

ASOCIACIÓN JUVENIL COLECTIVO SAHARAUI LEFRIG
PLAN DE FORMACIÓN DEL VOLUNTARIADO



Fecha creación	Elaborada por:	Revisada por:
01/01/2022	LEFRIG	LEFRIG

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	- 2 -
II. OBJETIVOS	- 3 -
III. QUÉ ENTENDEMOS POR VOLUNTARIADO	- 3 -
IV. RETOS PARA LA FORMACIÓN EN LEFRIG	- 6 -
IV.I. Retos internos	- 6 -
IV.II. Retos externos	- 6 -
V. CRITERIOS GENERALES DE LA FORMACIÓN EN LEFRIG	- 7 -
V.I. Organización de la formación.	- 7 -
V.II. Principios metodológicos	- 8 -
V.III. Criterios para la formación	- 9 -
VI. EL PROCESO DE INSERCIÓN DEL VOLUNTARIADO	10
VI.I. SENSIBILIZACIÓN Y CAPTACIÓN DEL VOLUNTARIADO	10
VI.II. ACOGIDA	11
VI.III. FORMACIÓN	11
VI.IV. INCORPORACIÓN	12
VI.V. SEGUIMIENTO y RECONOCIMIENTO DEL VOLUNTARIADO	13
VII. ANEXOS - PLANTILLAS	14

I. Introducción

LEFRIG somos una entidad sin ánimo de lucro que nace en 2012 desde nuestra condición de saharauis. Trabajamos en el seno de la sociedad saharauí con el fin de hacer más justo nuestro contexto sociopolítico. Somos generaciones que hemos nacido en el refugio argelino, a donde intentamos revertir nuestros aprendizajes para que las personas más vulnerables puedan tener acceso a servicios esenciales.

Nuestra misión inicial es acompañar(nos) y asesorar(nos) a la población saharauí con el fin de mitigar las desigualdades generadas por nuestra condición de refugiadas, especialmente aquéllas de nosotras que están en situaciones de vulnerabilidad física/psicológica, social, económica, educativa o cultural. No obstante, con el paso del tiempo y la llegada de nuevos proyectos, también nos hemos especializado para trabajar en educación para el desarrollo, migraciones forzadas, juventud, cooperación al desarrollo e intervención social.

En LEFRIG queremos y obramos por un contexto social y político feminista, decolonial, antirracista y anticapacitista, donde todas podamos desarrollar nuestros proyectos personales en comunidad, respetando nuestro entorno natural. Igual que lo hacían nuestras antepasadas viajando de un wad a otro desplegando sus jaimas y montando un frig donde poder sostener la vida.

Por ello, la formación en LEFRIG se desarrolla desde sus inicios para capacitar a sus miembros y lograr una intervención más profunda. A lo largo del tiempo, la necesidad de formación ha evolucionado en función de las necesidades de capacitación de voluntarios y personal laboral, adaptándose a los nuevos proyectos derivados del papel que la organización va asumiendo, y de las nuevas necesidades y demandas de la población a la que atendemos.

En los últimos años la formación ha adquirido una gran importancia en la organización, ya que el Plan de Formación es para LEFRIG una estrategia de indudable valor, tanto para el adecuado desarrollo de su intervención con distintos colectivos, en sus diferentes ámbitos de actuación (educación para el desarrollo, migraciones forzadas, juventud, cooperación al desarrollo, intervención social), como para la organización y gestión interna de la organización.

Por ello, redactamos con este, nuestro Primer Plan de Formación, con el fin de reforzar el ordenamiento de la actividad formativa para intentar dar una respuesta a las demandas de la propia organización y de la sociedad.

II. Objetivos

El Plan de Formación, especialmente al voluntariado, será transversal a todos los proyectos de la organización, resultando parte fundamental para el desarrollo de los mismos. Por ello, nos planteamos:

- Capacitar a todas las personas que forman parte de LEFRIG, tanto voluntariado como personal laboral, para el adecuado desempeño de sus funciones y tareas en el marco de los principios y fines de la organización.
- Dar respuesta a las nuevas necesidades formativas del voluntariado de manera especializada, fomentando así su vinculación y participación dentro de la organización.

III. Qué entendemos por voluntariado

En LEFRIG entendemos por voluntariado la persona que se compromete a colaborar en la entidad, y en nuestros proyectos de manera desinteresada, con el objetivo de compartir su saber y su persona, y continuar con la formación constante que facilitan las nuevas experiencias.

Para nosotras el voluntariado es el eje vertebral de varios proyectos, gracias a ellas y ellos, logramos una intervención de calidad. Es por ello que uno de nuestros objetivos principales es mantener la permanencia en LEFRIG. Para ello, tratamos de detectar sus necesidades e intereses y generar respuestas interesantes que puedan solventarlos.

Para enmarcar este concepto, así como las actuaciones relacionadas al mismo, atenderemos a la normativa vigente:

- LEY 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado.
- LEY 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia.
- LEY 9/1992, de 7 de octubre, del Voluntariado Social en Comunidad Autónoma de Aragón

Ahora bien, ¿cuáles son los derechos y deberes del voluntariado en LEFRIG?

DERECHOS

Recibir permanentemente información, orientación, apoyo y, en su caso, medios materiales necesarios para los ejercicios de las funciones pertinentes.

Trato digno, libre de discriminación, respetando su libertad, intimidad y creencias.

Participar en la organización, ya sea de manera continua o para cuestiones puntuales.

Ser asegurados contra los riesgos de accidente y enfermedad derivados directamente del ejercicio de la actividad voluntaria, para aquellos voluntarios y voluntarias relacionados al proyecto de Cooperación.

Ser reembolsados por los gastos realizados en el desempeño de sus actividades.

Disponer de una acreditación identificativa de su condición de voluntario.

Realizar su actividad en las debidas condiciones de seguridad e higiene en función de las características de aquella.

Obtener el respeto, reconocimiento y agradecimiento por el valor social de su contribución.

Cumplir los compromisos adquiridos con LEFRIG, respetando los fines y la normativa.

Guardar, cuando proceda, confidencialidad de la información recibida y conocida en el desarrollo de su actividad voluntaria.

Rechazar cualquier contraprestación material que pudieran recibir relacionadas con su acción.

Respetar los derechos de los beneficiarios de su actividad voluntaria.

DEBERES

Actuar de forma coherente y solidaria.

Participar en las formaciones previstas de modo que pueda fomentar su formación continua.

Seguir las instrucciones adecuadas a los fines que se impartan en el desarrollo de las actividades encomendadas.

Utilizar debidamente la acreditación y distintivos de la organización.

Respetar y cuidar los recursos materiales que pongan a su disposición las organizaciones.

Así mismo, respecto a nuestra obligación conforme a lo estipulado en la Ley 6/96 de 15

de enero del Voluntariado, con comprometemos con:

- Las organizaciones que cuenten con la presencia de voluntarios habrán de estar legalmente constituidas, dotadas de personalidad jurídica propia, carecer de ánimo de lucro y desarrollar programas en el marco de las actividades de interés general.
- Dichas organizaciones deberán, en todo caso:
 - Cumplir con los compromisos adquiridos con los voluntarios de acuerdo de incorporación a la organización.
 - Acreditar la suscripción de una póliza de seguro, adecuada a las características y circunstancias de la actividad desarrollada por los voluntarios, que les cubra de los riesgos de accidente y enfermedad derivados directamente del ejercicio de la actividad voluntaria, con las características y por los capitales asegurados que se establezcan reglamentariamente.
 - Cubrir los gastos derivados de la prestación del servicio y dotar a los voluntarios de los medios adecuados para el cumplimiento de sus cometidos.
 - Establecer sistemas internos de información y orientación adecuados para la realización de las tareas que sean encomendadas a los voluntarios.
 - Proporcionar a los voluntarios la formación necesaria para el correcto desarrollo de sus actividades.
 - Garantizar a los voluntarios la realización de sus actividades en las debidas condiciones de seguridad e higiene en función de la naturaleza y características de aquellas.
 - Facilitar al voluntario una acreditación que le habilite e identifique para el desarrollo de su actividad.
 - Expedir a los voluntarios un certificado que acredite los servicios prestados.
 - Llevar un registro de altas y bajas del personal voluntario.

IV. Retos para la formación en LEFRIG

A la hora de abordar un plan de formación, debemos reflexionar sobre los retos a los que debemos dar respuesta, encontrando retos internos y externos.

IV.I. Retos internos

Desde la propia organización nos encontramos retos a los que debemos atender:

- Nuevos ámbitos de intervención, que nos lleva a establecer itinerarios formativos, y/o acciones complementarias de las actuales, para los voluntarios y el personal laboral.
- Previsión y anticipación de los cambios que se producen, para poder dar las respuestas formativas adecuadas. La adaptación al constante cambio que sufre la institución, lo que nos insta a actualizar la formación.
- Un volumen amplio de voluntarios en el ámbito local, que presentan intereses de formación diversos, lo que nos obliga a facilitar formación especializada atendiendo a las necesidades de estos.
- Nuevas tecnologías que nos permiten mayores posibilidades de intervención formativa.
- La aparición de líneas de financiación para la formación del voluntariado, y la posibilidad de acceso de LEFRIG a las mismas, ofrecen una oportunidad clara de crecimiento en este ámbito.
- Transmitir adecuadamente los principios y valores, para que sean asumidos por el voluntariado y reflejados en su acción.
- La revisión y actualización constante de los materiales formativo.
- Lograr que la formación ocupe un papel más protagonista dentro de la organización, por la implicación que tiene en múltiples áreas.

IV.II. Retos externos

Desde el exterior también tenemos retos a los que dar respuesta:

- Los requerimientos de calidad, traducidos en nuevos procedimientos de gestión, nos obligarán a una rápida readaptación.
- Los reconocimientos oficiales de la utilidad de nuestros cursos serán determinantes a la hora de perfilar nuestra actividad.

- Muchas de las acciones que hasta ahora venían haciendo nuestros voluntarios se están convirtiendo en una ocupación laboral.
- El incremento de líneas de financiación de formación para el desarrollo, se prevé como una mejora en oportunidades y calidad de la intervención externa que venimos realizando.
- Convertir la formación en una herramienta de fomento de la participación y creación de opinión.

V. Criterios generales de la formación en LEFRIG

Para tratar de establecer un mínimo de consenso, manteniendo la diversidad, es importante llegar a un acuerdo de criterios, que nos permitan mantener una cierta homogeneidad. Por eso, se establecen unos criterios mínimos y comunes en cuanto a:

- Organización de la formación.
- Principios metodológicos.
- Formación externa
- Formación interna.

V.I. Organización de la formación.

En cuanto a la organización de la formación se busca una formación en la que primen criterios como:

- La **participación de todos los agentes** en el proceso formativo: formadores y formadoras, personas y grupos destinatarios, responsables de la gestión de la formación, etc. Con una especial atención a la implicación del voluntariado en las tareas formativas.
- La **extensión de la formación** a todas las áreas de intervención, que esta desarrollando LEFRIG. (educación para el desarrollo, migraciones forzadas, juventud, cooperación al desarrollo, intervención social, etc.).
- La **diversificación** de la oferta formativa, adecuándola a las peculiaridades de

cada proyecto.

- **Flexibilidad en métodos y herramientas para el registro de la información:** Prever métodos y herramientas flexibles - dada la diversidad y heterogeneidad de acciones formativas existentes - para recoger la información que se produzca sobre la formación que se realiza desde distintas áreas y ámbitos de LEFRIG.
- La **comunicación permanente y coordinada** entre todos los agentes que participan en la formación. Tratando así que el establecimiento de redes sea fundamental.
- **Idoneidad en la planificación de la formación:** Prever modelos de análisis de necesidades y de planificación formativa que nos puedan resultar útiles.
- **Participación en la evaluación de las personas destinatarias de la formación:** Diseñar modelos de evaluación que incluyan la recogida de la opinión de las personas y grupos participantes en la misma

V.II. Principios metodológicos

- Se apuesta por un estilo de formación activo, motivador, participativo y práctico, además de concebir al grupo como “*espacio*” y “*recurso*” de formación. El formador o formadora de LEFRIG debe tener presentes los siguientes principios:
- **La formación es grupal.** Debemos percibir al grupo como un espacio privilegiado para el aprendizaje que se ha de “*cuidar*” porque se convierte en un “*recurso*” para la formación. Esto significa que debemos conocer las expectativas, necesidades, experiencias y circunstancias del grupo, antes de iniciar la formación y que, durante la misma, tendremos que velar por que se den las condiciones que permitan crear un clima propicio para la comunicación y la producción grupal. Debemos hacer consciente al grupo de la experiencia (grupal y participativa) que está viviendo, puesto que, en sí misma, constituye una importante fuente de aprendizaje.
- **Fomentar el aprendizaje significativo a través de los conocimientos y experiencias previas de los miembros del grupo** para identificar las necesidades de formación. Es necesario que el grupo sea consciente y sistematice su conocimiento previo, y que reflexione en torno a él. De este modo será posible identificar las carencias y necesidades que ha de cubrir, poniéndole en situación de adquirir nuevos conocimientos y de adaptar la metodología y los contenidos a los perfiles de los alumnos.
- **Potenciar la transmisión de los principios y valores de la organización.**
- **Orientar el aprendizaje hacia la práctica asociativa y de la acción.** Ésta es una de las claves del éxito y la utilidad de la formación. La referencia a la práctica, a

las posibilidades y formas de aplicación de todo lo aprendido a la acción. En la formación ha de buscarse permanentemente la relación entre la “teoría” y la “práctica”, de manera que se asegure la construcción de propuestas fundamentadas que al tiempo sean operativas. El aprendizaje es más útil y eficaz en la medida en que se produce una apropiación por parte de los participantes y se traduce en la aplicación de lo aprendido.

- **Facilitar la autoevaluación del aprendizaje**, de manera que el grupo sea consciente de su proceso de aprendizaje, pudiendo así valorar cómo lo ha logrado.
- **Favorecer el desarrollo personal y competencial.** Favorecer el desarrollo como personas con una determinada visión de la realidad, y con una implicación activa en su transformación.
- Una metodología que **motive a seguir aprendiendo**, atractiva, que genere interés por la materia y con los nuevos aprendizajes relacionados.
- Crítica y permisiva con la **reflexión continua** por parte de los participantes y el análisis de la realidad.
- Organizar la formación desde una metodología que incorpore estos criterios tanto en su **planificación como en su seguimiento y evaluación.**

V.III. Criterios para la formación

La formación demanda un modelo de gestión que permita:

- **Contribuir al proceso de incorporación eficaz de nuevos miembros.** Quienes se incorporan y asumen nuevas responsabilidades dentro de LEFRIG, deben hacerlo capacitándose, adquiriendo los conocimientos y habilidades necesarios para cumplir con el papel que les corresponde.
- **Asegurar que sus miembros conocen en profundidad el proyecto institucional.** El voluntariado y personal laboral ha de conocer a fondo la naturaleza, fines, prioridades, objetivos y estrategias de la organización.
- **Motivar a sus miembros para el cumplimiento de su papel y la consecución de sus objetivos.** La formación ha de servir para reforzar la motivación de los miembros de la organización, para estimular su implicación y participación activa.
- **Capacitar a sus miembros para el adecuado desempeño de sus funciones y tareas.** Ha de facilitar oportunidades de aprendizaje continuo para el desempeño eficaz, eficiente y coherente de sus funciones y tareas específicas. Las temáticas formativas deben compatibilizar la especialización con la diversificación porque, cada vez con más frecuencia, una misma persona vamos realizando actividades en varios ámbitos de intervención.

VI. El proceso de inserción del voluntariado

El personal laboral de LEFRIG, así como el voluntariado veterano, serán los responsables de voluntariado con el fin de gestionar y coordinar los procesos de sensibilización, captación, acogida, incorporación y seguimiento de las personas voluntarias en los distintos programas y actividades de la Fundación.

VI.I. SENSIBILIZACIÓN Y CAPTACIÓN DEL VOLUNTARIADO

La captación de personas para la organización es un vínculo de unión entre nuestra organización y la población a la que va dirigida, por tanto, es la imagen que vamos a dar ante la sociedad de quiénes somos y lo que hacemos.

Para detectar las necesidades de nuestros programas, sobre el número de voluntarios/as que son necesarios, se realizará un análisis interno de nuestra situación, para ello analizaremos los objetivos y actividades de LEFRIG, los programas que se desarrollan, la reflexión sobre la situación de los programas y las necesidades dada por los profesionales y voluntarios que participan en éstos.

Una vez definida la situación de cada Programa, se definirán las necesidades de la organización, perfiles y puestos a cubrir. Posteriormente, se rellenará la ficha de necesidades.

Utilizaremos los siguientes medios para el proceso de captación de voluntariado:

- **Contacto personal:** Contacto con antiguos voluntarios que deseen continuar y/o personas que en algún momento se han mostrado interesadas en participar de nuestro proyecto.
- **Redes de Voluntariado:** a través de la información a las diferentes plataformas y federaciones de voluntariado a nivel territorial y estatal, como canales de captación de voluntariado.
- **Medios de comunicación:** nuestra pagina web, Instagram, facebook, carteles, folletos informativos, etc.
- **Otras intervenciones públicas:** charlas, conferencias, cursos.
- **Correo electrónico:** enviando información mediante mailing.

Se evaluará de manera permanente el proceso de captación de manera que se puedan subsanar las posibles deficiencias en el mismo.

VI.II. ACOGIDA

El proceso de acogida de una persona voluntaria en la organización debe de ser serio y riguroso, pudiendo realizarse por un profesional, o una persona voluntaria. Previo a la llegada del posible voluntario o voluntaria hay que definir quién se encarga del proceso de acogida, cuándo y cómo se realizará.

Debe de cumplir una serie de objetivos para que la misma sea efectiva:

- Que sirva para informar a las posibles personas voluntarias de lo que es nuestra organización, de los programas que realiza y de las tareas que desarrollaría en caso de incorporación.
- Que se obtenga información sobre las actitudes, aptitudes, motivaciones e intereses del posible voluntario/a.
- Que permita la incorporación de la persona a la tarea más adecuada o bien el aplazamiento de su incorporación o la no incorporación.

El proceso de acogida se realizará generalmente a través de la realización de una entrevista personal, ya que es la forma más eficaz para poder realizar esta acogida, teniendo muy claros los objetivos de la entrevista y que se realice de forma estructurada y correcta.

Los objetivos que tendrá la organización con la entrevista son:

- Reunir información sobre el entrevistado, lo que ayudará a estimar cual es el lugar más idóneo para su incorporación.
- Determinar si la personalidad del entrevistado se adaptará a la de las personas con las que colaborará y a la organización.
- Decidir una propuesta sobre las tareas que, potencialmente, puede realizar.
- Por su parte, la persona interesada mediante la entrevista podrá presentarse ante la organización, recabar información general sobre la entidad, responder dudas y tomar una decisión sobre su incorporación.

VI.III. FORMACIÓN

Toda persona voluntaria tiene el derecho y el deber de formarse, así como de capacitarse dentro de la organización para poder desarrollar su actividad lo mejor posible.

Dentro de la entidad se contemplan dos tipos formativos:

- **Formación básica:** es la que imparte la organización en los momentos iniciales y que tratan los temas relativos a que es el voluntariado, actitudes y aptitudes, campos de intervención, marco legislativo y aspectos generales sobre la organización, sus programas y actividades, etc.

- **Formación específica:** es la que recibe la persona voluntaria en función de la actividad a realizar y de las necesidades detectadas por LEFRIG.

Para la planificación de la formación necesaria habrá que tener en cuenta los siguientes aspectos:

- La formación del voluntariado estará orientada a Identificar (que el/la voluntario/a sepa), Capacitar (que sepa hacer) y Educar (que piense y cambie su realidad).
- La formación del voluntariado como un camino a la participación.
- La formación del voluntariado continua y actualizada.
- La formación del voluntariado encaminada como actividad educativa e interactiva.
- La formación del voluntariado asesorada por expertos en gestión y formación de voluntariado.
- La formación del voluntariado gestionada a través de una red responsable que hagan posible el establecimiento de un plan general de formación.
- La formación como instrumento en la consecución de los objetivos de LEFRIG.

VI.IV. INCORPORACIÓN

Antes de incorporar a una persona voluntaria a las tareas conviene aclararle todas aquellas dudas que tenga, profundizando en aquellos temas que sea necesario.

Una vez que ha decidido incorporarse al voluntariado de LEFRIG y que cumple con el perfil que se necesita, pasamos al procedimiento administrativo que podrá consistir en la firma del compromiso de colaboración voluntaria, siguiendo la legislación actual sobre voluntariado (6/1996). Así el compromiso de colaboración deberá contener, entre otros (en función del tipo de compromiso):

- Datos personales.
- Programa al que se incorpora.
- Funciones.
- Tiempo de dedicación semanal al programa.
- Duración del compromiso.
- Derechos y deberes del voluntariado.
- Causas de extinción del compromiso.

La persona voluntaria es incorporada en la acción de la entidad, en un equipo de

voluntarios y profesionales en función de la actividad a desempeñar. Su integración dentro de la organización es algo fundamental no sólo para conseguir que ésta realice su actividad dentro de la misma y no como suma de acciones voluntaristas, sino también para su participación en otras actividades de carácter puntual.

VI.V. SEGUIMIENTO y RECONOCIMIENTO DEL VOLUNTARIADO

Es importante hacer seguimiento tanto de la incorporación del voluntario como del proceso evolutivo del mismo. Se realizará a través de contactos personales con el voluntario de manera periódica.

Debemos ser conscientes en todo momento de la importancia del seguimiento y reconocimiento de la acción voluntaria que desarrolla el voluntariado. Ya que gracias a ellas nuestros proyectos tienen una mayor calidad y un mayor impacto social.

Es preciso que la valoración y reconocimiento de la acción voluntaria se realice de manera seria y responsable, estableciendo los procedimientos adecuados para ello de manera que sientan importante su participación en la organización.

El reconocimiento al voluntariado puede venir dado por dos tipos de acción:

- **Personal y grupal:** el reconocimiento por parte de uno mismo del trabajo bien hecho, la satisfacción personal, sobre todo influido por los resultados. Si estos son a corto plazo son visibles, si son a largo plazo dado por la creencia en el valor de esa actividad.

El grupal, dentro del equipo de proyecto, según el buen clima dentro del grupo, la sensación de comodidad y los comentarios de otros compañeros, así como felicitaciones pertinentes.

- **Organizativo:** el reconocimiento por parte de la organización al voluntariado. Mediante actos de reunión con voluntarios/as, contacto de los responsables de la organización con el voluntariado de base, detalles con ellos, celebración del Día Internacional del Voluntariado, celebración al final de proyectos concretos, felicitaciones escritas, contestación a los informes por parte de los grupos, certificaciones de la actividad realizada a petición del voluntario.

Una forma práctica de reconocimiento para el voluntariado es el poder trabajar en equipo y hacerles partícipes en el diseño, ejecución y seguimiento del proyecto en el que participan.



VII. ANEXOS - Plantillas

ACUERDO DE INCORPORACIÓN

REUNIDOS

De una parte, Don. **Said Ahmed-Salem Brahim**, mayor de edad, con NIE **Y1959070J**, y con domicilio a efecto de notificaciones en Calle Joaquin Costa número 1 Entresuelo, Zaragoza.

Y de otra, Don/ña., mayor de edad, con DNI/NIE, y con domicilio a efecto de notificaciones en,

INTERVIENEN

Don Said Ahmed-Salem Brahim, interviene en nombre y representación de la Asociación Juvenil Colectivo Saharaui LEFRIG, constituida por tiempo indefinido en Zaragoza, el 20 de noviembre de 2012, e inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones, con el número 53086. Y con Delegaciones en las tres provincias de Aragón.

Don/ña., lo hace en su propio nombre y derecho.

Ambas partes manifiestan que tienen la capacidad legal necesaria para la formalización del presente acuerdo de incorporación y

EXPONEN

Que tras ser superado el correspondiente proceso de selección por Don/ña., y de conformidad con lo dispuesto en la Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado, ambas partes, de mutuo acuerdo han decidido suscribir el presente acuerdo de incorporación sometiéndolo a las siguientes

CLAÚSULAS

Primera. Compromiso Voluntaria.

Don/ña., por la firma del presente compromiso, se incorpora como voluntaria a la Asociación Juvenil Colectivo Saharaui LEFRIG en las condiciones que más adelante se especificarán y con la supervisión de la persona responsable del programa.

Segunda. Regulación.

El presente acuerdo se registrará por lo dispuesto en la Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado y, en lo no previsto en la misma, por lo establecido en el presente acuerdo de incorporación.

Ambas partes manifiestan expresamente que el presente acuerdo no supone amortización de puestos de trabajo de la entidad ni sustitución de ningún servicio público y que, en modo alguno, la relación que les vincula constituye una relación laboral sometida a la vigente normativa laboral.

Tercera. Información.

Que Don/ña., conoce y acepta expresamente que su actividad no será objeto de remuneración alguna y se obliga a realizarla con responsabilidad, confidencialidad y regularidad, comprometiéndose a avisar con antelación suficiente a fin de poder ser reemplazada por otro/a voluntario/a en caso de imposibilidad para acudir a una actividad concertada.

ACUERDO DE INCORPORACIÓN

Que la actividad de Don/ña., se realizará en las siguientes condiciones:

Denominación del programa:	
Actividad a realizar:	
Tiempo de dedicación previsto:	
Responsable del programa:	

Quinta. Régimen de gastos de la voluntaria.

Los gastos relacionados con la actividad desarrollada por la voluntaria Don/ña., no tendrán la consideración de reembolsables por LEFRIG.

Sexta. Aseguramiento de la voluntaria.

Que Don/ña., debe suscribir una póliza de seguro antes de iniciar el viaje

Séptima. Duración y causas de resolución del acuerdo/compromiso.

El presente compromiso tendrá una duración inicial de días prorrogables siempre y cuando alguna de las partes no decida rescindirlo, para lo cual deberá comunicar a la otra parte su decisión de forma escrita y expresa.

Asimismo, serán causas de finalización del presente compromiso las siguientes:

- Por el incumplimiento de las obligaciones contempladas en las cláusulas anteriormente citadas.
- Por voluntad de cualquier de las partes comunicada de forma escrita y expresa.
- Por inexactitud de los datos aportados en el proceso de selección y en el presente acuerdo.
- Por incumplimiento de lo dispuesto en el art. 8 apartados 4 y 5 de la Ley 45/2015, de 14 de octubre.

Octavo. Resolución de conflictos.

Ambas partes acuerdan que los conflictos que surjan como consecuencia del desarrollo del presente acuerdo se dirimirán por vía arbitral de conformidad con lo dispuesto en la Ley 60/2003, de 23 de diciembre, de Arbitraje.

Y en prueba de conformidad, firman el presente documento por triplicado ejemplar y a un solo efecto en

Zaragoza, a .. de de 2022

Don. Said Ahmed-Salem Brahim.
Presidente de LEFRIG.

Don/ña.,
Voluntaria.

MODELO DE ENTREVISTA DE INTERESADOS EN VOLUNTARIADO

Fecha	
Nombre del interesado/a en voluntariado	
Edad	
Teléfono	
Correo electrónico	
¿Por qué quiere ser voluntari@?	
¿Qué sabe de la Fundación El Tranvía?	
¿Cómo nos ha conocido?	
¿Qué le motiva a formar parte de la Fundación El Tranvía?	
¿Ha participado como voluntario en alguna otra organización?	
¿Trabaja en la actualidad? ¿en qué sector?	
Tipo de formación tiene	
Disponibilidad	
Área en la que quiere colaborar.	
Observaciones	

FICHA DE INCORPORACIÓN DE VOLUNTARIADO

FICHA VOLUNTARIADO

COD.:

DATOS PERSONALES

Nombre y apellidos: _____

Dirección: _____ CP: _____

Teléfono fijo: _____ Teléfono móvil: _____

E-mail: _____ Nacionalidad _____

Fecha de nacimiento: _____ NIE: _____

OTROS DATOS

Estudios realizados:

Ocupación actual

Estudio

Trabajo

Otros

¿Cuál? _____

¿Has participado como voluntari@ en otros lugares? Si No ¿En cuáles?

¿Cómo has conocido LEFRIG?

¿En qué programa / área / actividad/es te gustaría participar como voluntari@ ?

Disponibilidad horaria

Mañana

Tarde

Mañana y Tarde

F/Semana

DATOS DE LA ACTIVIDAD EN LA QUE PARTICIPA

Fecha _____ de _____ incorporación:

Área / Proyecto / Actividad en la que se van a participar

Responsable:

Horario semanal:

	Mañana	Tarde
Lunes		
Martes		
Miércoles		
Jueves		
Viernes		
Sábado		

Fecha de baja:

Motivo de la baja:

DOCUMENTO DE NECESIDADES DE VOLUNTARIADO

Fecha	
Profesional que necesita	
Programa al que pertenece	

Número de voluntarios/as que necesita	
Número de personas en prácticas que necesita	
Estudios al que pertenece la persona de prácticas	

Actividad en la que tiene necesidad	
Hora	
Día/s	
Observaciones:	

FICHA DE INCIDENCIAS DE VOLUNTARIOS/AS

Fecha y hora	
Nombre y apellidos	
Teléfono	
Email	
Profesional responsable	
Programa al que pertenece	
Actividad que realiza	
Descripción de la incidencia:	

DECLARACIÓN RESPONSABLE VOLUNTARIO/A

DECLARACIÓN:

Don/ña., con DNI/ NIE

DECLARA BAJO SU RESPONSABILIDAD no tener antecedentes penales por delitos de violencia doméstica o de género, por atentar contra la vida, la integridad física, la libertad, la integridad moral o la libertad e indemnidad sexual del otro cónyuge o de los hijos, o por delitos de tráfico ilegal o inmigración clandestina de personas, o por delitos de terrorismo en programas cuyos destinatarios hayan sido o puedan ser víctimas de estos delitos, tal y como establece el art. 8.5 de la Ley 45/2015, de 14 de octubre de Voluntariado.

Firma electrónica

VOLUNTARIADO JUVENIL CON POBLACIÓN SAHARAUI REFUGIADA

DATOS PARTICIPANTE:

NOMBRE: _____

Participa en actividades universitarias solidarias y de cooperación, y consigue un 1ECTS

Infórmate: colectivolefrig@gmail.com



con DNI/NIE _____, ha superado con éxito el curso:

con una duración de _____ | En horario de _____

Realizado en _____

Firmado: _____



CONTENIDO DEL CURSO