

PLAN DE VOLUNTARIADO ASOCIACIÓN AUTISMO ARAYA

ELABORADO POR SARA FERNÁNDEZ DA COSTA

Índice

Contenido

1. PRESENTACIÓN DEL PLAN	2
2. ANÁLISIS DAFO DEL VOLUNTARIADO EN LA ENTIDAD	5
3. MARCO LEGAL	8
4. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS	9
5. ÁREAS ESTRATÉGICAS DEL PLAN DE VOLUNTARIADO	13
6. MODELO DE GESTIÓN	15
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE VOLUNTARIADO	20
8. RECURSOS NECESARIOS	24
9. ANEXOS	27

1. PRESENTACIÓN DEL PLAN

1.1. Antecedentes y breve historia de la organización

La Asociación Autismo Araya surge en 1994 por iniciativa de un grupo de familias con hijos e hijas con Trastorno del Espectro del Autismo (TEA), con el fin de dar respuesta a las necesidades que estos tenían y para las cuales no encontraban respuesta en el Sistema.

Y es que la Asociación está dedicada a las personas con TEA y sus familias, pero trabaja más en concreto con las personas con diagnóstico TEA , no verbales, con grado de apoyo III y con discapacidad intelectual u otras enfermedades comórbidas tales como epilepsia, trastornos graves de conducta o de alimentación , perfil para el que hay más bien pocos recursos especializados funcionando y el cual requiere de un ratio de personal de atención muy alto, hablando, casi, de 2:1 o en muchos casos 1:1 en lo que a profesional : niño/a , adolescente o joven con TEA se refiere.

Durante los primeros cuatro años de la Asociación se centraron en desarrollar el Colegio de Educación Especial específico de TEA y en 1998 dieron comienzo al Servicio de Ocio y Tiempo Libre , el cual a día de hoy se encarga de proporcionar extraescolares, Sábados de Ocio , Fines de Semana de respiro familiar y Campamentos Urbanos para personas con este perfil.

Además, desde 2019, la Asociación dispone de un Servicio de Información y Orientación gratuito disponible para personas, familias o profesionales con dudas a cerca de cualquier tema cercano a la realidad descrita anteriormente.

Respecto a la historia del voluntariado en nuestra Asociación , al ser una organización creada desde la propia acción voluntaria de los padres y madres de personas con TEA de este tipo de perfil, diríamos que forma parte de la identidad de la misma.

Y es que quizás en la Asociación lo difícil sea separar esta identidad voluntaria que tienen los padres y madres de las personas con TEA con las que trabajamos, de la definición de persona voluntaria oficial , en la que se indica que no se considerarán como acciones voluntarias “aquellas actuaciones que se lleven a cabo como consecuencia de una relación familiar, de amistad o de buena vecindad...”, lo que nos ha llevado a definir muy bien internamente la definición de persona voluntaria en nuestra entidad acogiéndonos también, a lo que dicha ley marca respecto a lo que si se consideraría persona voluntaria :

- Son realizadas libremente, sin obligación asociativa ni compensación económica.
- Están estructuradas dentro de un programa de voluntariado definido por la entidad.
- Tienen como fin el beneficio de terceras personas (no únicamente sus propios hijos o hijas).
- Se desarrolla dentro de una entidad sin ánimo de lucro con fines sociales.

Todo este dilema ético formado en torno a la definición de persona voluntaria y el repaso del rol en la historia de nuestra Asociación, lo consideramos de vital importancia ya que consideramos que es mejor que esté aclarado y no de lugar a posibles errores al ser la forma de gestión asociacionista y poder surgir conflicto entre los diferentes familiares socios.

Por ello, se decide recoger más adelante en los derechos y deberes una especificación sobre este punto en el que se especifique que , las personas voluntarias que también sean padres, madres o tutores deberán separar su rol de familiares del rol voluntario formal, deberán integrarse al programa de voluntariado igual que cualquier otra persona realizando la formación, firmando el compromiso y cumpliendo con el itinerario de tareas definidas y orientadas al grupo además de proteger legalmente su participación con seguro de voluntariado, sin marcarse así, ninguna diferencia respecto a cualquier otra persona voluntaria incluida.

1.2. Misión, Visión y Valores

Misión: Mejorar la calidad de vida de las personas con TEA y sus familias.

Visión: Ser una entidad referente en inclusión, atención educativa y apoyo integral para personas con TEA.

Valores: Inclusión, respeto, compromiso, empatía, trabajo en red, calidad y formación continua.

1.3. El papel del voluntariado en la estrategia de la organización

Para el desarrollo de los programas y Proyectos de la Asociación, es necesario el Trabajo de las personas contratadas como empleados, engranada y complementada con las tareas a desarrollar por parte de los voluntaries, debido al perfil explicado arriba y las grandes necesidades que tiene el mismo.

Debido además en concreto, al perfil , se necesita un compromiso activo y un número mínimo de personas voluntarias a las que hay que formar y orientar en el trato con el colectivo.

En este sentido se desarrolla el presente Plan de Voluntariado, que pretende desarrollar todos los aspectos de las actividades de voluntariado en la Asociación Autismo Araya.

1.4.Principios básicos del plan estratégico de voluntariado

A continuación, señalaremos los principios básicos de la creación de este plan de voluntariado.

LA SOLIDARIDAD COMO INSTRUMENTO DE TRANSFORMACIÓN SOCIAL.

El voluntariado constituye una de las vías de participación comunitaria a través de la cual la ciudadanía toma parte en los asuntos y problemas de interés común. El ejercicio de la acción voluntaria promueve valores democráticos esenciales, como la solidaridad y la justicia social, al tiempo que reivindica un papel activo de la ciudadanía en la toma de decisiones.

LA ACCIÓN PÚBLICA: TAREA DE TODOS Y HERRAMIENTA PARA EL

DESARROLLO COMUNITARIO. El voluntariado contribuye decisivamente a la promoción de capital social en la medida en que fomenta el establecimiento de vínculos basados en la confianza entre la ciudadanía y los distintos sectores que configuran una comunidad, constituyendo una comprometida aportación y un valioso complemento a la acción desarrollada por las Administraciones Públicas.

LA CALIDAD DE LA ACCIÓN: LOS PROCESOS DE CAPACITACIÓN EN

TORNO AL EJERCICIO DEL VOLUNTARIADO. La formación constituye uno de los elementos esenciales en el fortalecimiento de las competencias y habilidades para la participación, no sólo en la adquisición de determinadas destrezas para el desarrollo de la acción voluntaria, sino además en la adquisición de conocimientos que inciden directamente en la realidad que se quiere transformar.

PROXIMIDAD DEMOCRÁTICA: NUEVAS RELACIONES ENTRE LAS

ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y LA SOCIEDAD CIVIL ORGANIZADA.

La implicación de la ciudadanía en actividades de voluntariado amplía el conocimiento de la población respecto a los recursos comunitarios y la vincula al contexto social, económico y cultural, suponiendo un estímulo para la promoción de la conciencia como comunidad.

LA INNOVACIÓN EN LA ACCIÓN VOLUNTARIA ORGANIZADA.

Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación abren a las organizaciones de voluntariado nuevas posibilidades para optimizar sus esfuerzos y adaptar las actividades a su misión corporativa, mediante la difusión de valores solidarios y la sensibilización en torno a la acción voluntaria, en sistemas de asesoramiento virtual, en la gestión de recursos organizacionales, en procesos de formación virtual, en el intercambio de recursos y difusión de buenas prácticas y en la prestación de servicios solidarios a través del voluntariado virtual.

2. ANÁLISIS DAFO DEL VOLUNTARIADO EN LA ENTIDAD

Para dar comienzo a este nuevo Plan de Voluntariado de la Entidad, se ha realizado un Análisis DAFO de la entidad , analizando los siguientes puntos :

Fortalezas: años de experiencia, personal altamente formado, comprometido y con poca rotación.

La Asociación cuenta con 30 años de experiencia, personal con mucha formación , compromiso y poca rotación, lo que prepara el terreno para poder formar al voluntariado.

Flexibilidad de tipo de voluntariado, no teniendo que ser de forma directa con las personas con diagnóstico TEA y sus familias.

Debilidades: Necesidad de formación específica, peligrosidad y no reciprocidad por parte de las personas con TEA.

-Cambio de junta directive cada 5 años, lo que genera cambios en protocolos y manejo general de la organización que pueden afectar al voluntariado.

-Falta de figura encargada del voluntariado y desconocimiento de la normativa legal y actualizada.

El perfil al que se dedica la Asociación, requiere de formación específica para el trato cercano directo con las personas con diagnóstico TEA , hay mucha peligrosidad asociada al voluntariado en cuanto a poder ser agredidos, además de no recibir muestras de cariño por parte de las propias personas con las que se trabajaría.

Respecto al voluntariado directo, este voluntariado es, aparentemente , el más fácil y visible en las asociaciones, pero es , en nuestro caso, el más complicado, ya que , como hemos nombrado antes, el perfil con el que trabajamos es complejo y delicado.

Entendemos que debido a la dificultad de trato con el perfil al que nos dedicamos, además de la poca reciprocidad o feedback que puedan tener los voluntarios en cuanto a la interacción social con las personas con TEA, puede ser una debilidad, tal y como expresamos en nuestra tabla DAFO.

Además, el perfil de voluntariado que llega para estas actividades suele ser universitario, que cuentan con cumplir unos créditos en concreto para que se les reconozca a nivel curricular, lo que muchas veces se convierte en un cese de la actividad de voluntariado una vez conseguidos esos créditos. Esto, aumenta la rotación de voluntariado y desmotiva en cuanto a que la formación y esfuerzo puesto en la puesta en marcha de la persona voluntaria, se esfuma cuando estos se marchan y hay que volver a empezar de nuevo, contando , además, con la rigidez mental que tienen las personas con diagnóstico TEA y todo lo que conlleva a nivel conductual que puedan admitir a una nueva persona voluntaria.

El cambio de junta directiva cada 5 años genera inestabilidad y posibles cambios en la organización del voluntariado.

Oportunidades: Creciente interés social respecto al colectivo TEA en general, lo que genera una mayor colaboración interinstitucional.

-Formación de una persona de la entidad en el Experto de Gestión de Voluntariado.

Amenazas: la financiación es limitada, sobre todo por la gran necesidad de apoyo que tiene el perfil ; además, es un voluntariado duro por la falta de reciprocidad y el nivel de estrés que genera el trato directo con el perfil debido a la gran necesidad de apoyo que tienen.

Se resume a continuación en modo tabla :

Fortalezas	Debilidades
30 años de experiencia en el ámbito del autismo Personal altamente formado, comprometido y con poca rotación Capacidad para formar adecuadamente a las personas voluntarias	Necesidad de formación específica para el trato con personas con TEA Riesgo de agresiones y falta de reciprocidad afectiva por parte del colectivo atendido Cambio de junta directiva cada 5 años que genera inestabilidad organizativa Ausencia de una figura responsable del voluntariado Desconocimiento interno de la normativa legal actualizada en voluntariado Alta rotación de voluntarios.
Oportunidades	Amenazas
Creciente interés social en el colectivo TEA Mayor colaboración interinstitucional (posibilidad de consecución de créditos en universidades) Formación específica de una persona de la entidad en Gestión de Voluntariado	Financiación limitada para cubrir las necesidades del perfil atendido Voluntariado emocionalmente exigente por la falta de reciprocidad y alto nivel de estrés

Tal y como se puede observar simplemente viendo el número de puntos nombrados en cada apartado, nos encontramos ante un perfil en el que priman las debilidades y se considera de difícil cobertura por lo arriba expuesto, por lo que contando con la realidad que tenemos, el Plan de Voluntariado ha de ser flexible y adaptable a las circunstancias reales si queremos que cumpla con su fin.

3. MARCO LEGAL

En el Plan de Voluntariado actual que existía en la Asociación, no se contemplaba ni siquiera el Marco Legal, simplemente se sabía que se debía hacer uso del Seguro de Voluntariado que sí que teníamos activo.

Esta falta de conocimiento, que ha sido expuesta en la tabla anterior como una debilidad más, ha sido algo más solventada desde la participación de una trabajadora en el Experto de Voluntariado de la Universidad Pontificia de Comillas y Fundación Asispa, donde se ha tratado este tema y a raíz de ello, se ha procedido a la búsqueda de información.

Actualmente, se ha instaurado en un protocolo recogido en una hoja “oficial” el uso de las siguientes leyes :

Carta Social Europea (1951, ratificada en 1980) en la que se hacen recomendaciones del Consejo de Europa y Parlamento Europeo para promover la participación y la protección de personas voluntarias.

Ley 45/2015 Estatal de Voluntariado que define qué es ser una persona voluntaria, establece los derechos y deberes y prohíbe la participación de ciertos tipo de perfiles como las personas que tengan antecedentes por procedimientos penales o abusos sexuales.

Ley 1/2015 autonómica de Voluntariado en la que regulan la participación de menores como voluntarios con la autorización expresa de los padres o tutores y además obliga a las asociaciones a inscribirse en el “Sistema de Información y Asesoramiento de Voluntariado” e impone requisitos como seguro de accidentes y enfermedad

Ley LOPIVI, o Ley Orgánica de Protección Integral a la Infancia y la Adolescencia frente a la Violencia, es una ley española que busca proteger a los niños, niñas y adolescentes de cualquier forma de violencia, tanto física, psicológica, moral como sexual. Esta Ley se aprobó en junio de 2021 y tiene como objetivo garantizar su derecho a vivir libres de violencia y a desarrollarse plenamente.

Y nuestras acciones para cumplir cada una de ellas :

Haciendo uso de la Carta Social Europea, hemos desarrollado más la participación de las personas con TEA grado III y no verbales en la vida comunitaria a través de las actividades de Ocio y Tiempo Libre, haciendo uso de espacios públicos que promuevan la visibilización de estos perfiles.

El uso de la Ley 45/2015 nos ha hecho mejorar el protocolo de documentación exigida a las personas voluntarias, ya que antes simplemente exigíamos el Certificado de Delitos Sexuales y actualmente incluimos también el Certificado de Delitos Penales o en su defecto, ya que para sacarlo habría que pagar, una Declaración Responsable de la ausencia de estos delitos.

La Ley 1/2015, nos ha abierto la posibilidad de colaborar con voluntarios menores de edad autorizados por sus progenitores y tutores, algo que antes nos parecía impensable, y que nos parece una apertura de conciencia importante en cuanto a la visibilidad del colectivo a personas tan jóvenes y comprometidas. Además, esto permite realizar voluntariado de tipo familiar.

Además, el uso de esta Ley también nos permitió inscribirnos al Servicio de Información y Asesoramiento del Voluntariado, donde a su vez nos resuelven dudas y aportan información indispensable para el correcto desarrollo del voluntariado.

Por último, la LOPIVI, nos permite seguir desarrollando nuestra misión en el ámbito de la infancia con discapacidad y la concienciación de esta especial vulnerabilidad doble, y la hemos incluido en nuestra formación inicial de personas voluntarias.

4. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Antes de definir el objetivo general y específico del Plan de Voluntariado de la Asociación, nos parecía interesante definir qué es una persona voluntaria para la Junta Directiva actual, de cara a poder darle forma al plan que ellos más tarde aprobarán para llevar a cabo durante su mandato.

Según Krueger, “Los grupos focales permiten acceder a una comprensión profunda de las experiencias y motivaciones de los participantes, especialmente en contextos donde el compromiso personal, como el voluntariado, es clave.”

Por ello, elegí realizar un “Focus Group” con la actual Junta Directiva de la Asociación, de la que pude extraer la definición y valor que para ellos, tienen las personas voluntarias que participan en la Asociación.

La junta, considera persona voluntaria a toda persona física que de forma libre, desinteresada y responsable, inspirada en principios de solidaridad, quiera dedicar parte de su tiempo libre a realizar cualquier tipo de voluntariado que dentro del marco de una organización que comporte un compromiso de actuación voluntaria a favor de la sociedad y la persona en general y a favor de las personas con TEA no verbal y grado de apoyo III y sus familias, en específico.

Según esta definición , y basándonos también en lo expuesto en la Ley de Voluntariado, para que la acción sea voluntaria, debe reunir los siguientes requisitos:

- Tener carácter altruista y solidario. No será una acción remunerada, y además será una actividad complementaria de la intervención profesional , nunca sustitutiva de la misma.
- Que su realización sea libre, habiendo elegido participar sin basarse en ninguna obligación personal o deber.
- Que se desarrollen dentro de la organización o afecte directamente a esta, aunque no sea siempre a través de proyectos de carácter social
- Aunque la Ley de Voluntariado no aprueba del todo esto, la Junta Directiva actual si que considera que las acciones voluntarias aisladas y esporádicas, y las ejecutadas por razones familiares, de amistad o buena vecindad, pueden ser consideradas voluntariado en la Asociación, aunque lo matizan y separan como otro tipo de voluntariado, que explicaremos más adelante, ya que opinan que cualquier acción que beneficie al perfil con el que trabajamos, sin una contraprestación económica o de beneficio, puede ser considerada como voluntaria y les ayuda a cumplir con el objetivo general que planteamos a continuación.

El **Objetivo General** sería mejorar la calidad de vida de personas con TEA no verbales y grado de apoyo III con este perfil , así como sus familias mediante un programa estructurado y comprometido de voluntariado, a excepción de las acciones voluntarias puntuales que se puedan realizar fuera de esta estructura y compromiso, que aun así, beneficien al colectivo con el que se trabaja.

Los Objetivos Específicos serían los siguientes cuatro : Formación, inclusión, apoyo familiar, incorporación responsable, los cuales explicamos a continuación.

1. Formar a las personas voluntarias en conocimientos básicos sobre el Trastorno del Espectro del Autismo no verbal grado III para garantizar una intervención adecuada, respetuosa y adaptada a las necesidades individuales de este tipo de discapacidad tan poco visibilizada.

2. Sensibilizar a las personas voluntarias sobre la realidad de este perfil y el papel que desempeña la sociedad en la inclusión y mejora de la calidad de vida de las personas con TEA no verbales y con grandes necesidades de apoyo y como es la vida y necesidades de sus familias.

3. Fomentar entornos inclusivos y accesibles a través de la participación voluntaria, facilitando espacios de ocio, convivencia y aprendizaje que promuevan la interacción positiva entre personas con y sin discapacidad, afectando esto indirectamente a la sensibilización.

4. Favorecer la implicación social responsable y comprometida de los voluntarios, promoviendo una cultura de compromiso y participación activa.

Desarrollaremos brevemente a continuación, los tipos de voluntariado que se llevarán acabo en nuestra Asociación, así como los derechos y deberes de los mismos :

Según Marta Martínez Sánchez en su libro “Gestión del voluntariado en organizaciones no lucrativas” , existen los siguientes tipo de voluntariado posibles en este tipo de organizaciones :

- 1.Voluntariado asistencial o de acción directa, como sería el acompañamiento a personas con discapacidad, actividades con menores con TEA.
- 2.Voluntariado de sensibilización y educación, que busca generar conciencia social mediante la realización de campañas o acciones educativas, como pueden ser las charlas sobre el autismo en escuelas, actividades de sensibilización en redes.
- 3.Voluntariado de gestión o técnico, basado en el apoyo en tareas administrativas, planificación, captación de recursos, tecnología, etc, como una persona voluntaria que ayuda en las redes y la tecnología de la Asociación.
- 4.Voluntariado de incidencia política y transformación social basado en la participación en movimientos o redes que buscan cambiar leyes o estructuras sociales, como sería la participación en plataformas o colectivos que reivindican derechos de personas con autismo.
- 5.Voluntariado virtual o digital, basado en apoyo a distancia a través de medios digitales, como el diseño de materiales para actividades o apoyo emocional online a familias.

En el caso de nuestra Asociación, utiliza 4 de los 5 tipos de voluntariado nombrados por Marta, todos menos el quinto.

Respecto a los derechos y deberes de la persona voluntaria, y de las personas que reciben este voluntariado, los explicamos divididos a continuación :

DERECHOS

De la persona que recibe el voluntariado

1. Los destinatarios de la acción voluntaria tienen derecho a que ésta sea desarrollada de acuerdo a programas que garanticen la calidad y duración de las actuaciones, y en especial cuando de ellas se deriven servicios y prestaciones personales.
2. Los destinatarios de la acción voluntaria tienen derecho a recibir información,

tanto al inicio como durante la ejecución de los programas de acción voluntaria, sobre las características de los programas de los que se benefician, así como a colaborar en su evaluación.

3. A todos los efectos, la responsabilidad de estos programas corresponde a las entidades que asumen la organización de la acción voluntaria.

4. La cualidad de destinatario de la acción voluntaria no podrá quedar condicionada, en ningún caso, a la aceptación de un determinado credo o ideología.

De la persona voluntaria

DERECHOS

- Información, formación, orientación y apoyo
- Respeto a su libertad, dignidad, intimidad y creencias
- Participación activa en la organización
- Seguro contra riesgos de accidentes, enfermedad y daños y perjuicios a terceros (La Asociación contrata a través de Mapfre un seguro para 20 voluntarios en activo, aunque a lo largo del año pasen más voluntarios,
- Reembolso de gastos autorizados
- Acreditación identificativa
- Reconocimiento de su contribución
- Cesar su voluntariado en la entidad

DEBERES

- Cumplir compromisos adquiridos
- Confidencialidad
- Sin contraprestación material
- Responsabilidad
- Respeto de los derechos de destinatarios
- Instrucciones técnicas
- Uso debido de acreditaciones
- Cuidado de recursos
- Observar las medidas de seguridad e higiene
- Si se es familiar de alguna persona beneficiaria del servicio de voluntariado, la persona voluntaria se compromete a ejercer el deber de beneficiar a terceros y no solo a su familiar.
- Si se es familiar de alguna persona beneficiaria del servicio de voluntariado, se cumplirá con los mismos requisitos que en el proceso de voluntariado que

cualquier otra persona respecto al proceso de selección, entrega y firma de documentación, formación, itinerario y evaluación.

5. ÁREAS ESTRATÉGICAS DEL PLAN DE VOLUNTARIADO

Las cinco áreas estratégicas de nuestro plan de voluntariado serán las siguientes :

- Formación y sensibilización
- Intervención voluntaria : directa e indirecta
- Coordinación y gestión de voluntariado
- Seguimiento y evaluación
- Promoción, reconocimiento y fidelización

5.1. Formación y sensibilización

Mediante la formación y sensibilización buscamos garantizar que las personas voluntarias adquieran los conocimientos básicos sobre el TEA grado de apoyo III y no verbal, y como consecuencia de esta adquisición de conocimientos, actúen de forma segura y respetuosa, comprendan la importancia de su rol social.

Para ello, las acciones clave serán :

- 1.Realización de una formación inicial obligatoria sobre TEA grado III y no verbal, comunicación con este perfil y acompañamiento.
- 2.Sesiones periódicas de actualización y buenas prácticas.
- 3.Espacios de reflexión para realizar sensibilización sobre inclusión, diversidad y derechos de este perfil.

Consideramos este área como estratégica porque sin esta formación específica, el voluntariado no solo sería no válido si no que podría llegar a ser contraproducente. Creemos que esta área asegura que la experiencia de la persona voluntaria sea segura, significativa y coherente con la misión, visión y valores de la Asociación.

5.2. Intervención voluntaria: directa e indirecta.

Esta área definirá dónde y cómo colaboran los voluntarios/as dentro de la entidad.

Las acciones clave estarán divididas en dos:

Directas : Voluntariado que se realiza en contacto directo con las personas con TEA grado III no verbales y sus familias, como es el caso del voluntariado en :

Ocio y tiempo libre: en cualquiera de sus actividades como Sábados de Ocio, Respiros Familiares, Campamentos Urbanos o Actividades extraescolares.

Apoyo en el centro educativo: acompañamiento en rutinas, patios, excursiones.

Celebraciones o eventos de acción directa.

Indirectas: Voluntariado centrado en sensibilización, técnico o de transformación o incidencia política, como es el caso del voluntariado en :

Apoyo en actividades indirectas tales como tecnología o administración.

Logística en cualquier tipo de actividad o evento.

Asistencia a eventos especiales del colectivo.

Consideramos esta acción como estratégica porque permite planificar la participación real y concreta del voluntariado en áreas donde puede aportar valor sin poner en riesgo a las personas con TEA ni al propio voluntariado.

5.3. Coordinación y gestión del voluntariado

Establece la forma de organizarse y supervisar todo el proceso del voluntariado dentro de la entidad.

Las acciones clave serían las siguientes :

Designar a una persona Gestora de voluntariado.

Creación e implantación de protocolos de incorporación, registro, horarios y comunicación interna.

Mecanismos de resolución de incidencias o dudas.

Consideramos esta área estratégica y de una gran importancia, debido a que una buena gestión y coordinación evita imprevistos, fortalece la seguridad jurídica y mejora la experiencia tanto para el voluntariado como para el equipo profesional, como para el perfil con el que se trabaja.

5.4. Seguimiento y evaluación

Desde el seguimiento y la evaluación podremos valorar cómo está funcionando el plan de voluntariado, lo que nos permitirá identificar dificultades y generar mejoras.

Algunas de las acciones clave de este punto serían:

Realización de reuniones de seguimiento individual y grupal con los voluntarios/as.

Envío de encuestas de satisfacción al final de cada actividad o de determinación específica.

Evaluación de impacto de las actividades.

Consideramos esta acción como estratégica , además de un pilar fundamental a instaurar en nuestra Asociación, debido a que mejora la calidad del programa, da voz a los voluntarios y permite tomar decisiones informadas y basadas en la realidad para el futuro.

5.5. Promoción, reconocimiento y fidelización

Esta acción atraería nuevas personas voluntarias, mantendría la motivación de quienes ya participan y reconocería públicamente su compromiso.

Algunas de las acciones clave serían:

Creación y puesta en marcha de campañas de difusión en redes sociales, universidades y centros cívicos.

Utilización de certificados y actos de reconocimiento anual.

Invitación a formar parte de propuestas y actividades de la entidad.

Consideramos esta acción como estratégica porque el voluntariado necesita ser visible, valorado y cuidado para que sea sostenible a lo largo del tiempo, mucho más, si analizamos la debilidad de nuestra Asociación respecto a la dificultad de reciprocidad y muestras de cariño directo de las personas con TEA por el perfil con el que tratamos.

6. MODELO DE GESTIÓN

El modelo de gestión del voluntariado constituye la estructura organizativa y operativa mediante la cual se articula la experiencia de voluntariado dentro de la Asociación Autismo Araya. Este modelo garantiza que la participación de las personas voluntarias sea eficaz, segura, formativa y alineada con la misión de la entidad.

Inspirado en autores como Martínez Sánchez (2005) y Orte (2010), este modelo parte del principio de que el voluntariado no se improvisa, sino que debe ser gestionado con rigor, planificación y sensibilidad. Además, se adapta a lo establecido por la Ley 45/2015 de Voluntariado y la Ley 1/2015 de la Comunidad de Madrid.

6.1. Definición de perfiles del voluntariado

Hablaremos de los requisitos que tienen que mostrar los voluntarios y del tipo de voluntariado que pueden realizar en nuestra Asociación.

Requisitos

Requisitos personales

Buscamos voluntarios que cumplan con los siguientes criterios :

- a) Muestre compromiso y coherencia con los valores de nuestra Asociación, actuando de forma responsable
- b) Que tenga una disposición y tiempo concretos para colaborar en la actividad que se comprometa y lo cumpla.
- c) Que comprenda el alcance de su función y desarrolle de forma correcta su tarea.
- d) Que esté dispuesta a seguir en constante formación respecto a lo que sea necesario formarse para desarrollar su tarea de la mejor manera posible.

Requisitos generales

- a) Personas responsables y en pleno uso de sus facultades, pudiendo ser mayores o menores de 18 años, si es así con autorización expresa tal y como marca la ley.
- b) Responsables con los compromisos que han adquirido.
- c) Libre decisión de la actividad voluntaria sin que esta tenga su causa en una obligación
- d) Que conozca y cumpla el Reglamento del Voluntariado, donde se recogen los derechos y deberes del voluntario/a, según lo establecido en la Ley de Voluntariado vigente.

Las características específicas requeridas a las personas voluntarias, dependerán de las actividades y tareas que se hayan comprometido a realizar, pero de forma general tendrán que cumplir con los siguientes requisitos :

- Tener habilidades para el trabajo en grupo.
- Tener conocimientos, habilidades y motivación para desarrollar la actividad con la que se han comprometido a participar en la Asociación.
- Estar sensibilizado con el perfil que tratamos o dispuesto a sensibilizarse y aprender del mismo.

Requisitos legales

Tal y como expresábamos arriba, y en lo que respecta a las leyes vigentes que utilizamos en nuestra Asociación para gestionar el voluntariado, los requisitos legales que ha de cumplir la persona voluntaria son los siguientes :

-No tener antecedentes de Delitos Sexuales, a demostrar mediante el Certificado de Delitos Sexuales.

-No tener antecedentes de Delitos Penales, a demostrar mediante el Certificado de Delitos Penales o en su defecto a prometer mediante una Declaración Responsable específica.

-Tener más de 18 años o si se tiene menos tener la autorización expresa de los progenitores.

Tipo de voluntariado

Como nombrábamos en el punto 4 a través de la definición que realiza Marta Martínez, los tipos de voluntariado de los que disponemos en la Asociación, son los siguientes :

1.Voluntariado asistencial o de acción directa, como sería el acompañamiento a personas con discapacidad, actividades con menores con TEA. Este tipo de voluntariado se desarrollará, sobre todo, en las actividades a realizar tanto en el Colegio de Educación Especial , como en el área de Ocio y Tiempo libre, participando en actividades como Campamentos Urbanos, Sábados de Ocio, Respiros de fin de semana o actividades extraescolares.

2.Voluntariado de sensibilización y educación, que busca generar conciencia social mediante la realización de campañas o acciones educativas, como pueden ser las charlas sobre el autismo en escuelas, actividades de sensibilización en redes.

Este tipo de voluntariado, lo ejercemos directamente a través de actividades y charlas de educación como en la participación en alguna feria o acto específico, así como en las puertas abiertas de el colegio y las actividades extraescolares.

3.Voluntariado de gestión o técnico, basado en el apoyo en tareas administrativas, planificación, captación de recursos, tecnología, etc.

4.Voluntariado de incidencia política y transformación social basado en la participación en movimientos o redes que buscan cambiar leyes o estructuras sociales, como sería la participación en plataformas o colectivos que reivindican derechos de personas con autismo.

Además, nos gustaría añadir como punto extra en la organización de voluntariado de nuestra Asociación, que cualquier acción voluntaria realizada de manera continua durante un período de tiempo determinado, aunque no se produzca una continuidad mensual o anual, nos parecerá interesante, por lo que consideramos importante el tipo de voluntariado menos duradero porque entendemos que cumple su función.

♦ 6.2. Captación

Estrategias previstas:

La estrategia principal es la de publicar la oferta de voluntariado en diferentes medios , plataforma Hacesfalta.org y nuestras redes sociales como Instagram y LinkedIn.

También utilizamos recursos de las redes profesionales a las que pertenecemos, como como Autismo Madrid o Autismo España. Además, utilizamos la difusión en redes sociales informales construidas como otros centros educativos, universidades u otro tipo de entidades colaboradoras.

Durante fechas específicas como el Día del Voluntariado o Día del Autismo, ofertamos poder formar parte de nuestra red de voluntariado.

♦ 6.3. Selección

El proceso de selección, se encuentra estructurado de la siguiente manera :

1. Entrevista personal o virtual con el/la responsable del voluntariado, en la que valoraremos las motivaciones que le han llevado a solicitarlo, la compatibilidad del perfil y la disponibilidad real.

Además, tras pasar los primeros filtros expuestos arriba, se realizará un caso práctico para conocer más a la persona voluntaria.

Una vez se ha pasado la entrevista personal, se pasa a la firma de documentación necesaria que explicamos a continuación.

2. Firma de documento de compromiso ético durante el proceso de incorporación.

La documentación que firman las personas voluntarias ha sido elaborada con la colaboración de la empresa que nos gestiona y asesora en materia de protección de datos, Adaptalia, y es la siguiente :

2.1. Protección de datos y compromiso de confidencialidad.

2.2. Contrato de voluntariado.

2.3. Derecho de imágenes, ya que consideramos importante poder seguir dando visibilidad a nuestras acciones voluntarias a través de imágenes compartidas en nuestras redes sociales principales, como Instagram y LinkedIn, y además, a través de nuestra página web.

Anexamos estos documentos al final del Plan de Voluntariado para que puedan ser visualizados.

♦ 6.4. Entrega de documentación solicitada y firma de documentación de la Asociación

La persona voluntaria procederá a la entrega de documentación necesaria para el comienzo de su andadura en la Asociación como tal, entregando el Certificado de Delitos Sexuales y el Certificado Penal o una declaración responsable en su defecto.

Una vez entregada esta documentación, se procederá a la firma de documentación, la cual, ha sido elaborada con la colaboración de la empresa que nos gestiona y asesora en materia de protección de datos, Adaptalia, y es la siguiente :

2.1. Protección de datos y compromiso de confidencialidad.

2.2. Contrato de voluntariado.

2.3. Derecho de imágenes, ya que consideramos importante poder seguir dando visibilidad a nuestras acciones voluntarias a través de imágenes compartidas en nuestras redes sociales principales, como Instagram y LinkedIn, y además, a través de nuestra página web.

Anexamos estos documentos al final del Plan de Voluntariado para que puedan ser visualizados.

♦ 6.5. Incorporación y compromiso

Se procede a la incorporación de la persona voluntaria a la formación inicial sobre Autismo, ley de voluntariado y LOPVI, ofreciéndole la posibilidad de realizarla de forma presencial u online para facilitarla lo máximo posible.

Una vez realizada la formación, se procede a incorporar a la persona voluntaria a la primera actividad de inmersión, en la que se le asigna una persona trabajadora con experiencia de la que la persona voluntaria, actuará de “sombra” durante la misma para poder poner en práctica, toda la formación teórica recibida anteriormente.

El compromiso lo iremos viendo con la participación de la persona voluntaria en el resto de actividades pautadas para ella en el itinerario personalizado que explicamos a continuación y también, con la continuidad de su actuación, siempre y cuando esta no haya expresado de forma expresa que solo participaría puntualmente.

♦ 6.6. Diseño y seguimiento de itinerarios individualizados

Cada persona voluntaria contará con un pequeño itinerario personalizado, definido por:

- Su disponibilidad y ámbito de interés (ocio, escuela, respiro).
- Las competencias que desea desarrollar.
- Evaluaciones periódicas con feedback de mejora.

◊ 6.7. Desvinculación

La desvinculación, como señalábamos en el apartado de “Derechos y deberes de la persona voluntaria” más arriba, se permite libremente previa comunicación.

Tenemos un protocolo establecido de desvinculación, que, aunque suele ser informal, intentamos realizar una entrevista final breve para recoger aprendizajes, recomendaciones o necesidades no cubiertas que pueda transmitirnos la persona voluntaria a través de su feedback.

Si se requiere, se procederá a la entrega de certificado acreditativo y el envío del agradecimiento formal por la vía de contacto que la persona voluntaria haya señalado como preferente.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE VOLUNTARIADO

El seguimiento y la evaluación son elementos clave para asegurar la calidad, coherencia y mejora continua de cualquier programa de voluntariado. Desde nuestra Asociación y por la experiencia de estos últimos años en la ejecución de proyectos y programas, nos hemos dado cuenta de que más allá de ser un mero control de resultados, constituyen una oportunidad para reflexionar sobre los procesos, detectar necesidades, debilidades o errores y cambios para que no vuelvan a repetirse e incluso se pueda mejorar el proyecto en sí.

De manera general, se ha implementado la utilización de objetivos SMART en otros ámbitos de la Asociación, tales como reuniones de coordinación o de evaluación, llegando a la conclusión, de que el desarrollo de estos objetivos nos da información clara y precisa sobre lo que hemos conseguido y lo que necesitamos cambiar, dándonos sobre todo, información cuantitativa desde lo cualitativo, lo que consideramos aporta una riqueza excepcional a la parte de seguimiento y evaluación, es por ello, que consideramos tan importante la utilización del seguimiento y evaluación en general, y de la introducción de los objetivos SMART en particular.

◆ 7.1. Fundamentación teórica

Según Marta Martínez Sánchez (2005), anteriormente citada en este plan, quién es experta en gestión de voluntariado, “la evaluación en programas de voluntariado no debe ser únicamente una comprobación del grado de ejecución, sino una herramienta participativa que fomente la motivación, el compromiso y la mejora organizacional” (p. 98). De igual modo, autores como Egea y Sarasa (2011) señalan que “la evaluación es parte esencial de la lógica de calidad en la acción voluntaria, y debe ser diseñada con criterios participativos, éticos y orientados a la transformación social” (p. 63).

Desde este enfoque, este plan de voluntariado, propone una metodología de evaluación adaptada, flexible y centrada en las personas, que no solo tenga en cuenta la productividad y el aporte que pueda hacer esa persona voluntaria, si no la naturaleza relacional y transformadora de la experiencia voluntaria.

♦ 7.2. Objetivos del seguimiento y evaluación

Los objetivos específicos de este plan de evaluación, son los siguientes:

- Asegurar la coherencia entre las actividades realizadas y los objetivos estratégicos del plan.
- Identificar logros, dificultades y áreas de mejora en la gestión y la intervención voluntaria.
- Valorar la satisfacción, implicación y desarrollo competencial de las personas voluntarias.
- Conocer el impacto del voluntariado en las personas con TEA, en sus familias y en la comunidad, con la dificultad añadida en este punto, de que las personas con TEA son no verbales y no podrán evaluar objetivamente el voluntariado.
- Promover una cultura de evaluación como herramienta de aprendizaje compartido e instaurada en la Asociación.

♦ 7.3. Estrategias de seguimiento

Para garantizar un acompañamiento cercano, humano y riguroso, el modelo de seguimiento se compone de diferentes herramientas complementarias:

a) Acompañamiento informal y continuo

Se mantendrá una actitud de observación activa durante las actividades, disponible para resolver dudas, contener emocionalmente y adaptar tareas en función de la evolución de cada persona voluntaria. Este enfoque se alinea con el modelo de gestión por proximidad propuesto por Carmen Orte (2010), donde el voluntariado no se dirige a través de órdenes sino mediante presencia y diálogo.

b) Reuniones periódicas de seguimiento

De manera mensual, se realizarán reuniones grupales o individuales de seguimiento. Estas sesiones se utilizarán para analizar de manera cualitativa lo siguiente :

- Grado de adaptación y satisfacción.
- Ajuste entre tareas, formación y perfil.

- Dificultades o tensiones vividas.
- Propuestas de mejora y sugerencias.

Estas reuniones contribuyen también al sentimiento de pertenencia, la cohesión grupal, el reconocimiento y la percepción de cuidado de la organización hacia la persona voluntaria, contribuyendo así al sentimiento de pertenencia.

c) Fichas de observación de actividades

Se utilizarán herramientas breves de observación sistemática por parte del equipo educativo o coordinador. Estas fichas recogen indicadores básicos como: actitud, puntualidad, adecuación en la relación con las personas con TEA, cumplimiento de normas de seguridad, capacidad de adaptación, entre otros, que estarán recogidas en nuestra plataforma de Google Drive.

◊ 7.4. Herramientas de evaluación

a) Encuestas de satisfacción

Se aplicarán al finalizar cada trimestre o etapa. Constan de:

- Ítems cerrados con escala Likert (1-5).
- Ítems abiertos para recoger percepciones cualitativas.
- Preguntas específicas sobre: formación recibida, clima grupal, aprendizaje personal, nivel de compromiso, apoyo institucional y adecuación de las tareas.

b) Entrevista final

Una vez completada la etapa de voluntariado (corta, media o larga duración), se realiza una entrevista semiestructurada. Esta permite:

- Revisar el recorrido personal.
- Explorar el impacto emocional o ético.
- Detectar motivaciones futuras de continuidad o desvinculación.

c) Informe de evaluación institucional

- De forma anual, la coordinación elaborará un informe interno del programa. Este contendrá:
- Análisis cuantitativo (número de voluntarios/as, permanencia, incidencias, etc.).
- Síntesis de evaluaciones de voluntariado.
- Valoración del impacto en el equipo profesional y en las personas beneficiarias.
- Propuestas de mejora, cambios normativos y recomendaciones.

◊ 7.5. Criterios éticos en la evaluación

La evaluación se desarrollará bajo criterios de:

- Confidencialidad: toda la información recogida será utilizada exclusivamente para la mejora del programa.
- Consentimiento informado: las personas voluntarias serán informadas previamente de los objetivos y uso de los datos.
- No sancionador: la evaluación no tendrá consecuencias negativas, sino que buscará generar mejora, diálogo y motivación.

♦ 7.6. Utilidad de los resultados

Los resultados de la evaluación se utilizarán con fines de mejora, como señalábamos al comienzo de este apartado y para:

- Rediseñar itinerarios formativos más ajustados.
- Incorporar propuestas de los propios voluntarios/as.
- Ofrecer datos objetivos a instituciones colaboradoras o financiadoras.
- Generar materiales de sistematización y buenas prácticas.

Como señala el Instituto de Voluntariado y Participación Social (INJUVE, 2017), “una evaluación participativa no solo mejora la calidad técnica de los programas, sino que contribuye a empoderar a los agentes implicados, otorgándoles voz y capacidad de transformación” (p. 34).

8. RECURSOS NECESARIOS

♦ 8.1. Recursos humanos

8.1.1. Personal técnico y de coordinación

La figura de un/a responsable de voluntariado es clave para el correcto desarrollo del plan. Esta persona será la encargada de:

- Coordinar las acciones del plan de voluntariado.
- Realizar entrevistas de selección y acogida.
- Organizar y facilitar las formaciones.
- Hacer seguimiento individualizado de cada persona voluntaria.
- Elaborar informes de evaluación.
- Servir de enlace entre el voluntariado y el resto del equipo profesional.

En caso de que esta figura no esté constituida, sus funciones deben ser asumidas de forma parcial por miembros del equipo técnico de Araya, lo que implicaría un reparto interno de responsabilidades.

“La figura de coordinación es el anclaje operativo del voluntariado: garantiza el equilibrio entre las necesidades de la entidad y las expectativas de los voluntarios/as” (Martínez Sánchez, 2005, p. 119).

8.1.2. Equipo educativo y profesional

- Los profesionales del centro (psicólogos/as, educadores/as, terapeutas, maestros/as, etc.) también participan activamente en:
- Tutelar la intervención del voluntariado en el centro educativo.
- Valorar el ajuste del voluntariado al perfil de las personas con TEA.
- Coordinarse para ajustar tareas y horarios.
- Prevenir situaciones de riesgo o sobreexposición.

8.1.3. Personas voluntarias

Obviamente, el recurso humano central del plan son las propias personas voluntarias. Su diversidad de perfiles y motivaciones puede enriquecer enormemente las actividades de Araya, siempre que se cuente con una estructura que favorezca su integración, formación y desarrollo.

◇ 8.2. Recursos materiales

El plan de voluntariado también requiere una base material que garantice el desarrollo de las actividades con calidad, seguridad y eficiencia.

a) Espacios

- Salas del centro educativo para sesiones formativas.
- Aulas u oficinas para reuniones de seguimiento.
- Espacios comunes donde se desarrollan actividades inclusivas (comedor, patios, talleres, etc.).

b) Materiales de intervención

- Juegos, libros, materiales lúdicos y educativos adaptados.
- Recursos de comunicación aumentativa (pictogramas, paneles, tablets).
- Fichas de registro y evaluación.

c) Materiales de formación

- Manual de acogida del voluntariado.
- Dossier informativo sobre TEA y buenas prácticas.
- Presentaciones y dinámicas para las formaciones.

d) Material de promoción y difusión

Carteles, trípticos, merchandising (camisetas, identificaciones).

8.3. Recursos económicos

Aunque el voluntariado no implica retribución económica, su gestión sí conlleva costes que deben ser contemplados en el presupuesto general de la asociación. Estos costes pueden ser financiados por fondos propios o por subvenciones específicas para programas de voluntariado.

a) Costes directos estimados

Concepto	Importe estimado (€)
Coordinación del programa	2.497,85
Formador/a externo/a	420,00
Alojamiento y manutención en actividades con pernocta	533,00
Transporte (actividades, visitas)	158,40
Seguro de voluntariado	35,00
Total estimado anual	3.644,25 €

*Nota: estas cifras son aproximadas y deben actualizarse cada año en función de la evolución del plan y las actividades previstas.

b) Reembolsos y coberturas

- La asociación debe garantizar a las personas voluntarias:
- Seguro de accidentes y responsabilidad civil, conforme a la Ley 45/2015.
- Reembolso de gastos debidamente autorizados (transporte, dietas en salidas).
- Certificado de participación, sin coste.

◇ 8.4. Recursos relacionales e institucionales

Además de los recursos materiales y humanos internos, es necesario destacar los recursos externos de colaboración:

- Convenios con universidades para prácticas o programas de Aprendizaje Servicio.
- Red de entidades del voluntariado de la Comunidad de Madrid.
- Posibles acuerdos con centros de formación profesional, institutos o empresas socialmente responsables.
- Apoyo institucional de plataformas como FEVOCAM o Plena Inclusión.

9. ANEXOS

En este apartado añadimos los documentos que actualmente los voluntarios firman cuando se incorporan.



ASOCIACIÓN AUTISMO ARAYA

CONTRATO DEL VOLUNTARIADO

De una parte, la ASOCIACIÓN AUTISMO ARAYA con sede social en la calle Ramón Power 9, y objeto y fin social promover el bienestar y la calidad de vida de las personas con autismo y de sus familias, representada por D^a Adriana Patricia Sanchez Parra, mayor de edad, con DNI 47304264A; en adelante, presidente de la ASOCIACIÓN ARAYA.

Y de otra, D _____, mayor de edad, con DNI _____ con domicilio en _____; en adelante, el VOLUNTARIO/A.

Ambas partes se reconocen la capacidad legal para intervenir en el presente acto y de su libre voluntad, acuerdan el siguiente compromiso de voluntariado que se regulará por las siguientes

CLÁUSULAS

PRIMERA. - El presente contrato se celebra dentro del marco de la Ley 6/1996, de 15 de enero, de voluntariado, y tiene por objeto regular la participación solidaria del voluntario en las actividades de la ASOCIACIÓN/FUNDACIÓN de acuerdo a su objeto y fin social, siendo dichas actividades sin ánimo de lucro.

SEGUNDA. - Las actividades a desarrollar por el voluntario consistirán en:

Se llevarán a cabo en la sede de la asociación sita en la calle Ramón Power y alrededores, **en la fecha**

TERCERA. - El VOLUNTARIO se compromete a:

- Cumplir con los compromisos adquiridos con la organización, respetando los fines y estatutos.
- Guardar el más estricto secreto y confidencialidad sobre todos aquellos datos e informaciones a los que acceda o tenga conocimiento con motivo o durante su colaboración solidaria.
- Rechazar cualquier contraprestación material o económica
- Respetar los derechos de los beneficiarios y actuar de forma diligente y solidaria.



Tlf./ Fax: 913883722 - Móvil: 651 68 66 08
Email: administracion@asociacionautismoaraya.org
web: www.asociacionautismoaraya.org

Declarada de utilidad pública. Inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones del Ministerio del Interior, Nº 14.293



ASOCIACIÓN AUTISMO ARAYA

Por su parte, la ASOCIACIÓN AUTISMO ARAYA se compromete a:

- Ofrecer al voluntario la información, formación, apoyo y en su caso los medios, materiales necesarios para el ejercicio de las funciones que se le asignen.
- Favorecer la participación activa del voluntario en la organización, diseño, evaluación y programación de las actividades que realiza, dentro de sus capacidades.
- Asegurar al voluntario contra los riesgos de accidente y responsabilidad civil derivados del ejercicio de la actividad, con cobertura suficiente.
- Compensar económicamente por los gastos derivados de su actividad como voluntario, sin perjuicio de los incentivos oficiales que le pudieran corresponder.

CUARTA. - El presente acuerdo tiene una duración. Cualquiera de las partes puede dejar sin efecto este acuerdo notificándolo con una antelación de 2 días.

Firmado en Madrid, a

VOLUNTARIO/A:

ASOCIACIÓN AUTISMO ARAYA:

Dña. _____

Dña. _____

Responsable del tratamiento: Asociación Araya Autismo y Trastornos Profundos del Desarrollo / G80907850 / C/ Ramón Power, 9, 28043, Madrid / 651686608 / presidente@asociacionautismoaraya.org | Finalidad principal: Gestionar la relación comercial y/o profesional / Prestar el servicio contratado / Atender las consultas o remitir la información que nos solicita. | Legitimación: Ejecución contractual / precontractual (artículo 6.1.b) del RGPD) / Interés legítimo (artículo 6.1.f) del RGPD). | Derechos: Puede ejercitar los derechos reconocidos en los artículos 15 a 22 del RGPD, de acceso, rectificación, supresión, portabilidad, limitación, oposición, así como a no ser objeto de decisiones basadas únicamente en el tratamiento automatizado de sus datos, cuando procedan escribiendo a la dirección C/ Ramón Power, 9, 28043, Madrid o en el correo electrónico dpo@asociacionautismoaraya.org | Información adicional: Puede consultar la información adicional y detallada sobre nuestra Política de Privacidad en www.asociacionautismoaraya.org o escribiendo al correo electrónico presidente@asociacionautismoaraya.org



Tlf./ Fax: 913883722 - Móvil: 651 68 66 08
Email: administracion@asociacionautismoaraya.org
web: www.asociacionautismoaraya.org

Declarada de utilidad pública. Inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones del Ministerio del Interior, Nº 14.293

2.Compromiso de la persona voluntaria



Compromiso de Confidencialidad de la persona voluntaria

ELABORADO POR		
Grupo Adaptalia	Delegado de protección de Datos (DPD)	05/02/2024
VERSIÓN	v.1.0	
CÓDIGO	PR01 B	



VERSIÓN	v.1.0
CÓDIGO	PR01 B

PR01 B- Compromiso de Confidencialidad de la persona voluntaria

En Madrid , a ____ de _____ de _____

La persona voluntaria mantendrá en todo momento la confidencialidad sobre los soportes, información y datos (tanto personales como mercantiles / societarios) a los que tenga acceso y/o sean entregados, acordando que tendrá la consideración de información confidencial toda información de ASOCIACIÓN ARAYA AUTISMO Y TRASTORNOS PROFUNDOS DEL DESARROLLO, susceptible de ser revelada de palabra, por escrito o por cualquier otro medio o soporte, tangible o intangible, y a la cual pueda tener acceso como consecuencia de la relación contractual laboral existente entre ambas partes.

En este sentido, la persona voluntaria se obliga a cumplir, adecuadamente y en todo momento, las disposiciones contenidas en cumplimiento de la Legislación vigente en materia de Protección de Datos de Carácter Personal (Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (en adelante, "RGPD") así como la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en adelante, "LOPDGDD") y en cualesquiera otras normas vigentes o que en el futuro puedan promulgarse sobre la materia, así como las instrucciones facilitadas a este respecto por ASOCIACIÓN ARAYA AUTISMO Y TRASTORNOS PROFUNDOS DEL DESARROLLO.

Además, se comprometen a guardar la máxima reserva y secreto sobre la información que utiliza y se comprometen a no divulgar dicha información, así como a no publicarla ni de cualquier otro modo, bien directamente, bien a través de terceras personas o empresas, o ponerla a disposición de terceros sin el previo consentimiento.

La persona voluntaria utilizará la información obtenida en el curso de la prestación de sus servicios como empleado/a de la compañía y exclusivamente para el cumplimiento de las obligaciones contraídas en virtud del presente contrato laboral.

Una vez finalizada la relación laboral entre las partes, todos los soportes y/o documentos que conste algún dato de carácter personal y/o información confidencial objeto de tratamiento deberá ser devuelto, sin extraer o utilizar ningún tipo de información de los mismos.

La obligación de confidencialidad exigida por el artículo 5.1.f) del RGPD y 5 de la LOPDGDD asumida por la persona voluntaria específicamente en virtud del presente compromiso será aplicable durante la vigencia del Contrato y con carácter indefinido con posterioridad a su finalización por cualquier causa. La persona voluntaria será responsable del cumplimiento de dicha obligación de confidencialidad en relación con la ejecución de su relación laboral.



VERSIÓN	v.1.0
CÓDIGO	PR01 B

El **incumplimiento** de cualquiera de las obligaciones que afectan a los usuarios contenidas en este documento comportará las **consecuencias jurídicas y laborales** que pudieran derivarse frente al trabajador, o cualquier tercero afectado como consecuencia del incumplimiento.

La persona voluntaria acusa recibo del presente documento, habiendo leído y entendido las tres (3) páginas que comprende el mismo, en el lugar, y fecha indicada en el encabezado.

Nombre completo de la persona voluntaria	
Firma	

3.Cesión de derechos de imagen



Cesión de derechos de imagen

ELABORADO POR		
Grupo Adaptalia	Delegado de protección de Datos (DPD)	06/02/2024
VERSIÓN		
		v.1.0
CÓDIGO		
		PR03 E



VERSIÓN	v.1.0
CÓDIGO	PR03 E

Cesión de derechos de imagen

En Madrid a

REUNIDOS

Don / Dña. _____ provisto de
DNI / NIE _____ voluntario/a en régimen general de la seguridad social de
ASOCIACIÓN ARAYA AUTISMO Y TRASTORNOS PROFUNDOS DEL DESARROLLO (en adelante,
"ASOCIACIÓN ARAYA") con CIF G80907850, y
domicilio fiscal en C/Ramón Power, 9, 28043, Madrid (en adelante denominado indistintamente,
"LA PERSONA INTERESADA") por medio del presente acuerdo consiente de forma expresa y
voluntaria, las siguientes,

CLAUSULAS

I. Objeto:

LA PERSONA INTERESADA cede su derecho de imagen a ASOCIACIÓN ARAYA
AUTISMO Y TRASTORNOS PROFUNDOS DEL DESARROLLO.

II. Finalidades:

Dicha autorización será concedida para que ASOCIACIÓN ARAYA pueda hacer uso
de su imagen con la finalidad de ser utilizada en el montaje y difusión de videos,
imágenes y/o audios en los que intervenga la persona interesada con la finalidad de
poder publicarlos en la web, así como en cualquiera de las redes sociales
corporativas.

La presente autorización establece que su imagen no será utilizada para otras
finalidades. En el caso de utilizarla con estos fines, ASOCIACIÓN ARAYA realizará una
autorización independiente solicitando el consentimiento expreso de LA PERSONA
INTERESADA.

III. Cesiones ulteriores:

En ningún caso, ASOCIACIÓN ARAYA cederá los derechos de explotación sobre las
imágenes a terceros, más allá de las partes que tengan que intervenir para la
consecución de la finalidad anteriormente indicada o porque venga impuesto por la



VERSIÓN	v.1.0
CÓDIGO	PR03 E

normativa que sea de aplicación según los casos, o por una autoridad legalmente competente.

IV. Limitaciones

La presente autorización se refiere a la totalidad de los usos que puedan tener los videos, imágenes y/o audios en los que aparezca la PERSONA INTERESADA, utilizando los medios técnicos conocidos en la actualidad y los que pudieran desarrollarse en el futuro, y para cualquier aplicación.

Todo lo anterior será de aplicación con la única salvedad y limitación de aquellas utilizaciones o aplicaciones que pudieran atentar contra el derecho al honor en los términos previstos en la Ley Orgánica 1/1982 de 5 de mayo, de Protección Civil al Derecho al Honor de la Intimidad personal, familiar y a la propia imagen.

Esta autorización no fija ningún tipo de límite geográfico para su concesión ni para la explotación de la imagen o parte de esta en las que LA PERSONA INTERESADA aparezca, dada la utilización en las herramientas indicadas anteriormente.

La autorización no fija ningún límite de tiempo para su concesión ni para la explotación en las que aparezca LA PERSONA INTERESADA, por lo que la autorización se considera concedida por un plazo de tiempo ilimitado.

V. Carácter retributivo

La presente cesión se efectúa a título gratuito. LA PERSONA INTERESADA, no recibirá contraprestación alguna a cambio de la cesión de sus derechos de imagen. Asimismo, no podrá pedir en el futuro una contraprestación a cambio de la utilización, dentro de los términos previstos en la presente autorización, de la mencionada imagen.

VI. Protección de datos:

En cumplimiento del artículo 13 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (en adelante, "RGPD") así como el artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía



VERSIÓN	v.1.0
CÓDIGO	PR03 E

de los derechos digitales (en adelante, “LOPDGDD”), se le informa a LA PERSONA INTERESADA que el responsable del tratamiento es ASOCIACIÓN ARAYA, y tratará sus datos con la finalidad de perfeccionar la presente autorización, así como, para la gestión y utilización de su imagen con la finalidad descritas en el apartado II, en base a su consentimiento (artículo 6.1.a) del RGPD) procediendo todos los datos de carácter personal (incluida la imagen) del propio interesado/a titular de los mismos.

Para ejercitar los derechos reconocidos en los artículos 15 a 22 del RGPD de acceso, rectificación, supresión, limitación, portabilidad, oposición, a no ser objeto de decisiones individuales automatizadas, así como la retira del consentimiento, puede dirigirse a la dirección C/ Ramón Power, 9, 28043, Madrid o escribir al correo electrónico dpo@asociacionautismoaraya.org . Puede solicitar información adicional dirigiéndose a la dirección postal indicada anteriormente al correo electrónico presidente@asociacionautismoaraya.org o en nuestra página web: <https://www.asociacionautismoaraya.org/araya/>

Fdo. D. / Dña. _____