

VOLUNTARIADO PLAN DE



SOCAIRE
CONSCIENCIA ENERGÉTICA

PROGRAMA DE VOLUNTARIADO

ASOCIACIÓN SOCAIRE · POR UNA NUEVA CULTURA ENERGÉTICA

1. PRESENTACIÓN	2
2. CONTEXTO	4
3. OBJETIVOS DEL PLAN	5
4. FASES DEL PROGRAMA	6
ANEXO I: CARTA DE DERECHOS Y DEBERES	8
ANEXO II: LEGISLACIÓN VIGENTE EN MATERIA DE VOLUNTARIADO	10

1. PRESENTACIÓN

La asociación SOCAIRE · Por una Nueva Cultura Energética tiene estipulado en sus estatutos como principios inspiradores de su acción (Art 2.) *“La Asociación pretende crear un nuevo modelo de cultura energética, más transparente y donde las personas tengan una participación más activa y consciente”* y como uno de los ejes centrales de sus actividades (Art 3.) *“Colaboración y participación conjunta en proyectos con otras entidades que tengan objetivos similares a los de la Asociación “SOCAIRE”, por una nueva cultura energética.”*

Por ello situamos la cooperación y la participación activa del conjunto de la sociedad como unas de las bases ineludibles para alcanzar los objetivos de la asociación, siendo éstos: **Fomentar un uso consciente de la energía y combatir situaciones de pobreza energética.**

Esto nos ha llevado a generar una estructura en red compuesta de diferentes entidades público-privadas y de una base social compuesta de 233 socias/as con las que compartimos objetivos y valores comunes. Consideramos fundamental seguir profundizando en esta red de colaboración a través de un programa de voluntariado que nos permitirá:

- Aumentar el impacto de nuestras actividades
- Aumentar nuestra red de colaboradores/as
- Identificar áreas de mejora y seguimiento

MISIÓN, VISIÓN Y VALORES del programa

MISIÓN:

Queremos **transitar hacia una nueva cultura energética** -entendida como la suma de conocimientos y hábitos en materia energética por parte del conjunto de la ciudadanía- **más justa, sostenible y accesible para todas las personas.** Para ello buscamos desarrollar:

- Acciones efectivas para revertir situaciones de pobreza energética
- Formaciones para fomentar el consumo consciente de energía.

Este programa de voluntariado nos permitirá:

- Aumentar la participación ciudadana en la transición hacia una nueva cultura energética.
- Incrementar exponencialmente el número de personas formadas, tanto de forma directa (los propios voluntarios) como de forma indirecta (personas formadas por los voluntarios) a través del método de **aprendizaje-servicio.**
- Incrementar el número de intervenciones técnicas en viviendas vulnerables, logrando mejorar y/o revertir situaciones de pobreza energética .
- Reducir las emisiones de GEI, a causa de un mejor consumo energético en los hogares.

VISIÓN:

Nos encontramos en **disconformidad con el actual modelo energético, que ha resultado ser excluyente y poco transparente**. Como consecuencia de ello (entre otros factores) nos encontramos con situaciones de **pobreza energética** y de **falta de conciencia en materia energética**.

SOCAIRE quiere ser un **referente en la lucha contra esas dos problemáticas**, para ello es necesaria la **activación, implicación y participación activa** de un amplio sector de la ciudadanía.

VALORES:

- **Horizontalidad:** Como asociación la toma de decisiones se realiza de forma democrática. Este procedimiento se trasladará a la relación con las personas voluntarias.
- **Transparencia:** Como entidad del ámbito social, consideramos primordial que exista una **coherencia entre lo que decimos y hacemos**, esto afecta tanto a la visibilidad que hacemos de nuestras alianzas o convenios como a las labores y actividades que realizamos. En esto, la formación y el seguimiento de las personas voluntarias es fundamental, asegurándonos así que sus actividades estén siempre acorde con los valores del proyecto.
- **Equidad:** Procuramos que la composición de la junta directiva del proyecto sea **paritaria**, de igual forma se procurará que la composición de los equipos de voluntarios siga los mismos criterios.
- **Buenas prácticas y profesionalidad:** La **cercanía** y la **profesionalidad** son características que definen nuestro proyecto, por ello la formación constante y el seguimiento de nuestros voluntarios es fundamental para garantizar las buenas prácticas en nuestras acciones.
- **Seguridad:** El ámbito de la energía puede a veces, ser relativamente peligroso en ocasiones, es por esto que los voluntarios siempre contarán con la **supervisión de un técnico cualificado** y no se les implica en actividades cuya realización pueda ser peligrosa
- **Seguimiento y evaluación:** Nos servimos de la evaluación de los indicadores adjudicados a nuestras actividades para conseguir **mejorar y maximizar el impacto** de las mismas.

2. CONTEXTO

Según el informe elaborado PriceWaterhouseCoopers (PWC) **Radiografía del Tercer Sector Social en España: retos y oportunidades en un entorno cambiante** “*En la actualidad, las casi 30.000 entidades del TS Social cuentan con una plantilla formada por más de dos millones de personas, entre empleados y voluntarios*” (PWC, 2018) y según el **Estudio del Tercer Sector de Acción Social** publicado por la Plataforma de ONG de Acción Social, “*En España hay casi 1,3 millones de personas voluntarias que colaboran con el Tercer Sector de Acción Social*” (Ruiz, R., 2015).

Según ambos informes, estas cifras se encuentran en aumento, constituyendo una respuesta del sector a los recortes presupuestarios y carencias de recursos profesionales, sustituyendo algunos servicios antes realizados por la administración pública. Por supuesto, el voluntariado no debe constituir una sustitución de esos servicios, debido entre otras razones a que las personas voluntarias tienen una dedicación reducida no superior a cinco horas semanales, pero sí puede suponer un refuerzo de las actividades más desatendidas por la administración.

Este es el caso de la pobreza energética en la ciudad de Madrid, una problemática que, según el **Estudio Técnico sobre pobreza energética en la ciudad de Madrid**, realizado por investigadoras de la Universidad Politécnica de Madrid (UPM), afecta a un 23% de la población.

Ante esa situación, la administración pública incide a través del pago ocasional de las facturas energéticas en casos de vulnerabilidad severa y riesgo de corte de suministro y del conocido Bono Social. Sin embargo, la compleja gestión de este produce, según cifras de las empresas y de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC) que más de 1,7 millones de beneficiarios puedan quedarse sin sus beneficios.

Es por esto que diferentes entidades como Fundación Tomillo o SOCAIRE buscan en la sociedad civil y entidades sociales la forma revertir estas situaciones de pobreza energética a través de la formación y las intervenciones de micro-eficiencia en los hogares vulnerables. Para estas acciones se cuenta con personal voluntario, con el que se trabaja a través de la metodología de aprendizaje servicio.

3. OBJETIVOS DEL PLAN

Con el objetivo general de integrar la actuación de las personas voluntarias en el seno de las actividades de SOCAIRE, con la convicción de que será un elemento de transformación e innovación social, se identifican los siguientes **objetivos específicos**:

- **Incorporar el voluntariado** a la organización como un **elemento estratégico** para lograr el **cumplimiento de la Misión** de la asociación.
- **Transmitir** de forma efectiva y permanente los **fines y valores de la organización** para que las personas voluntarias puedan **compartirlos e identificarse** con ellos.
- **Acompañar a las personas voluntarias**, desde el momento de su incorporación hasta su desvinculación.
- **Formar de manera continuada** mediante talleres formativos a las personas voluntarias en los contenidos necesarios para la consecución de los objetivos de la asociación.
- **Reconocer el papel del voluntariado como elemento transformador y de innovación social**.
- **Debatir**, y en su caso integrar, **las iniciativas promovidas por las personas voluntarias** a los diseños estratégicos y operativos de la organización.
- **Acompañar a los voluntarios en la realización de sus funciones**, permitiéndonos mantener un seguimiento con el objetivo de mejorar nuestras actuaciones.

4. FASES DEL PROGRAMA

A continuación detallaremos las fases de gestión del programa. Este proceso servirá para facilitar la incorporación de los voluntarios y la sistematización del proceso desde su incorporación y acogida hasta su salida:

FASE 1: Recibimiento y orientación

FASE 2: Incorporación

FASE 3: Formación

FASE 4: Participación

FASE 5: Seguimiento y evaluación

FASE 6: Desvinculación

FASE 1: Recibimiento y orientación

Este proceso representa el primer contacto con la persona interesada con Socaire:

- **Información previa:** Toda la información on y off-line (folletos, newsletter, redes sociales, página web, etc.) por la que la persona interesada **se ha puesto en contacto con el proyecto**.
- **Entrevista:** Se realiza para que la persona interesada pueda **conocer el proyecto**, las actividades que en él se realizan y la **forma en la que puede participar de ellas**.
- **Orientación:** Se busca encajar el perfil de la persona que se postula como voluntaria dentro de las necesidades del proyecto, garantizando así no solo el éxito de las actividades, sino también el bienestar de la persona voluntaria.

FASE 2: Incorporación

La incorporación es el momento en el cual la persona pasa a formar parte del proyecto como **persona voluntaria** de pleno derecho de la organización asumiendo una serie de derechos y obligaciones previstos en la legislación vigente (Ver Anexo II). Se deben tener en cuenta varios aspectos:

- El ingreso en el proyecto como persona voluntaria debe ser una decisión tomada de forma libre y reflexionada.
- Se debe garantizar que la persona interesada dispone de toda la información necesaria antes de decidir formar parte de la organización como voluntaria.
- En la **formalización de su incorporación** (acuerdo de voluntariado) deben quedar reflejados aspectos como los **compromisos asumidos por ambas partes** en relación con la actividad, la **disposición** de una persona de referencia, el **compromiso** de velar siempre por los intereses del proyecto en primer término, el **acceso a la formación**, el reembolso de gastos, seguro de accidentes, acreditación identificativa, etc.
- El tratamiento de los datos personales debe estar regulado según la **Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal**.

FASE 3: Formación

Desde SOCAIRE consideramos este eje de una especial importancia, ya que una mala gestión del mismo desvirtúa la finalidad del proyecto mismo.

La formación del voluntariado responderá a la transmisión adecuada de conocimientos, habilidades y valores, con la finalidad de realizar de forma adecuada las actividades que le sean encomendadas. **En ese sentido los voluntarios recibirán formación para la realización de tres tipos de actividades:**

- Impartir talleres abiertos a la ciudadanía en materia energética.
- Impartir talleres a personas en situación vulnerable en materia energética.
- Realizar intervenciones de micro-eficiencia en hogares vulnerables.

Para la realización de forma correcta de estas actividades, los voluntarios recibirán **formación en las siguientes temáticas:**

- Introducción al ámbito de la energía
- Mercados eléctricos
- Comprensión y ahorro en las facturas energéticas
- Ahorro y eficiencia energética en el hogar
- Cómo abordar situaciones de pobreza energética

FASE 4: Participación

Podemos clasificar las formas de participación en la organización en dos formas básicas:

- **Participación en las ya mencionadas actividades:** Se les ofrecerá la posibilidad de participar en las distintas fases del proyecto.
- **Participación en la vida asociativa:** Además de participar en las actuaciones, se les ofrecerá la posibilidad de realizar otras tareas como participar en ferias y otros eventos.

FASE 5: Seguimiento y evaluación

Se usarán dos tipos de encuestas para conocer el éxito o fracaso del programa:

1. **Entre los voluntarios**, para conocer su satisfacción con la realización del mismo; a la vez que se abren canales alternativos para conocer posibles sugerencias para mejorar el programa.
2. El otro cuestionario se distribuirá **entre las personas que hayan recibido el servicio** de los voluntarios.

FASE 6: Desvinculación

La finalización del vínculo de la persona voluntaria con Socaire forma parte del proceso de la relación que se inicia con la incorporación de la persona voluntaria a la entidad.

Identificar los motivos que llevan a una persona voluntaria a salir de la organización ayudará a mejorar la experiencia para las próximas personas voluntarias y a prevenir posibles bajas.

ANEXO I: CARTA DE DERECHOS Y DEBERES

Derechos de la persona voluntaria

En el Artículo 10, de la *Ley 45/2015*, de voluntariado se enuncian los derechos de las personas voluntarias:

- a. **Recibir regularmente** durante la prestación de su actividad, **información, orientación y apoyo**, así como los **medios materiales** necesarios para el ejercicio de las funciones que se les encomienden.
- b. **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.
- c. **Ser tratadas en condiciones de igualdad**, sin discriminación, respetando su libertad, identidad, dignidad y los demás derechos fundamentales reconocidos en los convenios, tratados internacionales y en la Constitución.
- d. **Participar activamente en la organización** en que se inserten, colaborando en la elaboración, diseño, ejecución y evaluación de los programas o proyectos, de acuerdo con sus estatutos o normas de aplicación y, en la medida que éstas lo permitan, en el gobierno y administración de la entidad de voluntariado.
- e. **Estar cubiertos**, a cargo de la entidad de voluntariado, **de los riesgos de accidente y enfermedad derivados directamente del ejercicio de la acción voluntaria** y de **responsabilidad civil** en los casos en los que la legislación sectorial lo exija, a través de un seguro u otra garantía financiera.
- f. **Ser reembolsadas por la entidad** de voluntariado de **los gastos realizados en el desempeño de sus actividades**, de acuerdo con lo previsto en el acuerdo de incorporación y teniendo en cuenta el ámbito de actuación de voluntariado que desarrollen.
- g. **Disponer de una acreditación identificativa de su condición de voluntario** en la que conste, además, la entidad de voluntariado en la que participa.
- h. Realizar su actividad de acuerdo con el principio de accesibilidad universal adaptado a la actividad que desarrollen.

- i. Obtener reconocimiento de la entidad de voluntariado**, por el valor social de su contribución y por las competencias, aptitudes y destrezas adquiridas como consecuencia del ejercicio de su labor de voluntariado.
- j.** Que sus datos de carácter personal sean tratados y protegidos de acuerdo con lo establecido en la ***Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal***.
- k. Ceser en la realización de sus actividades como voluntario en los términos establecidos en el acuerdo de incorporación.**

Deberes de la persona voluntaria

En el Artículo 11, de la Ley 45/2015, de voluntariado se enuncian los deberes de las personas voluntarias:

- a.** Cumplir los compromisos adquiridos con las entidades de voluntariado en las que se integren, reflejados en el acuerdo de incorporación, respetando los fines y estatutos de las mismas.
- b.** Guardar la debida confidencialidad de la información recibida y conocida en el desarrollo de su acción voluntaria y primar siempre los intereses de la entidad.
- c.** Rechazar cualquier contraprestación material o económica que pudieran recibir bien de las personas destinatarias de la acción voluntaria, bien de otras personas relacionadas con su acción voluntaria.
- d.** Respetar los derechos de las personas destinatarias de la acción voluntaria en los términos previstos en el artículo 16.
- e.** Actuar con la diligencia debida y de forma solidaria.
- f.** Participar en las tareas formativas previstas por la entidad de voluntariado para las actividades y funciones confiadas, así como en las que con carácter permanente se precisen para mantener la calidad de los servicios que presten.
- g.** Seguir las instrucciones de la entidad de voluntariado que tengan relación con el desarrollo de las actividades encomendadas.
- h.** Utilizar debidamente la acreditación personal y los distintivos de la entidad de voluntariado.
- i.** Respetar y cuidar los recursos materiales que ponga a su disposición la entidad de voluntariado.
- j.** Cumplir las medidas de seguridad y salud existentes en la entidad de voluntariado.

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

ANEXO II: LEGISLACIÓN VIGENTE EN MATERIA DE VOLUNTARIADO

Legislación estatal

La Ley 45/2015 de 14 de octubre, del Voluntariado, se ha desarrollado como **respuesta a la nueva configuración y dimensiones del voluntariado** y una necesidad de la presencia pública, eficaz y coordinada de la acción voluntaria que exigía un modelo legal acorde con las necesidades de esta forma de participación solidaria a la que la Ley 6/1993, de 15 de enero ya no respondía adecuadamente.

Legislación autonómica

Comunidad Autónoma de Madrid. Ley de Voluntariado en la Comunidad de Madrid. Ley núm. 1/2015, de 24 de febrero.

Normativa europea

- Carta Social Europea, de 18 de octubre de 1951, ratificada por España en 1980.
- Resolución del Parlamento Europeo sobre Voluntariado, de 16 de diciembre de 1983.
- Recomendación núm. 85 del Comité de Ministros de Estados Miembros sobre el trabajo voluntario en actividades de bienestar social, de 21 de junio de 1985.
- Recomendación 85/308/CEE del Consejo, de 13 de junio, sobre la protección social de los voluntarios para el desarrollo.
- Resolución del Parlamento Europeo sobre las asociaciones sin fines de lucro en la Comunidad Europea, de 13 de marzo de 1987.
- Proyecto de recomendación núm. 94 del Comité de Ministros del Consejo de Europa sobre la promoción del servicio voluntario.
- Carta Europea para los voluntarios.
- Dictamen de 13 de diciembre de 2006 del Comité Económico y Social Europeo «Actividades de voluntariado, su papel en la sociedad europea y su impacto»

- El Estudio sobre el voluntariado en la Unión Europea «Study on Volunteering in the European Union. Final Report», elaborado por la Education, Audiovisual & Culture Executive Agency presentado el 17 de febrero de 2010,
- Conclusiones del Año Europeo del Voluntariado 2011
- Comunicación de la Comisión Europea. 20 de septiembre de 2011, «Políticas de la UE y voluntariado: Reconocimiento y fomento de actividades voluntarias transfronterizas»
- Resoluciones del Parlamento Europeo de 12 de junio de 2012, sobre el «Reconocimiento y el fomento de las actividades voluntarias transfronterizas en la UE»
- Resoluciones del Parlamento Europeo de 10 de diciembre de 2013, sobre «El voluntariado y las actividades de voluntariado».
- La Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a los «Requisitos de entrada y residencia de los nacionales de terceros países con fines de investigación, estudios, intercambio de alumnos, prácticas remuneradas y no remuneradas, servicios de voluntariado y colocación "au pair" de 2013».
- Reglamento (UE) núm. 375/2014, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 3 de abril de 2014, por el que se crea el Cuerpo Voluntario Europeo de Ayuda Humanitaria («iniciativa Voluntarios de Ayuda de la UE»)
- Reglamento de Ejecución (UE) no. 1244/2014, de la Comisión, 20 de noviembre de 2014

Disposiciones de carácter internacional

- Resolución de Naciones Unidas sobre el Día Internacional del Voluntario, 17 de diciembre de 1985.
- Resolución 40/212, de 19 de febrero de 1986, adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas. Declaración Universal sobre Voluntariado emitida por el Congreso Mundial LIVE 90, celebrado en París en septiembre de 1990.