

**ASOCIACIÓN DE MUJERES EMPRESARIAS Y
DIRECTIVAS DE NAVARRA**

**NAFARROAKO EMAKUME ENPRESARI ETA
ZUZENDARIEN ELKARTEA**



Plan de voluntariado

La asociación	3
.....	
Misión y valores	4
El voluntariado	5
Gestión del voluntariado	6
Planificación de actividades	10
Conclusiones	11

La asociación

AMEDNA/NEEZE es una entidad sin ánimo de lucro que tiene como finalidad primordial servir de núcleo de convergencia y representación de todo cuanto concierne a la promoción y defensa de los valores humanos, sociales y profesionales de la mujer en su condición de empresaria y directiva, así como servir de apoyo a todo nuevo proyecto que implique la introducción de la mujer en el ámbito laboral y empresarial.

AMEDNA-NEEZE pretende ser el nexo de unión y la entidad representativa de las mujeres empresarias y directivas de Navarra, actuando mediante la defensa, representación y promoción de sus intereses, desarrollo y competitividad en los ámbitos empresarial, profesional y social.

La finalidad es contribuir, mediante una progresiva ampliación de nuestro marco de actuación y ámbito de influencia, a la consecución de una sociedad más justa e igualitaria.

En la actualidad forman parte de **AMEDNA-NEEZE** cerca de 200 mujeres pertenecientes a los sectores empresariales y profesionales más representativos de nuestra Comunidad.

Misión.

Contribuir al desarrollo de la mujer en el ámbito directivo y empresarial, identificando los obstáculos tanto estructurales como sociales, detectando asimismo las raíces del problema y las necesidades.

Realizar y proponer aquellas actuaciones que sean necesarias para superarlos, implicando a todos los estamentos sociales, institucionales y empresariales.

Objetivos:

1. Promover iniciativas orientadas a conseguir el reconocimiento de los derechos de la mujer en el ámbito profesional.
2. Fomentar la realización de actividades formativas y de asistencia profesional dirigidas a la mujer empresaria y directiva.
3. Diseñar y participar en proyectos que fomenten la inserción y promoción laboral de la mujer.
4. Habilitar los canales de comunicación necesarios para facilitar el contacto entre las asociadas y la difusión de las actividades de la asociación.
5. Establecer acuerdos con otras entidades públicas o privadas, que contribuyan a la consecución de todos los demás objetivos.

El voluntariado

AMEDNA/NEEZE entiende el voluntariado como una plataforma de transformación social, una manera solidaria y eficaz de acción social y de colaboración ciudadana. El voluntariado hace que personas de diferentes ámbitos se impliquen y trabajen conjuntamente para conseguir la eliminación de las discriminaciones y las desigualdades sociales en el ámbito de sector laboral y empresarial.

La asociación entiende como fundamental la aportación del voluntariado, es por ello que aunamos nuestros esfuerzos en canalizar las inquietudes de las personas voluntarias y demás desarrollamos programas que fomenten la participación en el mismo.

En este documento se concretan las pautas de actuación y sea un instrumento que pretende sistematizar y unificar todos los procesos implicados en la gestión de voluntariado.

Las actividades más comunes que ha ido desarrollando el voluntariado ha sido:

- Impartición de charlas y sesiones de trabajo
- Participación en jornadas y seminarios
- Búsqueda de recursos

Para **AMEDNA/NEEZE** es muy importante que el voluntariado esté formado en igualdad de género para poder intervenir en las diferentes áreas, actuaciones y proyectos de la entidad. Por este motivo, se han llevado a cabo numerosas sesiones de trabajo sí como varios encuentros destinados a crear espacios de intercambio y coordinación entre la Asociación las asociadas y las personas que se acercan a ella, con el objetivo de promover el sentimiento de pertenencia a la entidad.

Gestión del voluntariado.

El ciclo de gestión del voluntariado permite tener una visión integral ya que se realiza de forma transversal teniendo en cuenta al voluntario o voluntaria y su relación con la entidad de principio a fin.

Dentro del plan se establecen los objetivos concretos de las acciones de voluntariado.

- Los objetivos concretos de las acciones de voluntariado.
- La organización de las personas voluntarias y sus actividades tomando en cuenta las opiniones de éstas.
- La comunicación fomentando un lenguaje inclusivo, no sexista en todo momento.

Éste es el momento en el que se debe tener clara cuál es la función del personal voluntario en la misma, y establecer la relación de reciprocidad que va a mantenerse durante todo el proceso, a fin además de maximizar los beneficios tanto organizativos como de las personas voluntarias.

La organización y planificación de las acciones de voluntariado nos permite tener una visión trasversal de cómo va a producirse el itinerario del voluntariado, lo que ayuda a concretarlo en objetivos específicos de carácter anual o estratégicos para la entidad.

Captación de personas voluntarias: siempre se realiza a través de una entrevista para poder determinar si es posible establecer la acción voluntaria en el presente o en un futuro.

Tenemos en cuenta: la claridad en la definición de los perfiles requeridos y adecuación técnica y motivacional y los canales de búsqueda en entornos con sensibilidad de género.

El proceso de selección de candidaturas de voluntariado está coordinado y supervisado por la gerencia.

Las entrevistas de selección son un buen momento para comenzar a trabajar el sentimiento de pertenencia a **AMEDNA/NEEZE**. Para una primera entrevista de selección proponemos los siguientes contenidos:

- Presentación de la persona candidata: formación, interés, trayectoria, etc.
- Presentación de la entidad: áreas y voluntariado.
- Describir las diferentes modalidades de colaboración y descripción de las necesidades de la organización.
- Que la persona candidata valore su adecuación a las expectativas de la entidad.
- Valoración por parte de la organización sobre incorporar a la persona como voluntaria
-

Una vez realizada la entrevista, y si se cumplen con las expectativas por ambas partes, se comienza un proceso por el cual se determinan las funciones de la persona voluntaria.

Acogida y seguimiento. La persona seleccionada recibe los derechos y deberes que tiene como voluntaria, así como se procede a la firma de un compromiso de colaboración que, consensuado por ambas partes, establece de manera formal en qué va a consistir su acción voluntaria (número de horas de dedicación, tareas específicas, confidencialidad, etc.), pudiendo este ser modificado y negociado por ambas partes en el futuro.

Dicha persona pasa a incorporarse de manera formal al fichero de voluntariado de la **AMENDA/NEEZE**, lo que implica estar al tanto de todas las actividades, jornadas, encuentros y acciones que se lleve a cabo por la entidad.

Las personas trabajadoras de la asociación velarán porque el personal voluntario se sienta acogido en la Asociación y que se sientan parte del proyecto en el que participen. Por ello hay trabajar en el bienestar de las personas recién llegadas, procurándole una acogida guiada por todas las partes implicadas en este proceso.

Es importante que para una adecuada integración del personal voluntario que se compartan diferentes espacios y se les de voz.

En este momento del proceso tenemos en cuenta los siguientes factores:

- Formación: Todas las personas voluntarias en la reciben formación básica que pasaremos a desarrollar más adelante. Por último, destacar que pueden recibir una formación avanzada específica por parte de la persona del proyecto al que ha sido asignado.
- Comunicación: se procura una comunicación constante bidireccional.
- Participación y seguimiento: la persona voluntaria debe sentirse acompañada, y no como un ser aislado que realiza una función y cuya opinión no es tomada en cuenta. Las personas voluntarias deben participar de las actividades de la entidad, y desde la organización existe un compromiso de realizar un seguimiento constante de su labor aquí, atendiendo y consensuando las demandas que puedan surgir, y contar con su experiencia y motivación, pues enriquecen enormemente nuestro trabajo.
- Evolución de la persona voluntaria: Cuando se conocen las motivaciones y expectativas de los y las voluntarias (gracias a las entrevistas) resulta más sencillo analizar si se está dando una evolución positiva en este sentido y qué aspectos pueden ser sujetos de mejora para el futuro. Llegados a este punto resulta indispensable hablar del reconocimiento de la actividad voluntaria a través de acciones específicas de carácter formal. Las personas que colaboran tienen que sentirse valoradas y hay que trabajar con ellas que alcancen sus metas y objetivos como voluntarias y voluntarios

La formación de las personas voluntarias. Como se ha mencionado con anterioridad, la acción voluntaria debe desempeñarse desde una correcta formación ya que es indispensable para fomentar la evolución de las personas voluntarias y para que puedan desarrollar su responsabilidad adecuadamente. La entidad es un elemento facilitador de esta formación, y establece y comunica cómo va a desarrollarse la misma para garantizar el cumplimiento de su misión.

Todas las personas voluntarias reciben una formación básica de:

- Introducción a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y como aplicarla en el voluntariado.

Estos talleres son imprescindibles para todas las personas que colaboran con **AMEDNA/NEEZE**, pues van en consonancia con las líneas de trabajo y esencia de la Asociación, como es la promoción de la igualdad en el ámbito laboral y empresarial.

Planificación de las actividades

Considerar a las personas voluntarias como parte de la organización implica tenerlas en cuenta, no sólo en la toma de decisiones, sino como agentes que pueden realizar propuestas de actuación para la mejora de las actividades de la **AMEDNA/NEEZE**, así se recogen, gestionan y coordinan todas las cuestiones que nuestro personal voluntario nos haga llegar durante su colaboración, se analizan y se estudia su viabilidad para incorporarlas a las actuaciones en ejecución o proyectos futuros. Estas propuestas suponen un beneficio mutuo, ya que contribuye muy positivamente a aumentar la autoestima de las personas voluntarias, a la vez que se enriquecen las acciones de la Asociación, propiciando la innovación y la mejora continua de los procesos.

AMEDNA/NEEZE establece los distintos niveles de participación que poseen las personas voluntarias en función de la experiencia de dicha persona en la entidad, su nivel de implicación, el área que colabora o las funciones concretas que desarrolla. En cualquier caso, deben ser facilitados como bien establece expresamente el artículo 6.c de la Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado. Para que la participación sea efectiva, la organización procura los mecanismos necesarios para favorecer su implicación y que estos canales sean próximos y eficaces.

Conclusiones

Entendemos que esta sistematización del proceso resulta clarificadora a la hora de gestionar las acciones y los procesos del personal voluntario. De esta manera conseguimos que nuestros programas se multipliquen, beneficiando más personas y con un mayor impacto social, y además aprovechamos todas las capacidades que el personal voluntario puede ofrecer, que es mucho más que solidaridad o altruismo: un ejercicio de compartir y de fomentar una sociedad.

Este documento será modificado siempre que se detecten cosas que cambiar o buenas prácticas que añadir, por lo tanto, se modificará tantas veces como sea necesario.