



ITINERARIO DE LA PERSONA VOLUNTARIA

Proyectos Sociales

OBLATAS STMO.
REDENTOR EUROPA

2017

ITINERARIO DE LA PERSONA VOLUNTARIA EN LOS PROYECTOS SOCIALES DE HERMANAS OBLATAS EUROPA

1. Introducción

2. El voluntariado en los proyectos sociales de hh. oblatas

3. Itinerario de la persona voluntaria en los proyectos sociales de hh. oblatas

3.1 Ejes transversales

- A. Identificación con la misión, visión y valores
- B. Acompañamiento
- C. Formación
- D. Coordinación
- E. Evaluación

3.2 Fases en el itinerario

- A. Convocatoria y sensibilización
- B. Acogida
- C. Integración en la acción
- D. Salida de la persona voluntaria

4. Herramientas

5. Conclusión

6. Bibliografía

1. INTRODUCCIÓN

La Congregación de Hermanas Oblatas del Santísimo Redentor surge en la Iglesia en el año 1870. Sus fundadores, José M^a Benito Serra y Antonia M^a de Oviedo, descubren la dura realidad que viven las mujeres que ejercen prostitución y deciden realizar juntos un proyecto para responder a esta realidad. Dicho proyecto comienza en 1864 en Ciempozuelos, Madrid.

Su Misión es acoger y acompañar a las mujeres que ejercen prostitución y ofrecerles un espacio de posibilidades reales para que puedan vivir en mayor igualdad y libertad.

En los Proyectos Sociales de Hermanas Oblatas se viene trabajando, desde hace años, en el cuidado de la persona voluntaria, y ahora surge un nuevo reto. Se plantea plasmar la experiencia y las buenas prácticas en este campo, y desarrollar un "Itinerario de la persona voluntaria" con el fin de ser utilizado como referente en el acompañamiento del voluntariado en la Institución, teniendo en cuenta la diversidad de cada proyecto, la realidad y necesidad local.

El término itinerario proviene del latín, "iter", que significa camino. Resulta coherente plantear la participación del voluntariado en clave de itinerario, entendiéndolo como el camino o recorrido que sigue la persona voluntaria desde su búsqueda del espacio de compromiso hasta su salida. El punto de partida es la persona voluntaria, en su situación vital, con sus motivaciones, con sus experiencias, con sus miedos y temores, con sus idealismos y sus prisas, con su desconocimiento y con su sabiduría.

Este reto ha sido demandado en los Encuentros de Proyectos y Voluntariado de la Provincia de Europa. El fin es unificar las diferentes fases y elementos que sobre voluntariado se están implementando en los Proyectos, con el objetivo de disponer de un manual de referencia para la gestión y acompañamiento de las personas voluntarias.

Para la elaboración de este documento se han tenido en cuenta, en primer lugar, las reflexiones sobre el voluntariado del personal contratado, Oblatas y personas voluntarias con largo recorrido. También, los diferentes documentos sobre voluntariado existentes en los Proyectos.

Después, el voluntariado y los Equipos de Proyectos realizaron una reflexión sobre la acción voluntaria y la Institución, siendo un proceso participativo dentro de los Proyectos locales y compartido en Jornadas formativas.

Finalmente, una comisión de redacción ha dado forma a todas estas ideas y aportaciones, redactando el presente documento.

2. VOLUNTARIADO EN LOS PROYECTOS SOCIALES DE HH. OBLATAS

Según Luis Aranguren Gonzalo, experto en esta materia, la persona voluntaria es "aquella que, movida por la compasión hacia quien sufre, trata de responder con sus capacidades y dedicando parte de su tiempo a otras personas, participando de manera altruista en diferentes proyectos dentro de una organización de solidaridad".

El Papa Francisco, en la Jornada Mundial de la Juventud de Río de Janeiro (2013), señala: "... Con la sonrisa de cada uno de ustedes, con su amabilidad, con su disponibilidad para el servicio, han demostrado que "hay más dicha en dar que en recibir" (Hch 20,35)". "... A ustedes, que han respondido con tanta diligencia y solicitud a la llamada para ser voluntarios (...), les quisiera decir: sean siempre generosos con Dios y con los otros. "No se pierde nada, y en cambio, es grande la riqueza de vida que se recibe."

El itinerario de la persona voluntaria tiene como referencia los documentos "Marco Común" (2012), "Presentación Oblatas del Stmo. Redentor para Proyectos Sociales" (2013) y "Modelos de Acción Social" (2016) como base para el acompañamiento al voluntariado.

El voluntariado de los Proyectos Sociales de Hermanas Oblatas, se entiende como un itinerario personal y comunitario sobre el cual, determinadas personas caminan con esperanza y espíritu solidario. Ser voluntarios/as es tomarse en serio el compromiso, la participación y la solidaridad. Buscar un futuro posible que mejore este presente.

El voluntariado es una opción personal con las siguientes características:

- Libertad.
- Altruismo.
- Objetivos comunes.
- Agente de transformación y sensibilización social.
- Crecimiento personal para el/la voluntario/a: valor educativo.
- El compromiso, disponibilidad, flexibilidad y motivación definen su acción voluntaria.

A las características anteriores se añaden las que son propias en Oblatas:

- Sensible a la realidad de la mujer en contextos de prostitución, víctimas de trata con fines de explotación sexual y /o en situación de exclusión social.

- Cree en las mujeres y en sus posibilidades.

- Cercanía a la mujer.

- Sentido de pertenencia al Proyecto local y a la Entidad de la que forma parte.



NORMATIVA

El voluntariado de los distintos Proyectos Sociales de la Provincia de Europa (España, Italia y Portugal) está sujeto a las leyes y normativas referentes en esta materia a nivel estatal y local en vigor.

La acción voluntaria no sólo se regula con leyes, sino que requiere de una valoración a la luz de la ética. Esto ha dado lugar a una serie de Códigos Éticos que han pretendido recoger estas claves desde una óptica diferente a la legal.

DERECHOS DE LA PERSONA VOLUNTARIA:

- Recibir la información, formación, orientación, apoyo y, en su caso, medios materiales necesarios, para el ejercicio de las funciones que se le asignen.
- Ser tratado/a sin ningún tipo de discriminación.
- Disponer de una acreditación identificativa de su condición de voluntario/a.
- Realizar la actividad en las debidas condiciones de seguridad e higiene en función de la naturaleza y características de la misma.
- Obtener el respeto y reconocimiento por el valor social de su contribución.

DEBERES DE LA PERSONA VOLUNTARIA:

- Cumplir los compromisos adquiridos con la Institución, respetando los fines y la normativa de la misma.
- Guardar confidencialidad de la información.
- Rechazar cualquier contraprestación material que pudieran recibir, bien

del beneficiario/a o de otras personas relacionadas con su acción.

- Respetar los derechos de los/as beneficiarios/as de su actividad.
- Participar en las tareas formativas previstas por la Institución.
- Utilizar debidamente la acreditación y distintivos de la Entidad.
- Respetar y cuidar los recursos materiales que se pongan a su disposición.

DERECHOS DE LA INSTITUCIÓN:

- Respeto a los compromisos adquiridos con el/la voluntario/a.
- Elaborar las propias normas de funcionamiento interno, que deberán ajustarse a lo establecido en la Ley.
- Seleccionar a los/as voluntarios/as de acuerdo con la naturaleza y características de las tareas a realizar.
- Obtener el respeto y el reconocimiento de la sociedad por la labor que realizan.
- Posibilidad de suspender la colaboración voluntaria de las personas que infrinjan su compromiso de colaboración.

DEBERES DE LA INSTITUCIÓN:

- Cumplir los compromisos adquiridos en el acuerdo de incorporación a la Institución.
- Proporcionar la formación específica, información y orientación necesarias para la acción.
- Garantizar al voluntariado la realización de sus actividades en las debidas condiciones de seguridad e higiene.
- Facilitar una acreditación que le habilite e identifique para el desarrollo de su actividad.
- Expedir un certificado que acredite los servicios prestados como tales, en el que conste la duración y naturaleza de la actividad desarrollada.
- Llevar un registro de altas y bajas del personal voluntario/a.

3. ITINERARIO DE LA PERSONA VOLUNTARIA EN LOS PROYECTOS SOCIALES HH OBLATAS

3.1. EJES TRANSVERSALES

A. IDENTIFICACIÓN CON LA MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

El sentido de pertenencia supone un proceso personal, la generación de vínculos afectivos y la adopción de normas y hábitos compartidos. Se desarrolla de forma



transversal a lo largo de todo el proceso del voluntariado en la Institución. Así mismo, es un diálogo entre la persona voluntaria y la Entidad, donde se va interiorizando el estilo, los valores y la forma de hacer de la misma para ir construyendo un proceso de identificación.

También, un camino a recorrer junto al grupo de voluntariado, personal contratado y Hermanas Oblatas, además de un recorrido Provincial, integrando al voluntariado en la vida de la Institución.

Desde los Proyectos se ha de procurar la representación de las personas voluntarias, incluyendo el programa de voluntariado, en el organigrama del Proyecto.

Se apuesta por:

- Dar a conocer el trabajo que realiza e impulsar su participación en reuniones y foros.
- Fomentar la corresponsabilidad en acciones llevadas a cabo por la Institución (promoción, difusión, actos públicos, etc.).
- Organizar encuentros formativos y/o lúdicos en los que participen todos los agentes del Proyecto con el objetivo de fomentar el sentido comunitario.
- Establecer una comunicación fluida sobre lo que sucede en la vida de los Proyectos.
- Crear cauces de evaluación conjuntos entre los Equipos de Proyectos y voluntariado.

El compromiso de la persona voluntaria con la Institución se establece a medida que hace suyos la Misión, Visión y Valores de los Proyectos Sociales de Oblatas Europa. El objetivo es convertir el conocimiento que se va adquiriendo en vivencia.

B. ACOMPAÑAMIENTO

La Real Academia define acompañar como “estar o ir en compañía de otra u otras personas”. Por lo tanto, es estar al lado de y caminar junto a la persona acompañada, dejando que sea protagonista de su camino, valorando su figura y atendiendo a sus necesidades.

El acompañamiento se trabaja de manera transversal en cada una de las fases del Itinerario. Es una actitud que debe estar presente en todo el recorrido del voluntario/a en la Entidad.

La Institución aporta los medios humanos y materiales para que la persona voluntaria sienta que su participación es parte del engranaje de cada uno de los proyectos, y que no está sola en este camino, que cuenta con el apoyo y reconocimiento a su labor.

El acompañamiento implica a los Equipos del Proyecto y, de manera especial, a la persona que coordina el voluntariado.

Acompañar es implicarse en todos los pasos que sigue la persona voluntaria a nivel institucional, grupal, o personal, siempre desde el respeto.

Se tiene en cuenta:

- Atención individualizada y apoyo en su situación personal.
- Estar abiertos/as a las propuestas o sugerencias.
- Facilitar la realización de la tarea.
- Disponibilidad para atender a la persona voluntaria.
- Tener en cuenta los acontecimientos personales y compartirlos.

El acompañamiento a la persona voluntaria está presente en todo el proceso, en todos los momentos e implica a todas las personas.

C. FORMACIÓN

La formación del voluntariado es un proceso continuo de transformación, donde la persona se encuentra con la realidad, aprende del contacto, va sistematizando sus conocimientos, habilidades y experiencias, realiza procesos de autoconocimiento y maduración personal y transforma sus actitudes.

Ofrece un espacio donde las personas voluntarias van creciendo hacia un modo de ser, un modo diferente de ver la realidad que les rodea, una búsqueda para mejorar la calidad de vida de las personas a las que acompañan y ser agentes de transformación social.

Es muy importante para desarrollar la acción de forma correcta, ser actor de cambio en la Entidad, trabajar para erradicar las causas que producen las injusticias,

y también para sensibilizar sobre la realidad concreta y madurar como persona.

Las personas voluntarias tienen derecho a “recibir en todo momento, a cargo de la entidad de voluntariado, y adaptada a sus condiciones personales, la formación necesaria para el correcto desarrollo de las actividades que se les asignen” (Ley 45/2015, de 14 de Octubre, de Voluntariado en España).

La formación del voluntariado de los Proyectos Sociales de HH. Oblatas se caracteriza por ser:

- Participativa. Donde la persona voluntaria sea agente en la formación, donde recibe pero también comparte y en ocasiones puede formar a otras personas del equipo.
- Diseñada a partir de la identificación de las necesidades formativas
- Inductiva. Parte de la acción y revierte en la acción, teoría y práctica
- Permanente. Una realidad cambiante ha de ser acompañada de la formación.
- Adaptada a la realidad local.
- Un lugar de encuentro entre voluntarios/as, contratados/as, Oblatas y la Institución.

Dentro del proceso de formación, se deben de tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Formación personal: motivaciones, actitudes, aptitudes, sentido de responsabilidad y de compromiso, talante del voluntariado en los Proyectos. Una formación para el crecimiento personal, auto-descubrimiento de capacidades y limitaciones.
- Formación grupal: trabajo en equipo, resolución de conflictos, roles, toma de decisiones, relación entre profesionales voluntarios/as y contratados/as. Favorece el sentido de pertenencia y el intercambio de experiencias y buenas prácticas. Los espacios de formación contribuyen a la creación de grupo y de relaciones entre las personas que forman el Proyecto. Son puntos de encuentro.
- Formación institucional: Historia Congregacional, trayectoria, misión, visión y valores, finalidad, perfil con el que trabaja, actividades, derechos y deberes como voluntario/a dentro de la Institución, compromiso de la acción. Grupos formados en la misión, en el hacer y cómo hacer de los Proyectos Sociales. Conocimiento del Proyecto Local en el que se encuentra.

- Formación y reflexión: sobre problemas sociales, legislación, la acción voluntaria, denuncia y transformación social. Se acerca al voluntariado a conocer de cerca la realidad específica con la que trabaja la Institución y otros aspectos.
- Formación práctica: dotar de herramientas y habilidades para desarrollar la acción concreta. Proporcionar herramientas técnicas para el desarrollo de las funciones.
- Formación interna : dentro de la Institución, espacios de formación e intercambio con otros/as profesionales de la Provincia Europa y de la Congregación que favorecen la mirada global, el sentido de pertenencia, el intercambio de experiencias y el aprendizaje.
- Formación externa: en iniciativas formativas que puedan ofrecer otros organismos o entidades con el fin de participar e intercambiar en otros espacios.

Las reuniones de formación como lugares de encuentro: convivencia, intercambio de experiencias y creación de grupo que fomentan el sentido de pertenencia a la Institución.

D. COORDINACIÓN: Equipo de Coordinación y Coordinador/a de Voluntariado

El Equipo de Coordinación de Voluntariado desempeña un papel importante en la gestión de las diferentes etapas del proceso voluntario y la participación adecuada de los/as voluntarios/as como miembros de los Proyectos Sociales. Se considera oportuno que algún miembro del Equipo de Coordinación del voluntariado forme parte del Equipo del Proyecto.

La coordinación del voluntariado conlleva:

- Acoger a las personas y conocer sus preferencias y disponibilidad, así como sus potencialidades, con el fin de seleccionarla y asignar una tarea adecuada.
- Combinar las necesidades del Proyecto con la disponibilidad y habilidades de las personas voluntarias.
- Cumplimentar y tener actualizados los documentos relativos al voluntariado.
- Ofrecer información continua de las distintas actividades que se realizan en el Proyecto, especialmente las relativas al voluntariado¹.

¹ Véase apartado Herramientas

- Acompañar y hacer un seguimiento constante en su recorrido en la Institución.
- Organizar y programar momentos de formación, reuniones y evaluaciones.
- Propiciar espacios de encuentro no formales y /o lúdicos entre voluntariado y entre voluntariado, contratados/as y Oblatas.
- Tener un contacto personal continuo para compartir experiencias.
- Mantener un contacto continuo con los/as profesionales contratados, y hacer de enlace para las comunicaciones entre los/as voluntarios/as y la Entidad, transmitiendo inquietudes, dificultades y posibilidades de mejora.
- Velar por la fidelidad de las actuaciones a los principios del voluntariado, la Misión y Visión de la Institución.
- Favorecer el reconocimiento de la persona voluntaria en la Entidad.
- Recoger los datos relativos al voluntariado para la memoria anual del Proyecto.

La persona coordinadora de voluntariado favorece el proceso de acompañamiento, guiando y aportando estrategias a la persona voluntaria.

Su principal labor es acompañar durante todo el proceso y coordinar las acciones que irán dando forma a la gestión del voluntariado.

Esta tarea de acogida, integración y acompañamiento, no es exclusiva suya, ya que la comparte con el equipo del Proyecto, por tanto, lo que se refleja a continuación, es válido y aplicable a todos los que participan de esta acción.

Ser responsable del seguimiento requiere de una serie de actitudes, habilidades y capacidades que le ayuden en su labor:

- Conocimiento de la Institución, procurando relaciones fluidas con todos los miembros de los diferentes equipos.

- Habilidades: de comunicación, capacidad de acogida, actitud de empatía, de escucha activa, de mediación, asertividad y autocrítica.
- Aptitudes de trabajo en equipo, flexibilidad para trabajar con personas y grupos diversos.



- Actitudes de liderazgo demo- crático, de forma que pueda coordinar y encauzar la acción voluntaria.
- Capacidad de motivar a las personas voluntarias con cierto grado de utopía. Tener paciencia, saber esperar y aceptar que no todos los procesos son iguales.
- Trabajar en red con los Proyectos Sociales de Oblatas, otras entidades de voluntariado, plataformas, oficinas de voluntariado, administraciones públicas, etc.
- Capacidad crítica para evaluar: el trabajo realizado con el fin de identificar aspectos positivos, a mejorar y realizar propuestas.

La coordinación del voluntariado debe compaginar la motivación, la formación y la acción de la persona voluntaria.

E. EVALUACIÓN

La evaluación es una acción imprescindible en la vida de los Proyectos Sociales de Oblatas. Evaluar permite verificar y modificar las actividades, y apoyar a las personas voluntarias. Es, por tanto, el instrumento que posibilita comparar la situación prevista inicialmente y la situación real.

El Equipo de Coordinación de Voluntariado debe tener en cuenta las siguientes consideraciones:

- Definir un tiempo y un espacio para la evaluación.
- Programar la fecha y lugar de evaluación, así como los contenidos a evaluar.
- Las técnicas utilizadas serán dinámicas, sencillas y fáciles de interpretar.
- Es fundamental promover la participación de todas las personas.
- Debe recoger todas las aportaciones y realizar propuestas de acción.
- Establecer la responsabilidad y la implicación de las personas voluntarias en las acciones a realizar.

La evaluación es un proceso que nos permite reflexionar y evaluar aspectos relativos a la acción voluntaria en la Institución, enmarcados en los siguientes apartados:

- Primeros momentos.
- Incorporación a la acción.

- Desarrollo de la acción.
- El Equipo de Coordinación de Voluntariado y Coordinador/a de Voluntariado.
- Relación con los agentes de la acción.
- Valoración personal de su acción voluntaria.

La evaluación se puede realizar con distintos formatos y periodicidades, en función de la realidad y necesidad local.

La evaluación es un lugar de encuentro entre las personas voluntarias y los Equipos de los Proyectos, y también espacios individuales de compartir entre la persona voluntaria y la coordinadora de voluntariado.

3.2 FASES EN EL ITINERARIO

A. CONVOCATORIA Y SENSIBILIZACIÓN

La convocatoria es una oportunidad de participar en diferentes espacios donde la Institución se da a conocer. No sólo con el objetivo de captar voluntariado, sino como una forma de concienciación y sensibilización previa a la acción. Ofrecer conocimiento sobre el trabajo que se realiza desde los Proyectos Sociales de Hermanas Oblatas y la situación de la mujer en contexto de prostitución y/o víctima de trata con fines de explotación sexual.

Con la convocatoria se inicia un proceso de acción-reflexión que va más allá de la participación en un proyecto determinado. Se expresa una invitación a:

- Un estilo de vida solidario que va más allá de las acciones concretas, siendo capaces de transmitirlo con hechos y actitudes cotidianas.
- Una forma de trabajo en equipo.
- El ejercicio de una ciudadanía responsable.
- Dignificar las relaciones humanas.
- Favorecer la experiencia personal del encuentro con el rostro del sufrimiento.

Sensibilizar es un proceso activo y creativo que promueve un cambio de actitudes y comportamientos en la sociedad, fomentando valores de justicia y solidaridad.

El objetivo de las acciones de sensibilización es expandir y transmitir la misión de la Entidad, las causas de su acción y la realidad social de las personas destinatarias de la acción.

En palabras de Luis Aranguren: *“la sensibilización, entonces conecta con la posibilidad de abrirnos a la realidad social, mirarla a la cara, ponerle nombre y dejarse afectar por ella, con la esperanza de que nuestra respuesta, impulse una transformación social”.*

Desde los distintos Proyectos, la convocatoria y sensibilización se realiza a través de: charlas, presentaciones públicas, artículos y reportajes periodísticos, centros educativos, centros de voluntariado, internet y nuevas tecnologías, acontecimientos especiales (jornadas, fechas significativas para los Proyectos...), transmisión directa de otras personas relacionadas con el Proyecto, etc.

La convocatoria al voluntariado es una oportunidad, no sólo de captar personas voluntarias, sino crear conciencia y sensibilizar sobre la situación de la mujer en contexto de prostitución y/o víctima de trata con fines de explotación sexual.

B. ACOGIDA

La Real Academia de la Lengua, define acogida como *“el recibimiento que se ofrece a una persona cuando llega a un lugar con atención y cuidado”.*

La acogida es un momento clave del voluntario/a en la Institución, es el proceso que va desde el primer contacto que realiza la persona candidata hasta el momento que se incorpora a la acción.

Los primeros momentos marcan la trayectoria del voluntariado, hay que acompañar de una forma especial durante el inicio.

Se recomienda acoger de manera individualizada, desde una opción por la persona, independientemente de su edad, formación, cualificación o procedencia.

En la acogida se ha de tener un espacio donde se presenta la Institución y el Proyecto Social en el que se encuentra. Y un espacio más personal donde haya un intercambio de información y conocimiento.

Es importante informar si en ese momento no se necesitan personas voluntarias, con el fin de no crear falsas expectativas y largas esperas en la persona interesada.

En los Proyectos Sociales de Oblatas, la acogida tiene un matiz especial, ha de ser auténtica, cercana y constante, creando espacios de familiaridad, calidez y alegría.

Este proceso tiene estos aspectos fundamentales:

- Conocer a la persona voluntaria, datos personales, cómo conoció el Proyecto, etc.
- Informar sobre la Entidad y el Proyecto, el modo de actuación, actividades y tareas a desarrollar.
- Conocer las aptitudes, actitudes, motivaciones e intereses del potencial voluntario. Valorar su idoneidad como candidata al voluntariado.
- Decidir de forma mutua y consensuada su incorporación a la tarea más adecuada, su no incorporación ó derivación.

La acogida debe ser una actitud del Equipo del Proyecto y del Equipo de Coordinación del Voluntariado, si bien es el/a Coordinador/a de Voluntariado el/la encargado/a de realizar la recepción de la nueva persona voluntaria. Todas las implicadas en el Proyecto han de conocer cómo se realiza la acogida y participar de una forma u otra en este proceso. Transmitir la importancia de la acogida es clave.

Al finalizar la fase de acogida, el/la voluntario/a ha de firmar la carta de compromiso, donde quedan definidas las funciones, actividades y tiempo de vinculación con el proyecto.

Una buena acogida podrá garantizar que la persona se sienta verdaderamente integrada en el Proyecto y en la Institución.



C. INTEGRACIÓN EN LA ACCIÓN

La integración en la acción es un proceso dinámico donde se guía y acompaña al voluntariado en la incorporación a la Institución y en la tarea a la que se compromete, comienza a formar parte de la Entidad.

En los primeros momentos de esta fase, se recomienda que la persona voluntaria esté acompañada por el/la Coordinador/a de Voluntariado, por otro/a contratado/a o por otro/a voluntario/a que procurará una atención cuidadosa y responsable en el proceso. Todas las personas del Proyecto se han de involucrar en el proceso de integración, proporcionando un ambiente cálido, sano y motivador a los/as que inician su actividad.

En la fase de integración se deben tener en cuenta los siguientes puntos:

- Presentar a la persona voluntaria a todas/os las personas del Centro y hacer un recorrido por las diferentes instalaciones, así como el espacio dedicado al voluntariado si existiese.
- Garantizar que dispondrá de todas las herramientas formativas y materiales que necesite para su incorporación y sus actividades.
- Asegurarse de que el Centro está informado de la incorporación de la nueva persona.
- Establecer quién se encargará del acompañamiento durante su acción voluntaria.
- Dar a conocer el Proyecto y actividad concreta.
- Realizar un intercambio de información al final de la actividad, a través del diálogo personal y escuchar las inquietudes del voluntario/a.
- Es recomendable tener un encuentro entre el/la coordinador/a de voluntariado y la persona voluntaria en esta fase de integración.

En la acción voluntaria hay que tener siempre un horizonte más amplio que el propio recurso, se pretende una transformación personal y social a partir de la reflexión sobre el sentido de la acción.

D. SALIDA DE LA PERSONA VOLUNTARIA

Desde el primer contacto, al informar a la persona voluntaria del itinerario, hay que trabajar que la salida de la Institución también es una etapa en su proceso.

Se entiende por salida cuando se deja de colaborar en la Entidad. Se diferencian cuatro tipos:

- No se queda en la institución.

La persona que se acerca a la Institución realiza las primeras fases del proceso (acogida, entrevista, formación, etc.) y finalmente no se compromete en una acción concreta.

Es una forma de sensibilización en el ámbito de lo social. Se deja la puerta abierta para posibles colaboraciones futuras.

- Sin aviso previo.

Se intentará contactar con él/ella por todos los medios.

Se enviará una comunicación cerrando el compromiso, y se dará de baja en la Institución.

- Decisión de la persona voluntaria.

Se agradece el tiempo de dedicación y la puerta se mantiene abierta para cuando quiera regresar, así mismo se invita a participar en acciones puntuales.

En la medida de las posibilidades, se ha de realizar una despedida y un reconocimiento de la aportación realizada.



- Decisión de la Institución

Después de propiciar un proceso de cambio y mejora con la persona voluntaria, y tras verificar que no ha habido este cambio de actitud, se plantea la salida de la Institución. Es preferible comunicarlo entre varias personas en nombre de la Entidad e intentar que la salida sea lo menos violenta posible, acompañando y ayudando a la persona a asumir la decisión.

Se recomienda una entrevista individual con la persona que deja su acción voluntaria, y contemplar el "Protocolo para gestionar la salida de los voluntarios"², como posible guión para acompañar el proceso de salida. Así mismo, se recomienda mantener un contacto con la persona voluntaria aunque el compromiso se haya extinguido.

Las personas entran y salen de diferentes grupos, eso ayuda a formar y modificar la personalidad y es una parte más de la vida. No han de anclarse en cada grupo al que se ha pertenecido y del que se ha salido, es parte de la historia personal y ayuda a dar los pasos que vendrán después.

Los ejes transversales definidos anteriormente, se tendrán en cuenta durante todo el itinerario en el que la persona voluntaria lleva a cabo su acción en el Proyecto.

4. HERRAMIENTAS

En el itinerario del voluntariado es importante contar con herramientas que favorezcan un mejor seguimiento de dicho proceso. Son recursos o documentos que facilitan el trabajo diario, dando un sentido común y global.

Estas herramientas nos van a permitir obtener información de forma periódica y estructurada sobre cómo evolucionan diferentes aspectos del voluntariado.

En los Proyectos Sociales de Oblatas son comunes³:

- Itinerario de voluntariado Proyectos Sociales Provincia Europa.
- Ficha de datos del voluntariado.
- Base de datos.
- Entrevista inicial: guión.
- Acuerdo o compromiso de incorporación.
- Documento de salida del voluntariado.
- Documento de experiencia al finalizar el voluntariado.
- Protocolo para gestionar la salida del voluntario/a.
- Evaluación del voluntariado.
- Registro del itinerario del voluntariado.

Además, a nivel local, es necesario tener los siguientes documentos:

- Acreditación del voluntario/a.
- Plan de formación.
- Seguros de Responsabilidad Civil y Accidentes.
- Certificado de delitos de naturaleza sexual (en Proyectos con Menores, en España).
- Documento de protección de datos: autorización del uso de datos de carácter personal y publicación de imagen y documento de confidencialidad.

³ Las herramientas comunes se pueden descargar en la intranet

5. CONCLUSION

Un camino conjunto ha permitido que, el anhelo de tener plasmado en un documento el acompañamiento al voluntariado de los Proyectos Sociales de Oblatas, sea una realidad.

Ha sido un camino participativo, en el que profesionales voluntarios/as, contratados/as y Hermanas han reflexionado y aportado experiencias propias en el reto de caminar junto a aquellas personas que, de forma voluntaria, creen en un mundo más justo e igualitario.

El itinerario es una guía amplia que recoge aspectos a tener en cuenta en el proceso que el voluntariado hace en los Proyectos. Es un documento propio de la Provincia que pretende ser amplio con el fin de que cada proyecto lo pueda adaptar a su realidad local.

Se desea que este itinerario ofrezca la posibilidad de caminar junto con el voluntariado en su experiencia de generosidad y gratuidad en la Institución y en la transformación de la realidad de injusticia en las que se encuentran las mujeres.

Antes de terminar esta reflexión y trabajo sobre el Itinerario, realizar una mención explícita y sincera de reconocimiento y agradecimiento a todos los voluntarios y voluntarias, que, gracias a su trabajo y aportación los Proyectos Sociales de Oblatas son como son.



6. BIBLIOGRAFÍA

Documentos propios de la Institución:

- *Marco Común Proyectos Sociales. Oblatas del Santísimo Redentor. Europa 2012.*
- *Presentación Oblatas del Santísimo Redentor para Proyectos Sociales. Europa 2013.*
- *Modelo de Acción Social. Proyectos Sociales. Oblatas del Santísimo Redentor. Europa 2016.*

Bibliografía externa:

- Alfaro, M^a Elena. *La formación del voluntariado social. Plataforma para la Formación del Voluntariado. Madrid, 1990.*
- Aranguren Gonzalo, Luis A. *Cartografía del voluntariado. PPC, Madrid 2000.*
- Aranguren Gonzalo, Luis A. *Lo esencial del Voluntariado. Editorial PPC, México 2013.*
- Aranguren Gonzalo, Luis A. *Los itinerarios educativos del voluntariado. Colección a Fuego Lento, PPVE, Madrid 2001.*
- Azevedo, Carlos; Wengorovius Meneses, João; Campos Franco, Raquel. *Gestão de Organizações Sem Fins Lucrativos, O Desafio da Inovação Social. Portugal 2012.*
- Díaz Hernández, Miguel A. *Motivaciones de la persona voluntaria: el compromiso inicial. A fuego lento; 3. Madrid: Plataforma para la Promoción del Voluntariado en España, 2002.*
- Federación Injucam (coord.). *Guía para personas responsables de voluntariado. Dirección General del Voluntariado y Promoción Social de la Comunidad de Madrid, 2009.*
- Fernandes, Sónia. *Manual de Apoio na Gestão de Voluntariado. VOHR. Portugal 2016.*
- García Roca, Joaquín. *Solidaridad y voluntariado. Sal Terrae. Santander 1994.*
- López Salas, Emilio. *Claves para la gestión del Voluntariado en las entidades no Lucrativas. Cuaderno de gestión 6. Fundación Luis Vives, Madrid 2009.*
- Vidal, Pau; Villa, Ana; Sureda, María; Simón, Cristina; Hernando, Ana. *Manual de gestión del voluntariado. Fundación "La Caixa", 2006.*
- Villalta, Enrique. *Coordenação e Ação Voluntária. 2ª Edición, Colección a Fuego Lento. 2011.*

Leyes y decretos:

- Decreto-Lei n.º 389/99, de 30 de setembro Regula a Lei n.º 71/98, de 3 de Novembro. Portugal.
- Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado. Jefatura del Estado «BOE» núm. 247, de 15 de octubre de 2015. España.
- Resolução de Conselho de Ministros n.º 50/2000, de 30 de março. Portugal.
- Testo della Legge 266/91. Legge quadro sul volontariato. Italia.

en blanco



OBLATAS
DEL SANTÍSIMO REDENTOR

www.oblatas.com