



**CENTRO ESPAÑOL DE SOLIDARIDAD DE
CÓRDOBA**

**PLAN DE
VOLUNTARIADO
DE PROYECTO
HOMBRE DE
CÓRDOBA**

Contenido

| | |
|--|----|
| 1- INTRODUCCION: | 3 |
| 1.1-ORIGEN DE LA ENTIDAD: | 3 |
| 1.2- MISION, VISION Y VALORES:..... | 3 |
| 1.3- PAPEL DEL PERSONAL VOLUNTARIO EN PROYECTO HOMBRE CORDOBA:..... | 4 |
| 2-PERSONAL VOLUNTARIO: | 4 |
| 2.1-DEFINICIÓN DE PERSONAL VOLUNTARIO: | 4 |
| 2.2- PERFIL DEL VOLUNTARIADO: | 5 |
| 2.3 -DERECHOS Y DEBERES DEL VOLUNTARIO: | 5 |
| 2.3.1-DEBERES:..... | 5 |
| 2.3.2-DERECHOS:..... | 6 |
| 2.4- OBJETIVOS | 7 |
| 2.4.1- OBJETIVO ESTRATÉGICO | 7 |
| 2.4.2-OBJETIVOS ESPECÍFICOS: | 7 |
| 2.5- RESULTADOS ESPERADOS: | 8 |
| 3. PROCESO DE GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO: | 9 |
| 3.1-CAPTACIÓN: | 9 |
| 3.2-ACOGIDA DE LA PERSONA VOLUNTARIA: | 9 |
| 4- FORMACIÓN:..... | 10 |
| 4.1- OBJETO. | 10 |
| 4.2-PROCESO FORMATIVO..... | 10 |
| 4.2.1.- FORMACIÓN OBLIGATORIA..... | 10 |
| 4.2.2- FORMACIÓN VOLUNTARIA | 12 |
| 4.3- EVALUACIÓN:..... | 13 |
| 5. ACTIVIDADES DEL VOLUNTARIADO EN PROYECTO HOMBRE CORDOBA:..... | 13 |
| 5.1-CENTRO DE DÍA:..... | 13 |
| 5.2- COMUNIDAD TERAPÉUTICA: | 14 |
| 5.3-PROGRAMA DE APOYO:..... | 15 |
| 5.4- COMUNIDAD TERAPÉUTICA INTRAPENITENCIARIA:..... | 15 |
| 6. COORDINACION DEL VOLUNTARIADO:..... | 15 |
| 6.1-PARTICIPACIÓN DEL VOLUNTARIADO:..... | 16 |
| 6.2 -SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL VOLUNTARIADO: | 17 |
| 6.2.1- SEGUIMIENTO DE LA PERSONA VOLUNTARIA: | 17 |
| 6.2.2- EVALUACIÓN: ANALIZAR, REVISAR Y APOYAR AL VOLUNTARIADO: | 18 |
| 6.2.3- RECONOCIMIENTO DE LA ACCION DEL VOLUNTARIADO: | 18 |

7. DESVINCULACIÓN:.....20

7.1- COMO ACTUAR CUANDO UNA PERSONA VOLUNTARIA SE VA “A MALAS”:21

7.2- COMUNICACIÓN CON UNA PERSONA VOLUNTARIA QUE NO SE ADAPTA:22

7.3- CUANDO HA SIDO LA ENTIDAD QUIEN HA GESTIONADO MAL:.....22

7.4-MANTENER LA RELACIÓN POSTERIOR:.....23

8. ANEXO 1- DOCUMENTACIÓN:.....24

1- INTRODUCCION:

1.1-ORIGEN DE LA ENTIDAD:

Proyecto Hombre nace en 1.985 para ofrecer soluciones en materia de tratamiento y rehabilitación de las drogodependencias y otras adicciones. Es una organización formada por 27 Centros que atienden anualmente, en toda España, a más de 20.000 personas con problemas de adicciones y a sus familias.

Trabaja tres áreas fundamentalmente: la prevención del consumo de drogas en diferentes ámbitos, la rehabilitación y reinserción de las personas drogodependientes.

Desde su origen, desarrolla un método propio de intervención, basado en la filosofía humanista, que consiste en identificar las causas que inducen a la persona a la adicción y trabajar desde un marco terapéutico-educativo, para lograr que recupere su autonomía, el sentido de la responsabilidad con su propia vida y el entorno y su capacidad para tomar decisiones.

Proyecto Hombre es el esfuerzo de muchas personas, profesionales, terapeutas, familiares, voluntarios, todos unidos con el fin de acompañar y ayudar a las personas en proceso de rehabilitación y reinserción social.

1.2- MISION, VISION Y VALORES:

MISION:

Fomentar y difundir la acción voluntaria de la organización Proyecto Hombre Córdoba, que contribuye con su aportación específica al objetivo común de rehabilitar y reinserter a personas con adicciones y sensibilizar y prevenir a la sociedad.

VISION:

Lograr ser una entidad referente en relación al voluntariado, ante el tercer sector y ante otros actores, trabajando con equipos humanos integrados, formados y comprometidos con la misión y valores de la organización Proyecto Hombre Córdoba, para lograr el cambio personal y social de las personas con adicciones.

VALORES:

Compromiso: El encuentro en la causa común y plasmado en el itinerario de la persona voluntaria, donde el acompañamiento constituye el pilar fundamental y la transparencia se convierte en el eje vertebrador.

Solidaridad: aquella que está llamada a impulsar el cambio que favorezca el desarrollo de los individuos; haciéndoles sentir parte de nuestra organización.

Humanismo: basándonos en la concepción integradora de los valores humanos, considerando al hombre como ser que muestra a través de lo que hace con su esfuerzo y trabajo, en cuanto es capaz de desarrollar sus posibilidades.

Integración: haciendo que el personal voluntario pase a formar parte de un todo, del equipo integrador que promueve el trabajo comunitario tanto hacia dentro de la organización como hacia fuera, apostando por el trabajo en red, que contribuye a la transformación social.

1.3- PAPEL DEL PERSONAL VOLUNTARIO EN PROYECTO HOMBRE

CORDOBA:

El Código Ético de las Organizaciones de Voluntariado de la Plataforma de Voluntariado de España define organización del voluntariado con los siguientes términos:

Entendemos por Organizaciones de Voluntariado aquellas que son de iniciativa social y de carácter privado sin ánimo de lucro, legalmente constituidas, que desarrollan su actividad prioritariamente en el ámbito de la acción social, a favor de los demás y de intereses sociales colectivos.

Llevan a cabo sus actividades fundamentalmente aunque cuenten con profesionales remunerados, complementando esfuerzos y funciones.

Proyecto Hombre Córdoba es una organización que cuenta en su composición tanto con personas voluntarias como con usuarios, familiares, socios, personal laboral... En realidad es una entidad que representa y actúa con realidades y colectivos concretos desde diferentes iniciativas (asistencial, apoyo, acompañamiento...) y que, para todos los programas, cuenta con la participación del voluntariado.

2-PERSONAL VOLUNTARIO:

2.1-DEFINICIÓN DE PERSONAL VOLUNTARIO:

En Proyecto Hombre Córdoba, el personal voluntario es fundamental a la hora de desarrollar la labor de la organización. El voluntario es un pilar básico, podemos definir al voluntario: *“como aquella persona que además de sus propias obligaciones personales, dedica parte de su tiempo de modo continuo, desinteresado y responsable a actividades a favor de los demás y de intereses colectivos, según un proyecto que no se agota en la intervención misma sino que tiende a erradicar o modificar las causas que lo provocan”.*

Desde hace más de 25 años Proyecto Hombre Córdoba ofrece soluciones en materia de tratamiento y rehabilitación de las drogodependencias y otras adicciones. Dentro de la misión y objetivos de la organización es fundamental el voluntario ya que aporta una imagen de normalización para los usuarios y es un modelo de referencia. El voluntariado es una acción transformadora de la realidad sobre la que actúa Proyecto Hombre Córdoba ya que es una figura la cuál realiza tareas concretas como

acompañamiento, apoyo diurno y nocturno, talleres formativos... y aporta sus conocimientos y la escucha activa como forma terapéutica de relacionarse con los usuarios.

La participación del voluntariado es imprescindible ya que tiene la capacidad creciente de intervenir en la identificación de problemas y prioridades, en la definición de objetivos, en la planificación de las acciones, en la ejecución, en la gestión y en la evaluación.

2.2- PERFIL DEL VOLUNTARIADO:

Puede ser voluntario de Proyecto Hombre Córdoba cualquier persona mayor de edad que no tenga condena o antecedentes por delitos de naturaleza sexual o con menores y/o no ser consumidor. Es fundamental que la persona voluntaria tenga unas aptitudes y actitudes apropiadas para la función que desempeñará en la entidad:

- Disponibilidad de tiempo suficiente para la realizar la actividad que le sea encomendada.
- Confidencialidad y discreción.
- Buena disponibilidad para el trabajo en equipo.
- Sociabilidad, empatía, alegría, positivismo...
- Identificación con los valores de Proyecto Hombre Córdoba.

2.3 -DERECHOS Y DEBERES DEL VOLUNTARIO:

2.3.1-DEBERES:

Según la Ley 4/2018, de 8 de mayo, Andaluza del Voluntariado, son deberes del personal voluntario:

1. Cumplir los compromisos adquiridos con Proyecto Hombre Córdoba, reflejados en el acuerdo de incorporación, respetando los fines y normativas de las mismas.
2. Guardar la debida confidencialidad respecto de la información recibida y conocida en el desarrollo de la acción voluntaria.
3. Rechazar cualquier contraprestación económica o material que pudieran serles ofrecida, como remuneración de su acción voluntaria.
4. Actuar de forma diligente, responsable y solidaria, conforme al acuerdo de incorporación suscrito.
5. Respetar los derechos de las personas destinatarias de su acción voluntaria.
6. Seguir las instrucciones técnicas para el adecuado desarrollo de las actividades encomendadas.
7. Utilizar debidamente las acreditaciones y distintivos otorgados por la entidad.
8. Cuidar y respetar los recursos materiales.
9. Cumplir las medidas de seguridad y salud que se adopten.

10. Participar en las tareas formativas previstas por la entidad.
11. Cumplir las normas sobre protección y tratamiento de datos de carácter personal, de acuerdo con lo establecido en la ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos personales y Garantía de los derechos digitales, y demás normativa de aplicación.
12. Aportar la documentación acreditativa de las circunstancias a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 11 sobre condenados y encarcelados.
13. Conocer y respetar las normas y reglamentos de la entidad, así como la ideología, fines y principios de la misma.
14. Cumplir y desarrollar la acción del voluntariado de acuerdo con las normas y reglamentos internos de la entidad.
15. No utilizar la acción de voluntariado, ni los cauces ni herramientas necesarias para desarrollarla, con fines propios o intimidatorios, ni para cualquier otro fin distinto al específicamente determinado para la acción que va a desarrollar.
16. Notificar a la entidad su renuncia con suficiente antelación, para que puedan adoptarse las medidas necesarias para evitar perjuicios a la actividad en la que participen.

2.3.2-DERECHOS:

1. A decidir libremente sobre la acción o programa de voluntariado del que pudieran ser beneficiarias.
2. A que la acción voluntaria sea desarrollada de acuerdo con programas que garanticen la calidad y duración de las actuaciones, y en especial cuando de ellas se deriven servicios y prestaciones personales, y que se ejecute en la medida de lo posible, en su entorno más inmediato, especialmente en el caso de menores de edad o colectivos de especial vulnerabilidad.
3. A solicitar y obtener la intervención de la entidad para solucionar los conflictos surgidos con las personas voluntarias.
4. Respeto a su intimidad, libertad, dignidad, creencias y orientación sexual.
5. A ser tratadas sin discriminación o menoscabo de sus derechos fundamentales.
6. A realizar la actividad en sus debidas condiciones de seguridad y salud en función de la naturaleza y características de aquella.
7. A recibir, con cargo a la entidad, la formación básica, específica y adaptada a su capacidad y condiciones personales para el correcto desarrollo de las actividades que se les asignen.
8. A contar con los recursos materiales que se consideren imprescindibles para la mejor realización de la actividad voluntaria encargada.
9. A la participación directa en todos los procesos organizativos y reguladores de la entidad de voluntariado en la que estén colaborando.
10. A ser asegurados, a cargo de la entidad, con una póliza de seguro adecuada a las características y circunstancias de la actividad desarrollada por las personas voluntarias, que les cubra los riesgos de accidentes, de enfermedad y de responsabilidad civil por los daños y perjuicios ocasionados a terceros derivados directamente de la actividad voluntaria. De ello se debe dar información a la persona voluntaria en el acuerdo de incorporación.

11. A que les sean reembolsados los gastos que pudieran derivarse del desempeño de sus actividades, siempre que hayan sido previamente autorizados.
12. A cualquier otro derecho que le pueda reconocer la presente ley y el resto del ordenamiento jurídico.

2.4- OBJETIVOS

2.4.1- OBJETIVO ESTRATÉGICO

A través de este plan se quiere conseguir unos objetivos definidos:

Con el objetivo estratégico de fomentar la integración del personal voluntario dentro de Proyecto Hombre Córdoba, se identifica una serie de compromisos:

OBJETIVO ESTRATÉGICO: Incorporar el voluntariado en la organización como un elemento estratégico para lograr el cumplimiento de la misión de Proyecto Hombre Córdoba, fomentando la participación creando y ofreciendo espacios formativos diversificados según las necesidades, contenidos, ámbitos de formación... Adaptados a la complejidad de la realidad, a los nuevos métodos de intervención a la dinámica de la organización y los nuevos retos que presenta la realidad sociopolítica. Todo ello para que mejore la calidad de vida de los usuarios y los colectivos para los que trabajamos.

2.4.2-OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

2.4.2.A).-RELACIONES PERSONAL CONTRATADO Y PERSONAL VOLUNTARIO:

El personal laboral transmita de forma continua y permanentemente los fines y valores de la organización para que los voluntarios puedan compartirlos e identificarse con ellos.

Desarrollar espacios de encuentro entre el personal voluntario y los diversos integrantes del personal laboral. Potenciar la difusión interna del personal voluntario.

Facilitar e impulsar los encuentros comunes entre el personal laboral y el personal voluntario.

2.4.2.B)-COMUNICACIÓN

Comunicación externa:

Promover al personal voluntario como transmisores de los valores y misión de Proyecto Hombre Córdoba.

Comunicación interna:

Poner en marcha un plan de comunicación.

Establecer un proceso de aprendizaje compartido.

Sensibilizar al personal contratado sobre la comunicación con el personal voluntario.

2.4.2.C)-FORMACIÓN:

Fomentar la formación de las personas voluntarias, creando espacios formativos.

Dotar al personal voluntario de la formación necesaria que le posibilite su vinculación y le permita sentirse parte de Proyecto Hombre Córdoba, dándole herramientas para el desarrollo de su labor.

2.4.2.D)-PARTICIPACIÓN:

Hacer partícipes al personal voluntario en el proceso terapéutico, dentro del ámbito de su actuación.

Flexibilizar las tareas del personal voluntario en función de las competencias que tenga.

Fomentar espacios de encuentro entre el equipo humano.

2.5- RESULTADOS ESPERADOS:

OBJETIVO “RELACIONES PERSONAL CONTRATADO Y PERSONAL VOLUNTARIO”:

Las relaciones entre el personal laboral y el personal voluntario, son básicas con el fin que las actuaciones de todos ellos sean producto de una planificación coordinada y por ello más eficaz.

OBJETIVO “COMUNICACIÓN”:

- *Comunicación Externa:* El voluntario es un pilar a la hora de comunicar los valores y misión de Proyecto Hombre, con el fin de que den a conocer a la sociedad la Entidad.

- *Comunicación Interna:* Se pretende conseguir más participación, comunicación e interacción entre el voluntariado, usuarios, familiares de Centros Proyecto Hombre de todo el país.

OBJETIVO “FORMACIÓN”:

Con la creación de espacios formativos se espera conseguir se favorezcan las mejoras de las relaciones de las personas del equipo humano, así el personal voluntario puede realizar sus tareas de manera más eficaz.

OBJETIVO “PARTICIPACIÓN”:

La participación es clave para poder obtener como resultado la implicación directa, ello ayuda a identificar deficiencias y prioridades, definición de objetivos...

3. PROCESO DE GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO:

3.1-CAPTACIÓN:

La captación del personal voluntario se suele hacer a través de varias vías:

- Acuerdos con Universidades públicas y privadas.
- A través de anuncios de la Plataforma de Voluntariado de Andalucía.
- Voluntariado de entidades privadas (La Caixa...)
- Redes Sociales (facebook, twitter...)
- Por el “boca a boca” entre familiares, usuarios, trabajadores....
- Jornadas, encuentros y celebraciones.
- Anuncios en prensa, radio, revistas, publicaciones...
- Emails, web de la entidad, blogs...
- Tablón de anuncios y noticias.

3.2-ACOGIDA DE LA PERSONA VOLUNTARIA:

La acogida de la persona voluntaria es un proceso de varias etapas. Inicialmente se cita a la persona interesada.

Posteriormente se realiza una reunión informativa sobre cuál es la misión de Proyecto Hombre Córdoba, los valores de la entidad, los proyectos y actuaciones que se llevan a cabo en la organización y los distintos tipos de acciones voluntarias que se realizan.

El siguiente paso es una entrevista personal donde se conocen las expectativas de la persona. Con ella se puede ajustar las características de la persona a las necesidades de los diferentes proyectos, para garantizar el éxito en la incorporación y participación.

La incorporación se realiza a través de la firma de los siguientes documentos:

- **Ficha de Registro de Voluntarios** dónde se incorporan datos de carácter personal, estudios, idiomas, formaciones que puedan ser de utilidad, si posee empleo... en ella se acuerda los días y horas que pueden colaborar dentro de la organización.

- **Compromiso de Voluntariado:** En ella se reflejan los compromisos adquiridos por ambas partes, entre ellos la de asumir los derechos y obligaciones del personal voluntario y una duración estimatoria de su colaboración.

- **Acuerdo de Confidencialidad, secreto y responsabilidad** para el tratamiento de ficheros de datos personales: un acuerdo en el que se compromete el personal voluntario a guardar **Absoluta Confidencialidad** y deber de secreto profesional respecto de los datos contenidos en los ficheros, obligación que subsistirá aún después de que finalice la colaboración en concepto de voluntario.

- **Autorización** para solicitar datos del Registro Central de Delincuentes Sexuales , la información relativa a la carencia de antecedentes por delitos de naturaleza sexual y de menores.

4- FORMACIÓN:

4.1- OBJETO.

La formación tiene por objeto capacitar a las personas voluntarias para la actividad que va a desarrollar como miembro de la organización. Debe responder a la transmisión de conocimientos, habilidades y valores, con la finalidad de realizar una acción voluntaria de calidad. En nuestra entidad, la formación se adapta en las áreas competenciales:

- Autoconocimiento y autoestima.
- Comunicación asertiva y resolución de Conflictos.
- Adaptabilidad y relación interpersonal.
- Gestión emocional y Tolerancia a la frustración.
- Trabajo en equipo y ética del voluntariado.

4.2- PROCESO FORMATIVO.

Proyecto Hombre de Córdoba ha desarrollado un itinerario formativo de la persona voluntaria que permite el conocimiento de la Entidad, de su metodología de trabajo, las características de los colectivos con los que se trabaja y cualquier duda que pueda surgir a lo largo del desarrollo del trabajo de las personas voluntarias. Este itinerario es dinámico, permite que la participación de las personas voluntarias se adapte a su realidad, tiempos y necesidades.

Dentro de las distintas formaciones que se desarrollan, cabe distinguir entre formación obligatoria y formación voluntaria.

4.2.1.- FORMACIÓN OBLIGATORIA

Las formaciones obligatorias constituyen la base mínima de conocimientos que tiene que tener una persona voluntaria para participar en las actividades que se desarrollan en la entidad.

Se deben exigir una serie de conocimientos tanto de las problemáticas de las personas a las que atendemos, así como a los procedimientos que se llevan a cabo en el desarrollo de las actividades de la entidad.

Dentro de la formación obligatoria debemos distinguir entre formación genérica y específica.

4.2.1.A) Formación genérica.

Es la formación que deben recibir todas las personas voluntarias, independientemente de la tarea que vayan a realizar. Los objetivos de esta formación son:

- Conocer el Programa Base de Proyecto Hombre.
- Conocer las características de las adicciones y su impacto en el ser humano.
- Generar empatía por el colectivo de personas con adicciones.

Para alcanzar los objetivos planteados en esta formación, se han desarrollado los siguientes contenidos:

- 1 ¿Qué es proyecto Hombre?
2. Proceso de Rehabilitación
3. Papel y valores del seguimiento
4. Sentido, normas, limitaciones y responsabilidad
5. Importancia de la comunicación
6. Educación y familia
7. Autoayuda.

Cada contenido se desarrolla en una sesión de una **hora y media de duración** y es impartida por un terapeuta.

Está orientada a las nuevas personas voluntarias, pero podrán participar otras personas voluntarias que llevan trabajando con la entidad con anterioridad si así lo desean.

4.2.1.B) Formación específica.

La formación específica es aquella que recibe la persona voluntaria para desarrollar la acción concreta en la que va a trabajar de forma satisfactoria. Esta formación es competencia de la Coordinación de cada dispositivo, que asignará a un terapeuta que sirva como referente y responsable de la persona voluntaria.

La función del terapeuta asignado será:

- Explicación de las tareas a desarrollar por la persona voluntaria
- Acompañamiento en los inicios de la persona voluntaria para desarrollar las tareas asignadas

- Seguimiento y evaluación de la ejecución de las tareas de la persona voluntaria
- “Feed-back” continuo con la persona voluntaria para la mejora en el desarrollo de tareas, resolución de dudas y otras incidencias que se puedan producir en la ejecución de las tareas

4.2.2- FORMACIÓN VOLUNTARIA

Son acciones formativas orientadas al crecimiento de la persona como voluntaria que tratan de ampliar sus habilidades, destrezas, conocimientos, etc. que no son obligatorias para desarrollar su tarea, pueden ayudar no solo al desarrollo de su papel como persona voluntaria, sino también a su crecimiento personal.

4.2.2. A) Formación Global

Está dirigida a todas las personas voluntarias de la entidad. En ella se desarrollan distintos contenidos que pueden ser a propuesta de los formadores, que serán los propios terapeutas de la entidad, de la Coordinadora de Voluntariado o de las propuestas de las propias personas voluntarias. Estos contenidos siempre irán orientados al crecimiento de las personas voluntarias como actores necesarios dentro de los procedimientos de acción de la entidad.

Se realizarán dos o más propuestas de formación al año.

4.2.2.B) Convivencia de voluntariado

Se trata de una jornada para compartir las experiencias de las personas voluntarias en el desarrollo de su actividad como voluntario/a para favorecer las relaciones entre los mismos. Para ello se realizarán distintos grupos de trabajo para poner en común las impresiones, inquietudes, ideas que como voluntarios/as tienen en el desempeño de su trabajo. También se realizarán ponencias sobre la labor fundamental del voluntariado y otras temáticas relacionadas. Se realizará una vez al año.

Objetivos:

- Compartir experiencias, conocimientos, etc. Sobre el trabajo de voluntariado
- Reforzar y destacar el papel del voluntariado.

4.2.2.C) Otras propuestas de formación

Tanto la Asociación Proyecto Hombre, como la Asociación Andaluza, realizan propuestas de formación para las personas voluntarias de los centro de Proyecto Hombre. Estas propuestas serán difundidas entre todas las personas voluntarias para que puedan acudir si así lo desean.

4.3- EVALUACIÓN:

Para garantizar y mejorar la calidad de las formaciones que se proporcionan se realiza una tarea de seguimiento y evaluación continuo con el establecimiento de indicadores de resultados para poder efectuar una evaluación final.

Las evaluaciones que se realizan tienen dos vertientes, una referente a la satisfacción de las personas voluntarias y otra en relación a la ejecución de las tareas que realizan.

La evaluación individual consiste en un seguimiento continuo de la evolución de cada persona voluntaria. En este aspecto, será el terapeuta de referencia el que ha de evaluar si la persona voluntaria está cumpliendo efectivamente las tareas asignadas.

Para la medición de la satisfacción se realizan de forma independiente una evaluación de la satisfacción global de los voluntarios y otra específica de las formaciones llevadas a cabo. Los instrumentos utilizados son los cuestionarios de satisfacción dirigidos a cada voluntario.

Al final de cada ejercicio se evalúa la consecución de los resultados obtenidos y la evolución de las actividades empleadas. Esto permite evaluar al inicio de cada nuevo ejercicio qué aspectos tienen que mejor o ser reforzados.

5. ACTIVIDADES DEL VOLUNTARIADO EN PROYECTO HOMBRE CORDOBA:

5.1-CENTRO DE DÍA:

Voluntarios Teléfono Recepción:

Atención en la entrada de las personas nuevas y recepción de llamadas y su posterior desviación.

Voluntarios grupos de autoayuda:

Participan en la coordinación de los grupos de autoayuda, con la supervisión de los terapeutas.

Voluntarios grupos de comunicaciones familiares:

Participan en la recogida de información de las situaciones que se han producido en el fin de semana, para posteriormente ser trabajado. Todo ello bajo la supervisión del terapeuta.

Voluntarios de ayuda a tareas administrativas:

Participan un grupo de voluntarios formados realizar tareas administrativas, como registros, estadísticas, tareas de calidad, etc.

Voluntario apoyo informático:

Resolución de incidencias relacionadas con los equipos informáticos. Mantenimiento del sistema informático.

5.2- COMUNIDAD TERAPÉUTICA:

Voluntarios acompañamiento médico y otras salidas de comunidad:

Participan en acompañar a los usuarios en las distintas salidas de la comunidad terapéutica, desempeñando su trabajo como seguimiento de estos.

Voluntarios de cocina:

Participan en la elaboración de comidas, y de la enseñanza de la preparación de estas a los usuarios.

Participan en el control de las fechas de caducidad y todos los registros sanitarios de la propia cocina.

Voluntarios grupos de autoayuda:

Participan en la coordinación de los grupos de autoayuda, con la supervisión de los terapeutas.

Voluntarios que apoyan en la realización de talleres:

Realizan talleres de tiempo libre, así como colaboran y participan de los distintos talleres que se realizan (habilidades sociales...), salidas culturales, deportivas.

Voluntarios monitores:

Estos voluntarios ayudan a participar como monitores en la propia comunidad, hablando con los usuarios, enseñándoles a realizar distintas tareas, y velan por el buen funcionamiento de la propia comunidad. Conocen la dinámica de esta y los instrumentos que en ella se utilizan.

Voluntarios tareas administrativas:

Resuelven tareas relativas a solicitar permisos y al acompañamiento al banco de alimentos.

Voluntarios apoyo tareas de estudio

Ayudan en la preparación de todo el material necesario para prepararse para obtener ESA y dan clases de apoyo a las personas en tratamiento.

5.3-PROGRAMA DE APOYO:

Voluntarios grupos de autoayuda:

Participan en la coordinación de los grupos de autoayuda, con la supervisión de los terapeutas.

Voluntarios grupos de comunicaciones familiares:

Participan en la recogida de información de las situaciones que se han producido en el fin de semana, para posteriormente ser trabajado. Todo ello bajo la supervisión del terapeuta.

Voluntarios de ayuda a tareas administrativas:

Grupo de voluntarios formados para ello que participan de tareas administrativas, como registro, estadísticas, tareas de calidad...

Voluntarios acompañantes a las convivencias:

Participan activamente en las tareas extras de la realización de convivencias de fin de semana, conviviendo y haciéndose cargo de acompañar,, ayudar a su organización..

5.4- COMUNIDAD TERAPÉUTICA INTRAPENITENCIARIA:

Voluntarios de ayuda a realizar tareas administrativas:

Participan en la realización de tareas administrativas, son un grupo de voluntarios formados para ello, y participan de tareas de registro, estadísticas, tareas de calidad...

Voluntarios para el taller de manualidades u otros talleres

Participan en impartir el taller de manualidades dentro del modulo de prisión.

Voluntaria responsable del voluntariado

Se encarga de entrevistar a los posibles candidatos a ser voluntarios, planificar su formación, y ubicarlos en los distintos dispositivos.

6. COORDINACION DEL VOLUNTARIADO:

Dentro de Proyecto Hombre Córdoba, los voluntarios tendrán una persona responsable que se encargará de darles el apoyo necesario para que puedan desarrollar la tarea encomendada y evaluar con ellos dicha actividad. Esta persona será el Coordinador/a de Voluntarios de Proyecto Hombre Córdoba, el/la cuál debe tener una serie de habilidades y actitudes:

- Una persona cercana en la relación y dinámica con las personas voluntarias.
- Sepa ver la realidad de cada una de ellas para orientarla a una adecuada integración en la organización.
- Una persona que sepa escuchar y comunicar, llegando a acuerdos desde la experiencia que puede suponer hacer o recibir críticas, poner límites o abrir posibilidades...
- Una persona que sepa y fomente el trabajar en equipo, haciendo ver a la persona voluntaria que la acción es con otros, y que por tanto se desarrolla en grupo.
- Una persona que sepa liderar democráticamente, orientando a la persona voluntaria, sin que se sienta súbdito, pero tampoco perdido o desorientado.
- Una persona que motive a las personas voluntarias, desde la realidad pero sin perder de vista el horizonte utópico.
- Una persona con disposición para el trabajo en red y la presencia comunitaria. Tiene que conocer el resto de agentes que intervienen en la realidad social, en el mismo territorio, coordinarse en las actuaciones.

Ya que por ello este responsable tiene encomendadas las labores:

- Búsqueda, acogida y orientación del voluntariado.
- Facilitar y garantizar la integración de las personas voluntarias en la organización.
- Informar y acompañar en los primeros días al voluntario.
 - o -Formar al personal voluntario.
 - o -Creación de eventos, encuentros, jornadas, convivencias... sobre voluntariado.
- Seguimiento, gestión y evaluación de las actividades que realizan los voluntarios.
- Resolución de conflictos.

De todo ello se desprende que el Coordinador de Voluntariado debe trabajar a la vez con el voluntario y con el grupo de voluntariado. Debe acompañar los diferentes momentos de cada uno para que el conjunto trabaje en pro de los objetivos de la organización. Debe compaginar la motivación, la formación y la acción.

6.1-PARTICIPACIÓN DEL VOLUNTARIADO:

El voluntario debe estar coordinado con el resto del grupo de voluntarios. El voluntario no se realiza por libre, de manera individual, sino con otras personas, voluntarias o no, y en el seno de esta organización. Por lo tanto, la persona voluntaria debe integrarse y participar de la vida del grupo de voluntariado, como un espacio donde sentirse acogido y motivado, donde asignar y distribuir las tareas en función de las capacidades y disposición, compartir experiencias...

Habitualmente en la acción voluntaria se coincide con otras personas no voluntarias con las que es necesario mantener una relación fluida y coordinada. Es el caso

de terapeutas, familiares de usuarios, socios... con los que se trabaja codo a codo sin distinción pero que, en el desarrollo de los programas, en ocasiones se genera una rivalidad o competencia fruto de la falta de comunicación y la no clarificación de las funciones.

El voluntariado se enmarca en un programa o proyecto, con unos objetivos, actividades y resultados previstos. Para el desarrollo de todo esto, debe darse una sincronización con los responsables y coordinadores de estos programas y proyectos, que se encargarán de la evaluación y valoración de los resultados así como de la introducción de las modificaciones oportunas para el correcto desarrollo y funcionamiento de la organización.

La participación del voluntario no se restringe a un momento puntual sino que es procesual y tiene como finalidad la creación de hábitos de solidaridad, colaboración y asociación.

La participación se debe dar en todo el proceso, desde la planificación a la evaluación. La planificación es un derecho que no requiere de un aprendizaje previo, ya que pretende ser influyente en la toma de decisiones.

6.2 -SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL VOLUNTARIADO:

En la gestión del voluntariado, en su itinerario, debemos estar atentos no solo al correcto desempeño de las actividades que tiene encomendadas la persona voluntaria, sino por entramado de relaciones que establece con el resto del equipo de voluntariado, con las personas destinatarias de su acción, con el resto de personas de Proyecto Hombre Córdoba (no voluntarias), con otros actores con los que entra en contacto.

6.2.1- SEGUIMIENTO DE LA PERSONA VOLUNTARIA:

Con el seguimiento buscamos conseguir un mejor desempeño de sus tareas y una mejor integración en la organización, tanto en el equipo o grupo de voluntariado como en los programas y proyectos concretos. Con el seguimiento como acompañantes del voluntariado buscamos:

- Conocer mejor a la persona de nuestro equipo.
- Conducir y reconducir sus motivaciones.
- Orientar y ayudar a consolidar la tarea e intervención de cada persona.
- Prevenir situaciones problemáticas o conflictivas.
- Identificar la formación a realizar.

6.2.2- EVALUACIÓN: ANALIZAR, REVISAR Y APOYAR AL VOLUNTARIADO:

La evaluación es una acción que es imprescindible en la vida de la organización. Evaluar nos permite verificar y corregir las actividades, apoyar a las personas voluntarias. Es básica y fundamental la recogida documental de forma objetiva de toda la acción del voluntariado: las reuniones, el acompañamiento, las dificultades expresadas... La evaluación tiene que ayudar a analizar lo realizado, criticar constructivamente el trabajo, dialogar con el equipo humano, aceptar los puntos débiles y los puntos fuertes, proponer mejoras y propuestas alternativas, aprender de la experiencia. Por ello la evaluación es la herramienta que nos permite comparar la situación prevista inicialmente y la situación real. En esta comparación obtenemos información sobre el grado de consecución de lo que inicialmente habíamos previsto, así como de los factores que nos han permitido o dificultado esta consecución.

6.2.3- RECONOCIMIENTO DE LA ACCION DEL VOLUNTARIADO:

Podríamos hacer referencia al reconocimiento de las Administraciones Públicas a través de actos o eventos, como el Día Internacional del Voluntariado, dónde premian o reconocen la labor de personas voluntarias de manera individual o colectiva.

Dentro de la Organización con el reconocimiento de la persona voluntaria pretendemos conseguir reforzar su sentimiento de pertenencia a la entidad y su apoyo a la acción diaria.

Podemos resumir los tipos de reconocimiento:

RECONOCIMIENTO INFORMAL:

- Se dan en el día a día.
- No están normalizados ni regulados.
- Tienen su sustento en las relaciones humanas.
- La creatividad y la innovación son importantes para el desarrollo de este reconocimiento.
- Demuestra no solo la consideración y el aprecio por el trabajo bien hecho, sino la valoración como persona.

Algunos ejemplos son:

- Decir gracias.
- Mostrar interés por los aspectos personales.
- Fomento de la participación en la Entidad en las decisiones que les afectan.
- Acceso a puestos de responsabilidad.
- Acceso a los servicios que pueda prestar Proyecto Hombre Córdoba.

- Fomento y desarrollo del trabajo en equipo.
- Tratar de que tengan los mismos "privilegios" que el personal remunerado.
- Permitir incrementar sus habilidades y adquirir una mayor formación.

RECONOCIMIENTO FORMAL:

- Son reconocimientos que suelen estar previamente regulados y fijados previamente en la organización.
- Son conocidos por todos.
- Tiene una eficacia limitada en la permanencia del voluntariado.
- Tiene un efecto de imagen en Proyecto Hombre Córdoba, porque difunde ante la sociedad su acción y aprecio al voluntariado.

Algunos ejemplos serían:

- Medallas.
- Certificados.
- Placas.
- Actos de reconocimiento como es el almuerzo anual que se realiza para los voluntarios...
- Reconocimiento anual dentro de la Plataforma provincial del Voluntariado, donde se propone anualmente a un voluntario concreto.

En cuanto a los pros y contras del reconocimiento formal, podemos decir que tienen que hacer sentirse a la persona voluntaria valorada, recompensada, apreciada por Proyecto Hombre Córdoba. El acto donde se realice el reconocimiento tiene que ser sincero y real, no cómo un mero trámite o de cara a la galería. Se debe conocer el porqué se otorga o no, ya que si no es así puede ser un elemento desmotivador.

Hay determinada tipología de voluntariado que valora más este tipo de reconocimiento formal, pero hay otras personas voluntarias en las que tiene poco impacto ya que su principalmente fuente de reconocimiento es la valoración de los usuarios y la satisfacción de la labor bien realizada.

Como las personas voluntarias tienen diferentes motivaciones e intereses, tenemos que entender que necesitarán diferentes tipos de reconocimiento. Los responsables de voluntariado tienen que disponer de diferentes formas de reconocimiento, acordes con las motivaciones. El modelo ideal debe combinar reconocimientos formales e informales.

A la hora de los reconocimientos a las personas voluntarias hay que tener en cuenta unos criterios y pautas para que realmente sean de utilidad, como los siguientes:

-No olvidar nunca el reconocimiento a la persona voluntaria. Si las personas voluntarias no encuentran reconocimiento en Proyecto Hombre Córdoba, sentirán que no son apreciadas ni valoradas y pueden buscar reconocimiento en el resto de personas voluntarias, haciendo que en ocasiones el grupo sea más importante que el resto de la organización.

-Continuo. El reconocimiento debe ser dado de modo continuo, en el día a día porque sus efectos son muy cortos.

-Utilizar diversos métodos.

-Sinceridad y autenticidad. No dar alabanzas a menos que se sientan honestamente.

-Valorar la persona. La eficacia de un reconocimiento aumenta cuando no solo se alaba el trabajo realizado, sino que se valora a la persona. Esto supone, que no solo se deben alabar los resultados, sino también la voluntad de participación e implicación en la organización.

-Relación directa con los logros. Los reconocimientos siempre que sea posible, deben guardar una relación directa con los logros obtenidos, a mayor logro, mayor reconocimiento.

-Consistencia y estabilidad. Dar los reconocimientos de un modo consistente y equitativo, así si dos personas voluntarias consiguen similares logros deben lograr similares reconocimientos.

-Proximidad. Dar reconocimientos los más próximos a la tarea o actitudes que se quieren recompensar. La demora hace que los reconocimientos pierdan efectividad.

-Adaptados. Procurar que los reconocimientos se adapten a las características del voluntariado.

-Reconocer aquello que más se valora. En muchas ocasiones se dedica una gran atención a personas voluntarias que no desempeñan un trabajo adecuado, en detrimento del tiempo y la atención de las personal voluntarias que actúan eficazmente. Emplear tiempo en la supervisión es una forma de reconocimiento.

7. DESVINCULACIÓN:

La finalización de la actividad voluntaria o la salida del voluntariado forma parte del proceso natural dentro del itinerario del voluntariado y no se pueden menospreciar ni las razones ni a las personas que dejan su participación en la organización. Se trabaja por conocer las causas y motivaciones de la salida, y en la medida en que las gestionemos adecuadamente, nos permitirán reducir el número de voluntariado inactivo o "quemado" y favorecer la posible reincorporación posterior.

1.- Gestión de la Salida de la Persona Voluntaria:

Ante la salida o el cese en una actividad de una persona voluntaria , la persona coordinadora tiene que intentar extraer una serie de información que ayudará:

- en la mejor gestión de la despedida o desvinculación de la persona voluntaria.
- en la toma de decisiones de cara a mejorar o rectificar actuaciones para intentar que no se produzcan las causas que motivaron la salida, en el caso de ser evitables.

En líneas generales, el papel del coordinador de voluntariado a la hora de abordar la salida de una persona voluntaria será:

- Apoyar la decisión si está tomada
- Despedirse de la persona de manera cálida y empática
- Dejar las puertas abiertas a futuras colaboraciones.
- Facilitar que la persona voluntaria se despida a su manera.
- Evaluar con ella todo su proceso de participación en la entidad.

Además en la medida de lo posible los responsables del voluntariado deberán:

- Averiguar las causas. Es interesante saber que hay detrás de la salida, saber si la persona se ha sentido dolida por algo, se ha sentido poco atendida, se ha sentido utilizada...

Esto es necesario para intentar reponer el daño, en caso de haberlo hecho, y no volver a cometerlo con otras personas voluntarias.

- Prever el relevo: toda persona que se va deja una serie de funciones de las que se encargaba sin cubrir. Se tiene que tener previsto el relevo en la asunción de dichas funciones para que además de la pérdida de personal no encontrarnos con una falta de atención a los destinatarios de la acción. En la medida de lo posible y cómo se señaló en el acuerdo de incorporación es necesario anunciar la salida con tiempo de antelación (15 días) para poder planear el relevo. La despedida debe ser contando con la persona, explicar lo mejor posible la salida y poder celebrar juntos el tiempo compartido.

- Repasar logros. Es interesante poder sentarse con la persona que va a dejar de participar en Proyecto Hombre Córdoba y poder charlar sobre el tiempo dedicado y los aportes que se han realizado mutuamente. Esto reforzará la relación mantenida hasta el momento y puede ayudar en la relación posterior.

7.1- COMO ACTUAR CUANDO UNA PERSONA VOLUNTARIA SE VA "A MALAS":

En el caso de la persona voluntaria que ha estado participando en la Proyecto Hombre Córdoba se marcha disgustada, lo primero sería intentar entender cuál es el motivo. Se debería haber seguido una serie de pautas con anterioridad para intentar llegar a estos extremos:

-Acordar en el momento del compromiso inicial aquellas cosas que puedan ser objeto de conflicto. Esto ayudará a tener protocolizada la salida, pero sólo funcionará en caso de buena fe.

-Decir las cosas cuando surgen. No esperar a ver si mejora. Si se espera, y al final no sale bien, quizá se haga una montaña de un grano.

-Se deben poner límites desde el principio. Servirse del seguimiento para señalar y revisar actitudes, hacer propuestas de mejora y poder comentar aquello que no funciona bien en su acción voluntaria.

-Objetivar los hechos, intentar separarlo de las sensaciones y desde esa objetividad, hablar con la persona.

7.2- COMUNICACIÓN CON UNA PERSONA VOLUNTARIA QUE NO SE ADAPTA:

Puede ocurrir que en el proceso de incorporación o en el desarrollo del itinerario, la persona voluntaria no se ajuste a lo que Proyecto Hombre Córdoba necesita. Esto puede ser debido a razones muy diversas: por no coincidir con la filosofía y hacer de la Entidad, por encontrarse en un momento personal en que no puede dedicar tiempo a otros o por otros motivos.

En estos casos el coordinador del voluntariado debe decir a la persona que no puede participar en la organización y esto es una acción dura y difícil de enfrentar, pero debe ser entendido como lo mejor tanto para la persona que no encuentra su espacio, como para la propia organización y el resto de personas que lo forman.

Se debe afrontar esta comunicación desde la conciliación, agradeciendo su esfuerzo y su espacio por la entidad, aconsejando alternativas de acción u otros espacios de participación que no necesariamente tienen que pasar por el voluntariado, si se tienen claras, y deseando suerte.

7.3- CUANDO HA SIDO LA ENTIDAD QUIEN HA GESTIONADO MAL:

La organización es, a veces, responsable de la marcha de personas voluntarias porque en alguna de su función no cumple como debería su obligación.

Entre los errores más habituales se encuentra la de priorizar la tarea o acción, sobre la persona. Esto puede venir provocado por la necesidad de personal para llevar a cabo los programas y que ante esta urgencia deje para un segundo lugar la importancia del cuidado de la persona.

La instrumentalización, al sentirse utilizados, es una de las razones manifestadas por las personas voluntarias que abandonan disgustadas la organización y esto ocurre cuando no se demuestra interés por ella más allá de la actividad que cubren.

Si esto se da, es importante pedir disculpas y rectificar, si se está a tiempo, y si no es posible, reparar el error para próximas ocasiones.

7.4-MANTENER LA RELACIÓN POSTERIOR:

Es interesante mantener un contacto posterior con la persona que ha sido voluntaria. Por un lado, es una muestra del reconocimiento la labor y compromiso desempeñado en Proyecto Hombre Córdoba, y por otro, busca mantener una información sobre la labor de la organización y, si existiera la oportunidad, un mejor reenganche en la acción voluntaria.

Cuidar esta relación el envío de informaciones puntuales, la solicitud de colaboración en ocasiones puntuales, el apoyo en la difusión de iniciativas y campañas...

Proyecto Hombre Córdoba tiene presente que una buena gestión de la salida de la persona voluntaria, así como el mantenimiento de una relación cordial con posterioridad, garantizará que la labor de la organización se pueda ver favorecida por la imagen que al exterior transmita esa persona que se mantuvo durante un tiempo colaborando con ella.

Por el contrario, si la gestión de la salida no es adecuada, seguramente se tendrá una visión negativa de la organización que la persona transmitirá en su entorno y que será perjudicial para Proyecto Hombre Córdoba.

8. ANEXO 1- DOCUMENTACIÓN:

FICHA DE REGISTRO DEL VOLUNTARIADO

Fecha: N° Voluntario:

DATOS PERSONALES

| | |
|------------------------|-----------------------------|
| Nombre: | |
| Apellidos: | |
| Dirección: | |
| Provincia: | Población: |
| Código postal: | Fecha de nacimiento: |
| DNI: | e-mail: |
| Teléfono 1: | Teléfono 2: |
| Teléfono móvil: | |

Familiar en el centro o en la CT.: SI Padre o madre Hermano
Otros:

NO

FORMACIÓN:

ESO BACHILLERATO F.P.
en: en: en:

DIPLOMATURA LICENCIATURA DOCTORADO
en: en: en:

OTRAS
en:

FORMACIÓN COMPLEMENTARIA

IDIOMAS

Inglés Francés Italiano Alemán
 Otros:

INFORMÁTICA

Word Access Excel PowerPoint

Redes sociales Otros:

HABILIDADES PERSONALES

SITUACIÓN LABORAL ACTUAL

En activo Desempleado/a Jubilado/a Amo/a de casa
 Estudiante
 Otras

CARNÉ DE CONDUCIR SI NO DISPONIBILIDAD VEHÍCULO PROPIO SI NO

EXPERIENCIA COMO VOLUNTARIO/A

| Organismo | Puesto | Período |
|-----------|--------|---------|
| | | |
| | | |

DISPONIBILIDAD

| | Lunes | Martes | Miércoles | Jueves | Viernes | Sábado | Domingo |
|--------|-------|--------|-----------|--------|---------|--------|---------|
| Mañana | | | | | | | |
| Tarde | | | | | | | |

Verano

| Julio | | Agosto | |
|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 1ª quincena | 2ª quincena | 1ª quincena | 2ª quincena |
| | | | |


ACTIVIDADES EN LAS QUE TE PUEDE INTERESAR PARTICIPAR

- Servicio de apoyo a usuarios (acompañamientos médicos, salidas fines de semana)
- Tareas administrativas (teléfono, eu, historial familiar, historial personal, PH Nemos)
- Grupos de comunicaciones familiares (comunidad y apoyo)
- Grupos de autoayuda de familias (comunidad y apoyo)
- Eventos puntuales
- Impartición de talleres, seminarios formativos
- Otros:

Persona que realiza la entrevista:

Observaciones:

Córdoba, a de

| | | |
|---|--|----------|
|  | ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD, SECRETO Y RESPONSABILIDAD PARA EL TRATAMIENTO DE FICHEROS DE DATOS PERSONALES A FIRMAR POR VOLUNTARIOS Y MONITORES, ASÍ COMO OTRO PERSONAL SIN RELACIÓN LABORAL. | DD-01/13 |
|---|--|----------|

En Córdoba, a..... de..... de 2019.

REUNIDOS

De una parte D..... provisto de NIF..... actuando en nombre y representación propia.

En adelante “EL USUARIO AUTORIZADO O USUARIO”.

De otra parte D. JESUS TAMAYO SANCHEZ, en representación del CENTRO ESPAÑOL DE SOLIDARIDAD DE CÓRDOBA con C.I.F. V-14357230; en calidad de Director Presidente de PROYECTO HOMBRE-CÓRDOBA, y con domicilio en 14006-Córdoba, Calle Abderraman III, nº 10-Bajo.

En adelante “EL TITULAR”

Las partes se reconocen la capacidad legal para el presente acto y de forma voluntaria y espontánea.

MANIFIESTAN

Primero.- Que el “TITULAR” dispone de ficheros con datos de carácter personal de los cuales es el “RESPONSABLE DEL FICHERO”.

Segundo.- Que el USUARIO es Voluntario/Monitor, del CENTRO ESPAÑOL DE SOLIDARIDAD DE CÓRDOBA, teniendo acceso a los ficheros de datos de carácter personal para el cumplimiento de su colaboración en calidad de voluntario/monitor.

Tercero.- Que el “TITULAR” dispone y aplica todas las medidas de seguridad reguladas en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos personales y garantía de los derechos digitales y demás normativas aplicables, todas ellas refundidas en un documento interno de obligado cumplimiento para el USUARIO denominado DOCUMENTO DE SEGURIDAD, existiendo a disposición del USUARIO una guía resumen del mismo y DECLARANDO conocer sus obligaciones para el tratamiento de ficheros de datos personales y su responsabilidad frente al uso indebido de éstos, habiendo sido expresamente informado por el TITULAR de las consecuencias en que pudiera incurrir en caso de incumplimiento de la normativa vigente en materia de seguridad y protección de datos desde un punto de vista civil, administrativo y penal, dando el USUARIO su conformidad a su entendimiento de las citadas normas de seguridad implantadas por el TITULAR.

ACUERDAN

Uno.- Que el “USUARIO” realizará el tratamiento de datos conforme a las

instrucciones del "TITULAR" o persona en quien delegue, que en materia de seguridad será el RESPONSABLE DE SEGURIDAD.

Dos.- El "USUARIO" se compromete a guardar ABSOLUTA CONFIDENCIALIDAD y deber de secreto profesional respecto de los datos contenidos en los ficheros, obligación que subsistirá aún después de que finalice la colaboración en concepto de voluntario/monitor entre el "USUARIO" y el "TITULAR", ni los comunicará a persona distinta al titular de la información, salvo en los casos y requisitos establecidos en la guía de seguridad para personal con acceso a la información de carácter personal contenida en los sistemas de información de la Fundación Proyecto Hombre entregada al "USUARIO".

Tres.- En el caso de que el "USUARIO" destine los datos personales a otra finalidad, los comunique o los utilice incumpliendo las estipulaciones de esta carta, será considerado, también, responsable del tratamiento, respondiendo de las infracciones en que hubiera incurrido personalmente.

Cuatro.- El "TITULAR" queda exonerado de cualquier responsabilidad ante terceros derivada de actuaciones u omisiones imputables al "USUARIO". El "USUARIO" responderá ante el "TITULAR" por posibles violaciones de los acuerdos recogidos en el presente documento.

Cinco.- Cualquier modificación o ampliación de los presentes acuerdos, para gozar de validez debe de formalizarse por escrito que unido a este escrito, formarán un único documento.

Y en prueba de conformidad, las partes una vez leído debidamente y por si el presente documento, lo ratifican y lo firman por duplicado ejemplar, ambos de idéntica fuerza en el lugar y fecha del encabezamiento.

Firma del USUARIO

Firmado: Jesús Tamayo Sánchez,
Director - Presidente de PROYECTO HOMBRE-
CÓRDOBA.

COMPROMISO DE VOLUNTARIADO

Dº Jesús Tamayo Sánchez con DNI 30824981J, como Representante de la Fundación CESCO (Proyecto Hombre), con CIF V-14357230 y sede social en la calle Abderramán III, nº 10 de Córdoba, C.P. 14006, e inscrita con el número CO/560 en el Registro General de Asociaciones de la Junta de Andalucía, y Dº/Dª _____, mayor de edad, con DNI _____, acuerdan el siguiente compromiso de voluntariado.

Dº/Dª _____, como voluntario de la Fundación CESCO, Proyecto Hombre Córdoba va a colaborar con la entidad dentro del Programa " _____ " en las siguientes actividades:

_____.

Lugar: Las actividades de voluntariado se llevarán a cabo en el centro _____ en la calle _____, todos los _____ y _____ de _____ horas a _____ horas.

El/La voluntario/a se compromete a:

- Marque con una X si ha leído detenidamente y acepta cumplir los Derechos y Deberes del voluntario según la Ley 4/2018, de 8 de mayo, Andaluza del Voluntariado.

La Fundación CESCO, Proyecto Hombre se compromete a:

- Formalizar el acuerdo de incorporación del voluntariado y cumplir con los compromisos adquiridos.
- Favorecer la participación activa del voluntario en la organización, diseño, evaluación y programación de las actividades que realiza.
- Asegurar al voluntario contra los riesgos de accidente y responsabilidad civil derivados del ejercicio de la actividad.
- Disponer de un plan de formación o de un itinerario formativo con el fin de proporcionar información básica y específica que les garantice el correcto desarrollo de sus actividades.
- Compensar económicamente por los gastos derivados de su actividad como voluntario.
- Cumplir la ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos personales y garantía de los derechos digitales.
- Expedir a las personas voluntarias un certificado siguiendo las directrices del artículo 30.1 de la ley 4/2018, de 8 de mayo, Andaluza del Voluntariado.
- Garantizar al personal voluntario a la realización de su actividad en las debidas condiciones de seguridad y salud en función de las características de aquella.

Duración: El presente acuerdo tiene una duración de _____ meses /años.

Cualquiera de las partes puede dejar sin efecto este acuerdo notificándolo con una antelación de _____ días.

En _____, a _____ de _____ de 20__.

El/la voluntario/a.

Proyecto Hombre Córdoba:

D./ Dña. _____

D./ Dña. _____

CARTA DE DESPEDIDA:

Estimado (*nombre y apellido*):

Desde el Centro Español de Solidaridad de Córdoba (Proyecto Hombre), queremos hacerte llegar nuestro más sincero agradecimiento por la colaboración desinteresada que has prestado en tu tiempo de voluntariado.

Esperamos haber satisfecho las inquietudes personales de formación e información que, seguramente, habrán generado en ti esta experiencia.

Como sabrás, la ayuda que nos has prestado ha sido muy valiosa para conseguir nuestra misión: la mejora de la calidad de vida de nuestros/as usuarios/as y sus familias.

Tanto la Junta Directiva como todas las personas que han trabajado junto a ti (usuarios, familias,...) queremos desearte mucha suerte en tu vida y reiterarte nuestro agradecimiento por tu inestimable ayuda.

No queremos despedirnos sin hacerte saber que siempre nos tendrás para cuanto necesites y que tienes las puertas abiertas de tu Fundación.

Sin más, te mandamos un caluroso abrazo. MUCHÍSIMAS GRACIAS

En, a de..... 20...

AUTORIZACIÓN PARA SOLICITAR DATOS DEL REGISTRO CENTRAL DE DELICUENTES SEXUALES

D. / D^a.....
con DNI....., y domicilio particular a efectos de notificaciones
en: C/.....,
Nº....., esc....., piso:....., puerta....., municipio.....,
C.P.:....., Provincia:.....Teléfono móvil
email.....

A los efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y la adolescencia, y la ley 45/2015 de voluntariado para Trabajar con Menores, AUTORIZO a D/D^a en su condición de director/ gerente/ administrador/ gestor de la Entidad para que solicite y recoja en mi nombre del Registro Central de Delincuentes Sexuales, la información relativa a la carencia de antecedentes por delitos de naturaleza sexual.

En....., a, de, de 20.....

Firmado igual que en D.N.I.: