

Política de Voluntário e Recrutamento de Voluntário

(Angariação de Membros)

Atualizado em Dezembro 2019

1. Antecedentes

A IPPF tem actualmente, 152 Associações Membros (MAs) em 168 países. Está igualmente presente em mais de 12 países onde não há associações membros, o que totalizam 180 países a trabalharem com a IPPF. A IPPF é a líder mundial das organizações voluntárias internacionais na área de DSSR.

Na região de África, a IPPF opera em 31 países e tem 9 Associações Membros, Congregados em 3 países onde não há AM, totalizando desta feita 43 países.

É importante realçar que o princípio do VOLUNTARISMO, constitui a base do trabalho da IPPF.

A Associação Guineense para o Bem Estar Familiar (AGUIBEF) foi criada por um grupo de cidadãos de reconhecida sensibilidade para a questão dos direitos da família, sendo a maioria proveniente de organizações ligadas à promoção e defesa dos direitos da mulher e da criança. A sua criação foi incentivada pela necessidade de se prosseguir as atividades de promoção dos direitos, nomeadamente da Saúde Sexual e Reprodutiva incluindo o Planeamento Familiar, prevenção das Infeções Sexualmente Transmissíveis, prevenção do aborto de risco e promoção da saúde.

Trata-se de uma instituição de direito privado, sem fins lucrativos, dotada de personalidade jurídica e completa e autónoma, designadamente nos planos administrativo, financeiro e patrimonial e vocacionada para a solidariedade social.

A AGUIBEF tem como objetivo geral a promoção dos direitos da família Guineense, tendo em vista a sua valorização e defesa como célula básica da sociedade e o espaço essencial para a completa realização da pessoa humana, tendo especialmente em conta a Saúde Sexual e Reprodutiva.

A IPPF necessita de voluntários de alta qualidade com competências especializadas e perícia para trabalharem com profissionalismo e liderança exigida.

Porém, considerando a estrutura e a composição atual de voluntários nas nossas Associações Membros (AMs), várias são as que carecem de equilíbrio de adesão de voluntários com base nos diferentes antecedentes, sendo a

competência e experiência na quantidade e qualidade, não reflete os diferentes sectores e segmentos das respectivas sociedades com base na adesão.

De igual modo, a composição do Conselho Directivo Nacional nos diversos níveis em várias AMs, não reflecte a diversidade social, tal como os profissionais jovens, pessoas a trabalharem nas médias, mulheres, pessoas portadoras de deficiências, peritos em finanças, juristas, etc. Todavia, há necessidade de termos membros voluntários á altura. Algumas associações e seus Conselhos Directivos dependem de um segmento específico da população, tais como professores, trabalhadores sociais, médicos estagiários, etc.

Esta falta de diversidade, também afecta a capacidade da AM em mobilizar recursos localmente, ao nível nacional e internacional, assim como estabelecer advocacia para promover a visão e a missão da associação.

Será que há insuficiências de conhecimentos e apreciação do trabalho, bem como o papel dos voluntários a nível da AM?.

Sem a infusão de novos voluntários, com novas ideias, perícia e recursos a oferecer, o progresso será lento, a reestruturação e o reposicionamento de uma associação membro, não irá produzir os resultados desejados.

Por isso, há necessidade de diversificar a base de associados das AMs, como resposta às mudanças rápidas internas e externas assim como a diminuição de recursos.

Esta base de associados, pode incluir o sector privado, parlamentares, juristas e decisores políticos, líderes tradicionais, organizações eclesíásticas, líderes da sociedade civil, etc, com competências especializadas e perícia que podem desempenhar um papel preponderante na formulação de políticas sobre Saúde Sexual e Reprodutiva, Direitos afins, programas de desenvolvimento, advocacia, mobilização de recursos, supervisão de gestão financeira, sustentabilidade, mobilização comunitária, etc.

Esta abordagem irá resultar em maior transparência e responsabilidade perante os actores e beneficiários.

Está provado que, os critérios do associativismo reflectam a composição demográfica e sócio – económica da população nos respectivos países, aumenta a credibilidade e a confiança a AM entre os actores.

Importa realçar que a necessidade de uma estratégia clara de recrutamento com uma representação equilibrada de voluntários de todos os segmentos da população, incluindo os que têm acesso ao poder política, influência, assim como recursos, tais como homens e mulheres influentes, líderes religiosos e comunitários, empresários assim como outras individualidades proeminentes.

Porem, vários factores tais como a idade, educação, sexo, localização geográfica, experiência profissional (investimento, saúde, legalidade, gestão, advocacia, mobilização de recursos, geração de fundos, relações públicas, gestão de programas, planificação, marketing, finanças, experiência organizacional, governo, negócios, ONGs, etc.) deviam ser tidas em conta durante o exercício no período de recrutamento.

Para se alcançar o perfil de voluntários acima mencionados e tentar diversificar a base de associados, cada AM, deve implementar uma estratégia de associativismo agressiva, que integre as diversas categorias de pessoas mencionadas. Qualquer que seja a estratégia de recrutamento adoptada, deve ser capaz de contemplar as pessoas que pertencem a AM.

Porém, isto não implica que a estratégia de filiação deve substituir todos os voluntários existentes. Os voluntários que tenham feito contribuições valiosas e significantes a AM, podem ser motivadas a continuar a apoiar o trabalho das AMs.

- **Objectivos:**
- Melhorar a base de associados das AMs pelo recrutamento de voluntários de diferentes segmentos e sectores da população que reflecta a actual composição e perspetive os respetivos países.
- Melhorar a composição dos Conselhos de Administração das AMs de forma a corresponderem a crescente demanda para a DSSR mediante uma advocacia deliberativa e esforço para a mobilização de recursos.
- **Os passos necessários (Processo de Recrutamento)**
- **Identificar necessidades de filiação a partir de análises da base de dados dos membros actuais.**

As AMs podem identificar a partir dos registos dos seus membros, os perfis em falta, sob as circunscrições locais e analisar particularmente a sua relação com a idade, género, educação, experiência profissional, etc. onde haja falta de voluntários qualificados ou estejam em número diminuto, tais áreas serão alvos prioritários para o recrutamento.

Haverá diferentes categorias de adesão para o recrutamento e estas incluirão membros ordinários, membros associados e membros vitalícios, etc. Isto será feito de acordo com a disposição constitucional de cada AM.

- **Identificar fontes de adesão de modos a satisfazer as exigências**

Identificadas as necessidades, será implementado um processo cauteloso para identificar individualidades e instituições capazes e dispostas a preencher as vagas. Serão feitos contactos com as organizações profissionais, várias instituições de relevo e individualidades num processo de marketing na AM para gerar interesse e resposta.

Os locais de trabalho e as organizações profissionais, serão as fontes primárias para os novos membros. Aquelas fontes, têm o potencial para contribuir como voluntários profissionais de alta qualidade. Haverá, também, outras organizações e o público em geral de onde os membros podiam ser identificados. Estas fontes potenciais serão decididas com base nas necessidades/lacunas identificadas como resultado das análises das informações actuais dos membros e durante as actividades de categorização dos perfis.

- **Planificar e implementar o processo de recrutamento**

O processo será constituído por várias estratégias complementares. Eventos específicos, serão planificados usando as médias e outras estruturas de apoio para recrutar novos membros. Os candidatos interessados a membro, irão preencher um formulário de filiação.

As actividades específicas incluem:

- Produção de material informativo sobre a AM, (sua história, trabalho, realizações, desafios, aspirações) e circulação nas sedes e representações das AMs.
- Usar o material de informação produzido, por seu turno, as médias publicitarão a campanha por meio de anúncios, programas de rádio, etc.
- Organização de um dia do voluntário
- Implementar eventos especiais para apresentar os resultados das AMs, durante o processo de recrutamento de membros.
- Comunicar com as individualidades e instituições por meio de cartas e e-mails e convidá-los a associarem-se a AM
- **Orientar os novos membros e reorientar os membros existentes**

O futuro sucesso da participação dos membros na AM depende, em grande parte, da orientação que estes recebem a sua filiação. Eles devem entender o conceito de voluntarismo no contexto de trabalho da IPPF.

Devem ser orientados em questões de governação, assim como Normas e Responsabilidades de Filiação, saber o que fazer e não esperar, enquanto membros/voluntários, o que possibilitará que os talentos e experiências dos membros, sejam usados dentro dos padrões estabelecidos.

Depois de recrutados os membros desejados, a AM deve fazer deliberações e concertar os esforços necessários para manter os membros.

Isto pode ser feito mediante o uso efectivo dos seus talentos, experiências, prestígio e influência. Deverá ser adoptado um mecanismo de partilha de experiências.

O processo de reorientação será essencial para lembrar aos membros sobre os padrões, suas responsabilidades, bem como a actualização das alterações nas regras, políticas e regulamentos dos anos passados.

Para além da compreensão dos padrões, funções e responsabilidades, será feita uma apresentação sobre a AM aos voluntários – o que é, o que faz e que a AM espera deles como membros /voluntários.

- **Certificação do Estatuto de Membro**

Registar os membros e fornecer um cartão de filiação aos membros.

- **Actualização do Perfil de Membro e a Base de Dados usando sistemas electrónicos**

Comité de Categorização dos Membros e a Matriz de Recrutamento

- **Identificar as competências e perícia necessárias á Direcção da AM**

Determinar as questões e decisões importantes que a AM poderá enfrentar nos próximos três à cinco anos.

O plano estratégico da AM pode desempenhar um papel importante a esse respeito. Use esta forma de avaliação para identificar experiências, competências necessárias para resolver estas questões.

- **Identificar as competências e atributos dos actuais membros de Direcção.**

Elaborar um perfil das habilidades e experiências dos actuais membros de direcção e identificar outras competências necessárias para complementar as existentes.

- **Identificar novos membros do Conselho.**

O Comité de Nomeação, deve entrevistar os candidatos promissores e elaborar uma lista de candidatos necessários, antes de recomendá-los a AGM para membros de Direcção de acordo com as disposições da constituição da AM.

Actualizado em 2019

Aprovado pelo Conselho Directivo do dia ____/____/2019 Acta N°

Assinatura do Presidente Conselho Directivo Nacional: _____

Assinatura da Directora Executiva: