AMUMI

Abrazando al mundo migrante

PLAN

Voluntariado y formación

La Asociación AMUMI cree y apuesta por una ciudadanía activa y comprometida, que ejerza sus acciones voluntarias de forma libre y gratuita y buscando una mejora social. Cree que esta nueva ciudadanía, ha de ser comprometida e implicada en la comunidad; una ciudadanía que participa, transformando y tomando decisiones en lo colectivo.

Cumplimos con la Ley 1/2015, *de 24 de febrero, del Voluntariado en la Comunidad de Madrid* y aplicamos los principios de la misma a través de nuestro Plan de Voluntariado.

FUNDAMENTACIÓN

La asociación AMUMI ha sido creada a finales de 2018 por siete personas que contamos con experiencia en movimientos sociales y en la acogida de personas desarrollando nuestro trabajo en entidades de iniciativa social y del llamado tercer sector. Pretendemos a través de esta asociación dar respuesta a algunas de las necesidades sociales que detectamos en nuestro entorno, necesidades que se han visto agravadas a consecuencia de la gran recesión mundial 2008-2013, crisis económica y también social, cuyos efectos aún se dejan sentir diez años después.

Inquietos por las situaciones de injusticia social, en especial por la crisis humanitaria generada por el fenómeno migratorio global, "gente que camina por el mundo", nos sentimos llamadas por nuestro deber humano con los desfavorecidos a priorizar un colectivo especialmente vulnerable y actuar utilizando nuestros recursos para una primera asistencia que cubra sus necesidades básicas (hogar, sanidad, alimentos, ropa, gestiones administrativas) desde la empatía y el respeto a sus valores y creencias.

Según los datos del Observatorio para la Inmigración perteneciente al Centro de Estudios y Datos de la Consejería de Familia y Asuntos Sociales el número de personas migrantes en la Comunidad de Madrid descendió drásticamente durante los años de la crisis económica y ha experimentado un fuerte repunte desde 2017. El 14 % de la población madrileña está formada por personas extranjeras. De ellas el 52,33% son mujeres y su edad media es de 34 años. Además, el 19% de la población extranjera son menores.

En un área como la Sierra Norte, que sufre especialmente los efectos de la despoblación, se hallan 5 de los 15 municipios madrileños que cuentan con más de un 20% de población migrante (Rascafría, El Molar, Buitrago de Lozoya, Lozoyuela-Navas-Sieteiglesias y Navalafuente).

A pesar de que, según el Barómetro de Inmigración 2018, la actitud de los madrileños hacia la inmigración ha mejorado sensiblemente en la última década, el 58,2% de los extranjeros manifiesta haber encontrado algún obstáculo en su proceso de integración.

En la sociedad actual, existe un marco político que parece haber trastocado el término de participación social, de construcción de ciudadanía, de decisión como miembro de una sociedad. Nos encontramos, en muchos casos, ante autómatas que asumen que el poder de decisión se limita a introducir un sobre en una urna.

Por suerte, despuntan cabezas que miran alto, tal vez no saben hacia qué horizonte caminar, pero saben que deben seguir un camino distinto; y es a esta ciudadanía con interés social o político, porque al fin y al cabo no dejan de ser términos hermanos, a quién planteamos las asociaciones.

Lejos del modelo asistencial que presentan otras entidades sociales, desde AMUMI **pretendemos que las asociaciones no sean más que herramientas de participación social, de transformación individual y grupal.** Esta visión nos hace posicionarnos en un marco concreto, que exige retos y que asume retos.

Apostamos por la figura del voluntariado porque consideramos que es la propia sociedad quien debe mutar a un mundo mejor, son los profesionales quienes guían y dinamizan la acción, pero son siempre los propios participantes quienes promueven los cambios, pretendemos alejarnos de los modelos técnico-dependientes y buscar la autogestión de quienes muestran ese interés social, mediante el empoderamiento, la formación y la práctica. **Pensamos que este aprendizaje social mejora la convivencia y promueve a corresponsabilidad civil.**

Pretendemos que nuestro voluntariado aprenda a participar en sociedad, primero a pequeña escala, pero pronto con acciones que impacten a comunidades o barrios, conozcan los recursos territoriales y sepan que son capaces de llegar un poco más lejos.

Desde AMUMI tenemos claro el perfil de voluntariado que buscamos, pero no podemos obviar que realizamos una intervención con personas migrantes con necesidades y demandas y para poder responder tenemos que ser gente suficiente.

Busca equilibrar una balanza de fuerzas que repercuta de forma positiva sin descuidar las demandas de las personas migrantes, pero buscando y creando impacto social.

La cada vez más acuciante falta de recursos nos hace querer salvaguardar este proyecto de intervención directa con personas migrantes.

Aumentar el nivel de participación de la población sería un indicador de salud democrática, y, según este entender de la participación al que nos sumamos, avanzaríamos hacia una sociedad más plural e integradora. Empezamos a tener claro que la incorporación de diferentes visiones en esta construcción es lo único que nos llevaría a dejar la queja para pasar a la acción, y empezar a sentir la corresponsabilidad como algo inherente a la ciudadanía.

Desde la Asociación AMUMI se cree y trabaja desde la percepción de que el voluntariado social es una forma de entender la vida, una actitud que busca construir una sociedad más humana, incluyente y, ante todo, solidaria. Se parte de la base de que el nivel y la calidad de la participación de la ciudadanía es un signo de salud democrática. Esta participación nos conduce a una sociedad más plural, integradora y justa. Somos conscientes de que somos interdependientes, y que nuestro destino está de algún modo ligado al destino de las demás personas. Esta idea parte de la creencia y la esperanza de que esta realidad no es inmutable y que nuestra actuación, por pequeña que sea, provocará cambios en la sociedad, siempre compleja y dinámica. Sabemos que el efecto mariposa existe, y si batimos las alas al mundo le llegan huracanes…

OBJETIVOS Y PROPÓSITOS

Desde AMUMI, como plataforma de voluntariado pretendemos:

- Empoderar a la ciudadanía para la construcción de un entorno mejor que tengan la preparación y formación para asumir la responsabilidad y la acción para el cambio.
- Conseguir que los niños, niñas y adolescentes formen parte de una comunidad activa, crítica y responsable.
- Que las personas tomen un papel activo en su proceso de socialización teniendo las habilidades y herramientas necesarias para ello.
- Conseguir que las personas que las personas del barrio de Prosperidad vean AMUMI como un recursosocial y espacio de participación, que dinamiza y responde a sus propuestas y demandas.
- AMUMI será generadora de procesos de cambio social, fomentando la corresponsabilidad social y motivando hacia la construcción de colectividad.
- Analizar y responder a las demandas de la participación voluntaria de la población en los proyectos socioeducativos.

OBJETIVO GENERAL:

- Promoción del voluntariado como forma de participación social y transformación social. A través de acciones que potencien tanto la formación y empoderamiento de los/as voluntarios/as, como acciones que busquen la incidencia real en nuestra Asociación y en nuestro barrio.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Velar por el cuidado, acogida y acompañamiento de las personas voluntarias en la asociación.
- Motivar hacia la implicación, la fidelización y la vinculación de las personas voluntarias en la asociación.

- Dotar de capacidades, herramientas y actitudes a las personas voluntarias para el desempeño de las actividades con niños, niñas, adolescentes y sus familias.

Las **acciones** que responden a los objetivos específicos según la línea hacia la que nos centremos:

1. Velar por el cuidado, acogida y acompañamiento de las personas voluntarias en la asociación.

ACCIONES	MECANISMOS
Acciones de sensibilización	Encuentros de concienciación. Jornadas informativas.
Búsqueda activa	Difusión de material divulgativo. Espacios y foros específicos de voluntariado. Portales online.
Entrevistas	Información asociativa, misión, valores, de contexto y de proyecto. Intercambio de expectativas. Valoración del perfil. La entrevista es un filtro, no todas las personas están en su momento para ser voluntarias, es por eso que por medio de la entrevista vemos si la persona entrevista puede encajar en el modelo que ofrecemos.
Formación básica	Jornada grupal de información sobre criterios y actitudes, fundamentos y principios. Velamos por un correcto proceso de acogida e incorporación como persona voluntaria a AMUMI.
Acompañamiento/ acogida /cuidado	Seguimiento cuidadoso de la persona en lo relativo a su participación en los proyectos. Entrevistas formales o informales. Escucha activa de las inquietudes y propuestas. Detalles especiales en momentos y a personas especiales, ya sean por razones personales y de su acción voluntaria.
Comunicación interna	Se realiza tanto en medios internos como redes sociales. Plataformas de discusión entre personas voluntarias: Twitter.

2. Motivar hacia la implicación, la fidelización y la vinculación de las personas voluntarias en la asociación.

ACCIONES	MECANISMOS
Jornadas de encuentro	Espacios de ocio y distensión entre personas voluntarias de la propia entidad.
Actividades libres	Se deciden actividades de ocio para hacer cohesión, normalmente es en el medio natural.
Asambleas	La horizontalidad en la toma de decisiones es muy importante en AMUMI. Es clave para que las personas voluntarias creen un sentimiento de pertenencia el ver que desde el primer momento tienen voz y voto.

3. **Dotar de capacidades, herramientas y actitudes a las personas voluntarias para el desempeño de las actividades con niños, niñas y adolescentes.**

ACCIONES	MECANISMOS
Acciones formativas	Se realizan varias al año según las necesidades a promover en los proyectos y a demanda de las propias personas voluntarias. Pueden ser dinamizadas por personas internas de la propia asociación o externas.
Asambleas	Espacios de intercambio de información y experiencias en los que contrastamos y valoramos tanto los proyectos y actividades como el propio desempeño de nuestra acción voluntaria. Son espacios que promueven tanto la reflexión y la mejora de la acción, como el intercambio de experiencias entre las personas que intervienen en el programa, de forma que se crea una cultura de equipo y se fomenta un estilo participativo y dinámico.
Evaluación	En ella contemplamos no sólo la valoración de los participantes en el proyecto sino su propia intervención como personas voluntarias con personas migrantes, la gestión del equipo y el espacio en sí mismo de la Asociación con su mecanismo estructural.

PERFIL DE LA PERSONA VOLUNTARIA

El requisito fundamental y básico es tener motivación y disponibilidad para implicarte en un proyecto y querer dedicarlo. **Apostamos por un voluntariado con capacidad de escucha, que es cercano y crítico, que fomenta estos valores y potencia un dinámica social y solidaria, que cree en el "nosotros/as por encima del yo".** El voluntariado en la Asociación AMUMI es un animador y estimulador de valores sociales.

En la Asociación AMUMI tienen cabida muchos perfiles y muy diversos, siempre hay proyectos en los que se puede participar.

Los **requisitos** estipulados desde la Asociación son:

- Participar en los encuentros asociativos que construyen identidad.
- Acudir al proyecto los días acordados, además de un fin de semana de convivencia.
- Realizar una intervención acorde con los fines y criterios de la entidad.
- Programar, ejecutar y evaluar las actividades de las que eres responsable.
- Hacer uso de las herramientas metodológicas para el seguimiento y el trabajo en equipo.
- Participar en una evaluación trimestral.

Queremos visibilizar el voluntario activo y participativo, fomentar el cambio de perspectiva, buscar el impacto y para eso debemos ser una mayoría en la que se forme una sinergia dadora y reproductora de fuerzas.

En el caso del **voluntariado corporativo** los requisitos y funcionamiento son consensuados por ambas partes.

ACTIVIDADES Y METODOLOGÍA

- ### BÚSQUEDA

En AMUMI le damos mucho valor al modo de conocer la asociación y por tanto el entrar a participar en ella.

Boca a boca

Son las propias personas voluntarias de la asociación los que consiguen implicar a nueva gente para los proyectos. De este modo el que conoce la Asociación lo hace de la mano de alguna persona que ya forma parte de la misma. AMUMI es un espacio abierto a la participación de todos y todas.

- ### SELECCIÓN: ENTREVISTA INICIAL

Cuando una persona se pone en contacto con nosotras, mostrando su inquietud o deseo de ser voluntario en nuestra Asociación, iniciamos un proceso de selección/acogida.

Lo primero que hacemos es concertar una entrevista con esta persona y pedirle una carta de motivación. Fijamos un día y hora con esa persona. La entrevista la realizan las personas integrantes de la asociación.

Creemos que esta es una de las partes más importantes del proceso de convertirse en voluntario/a. Por ello es importante que esté bien estructurada, que haya claridad en el proceso para que tanto la persona voluntaria como la Asociación puedan recabar la información que necesitan para poder tomar una decisión meditada y centrada. Se exploran sus intereses, motivaciones, actitudes y aptitudes y también se pregunta qué espera de este voluntariado.

Se explican misión, visión valores de la Asociación, así como un breve resumen, mapa conceptual de la Asociación, mostrando el organigrama de funcionamiento a nivel general. Y se pasa a explicitar la parte del papel del voluntariado para poder situar a la persona en su lugar dentro de la Asociación. En esta parte hacemos mucho hincapié, para resaltar el crucial papel del voluntariado, dentro de nuestra forma de entenderlo, en el contexto de la participación y transformación de la sociedad.

Hemos estructurado la entrevista en 5 partes, cada parte con sus objetivos.

1.- La Asociación:

En esta parte contamos cómo surgió nuestra asociación.; desde donde partimos y cómo hemos ido avanzando hasta lo que somos ahora. Dejamos que la persona voluntaria nos cuente sobre experiencias anteriores de voluntariado o si es su primer voluntariado.

2.- Organización, estructura de la *asociación* y papel de las personas voluntarias.

Aquí tenemos en cuenta dos aspectos fundamentales. Por un lado, explicamos someramente la estructura de la Asociación. Funcionamiento: junta directiva, asamblea, comisiones y grupos de trabajo…

Por otro lado, más centrado en el voluntariado en sí, le preguntamos qué es para ella ser voluntaria. Qué implicaciones tiene, cómo se percibe a sí misma en ese lugar. También comentamos cómo vemos, desde la Asociación, la figura del voluntario/a. Partimos de la base de que el nivel y la calidad de la participación de la ciudadanía es un signo de salud democrática (entendiendo por democracia la democracia participativa, no la meramente representativa o liberal). Esta participación nos conduce a una sociedad más plural, integradora y justa. Y es en esta visión en la que se inserta la figura del voluntario, como persona motora del cambio social. El voluntariado como una forma de participación social, no como forma de asistencialismo.

En esta línea, se explican los derechos y deberes de las personas voluntarias, y los compromisos de confidencialidad que tiene si decidiera incorporarse.

Objetivos: que conozca nuestro funcionamiento, nuestra visión del voluntariado para ver si encaja con la suya, y a la vez conocer cómo entiende el voluntariado, en dónde le gustaría implicarse, cuál es su motivación para hacerse voluntaria…

3.-Programas, proyectos.

Explicamos qué programas tenemos y los proyectos que integran dichos programas. No es una descripción exhaustiva, sino para dar una idea general de las posibilidades. Aquí hablaremos de tiempo, dedicación, horarios de los distintos proyectos, para que pueda hacerse una idea y ver cómo encajar, que nos cuente cómo podría colaborar, si tiene idea de algún proyecto en concreto, disponibilidad horaria....

Objetivos: Informar sobre las distintas posibilidades de voluntariado en la Asociación, cómo podría compaginarlo con su vida, sus estudios, trabajo u otras circunstancias personales.

4.-Criterios y actitudes

En esta parte de la entrevista trabajamos qué perfil de voluntario buscamos, partiendo de los valores de la asociación, transmitir que valores son importantes para la Asociación en sus voluntarias: personas comprometidas con la realidad de su entorno, feministas, antirracistas, etc.

Objetivos: ver cómo responde, qué valores tiene, si encaja con los nuestros. Esta parte de la entrevista tiene un papel fundamental la percepción que pueda tener la persona que entrevista.

5.-Despedida y periodo de prueba

Le explicamos el procedimiento. Le preguntamos si se ve o no, qué le ha parecido la entrevista, si ha estado a gusto. Si creemos que puede encajar en AMUMI, le invitamos a que lo medite y que se ponga en contacto con nosotras en unos días, para que pueda tomar la decisión de forma consciente, teniendo en cuenta toda la información que ha recibido en la sesión.

- ### INCORPORACIÓN, ACOGIDA, ACOMPAÑAMIENTO Y CUIDADO

Cuando ambas partes están de acuerdo, un integrante de la asociación se hace responsable del acompañamiento más concreto (presentación del equipo, de las familias migrantes, la información del proyecto…).

Pasado un mes, o el tiempo estipulado de antemano, la asociación la vuelve a entrevistar para ver cómo va el proceso de adaptación, su cumplimiento a nivel expectativas.

- ### SEGUIMIENTO

Dentro de las acciones de seguimiento y cuidado contamos con los encuentros en lo que cada voluntario muestra su sentir con respecto a su estancia en la asociación. Así reflexionamos sobre los aspectos positivos y los aspectos a cambiar en el voluntariado.

- ### EVALUACIÓN CON LAS PERSONAS VOLUNTARIAS

A la hora de evaluar, desde la Asociación se busca conseguir una visión lo más completa posible, teniendo en cuenta los distintos proyectos, que funcionan siempre de manera interrelacionada. Así, el proceso de evaluación que planteamos tiene varias líneas:

- La primera evaluación que se lleva a cabo de la del proceso de incorporación y acogida en la Asociación.
- Evaluación de proyecto: es una evaluación continuada, porque se inicia cuando se incorpora y tiene lugar a lo largo del tiempo, cuando se ve la necesidad en momentos puntuales, y en el hacer diario de la persona voluntaria, además de trabajarse en las reuniones de coordinación y acompañamiento con el voluntariado.
- Evaluación trimestral**: e**n estos momentos todas las personas que configuran la asociación se juntan para evaluar. Primero se realiza una evaluación de cada proyecto por separado, contemplando, entre otros puntos, el funcionamiento del equipo de voluntarios, pasando por una auto evaluación. Estas evaluaciones generales se llevan a cabo en Asamblea, volcando la información y buscando respuestas y alternativas para un mejor funcionamiento.

- Evaluación final. Cada curso se valoran tanto aspectos de la propia intervención como aspectos personales de las personas voluntaria. Esto nos permite un mayor feedback para poder crecer, mejorar, cambiar cosas que pueden no haber funcionado o incorporar ideas nuevas…

DINAMIZACIÓN

Una de las principales razones por las que las personas voluntarias se implican es por su grado de pertenencia a la entidad o el proyecto. Una persona se siente parte en la medida en que es parte. Hay factores que facilitan esa incorporación y cohesión, como conocer y compartir con otras personas, acerca y

motiva, quieres pasar tiempo y construir con ellas el barco en el que se viaja. Las actividades de dinamización son aquellas destinadas a las personas voluntarias como tal que pretenden su cohesión, el trabajo en equipo y el mero divertimento o distensión.

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

En el compromiso se explicitan en líneas generales, tanto a qué se compromete la persona voluntaria cómo a que se compromete la entidad.

Queremos cuidar la relación y vinculación entre las personas voluntarias y las familias migrantes, por eso pedimos que las personas voluntarias no aparezcan y desaparezcan de las personas migrantes, y que su implicación en el proyecto, en la medida de lo posible sea de mínimo un año, por lo que cada año se debe volver a renovar los compromisos adquiridos por las dos partes.

Tener buenas intenciones no lo es todo, realizamos intervención con persona migrantes y que se merecen lo mejor. No partimos de la premisa de que tienen que saber de todo o tener perfectamente desarrolladas las habilidades necesarias, para eso nos formamos y realizamos un seguimiento del voluntariado; pero sí pedimos disponibilidad para formarse, interés en aprender e ilusión por el trabajo que realizan.

Pedimos de nuestras personas voluntarias tenga en mente que hacemos trasformación social, pretendemos cambiar lo que no nos gusta, nadie nos tiene que dar las gracias y nuestra apuesta tiene que ser *nuestra*, hay que dedicarle tiempo a formarse en aquello que nos falta, tenemos que poner de nuestra parte para aprender y para conocer a las personas con quienes trabajamos.

FORMACIÓN DE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS

Cada persona voluntaria que empieza en AMUMI tendrá una **formación inicial marco de la entidad.**

Además de esta primera sesión formativa, tenemos dos tipos de acciones:

1. **Formación institucional/inicial.** Pretende incidir en la filosofía y discurso de la entidad, unificar y explicitar criterios de intervención con personas migrantes.
2. **Formación a la carta.** Es aquella que demandan de las personas que integramos. Se busca la formación y los contenidos que demandan desde los proyectos. Se intenta que haya accesibilidad formativa buscando a personas concretas o bien encontrando acciones formativas de interés externas a la entidad que puedan desarrollarse por voluntariado de AMUMI.
3. **Asesoramientos y tutorías.** Son encuentros individuales entre una persona voluntaria y una persona de la asociación con más experiencia. Son a demanda o detección de carencias que dificultan el buen desarrollo de los objetivos. Se marcan objetivos personalizados y estrategias de trabajo con seguimiento de la evolución.

La formación contribuye al logro de los objetivos de la Asociación, trata de proporcionar conocimientos y favorece el desarrollo organizativo a partir del cambio en las habilidades, actitudes y motivaciones de las personas.

Proporciona herramientas y estrategias para trabajar en equipo, conocer las metodologías de trabajo de la Asociación y transformar actitudes. Los cursos y talleres permiten fortalecer valores de solidaridad haciendo que el voluntariado se convierta en un agente de transformación social en su entorno más cercano.

El Plan está conformado por sesiones online y/o presenciales, orientadas a la formación específica en materia de voluntariado en las siguientes áreas:

ÁREAS	FORMACIÓN
Competencias en materia de voluntariado Necesitamos formarnos para conocer una visión de ayuda que beneficie realmente a las personas con las que realizamos el voluntariado. Es importante saber reflexionar en equipo de forma eficaz; escucharnos y plantearnos objetivos asequibles que atiendan a las posibilidades de cada voluntario.	✓ Acompañamiento respetuoso a las decisiones de las personas migrantes. ✓ Trabajo en equipo que permita una participación equitativa, operatividad en la consecución de objetivos y aprovechamiento de las diferentes posibilidades de participación ✓ Dinamización de equipos que fomente el vínculo positivo entre los voluntarios y con las personas con las que trabajamos para lograr una mayor implicación dentro de las posibilidades de cada uno.
Voluntariado en recursos residenciales. Una de las necesidades que se nos presenta con las personas migrantes son los recursos residenciales.	✓ Conocimiento de los diferentes recursos residenciales de la zona. ✓ Cómo acompañar la estancia respetando las particularidades de cada persona en consonancia con las posibilidades de ayuda de la asociación, las características de la vivienda y sus condiciones. ✓ Cómo trabajar la progresiva independencia de forma conjunta con las personas migrantes y velar por una emancipación futura.

Formación en igualdad para prevención y afrontamiento de la violencia de género Las personas migrantes que acompañamos pueden vivir situaciones de desigualdad o violencia de género.	✓ Sensibilización y comprensión de las diferentes situaciones de desigualdad y violencia de género para acompañar a las personas migrantes en estas situaciones. ✓ Conocimiento de los recursos disponibles para afrontar situaciones de desigualdad y violencia de género.
Trámites jurídicos y administrativos Una de nuestras actividades es el acompañamiento en la regularización de papeles. Necesitamos conocer los trámites jurídicos y administrativos para la regularización de papeles y distintas necesidades de las personas migrantes.	Conocimiento de los trámites administrativos y/o jurídicos en: ✓ Ámbito sanitario y educativo ✓ Ámbito de regularización de papeles ✓ Ámbito de búsqueda de empleo.
Inserción laboral El objetivo más importante en nuestra acción voluntaria es que las personas migrantes se desenvuelvan de forma autónoma en la vida. Para ello es imprescindible la inserción laboral.	Conocimiento de los recursos disponibles para la formación en diferentes aspectos para conseguir el perfil adecuado para encontrar empleo. Elaboración de currículum. Plataformas de búsqueda. Conocimiento de los recursos disponibles para la búsqueda de empleo. Acompañamiento en proceso de toma de decisiones en la búsqueda de empleo.