MEMORIA DEL VOLUNTARIADO 2019-2020





ÍNDICE

1. Presentación

- 2. El impacto del voluntariado: rendición de cuentas
 - 2.1. Tiendas de Comercio Justo.
 - 2.2. Los Equipos de Acción Ciudadana.
 - 2.3. La red de educadores y educadoras y el Programa de Educación para la Ciudadanía Global.
 - 2.4. TRADUVOL
- 3. Consejo de Voluntariado
 - 3.1. Tercer año de recorrido.
 - 3.2. Encuentro con el Consejo de Dirección.
 - 3.3. Renovación del Consejo.
- 4. Destacamos en el 19-20:
 - 4.1. Día Ranking de ONG'S mejor valoradas en Hacesfalta.
 - 4.2. Voluntariado: Un espacio seguro
- 5. Los datos
- 6. El análisis de los datos
- 7. Otros datos de interés
- 8. Testimonios y algunas actividades en los equipos

1. PRESENTACIÓN

Este es el sexto año consecutivo que publicamos esta Memoria sobre la situación del Voluntariado en Oxfam Intermón. Es un ejercicio de transparencia y rendición de cuentas.

De la mano de la Comisión Observatorio/Seguimiento del Consejo de Voluntariado, cuenta con la participación de numerosas personas voluntarias que nos ayudan a visibilizar, desde el testimonio de los propios protagonistas la riqueza de la experiencia voluntaria.

Esta Memoria tiene por objetivo dar a conocer y resaltar la imprescindible labor y/o situación del voluntariado en la organización, proporcionar información cuantitativa y cualitativa para conocer con mayor detalle su evolución en la organización. Nos permite comprender e identificar los avances y los retos para la mejora de la gestión del voluntariado en Oxfam Intermón y especialmente los procesos de recursos humanos y contribuir a la Planificación Estratégica que realizamos durante el año 2020/21.

Para su elaboración hemos utilizado los datos cuantitativos obtenidos principalmente del registro oficial del voluntariado en SAP, informaciones aportadas por los distintos departamentos que gestionan equipos de voluntariado, la participación del propio voluntariado y miembros del Consejo.

La Memoria es también un reconocimiento a la labor del voluntariado, mostrando el **impacto positivo** y su contribución en los objetivos misionales. Por ello, en el primer capítulo destacamos la rendición de cuentas que pone en valor el impacto de la contribución voluntaria en la construcción de un futuro sin pobreza.

Dedicamos un capítulo al recorrido del Consejo de Voluntariado y el trabajo de sus Comisiones, este espacio para la participación y el diálogo que tiene ya 3 años de vida, junto a los cambios, reuniones con la dirección de Ol...habidos para seguir mejorando en su funcionamiento.

Se da más visibilidad que nunca al voluntariado, a través de sus equipos resaltando especialmente sus actividades, hitos, encuentros territoriales, DIV...

Se analizan también los resultados de la Encuesta 2019 realizada al voluntariado para conocer el pulso de la organización, saber de primera mano cómo siente el voluntariado.

Esperamos que sea útil para el Patronato, el Consejo y los Equipos Directivos, así como también para el propio voluntariado, auténtico protagonista, actor clave y el centro de lo que esta memoria refleja.

24 de noviembre de 2020

Víctor, Pili, Fernando, Elvira, Fátima, Pere, Nuria Comisión Observatorio/Seguimiento del Consejo de Voluntariado

Santi Bolíbar – Jennifer Williams Programa de Voluntariado

2. EL IMPACTO DEL VOLUNTARIADO: RENDICIÓN DE CUENTAS

Querido equipo de voluntariado,

Cada día nos invaden las noticias negativas: destrucción del planeta, aumento de la extrema derecha, crecimiento de la desigualdad, violencias hacia las mujeres, guerras que no terminan. Libros y series proyectan un futuro negro y oscuro.

Sin embargo, hay personas que cada día se esfuerzan por hacer de este mundo un lugar mejor. Y vosotros y vosotras sois el mejor ejemplo.

Con vuestra generosidad y compromiso estáis construyendo un futuro sin pobreza. Y lo hacéis desde el presente, aquí y ahora, regalando tiempo y energía en nuestras oficinas, en las tiendas de comercio justo, en la calle o en las redes sociales.

Por todo ello, queremos daros las gracias. Por el cariño que mostráis hacia la organización y que contagiáis allí donde vais, pero también por las críticas que nos ayudan a mejorar y a crecer. Sin vosotros y vosotras no seríamos quienes somos ni lograríamos cambiar la vida de tantas personas en todo el mundo.

Gracias hoy y todos los días del año. Un gran abrazo,

Laura Hurtado Responsable de comunicación y marca Consejo de Dirección de Oxfam Intermón

2.1. TIENDAS DE COMERCIO JUSTO

Por Juanjo Martinez - Responsable Célula Tiendas CJ Ciudadanas (marzo 2021)

La primera formación que organizamos por Zoom en abril de 2020 llegó a congregar a más de 200 personas. Con excepción de los grandes Envivos del pasado, no recuerdo tanta participación de voluntarias y voluntarios. Y la razón es que había ganas. Desde el cierre de las tiendas, un mes antes, los equipos habían condensado sus motivaciones. El mundo entero se adentraba en un pasaje desconocido, y en los equipos predominaban las ganas de volver a abrir, de volver a vender, de volver a hacer posible comprar para que miles de personas en contextos vulnerables tuvieran oportunidades de sacar adelante sus familias. Algunas personas reprimían sus ganas ante la mayor vulnerabilidad a la que el virus las exponía. Y, sin embargo, se conectaban a las formaciones o a las reuniones que cada equipo iba montando para ir preparando una próxima reapertura, para implementar las medidas de protección de ellas mismas y de la clientela. Un trabajazo enorme de muchas personas pensando, actuando y coordinándose. Puede parecer un contrasentido, pero de todo lo ocurrido en 2020 al voluntariado de las tiendas de Oxfam Intermón, me quedo con el tiempo en que no se pudieron abrir. El tiempo en que las ganas de voluntariado eran también las ganas de no doblegarse ante el virus.

Y, además, el año ha sido bueno en las tiendas. Sí, es cierto que las ventas han caído. Pero con dos consideraciones importantes:

• Los ingresos promedio por turno abierto han subido. Es decir, si han caído en total es sobre todo porque ha habido muchos turnos cerrados, no sólo en marzo, abril y mayo, sino durante los meses siguientes como consecuencia de decisiones de las diferentes administraciones públicas, o incluso por falta de personas voluntarias que pudieran

	2020	2019	
TURNOS	12.731 turnos	17.743 turnos	-28%
INGRESOS	1.692.772 €	2.299.171 €	-26%
INGR. / TURNO	133 €	130 €	3%

abrir. En septiembre llegamos a contabilizar un 40% de personas que, siguiendo con ganas de hacer sus turnos, sinceramente no era prudente. Por cierto, se dice pronto: 12.731 turnos atendidos.

desafortunadamente, ventas han caído aún más en otras tiendas. La gráfica de la derecha muestra la variación de las ventas de las tiendas de Oxfam y la de las tiendas de Acotex (asociación de comercios del textil). Puede verse que, en los dos meses previos a la pandemia, las tiendas de Oxfam subían mientras que las demás tiendas ya mostraban caídas. Y, además, las tiendas de Oxfam tienen una fuente de ingresos particular con actividades externas, que en algunas tiendas llega a ser casi la mitad en algunos meses. Y estas actividades se han visto frenadas en seco. Por cierto, actividades solo posibles por las ganas del voluntariado.



Seguramente el pequeño comercio no va a volver a ser el que era. La pandemia ha acelerado un cambio en el comportamiento de los consumidores y consumidoras, donde las ventas por Internet han ganado un protagonismo que ya no van a perder. Pero las propuestas que queden tendrán más oportunidades de futuro en la medida en que aporten sensaciones a los consumidores y consumidoras que otras fórmulas comerciales no puedan hacer, especialmente Internet. Y en este sentido, las tiendas de Oxfam Intermón deben hacer valer el factor diferencial de estar atendidas por voluntariado, por personas que desinteresadamente dedican tiempo y ganas a que otras personas en otras latitudes tengan las oportunidades que todos los seres humanos merecen. Casi me atrevo a decir que nuestras tiendas venden ganas de voluntariado.

Muchas gracias.

2.2. LOS EQUIPOS DE ACCIÓN CIUDADANA

Por Quique Abad - Área Ciudadanía y Participación, Dto. Campanas y Ciudadanía

Con la mirada muy atenta a todo lo que hemos vivido en este 2020 que acaba de terminar y lo que seguiremos viviendo en 2021 que se nos presenta desafiante, no podemos dejar de contar y resaltar los hitos más importantes de lo que desde el voluntariado de campañas, movilización social o acción ciudadana hemos llevado a cabo en el ejercicio 2019-20, comenzando el 1 de abril de 2019 y terminando el 31 de marzo de 2020.

Podemos resaltar algunas tendencias que, en el trabajo de ciudadanía, movilización e incidencia del voluntariado y a lo largo del ejercicio 2019-20, se fueron consolidando. Por un lado, el trabajo en alianzas que cada vez se va extendiendo más y es más estable. Resaltaría las plataformas contra la Crisis Climática en las que participáis más o menos formalmente en muchas ciudades, además de la ya habitual presencia en coordinadoras de ONGDs, alianzas por la Justicia Fiscal, Red de lucha contra la pobreza, plataformas de apoyo a la inmigración a las personas refugiadas y contra el racismo.

Todas estas redes y alianzas se han demostrado muy útiles en incrementar y sostener la labor de incidencia política territorial en un ejercicio intenso en el que hemos tenido elecciones generales en abril y en noviembre de 2019, y municipales, europeas y, en la mayoría de los casos, autonómicas en mayo. También resaltaría como una tendencia consolidada el éxito de los encuentros y reuniones de voluntariado que entonces todavía eran presenciales. En noviembre de 2019 tuvimos un encuentro de un fin de semana en Madrid al que asististeis coordinadores/as y representantes de casi los 40 equipos de movilización y campañas de toda España. En febrero de 2020 repetimos con éxitos los encuentros territoriales regionales de un día, los En Vivo territoriales, en 6 ciudades españolas (Bilbao, Coruña, Madrid, Sevilla, Valencia y Barcelona) con una gran asistencia y valoración por vuestra parte. Esperemos que en breve la situación sanitaria nos permita volver a recuperarlos.

En este ejercicio 2019-20 también hemos avanzado en la consolidación de un alto número de perfiles gestionados por los equipos territoriales de movilización y campañas en las diferentes redes sociales. Así, a fecha de 31 de marzo existían un total de 38 perfiles de equipos en Facebook, 33 en Twitter y 23 en Instagram. Número que continúa creciendo y, por tanto, retándonos ahora a definir estrategias que permitan incrementar el número de seguidores/as y su impacto en nuestras ciudades y sociedades. Además de identificar y llevar a cabo las formaciones técnicas que puedan ser necesarias para ello.

Otra línea de actividad que también ha ido creciendo en el ejercicio son los Retos Solidarios de Captación Económica que los equipos de voluntariado han ido creando y consiguiendo en la web de Oxfam Intermón. Si en la tanda anterior que comenzó con la campaña de navidad en noviembre 2018, fueron un total de 22 equipos los que creasteis un Reto y os propusisteis conseguirlo recaudando en total más de 35.000 € en pequeñas iniciativas locales, conciertos solidarios, videos musicales, etc.; en la campaña iniciada en noviembre de 2019 e interrumpida en marzo por la crisis del Covid ya teníamos 15 retos de equipos y más de 25.000 € conseguidos, lo cual supuso en tan poco tiempo un gran incremento respecto a la iniciativa anterior.

Por último, y en esta línea de tendencias consolidadas, merece detenerse y quizás sea lo más importante la gran labor, muchas veces muy poco visible e imposible de medir, de lo que consigue vuestra continuada presencia en las ciudades y territorios en los que estamos presentes. A través de

vuestras actividades y de la apertura diaria de las tiendas de comercio justo, pero también en la multitud de espacios informales en que representáis a Oxfam Intermón, con vuestros contactos, con el ejemplo ciudadano que dais en vuestra vida diaria y en vuestras relaciones familiares, profesionales, sociales, etc. Todo esto -no podemos demostrarlo pero tampoco dudarlo- se refleja en las personas que deciden apoyarnos como socios/as y donantes puntuales, en las ayudas que nos ofrecen fundaciones, empresas y otras entidades, en las subvenciones que nos conceden muchas administraciones locales de muy diferente carácter y signo político, en la presencia que logramos en tantos medios de comunicación tradicionales y espacios en otros medios digitales y en redes sociales, en el uso de nuestro informes y posicionamientos en muchas universidades y espacios formativos, en la presencia de calidad en tantos centros educativos y espacios de educación no formal, y, en definitiva, en la generación de opinión crítica informada en tantas y tantas personas con las que compartimos espacios en la sociedad.

Evidentemente seguimos teniendo muchos desafíos, acrecentados ahora por la pandemia y los cambios que han supuesto y van a seguir suponiendo en nuestra tarea de sensibilización, movilización ciudadana e incidencia política. Desafíos por tanto externos, pero también internos, como el mencionado proceso de restructuración y reforma que busca mejorar nuestra labor y el impacto que tenemos en un contexto de reducción de recursos. El desafío que nos supone una sociedad en la que cada vez es más difícil conseguir que la gente quiera tener un espíritu crítico, pero informado, propositivo y exigente con nuestros/as representantes políticos para lograr garantizar los derechos básicos de tantos millones de personas en España y en el resto de países en que trabajamos. Desafío también en mantener la presencia y la actividad, con menor apoyo técnico, en tantas ciudades donde los equipos de voluntariado están cada vez más mermados y cuesta mucho conseguir relevo generacional.

Y no podemos terminar si daros las gracias por formar parte de forma activa en este movimiento global de personas que queremos un mundo mejor y más justo, y trabajamos para conseguirlo.

¡GRACIAS POR ESTAR AHÍ!

Algunos datos de nuestras actividades:

Acción Ciudadana 2019-20	
Actividades de sensibilización y campañas	505
Alcance personas	649.065
Interacciones	79.178
Ratio Interacciones	12,20 %
Nº actividades en alianza	233
Jóvenes (menores de 35) que alcanzamos	103.646
Público nuevo alcanzado	27.667

2.3. LA RED DE EDUCADORES Y EDUCADORAS: PROGRAMA DE EDUCACIÓN PARA LA CIUDADANÍA GLOBAL

Por Equipo de la Unidad de Educación para una Ciudadanía Global



La Red de educadores y educadoras de Oxfam Intermón en sus ya 14 años de andadura, sigue contribuyendo a la construcción de una ciudadanía global, responsable con el cuidado del planeta y la humanidad, respetuosa de la diversidad, inclusiva, crítica, participativa, movilizada a favor de los derechos humanos y comprometida con la justicia, entre las generaciones jóvenes y la población en general, desde los ámbitos educativos formales y no formales.

El trabajo voluntario y colaborativo entre los y las docentes que participan aporta visión estratégica, organizativa, pedagógica, metodológica en los proyectos educativos: Conectando Mundos, Kaidara, Global Express, Kaleidoscopio. Así como, vida de red, conocimientos y experiencias en los espacios de encuentro y formación.

Los resultados de este trabajo se proyecta a la comunidad educativa estatal e internacional, facilitando la incorporación de la Educación para la Ciudadanía Global en el currículum escolar.

ACTIVIDADES:

Del ejercicio 2019-2020 destacamos los siguientes proyectos y actividades desarrolladas por la Red ECG a nivel estatal y grupos de red territorial:

Conectando Mundos 2020 (CM) – Get in the Loop La Comisión CM de la Red ECG asesoró el desarrollo de contenidos y adaptación para el aula de las cinco propuestas didácticas y guías para el profesorado dedicado al desarrollo sostenible y la justicia social. www.concetandomundos.org y blog.conectandomundos.org/

VIII Seminario: Educación y Transformación Social. Octubre de 2019. La Comisión de Red ECG, promovió y organizó este espacio de encuentro en el que participaron más de 80 docentes en torno a la Educación como estrategia para la Transformación Social y la escuela como espacio de activismo en favor de la integración social, la sostenibilidad medioambiental, la igualdad de género y la lucha contra la discriminación racial.

https://www.kaidara.org/recursos/memoria-del-viii-seminario-educacion-y-transformacion-social/

Comisión Estratégica. Metodologías de la ECG.

El trabajo de la Comisión Estratégica de la Red ECG giró en torno al impulso de estrategias metodológicas para fomentar el pensamiento crítico, el diálogo, la colaboración, la solidaridad y el compromiso para la transformación de las desigualdades y la promoción de la justicia social, la equidad y el desarrollo sostenible.

Comisión Global Express. Justicia fiscal. La Comisión Global Express de la Red ECG en base a los informes elaborados por Oxfam Intermon desarrollaron una propuesta educativa que facilite la comprensión de la lucha contra la pobreza y desigualdad desde la promoción de una fiscalidad justa y equitativa.

Grupo de Granada. Nuevas masculinidades.

El proyecto de autoformación aborda las cuestiones definitorias de la masculinidad en nuestra sociedad y en la escuela con el fin de dotar de contenidos, estrategias y metodología para aterrizar en lo práctico en los centros educativos y espacios laborales.

Grupo Córdoba – Málaga. Aprendizaje Servicio y Voces contra la precariedad. Mujeres y pobreza en Europa.

Trabajaron el proyecto CM desde el Aprendizaje Servicio y buscando aterrizar en el aula la desigualdad de géneró, reflexionaron sobre el informe "Voces contra la precariedad: Mujeres y pobreza en Europa"

Grupo de Sevilla. Comunicación no violenta.

Con el fin de promover relaciones horizontales en los claustros, con el alumnado y las familias, abordaron la deconstrucción vertical de la comunicación y nuevas y mejores formas de relación teniendo en cuenta la importancia de la dignidad humana y el encuentro de la diversidad en los procesos comunicativos.

Grupo de Las Palmas de Gran Canaria. Propuesta educativa "Educar para una Ciudadanía Global"

El grupo está haciendo un trabajo de difusión de la propuesta educativa y de la red ECG dirigida a la comunidad y a la administración educativa con el fin de difundir y animar a los y las docentes a desarrollarla en sus aulas.

Grupo Barcelona. Consumo Responsable

Su proceso de autoformación estuvo centrado en el desarrollo sostenible desde el enfoque de la justicia social y la sostenibilidad medioambiental (Teoría Rosquilla) para elaborar un recurso

didáctico que aborda las causas del sistema alimentario injusto y explora modelos alternativos de consumo responsable como medida hacia la justicia global.

Grupo de Tarragona. Proyecto ¡La igualdad se ha de vivir! ¡La igualdad se ha de ver!

Un proyecto qué movilizó a más de 700 estudiantes el 30 de enero (DENIP) después de haber desarrollado un itinerario formativo y de toda de conciencia en torno a la brecha de género, los estereotipos sexistas, la violencia de género, la invisibilidad de las mujeres en las ciencias y la historia, la masculinidad tóxica, etc.

Grupo Bilbao. Jornada educativa sobre migraciones.

La jornada reunió docentes para compartir 7 experiencias de aula en diferentes asignaturas sobre el trabajo de la empatía hacia las personas migrantes.

Grupos de Madrid y Valencia. La vida en el centro del Centro.

La Red territorial de Madrid y de Valencia, han trabajado conjuntamente en torno a las políticas de los cuidados como un rasgo que defina al centro como un Centro Educativo Transformador. El objetivo la elaboración de un recurso didáctico inspirado en el libro "El Principito"

PUBLICACIONES Y RECURSOS EDUCATIVOS:

La Educación para la Ciudadanía Global como estrategia metodológica transformadora. La publicación es una propuesta de reflexión y ejemplos prácticos en torno al carácter transformador de la Educación para la Ciudadanía Global y su enfoque metodológico. https://www.kaidara.org/recursos/la-educacion-para-laciudadania-global-como-propuesta-metodologicatransformadora/

Unidad didáctica sobre consumo responsable.

Un recurso educativo elaborado por el la Red en Barcelona que analiza las causas y consecuencias del sistema alimentario injusto y explora modelos alternativos de consumo responsable como medida hacia la justicia global buscando el compromiso personal y colectivo.

Experiencias educativas sobre migraciones.

La red en Bilbao impulso la presentación de 7 experiencias fruto del trabajo educativo que aborda el fenómeno migratorio desde el enfoque de derechos y desde una educación humanista. https://eduoxfam.wordpress.com/

Unidad didáctica: El Fiasco del Fisco.

Recurso educativo elaborado por la Comisión Global Express y dirigido a la juventud de secundaria, bachillerato y superior para fomentar el conocimiento del funcionamiento del sistema fiscal y cómo repercute en la vida de la ciudadanía y de sus derechos sociales básicos. https://www.kaidara.org/recursos/el-fiasco-del-fisco/

Kaleidoscopio online – Senbazuru. Construyendo la paz. Este material online elaborado por la Comisión de CM para primaria y secundaria dirige su mirada hacia los conflictos que se dan en nuestras relaciones y la forma de abordarlos, en nuestro entorno y en el mundo, para analizarlos y aprender a resolverlos desde un enfoque positivo, constructivo y no violento. https://kaleidoskopio.kaidara.org/

Unidad didáctica "La vida en el centro del Centro"

La Red territorial de Madrid y de Valencia, ha publicado esta propuesta inspirado en el libro de El Principito, que se presenta como pieza fundamental para invitar a la reflexión en torno a los cuidados y sirve de hilo conductor de las actividades planteadas. <a href="https://www.kaidara.org/recursos/la-vida-en-el-centro-del-cen

2.4. TRADUVOL

Por Aroa Mateos Sanz - Responsable Servicio Traducciones, Direccion de Finanzas

TRADUVOL es el área de traducciones voluntarias que se integra en el Servicio de Traducciones de Oxfam Intermón. Está formado por voluntarios y voluntarias que colaboran de forma remota desde los cuatro rincones del mundo para ayudar a expandir el mensaje de la organización, a través de tareas lingüísticas: traducción, corrección, transcripción, etc. Está liderado por José Antonio Medina, cuya labor también es desinteresada, que se encarga de gestionar las peticiones y mantener el contacto con el equipo.

Actualmente estamos inmersas en una época de cambios para actualizar y ampliar la base de datos e integrar este tipo de voluntariado en el flujo de trabajo diario del Servicio. Además, nos proponemos buscar formas de acercarnos e interactuar más con el grupo intentando

En términos de impacto, durante este ejercicio hemos traducido casi 300 páginas (130.000 palabras) en 78 documentos, lo que representa *más de 400 horas de trabajo voluntario*, principalmente en *inglés, francés, español y catalán.*

Nos sentimos muy orgullosas y agradecidas por la labor que realizan y queremos que sus testimonios sean los protagonistas de este resumen:

"Traducir de manera voluntaria para Oxfam corresponde a mis convicciones más profundas de solidaridad. Es una manera de apoyar, a mi escala, la lucha contra las desigualdades" - Clara Chanliau

"El voluntariado es para mí la **oportunidad de crecer personalmente y participar al cambio social**. Para mí, es la mejor manera de invertir mi tiempo libre" - *Ludivine Saint-Amge*

"Volunteering for Oxfam Traduvol is an opportunity to combine my interests while giving back and **supporting important programming around the world"** - *Naomi Fillmore*

"I like to put my professional skills at the service of a humanitarian cause. and do a work that really matters" - Lionel Endomo

"Me parece injusto que haya tantas desigualdades por nacer en un lugar o en otro... y aunque no puedo aportar económicamente, quiero ofrecer mi talento, lo que sé hacer" Leire Berasaluze

"Je souhaite mettre au service de votre organisation mes 6 années d'expérience et contribuer à la lutte contre les inégalités" - Virgile Mesina

"Me gusta colaborar con Traduvol para aportar a los propósitos de la organización mediante mis conocimientos lingüísticos. Considero que una labor multidisciplinaria es útil para construir un mundo más equitativo y para trabajar por la justicia social" - Juan Pablo Molina Ruiz

"I regard working with Oxfam as **precious insights into the lived experience of others** and I hope that by being supportive as a translator I can contribute to the positive inputs they make to improving our world" *Peter Cummings*



3. CONSEJO DE VOLUNTARIADO

3.1. TERCER AÑO DE RECORRIDO

Por Santi Bolibar – Voluntario del Programa de Voluntariado Departamento de Personas y Organización.

PLENARIO DEL CONSEJO

Realizamos la sesión Plenaria del **Consejo de Voluntariado el 25 de mayo de 2019**, en Madrid. Cuatro sesiones de trabajo en la agenda:

- 1. **Informar a las nuevas incorporaciones** de la trayectoria del Consejo.
- 2. Balance del segundo año del Consejo de Voluntariado.
- 3. **Plan estratégico del Voluntariado.** Ponencia de Jorge Castañeda ofreciendo "Pistas desde fuera sobre nuestras preguntas estratégicas".
- 4. Trabajo en grupos sobre distintas preguntas estratégicas.
 - ¿Por qué voluntariado en OI? ¿Qué rol se quiere de ellos? ¿Cómo fortalecemos el rol del voluntariado en la organización?
 - ¿Qué nos demanda la sociedad y que voluntariado debe ofrecer Oxfam Intermón? Modalidades y formas de colaboración voluntaria que deberíamos ofrecer para responder a lo que nos demanda las personas que se interesan por nuestra misión y que encajen con nuestros programas y líneas de cambio. ¿Qué voluntariado (perfiles) necesita la organización?
 - ¿Qué se quiere que sean como parte de la entidad? ¿Cómo debiera ser la participación del voluntariado en la organización?
 - ¿Cómo podemos mejorar la experiencia de voluntariado? Retos clave para la gestión con calidad del ciclo de vida del voluntariado: reclutamiento, formación, reconocimiento, salida. Safeguarding.
- 5. **Próximos pasos** del Consejo sobre el Plan Estratégico del Voluntariado: Ficha de la dinámica para los equipos de voluntariado.
- 6. **Plan de trabajo del Consejo para 19-20**. Configuración de las Comisiones de trabajo para el próximo periodo: coordinadoras/es y miembros.



LAS COMISIONES DEL CONSEJO

Comisiones Consejo Voluntariado mayo 2019

Comisión	Participación-Intercomunicación	Plan Estratégico	Seguimiento-Observatorio	Igualdad	Formación
Coordina	Ana Fernandez	Santi Bolíbar	Elisa Latre	Fatima Morales	Annemie Vermaelen
Miembros	Remo	Fernando	Fernando	Fatima A	Cristina
	Marisol	Ana	Pere	Esperanza	Javi
	Alberto	Fatima	Víctor	Víctor	Begoña
	Eva		Pilar	Annemie	Jennifer
	Fatima M		Assum	Charo	Juanjo
	Fernando		Rocio	Nerea	
	Nerea		Nico	Pilar O	
	Núria I		Javi		
	Comisión gestión del buzón: Fernando,		Núria I		
	Ana F, Marisol (a revisar)				
	"Info Consejo" trimestral: Remo, Elisa (a				
	revisar)				
Objetivos	Dar seguimiento a cómo se participa	 Gobierno del 	Hacer el seguimiento de la	Dar a conocer y asegurarnos que	Seguimiento y apoyo planes de
	(animar y pedir rendición de cuentas	proceso de	situación y evolución del	todo el voluntariado conoce el	formación, incluyendo la
	a las líneas funcionales	elaboración del	voluntariado en la organización	Código de Conducta y los canales de	formación de acogida.
	 Que el Consejo tenga voz y voto en 	Plan		denuncia ante cualquier indicio de	
	decisiones importantes	Estratégico en	Detección de necesidades	trato desigual, diagnosticar y hacer	
	Promover la intercomunicación de	el equipo EPEV	(diagnóstico) y propuestas de	seguimiento del tratamiento	
	actividades que realizan distintos		mejora	igualitario entre el voluntariado, así	
	comités		_	como potenciar y empoderar a las	
				personas voluntarias a través de la	
				educación en género	

EL CONSEJO SE REORGANIZA



A finales del curso 19-20 el Consejo evaluó su organización y funcionamiento estableciendo una nueva dinámica ya en marcha.

Premisas:

El CV es una parte fundamental en los nuevos tiempos de Oxfam, el voluntariado ha de ser parte muy importante de la organización y ser dueño de su rol en la entidad.

La misión del CV está definida, apoyada y muy bien valorada desde la institución, el camino ya está iniciado, aunque en sus principios ha sido lento y/o disperso.

El voluntariado tiene un gran sentimiento de orgullo por pertenecer a esta institución. Debemos apoyarnos en ello para seguir hacia adelante.

La propuesta de funcionamiento del CV y de tareas para las comisiones surge de las respuestas a la Encuesta de Mejora del CV y lo hablado en el Plenario telemático del 23 de mayo de 2020.

Nueva dinámica:

Sesiones conjuntas del CV: 3 o 4 anuales (telemáticas en octubre, enero /presencial en mayo).
 Contenido:

- En cada sesión espacio para la información de las comisiones o grupos de trabajo
- Abordar temas transversales como la igualdad de género
- Seguimiento de la actualidad institucional
- Temas en los que la organización recoge la opinión del CV (consultas)
- Un espacio para grupos de trabajo x áreas (CJ/AC)
- Grupos de trabajo/comisiones: por proyectos abiertos (implica informar al resto del CV y abrir a invitados de los equipos)
 - Cada grupo de trabajo o comisión tiene un Facilitador/a que puede ser rotatorio. Cada comisión elabora un calendario propio para realizar su agenda de trabajo (reuniones, etc)
 - Los grupos de trabajo abrirán su convocatoria de reuniones al resto del CV y podrán invitar a otras personas de los equipos a participar en sus proyectos
 - Se necesita el apoyo del staff para que todo funcione con normalidad, eso no significa depender de ellos, si no, apoyarnos en o con ellos.
- Reto: comunicación interna/externa. Transparencia, información, comunicación
 - Llegar a todos los equipos, incluidos aquellos que no tienen representación en el CV. Se ha de llegar a todo el voluntariado. Repartir las ciudades o equipos entre los miembros del CV para que llegue toda la información a aquellas ciudades o equipos que no tienen representación en el CV-
- **Equipo de dinamización**: Se crea un Equipo de Dinamización que con los facilitadores de cada comisión coordinen y hagan el seguimiento del trabajo de las comisiones para asegurar que las cosas pasan y asegurar que fluya la comunicación: entre comisiones y con el resto del voluntariado.
- Comisiones estables: Cada persona del CV se apunta a una comisión:
 - 1. Comisión de participación/Intercomunicación
 - 2. Comisión Seguimiento-observatorio
 - 3. Comisión RRHH Formación

Se reformula la comisión de formación en una de RRHH que trabaje en:

- renovar el protocolo de solución de conflictos existente.
- proponga actividades de formación.
- se abra a la comunidad de RRHH para tener una visión amplia del voluntariado y sus preocupaciones.

Se replantea la Comisión de Igualdad por falta de un proyecto claro y se acuerda que de manera transversal todas las comisiones promoverán el enfoque feminista y género en su actuación y materiales de comunicación.

La reflexión Estratégica la impulsará un equipo "Plan España" junto con todo el CV.

- Se crean Grupos de trabajo: que se reunirán una vez al año.
 - 1. Grupo de CJ
 - 2. Grupo de AC

3.2. ENCUENTRO CON EL CONSEJO DE DIRECCIÓN 21 ENERO 2020 SEDE BARCELONA

Por Fernando Lavid, voluntario de CJ en Madrid y miembro del CONSEVOL

La reunión forma parte del proceso de cambio de OI, proceso de reflexión ya iniciado, donde se recogen las inquietudes recogidas por la encuesta del voluntariado del año 2019, la cual nos da una imagen real y actual sobre la situación del mismo y donde se reflejan sus inquietudes. Algunas de estas se proyectan para conectarse con los retos identificados para el nuevo Plan Estratégico del Voluntariado. Durante la reunión se comentaron los resultados, conclusiones de la Encuesta y planes de acción.

En noviembre del 2018 se inició el proceso de reflexión sobre el futuro del voluntariado, esta reunión con el Consejo de Dirección forma parte de dicho proceso de reflexión.

Se pusieron sobre la mesa los resultados de la encuesta donde se reflejan las inquietudes del voluntariado, es su voz, se planteó qué haría la organización para mejorar estos temas:

RESULTADOS DE LA ENCUESTA 2019

- Participación: Aumento de la escucha hacia el voluntariado y participación del mismo, se desea más involucración en la toma de decisiones, espacios de participación...
- Comunicación: Tener más acceso a información global de Oxfam Intermón, hay una carencia de información de modo general entre los equipos, sensación de no pertenecer a un gran equipo, si no ser como "islas", falta comunicación tanto transversal como vertical., falta conocimiento del impacto de las campañas.
- Procedimientos en caso de robo o fraude, se ha de vigilar si se sospecha de alguien ya que preocupan los robos. Se busca avanzar en los protocolos o procedimientos de robo en tiendas. Recordar el buzón ético.
- Se echa de menos una mejor formación inicial, aunque la acogida por parte de compañeros es muy buena.

RETOS Y DESAFÍOS

Participación y escucha:

Más escucha y mejora de la comunicación, tanto interna como el impacto del voluntariado en los resultados, como aumentar la participación. De esta manera se contribuye más y mejor a los objetivos de cambio en OI. Con una participación que encaje por lo buscado desde la ciudadanía. El voluntariado es el conector con la realidad local y el trabajo con otros. Tener ejes temáticos y campañas como foco de atracción, tales como; desigualdad, justicia de género, cambio climático, CJ, desigualdad desde la perspectiva laboral y comercial.

Encaje de lo buscado por la ciudadanía y lo que OI pueda ofrecer:

Cumplir las expectativas de la gente que desea colaborar en Oxfam, buscar ese encaje entre lo que quiere la ciudadanía y lo que puede ofrecer OI, entendiendo el contexto donde estamos para conseguir ese compromiso.

Proporcionar distintas formas de voluntariado con participación que pueda ser o estable y/o puntual, priorizar a jóvenes y jubilados por un lado y por otro lado un perfil más activista, dentro del cambio de imagen pública o estrategia de comunicación del voluntariado.

Cambios en la oferta del voluntariado

Proponer nuevas maneras de colaboración útiles para la participación de la sociedad en la consecución de nuestros objetivos; desarrollo del proyecto de nuevas colaboraciones para AC, CJ y Oficinas.

Plan de Acción: Inclusión de estas inquietudes en el nuevo Plan Estratégico y Plan España. En la encuesta del 2021 se evaluará y se verán reflejados los avances en estos temas de mejora.



3.4. RENOVACIÓN DEL CONSEJO

Por Pilar Garcia, voluntaria de CJ en Lleida y miembro del CONSEVOL

En el ejercicio 2019-2020, se ha renovado la composición del CONSEVOL debido a las bajas, que se han sustituido por las personas que resultaron suplentes en las últimas elecciones. Han sido bajas:

Por COMERCIO JUSTO:



Elisa (Zaragoza)



Cristina (Oviedo)



Begoña (Vigo)

Por ACCIÓN CIUDADANA:



Remo (Jerez)



Fátima (Murcia)



Assumció (Valencia).

NUEVAS INCORPORACIONES:



Elvira (Bilbao) Comercio Justo



John (Murcia) Acción Ciudadana



Anaïs (Murcia RRHH

Agradecemos a todas las personas que dejaron el Consejo, su aportación, y a las personas que han continuado, su dedicación e interés en el funcionamiento del mismo. Recibimos con gratitud las nuevas incorporaciones.

Durante el ejercicio 20-21 se prepararán las elecciones para renovar la mitad de las personas que forman el Consejo, esperemos tener bastantes candidaturas.

¡GRACIAS A TODAS!

Comisión de Observación y Seguimiento

4. DESTACAMOS EN EL 19-20:

4.1. RANKING DE ONG'S MEJOR VALORADAS EN HACESFALTA

Programa de Voluntariado

¡ESTAMOS EN EL TOP 5!

Por segundo año consecutivo **nos encontramos entre las 5 ONG mejor y más valoradas por el voluntariado** en la plataforma <u>Hacesfalta.org</u>, donde 444 ONG han sido valoradas por 1.508 personas voluntarias. Aquí podéis ver toda la noticia y la lista de ONGs valorada.

Como dice nuestra directora Pilar Orenes, "una de nuestras mayores fortalezas es el voluntariado que tenemos y cómo valora su experiencia con nosotros".



4.2 VOLUNTARIADO: UN ESPACIO SEGURO

BUENAS PRÁCTICAS EN EL EQUIPO

Por Nuria Iglesias - Directora de Personas y Cultura, Direccion Operaciones

Queremos ser reconocidos por nuestra integridad. Por eso, exigimos a todas las personas que forman nuestros equipos, tanto a las contratadas como al voluntariado, que suscriban nuestro código de conducta, que establece responsabilidades y obligaciones frente al fraude, la corrupción, violencia sexual, conflicto de interés o abuso de poder. El incumplimiento de este código supone que, de manera inmediata, se investigan los hechos, se toman las medidas necesarias y se actúa con contundencia.

A lo largo del ejercicio, hemos avanzado en la implantación de políticas de salvaguarda contra la violencia sexual, especialmente la relacionada con menores. También hemos mejorado la atención psicosocial que ofrecemos a las víctimas, en la reparación daños y en asegurar medidas que eviten la re-victimización. Con todo ello, queremos crear un entorno seguro para las personas con las que nos relacionamos, así como para las que integran nuestros equipos.

PREVENCIÓN Y ACTUACIONES CONTRA EL ACOSO Y EL ABUSO SEXUAL.

Tolerancia cero Nuestro equipo está formado por 1.232 personas contratadas y 1.328 voluntarias. Durante el ejercicio 2019-2020 hemos gestionado 15 denuncias internas de algún tipo de violencia. Siete de estas denuncias estaban relacionados con casos de acoso laboral, tres con conductas de acoso, una de abuso sexual y dos con incidentes menores, como el uso de leguaje inapropiado o el conflicto de intereses. Dos de ellos están aún pendientes de resolver. También hemos recibido 14 peticiones de apoyo, guía y asesoría sobre temas vinculados al código de conducta. En todos los casos, las personas afectadas han recibido primeros auxilios psicológicos y atención médica si lo precisaban, así como, posteriormente, apoyo psicosocial.

Fuente: Memoria Anual Oxfam Intermon 12 - 20 https://f.hubspotusercontent20.net/hubfs/426027/memoria-2020/Memoria_Oxfam-Intermon_ES_2019-20.pdf

5. LOS DATOS

RESUMEN Fuente: SAP /a 31 de marzo de 2020

Somos **1328**

las personas voluntarias en Oxfam Intermón

Colaboramos un promedio de

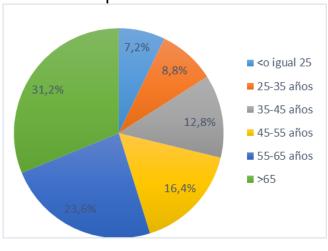
5,9 AÑOS

Con la organización

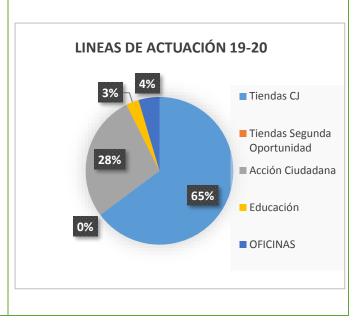
Edad media

52 AÑOS

Distribución por edades:



En múltiples actividades...



2. LINEAS ACTUACIÓN	15-16	16-17	17-18	18-19	19-20
Tiendas CJ	1.001	1.003	981	920	861
Tiendas Segunda Oportunidad	144	222	237	122	0
Acción Ciudadana	407	377	376	379	369
Educación	36	31	33	36	37
OFICINAS	101	97	78	75	61
Total	1.689	1.730	1.705	1.532	1.328

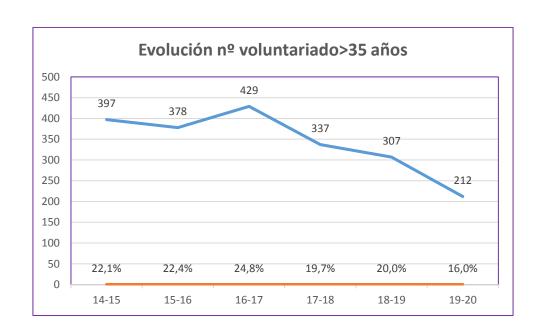
3. EVOLUCIÓN Nº DE PERS	3. EVOLUCIÓN № DE PERSONAS X FUNCIONES											
	31-mar	-16	31-mar-17		31-mar-18		31-m	nar-19	31-	mar-20		
	2015-2016		2016-2	2016-2017		2017-18)				
Tiendas comercio justo	996	59%	1001	58%	974	59%	918	60%	858	64,6%		
T. Segunda Oportunidad	144	9%	222	13%	237	14%	122	8%	0	0,0%		
Acción ciudadana	338	20%	305	18%	294	18%	322	21%	321	24,2%		
Educación	36	2%	31	2%	50	3%	36	2%	37	2,8%		
Comunicación	19	1%	24	1%	33	2%	28	2%	24	1,8%		
RRHH	69	4%	60	3%	54	3%	42	3%	36	2,7%		
Oficinas departamentos	71	4%	70	4%	46	3%	46	3%	34	2,6%		
VOLPA- Expats	16	1%	17	1%	17	1%	18	1%	18	1,4%		
TOTAL	1.689	100%	1.730	100%	1.705	103%	1.532	100%	1328	100%		
Traducciones voluntarias	120		120		124		82		78			
Trailwalker y eventos	601		410	_	475		320		?			

4. VOLUNTARIADO POR DEPARTAMENTO y FUNCIÓN 19-20	AC	ADM	CJ	СОМ	EDU	PRO	RRHH	VOLPA	TOTAL
Célula Tiendas Comercio Justo			858				3		861
Departamento Cooperación		1				1			2
Departamento Campañas y Ciudadanía	273	6	46	19	37	6	26	18	431
Departamento Comunicación				3					3
Departamento de Finanzas		7							7
Departamento Marketing y Desarrollo Comercial				2		1			3
Departamento Personas y Organización		7				7	7		21
TOTAL	273	21	904	24	37	15	36	18	1328

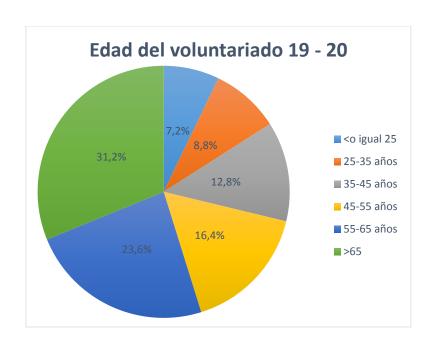
5.1 EDAD 19-20	5.1 EDAD 19-20												
	CJ		AC		VOLPA		EDU		OF		Total ge	neral	
<o 25<="" igual="" td=""><td>62</td><td>7,2%</td><td>29</td><td>7,9%</td><td>1</td><td>5,6%</td><td></td><td>0,0%</td><td>3</td><td>7,0%</td><td>95</td><td>7,2%</td></o>	62	7,2%	29	7,9%	1	5,6%		0,0%	3	7,0%	95	7,2%	
25-35 años	43	5,0%	64	17,3%	4	22,2%	4	10,8%	2	4,7%	117	8,8%	
35-45 años	82	9,5%	73	19,8%	5	27,8%	6	16,2%	4	9,3%	170	12,8%	
45-55 años	114	13,2%	79	21,4%	6	33,3%	12	32,4%	7	16,3%	218	16,4%	
55-65 años	233	27,1%	63	17,1%	1	5,6%	9	24,3%	8	18,6%	314	23,6%	
>65	327	38,0%	61	16,5%	1	5,6%	6	16,2%	19	44,2%	414	31,2%	
Total	861	100,0%	369	100,0%	18	100,0%	37	100,0%	43	100,0%	1328	100,0%	

5.2 SEXO 19-20	CJ		AC		VOLPA		EDU		OF		Total general	
Femenino	748	87%	241	65%	13	72%	24	65%	23	53%	1049	79%
Masculino	113	13%	128	35%	5	28%	13	35%	20	47%	279	21%
Total general	861	100%	369	100%	18	100%	37	100%	43	100%	1328	100%

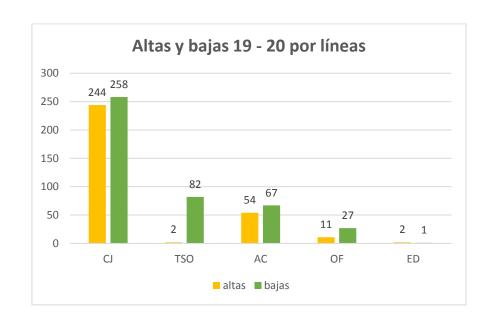
5.3- EDAD MEDIA	CJ	OF	AC	EDU	VOLPA	Total
Mujeres	58,1	56,9	46,9	51,7	41,3	55,2
Hombres	50,4	60,9	48,8	54,6	44,8	50,5
Total	54,96	52,73	46,82	52,73	47,2	52,02



6. EDAD Y SEXO DEL				
VOLUNTARIADO 19-20	Femenino	Masculino	Total general	%
<o 25<="" igual="" td=""><td>63</td><td>32</td><td>95</td><td>7,2%</td></o>	63	32	95	7,2%
25-35 años	92	25	117	8,8%
35-45 años	126	44	170	12,8%
45-55 años	158	60	218	16,4%
55-65 años	261	53	314	23,6%
>65	349	65	414	31,2%
Total general	1049	279	1328	100,0%

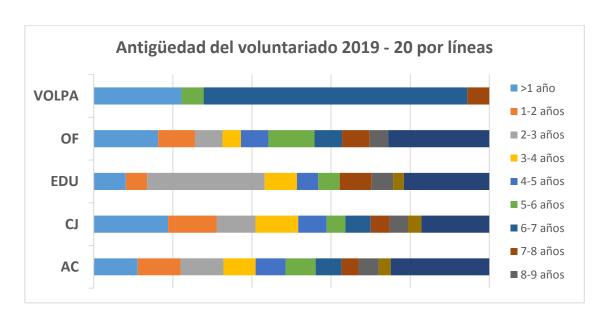


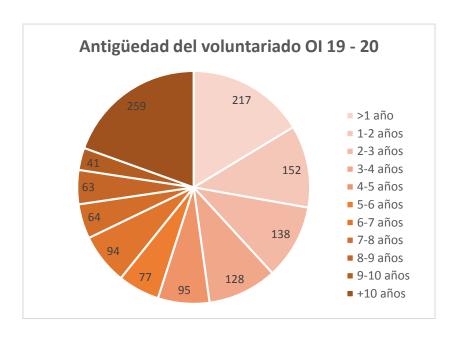
7. ALTAS Y B	AJAS DURANT	E EL PERI	ODO 19-20					
LINEA ACTUACIÓN	inicio 19-20	altas	bajas	fin ejercicio 19-20	rotación	No superan periodo de prueba (1 mes)	bajas antes de finalizar 1 año de antigüedad	Índice de NO retención: personas que causan baja antes de 1 año de voluntariado
Cl	875	244	258	861	23%	21	122	50%
TSO	80	2	82	0	100%			
AC	382	54	67	369	15%	0	25	46%
OF	77	11	27	61	31%	1	15	136%
ED	36	2	1	37	3%	0	1	50%
	1688	313	435	1328	30%	22	163	52%



8. MOTIVOS DE LA	Δ ΒΔΙΔ	AC	CJ	EDU	OF	VOLPA	TSO	Total general
Vinculados a la	Cumplimiento periodo acordado	3	34		1	4		42
relación	Finalización proyecto	12	7	1			76	96
establecida	Acuerdo entre las partes		2					2
Vinculados a una	Cambio situación personal	50	191		20		5	266
decisión de la	Desmotivación personal		6		1			7
persona	·							
voluntaria	Desacuerdo con OI		4					4
Vinculados a una	Incumplimiento compromisos OI	1	9				1	11
decisión								
organizativa	Comportamiento inadecuado	1	2		1			4
	Fallecimiento		3					3
	Total general	67	258	1	23	4	82	435

9. ANTIGÜEDAD DEL						Total
VOLUNTARIADO	AC	CJ	EDU	OF	VOLPA	general
>1 año	41	162	3	7	4	217
1-2 años	40	106	2	4		152
2-3 años	40	84	11	3		138
3-4 años	30	93	3	2		128
4-5 años	28	62	2	3		95
5-6 años	28	41	2	5	1	77
6-7 años	24	55		3	12	94
7-8 años	16	41	3	3	1	64
8-9 años	19	40	2	2		63
9-10 años	11	29	1			41
+10 años	92	148	8	11		259
Total general	369	861	3	7 43	18	1328
Antigüedad promedio	6,62	5,5	6,3	4 7,12	4,98	5,88



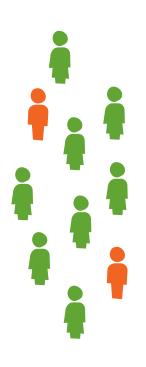


10. NACIONALIDAD DEL VOLUNTARIADO 19-20	Total general	
AFRICA	5	0,4%
AMERICA LATINA	41	3,1%
ASIA	3	0,2%
EEUU	1	0,1%
ESPAÑOLA	1241	93,4%
EUROPA	37	2,8%
TOTAL	1328	100%



6. ANÁLISIS DE LOS DATOS

SOBRE EL PERFIL DE NUESTRO VOLUNTARIADO, DESTACAMOS:



- El **79% son mujeres**, siendo mayor este porcentaje en las Tiendas (+ del 87%) y menor en los equipos de acción Ciudadana (65%) y en Oficinas (53%)
- La colaboración media es de **5,9 años** de duración, aunque en las Tiendas de CJ se sitúa en 5,5, en las oficinas es de 6,3 y en Acción Ciudadana de 6,6 años.
- La edad media de nuestro voluntariado se sitúa en los 52 años. Mantenemos una sesgada heterogeneidad generacional, en la que el 55% del voluntariado está por encima de los 55 años (vs el 50% del ejercicio anterior), mientras que los menores de 35 suman el 16% (20% en el ejercicio anterior) y las personas con más de 65 años el 31,2% del total (28% en el ejercicio anterior). Los menores de 25, han pasado del 9,4 % al 7%.
- Según datos de la última encuesta al voluntariado (nov 2017) El 66% del voluntariado tiene estudios superiores y el 24% estudios de secundaria.

CAPTACIÓN:

Se ha producido un descenso del número total de personas voluntarias en Oxfam Intermón. Destaca:

- Cierta estabilización del voluntariado de CJ en torno al nº personas que son las que se necesitan para el funcionamiento de las tiendas.
- La reducción de voluntariado en TSO debido a la finalización del proyecto y al cierre de tiendas.
- Los Equipos de Acción Ciudadana mantienen sus efectivos, aunque habrá que vigilar la evolución de fortaleza/debilidad de algunos equipos muy pequeños.
- Continúa la tendencia a la baja del número de persona voluntarias en las Oficinas Departamentales, en gran parte debido a la reducción de la bolsa de ofertas y proyectos de colaboración en los departamentos

ALTAS DE JÓVENES:

El nº de personas menores de 35 años en el voluntariado representa el 7% sobre el total (95 personas) y se reducen respecto el ejercicio anterior. Que fueron en 9,4% del total (144 efectivos).

CANALES DE CAPTACIÓN:

- Los principales canales que utilizamos:
- La difusión en Redes Sociales, tanto institucionales cómo de los equipos locales, que dirigen a las personas interesadas a nuestra web.
- Las plataformas especializadas en voluntariado, como "hacesfalta.org"
- La difusión en nuestras tiendas y eventos de presencia pública.
- Los contactos con las Universidades, tanto para la modalidad de prácticas como voluntariado

El principal prescriptor y promotor de nuestro voluntariado son las propias personas voluntarias que con su testimonio hacen del "boca-oreja" uno de los principales canales de entrada de nuevo voluntariado.

MOVIMIENTOS EN LOS EQUIPOS: RETENCIÓN

Se mantiene el descenso pronunciado del **nº de altas**, pasando de las 614 del 17-18, a las a 464 del 18-19 a las 313 de este periodo. Sin embargo, sigue comportando un importante esfuerzo en la gestión del reclutamiento, selección y acogida de voluntariado. El 75% de las altas se han producido en las Tiendas de CJ.

El número de **bajas** ha disminuido respecto a los ejercicios anteriores anterior (627, 651), **situándose en 435**. Más de 65% de las bajas se han producido en las Tiendas de Comercio Justo.

Son 22 las personas que no superan el **periodo de prueba de 1 mes** y 163 las personas que causan baja antes de finalizar su primer año como voluntarias: el 59% de las altas anuales (el 46% en 16-17, el 61% en 17-18), lo que significa un **bajo índice de retención**.

ROTACIÓN EN LOS EQUIPOS:

En su conjunto, **el 16% del voluntariado de la organización lleva menos de un año** con nosotros (rotación). Sin embargo, en Comercio Justo es del 19%, en Acción Ciudadana el 11% lo que indica una cierta mejora de la estabilidad de los equipos.

MOTIVOS DE SALIDA:

El registro, de los **motivos de salida** del voluntariado nos permite ver las razones del nº de bajas (435 en el ejercicio).

El 3,4 % de las salidas han sido casos vinculados a una decisión de la organización para resolver determinados conflictos relacionados con el incumplimiento de compromisos (2,5%) o comportamientos inadecuados (0,9%)

La mayor parte de las salidas (61%) se deben a cambios en la situación personal del voluntariado (trabajo, estudios...). Los casos atribuidos a desmotivación, incumplimiento de expectativas por la organización o desacuerdos con su manera de actuar representan el 2,5 % del total.

Las vinculados a la finalización del proyecto (programa a o actividad) o periodo acordado (32%). El cierre de las Tiendas de Segunda Oportunidad por finalización del proyecto y los proyectos de corta duración en oficinas se refleja en estos parámetros.

EL VOLUNTARIADO EN OFICINAS

La bolsa de nuevas ofertas de voluntariado en las oficinas departamentales es muy reducida.

DEDICACIÓN:

Debido a que el mayor número de personas voluntarias colaboran en las tiendas, podemos estimar la **dedicación** horaria a la organización considerando que una persona de tienda dedica por lo menos un turno y bastantes de ellas dos, podemos estimar que la dedicación media del voluntariado en OI es de 4h semanales.¹

¹ Lo que significa el aporte de 24.570 h mensuales, equivalentes a trabajo de 153 FTE con un valor estimado (si valoramos en 7€ h) de 2.063.880 € anuales.

7. OTROS DATOS DE INTERÉS

7.1. ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DEL VOLUNTARIADO 2019

Por Fernando Lavid, voluntario de CJ en Madrid y miembro del CV

Este estudio ha tomado como fuente de hipótesis las reflexiones de los responsables del Voluntariado en Oxfam Intermón y del Observatorio patrocinado por el Consejo de Voluntariado, e intenta radiografiar la evolución de los indicadores principales de 2017 a 2019. Se trata de indagar, desde el punto de vista de los propios voluntarios, cómo progresar en el empeño de contar con un **voluntariado comprometido** y **estable** con la causa de la organización. El análisis de las respuestas intenta dar pistas útiles para enfocar las líneas prioritarias de actuación.

Es un privilegio contar con un voluntariado tan satisfecho y comprometido con la organización, que alcanza una calificación global de notable alto y que supera incluso los niveles del año 2017, los resultados obtenidos por el voluntariado de Oxfam Intermón en todos los temas explorados son altamente positivos, uniformes, estables en el tiempo y en línea con colectivos similares, para evitar la autocomplacencia e intentar la excelencia, se hace un análisis fino y exigente de los datos y establecido un listón alto en los criterios de corte diferenciadores: más de 75% de porcentaje total neto positivo y 4,32 puntos sobre 5 de los índices medios calculados, a fin de identificar las áreas prioritarias de intervención para progresar en el desarrollo del voluntariado de OI.

FICHA TÉCNICA DE LA CONSULTA

Destinatarios: Consejo de Voluntariado, Consejo de Dirección, Equipo Programa Voluntariado

Fecha presentación: 21.01.20

Autores: Santi Bolibar y Cándido Rubio

OBJETIVOS: Liderada por el **Consejo de Voluntariado**, se ha realizado la 2ª encuesta de satisfacción dirigida a todo el voluntariado de Oxfam Intermón. Se trata de una consulta poblacional muy importante que se repite dos años después de la primera (2017) y cuyos **objetivos específicos** son:

- Tener en cuenta la opinión del voluntariado, escucharlo y evidenciar que la organización se preocupa y le brinda atención.
- Conocer el nivel de satisfacción y compromiso organizacional del voluntariado y su evolución en el tiempo.
- Identificar aquello que va hacemos bien y las cosas que podemos mejorar.
- Completar la información disponible sobre el voluntariado (variables sociodemográficas).

DESTINATARIOS: Todas las personas voluntarias de Oxfam Intermón desplegadas en las sedes y tiendas de las ciudades de España (censo de 1.339 personas a fecha 08.11.19).

CONTENIDO: La encuesta tiene **34 preguntas**, agrupadas en secciones: la Sección 1 de Datos preliminares (6 preguntas), la Sección 2 sobre la Satisfacción del proceso de gestión del Voluntariado (8 temas), la Sección 3 sobre Clima & Compromiso Organizacional del Voluntariado (11 temas). Asimismo, contiene 5 preguntas sociodemográficas y 4 preguntas abiertas finales.

TRABAJO DE CAMPO: Es una encuesta anónima, que ha estado abierta durante 6 semanas (desde el 26 de septiembre al 8 de noviembre de 2019), para ser respondida "on line" y también se han recibido cuestionarios cumplimentados "en papel".

EQUIPO PROYECTO: Está integrado por las siguientes personas: la Comisión Observatorio del Consejo de Voluntariado (Elisa Latre, Luis Javier Martínez, Fernando Lavid, Pilar García, Víctor Gómez, Nicolau Municio y Assum Vidal), los consultores voluntarios de RR.HH. Santi Bolibar y Cándido Rubio. La consulta está patrocinada por el DPO (Núria Iglesias).

- Fecha realización: octubre-noviembre 2019.
- Participación: 590 personas (el 44,06% del voluntariado). Censo 1339 a 08-11-2019
- Representatividad: EXCELENTE: conclusiones validas generalizables. Error muestral +-3,2

MOTIVOS PARA SER VOLUNTARIO/A

- Fuertes valores de transformación social y altruismo.
- Identificación con la Organización.
- Dedicar su tiempo libre a causas solidarias.

PERFIL

La media de edad son 52 años donde menos del 50% por encima de los 55, por debajo de los 25 años solo el 9%. El 66% tiene estudios superiores y el 24% estudios de secundaria (nov. 2017) con una dedicación de 4 h/semana, siendo de 5,1 años la duración media en el voluntariado.

MOTIVOS DE SALIDA

- 9,2% Desistimiento organizacional, descontento, desánimo, relaciones jerarquía o colegas, comportamientos inadecuados (0,6%).
- 72,1% cambios personales: (trabajo, estudios, desmotivación, salud, cambios de expectativas falta de tiempo...)
- Fin del proyecto: actividad o periodo acordado (18,3%), proyectos de corta duración en oficinas, fin TSO. En total hubo 651 bajas en el ejercicio 2018-2019.

ASPECTOS A MANTENER

- ALTA satisfacción global en la experiencia de voluntariado en OI (90%).
- RELACIONES CON RESPONSABLE: confianza y respeto, buena comunicación y apoyo.
- RELACIONES CON MIEMBROS: acogida, acompañamiento inicial e integración.
- **CUMPLIMIENTO DE EXPECTATIVAS**: disfrute con las tareas y sentirse lleno. Índice de compromiso excelente (4,54 sobre 5).
- PERTENENCIA Y VINCULACIÓN: orgullo, permanencia y futuras colaboraciones.
- IDENTIFICACIÓN CON LOS VALORES OI: trato justo, respetuoso e igualitario y agrado por temas y campañas.
- **DESEMPEÑO DE ROL Y TAREAS**: disfrute del voluntariado, objetivos claros de la organización y de tareas y empoderamiento.
- **RECONOCIMIENTO:** relacionado con satisfacción y compromiso.
- **BIENESTAR Y SEGURIDAD PERSONAL:** ausencia de acoso sexual, abusos de poder, conocimiento y protección en las denuncias.

RETOS

Modelo de gestión, participación, acogida, empoderamiento, captación, integridad y reconocimiento, El reconocimiento percibido por el voluntariado es uno de los temas que vienen mejorando en los últimos años, pero conviene asegurar y mejorar continuamente, será importante cuidar **la comunicación y la información** que se da al voluntariado e influjo final en la satisfacción y en el compromiso con la organización.

LO EXCELENTE

Fuertes valores de transformación social y altruismo, Identificación con la Organización y decisión de dedicar el tiempo libre a causas solidarias.

QUE HACEMOS BIEN, PERO PODEMOS MEJORAR

Algunos aspectos algo menos positivos, junto con las sugerencias recibidas para **mejorar el apoyo que recibe el voluntariado** nos señalan aspectos en los que podemos mejorar:

- 1. La atención al voluntariado en la etapa inicial, perfeccionando los mecanismos de acogida on-line solo el 57% lo realiza como formación inicial el 72%.
- 2. **Algunos recursos de gestión:** se debe indagar más para trabajar conjuntamente con los equipos en su mejora: la intranet del voluntariado, los encuentros, espacios de participación y reuniones de equipo, materiales a disposición para desempeñar bien funciones y tareas.
- 3. El acceso a herramientas, materiales y espacios formativos, para **aprender y desarrollar el potencial** personal y profesional que fomente el aprendizaje, para una mejor capacitación y empoderamiento y para poder obtener formación y experiencia de trabajo.
- 4. La participación /sentirse escuchadas en la toma de decisiones: la búsqueda de opinión e involucración del voluntariado por parte de la responsable ha mejorado, pero sigue teniendo margen. Pedir y escuchar las opiniones y sugerencias del voluntariado de manera suficiente, tener en cuenta su experiencia.
- 5. **El Consejo de Voluntariado**, uno de los órganos de participación del voluntariado puesto en marcha en 2017, es conocido sólo por el 34,3% del voluntariado, lo que pone en evidencia un reto importante: mejorar la visibilidad y la información del Consejo hacia el conjunto del voluntariado (el 64% no conoce o conoce apenas el Consejo). Las personas que conocen el Consejo lo valoran positivamente (62%) o muy positivamente (30%) siendo pocas las que lo juzgan negativa o críticamente (7%).
- 6. La comunicación e información que recibe el voluntariado, tanto globalmente sobre la organización y sus proyectos como, en concreto, el fedback sobre el impacto de vuestra labor de voluntariado.
- 7. En el área de bienestar y seguridad personal: optimizar los mecanismos de prevención frente a los robos y mejorar la información sobre los canales de denuncia y el código de conducta para reforzar el sentimiento de seguridad en las denuncias de conductas inadecuadas.

PRÓXIMOS PASOS

Los resultados de la encuesta han sido analizados por el Consejo de Voluntariado y por el Consejo de Dirección. Distintos informes se han puesto a disposición de los equipos técnicos de las líneas de actuación. El programa de Voluntariado propondrá distintos planes y acciones para mejorar estos aspectos y el Consejo de Voluntariado hará seguimiento de los mismos en sus sesiones de trabajo.

8. TESTIMONIOS Y ALGUNAS ACTIVIDADES EN LOS EQUIPOS

II CONCURSO DE MICRORELATOS 2019

Por Fernando Lavid, voluntario de CJ en Madrid e integrante del CONSEVOL

El Consejo de Voluntariado convocó el II Concurso de microrrelatos bajo el lema "Construyo un futuro sin pobreza, yo soy voluntario/a", para poner en valor la experiencia del voluntariado de Oxfam Intermón contada por sus protagonistas. En esta ocasión la ganadora fue nuestra compañera de Salamanca Carmen García-Rosado García con el relato titulado "Sembrando Voluntariado", el cual añadimos.

SEMBRANDO VOLUNTARIADO

El día 4 de enero, en el año 2010, la familia tenía varios roscones de Reyes. Es tradición en España que en cada uno de ellos hubiera alguna sorpresa de diferente índole, desde minúsculos muñequitos hasta alguna moneda; y aparecían según cada persona iba cortando el roscón por el sitio que deseaba. En uno de ellos a la niña de 7 años, le tocó un billete de 10 € y se lo entrega a su madre con estas palabras.

- "Mama, guárdamelo para comprarme una muñeca"

Pocos días después sucedió el terremoto de Haití que tanto nos impactó especialmente a los niños.

Esta familia tenía una tía que era voluntaria de una ONG y ejercía su voluntariado en la tienda de Oxfam Intermon y solía contarles muchas cosas de su actividad especialmente de cómo se invertía el dinero recaudado: socios, donativos, ventas de productos procedentes de países del Sur, pero siempre, siempre favoreciendo a los más necesitados a fin de reducir la pobreza, el hambre y la sed; favoreciendo la educación y defendiendo sus derechos, sobre todo de las mujeres. Su interés iba en aumento. Aunque era pequeña, lo entendía muy bien y hacía preguntas.

A pocos días del terremoto, dice a su madre:

- "Mama, devuélveme los 10 € que te di del roscón porque los quiero donar a Oxfam para enviarlos a Haití".

Un día quiso ir con su tía a ver la tienda y lo que hacían allí. Apenas hablaba, pero lo estaba "bebiendo" todo. Y constantemente preguntando y preguntando para ser voluntaria.

Hoy día tiene 17 años y sigue ayudando cada vez más. Y lo mejor de todo es que está deseando tener la mayoría de edad para ofrecerse ya como voluntaria de hecho.

El testimonio de muchos voluntarixs siembra voluntarixs.

SALAMANCA - UNA DOBLE CELEBRACIÓN EN LA CALLE ANCHA

Por Rocio Prieto Voluntaria de Salamanca e integrante del CONSEVOL

El comité de Oxfam Intermón en Salamanca celebró una doble conmemoración, coincidiendo con el XVI aniversario de su constitución en Salamanca y la apertura de la tienda de comercio justo, hechos que acaecieron en 2003 y 2004 respectivamente.

En esta ocasión, se rindió un sentido y emocionado homenaje a **María Dolores**, de 81 años, voluntaria en la tienda de comercio justo desde 2004. En agradecimiento a sus 16 años continuados de voluntariado y compromiso con la organización se le entregó un diploma de reconocimiento.



Desde Intermón explican que en 2003 un comité local formado únicamente por tres personas inició los trámites para constituir el comité de Salamanca. En los años siguientes la tendencia en el número de voluntarios fue creciendo. **María José Merchán** fue una de las voluntarias promotoras de la constitución del comité de Oxfam Intermón en Salamanca en el año 2003. Hoy, recuerda que «éramos tres personas; un comité muy familiar que en muy poco tiempo llegó a alcanzar casi los 50 miembros». El crecimiento de voluntarios vino acompañado de la apertura de la tienda de comercio justo, cuya «ubicación en el centro de Salamanca no estuvo exenta de dificultades por los requerimientos de espacio y precio que nos ponía la organización a nivel central».

Dicha tienda, en la calle Ancha, abrió sus puertas en el año 2004, diez años más tarde de la apertura de la primera tienda de comercio justo de OI. Desde el comité de Salamanca, su coordinadora, **Sofía Hernández**, ha declarado «la apuesta firme y decidida por el comercio responsable, transparente, justo y solidario, que se ha convertido en una de las señas de identidad de la organización».

Durante la última campaña navideña, la tienda de comercio justo de Salamanca ha incrementado un 8% sus ventas. El camino no ha sido fácil, como ha reconocido la coordinadora, «ya que hemos tenido años muy duros, especialmente durante la crisis económica». Por ello, el homenaje que tuvo

lugar ayer, fue un agradecimiento a toda la ciudadanía que compra en la tienda que, cabe resaltar, es gestionada únicamente por voluntarios.

Oxfam Intermón cuenta con 760 socios y donantes en Salamanca y provincia, de los que 499 pertenecen a Salamanca capital.

ACTIVIDAD RETO DEL AGUA: TOLEDO SE MOJA Y SABE CÓMO HACERLO

Por Raquel Iglesias Moreno voluntaria equipo de Toledo.

Es una actividad recaudatoria de fondos que surgió tras recibir la propuesta institucional del RETO DEL AGUA en Navidad y a primeros de año del 2019. El equipo de Toledo realizó diferentes actividades enmarcadas dentro de este reto para conseguir fondos y queremos destacar TOLEDO SE MOJA Y SABE CÓMO HACERLO.

Se realizó el día 26 de abril, en las instalaciones de MATADEROLAB y el IES Sefarad que colaboraron con OI. Se planificaron diferentes talleres infantiles, realizados por voluntarios y voluntarias de Oxfam Intermón y con la colaboración de artesanas de la ciudad. Contamos con el apoyo de músicos y grupos locales, que actuaron de forma desinteresada a lo largo de la jornada. La respuesta por parte de la ciudadanía de Toledo fue muy buena, tanto con su asistencia como por el apoyo recibido para poder realizar esta actividad. La recaudación económica fue 1500 euros y 350 euros de ventas de productos de comercio justo.

Esta actividad la recordamos con cariño y con cierto orgullo, no sólo por superar el reto que nos marcamos, sino por la motivación e ilusión que generó en el equipo y por la respuesta obtenida por parte de la ciudadanía de Toledo.



