



PLAN DEL PROGRAMA DE VOLUNTARIADO DE LA QUINTA PATA

VALORIZACIÓN, RECONOCIMIENTO Y FOMENTO DE LA ACTUACIÓN VOLUNTARIA

La Quinta Pata (LQP) es una organización sin ánimo de lucro que trabaja desde el 2009, dedicada y comprometida con la igualdad de género, la convivencia intercultural, la inclusión sociolaboral de personas en riesgo de exclusión social propiciamos los espacios y recursos por el desarrollo y cambio vital de colectivos vulnerables. Fomentamos la integración sociolaboral, el espíritu emprendedor de los colectivos en riesgo de exclusión social como camino hacia la autoocupación y el desarrollo comunitario a través del textil sostenible, implementando metodologías en el que el arte y la creatividad permiten emerger el potencial resiliente de las personas.

Estamos comprometidas desde el feminismo a trabajar en el plano real para disolver las desigualdades de género, la feminización de la pobreza y la precarización laboral de las mujeres, en un marco de Economía Social y Solidaria.

El siguiente Plan, concibe al voluntariado como una alternativa de participación dentro de la Asociación, asumida libremente y de forma gratuita, con un propósito socialmente útil en correspondencia con el objeto de la entidad. Al mismo tiempo, es un instrumento metodológico de formación y desarrollo del voluntariado en *La Quinta Pata* al ofrecer alternativas metodológicas para su consecución.

La Quinta Pata desarrolla un plan actual de 2 programas anuales interdisciplinarios, asociando a cada uno de ellos una cantidad que fluctúa desde 50 a 150 voluntarios, existiendo en la actualidad 120. Y por otro lado, desarrolla tres proyectos trimestrales.

OBJETIVOS GENERAL

1. Movilizar y apoyar la participación y la proximidad a ciudadanxs interesadxs en involucrarse en proyectos sociales y culturales de impacto real en los colectivos vulnerados, contribuyendo a consolidar la presencia estable, duradera y participativa de las personas voluntarias en la Asociación, cubriendo todas sus necesidades para el correcto desempeño de su labor.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Definir la función del voluntariado en la Asociación, así como los deberes y derechos de los voluntarios y de la entidad.
- Lograr una integración exitosa de los voluntarixs en el equipo humano de La Quinta Pata.
- Mejorar la comunicación interna, para fomentar el conocimiento mutuo de todos los grupos de trabajo de la Asociación.
- Implementar procesos de gestión del voluntariado.
- Realizar un diagnóstico del voluntariado en La Quinta Pata con la participación de todxs los integrantes de la entidad.
- Mejorar la captación del voluntariado
- Asegurar una completa formación de lxs voluntarixs, para que desempeñe su labor correctamente alineados con los valores de la entidad.

ACCIONES CONCRETAS EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS

1.- Diagnóstico:

Se realizará a través de técnicas de recogida y procesamiento de la información (encuestas, entrevistas, conversaciones informales, observación, etc.)

2.-Definición de la función del voluntariado en LQP

Función general:

Fomentar la cohesión y proximidad de la Asociación y el sentimiento de pertenencia al

grupo. **Funciones específicas:**

- Investigación de campo: recogida de testimonios sobre una determinada situación, comunidad o un sector social, en torno a problemáticas o necesidades concretas.
- Información y sensibilización: difusión, dar a conocer situaciones, necesidades, y contribuir a la movilización de las conciencias de otras personas.
- Orientación y asesoramiento: escuchar, atender consultas, prestar apoyo y facilitar información a personas o colectivos en situación vulnerable.
- Formación: educación en valores, capacitación en habilidades sociales, hábitos de salud, habilidades profesionales, etc., a personas y colectivos sociales.
- Apoyo y asistencia directa a personas en situación vulnerable y en riesgo de exclusión social, con especial atención a personas migradas, refugiadas y mujeres víctimas de violencia de género.
- Captación de fondos y recursos: contribuir en las tareas de búsqueda de fondos medios materiales, recursos técnicos, necesarios para el desarrollo de proyectos solidarios o la atención a situaciones de emergencia.
- Planificación y gestión de proyectos de acción: analizar necesidades, formular objetivos y estrategias de acción, buscar y organizar todo tipo de recursos y realizar evaluación de resultados.
- Dirección, gestión y mantenimiento de organizaciones de acción voluntaria:, ocupándose de fortalecer la participación, mejorar la eficacia en el funcionamiento organizativo y en la acción para alcanzar los objetivos, desarrollando las relaciones con otras organizaciones o instituciones públicas y privadas y entidades del tercer sector que se vinculan con LQP.

Derechos del voluntario:

- Recibir, desde el inicio de manera constante, información, formación, orientación, apoyo y, en su caso, medios materiales necesarios para el ejercicio de las funciones que se les asignen.
- Participar activamente en la Asociación. Colaborar en las funciones que se le asignen en la elaboración, diseño, ejecución y evaluación de los proyectos que se desarrollen en la misma.
- Recibir un trato cordial y de solidaridad con lxs voluntarios, libres de discriminación por razón de origen, género o creencia religiosa.
- Ser aseguradx contra los riesgos de accidente y enfermedad derivados directamente del ejercicio de la actividad voluntaria, con las características y por los capitales asegurados que se establezcan reglamentariamente.
- Ser reembolsados por los gastos realizados en el desempeño de sus actividades.
- Disponer de la acreditación identificativa de su condición de voluntario La Quinta Pata.

- Realizar su actividad en las debidas condiciones de seguridad e higiene en función de la naturaleza y características de aquella y con las nuevas normas y protocolos de protección de la salud en prevención del COVID.

Deberes del voluntario

- Cumplir los compromisos adquiridos con La Quinta Pata en las que se integren, respetando los fines y las normativas de las mismas.
- Guardar, cuando proceda, confidencialidad de la información recibida y conocida en el desarrollo de su actividad voluntaria.
- Respetar y cuidar los recursos materiales que pongan a su disposición la asociación.
- Rechazar cualquier contraprestación material que pudieran recibir bien del beneficiario o de otras personas relacionadas con su acción.
- Respetar los derechos de los beneficiarixs de su actividad voluntaria.
- Actuar de forma diligente y solidaria.
- Participar en las tareas formativas previstas por la organización de modo concreto para las actividades y funciones confiadas, así como las que con carácter permanente se precisen para mantener la calidad de los servicios que presten.
- Seguir las instrucciones adecuadas a los fines que se impartan en el desarrollo de las actividades encomendadas.
- Utilizar debidamente la acreditación y distintivos de la Asociación.

3.- Implementar procesos de gestión del voluntariado

El proceso de gestión se implementará teniendo en cuenta:

- a. Conocer en profundidad las fases y la utilidad del proceso de gestión del voluntariado de La Quinta Pata.
- b. Adquirir las habilidades necesarias para llevar a cabo la mejor gestión y coordinación de los voluntarixs que se incorporan y desarrollan actividad en la entidad.
Reconocer el proceso de gestión de voluntariado como un proceso pautado y estructurado.
- c. Trabajar de forma virtual un gran número de situaciones y casos que pueden darse durante el trabajo con voluntarixs y así conocer la mejor forma de responder ante tal hecho.
- d. Establecer nuevos canales de comunicación que posibiliten el trabajo en grupo así como el intercambio de información y experiencias entre los participantes al curso.

4.- Mejorar la captación del voluntariado:

La capacitación se realizará a través de un programa que constituirá el vínculo de unión entre la comunidad, las asociaciones y red de entidades colaboradoras y sobre todo, será la imagen

de la asociación ante la sociedad.

Para realizar una captación adecuada se deben desarrollar las siguientes

fases:

❖ **Análisis de la situación:**

Debe ser tanto interno, como del medio que rodea a la Asociación. Debe realizarse sin ideas preconcebidas y “abierto a cualquier resultado”, implicando al mayor número de sectores posibles: voluntarios, remunerados, directivos, coordinadores, usuarios, líderes locales, expertos, etc.

En el análisis interno, se deben analizar los objetivos fundacionales, misión y valores de la entidad y actividades de la Asociación, los proyectos que se están desarrollando, cuál es su fin, a quien van dirigidos (se debe analizar el tipo de usuario, qué prestaciones están recibiendo, qué tipo de atención demandan, grado de satisfacción, etc.). Este paso, en la práctica, es esencial para disponer de un mensaje claro y común entre los voluntarios, remunerados y usuarios, de cara a transmitirlo a la comunidad.

Otro aspecto importante, en el análisis interno de la asociación, es el conocimiento de los medios materiales y económicos, ya que influyen en las actividades e imagen y, por supuesto, influyen en la captación que se realice.

El análisis externo debe ser útil para conocer el medio donde se desenvuelve la asociación. Qué piensan de la Asociación, puntos diferenciadores, demandas más significativas, nivel de participación, etc.

Un aspecto fundamental, si la asociación cuenta con remunerados, es conocer su actitud ante los voluntarios y especialmente que esperan de ellos. Pero sobre todo, se debe conocer nuestros puntos diferenciales, que nos distinguen de otros grupos, de este modo podremos utilizar estos aspectos para marcar los elementos propios y exclusivos de nuestra entidad.

Definición de las necesidades

El análisis de la situación nos debe mostrar cuáles son las necesidades de la Asociación en materia de captación y cuáles son las técnicas de captación a utilizar. Y especialmente indicará el número de voluntarios necesarios, y las actividades que tienen que desarrollar. Estando claramente definidas las actividades a desarrollar se logra fácilmente el tipo de perfil de voluntario.

❖ **Desarrollo de la captación**

Una vez conocido el perfil, se podrá determinar dónde pueden encontrarse más fácilmente los voluntarios que interesan a la entidad, y se puede elegir el medio más adecuado para su captación. No debemos olvidar, que captar es un ejercicio básico de comunicación, por tanto, se deberá determinar qué vamos a comunicar y cómo vamos a comunicar. El qué estará en función de las necesidades detectadas, los puestos disponibles y sus características. El cómo

estará en función del sector o grupo de población al que nos vamos a dirigir y de los recursos económicos de que disponga la organización. El mensaje que se transmita será más adecuado si se cumplen estas características y pueden ser:

Participa como voluntario/@. No hay nada más fuerte en el mundo que el corazón de un voluntario. Ayúdanos a ayudar: Ven y únete con nosotrxs. Ser voluntario es una experiencia. Te necesitamos, solidarízate, participa en el voluntariado. Voluntarixs: Contigo mejor. Voluntarix: Integrarse de la mejor forma. Yo ayudo, Voluntarixs que cambian la cultura. Qué haces tú para cambiar el mundo: Voluntarix. Los cibervoluntarixs, las ciberacciones. etc.

❖ **Personalizar la necesidad:**

Normalmente se responde mejor a las necesidades que se ven como inmediatas. El mensaje más poderoso es aquél que personaliza la necesidad, el que llega a la comunidad local, a lo inmediato de la vida cotidiana.

- Ilustrar cómo pueden ayudar: Es muy importante aclarar por qué se les pide que se hagan voluntarixs, de este modo sabrán si pueden hacerlo adecuadamente o no.
- Aliviar ansiedades: Muchas personas dudan porque no conocen la situación que se van a encontrar.
- Informar sobre las fases del proyecto: Cuál será el itinerario que seguirán en la Asociación.
- Convencer y motivar.

❖ **Evaluación**

La evaluación es imprescindible para conocer si se han logrado los resultados esperados. Una buena evaluación debe permitir:

- Conocer los resultados obtenidos.
- Conocer qué factores llevan a esos resultados.
- Analizar las causas de esos factores.
- Analizar los medios para superar esos resultados.

Todo ello a través de determinados indicadores, tales como (Número de personas interesadas. Número de personas que ingresan en la organización. Grado en que los voluntarixs captados reúnen los requisitos necesarios. Período de permanencia de los voluntarios captados. Grado en que el diagnóstico de la situación fue adecuado. Desarrollo general de la captación. Apoyo de la organización. Apoyo e interés de la población. Comportamiento del equipo que participó en la campaña).

5.- Asegurar una completa formación del voluntarix, para que desempeñe su labor correctamente.

Formar a los voluntarixs establece que hay un mínimo de competencia que se espera que todos los voluntarios alcancen. La formación les enseña habilidades que pueden resultar de

utilidad en cualquier otro ámbito e incluso puede ayudarles a conseguir un empleo remunerado económicamente.

Formar reconoce públicamente un nivel de competencia necesario. Al formar a los voluntarixs se transmite la idea de que La Quinta Pata es profesional y tiene la capacidad de asumir un trabajo importante y hacerlo bien.

- Tener un presupuesto para el programa de formación.
- Determinar qué materiales se desearía utilizar y cuáles se ajustan al presupuesto.
- Asegurarse de que toda la logística está en funcionamiento antes de cada sesión de formación.

El plan formativo general

Se establece un plan formativo general de mínimo 20 horas que debe capacitar lxs nuevxs voluntarixs en:

- Presentación de la entitat y sus proyectos (1 h).
- Proyecto concreto en el cual la persona voluntaria participará (3 h).
- Interculturalidad e interseccionalidad (10 h).
- Dinamización de grupos y trabajo de procesos (3 h).
- Protocolos de actuación psicosocial para el trabajo con mujeres víctimas de violencia de género (3 h).

Los planes de clase individuales deben establecer:

- Los objetivos de aprendizaje
- El tiempo asignado para cada actividad.
- Una explicación detallada de cada actividad.
- Las formas en que se evaluará si los asistentes han comprendido.
- Una lista de los recursos necesarios para llevar a cabo las actividades (por ejemplo, marcadores, libros de actividades).
- En la sección de Ejemplos se puede encontrar un modelo de plan de clase y, en Herramientas, un formulario en blanco que se puede utilizar.

Evaluación

La evaluación es un último paso muy importante en el programa de capacitación. A través de una evaluación simple se podrá saber qué han aprendido y comprendido los alumnos del programa de formación. Algunos tipos de evaluación son:

- Evaluación práctica. Darles la oportunidad de demostrar lo que han aprendido bajo una cuidadosa supervisión.
- Evaluación en grupos pequeños. Los alumnos dialogan en grupo acerca de lo que han obtenido del programa de formación.
- Comparación de resultados de un examen anterior y un examen posterior a la formación.

6.-Lograr una integración exitosa de los voluntarixs en el equipo humano de La Quinta Pata.

Será muy importante que los voluntarixs conozcan La Quinta Pata y todxs sus profesionales, así como las asociaciones que la conforman.

7.- Mejorar la comunicación interna, para fomentar el conocimiento mutuo de todos los grupos de trabajo de la federación.

Para ello se crearán canales de vínculos con la entidad y conocimiento de la estrategia de comunicación de la misma en correspondencia con los públicos y temáticas.

Lxs voluntarixs pueden participar en la asistencia de campañas temáticas, actividades puntuales de formación y de proyectos continuos de sensibilización de la comunidad, actuando directa o indirectamente con el público beneficiario. A través de una metodología y acción acompañadas por el coordinador general del área donde se está haciendo el voluntariado, cada uno tendrá oportunidad de ser tutorizado por el profesional responsable, desarrollando una serie de herramientas de comunicación, gestión de proyectos y de conocimientos de cultura general, sociológicos, demográficos y políticos sobre migración y refugio en Catalunya.

Todas las áreas de acción prioritaria de La Quinta Pata -Mujeres en riesgo de exclusión social, Comunicación, Cultura Contemporánea, Cultura Popular, Cooperación Internacional, Género, Emprendimiento, Economía Social y Solidaria, Asistencia laboral- reciben voluntarixs según el interés y la disponibilidad de cada voluntarix y la disponibilidad de acompañamiento y la cantidad de trabajo del coordinador de cada área.

Se pueden definir dos perfiles de voluntarios que desde 2010 cooperan con la acción de La Quinta Pata y que esperamos que continúen formando parte de los proyectos de la Asociación:

- Ciudadanxs autóctonxs / migrantes: Ciudadanxs motivadxs por los valores de participación y la solidaridad que dan su tiempo y capacidad técnica y profesional de manera espontánea y no remunerada para causas de impacto social y comunitario.
- Estudiantes universitarixs de los grados y/o posgrados de Género, Mediación e integración social, Gestión Cultural