movimiento por la Paz**, la participación es una condición para la transformación social, porque permite dar respuestas a las necesidades e intereses colectivos, poniendo en marcha soluciones a problemas concretos. Es por eso que la Participación, y con ella el voluntariado, forman parte de uno de los cinco ejes estratégicos del Movimiento por la Paz, en concreto, el eje estratégico 4: “El cambio social a través de la comunicación y la educación para la paz, y la acción participativa.”

4.1 Rol del Área de voluntariado y Unidad Global de Voluntariado (UGV)

El **Área de Voluntariado** es el elemento que canaliza tanto las necesidades de personal voluntario de la organización como las demandas de participación de la sociedad, conectándolas para conseguir los ajustes óptimos entre ambas. Además integra en sí misma la supervisión y atención del voluntariado; coordina, apoya y acompaña los itinerarios de voluntariado y su vinculación con las distintas áreas, departamentos y responsables.

En las Delegaciones y Misiones puede existir un Área de Voluntariado formado por una o varias personas, responsable de la gestión diaria del voluntariado propio, con autonomía aunque siempre velando por el cumplimiento de los procedimientos comunes y compartidos en nuestra organización

La **Unidad Global de Voluntariado (UGV)** es una forma de gestión integral del voluntariado utilizada por el Área de Voluntariado de MPDL. La UGV es un modelo de funcionamiento organizativo que propone una actuación completa con todo lo que se relaciona con la gestión de voluntarios/as en las organizaciones, siendo responsable de integrar oferta/demanda y necesidades/recursos de voluntariado de forma adecuada.

La Unidad Global de Voluntariado -UGV se caracteriza por:

- su *transversalidad*. Es un equipo de trabajo dentro de la organización que trabaja con todos los departamentos o áreas, para identificar todas las necesidades.
- su *dinamismo*, tiene que estar permanentemente en contacto con las distintas partes implicadas en el proceso.
- su *función de conexión e integración*, la capacidad para dar respuesta a todas las demandas de voluntariado, procesándolas para lograr conectarlas con las necesidades reales de voluntariado de MPDL.
- Su *capacidad de gestión* tiene que procurar toda la documentación necesaria que acompaña al proceso de incorporación e itinerancia del voluntariado.

La UGV es igualmente un punto de procesamiento de información. La llegada constante de demandas del voluntariado debe pasar un proceso de recogida y depuración de datos para poder ser analizados y darles respuesta.

En la práctica, la UGV es el elemento central en torno al cual gira toda la acción del voluntariado de la organización; orgánicamente el voluntariado depende de la UGV aunque funcionalmente dependen de cada una de las Delegaciones/Misiones y/o de cada uno de los responsables, áreas o programas de la organización.

Responsabilidades de la UGV:

Administración

La UGV debe cumplir con todos los requisitos que la legislación de voluntariado exija (Ley 45/2015 de Voluntariado, Ley del Menor) y procurar que toda la organización y el personal voluntario también conozca, asuma y cumpla la normativa aplicable.

Organización

Es responsabilidad de la UGV desarrollar los acuerdos alcanzados por la organización a través de un Plan de Voluntariado.

Delegaciones/Misiones/Departamentos

Es responsabilidad de la UGV proporcionarles toda la documentación y apoyo necesario para la correcta gestión e integración de los/as voluntarios/as. Al tiempo, las Delegaciones/Misiones/Departamentos son responsables de la acogida, atención y gestión diaria de su voluntariado y de coordinarse con la UGV en caso necesario.

Voluntarios/as

La UGV tendrá responsabilidades prácticas en cuanto a la administración de documentos, certificados, y otros documentos de seguimiento y evaluación, así como el asegurar los medios necesarios para un desarrollo efectivo de la labor. En cualquier caso, la relación y respuesta directa al voluntariado se hará desde cada Delegación/Misión.

4.2 Tipos de voluntariado en MPDL

En Movimiento por la Paz intentamos dar respuesta y canalizar el mayor número de demandas de voluntariado posible. Por ese motivo desarrollamos distintas vías de participación que pueden adaptarse a las circunstancias y expectativas de un gran número de personas.

Voluntariado Presencial:

Prácticamente en la totalidad de los Departamentos y Áreas de trabajo de Movimiento por la Paz participan personas voluntarias desarrollando distintas actividades:

Departamento de Acción Internacional: voluntariado en sedes españolas.

En el Departamento de Acción Internacional los voluntarios y voluntarias pueden colaborar en la formulación, seguimiento y evaluación de los proyectos que la organización desarrolla en otros países. Además, pueden participar y apoyar en la elaboración de estrategias país o posicionamientos de la organización con respecto a distintas situaciones internacionales desde nuestra sede en España.

Departamento de Acción social:

Se trata de un voluntariado, mayoritariamente, de intervención social en las distintas áreas de trabajo de la organización: Inmigración, Asesoría Jurídica, Acogida humanitaria, Refugio y Asilo (*Anexo. Programa de Voluntariado en Refugio y Asilo*), Programa de atención a presos españoles en el extranjero, Inserción Socio-laboral, educación en valores y educación para la paz con menores, Derechos de las mujeres.

Departamento de Movilización Social:

Apoyo en campañas de movilización, organización de eventos, comunicación, captación de fondos privados, sensibilización, redes sociales y web, teatro social, incidencia a través de grupos de trabajo, colaboración en la edición de publicaciones de la organización etc.

Voluntariado Internacional:

Desde hace algunos años venimos llevando a cabo distintas experiencias de voluntariado en los países en los que tenemos presencia con proyectos de Cooperación al Desarrollo y Acción Humanitaria. Por este motivo, hemos desarrollado un Programa de Voluntariado Internacional (*Anexo. Programa de Voluntariado Internacional*) que recoge todas las cuestiones a tener en cuenta en este tipo de iniciativas.

Este Programa persigue un doble objetivo: Por un lado, añadir valor a nuestros proyectos y misiones en terreno apoyando los distintos procesos de desarrollo a través del voluntariado. Y por otro, brindar oportunidades de aprendizaje a aquellas personas que quieran nutrir su trayectoria personal y profesional colaborando en el ámbito de la cooperación al desarrollo.

Dado que tenemos presencia en 11 países y una larga trayectoria en el desarrollo de proyectos de cooperación y acción humanitaria, nuestra intención a futuro es promover más activamente el despliegue de voluntariado en terceros países. (Por ello, apoyamos el Programa *Aid Volunteers* de la Unión Europea, con el propósito de formar parte de esta iniciativa.)

Voluntariado on line:

A través de las TIC,s podemos encontrar multitud de oportunidades para la participación del voluntariado. La Ley de Voluntariado 45/2015 acoge y fomenta nuevas formas de voluntariado que han surgido en los últimos años, y que se traducen en la realización de acciones concretas sin necesidad de presencia física, a través de la Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC,s).

Este “voluntariado virtual” nos permite aprovechar la motivación y el talento de personas expertas en determinados sectores profesionales como telecomunicaciones, idiomas y traducción, comunicación y campañas informativas, etc, que pueden apoyarnos en nuestros proyectos a distancia.

5. CICLO DE GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO. ITINERARIOS

El ciclo de gestión del voluntariado engloba desde el primer contacto, en el que cualquier persona solicita información o demanda un voluntariado en MPDL, hasta la despedida, pasando por procesos de selección, incorporación y seguimiento.

Los voluntarios y voluntarias se implican positivamente en esta realidad de las personas beneficiarias de nuestros proyectos así como en las dinámicas de trabajo de la organización. Es por ello que los itinerarios de acogida y acompañamiento del voluntariado requieren de un **planteamiento metodológico** que garantice la apropiación y continuidad en nuestra entidad. En este sentido, la propuesta metodológica tiene dos características destacables:

1. Realizamos una metodología de proceso; en el sentido que la incorporación del voluntariado siempre tiene un componente de seguimiento durante las tres fases de gestión del voluntariado: Acogida, Fidelización/Acompañamiento activo, Salida.

Utilizando instrumentos de valoración y evaluación, y generando espacios compartidos de participación activa en la toma de decisiones, tanto en lo referente a la gestión del propio proyecto como a la relación y vínculos con las personas destinatarias. Para ello contaremos con algunos instrumentos metodológicos: acuerdos de incorporación, cuestionarios de valoración y seguimiento, reuniones grupales y otras técnicas cualitativas.

2. Utilizamos una metodología socio afectiva en los procesos de aprendizaje y formación del voluntariado. Los procesos de formación se basan en el aprendizaje a partir de la experimentación de situaciones reales, el análisis de las mismas y la toma de posiciones ante las situaciones relacionadas con la exclusión social analizadas, lo que permite a las personas voluntarias establecer un nexo inmediato entre teoría y práctica, y un vínculo firme con la organización y las personas destinatarias, lo cual supone poder intervenir en su contexto más cercano y transformarlo.

En definitiva, la metodología utilizada será: (1) PARTICIPATIVA en la que puedan intervenir todas las personas voluntarias y se tengan en cuenta sus ideas y opiniones. (2) DINÁMICA Y CONTINUA ya que existirá una coordinación permanente con todas las áreas implicadas en el proceso (voluntarias, equipo responsable del proyecto, grupo de voluntarias marroquíes y área de comunicación, (3) FLEXIBLE, atendiendo a las necesidades puntuales de cada persona voluntaria y adaptándonos a las circunstancias que puedan surgir.

A continuación se exponen, de forma general, las fases del itinerario que suelen seguir las personas voluntarias en el seno de una organización. Los aspectos concretos de la gestión del voluntariado se recogerán y detallarán en el Documento de Procedimientos de Voluntariado de MPDL. (*Anexo. Documento de procedimientos de Voluntariado de MPDL*)

5.1 Diseño de perfiles

Actualmente hay muchas personas que quieren hacer voluntariado con características y motivaciones muy diversas. Antes de incorporar a estas personas a tareas concretas, debemos tener en cuenta tanto las necesidades de la entidad como las que tiene la persona voluntaria. Por este motivo, es importante diseñar perfiles de voluntariado adaptados a la actividad que van a desempeñar, las necesidades de la personas beneficiarias, así como las motivaciones y capacidades de cada voluntario o voluntaria.

El diseño de los perfiles es fundamental para llevar a cabo procesos objetivos de selección y ayuda a mejorar el funcionamiento de los programas en los que se incorporan personas voluntarias.

Los perfiles responden a los puestos que van a desempeñar en nuestros programas: con funciones, tareas, responsabilidades, etc. A la hora de diseñar un perfil hay que tener en cuenta lo siguiente:

- ✓ **Competencias:** Conjunto de conocimientos y/o destrezas necesarias para el desempeño de la acción voluntaria (competencias técnicas, gerenciales y en relaciones humanas)
- ✓ **Responsabilidad:** Analizar las acciones y decisiones que es necesario tomar en el puesto para poder alcanzar los objetivos del programa o proyecto. También es necesario evaluar el grado de control o supervisión.
- ✓ **Tareas y actividades:** son unidades del trabajo con comienzo y fin claramente definidos. Es preciso también determinar los conocimientos y habilidades requeridas para el desempeño de estas tareas.
- ✓ **Tiempo de dedicación:** Dimensionar el tiempo de dedicación que precisará cada tarea y/o actividad.

5.2 Captación. Vías de entrada

Una vez analizadas las necesidades de la entidad y diseñados los perfiles, estamos en disposición de ofrecer distintas oportunidades de voluntariado.

Podemos dividir las vías de entrada en función de quién hace la solicitud:

- MPDL publica una oferta concreta de voluntariado: Existen distintas plataformas que ofrecen la posibilidad de publicar gratuitamente ofertas de voluntariado. La más utilizada es la página web www.hacesfalta.org. Otra forma de publicar ofertas de voluntariado es identificando bien el público objetivo al que dirigimos y definir con claridad el mensaje que queremos transmitir. Pueden realizarse sesiones informativas, actos, conmemoraciones, medios de comunicación, etc.

Los Puntos de Información de Voluntariado municipales y las Plataformas Regionales y Locales de Voluntariado también pueden ser una buena opción, ya que nos ayudarán a hacer la difusión y una primera selección de candidatos/as.

- La persona interesada se pone en contacto con MPDL interesándose por algún proyecto o ámbito de actuación de nuestra organización. Normalmente la página web o el teléfono suelen ser los canales de entrada en estos casos. Es necesario dar respuesta a todas las solicitudes de información, tanto si el perfil es adecuado para las necesidades de los proyectos de la entidad como si no.

5.3 Acogida. Entrevista personal

Una vez realizada la primera toma de contacto, si vemos posibilidades de incorporación a alguno de los proyectos de la entidad, es conveniente realizar una Entrevista Personal para conocerse, intercambiar opiniones y determinar (por ambas partes) si se hace efectiva o no una incorporación a la organización.

5.4 Acuerdo de voluntariado y tratamiento de altas y bajas

Tanto el Acuerdo de incorporación específico de MPDL, como el tratamiento de Altas y Bajas de las personas voluntarias de MPDL, se explicarán con más detalle en el Documento de Procedimientos de Voluntariado de MPDL. (*Anexo. Documento de procedimientos de Voluntariado de MPDL*)

De acuerdo a la Ley de Voluntariado y al reglamento interno de MPDL, el documento de Acuerdo de Incorporación es obligatorio explicarlo, compartirlo y firmarlo por ambas partes (candidato/a y entidad) en el momento de la incorporación de la persona voluntaria. Además, representa un instrumento fundamental para formalizar la acogida de nuestro voluntariado. Por tanto, **debe formalizarse por escrito, dos ejemplares e ir acompañado con la fotocopia de un documento de identificación (DNI, NIE o Pasaporte).**

A través de este acuerdo, la persona voluntaria pasa a formar parte del MPDL, por lo que debe figurar el nombre y D.N.I. de la persona responsable de la organización y del voluntario/a, y debe ser firmado por ambas partes.

¿Qué se recoge en este Documento de Acuerdo de Incorporación?

- Los derechos y deberes de la persona voluntaria
- Los derechos y deberes de MPDL como entidad de voluntariado.
- La definición y derechos de las personas destinatarias de la acción voluntaria.
- Aspectos de obligado cumplimiento de la normativa de funcionamiento de MPDL en relación al voluntariado.
- Ficha de bienvenida con los datos personales, datos del proyecto, datos profesionales.
- Declaración responsable de no tener antecedentes penales no cancelados por determinados delitos (descritos en el art. 8.5 de la ley)
- El voluntariado que trabaje de manera habitual con menores debe aportar un CERTIFICADO DE DELITOS DE NATURALEZA SEXUAL (CDNS) que se solicita al Ministerio de Justicia, de lo contrario, no podrá realizar voluntariado con menores.

Es importante reunirnos con la persona voluntaria para compartir la información recogida en el documento y aclarar cualquier duda antes de la firma.

Una vez firmado el acuerdo de incorporación, es necesario realizar las gestiones pertinentes para hacer efectiva el alta y llevar un adecuado tratamiento de los datos:

- Seguro de accidentes. La Ley de Voluntariado en su artículo 14.b nos obliga, como entidad de voluntariado, a suscribir una póliza de seguro, adecuada a

las características y circunstancias de la actividad desarrollada por nuestro voluntariado, que les cubra los riesgos de accidente y enfermedad derivados directamente de su actividad voluntaria.

- Registro de acuerdos de incorporación y de Altas y Bajas. Estamos obligados a llevar un REGISTRO DE ACUERDOS DE INCORPORACIÓN Y DE ALTAS Y BAJAS (Art.14.I) velando por el cumplimiento de la normativa de protección de datos de carácter personal (Ley Orgánica 15/1999).

5.5 Seguimiento y evaluación

Durante el periodo de tiempo en el que la persona voluntaria permanece en la organización, es importante llevar a cabo una adecuada evaluación y seguimiento.

Se pueden realizar entrevistas de seguimiento, individuales y/o grupales. Podemos utilizar fichas de seguimiento, de forma que recojamos los aspectos más destacables de la experiencia voluntaria, así como las posibles incidencias.

Un correcto seguimiento es fundamental para fidelizar a las personas voluntarias y mejorar tanto su labor voluntaria, como la marcha de los proyectos en los que participan.

El seguimiento y la evaluación deben hacerse a varios niveles:

- Evaluación y seguimiento en grupo a nivel operativo (planificación del programa, ejecución, consecución de objetivos, etc.)
- Evaluación y seguimiento en grupo a nivel socio-afectivo (relaciones en el grupo de trabajo, roles, visión de conjunto..)
- Evaluación y seguimiento individual a nivel operativo (satisfacción con las funciones asignadas, dificultades, etc)
- Evaluación y seguimiento individual a nivel socio-afectivo (motivación, visión de futuro, posibles conflictos)

Para aumentar la fidelización de las personas voluntarias podemos poner en marcha distintas estrategias de motivación, como favorecer la participación en la toma de decisiones, reforzar positivamente, clarificar objetivos, etc.

5.6 Plan de formación

De acuerdo al Art. 11.f de la Ley de Voluntariado, **el voluntario/a está obligado a participar en las tareas formativas** previstas por la entidad de voluntariado para las actividades y funciones confiadas. De la misma forma, **el Art. 13.f obliga a las entidades de voluntariado a proporcionar a los/as voluntarios/as**, de manera regular y de acuerdo a sus condiciones personales, **la formación necesaria**, tanto básica como específica, para el correcto desarrollo de sus actividades.

Una de las dificultades más importantes a la hora de incorporar personal voluntario a los proyectos de una organización es la capacidad del voluntariado para llevar a cabo

su labor, asumiendo los planteamientos, fines y metodología de trabajo de la organización y cuidando sobre todo la calidad del trabajo que se lleva a cabo. Frente a esta problemática, la formación del voluntariado se perfila como la mejor opción para conseguir que el voluntariado de nuestra organización tenga los conocimientos, procedimientos y actitudes que su labor requiere.

Es preciso determinar las necesidades de formación a nivel individual y colectivo, y elaborar un itinerario formativo adaptado a dichas necesidades.

La formación debe contemplar:

- Formación general sobre la organización: conocimientos sobre la organización, su estructura, estatutos, líneas generales de acción, ideología, planes estratégicos, áreas, programas, proyectos, metodología. Esta formación básica le permite al voluntariado conocer y situar la importancia de su labor dentro de la organización y sentirse parte de un conjunto mucho más amplio y de un movimiento mucho más importante donde su esfuerzo cotidiano está contribuyendo a los objetivos generales de la entidad.
- Formación básica en voluntariado: Se impartirán contenidos relativos a la labor voluntaria. Conceptos básicos de voluntariado, el rol de las personas voluntarias, derechos y deberes, la nueva Ley de voluntariado, e informaciones relativas a la normativa interna de MPDL relativas a seguridad, igualdad, etc.
- Formación específica: Es necesario que las personas voluntarias reciban una formación específica para la labor que van a desempeñar. Se trata de una formación tanto de carácter inicial como permanente, que contenga información, formación, orientación, apoyo y, en su caso, medios materiales necesarios para el ejercicio de las funciones. Esta formación específica se adaptará a las necesidades de los proyectos pudiendo abarcar materias como: primeros auxilios, habilidades sociales, intervención social con personas en riesgo de exclusión, cooperación al desarrollo, perspectiva de género, habilidades educativas para la infancia, migraciones, idiomas, determinados programas informáticos, etc.

La formación tiene como objetivo, por un lado, ofrecer información general sobre el voluntariado, la organización y las herramientas necesarias para la realización de la labor voluntaria, y por otro, fomentar el sentimiento de pertenencia a la organización y poner en valor el papel del voluntariado en nuestros programas y proyectos.

5.7 Salida

Los motivos que llevan a una persona a interrumpir su actividad voluntaria de una forma temporal o definitiva, son muy variados. Sin embargo, es importante prestar

atención a este momento, ya que una buena salida puede favorecer otro tipo de relaciones con la organización y mejora su imagen general.

Es recomendable realizar una entrevista de salida y un test de evaluación, con el fin de conocer, no sólo los motivos de la salida, sino también aquellos aspectos positivos de su experiencia voluntaria y aquellos otros mejorables.

6. RECURSOS NECESARIOS

6.1 Recursos humanos

La dotación de personal es fundamental para poder llevar a cabo un Plan de Voluntariado en el seno de una entidad como MPDL.

Es necesario contar con responsables de voluntariado que velen por el correcto funcionamiento de la UGV (Unidad Global de Voluntariado), tanto en la sede central como en las distintas delegaciones.

Funciones de la/s persona/s responsable/s de voluntariado:

- Elaborar Planes de voluntariado y otros documentos estratégicos en materia de participación voluntaria
- Puesta en marcha e implementación de la UGV
- Planificar de forma individualizada los itinerarios y ciclo de voluntariado en todas sus fases
- Actualización continua de las altas y bajas de las personas voluntarias, atendiendo a las gestiones administrativas correspondientes
- Formular y ejecutar proyectos de voluntariado
- Organizar eventos, encuentros, reuniones en las que participen personas voluntarias.
- Planificación, ejecución y evaluación del itinerario formativo
- Representar a MPDL en espacios y redes de voluntariado
- Gestión administrativa-contable de las acciones y/o proyectos de voluntariado
- Dar visibilidad a las acciones del voluntariado en los canales informativos del MPDL

6.2. Recursos materiales

Para el desarrollo de la labor que MPDL lleva a cabo en materia de voluntariado es necesario un espacio físico habilitado con las correspondientes dotaciones en equipamiento informático, mobiliario, etc., tanto para los/as responsables de voluntariado, como para las personas voluntarias que vayan a incorporarse a los distintos programas.

Es importante dimensionar las necesidades materiales a la hora de incorporar personas voluntarias a los proyectos de la organización, ya que es obligación de las entidades garantizar un espacio digno y seguro de trabajo y acoger a las personas

voluntarias en las mejores condiciones posibles, facilitando los materiales necesarios para el desarrollo de su actividad.

6.3. Recursos económicos

El presupuesto asignado para la puesta en marcha del presente Plan se desarrolla anualmente. En este sentido, es importante tener en cuenta algunas partidas fijas ligadas a las acciones de voluntariado tales como la póliza de seguros para el voluntariado, o las dietas de transporte o manutención para el voluntariado.

Si el presupuesto anual lo permite, se incluirán también partidas de formación, material específico, etc.

En el caso del Programa de Voluntariado Internacional, los recursos económicos deben contemplar, como mínimo, el seguro médico y dietas de manutención, transporte y alojamiento.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Para el correcto funcionamiento del Plan de voluntariado, es fundamental evaluar el trabajo que se desarrolla en este ámbito.

Debe de ser un seguimiento periódico para implementar las mejoras necesarias de nuestros proyectos.

El seguimiento del Plan está ligado al seguimiento individual del voluntariado, teniendo en cuenta las opiniones de las propias personas voluntarias, el personal técnico responsable de los proyectos en los que participa voluntariado y las personas destinatarias de la acción voluntaria. Para recoger estas opiniones podemos contar con distintas metodologías: encuestas de satisfacción, entrevistas, reuniones grupales, etc. Para dar seguimiento y evaluar el Plan de voluntariado trabajamos a partir de la elaboración de un sistema de indicadores que nos permite evaluar la consecución de objetivos, así como las distintas actividades llevadas a cabo. Actualmente, este sistema de indicadores se revisa trimestralmente y contiene los siguientes datos:

- Número de personas voluntarias
- Número de personas interesadas
- Número de nuevas incorporaciones

Próximamente está previsto aumentar el sistema de indicadores conteniendo los siguientes datos:

- Número de formaciones impartidas
- Número de personas que asisten a las formaciones
- Grado de satisfacción de las personas voluntarias
- Grado de satisfacción del personal técnico de proyectos con voluntariado

8. VISIBILIZAR EL VOLUNTARIADO

En el marco del Plan de Comunicación de Movimiento por la Paz-MPDL y la estrategia de visibilidad del área de Movilización Social, todas las acciones llevadas a cabo con

voluntariado se deberán visibilizar por medio de los canales de difusión de la propia organización, Redes Sociales y Web institucional, así como otras vías de difusión externas como medios de comunicación, radio, prensa, plataformas. De forma paralela, se podrán poner en marcha actividades específicas de visibilidad, difusión y puesta en valor del papel del voluntariado en nuestra sociedad. Algunos ejemplos, podrán ser: vídeos de voluntariado, testimonios, entrevistas, certámenes y concursos de dibujo, fotografía, y/o utilizar las artes escénicas (cine, teatro, música) con el fin de visibilizar la acción voluntaria y el impacto del voluntariado y la participación de la ciudadanía en la transformación social.