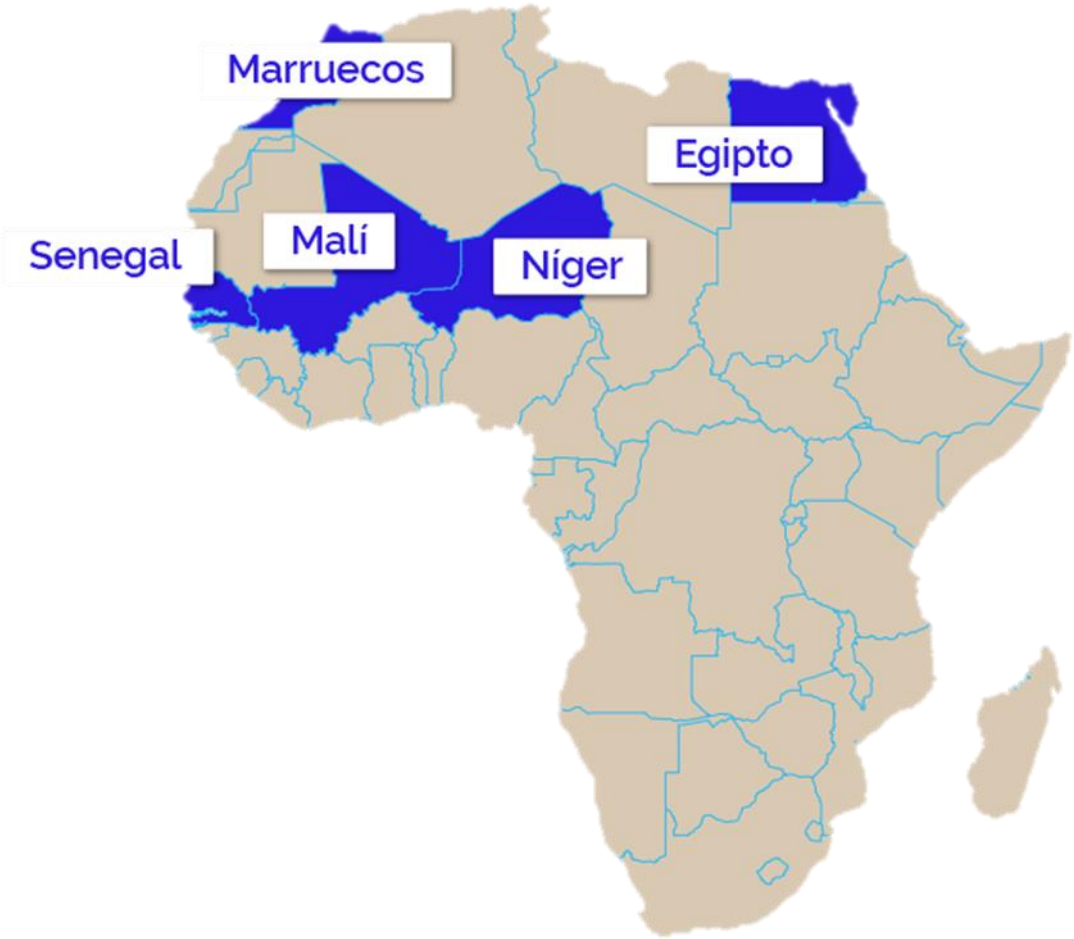
CONEMUND

PLAN DE VOLUNTARIADO

2024 - 2025



CONEMUND es una organización que, desde su creación, ha contado con el apoyo de personas voluntarias. Por ello una de nuestras prioridades es mejorar día a día todas las acciones relacionadas con el ciclo del voluntariado, desde su acogida en la ONGD, su acompañamiento en la primera etapa, su formación, y el seguimiento de su acción voluntaria. Es importante que la persona voluntaria se sienta segura y respaldada en todo momento por el personal en sede y/o por el personal expatriado. Las tareas del voluntario o voluntaria en CONEMUND se entienden siempre como una tarea de equipo, en la que cada persona aporta lo mejor de sí misma.

En el año 2012 se decidió elaborar el primer PLAN DE VOLUNTARIADO para tener una herramienta común, homogénea y sistematizada de gestión del voluntariado. El Plan fue fruto de una reflexión y elaboración profunda, a partir de la experiencia previa de varios años. En 2023 elaboramos un nuevo plan bianual 2024-2025, al que incorporamos las lecciones aprendidas del plan anterior.

Definición del voluntariado

El personal voluntario en CONEMUND tiene unas funciones específicas y definidas; su trabajo está contextualizado y estructurado mediante unos mecanismos concretos de gestión, planificación y sistematización en cada una de las etapas.

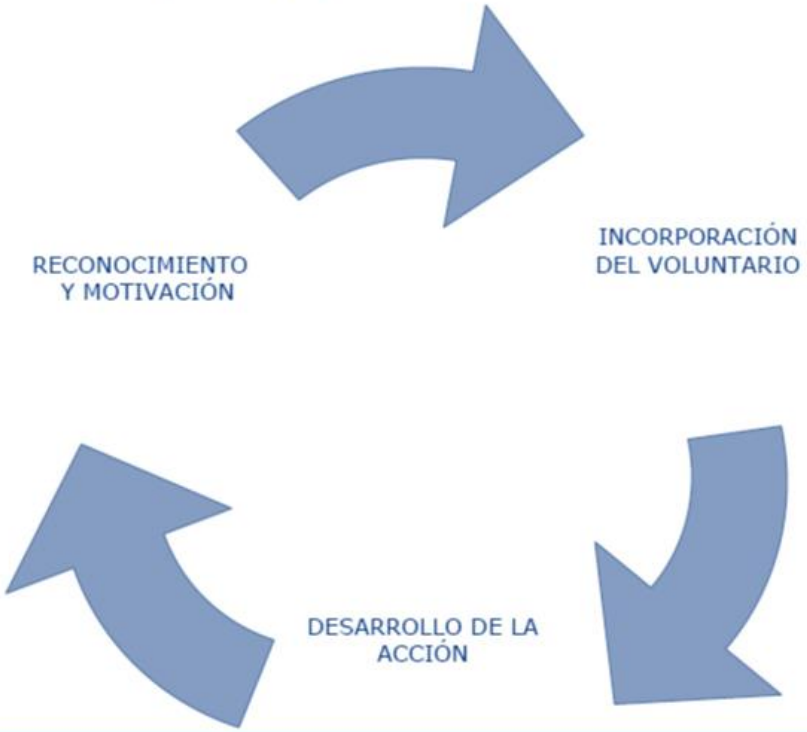
PERFILES DEL VOLUNTARIADO EN SEDE	Apoyo técnico
	Apoyo contable
	Apoyo administrativo
	Traductor/a

PERFILES DEL VOLUNTARIADO EN DELEGACIONES	Delegado/a
	Apoyo en acciones de sensibilización
	Apoyo administrativo
	Apoyo logístico
PERFILES DEL VOLUNTARIADO EN EL EXTERIOR	Apoyo técnico en seguimiento de proyectos
	Apoyo logístico

La persona voluntaria debe tener aptitudes y actitudes apropiadas para la función que desempeñará en la entidad. Se valorará que la persona tenga:

- Habilidades para el trabajo en equipo.
- Disponibilidad del tiempo suficiente que exija la actividad en la que participará.
- Respeto por la diversidad cultural.
- Optimismo respecto a la transformación social.
- Sociabilidad y empatía.
- Identificación con los valores de CONEMUND.
- Confidencialidad y discreción.
- Alegría, ilusión y positivismo.

CONEMUND siempre tiene en cuenta una serie de principios que están presentes en todas las fases por las que pasa el personal voluntario y que se fundamentan en las buenas prácticas que las Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo tenemos implantadas. Uno de los fines de este Plan es favorecer la práctica y ejecución de las diferentes acciones.



Participación de personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo

CONEMUND promueve la inclusión de personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo (sensorial, física e intelectual) como personal voluntario en sede con la finalidad de promover la igualdad de oportunidades y la autonomía de estas personas. Sus labores se desarrollaran, en principio, en las mismas condiciones de trabajo que el resto del personal voluntario, salvo excepciones que cada caso necesite para su buen desarrollo.

Proceso de captación y sensibilización del personal voluntario

La captación de personal voluntario en CONEMUND implica un proceso de selección que garantice que la persona se ajusta a las funciones requeridas.

En la selección del personal voluntario se definen unos perfiles mínimos, en función de la actividad en la que vaya a colaborar: mayores de edad, comprometidos con la misión, y valores de la organización, responsables, participativos, con capacidad de trabajo en equipo, y con formación específica según las tareas a desarrollar.

Para llevar a cabo esta selección se informa a los posibles interesados de todos los requisitos a través de diferentes cauces:

- Web: www.conemund.org.
- Redes sociales: Facebook, Instagram, Twitter.
- Acuerdos con universidades.
- Plataforma hacesfalta.org.
- Anuncios en diferentes páginas web específicas de voluntariado.
- Jornadas de sensibilización y difusión del voluntariado.

En la demanda de voluntariado se aporta:

* **Información detallada de CONEMUND:** objetivos, proyectos y programas y datos de contacto.
* **Programas donde ejercer voluntariado:** voluntariado en sede, voluntariado en Delegaciones y voluntariado en los países de ejecución de los proyectos.
* **Requisitos:** los expuestos anteriormente.

* **Días, períodos y horarios de la acción voluntaria:** dependiendo de la acción a realizar y el destino varían tanto los horarios como los períodos. Siempre resaltamos que la disponibilidad de ayuda la marca el propio voluntario en coordinación con nuestro responsable de voluntariado.
* **Formación específica**: cuando el puesto a ocupar así lo requiera, se realizará la transmisión de conocimientos, habilidades y valores, con la finalidad de desarrollar una acción voluntaria de calidad.

La fase de captación es muy importante para conseguir voluntarios que se ajusten a nuestras necesidades.

Selección del personal voluntario

Las personas interesadas en incorporarse como voluntarias en CONEMUND realizan una **primera entrevista personal** con el Responsable de Voluntariado, donde se les informa de:

- Presentación del candidato: interés por la entidad, motivaciones, formación y trayectoria previa.
- Presentación de CONEMUND: fines, objetivos, forma de trabajo y principales proyectos y programas.
- Derechos y deberes de los voluntarios, Ley 45/2015 de 14 de octubre, de Voluntariado y RD 519/2006, de 28 de abril, por el que se establece el Estatuto de los cooperantes.
- Descripción del puesto de voluntariado que se oferta: condiciones, tipos de acciones a realizar, colectivos destinatarios, equipo en el que se va a incorporar.
- Ventajas del voluntariado: trabajo en equipo, experiencia, etc.
- Derechos y deberes del voluntario.
- Seguros y gastos de los que se hace cargo la organización.

Por otro lado, se intenta que el voluntario también se exprese para conocer sus motivaciones, habilidades, experiencias previas,… Es importante conocer diferentes informaciones específicas y dar la oportunidad al futuro voluntario de exponer sus dudas e inquietudes.

Asimismo, es muy importante informar con detalle tanto del funcionamiento de la entidad como del proyecto al que se va a incorporar en terreno (en caso de voluntarios que desarrollen sus tareas fuera de España) para evitar malentendidos.

Es esencial que el voluntario entienda la importancia de su compromiso, ya que detrás de cada proyecto existe un gran trabajo organizativo.

En la entrevista se les hace entrega de un dossier con información sobre CONEMUND y un cuaderno de elaboración propia sobre “Nociones básicas sobre voluntariado”, específico de nuestra ONGD.

También se les proporciona un documento con los programas y proyectos en vigor y los países donde están implantados, además se le entrega el **Plan de Igualdad de CONEMUND** vigente aplicable también al personal voluntario. En el caso de que el voluntario viaje a terreno se les proporciona también un **Plan de Seguridad** y una **Guía Logística** específicos del país, ambos realizados por CONEMUND.

Incorporación y orientación del personal voluntario

Una vez realizada la entrevista, y valorada positivamente su solicitud por la organización, el candidato pasa a ser voluntario y se incorpora al equipo.

Se firma un **Acuerdo de Incorporación** (que recoge la Ley estatal de Voluntariado 45/2015) entre las dos partes, donde se recogen los derechos y obligaciones de cada parte.

Una vez firmado el Acuerdo de incorporación se les da de alta en un **seguro de accidentes y responsabilidad civil**, excepto si renuncia expresamente al seguro.

Intentamos que la incorporación sea lo más acogedora posible, facilitando la implicación del nuevo voluntario en nuestro proyecto y creándole seguridad.

Una vez que el voluntario ha iniciado sus actividades, el Responsable de Voluntariado se pone en contacto con él para preguntarle cómo se está sintiendo, qué tal ha sido su integración en el equipo, cómo ha sido su incorporación al país (en el caso de voluntarios expatriados) y aclarando sus dudas o inquietudes.

En sus primeros días como voluntario pasa por un **periodo de orientación,** siempre acompañando y supervisado por personal de CONEMUND. Se trata de que la adaptación y el aprendizaje sea progresivo, práctico y personalizado.

Periodo de colaboración

Este periodo refleja la vida del voluntario en CONEMUND. Cada voluntario está inscrito en un programa de voluntariado específico (Sede, Delegaciones y Exterior) y además cada zona tiene unos voluntariados concretos para las diferentes necesidades a cubrir.

Los voluntarios y voluntarias están en contacto permanente con el personal de sede, expatriados y Responsable de Voluntariado. La comunicación entre la ONGD y los voluntarios es fluida y periódicamente se les informa de nuevos proyectos o iniciativas.

También periódicamente se les recuerda la posibilidad de aportar ideas o sugerencias para que interactúen con CONEMUND en la organización o apoyo de proyectos. Todas estas acciones pretenden estimular al voluntario y potenciar sus habilidades, capacidades e inquietudes en el marco de la colaboración mutua.

Formación del personal voluntario

Para CONEMUND es muy importante la formación de sus voluntarios con el objetivo de que éstos puedan desempeñar su colaboración con seguridad, calidad y profesionalidad. Todos nuestros voluntarios reciben varios manuales que les informan sobre su acción voluntaria (ver apartados anteriores).

Además de esta formación inicial, también realizamos formación continua tanto con materiales online como con reuniones periódicas con los expatriados o delegados.

Para CONEMUND la formación es imprescindible para dar calidad a la acción voluntaria y para fomentar la motivación de nuestros voluntarios.

Principales funciones y tareas del personal voluntario

- **Apoyo técnico:**

-Mapeo de convocatorias de subvenciones, a nivel europeo, nacional y local para proyectos de cooperación.

-Recopilación de Información para la identificación y formulación de proyectos.

-Apoyo en la organización de la presentación de proyectos.

-Acompañamiento y apoyo técnico al personal en sede y expatriado en la ejecución de los proyectos.

-Seguimiento de la ejecución de los proyectos: cumplimiento del cronograma de actividades, de la correcta ejecución del presupuesto, de los indicadores y resultados del proyecto.

- **Apoyo administrativo y contable:**

-Mantenimiento y actualización de la base de datos de proveedores.

-Recopilación y actualización de documentación administrativa.

-Atención telefónica.

-Otras tareas propias de la administración de la entidad

- **Traducción:**

-Apoyar en la traducción de documentos institucionales.

-Traducción de documentación relevante para la presentación de proyectos.

-Traducción de las fuentes de verificación de los proyectos.

Acompañamiento y seguimiento del personal voluntario

El personal voluntario cuenta con dos referentes:

-El responsable de voluntariado, que gestiona y coordina a los voluntarios y, además, se preocupa por mantener su satisfacción y por hacerles sentir que son parte del equipo, y, como tales, pueden dar su opinión o sugerencias para mejorar los programas o proyectos.

-El personal expatriado, que vertebra la colaboración del voluntariado en el terreno, les asesora en todos los temas técnicos y les apoya en todas las fases de su ciclo como voluntario o voluntaria en terreno de CONEMUND.

El seguimiento continuo de la labor de cada voluntario y voluntaria es imprescindible. El Responsable de Voluntariado analiza la evolución de cada voluntario, muchas veces basándose en los informes de los Delegados y/o expatriados.

Periódicamente se realiza una reunión con el voluntario o voluntaria para potenciar su acercamiento a la organización y también para preguntarle cómo se siente en el equipo y en el proyecto en el que está desarrollando su acción voluntaria y pueda exponer su opinión, quejas y recomendaciones.

Derechos del personal voluntario

Según marca la Ley 45/2015 de Voluntariado, la persona voluntaria tiene derecho a:

a) Recibir, inicial y permanentemente, la información, apoyo y formación necesaria para el ejercicio de sus actividades.

b) Respeto, en todo caso, a su libertad, dignidad, intimidad y creencias ideológicas y religiosas.

c) Participar activamente en la entidad de la que forman parte, de conformidad con sus estatutos, colaborando en la elaboración, diseño y evaluación de los programas y proyectos.

d) Realizar su actividad en unas condiciones y circunstancias similares a las legalmente establecidas para el personal asalariado.

e) Ser asegurados contra los riesgos de accidente y enfermedad que del ejercicio de su actividad voluntaria pudieran derivarse.

f) Ser reembolsados por los gastos realizados en el desarrollo de su actividad, así como recibir de la entidad los medios materiales necesarios para la misma.

g) Disponer de acreditación identificativa de su condición de voluntario.

h) No realizar aquellas tareas ajenas a la naturaleza y fines de la entidad.

i) Cesar libremente en su condición de voluntario.

j) Cualquier otro derecho que se derive de las leyes anteriormente indicadas y del resto del ordenamiento jurídico.

k) Acordar libremente, de acuerdo a las necesidades de CONEMUND, las condiciones de su acción voluntaria, el ámbito de actuación, el tiempo y el horario que puedan dedicar a la actividad voluntaria

l) Tener acceso a la participación en los actos de reconocimiento y divulgación de la acción voluntaria que organice CONEMUND.

m) Realizar la actividad en las debidas condiciones de seguridad e higiene en función de la naturaleza y características de aquélla.

Deberes del personal voluntario

Según marca la Ley 45/2015 de Voluntariado, la persona voluntaria tiene las siguientes obligaciones:

a) Cumplir los compromisos adquiridos con las entidades de voluntariado en las que se integren, reflejados en el acuerdo de incorporación, respetando los fines y estatutos de las mismas.

b) Guardar la debida confidencialidad de la información recibida y conocida en el desarrollo de su acción voluntaria.

c) Rechazar cualquier contraprestación material o económica que pudieran recibir bien de las personas destinatarias de la acción voluntaria, bien de otras personas relacionadas con su acción voluntaria.

d) Respetar los derechos de las personas destinatarias de la acción voluntaria en los términos previstos en el artículo 16.

e) Actuar con la diligencia debida y de forma solidaria.

f) Participar en las tareas formativas previstas por la entidad de voluntariado para las actividades y funciones confiadas, así como en las que con carácter permanente se precisen para mantener la calidad de los servicios que presten.

g) Seguir las instrucciones de la entidad de voluntariado que tengan relación con el desarrollo de las actividades encomendadas.

h) Utilizar debidamente la acreditación personal y los distintivos de la entidad de voluntariado.

i)Respetar y cuidar los recursos materiales que ponga a su disposición la entidad de voluntariado.

j) Cumplir las medidas de seguridad y salud existentes en la entidad de voluntariado.

k) Observar las normas sobre protección y tratamiento de datos de carácter personal de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, y demás normativa de aplicación.

Compromisos de CONEMUND con el personal voluntario

CONEMUND se compromete a:

a) Cumplir los compromisos adquiridos con la persona voluntaria.
b) Proporcionar a las personas voluntarias la formación y orientación necesaria para el desarrollo de sus actividades, dotando a las personas voluntarias de los conocimientos teóricos y prácticos precisos y garantizando el oportuno reciclaje a lo largo de su etapa como voluntario.
c) Facilitar a la persona voluntaria una acreditación que le habilite e identifique como tal.
d) Cubrir los gastos derivados de la prestación del servicio o las generadas con ocasión del mismo, así como dotar al personal voluntario de los medios adecuados para el cumplimiento de sus funciones.
e) Garantizar las condiciones higiénicas, sanitarias y de seguridad en los mismos términos o características que los exigidos en la normativa laboral vigente para aquellos que desarrollen una actividad laboral.
f) Proporcionar al personal voluntario una formación suficiente para el correcto desarrollo de sus funciones.
g) Constituir un registro de altas y bajas del personal voluntario, así como expedir a éstos certificación de los servicios llevados a cabo en la organización.
h) Suscribir una póliza de seguros que cubra los posibles daños ocasionados tanto al propio personal voluntario como a terceras personas, durante el ejercicio de la labor encomendada, así como proveer de una acreditación suficiente a los propios voluntarios, la cual constituye, a su vez, un derecho del voluntario.
i) Cumplir con los compromisos adquiridos con la persona voluntaria, recogidos en el acuerdo de incorporación.
j) Emitir certificado, siempre que se solicite, de la actividad voluntaria, donde conste, como mínimo, la duración y la naturaleza de la prestación efectuada por la persona voluntaria.

Reconocimiento del personal voluntario

El reconocimiento de la colaboración de los voluntarios y voluntarias en CONEMUND está muy presente, tanto formalmente (con cartas y/o correos electrónicos de agradecimiento personalizados, etc.).

Desvinculación y relación posterior con CONEMUND

Desde nuestra ONGD esta fase también tiene un protocolo de actuación, dependiendo de cada caso en particular.

- En el caso de que la acción voluntaria finalice porque previamente ya estaba marcada una fecha de inicio y de fin vinculado a un proyecto en concreto, se le agradece al voluntario o voluntaria su ayuda y colaboración durante todo el tiempo que ha estado desarrollando su acción voluntaria con nosotros y se le informa de proyectos futuros por si puede volver a colaborar en otros países o delegaciones.
- En el caso de que la iniciativa parta del voluntario sin haber finalizado su período de ayuda se le pregunta el motivo y se le cita a una reunión con el Responsable de Voluntariado para conocer los motivos por los cuales toma esta decisión. Es importante esta información para en un futuro mejorar o corregir posibles deficiencias, si es el caso.

En las ocasiones en las que la iniciativa de desvinculación parta de CONEMUND, el Responsable de Voluntariado se reúne con el voluntario para exponerle con claridad la razón de esta desvinculación. Esta decisión se tomará en los casos en que se haya constatado, a través de los informes del personal en sede, expatriados o delegados, que la actitud y la prestación de un voluntario no se alinea con la misión y los valores de la entidad o que el voluntario carezca de capacidad de trabajo en equipo, de responsabilidad en su acción voluntaria, etc. de forma que cause un perjuicio a la organización.

Seguimiento y evaluación del plan de voluntariado

Se evaluará de forma continua el grado de cumplimiento de los objetivos de este plan y de sus procesos. Se realizará una evaluación interna anual de seguimiento a la implementación de los procedimientos y medidas acordadas, en dicha evaluación participarán todas las personas involucradas como el personal voluntario, responsable del voluntariado, personal expatriado, etc.

El proceso de evaluación tiene también como objetivo revisar y mejorar el plan, así como incorporar en él las nuevas aportaciones consensuadas por todas las personas involucradas. Además, se realizan entrevistas y evaluación en los casos de bajas del voluntariado.

☺ **Este Plan de Voluntariado es revisado y actualizado anualmente por el equipo de CONEMUND**

Última revisión y actualización: DICIEMBRE 2023