

European Year of
Volunteering



European Year of Volunteering 2011

Agenda de Políticas para el Voluntariado en Europa

Agenda de Políticas para el Voluntariado en Europa

2011
EYV ALLIANCE

European Year of
Volunteering



Volunteer!
● Make a
difference®

Trabajo hacia un voluntariado legado para el Año Europeo del Voluntariado 2011

Índice general	4
Resumen	7
Introducción	8
SECCIÓN I – Políticas europeas	8
1. Introducción	8
2. Tendencias generales	10
3. Instituciones europeas	11
4. Hoja de ruta para el voluntariado	13
5. Voluntariado europeo	14
6. Voluntariado juvenil	15
SECCIÓN II – Instrumentos de calidad	16
SECCIÓN III – Marco legal	16
SECCIÓN IV – Infraestructura para el voluntariado	17
SECCIÓN V – Instrumentos para el reconocimiento	17
SECCIÓN VI – Valor del voluntariado	18
SECCIÓN VII – Voluntariado responsable	18
Anexo	19
1. Glosario	19
2. Reconocimiento y formas de trabajo de los grupos de trabajo	20
3. Participación en los grupos de trabajo	21
4. Hoja de ruta	22
5. Cronograma de implementación europea y política de nivel de voluntariado	23
6. Apéndice	24



Translation from English to Spanish provided by
FASVOL-Federación de Asociaciones de Voluntarios de "la Caixa"

Informe Ejecutivo

La Agenda de Políticas para el Voluntariado en Europa (P.A.V.E.) del Año Europeo del Voluntariado 2011 (EYV 2011) ofrece recomendaciones para conseguir un marco de políticas más eficientes y eficaces a nivel europeo para apoyar y promover a los voluntarios, el voluntariado, las organizaciones de voluntarios y sus socios. Estas recomendaciones incluyen propuestas de acción basadas en aspectos concretos de políticas de voluntariado, donde ya se indicó que se requería atención, tanto en la Decisión del Consejo Europeo en 2009¹ como en la comunicación acerca del Voluntariado 2011² de la CE. Las recomendaciones que presenta el P.A.V.E. son promover y apoyar al voluntariado como una demostración de los valores europeos, proporcionando, de esta forma, un vehículo para la ciudadanía activa y contribuyendo al crecimiento económico y de capital social.

P.A.V.E. subraya la necesidad de un enfoque de colaboración que implique que todos los interesados sigan trabajando hacia una infraestructura que permita el voluntariado en Europa. Dicha infraestructura implicaría mecanismos de apoyo adecuados y necesarios para los voluntarios y las organizaciones de voluntarios, incluyendo una financiación adecuada y sostenible. Debería proporcionar enfoques normativos coherentes e intersectoriales que reduzcan las barreras al voluntariado e impliquen el desarrollo de marcos de referencia adecuados para los voluntarios y las organizaciones de voluntarios, entre los que se deben incluir el reconocimiento de sus derechos y responsabilidades.

Estas recomendaciones reflejan el hecho de que, para poder proporcionar unos cimientos para la formulación de políticas basadas en la evidencia, es esencial una recopilación de datos sobre el valor y el impacto del voluntariado en Europa. Tales datos deberían tener en cuenta tanto el valor económico como el valor social del voluntariado, y su valoración debería reflejar la naturaleza específica del voluntariado con el fin de proporcionar unos datos finales fiables.

P.A.V.E. también destaca la necesidad de mejorar el acceso a los datos estadísticos y demás información relacionada con las oportunidades de voluntariado, además de principios comunes acordados para la provisión de un voluntariado de calidad con el fin de aumentar la tasa, el impacto y el valor del voluntariado en toda Europa. No hay duda de que la calidad del voluntariado depende invariablemente de acciones conjuntas tomadas de común acuerdo entre los diferentes actores, y de las fuertes implicaciones y asociaciones transparentes entre los múltiples interesados.

El reconocimiento de los logros individuales y colectivos de los voluntarios es considerado en P.A.V.E. como esencial para permitir a los voluntarios aplicar de la mejor manera todas sus habilidades y conocimientos logrados a través del voluntariado en otras áreas de sus vidas, y aumentar aún más, por tanto, el impacto del voluntariado. Se ha propuesto como una posible solución la mejora de los mecanismos para reconocer cómo contribuye el voluntariado a los procesos de aprendizaje durante toda la vida.

P.A.V.E. establece, en su artículo 1, una agenda para el marco de políticas que debería ser desarrollada para asegurar el legado de EYV 2011, en lo relativo a las recomendaciones de políticas transversales a las distintas partes interesadas. En las secciones siguientes, de la dos a la siete, se proporcionan análisis más detallados y recomendaciones de acuerdo a determinados temas específicos de las políticas de voluntariado ya trabajadas durante el año 2011.

Preámbulo

La Agenda de Políticas para el Voluntariado en Europa (P.A.V.E.) ofrece recomendaciones para un marco de políticas más eficiente y eficaz en Europa a fin de apoyar y promover el voluntariado y la participación de organizaciones que cuenten con voluntarios. P.A.V.E. tiene por objeto garantizar un legado duradero del EYV 2011, y animar a todos los interesados a mejorar las políticas actuales. Por consiguiente, P.A.V.E. ayuda a lograr los objetivos marcados por el EYV 2011 y a asegurar el legado prometido para el voluntariado en Europa. P.A.V.E. también es importante para el plan Europa 2020, ya que promueve cambios para facilitar que los ciudadanos sean activos a través del voluntariado, expresando la ciudadanía y los valores³ europeos, y promocionar, de esta manera, un crecimiento inteligente, sostenible e integrador en la Unión Europea. Las recomendaciones de las políticas de P.A.V.E. vienen precedidas por un capítulo que describe la situación económica y social de Europa 2011 y su relación con el voluntariado y con el desarrollo de las políticas de voluntariado.

Las recomendaciones acordadas por el Grupo Directivo de la Alianza del EYV 2011 el 17 de noviembre de 2011 y refrendadas por las mencionadas organizaciones miembros de la Alianza EYV 2011 se dirigen a todas las partes interesadas - las instituciones europeas, los estados miembros responsables de las políticas a todos los niveles, los interlocutores sociales (empresarios de cualquier sector - con fin de lucro, sin fin de lucro, público, privado y los sindicatos) y la sociedad civil son informados de acuerdo a las conclusiones de los grupos de trabajo de la Alianza EYV 2011. Estos se encuentran agrupados de acuerdo con los cuatro objetivos AEV 2011: trabajar para lograr un entorno que favorezca el voluntariado en la UE, potenciar a los organizadores de actividades de voluntariado, con el fin de mejorar la calidad dichas actividades, reconocer las actividades de voluntariado y aumentar la conciencia de la importancia y los valores del voluntariado.

La Alianza EYV 2011 admite que, a pesar de que el voluntariado es gratuito, no está libre de costes, y, por lo tanto, cree que el voluntariado necesita y merece el apoyo específico de todos los interesados. P.A.V.E. defiende los enfoques multisectoriales para mejorar y desarrollar el voluntariado en Europa. Sus recomendaciones requieren, por lo tanto, inevitablemente, acciones por parte de todos los participantes de los diferentes grupos interesados que trabajen asociados y que ofrezcan acciones según sus competencias y conocimientos. En el apartado 1 de P.A.V.E. se especifica en qué casos se deben utilizar enfoques multisectoriales y en qué otros deben tomar la iniciativa los particulares interesados en colaboración con otros.

Las secciones siguientes (2-7) son las conclusiones del grupo de trabajo y ofrecen un análisis en profundidad y recomendaciones sobre algunos temas de políticas específicas de voluntariado tratadas en 2011, dando una inspiración extra para "operacionalizar" las recomendaciones. P.A.V.E. es refrendado por una serie de anexos que proporcionan marcos y explicaciones extras.

Un total de 100 expertos europeos en voluntariado de organizaciones miembros de la Alianza EYV 2011, muchos de ellos propios voluntarios, participaron en esta iniciativa única en 2011 para desarrollar las recomendaciones incluidas en P.A.V.E. Sobre la base de las experiencias de los diferentes miembros de la Alianza EYV 2011 que operan en Redes Activas de Voluntariado a nivel Europeo, P.A.V.E. se ha desarrollado desde una perspectiva única y profesional, basándose en las políticas creadas por la Alianza del Año Europeo del Voluntariado 2011 antes del Año Europeo⁴.

Como reflejo de que el voluntariado se define de muchas maneras diferentes, pero hay unos principios universales subyacentes, el voluntariado comprende, en este documento todas las actividades que reflejen los principios mencionados en la decisión del Consejo (2009) en EYV 2011 y en la comunicación de la CE sobre las Políticas y el Voluntariado de la UE (2011):

- Cualquier forma de actividad voluntaria, formal, no formal o informal.
- Realizada por propia voluntad, elección y motivación.
- Sin ánimo de lucro, es decir, ganar dinero no es ni el objetivo ni la forma de reconocer la contribución o el logro conseguido.
- Es un camino de solidaridad y proporciona una forma de hacer frente a las necesidades y preocupaciones humanas, sociales o ambientales.
- A menudo se lleva a cabo para apoyar a una ONG o una iniciativa a nivel comunitario.

Contexto

P.A.V.E se ha desarrollado con el telón de fondo de la crisis económica en Europa⁵. La situación de Europa en 2011 no tiene nada que ver, a nivel económico y social, a la de 2007, cuando la idea de crear EYV 2011 se desarrolló. Esta realidad ha dado algunos problemas, pero también ha creado la oportunidad de demostrar cuán importantes son los voluntarios y las organizaciones que trabajan con voluntarios para el tejido y la cultura de Europa, así como la importancia de una estructura de voluntariado que les ayude y soporte, permitiendo y facilitando el impacto que pueden tener.

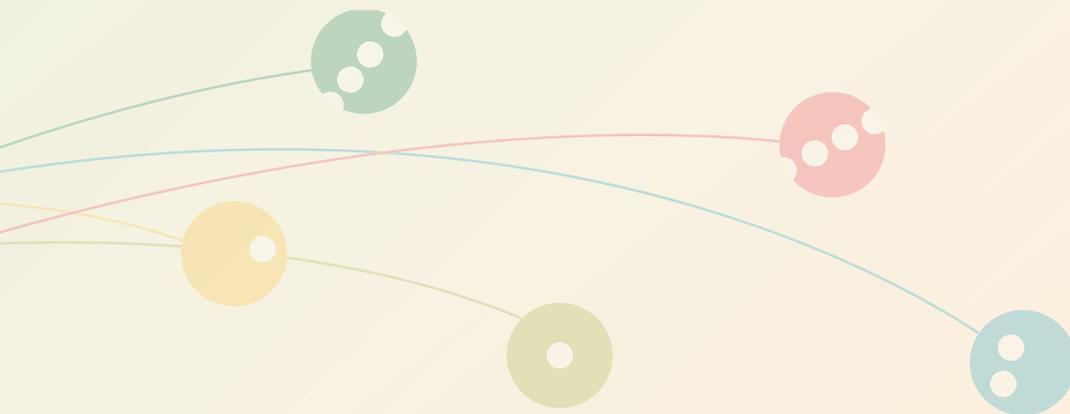
Se ha afirmado que la crisis económica va acompañada de una crisis social⁶, y que esta situación ha provocado el inicio de un nuevo orden social. Una de las características de este nuevo orden es el papel cambiante del estado en cuanto a la prestación de servicios a los ciudadanos. La crisis está obligando a los gobiernos a evaluar de nuevo el modelo social europeo y considerar el modo en que las prestaciones sociales y otros servicios estatales, que han sido una característica esencial de este modelo, puedan mantenerse. Esta situación también ha proporcionado, en algunos casos, la oportunidad de cuestionarse si debe ser mantenido en su forma actual. En algunos ámbitos, el debate ha llevado a sugerir que los voluntarios y las organizaciones que involucran voluntarios pueden y deberían prestar determinados servicios en lugar del estado.

La Alianza EYV 2011 considera que limitar el valor que se da a los voluntarios y las organizaciones de voluntarios al de un simple vehículo de recambio que se limita a la prestación de servicios previamente prestados por el estado, demuestra la incapacidad de apreciar el papel, el valor y, en última instancia, el impacto de un sector que, considerando las cifras, representa a más ciudadanos europeos que el Estado miembro más grande de la UE. La Alianza EYV 2011 cree en el voluntariado como elemento complementario del modelo social europeo, y no debe ser utilizado como elemento integrante del mismo.

En una época en la que cada vez más ciudadanos europeos deben lidiar con sus reducidas capacidades económicas debido a las altas tasas de desempleo y a la dependencia de la ayuda alimentaria y de productos de primera necesidad, debe verse como un rayo de esperanza el hecho de que un número cada vez mayor de voluntarios estén disponibles para responder a la urgencia. La actual situación económica y social no ha reducido la voluntad de los ciudadanos europeos de ejercer y demostrar los valores europeos a través del voluntariado. El espíritu del voluntariado va más allá de los recortes financieros y las dificultades económicas, y genera capital social que, si bien es casi imposible de medir con precisión, es un aspecto intrínseco y necesario de la vida. Los tiempos difíciles proporcionan oportunidades a los ciudadanos para demostrar su altruismo actuando en solidaridad con los demás. El deseo generalizado de ser ciudadanos activos en la sociedad y no consumidores pasivos se demuestra claramente a través de la diversidad de personas que ofrecen voluntariamente su tiempo y conocimientos cuando y donde sea necesario.

Europa está, sin duda, pasando por un proceso de transformación. La sociedad civil tiene un papel vital que desempeñar en su colaboración con los responsables políticos y los interlocutores sociales para garantizar que, al centrarse en el crecimiento económico y la estabilidad financiera, la transformación no tenga, sin querer, un impacto sobre un aspecto tan importante del tejido social europeo como pueden ser sus voluntarios. EYV 2011 ha demostrado que los voluntarios merecen ser tratados con el debido reconocimiento, y que las organizaciones de voluntarios merecen ser apoyadas con una infraestructura que permita y ayude al voluntariado. Además, Europa y sus ciudadanos dependen y merecen un voluntariado de calidad en un marco jurídico adecuado en el que los derechos y las responsabilidades de los voluntarios, las organizaciones de voluntarios y sus beneficiarios y las partes interesadas sean respetados. Por encima de todo, EYV 2011 ha puesto de manifiesto que el voluntariado no debe ser explotado como una solución a los problemas de Europa, sino que debe ser debidamente valorado como una expresión de los valores europeos, como un contrapeso legítimo a la injusticia y como una muestra de la solidaridad entre sus ciudadanos.

Del mismo modo que la situación económica en el período previo a EYV 2011 fue diferente a aquella durante el EYV 2011, la situación volverá a cambiar después de este año. El voluntariado ha sido y seguirá siendo una constante en la vida europea a pesar de este entorno cambiante. Las repercusiones que puede tener, sin embargo, son variables y dependerán del contexto de las políticas de voluntariado en las que opere. La Alianza EYV 2011 espera que los próximos cambios inevitables en el marco de política global en Europa permitan y faciliten que el voluntariado siga siendo un elemento central de la sociedad europea y que la sociedad civil siga ofreciendo a los ciudadanos la oportunidad de involucrarse y actuar.



SECCIÓN 1 - Políticas Recomendadas

Avalado por:



Sección 1 - Políticas Recomendadas

1 Introducción

La Alianza EYV 2011 considera que la consecución de los objetivos EYV 2011 requiere asociaciones sólidas y transparentes entre las múltiples asociaciones interesadas. EYV 2011 ha permitido que estas asociaciones se desarrollen y fortalezcan, y ha aportado una mayor claridad en la identificación de las condiciones que se necesitan para que el voluntariado prospere realmente en Europa. El legado de EYV 2011 debe ser utilizado para apoyar y facilitar este diálogo, con el fin de trabajar en la implementación de acciones concretas, tal y como se describe en P.A.V.E. Este apoyo y el diálogo requieren el siguiente enfoque y las siguientes condiciones.

Para conseguir un entorno que facilite y propicie el voluntariado, es necesario contar con una financiación segura y sostenible para el conjunto de la infraestructura de voluntariado, especialmente para las organizaciones que trabajan con voluntarios. La comprensión y el apoyo coherente por parte de todos son imprescindibles, especialmente por parte de los encargados de formular estas políticas; es necesaria, por otra parte, una combinación de los mecanismos de soporte y/o las estructuras organizativas adecuadas, que pueden reforzarse aún más con los marcos legales adecuados y con los derechos y responsabilidades de los voluntarios y el voluntariado, que deben estar claramente definidos.

Conseguir una mejora en la calidad del voluntariado requiere un entendimiento común de los principios fundamentales y de los componentes de calidad del voluntariado, que incluye, por ejemplo, oportunidades relacionadas con la formación y con una correcta gestión de los voluntarios. Una mejora de la calidad aumenta la tasa, el impacto y el valor del voluntariado. Así pues, podemos encontrar muchos ejemplos de un voluntariado de calidad en Europa que, a pesar de tener un marco específico, no será el mismo dependiendo de las circunstancias. Un voluntariado de calidad proviene, en todos los casos, de acciones conjuntas tomadas de mutuo acuerdo, e implica asociaciones fuertes y transparentes.

El reconocimiento del voluntariado es fundamental para fomentar incentivos apropiados para todas las partes interesadas y así aumentar la cantidad, la calidad y el impacto del voluntariado. Se requiere el desarrollo de una cultura de reconocimiento en toda Europa con mensajes positivos de sensibilización pública a través de medios de comunicación que muestren el voluntariado como el motor que pone en práctica los valores europeos. Los sistemas y herramientas de reconocimiento deben incluir mecanismos tanto para los logros individuales como para los colectivos.

El voluntariado tiene su valor e importancia en tanto que es una de las expresiones más visibles de solidaridad al promover y facilitar la inclusión social, la creación de capital social, así como la producción de un efecto transformador en la sociedad. El voluntariado contribuye al desarrollo de una sociedad civil próspera que ofrece soluciones creativas e innovadoras al hacer frente a los desafíos comunes; contribuye, además, al crecimiento económico y, como tal, merece una legislación para para los logros individuales como para los colectivos.

2 Todos las partes interesadas

La Alianza EYV 2011 cree que todas las partes interesadas en el voluntariado deben trabajar juntas para apoyar y desarrollar el voluntariado en Europa. Por lo tanto, algunas acciones deben ser compartidas, y se debe invertir un esfuerzo extra en tomar medidas coordinadas para aumentar el impacto y evitar la duplicidad de esfuerzos y recursos invertidos, así como para garantizar que la promoción e implementación del voluntariado se llevan a cabo desde un enfoque inclusivo. Esto hará que se maximice la capacidad del voluntariado, especialmente en todo lo relativo a su contribución, inmersa en la inclusión y la cohesión social.

2.1 Trabajar para lograr un entorno favorable y facilitar el voluntariado en la UE

2.1.1 Garantizar la provisión de una amplia gama de oportunidades de financiación para las organizaciones de voluntarios. Estas oportunidades deberían ir más allá de los grandes contratos y la financiación basada en proyectos que tengan por fin incluir una financiación básica o subvenciones más pequeñas y paquetes de contratos, que permitirían la recuperación total de costos (incluyendo los gastos generales). El voluntariado como una aportación en especie para el cofinanciamiento debe ser permitido y preferentemente obligatorio. El hecho de recibir donaciones privadas directas o asignaciones de impuestos no debería implicar dejar de proveer otras formas de apoyo económico.

2.1.2 Crear e invertir en un "Instituto europeo del conocimiento del voluntariado" con los correspondientes "Institutos nacionales del conocimiento del voluntariado" en los estados miembros. Estos institutos se dedicarían a recopilar de manera sistemática datos comparables sobre las tasas de voluntariado, analizar su impacto y prestar servicios de investigación en campos que los propios voluntarios podrían requerir, así como a actuar como depositarios de buenas prácticas y crear un conjunto de datos (que a menudo se requiere en la formulación de políticas o para apoyar solicitudes de financiación).

2.1.3 Elaborar pautas para el compromiso de los voluntarios. Estas directrices deberán promover las buenas prácticas y prestar atención al desarrollo de las diferentes funciones complementarias de los voluntarios y el personal.

2.1.4 Asegurar que los derechos y responsabilidades de los voluntarios sean reconocidos y respetados, y que los propios voluntarios sean conscientes de ellos. Una Carta Europea de los derechos y responsabilidades de los voluntarios podría utilizarse como referencia para la elaboración de políticas y la legislación nacional en este campo.

2.1.5 Apoyar el constante desarrollo de agentes y organizaciones intermedias que faciliten la colaboración entre las diferentes partes interesadas. Dicha infraestructura juega un papel fundamental, en especial en el desarrollo y apoyo a la participación de las empresas con la sociedad civil y las comunidades locales, para abordar estratégicamente los desafíos sociales a los que se enfrentan las comunidades y la sociedad en su conjunto.

2.2 Potenciar a los organizadores de actividades de voluntariado para mejorar la calidad de dichas actividades

2.2.1 Acordar unos principios de calidad del voluntariado que permitan el crecimiento de un voluntariado de calidad para contribuir a la sociedad de una manera efectiva, y de esa forma, continuar identificando modelos de buenas prácticas sobre la mejor forma de medir y controlar la calidad y el impacto del voluntariado. Basándonos en el trabajo llevado a cabo por la Alianza EYV 2011, así como en el uso de datos existentes y en la investigación sobre el voluntariado de calidad, los resultados obtenidos deben ser ampliamente difundidos y deben contribuir, de esta manera, al desarrollo de una etiqueta de garantía de calidad de la UE para las organizaciones de voluntarios.

Dicho sistema deberá seguir otros modelos y tratar de certificar si un proveedor tiene sistemas de garantía de calidad para apoyar el voluntariado y no dar un juicio de valor sobre la calidad en sí⁸.

2.2.2 Basar la financiación del voluntariado no sólo en el número de voluntarios que participan, sino en la calidad, el impacto y la facilidad de repetición de la oportunidad que se brinda. Adoptar un enfoque flexible hacia la medición de resultados -mediante el reconocimiento de la importancia de los resultados menos tangibles como el enfoque más apropiado para evaluar el impacto del voluntariado-, y de la evaluación y presentación de informes a medida dependiendo del tamaño y de la naturaleza de las diferentes oportunidades de voluntariado.

2.3 Reconocer las actividades de voluntariado y fomentar incentivos apropiados para particulares, empresas y organizaciones de desarrollo del voluntariado

2.3.1 Desarrollar y promover una tarjeta de voluntario europeo. Esta tarjeta reconocería y apoyaría la contribución de los voluntarios, y resaltaría el potencial del carácter transfronterizo de voluntariado. Podría desarrollarse siguiendo los modelos de euro26 e ISIC⁹.

2.3.2 Apoyar la continua recopilación de herramientas de reconocimiento de buenas prácticas por toda la UE. Este proceso puede hacerse inspirándose en plataformas ya existentes¹⁰, que reúnen conocimientos y construyen sobre el trabajo realizado por la Alianza EYV 2011.

2.4 Sensibilizar sobre el valor y la importancia del voluntariado

2.4.1 Promover el voluntariado como una actividad social esencial que aporta un valor añadido a la sociedad y fomenta la solidaridad. Debe mostrar que el voluntariado no sólo promueve los valores europeos, sino que los pone en práctica.

2.4.2 Contribuir al desarrollo de prácticas comunes de medición de voluntariado. Estas prácticas deben medir tanto el impacto como el valor económico y social del voluntariado. De esta manera, el verdadero valor del voluntariado como motor esencial de una sociedad civil saludable y como instrumento fundamental para la participación, la inclusión social y la ciudadanía activa puede ser comprendido de mejor forma. Las prácticas habituales para medir el voluntariado también son importantes a fin de habilitar la elaboración de políticas en base a la experiencia que tengan en cuenta el valor económico, intrínseco y sostenible del capital social generado por el voluntariado.

3 Instituciones europeas

Con el establecimiento de EYV 2011, la emisión de la comunicación sobre voluntariado de la CE¹¹ y debido al acuerdo sobre las conclusiones del consejo sobre voluntariado, políticas sociales¹² y deporte, el voluntariado se ha confirmado como un tema importante y relevante para Europa. Las instituciones comunitarias están al frente de la creación del marco normativo para el voluntariado en Europa, con el que las diferentes políticas de los estados miembros deben encajar de forma coherente y con completa compatibilidad. La Alianza EYV 2011 cree que son necesarias medidas en el ámbito de la UE para apoyar y dar seguimiento a los marcos normativos establecidos.

3.1 Trabajar para lograr un entorno favorable y facilitar el voluntariado en la UE.

3.1.1 Desarrollar un enfoque más coordinado y proactivo hacia la política de voluntariado. Reconocerlo como un tema transversal¹³ y establecer una unidad de voluntariado permanente en la Comisión Europea complementada por el resto de las estructuras de las demás instituciones de la UE. Dicha unidad debe salvaguardar el legado de EYV 2011 y desarrollar, apoyar y mantener una adecuada coordinación entre los distintos servicios e instituciones. Esto garantizará que el voluntariado sea una prioridad dentro de las esferas políticas de la UE, donde juega un papel

1992

El Tratado de Maastricht: establece el concepto de ciudadano europeo.

importante, especialmente en el logro de la Agenda Europa 2020 y más allá. La unidad debe asegurar que los intereses de los voluntarios y las organizaciones de voluntarios se reconozcan y respeten en los ámbitos políticos pertinentes, y que se evite la adopción de una legislación restrictiva que pueda dar lugar a obstáculos para voluntarios y organizaciones.

3.1.2 Incluir el voluntariado como un ámbito de la política mediante el Método Abierto de Coordinación (MAC). Usar el MAC para facilitar el intercambio y la cooperación entre los actores de los diferentes estados miembros.

3.1.3 Convertir los puntos de contacto de la red Europa con los ciudadanos en unidades de ciudadanía activa a nivel nacional. Para operar como interlocutores eficaces en cuestiones de voluntariado complementando el diálogo estructurado de las organizaciones de la sociedad civil en el marco del programa Europa con los ciudadanos.

3.1.4 Salvaguardar y mejorar la cantidad y la variedad de programas y mecanismos de financiación del voluntariado. Continuar y, cuando sea posible, aumentar el apoyo que se presta actualmente a los futuros voluntarios en las redes financieras plurianuales de la UE, utilizando la propuesta de la comunicación del voluntariado de la CE como base. Las posibilidades deberían ir más allá de los grandes acuerdos financieros, contratos y de la financiación basada en proyectos para incluir la financiación de base o subvenciones más pequeñas y paquetes de contratos -lo que permitiría una plena recuperación de costos (incluidos los gastos generales)-, y debería ampliarse el enfoque temático actual. El voluntariado como una aportación en especie para el co-financiamiento debe ser permitido y debería ser obligatorio para subvenciones pequeñas o muy pequeñas¹⁴. De esta manera, el apoyo específico para las redes europeas que trabajan en el voluntariado debería mantenerse, mientras que, al mismo tiempo, los fondos comunitarios para las organizaciones de base deberían ampliarse. Esto garantizará un continuo intercambio de ideas y buenas prácticas en el voluntariado.

3.1.5 Mejorar la gestión de información y el acceso a los programas europeos, proyectos y oportunidades de financiación relacionadas con el voluntariado. Crear nuevas herramientas y mejorar y simplificar los mecanismos actuales cuando sea necesario, teniendo en cuenta las capacidades y necesidades de las organizaciones de voluntarios más pequeñas, especialmente en lo que respecta a los procedimientos de solicitud y presentación de informes para su financiación.

3.1.6 Adoptar un enfoque común hacia la legislación del voluntariado. Desarrollar un papel más fuerte en la determinación del reconocimiento legal de los voluntarios en la UE que contribuya a una mayor igualdad de trato entre los voluntarios y a una mejor movilidad dentro de la UE.

3.1.7 Adoptar un estatuto europeo de asociaciones¹⁵. Ello contribuirá a la creación de una estructura de voluntariado a nivel europeo, permitiendo el reconocimiento legal e institucional de las organizaciones de voluntarios y propiciando que el voluntariado sea una actividad verdaderamente europea que pueda promover y apoyar la movilidad.

3.1.8 Facilitar el voluntariado en la UE a personas de terceros países para reforzar la movilidad transfronteriza de voluntarios. Debería ser tanto para los nacionales de terceros países que ya están en la UE como para los que desean entrar como voluntarios, a través del desarrollo de una categoría de visado más rápida y sin coste de visado, específica para voluntarios.

3.2

Potenciar a los organizadores de actividades de voluntariado para mejorar la calidad de dichas actividades

3.2.1 Llevar a cabo y financiar la investigación sobre el voluntariado. Estas investigaciones deberían centrarse en los diferentes modelos y marcos del voluntariado, tales como el voluntariado de los empleados¹⁶ o el servicio voluntario a tiempo completo. Las conclusiones deberían utilizarse para mejorar la calidad en los diferentes campos, modelos y enfoques de voluntariado.

3.3

Reconocer las actividades de voluntariado y fomentar incentivos apropiados para particulares, empresas y organizaciones de desarrollo del voluntariado

3.3.1 Aumentar la validez y eficiencia de las herramientas de reconocimiento del voluntariado de aprendizaje a lo largo de la vida (LLL)¹⁷ junto con el resto de implicados. La reducción de las cargas administrativas en el uso de estas herramientas y un mayor apoyo en su uso podría contribuir a ello, al igual que una amplia evaluación de las herramientas actuales y previstas.

3.3.2 Recomendar a los gobiernos de los estados miembros que utilicen sus sistemas educativos para sensibilizar sobre el voluntariado. Esto contribuiría al desarrollo de un mayor conocimiento y conciencia de los beneficios del voluntariado.

3.3.3 Estandarizar los resultados de las herramientas de reconocimiento y otras oportunidades para obtener créditos suplementarios en las universidades europeas a través del voluntariado. Esto significaría que el sistema europeo de acumulación de créditos transferidos (ECTS) incorporaría un mecanismo estándar para el reconocimiento del aprendizaje realizado a través del voluntariado.

3.3.4 Seguir apoyando los premios del voluntariado para empleados con el fin de estimular y fomentar el voluntariado entre los empleados. Utilizando ejemplos de excelencia para inspirar y promover las buenas prácticas y fomentar un mayor desarrollo de los sistemas de voluntariado.

3.4

Sensibilizar sobre el valor y la importancia del voluntariado

3.4.1 Pedir a Eurostat que introduzca herramientas de medición apropiadas e indicadores comparables a nivel cualitativo y cuantitativo para el voluntariado a partir de los datos recopilados en diferentes niveles, tal y como se propuso en el proyecto de medición del voluntariado europeo.¹⁸ Esto aseguraría la recopilación de datos precisos, teniendo en cuenta el tamaño, el alcance, la dinámica, el impacto y el valor económico del voluntariado y facilitando, de este modo, la posibilidad de crear políticas a partir de datos reales y realizar análisis comparativos.

3.4.2 Permitir que el tiempo de voluntariado se incluya como aportación en especie, con un valor financiero, como cofinanciamiento en todos los programas financiados por Europa e instar a los países miembros a hacer lo mismo. La introducción de una práctica común de medición del trabajo voluntario facilitaría la aplicación equitativa de esta posibilidad.

4 Estados miembros de la UE

De conformidad con el principio de subsidiariedad, el papel de los estados miembros de la UE en el ámbito del voluntariado es el de asegurar que las políticas y las estrategias de voluntariado que se aplican, creen un entorno que permita a los ciudadanos establecer una sociedad mejor a través del voluntariado. La Alianza EYV 2011 cree que, si bien la política de voluntariado en los estados miembros debe estar de acuerdo con el marco de la política general de la UE, las tradiciones y contextos nacionales deben ser un factor esencial en el desarrollo del entorno del voluntariado. La consulta y la colaboración con todos los interesados pertinentes a nivel nacional también debería ser un elemento esencial de todos los asuntos relacionados con el voluntariado. Las normas deberían tener como objetivo apoyar, reconocer y confiar en el valor añadido que el voluntariado puede dar al contribuir positivamente en el desarrollo de unas comunidades respetuosas y cohesionadas. A veces, utilizando enfoques innovadores, puede actuar como un valor añadido a los servicios prestados por el estado.

1997

Tratado de Amsterdam: reconoció la contribución de los voluntarios e impulsó la dimensión europea de las organizaciones voluntarias.

4.1

Trabajar para lograr un entorno favorable y facilitar el voluntariado en la UE

4.1.1 Desarrollar una estrategia nacional de voluntariado siguiendo las pautas establecidas por P.A.V.E. Dicha estrategia debe basarse en un enfoque coordinado y proactivo de las políticas de voluntariado en colaboración con todas las partes interesadas y debe tener en cuenta sus beneficios para el individuo, la comunidad y la sociedad en general. La estrategia debería incluir mecanismos para seguir de cerca el voluntariado, especialmente en aquellos países con culturas de voluntariado menos desarrolladas. Las posibilidades de voluntariado transfronterizo deben facilitarse y desarrollarse.

4.1.2 Reconocer a los voluntarios como un valor añadido en los procedimientos de contratación pública en el sector sanitario y social. La capacidad de movilizar a un número determinado de voluntarios en casos específicos se consideraría un criterio positivo en las licitaciones públicas, del mismo modo que la creación de nuevos puestos de trabajo.

4.1.3 Desarrollar marcos jurídicos para el voluntariado y revertir las leyes existentes que crean barreras para el voluntariado. Las diferentes partes interesadas deben participar en el proceso, y el desarrollo de los marcos y su impacto debe ser periódicamente supervisado. El marco y los procesos de seguimiento deben garantizar que se mantienen los siguientes principios siguientes:

4.1.4 Todo individuo tiene libertad para ser voluntario y nadie está obligado a participar en programas de voluntariado. Debe prestarse atención a la promoción y facilitación de la igualdad en el acceso al voluntariado a través del desarrollo de políticas y programas de inclusión, y prestar la debida atención al papel que este desempeña en la promoción de la inclusión.

4.1.5 Garantizar el acceso a una adecuada protección social (salud, seguro de accidentes y responsabilidad civil). Este debe ser garantizado a todos los voluntarios, siempre que sea posible, pero en especial a aquellos que operan en un marco organizativo. Las organizaciones de voluntarios deben contar con acceso a un apoyo financiero para cubrir los costos básicos asociados.

4.1.6 Protección contra la pérdida de beneficios sociales, como las prestaciones por desempleo y las prestaciones de la seguridad social. Los voluntarios no deberían perder su derecho a prestaciones estatales por ser voluntarios. El hecho de participar en una organización de voluntariado relevante no debería interferir o perjudicar en la petición de ningún tipo de subsidio.

4.1.7 Se deben adoptar medidas para facilitar el voluntariado en los servicios de emergencia. Estas disposiciones deben incluir medidas de compensación para los empresarios con empleados que sean voluntarios y que, en caso de emergencia, dejen su lugar de trabajo para hacer de voluntario en beneficio de la población; por ejemplo, en operaciones de rescate después de accidentes graves, inundaciones, terremotos o incendios de gran magnitud.

4.1.8 Reducir los requisitos para pedir, de forma obligatoria, un informe de antecedentes penales. Este requisito debe aplicarse a los voluntarios sólo cuando sea absolutamente necesario con el fin de proteger a personas vulnerables, y debe ser gratuito y expedido en un plazo de tiempo corto.

4.1.9 Disposiciones fiscales de apoyo al voluntariado. Los voluntarios no deberían pagar impuestos por el dinero recibido en concepto de reembolso de gastos derivados por el voluntariado. Los requerimientos del IVA deberían evitar las cargas administrativas difíciles de sobrellevar por los voluntarios. No se debería obligar a las empresas que trabajan con voluntarios a que paguen impuestos por los fondos recibidos a través de donaciones privadas. Los donantes privados deberían poder deducir los impuestos de sus donaciones. Deberían adoptarse medidas para evitar que haya empresas que asignen sus impuestos a organizaciones o fundaciones que solo benefician a sus empleados o a sus familiares. Se deberían desarrollar incentivos financieros para los empleadores que creen y desarrollen planes de voluntariado.

4.2

Potenciar a los organizadores de actividades de voluntariado para mejorar la calidad de dichas actividades

4.2.1 Acordar, junto con todos los interesados, un marco nacional de principios fundamentales y componentes de calidad del voluntariado. Dicho marco debería ser desarrollado tomando en cuenta el contexto específico y la cultura del voluntariado y los ejemplos de buenas prácticas disponibles. También debería reflejar el marco general de los principios fundamentales y los componentes de calidad del voluntariado, así como los procesos de control de calidad desarrollados en el ámbito de la UE. Debería ser utilizado por todos los interesados y aplicarse a las decisiones de financiación y en el desarrollo de políticas y programas.

4.3

Reconocer las actividades de voluntariado y fomentar incentivos apropiados para particulares, empresas y organizaciones de desarrollo del voluntariado

4.3.1 Crear y permitir un estatus oficial de voluntario. Debería estar disponible para todos aquellos que lo deseen, sin forzar a nadie a registrarse.

4.3.2 Promover la concienciación del servicio voluntario en los sistemas educativos, junto con otras partes interesadas. Esto contribuiría a formar una cultura más sólida de voluntariado, y a aumentar el reconocimiento de la contribución del voluntariado en el desarrollo individual y en la ciudadanía activa. La cooperación entre las instituciones educativas y las organizaciones de voluntarios debe ser fomentada, y mediante el desarrollo de mecanismos apropiados se debe proporcionar apoyo a la oferta de formación reglada para los voluntarios.

4.3.3 Desarrollar en asociación con otros interesados las normas nacionales para medir las competencias personales adquiridas a través del voluntariado. Una acreditación reconocida de los conocimientos obtenidos a priori (APL) a través del voluntariado facilitaría una mejor comprensión de su valor para los procesos de aprendizaje que duran toda la vida. Las alianzas con las demás partes interesadas deben utilizarse para desarrollar herramientas adecuadas que tengan en cuenta la cultura existente de reconocimiento y que sirvan para reconocer la variedad de competencias que se pueden obtener a través del voluntariado. Estos deben desarrollarse dentro de un marco común que permita la transferencia de conocimientos.

4.3.4 Desarrollar reconocimientos públicos o sistemas de premios para los voluntarios. Así se promoverá una cultura de reconocimiento entre el público, los medios y los interlocutores sociales y otras partes interesadas en general.

4.4

Sensibilizar sobre el valor y la importancia del voluntariado

4.4.1 Elaborar mecanismos que permitan que las organizaciones de voluntariado incluyan oficialmente el valor del esfuerzo de los voluntarios en sus cuentas de resultados. Estos mecanismos deben ser fácilmente manejables y no deben generar cargas administrativas insuperables. Deberían ser diseñados para hacer más sencillo el proceso de proporcionar un valor adecuado a la actividad que se ha visto mejorada a través del voluntariado.

4.4.2 Presentar, como parte de los procesos de recopilación de datos oficiales, las herramientas de medición del voluntariado adecuadas y los indicadores cuantitativos y cualitativos que permitan ser comparados. Garantizaría la recogida de datos precisos, teniendo en cuenta el tamaño, el alcance, la dinámica, el impacto y el valor económico del voluntariado, asegurando así la posibilidad de políticas basadas en datos reales.

4.4.3 Reconocer un vínculo entre el voluntariado y la empleabilidad. Mientras que el voluntariado no debe ser visto como un sustituto del empleo, la capacidad del servicio voluntario para dar respuestas innovadoras a este reto común debe ser reconocido y apoyado.

5 Interlocutores sociales

Empresarios de todos los sectores y sindicatos son agentes importantes para el voluntariado y también en el diálogo entre los participantes en el voluntariado. Tienen un papel principal en el reconocimiento y ayuda al voluntariado, tanto si se produce como parte de un esquema de voluntariado de empresa como si se realiza en el tiempo libre del trabajador. La Alianza EYV 2011 ha identificado varias acciones concretas que empresarios y sindicatos pueden desarrollar en conjunto con el fin de seguir dando apoyo a los voluntarios, ya sean sus empleados o bien voluntariado en general.

5.1 Trabajar para lograr un entorno favorable y facilitar el voluntariado en la UE

5.1.1 Liderar un diálogo sobre el voluntariado de empleados y el apoyado por empresarios.

Debería llevarse a cabo a nivel normativo y a nivel de programa, en las respectivas estructuras de toma de decisiones, así como involucrar a todos los interesados y prestar una especial atención a las opiniones y deseos de los empleados.

5.1.2 Fomentar y desarrollar programas de voluntariado para los empleados y los empresarios que apoyen al voluntariado. El voluntariado llevado a cabo por propia iniciativa de los empleados (en línea con los valores del empresario), debería, si así lo desea el empleado en cuestión, ser tratado del mismo modo que sería tratado en el marco de los sistemas de voluntariado de los empleados.

5.2 Potenciar a los organizadores de actividades de voluntariado para mejorar la calidad de dichas actividades

5.2.1 Fomentar la responsabilidad social empresarial (RSE) para dar lugar a una mejor calidad de voluntariado. Las normativas deberían ser desarrolladas conjuntamente con las asociaciones de voluntarios y deberían ser utilizadas para contribuir al apoyo del voluntariado, tanto financiero como en especie.

5.3 Reconocer las actividades de voluntariado y fomentar incentivos apropiados para particulares, empresas y organizaciones de desarrollo del voluntariado

5.3.1 Crear conciencia sobre la contribución que los empleados que son voluntarios pueden hacer. Especialmente conciencia al capital económico y social a través de las habilidades y competencias que adquieren a través del voluntariado, tanto si lo realizan a nivel particular como si es participando en algún esquema de voluntariado a nivel empresarial.

5.3.2 Explorar y desarrollar formas de incluir los programas de voluntariado de los empleados como parte de la gestión habitual del desarrollo profesional. De especial relevancia para los empleados que no están suficientemente ocupados o en transición debido a cambios en el lugar de trabajo; por ejemplo, en la jubilación o al ocupar un nuevo puesto.

5.3.3 Desarrollar políticas de recursos humanos y aptitudes para ayudar a los empleados y potenciales empleados a comunicar mejor todo lo aprendido a través del voluntariado. Aumentará, de esta manera, el reconocimiento de la función esencial del voluntariado al aumentar la empleabilidad, el desarrollo personal y la ciudadanía activa.

5.3.4 Reconocer que el voluntariado es una parte importante en el desarrollo personal de los empleados y de sus habilidades y actuar como embajadores, en los foros adecuados, para promover las posibilidades que ofrece el voluntariado. Deberían utilizarse sistemas de evaluación para valorar todo lo aprendido a través del voluntariado realizado por sus empleados.

5.3.5 Reconocer que la inversión empresarial en la comunidad es algo más que filantropía. Se debe dar relevancia a cómo las actividades vividas en la comunidad dan lugar a un impacto positivo y a cómo el voluntariado del empleado aporta un valor añadido. El voluntariado llevado

a cabo por los empleados es un elemento vital para fomentar la participación del personal y para poder ponerle una cara al programa de la organización (RSE).

5.3.6 Elaborar un catálogo nacional de aquellos que promueven activamente el voluntariado de los empleados. Esto debe hacerse en conjunto con la participación de organizaciones en que participen voluntarios, y serviría como un recurso para otros grupos interesados en explorar oportunidades de voluntariado para los empleados y de asociación.

5.3.7 Crear un reto como el día de acción comunitaria en un ámbito local, nacional y europeo. La presencia de los medios de comunicación en el evento estimularía el interés de los empleados y los debates acerca del voluntariado en general.

5.4 Sensibilizar sobre el valor y la importancia del voluntariado

5.4.1 Establecer claramente la forma en que el voluntariado es valorado y promocionar el voluntariado de los empleados y el voluntariado respaldado por la empresa como parte integral de las políticas de RSE. Documentarlo como parte de un informe de más embergadura (informe integrado o RSE) y comunicarlo a todas las partes interesadas.

5.4.2 Aprovechar los resultados de proyectos tales como el del laboratorio RSE "Habilidades para la empleabilidad a través del compromiso de los empleados con la comunidad"¹⁹. Permitirá una mayor promoción del valor de los programas de voluntariado para empleados a fin de fomentar las capacidades de los grupos desfavorecidos y excluidos.

5.4.3 Reconocer el valor del voluntariado para la "triple cuenta de resultados".²⁰ Las contabilidades de costes totales realizadas en el marco de las políticas de RSE y los compromisos adquiridos deberían tener en cuenta tanto el rendimiento ecológico y social como el financiero, por lo que deberían incluir cualquier servicio voluntario llevado a cabo por sus empleados, especialmente cuando se realizan en el marco de un plan de voluntariado de los empleados y cuando el empleado acepta que sea así.

5.4.4 Contribuir a que se entienda mejor el valor del voluntariado de los empleados por parte de todos los interesados. Promover la inserción de indicadores claves de rendimiento para los empleados que hacen de voluntarios, y su impacto en los programas existentes y con estándares ampliamente reconocidos, complementados con métodos cualitativos, estudios de casos y procesos de evaluación y seguimiento.

6 La sociedad civil

Si bien normalmente se le da a la sociedad civil un papel importante para el voluntariado, las organizaciones de la sociedad civil en particular no solo trabajan con voluntarios, sino que necesitan de los voluntarios para poder existir. Las organizaciones de la sociedad civil son, por tanto, el grupo de interesados con un contacto más directo y mayor con los propios voluntarios. Una responsabilidad primordial de las organizaciones de la sociedad civil no es solo trabajar con otros interesados para garantizar que la perspectiva de los voluntarios y de las organizaciones que trabajan con ellos sea tomada en cuenta sino que deben preocuparse directamente de cuidar y apoyar a los voluntarios de la mejor forma posible, así como establecer ejemplos de buenas prácticas para todos los demás socios y partes interesadas. La Alianza EYV 2011 cree que algunas iniciativas de tipo más directo por parte de la sociedad civil ayudaría muchísimo a mejorar la situación de los voluntarios en Europa.

6.1

Trabajar para lograr un entorno favorable y facilitar el voluntariado en la UE

6.1.1 Continuar desarrollando plataformas legítimas de representación de asociaciones de voluntarios en todos los niveles. Estas plataformas deben aspirar a ser representativas y a facilitar el diálogo productivo con otras partes interesadas.

6.1.2 Desarrollar y establecer estrategias para reducir y controlar las posibles tensiones entre las necesidades locales y los resultados de los proyectos requeridos por los donantes. Esto contribuirá a garantizar un entorno más propicio asegurar que el valor del servicio voluntario siempre se maximiza.

6.2

Potenciar a los organizadores de actividades de voluntariado para mejorar la calidad de dichas actividades

6.2.1 Aplicar estrategias e invertir recursos en el desarrollo continuo de sistemas eficaces de gestión de liderazgo, participación y voluntariado. La introducción de principios de calidad, acuerdos voluntarios, sistemas de supervisión y mecanismos para asegurar que los voluntarios están más involucrados y tienen influencia en la gestión y toma de decisiones en las organizaciones de voluntarios son unos buenos ejemplos.

6.2.2 Promover y apoyar el reconocimiento, formación y desarrollo de los voluntarios. De esta manera se conseguiría un mejor desarrollo de sus talentos y ayudaría a resolver cualquier discrepancia entre la disponibilidad y la necesidad de voluntarios de la organización.

6.3

Reconocer las actividades de voluntariado y fomentar incentivos apropiados para particulares, empresas y organizaciones de desarrollo del voluntariado

6.3.1 Asegurarse de que los métodos de reconocimiento siguen reflejando las necesidades de los voluntarios. Crear un enfoque estratégico para el reconocimiento del voluntariado, identificar los objetivos de dicha estrategia, las necesidades de las diferentes partes, los recursos disponibles y los métodos de seguimiento y evaluación que basan los métodos de reconocimiento y prácticas en las necesidades individuales de los voluntarios y en las herramientas de autoreconocimiento .

6.3.2 Elaborar sistemas para evaluar los conocimientos, las habilidades y las competencias adquiridas a través del voluntariado. Aprovechando al máximo las herramientas disponibles para el reconocimiento cualitativo y la acreditación ²¹ y el desarrollo de nuevas iniciativas.

6.3.3 Establecer sistemas de gestión de voluntarios que también desarrollen y mantengan una cultura de reconocimiento dentro de la organización. Permitirá que el personal y los voluntarios sean conscientes de su papel en el reconocimiento del voluntariado.

6.3.4 Asegurarse de que el papel de los voluntarios y su contribución a los objetivos de su organización se promueven. Ello debería incluir todos los materiales de comunicación pertinentes desarrollados por la organización o sus socios/financiadores e implica colaborar con el resto de organizaciones que trabajan con voluntarios para celebrar la contribución que hacen los voluntarios a la sociedad. Para hacerlo, se recurriría al día internacional del voluntariado (5 de diciembre) o al día internacional de los gestores del voluntariado (5 de noviembre).

6.4

Sensibilizar sobre el valor y la importancia del voluntariado

6.4.1 Fomentar el apoyo de los medios de comunicación hacia las actividades destinadas a sensibilizar a la población sobre el voluntariado, su valor y su impacto en la sociedad. Deben utilizarse todas las formas posibles de medios de comunicación, incluyendo los métodos más tradicionales de comunicación y comunicación social.

6.4.2 Facilitar la participación de los voluntarios en la toma de decisiones en todos los niveles de la organización Esto no sólo aumentará el valor de la contribución que hacen, sino que también concienciará tanto a nivel interno como externo.

6.4.3 Proporcionar un ciclo adecuado y eficaz de contratación, formación y gestión de los voluntarios para maximizar el valor añadido de sus esfuerzos y actividades. Se debe prestar especial atención a garantizar que la contribución de los nuevos voluntarios se promueve, y que es comprendido y apoyado por el resto de los voluntarios existentes. Cada nuevo voluntario es un voluntario menos que falta para duplicar el número de voluntarios en Europa.

SECCIÓN 2 Voluntariado de calidad

Conclusiones del grupo de trabajo 1 – Voluntariado de calidad

Definición de voluntariado de calidad

Con el propósito del desarrollo del grupo de trabajo 1 de P.A.V.E. se ha definido el voluntariado de calidad de la siguiente forma:

- Los voluntarios son apoyados por normas y procedimientos para poder ofrecer un impacto positivo.
- Este impacto debe marcar una diferencia cuantificable, mejorando la sociedad como un todo.

Los voluntarios deben ser apoyados y animados a trabajar en un entorno seguro, fuerte y libre, y se les debe potenciar y proveer de recursos adecuados para asegurar un resultado de calidad.

Dos principios básicos sobre la calidad del voluntariado sobre los que el grupo 1 llegó a un acuerdo fueron:

- Para capturar el verdadero espíritu y los beneficios de un voluntariado de calidad, la actividad debe ser llevada a cabo por voluntad propia. Ser voluntario, o no, tiene que ser una opción.
- Un factor clave para mantener la calidad del voluntariado es que sea sostenible y que las organizaciones que trabajan con voluntarios cuenten con financiación a largo plazo. Los voluntarios individuales tienden a elegir necesidades de la sociedad que raramente son a corto plazo; para poder corregir completamente la mayoría de aspectos, se necesita un enfoque a medio o largo plazo.

La situación actual

Aspectos como la comprensión, la normativa, las diferentes políticas, la conciencia y los recursos relacionados con el voluntariado de calidad son ahora mismo tan diferentes en los diferentes países miembros que a veces es difícil llevar a cabo un diálogo común. Sin embargo, un voluntariado de calidad ya tiene lugar en toda Europa, aunque de manera muy diferente en cada situación.

Una visión para el futuro

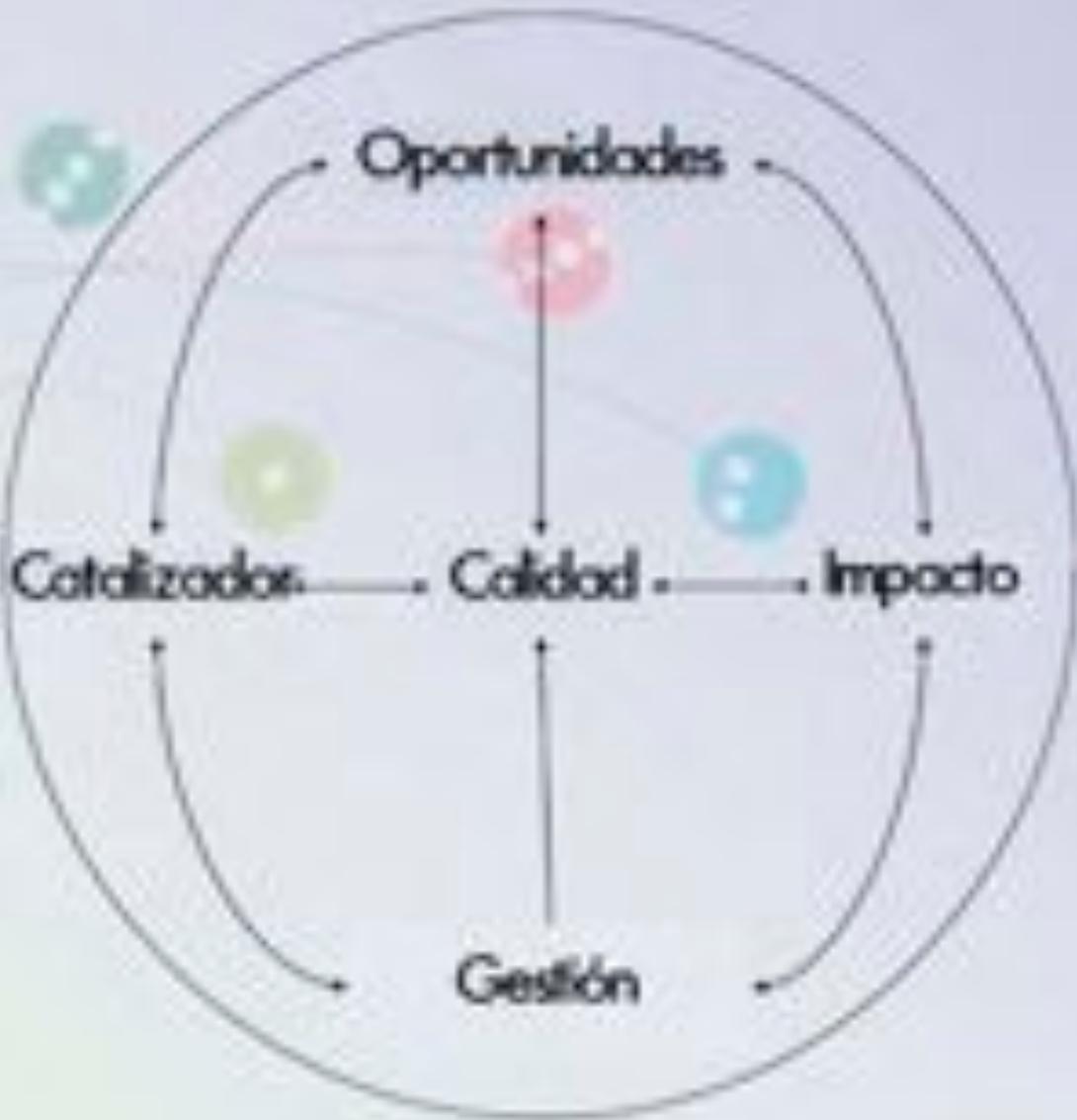
Hay un planteamiento común para los principios fundamentales, los componentes del voluntariado de calidad y la colaboración entre todos los actores clave (por ejemplo, la UE, los estados miembros, la sociedad civil y los interlocutores sociales) que da lugar a un ambiente de total apoyo que, a su vez, permite una mejor calidad de voluntariado, muy diverso y que mejora las vidas de los ciudadanos de la UE.

La rueda de la calidad

El grupo de trabajo 1 creó el modelo de la rueda de la calidad para demostrar cómo algunos aspectos claves de un voluntariado de calidad -las oportunidades que se les ofrecen a los voluntarios, la forma en que se gestionan, el impacto que consiguen y los factores que posibilitan todo esto- interactúan con el fin de proporcionar un conjunto coherente con el concepto general de voluntariado de calidad. Este gráfico está apoyado por una recopilación de recursos de voluntariado de calidad²² reunidos por el grupo y dan ejemplo de:

- Herramientas de evaluación/seguro de calidad.
- Recursos de buenas prácticas en la gestión del voluntariado.
- Garantizar la calidad de las organizaciones que trabajan con voluntarios.

El modelo de la rueda de la calidad demuestra el modo en que algunos aspectos claves de un voluntariado de calidad -las oportunidades que se les ofrecen a los voluntarios, la forma en que se gestionan, el impacto que consiguen y los factores que posibilitan todo esto- interactúan con el fin de proporcionar un conjunto coherente con el concepto general de voluntariado de calidad.

**2007**

Libro blanco sobre el deporte: creado para la promoción del voluntariado y la ciudadanía activa a través del deporte.

SECCIÓN 3 Marco legal

Conclusiones del grupo de trabajo 2 - Marco legal del voluntariado

El propósito de estas recomendaciones normativas es facilitar el desarrollo de políticas más favorables y un entorno legal para los voluntarios, el voluntariado y las organizaciones que trabajan con voluntarios en la UE y sus estados miembros. De esta manera, es posible proporcionar a instituciones de la UE y a los gobiernos de los estados miembros una guía basada en datos y pruebas reales para poder remodelar las disposiciones legales que se refieren al voluntariado, dando lugar a un marco legal basado en los derechos²³.

Libertad para ser voluntario (UE + EM)

Todo el mundo debería tener el derecho de ser voluntario. Esto incluye a grupos potencialmente en riesgo, como las personas sin empleo, solicitantes de asilo, refugiados, emigrantes, personas mayores, personas con discapacidad, etc. Nadie debe ser obligado a hacer trabajo voluntario para instituciones públicas o privadas.

Igualdad de trato para todos los voluntarios en la UE (UE + EM)

La UE y sus estados miembros deberían adoptar un enfoque común para el voluntariado y darle un papel más importante a la UE a la hora de determinar el marco jurídico para el voluntariado. Esto garantizaría un enfoque más armónico y aseguraría una mayor igualdad de trato y un acceso a las actividades de voluntariado más sencillo. La UE debe mejorar la movilidad de todos los voluntarios y sus valiosos servicios dentro de la UE a través de, por ejemplo, el refuerzo de programas comunitarios de financiación tales como Juventud en acción y Programa de aprendizaje permanente, y también promocionando la idea de un nuevo programa Mayores en acción, procedente del Parlamento de la UE en 2011.

Protección social de los voluntarios (EM)

- Los voluntarios deben tener una protección social adecuada al hacer trabajo voluntario (salud, seguro de accidentes y responsabilidad civil). Los estados miembros deben apoyar a los voluntarios y organizaciones de voluntarios económicamente para cubrir estos gastos a través de un marco sostenible.

En **Alemania** hay diferentes tipos de voluntarios. A modo de ejemplo, los voluntarios que trabajan en el servicio federal de contribuciones voluntarias (*Bundesfreiwilligendienst*), en el año social voluntario (*Freiwilliges Soziales Jahr*) y en el año ecológico voluntario (*Freiwilliges Ökologisches Jahr*) deben estar asegurados obligatoriamente en el sistema de seguridad social y, por lo tanto, obligados a estar asegurados dentro los epígrafes salud/accidente/pensión/vejez/planes de seguro de desempleo, por su trabajo voluntario con el programa en concreto. En general, el seguro de accidentes está financiado por las contribuciones de corporaciones que dan empleo a individuos amparados por el esquema de seguro de accidentes obligatorio. Esto también se aplica a las corporaciones que dan trabajo a voluntarios.

En **Polonia**, si el período de trabajo voluntario para el beneficiario es inferior a 30 días, este está obligado a proporcionar al voluntario un seguro de accidentes. Si el período del acuerdo de voluntariado es superior a 30 días, entonces el voluntario tiene derecho a una prestación por cualquier accidente que pueda suceder durante el período de desempeño de sus servicios, de conformidad con la ley de prestaciones por accidente o enfermedades profesionales causadas por circunstancias particulares (30 de octubre de 2002, Gaceta Oficial de 2002,

número 199, punto 1674, según enmienda). Un voluntario cuyo plazo de ejecución sea superior a los 30 días tiene derecho a este beneficio desde el momento en que empieza el acuerdo con el beneficiario, pero este no está obligado a proporcionar un seguro para los primeros 30 días de voluntariado. La ley de voluntariado **belga** prevé una protección a los voluntarios contra las responsabilidades de terceros. La comunidad flamenca constituyó un modelo de seguro, y estableció una serie de normas mínimas para todas las compañías de seguros para saber qué es necesario cubrir al proporcionar un seguro a un voluntario.

- Ser voluntario en caso de desempleo no debería ser razón para perder beneficios sociales como la prestación por desempleo y las prestaciones de la seguridad social.

En **Rumanía**, según la legislación específica relacionada con el desempleo - Ley N.º 76/2002 (la Ley de desempleo)-, el voluntariado no es una causa expresa para perder los beneficios sociales (por ejemplo, la prestación por desempleo y la cobertura médica por parte de la seguridad social, así como algún tipo de prestación de carácter social). La ley del voluntariado establece de manera muy específica que una participación voluntaria no es equivalente a un empleo remunerado. Por lo tanto, siempre que se cumplan todos los requisitos para beneficiarse de las medidas de protección social conforme a la ley de desempleo, el simple hecho de que una persona haga de voluntario no puede implicar la pérdida de la condición de desempleado, porque no se puede considerar que se haya adquirido un puesto de trabajo remunerado. Solo en el caso en que se remunere la actividad de voluntariado, el derecho de la persona a recibir prestaciones sociales se dará por terminado.

En **Reino Unido**, ser voluntario no debería afectar al derecho de un individuo a las prestaciones, siempre y cuando este solo reciba el reembolso de los gastos de voluntariado. No hay límites ni en el tiempo que un individuo puede hacer de voluntario ni restricciones acerca de los tipos de organización en los que una persona puede hacer de voluntario.

Tributación (UE+EM)

- Todo reembolso de gastos incurridos por el voluntario en relación con el voluntariado debería estar exentos de tributar en el impuesto sobre la renta.

En **Reino Unido**, las cantidades abonadas en concepto de reembolso de los gastos incurridos por parte del voluntario están exentas del impuesto sobre la renta. Es muy difícil que un voluntario tenga un contrato formal de trabajo con una organización benéfica, por lo que ni los gastos que el mismo reclame durante este período de voluntariado, ni el reembolso de los gastos adicionales en que se pueda incurrir (como gastos de desplazamiento entre el domicilio y el trabajo) estarán sujetos a impuestos. En cuanto a quien realiza un trabajo no remunerado para una empresa sin fines benéficos, alguien que es verdaderamente un voluntario, es decir, una persona que no tiene contrato de trabajo o de prestación de obra y servicio, no es un empleado bajo la ley inglesa, y por lo tanto, no está sujeto al impuesto sobre la renta en relación con su trabajo voluntario.

En **Alemania**, si el voluntario está obligado a tributar de manera limitada o ilimitada, los reembolsos recibidos por los servicios de voluntariado podrían estar exentos de impuestos sobre la renta (de forma parcial o total), dependiendo de la clase de servicios voluntarios prestados. Si el individuo presta servicios como tutor,

formador o alguna actividad comparable a las que realizan las empresas que están exentas de impuestos (ver requisitos más adelante), los ingresos por dichos servicios están exentos hasta los 2.100€ al año (sección 3 N° 26 Ley de tributos).

En **Polonia**, de acuerdo con la Ley del impuesto sobre la renta de las personas, el valor de todos los beneficios recibidos por los voluntarios bajo la Ley de la actividad beneficio público y trabajo voluntario (24 de abril de 2003, según enmienda, gaceta oficial de 2003, N° 96, artículo 873) en relación con su trabajo están exentos. Estos son, por ejemplo: el coste de alimentos, el de los viajes de negocios y dietas, y otros gastos indispensables efectuados por los voluntarios en la prestación de servicios a los beneficiarios, los costes de formación de los voluntarios en el ámbito de los servicios prestados, el seguro médico, el seguro de responsabilidad civil, el seguro de accidentes, etc.

En **Bélgica**, el reembolso de los gastos de los voluntarios no se considera como un ingreso. Los voluntarios pueden ser reembolsados (dentro de ciertos límites) sin tener que pagar ni los impuestos ni las cotizaciones sociales del reembolso.

- El voluntariado debería quedar exento del pago de IVA, ya que no aporta ningún ingreso fiscal adicional en la mayoría de los casos, sino que supone una carga administrativa que no puede ser llevada a cabo por voluntarios.

En **Reino Unido**, el voluntariado está exento de IVA. El voluntariado es una actividad no empresarial y los voluntarios no cobran honorarios por los servicios que prestan en la organización benéfica y, por tanto, no están en condiciones de cobrar el IVA. Por consiguiente, los problemas de cobro y pago del IVA no se plantean. Sin embargo, los gastos incurridos por los voluntarios que incluyan IVA (por ejemplo, los costes de transporte) pueden deducirse del IVA cobrado por la organización (siempre que esta esté sujeta al pago de IVA y que el gasto sea deducible por parte de la organización benéfica).

En **Polonia**, los servicios de voluntariado están fuera del ámbito de la Ley del IVA, ya que estos no actúan en calidad de empresarios y, por lo tanto, sus servicios no entran en la definición de *servicio* en virtud de la Ley del IVA.

- Las organizaciones de voluntarios deberían estar totalmente exentas del impuesto de donaciones.

En **Alemania**, en general, las donaciones recibidas por una entidad que realice actividades no materiales (*ideelle Tätigkeiten*) deben estar exentas del impuesto sobre la renta, del impuesto sobre actividades económicas y el IVA. Esta empresa debe cumplir una serie de requisitos formales.

En **Reino Unido**, el voluntariado está exento del impuesto de donaciones. La mayor parte de los ingresos y las ganancias recibidas por organizaciones benéficas están exentas del impuesto sobre la renta y el impuesto sobre las ganancias de capital, siempre que el dinero se utilice solo con fines benéficos. Los ingresos en concepto de donación son libres de impuestos siempre y cuando el donante opte por *gift aid* su donación (la organización puede reclamar una cantidad equivalente a la tasa básica del impuesto a pagar por el donante) (secciones. 471-472 Ley del impuesto sobre sociedades de 2010). Las donaciones recibidas por organizaciones no benéficas están exentas de impuestos si se aplican solamente a fines benéficos (art. 473 Ley del impuesto sobre sociedades 2010).

- Los estados miembros deberían apoyar el voluntariado haciendo que las donaciones privadas fueran deducibles de impuestos. El hecho de que reciban donaciones y asignaciones de impuestos no debería ser una razón para dejar de suministrar apoyo público a las organizaciones de voluntarios.

- Los estados miembros deben adoptar medidas para impedir que ciertas empresas envíen asignaciones fiscales a asociaciones y fundaciones para beneficiar exclusivamente a los empleados de la empresa y sus familiares.

Emisión de visados (UE+EM)

La UE y los estados miembros deberían considerar la posibilidad de facilitar la entrada de los nacionales de terceros países en territorio de la UE para realizar trabajos de voluntariado en la UE. Ello podría incluir el desarrollo de una categoría de visa especial para los voluntarios, con procedimientos acelerados, y una reducción de los requisitos formales para la solicitud de visado. La referencia a todo esto en la comunicación de la CE sobre las políticas de la UE y voluntariado es muy alentadora. Estas medidas deben garantizar, entre otras cosas, que los voluntarios y organizaciones de terceros países puedan acceder y operar fácilmente en territorio de la UE en casos de emergencia pública, catástrofes y otras situaciones de necesidad.

Antecedentes penales (EM)

Los estados miembros deberían pedir antecedentes penales a los voluntarios solo en los casos en que sea imprescindible asegurar un voluntariado de alta calidad o para proteger a gente muy vulnerable. Los certificados de antecedentes penales deberían ser emitidos en un plazo razonable de tiempo y de manera gratuita para los voluntarios y organizaciones benéficas.

Incentivar a las empresas para que apoyen a trabajadores suyos que también estén involucrados en actividades de voluntariado en situaciones de emergencia (EM)

Los estados miembros deben adoptar medidas para facilitar el trabajo voluntario de los miembros del personal de empresas públicas y privadas. Estas disposiciones deberán incluir medidas de compensación para quien emplee a trabajadores que además son voluntarios y que, en casos de emergencia, tienen que dejar los lugares de trabajo para hacer de voluntario en beneficio de la población.

La Ley de protección de desastres de la región de Alta Austria contiene una disposición en su artículo 9 que establece que la región reembolsará parcialmente a las empresas privadas si han pagado los salarios de miembros de su personal mientras estaban haciendo de voluntarios para una organización de ayuda en situaciones de desastres en la región. Hay algunos límites, por supuesto, como que un máximo del 58,34% del salario se reembolsará si el empleado ha sido voluntario más de 3 días. El reembolso se ve limitado a un máximo de 42 días por trabajador y año.

Oferta pública – reconocer a los voluntarios como un activo (UE + EM)

Se deben adoptar disposiciones legales sobre licitaciones públicas, especialmente en el sector de la salud y bienestar social, para reconocer el valor del voluntariado. Esto se debería conseguir convirtiendo en básico el voluntariado activo, así como considerando la capacidad de movilizar a un número determinado de voluntarios para ciertas actividades y dándole un valor positivo igual al que tiene la creación de nuevos puestos de trabajo.

Supervisión del marco legal (UE + EM)

La UE y sus estados miembros deben controlar el estado y la evolución de las condiciones legales para el voluntariado con el fin de garantizar la aplicación de las políticas de voluntariado y de unas condiciones más favorables para los voluntarios y las organizaciones de voluntarios, evitando, de esta forma, la creación de nuevas barreras. Las organizaciones de voluntarios deben participar en este proceso.

Carta Europea del voluntariado (UE+EM)

Alentamos a la UE a adoptar una Carta Europea sobre los derechos del voluntario²⁴ en la que se describen los principios básicos de un enfoque basado en derechos²⁵ del voluntariado y en aplicarla en el diseño/rediseño de las políticas de voluntariado y su legislación. Esta carta podría incluir, entre otros, los temas tratados anteriormente, y podría estructurarse de la siguiente manera:

- Amplias definiciones de voluntario, organizaciones de voluntariado y voluntariado.
- Derechos del voluntario (derechos fundamentales, apoyo por parte de organizaciones de voluntarios²⁶ y el derecho al desarrollo personal).
- Responsabilidades de los voluntarios.
- Derechos y responsabilidades de las organizaciones de voluntariado.
- Responsabilidades de las autoridades públicas.

SECCIÓN 4 Infraestructura para el voluntariado

Conclusiones del grupo de trabajo 3 – Infraestructuras para el voluntariado

Introducción

La infraestructura para el voluntariado es una combinación de estructuras y mecánicas de soporte que, de manera conjunta, proporcionan el entorno propicio necesario para alentar y apoyar adecuadamente la participación de voluntarios en beneficio de la sociedad en su conjunto.

Las estructuras organizativas que componen la infraestructura para el voluntariado incluyen organizaciones de voluntarios (organizaciones públicas y privadas e instituciones sin ánimo de lucro y con fines de lucro) y organizaciones de apoyo (centros de voluntariado, agencias de promoción del voluntariado, organizaciones coordinadoras y redes) en todos los niveles (internacional, europeo, nacional, regional y local).

Los mecanismos de apoyo a la infraestructuras para el voluntariado incluyen: un adecuado marco legal para organizaciones de voluntariado y voluntarios, sistemas de financiación fiables para organizaciones en las que participan voluntarios y organizaciones de apoyo, investigación utilizando datos establecidos y comparables para documentar el impacto y el valor del voluntariado, canales institucionales de comunicación y consulta con quienes toman las decisiones a todos los niveles, así como unas normas de buenas prácticas y garantía de calidad.

La infraestructura para el voluntariado cumple varias funciones clave que la hacen fundamental para el futuro desarrollo del voluntariado en toda Europa, entre las cuales destacan:

- Provisión de oportunidades para un voluntariado de calidad.
- Apoyo al voluntariado (con formación, asesoramiento, evaluación, etc.)
- Hacer coincidir la oferta y demanda de voluntariado.
- Desarrollo de capacidades e intercambio de buenas prácticas entre organizaciones.
- Eliminación de los obstáculos al voluntariado.
- Toma de conciencia con respecto al valor del voluntariado, tanto para el individuo como para la sociedad.
- Influir en la política de medio ambiente en las zonas donde se lleva a cabo el voluntariado con el fin de crear un entorno favorable donde el voluntariado pueda crecer.

Creemos que la infraestructura para el voluntariado es fundamental para el logro de los objetivos de Europa 2020 por su contribución a garantizar:

- Acceso al voluntariado para todos los ciudadanos de Europa.
- Calidad de la experiencia del voluntariado y de los servicios proporcionados por voluntarios.
- Gestión adecuada de la oferta y la demanda de los voluntarios.
- Aprendizaje y desarrollo de competencias para los voluntarios.
- Reducción de la pobreza y ayudas a la inclusión social.
- Dar un valor añadido por los servicios prestados y las actividades realizadas con el apoyo y participación de los voluntarios
- Creación de cohesión social y valores sociales.



Descripción de la situación actual

La situación actual de las infraestructuras para el voluntariado en la UE se caracteriza por un enfoque fragmentado, reflejado tanto en el ámbito europeo (donde las competencias clave de voluntariado dependen de diferentes direcciones generales) como en el nivel de estado miembro (donde las competencias clave de voluntariado dependen de diferentes ministerios o no están asignados a una institución identificable). Los datos recogidos por el estudio sobre el voluntariado en la Unión Europea²⁷ y la experiencia de los miembros del grupo de trabajo señalan como principales tendencias para la infraestructura para el voluntariado en la Unión Europea las siguientes:

- La principal preocupación en torno a las cuestiones de financiación y, sobre todo, con respecto a la disponibilidad de financiación básica para el voluntariado en general y para sus infraestructuras.
- La falta de una dirección coherente para el apoyo y desarrollo del voluntariado en la mayoría de los estados miembros y, en cierta medida, a nivel europeo.
- Los procedimientos cambiantes y cada vez más engorrosos para el acceso a los fondos disponibles y la presentación de informes.
- Las dificultades para el suministro de datos precisos sobre la magnitud, el alcance, la dinámica y el impacto del voluntariado en el ámbito nacional y europeo.
- La mayor complejidad de la información disponible y la dificultad de acceso y tratamiento de la información por las organizaciones de voluntarios a nivel local.

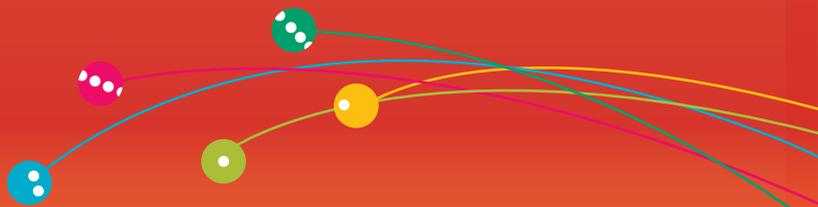
El panorama de las infraestructuras para el voluntariado en toda Europa muestra que estas infraestructuras reflejan y dependen de la diversidad de las tradiciones culturales, históricas y sociales de las comunidades locales, regiones y estados miembros. Por consiguiente, no hay ninguna combinación que pueda considerarse la infraestructura ideal para el voluntariado. Sin embargo, hay varios mecanismos y elementos clave identificables que representan el núcleo de las infraestructuras para el voluntariado necesarias para que el voluntario funcione.

Visión de la situación ideal de futuro

Nuestra visión de la situación ideal de futuro se basa en el amplio reconocimiento del hecho de que la infraestructura para el voluntariado es fundamental para el futuro desarrollo del voluntariado en Europa. Este reconocimiento se refleja en los adecuados mecanismos de apoyo a disposición de la infraestructura para el voluntariado a todos los niveles. La creación e implementación de estos mecanismos de apoyo es una responsabilidad conjunta de todos los actores del voluntariado, y requiere un enfoque coherente y coordinado por parte de los responsables políticos a todos los niveles y las organizaciones de voluntarios.

Dichos mecanismos de apoyo deben incluir, al menos:

- Un marco jurídico adecuado para los voluntarios y las organizaciones de voluntarios. Los diferentes antecedentes históricos, culturales y sociales entre los estados miembros dan lugar a diferentes necesidades relacionadas con el marco legal y regulatorio para el voluntariado. Sin embargo, los profesionales reconocen la vital importancia de un ambiente de apoyo legal para el voluntariado y de claridad con respecto a los derechos y responsabilidades de los voluntarios y las organizaciones que trabajan con voluntarios, así como acerca de las responsabilidades civiles y los seguros, además de la condición jurídica de los voluntarios.
- Un esquema financiero fiable, disponible y accesible para las organizaciones que trabajan con voluntarios y las organizaciones de apoyo a todos los niveles. Dicho financiamiento no debería ser contextual. Gran parte de los programas de financiación se centran principalmente en otras cuestiones, en lugar de ser fuentes de financiación específicas para el voluntariado y las organizaciones o de ser programas donde participan voluntarios.
- El reconocimiento de la contribución voluntaria en especie como cofinanciación. Su aplicación requiere un profundo compromiso por parte de las instituciones europeas para convertirla en una función estándar a fin de acceder a los fondos europeos disponibles a todos los niveles (europeo, nacional, regional y local).



- Procedimientos de solicitud y presentación de informes más simplificados. Varios programas de financiación requieren un esfuerzo burocrático demasiado grande, teniendo que dedicar a veces más de la mitad del tiempo de trabajo del personal que participa en la ejecución del proyecto a cumplimentar trámites y requisitos de informes y limitando significativamente la cantidad de tiempo y esfuerzo invertidos en la ejecución efectiva de los objetivos. Este enfoque hace que los procedimientos sean innecesariamente caros, pero no necesariamente mejores.
- Sistemas de recogida de datos comparables y estables, que documenten el impacto y valor del voluntariado a nivel individual, de comunidad local y para la sociedad en general. A pesar de que el reconocimiento de los efectos y el valor del voluntariado es un componente establecido en el discurso público, los procesos de elaboración de normas a menudo ponen el voluntariado en un segundo plano con la excusa de la escasez de datos fiables, evitando así que quienes toman las decisiones puedan crear políticas que permitan el desarrollo del voluntariado en diferentes niveles y en diferentes ámbitos.
- Canales institucionalizados de comunicación y consulta con responsables a todos los niveles, para corregir la falta de coherencia en el enfoque global de voluntariado, tanto a nivel estatal como europeo. Con este fin, debería ser elegido un interlocutor para el voluntariado en instituciones europeas y nacionales y asignarle las competencias adecuadas para que pueda proporcionar una dirección necesaria y coherente para el apoyo y desarrollo del voluntariado a nivel europeo y nacional.
- Mejora y simplificación del acceso a la información a todos los niveles para las organizaciones que colaboran con voluntarios. El aumento de la complejidad de la información y la gran variedad de tecnologías de comunicación disponibles, hacen a menudo difícil su gestión, especialmente para organizaciones de voluntarios locales que se pierden en la búsqueda de información relevante para su actividad. La infraestructura para el voluntariado tiene un papel muy importante en este aspecto, es decir, las organizaciones de apoyo o los órganos de coordinación deben recibir el apoyo adecuado para ser capaces de extraer la información y dirigirla de forma accesible a las organizaciones a todos los niveles.
- Unas normas establecidas con buenas prácticas y una garantía de calidad para el voluntariado. La creciente demanda de recursos y políticas adecuadas genera cierta presión sobre las organizaciones de voluntarios al prestar servicios de calidad. Al mismo tiempo, las organizaciones tratan a diario con un grupo cada vez más exigente de voluntarios. Las medidas adecuadas de calidad deben ser tomadas desde el interior del sector para garantizar las buenas prácticas y la calidad del voluntariado a todos los niveles.

Recomendaciones para el apoyo al desarrollo de infraestructuras para el voluntariado

Las instituciones europeas y los estados miembros son alentados de manera activa a llevar el tema del voluntariado a la agenda política europea como un tema transversal y para que sea una prioridad dentro del ámbito político de la UE, donde el voluntariado tiene lugar y donde juega un papel importante en el logro de la estrategia Europa 2020. Debería subrayarse como una de las prioridades políticas, teniendo en cuenta la necesidad de sus respectivas fuentes de fondos.

La aplicación de P.A.V.E., creada durante el EYV 2011, debería llevarse a cabo no solo a nivel europeo, sino también a nivel de cada estado miembro. Los estados miembros deben ser activamente animados a desarrollar y aplicar políticas nacionales sobre el voluntariado tomando las prioridades de la agenda europea y plasmándolas en políticas a nivel nacional. Se deben crear, a su vez, sinergias a nivel nacional y europeo en el ámbito del voluntariado. El progreso debe ser seguido de cerca desde del nivel europeo para evitar el aumento de las disparidades en el apoyo y desarrollo del voluntariado, ya bastante significativos, entre los diferentes estados miembros.

2009

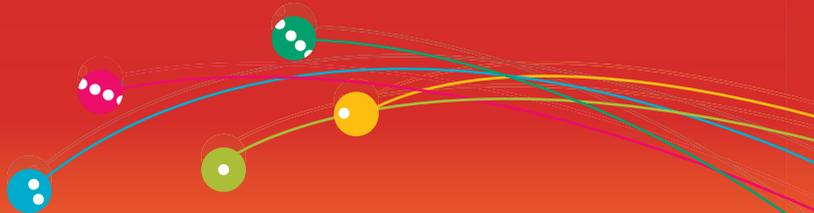
Tratado de Lisboa: nueva base legal para el voluntariado; el artículo 149 (1) sobre deportes, el artículo 149 (2) relativo a la participación de los jóvenes en la vida democrática de Europa y el artículo 188 (5) sobre el cuerpo voluntario de ayuda humanitaria.



El desarrollo de las estructuras de voluntariado debería ser adecuadamente apoyado tanto a nivel europeo como a nivel de estado miembro. Uno de los métodos propuestos para hacerlo es crear e invertir en un Instituto europeo del conocimiento sobre el voluntariado, que haría lo siguiente:

- Actuar como depositario de buenas prácticas a nivel europeo y nacional, facilitando el intercambio de buenas prácticas entre las partes interesadas a todos los niveles, así como estimular la creación de asociaciones a nivel europeo.
- Reunir de manera sistemática datos comparables y analizar el impacto del voluntariado, utilizando los sistemas de recogida de datos existentes o los propuestos, tales como el manual para la medición del trabajo voluntario desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo y la Universidad Johns Hopkins²⁸.
- Proporcionar investigaciones sobre las necesidades que el voluntariado puede abordar, creando un conjunto de materiales que se requieren a menudo en la formulación de políticas; para apoyar, también, las solicitudes de financiación. Estas se basan en datos de difícil cuantificación que muestran que el voluntariado aumenta, aunque estos resultados no se muestran en las estadísticas habituales.
- Destilar la gran cantidad de información sobre los programas europeos, proyectos y oportunidades de financiación mediante la creación de una central de base de datos, un único punto de información, que reuniría sistemáticamente información sobre los proyectos financiados por la UE del pasado y del futuro, resultados y buenas prácticas, socios disponibles para trabajar en proyectos transnacionales y oportunidades para el voluntariado. La base de datos va a ser fácil de usar y con información libre de jerga en la medida de lo posible para que sea accesible a los voluntarios y profesionales de todos los niveles.

La creación de una infraestructura a nivel europeo para el voluntariado debe ser apoyada mediante la adopción de los estatutos europeos de las asociaciones, lo que daría reconocimiento legal e institucional al compromiso voluntario de los europeos. Así, las redes europeas que promuevan y apoyen al voluntariado en toda Europa serían fomentadas como una expresión de la Europa social y de solidaridad con el fin de garantizar un intercambio continuo de ideas y mejores prácticas, tanto a nivel europeo como nacional.



SECCIÓN 5 Herramientas para el reconocimiento

Conclusiones del grupo de trabajo 4 – Reconocimiento del voluntariado

El voluntariado desempeña un papel vital dentro de la sociedad, en la construcción de comunidades, en el desarrollo de la sociedad civil y también contribuye a la economía; este papel fundamental que desempeña el voluntariado debe ser reconocido no solamente por la sociedad en su conjunto, sino también por las organizaciones de voluntarios y por los propios voluntarios.

El reconocimiento hacia los voluntarios es el proceso de premiar y motivar a los voluntarios que han participado. Cada voluntario es único, y el modo en que su contribución se reconoce también debería ser sensible a las necesidades y los logros individuales. Apoyar el reconocimiento del voluntariado también ayuda a los propios voluntarios a entender su papel y la responsabilidad que tienen al tomar un compromiso de voluntariado. Es necesario crear una cultura de reconocimiento de las necesidades del voluntariado que se desarrolle en toda Europa, a nivel nacional, en las organizaciones de voluntarios, en la sociedad y entre los propios voluntarios.

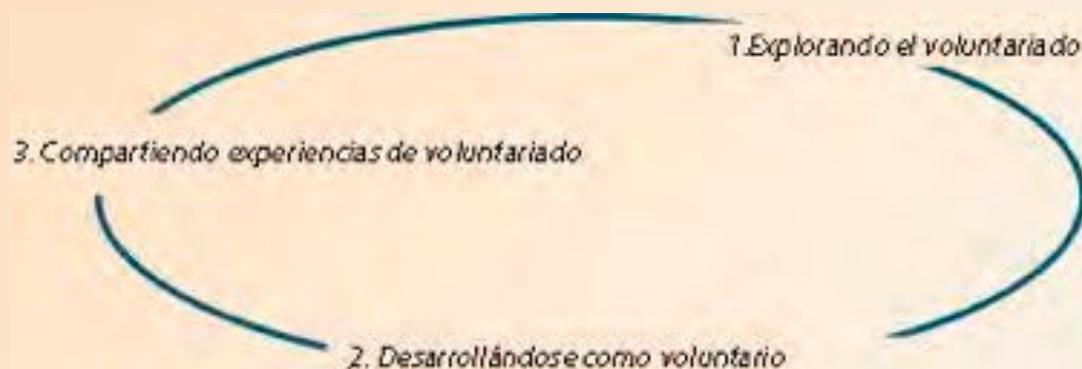
El reconocimiento de la contribución del voluntariado es importante, básicamente para el voluntario. Si bien el reconocimiento de la contribución que se ha hecho no es en sí mismo un motivo por el que hacer un trabajo voluntario, reconocer los méritos individuales o colectivos es una de las partes más importantes en cualquier programa de voluntariado, ya que se encuentra íntimamente relacionado con la motivación necesaria para continuar.



Los buenos sistemas de reconocimiento se basan en la correcta identificación de las necesidades de los voluntarios. La jerarquía de necesidades que Abraham Maslow esbozó por primera vez en su artículo "Una teoría de la motivación humana" (1943) puede ser un punto de partida importante cuando se considera la mejor forma de reconocer la contribución de los voluntarios. Obtener el reconocimiento cae en la categoría *estima* de necesidades y los mecanismos de reconocimiento deben ser diseñados para satisfacer las diferentes necesidades motivacionales; por ejemplo, la necesidad de tener el éxito reconocido, que podría satisfacerse mediante la asignación de tareas más difíciles, con más formación o reconociendo habilidades y competencias concretas que se han desarrollado. Otros individuos pueden tener sus necesidades de estima reconocidas cuando su contribución es valorada con un regalo personal dado en una reunión, delante de su familia o amigos, mientras que otros pueden sentirse reconocidos al ganar un ascenso o al recibir un elogio de parte de un superior.²⁹

Los sistemas de reconocimiento también deben considerar la forma de satisfacer las diferentes necesidades de los voluntarios a medida que pasan a través de las diferentes etapas del ciclo de vida del voluntario.

Ciclo de vida de la motivación de un voluntario: Paula Beugen (1985) propone que los voluntarios



progresan a través de un ciclo de vida de la motivación.

La primera fase es una fase exploratoria en que los nuevos voluntarios exploran las posibilidades de ser voluntario, probando su función y, si todo sale bien, comprometiéndose.

En la segunda etapa, los participantes se desarrollan a sí mismos y su papel a través del análisis de lo que están haciendo y mejorando su rendimiento. A medida que se involucran más, se vuelven más comprometidos, comienzan a adquirir habilidades y es en esta etapa, en la que Beugen argumenta que es importante reconocer los logros de los voluntarios y reconocer el valor de su participación.

La etapa final es cuando el voluntario está dispuesto a compartir sus habilidades y conocimientos para apoyar y guiar a otros voluntarios. Aquí es cuando es importante que se les reconozcan las habilidades que han desarrollado para que no se pierda el interés y la motivación. El voluntario también puede querer ampliar sus responsabilidades o podría estar listo para pasar a un papel totalmente nuevo, y el correcto reconocimiento de las habilidades que han adquirido es una parte esencial a la hora de hacer coincidir a los voluntarios con su función ideal.

Más aún, conservar a los voluntarios es, en gran medida una cuestión de hacer que se sientan valorados e importantes. Otro estudio realizado por McCurley y Lynch (1998) sostiene que las personas con un alto sentido de la autoestima necesitan sentirse conectados, únicos y eficaces, todo relacionado con el reconocimiento. Los voluntarios juegan un papel fundamental al donar su tiempo y experiencia, y haciendo posible que los programas de voluntariado e iniciativas se hagan extensivos, a menudo de una manera innovadora. Para asegurar una participación de voluntarios vital y continua, ahora y en el futuro, es esencial reconocer y apreciar las contribuciones de los voluntarios, utilizando una serie de herramientas y métodos de reconocimiento, de acuerdo con las necesidades individuales de cada voluntario. Las organizaciones de voluntarios y las estructuras de apoyo también tienen la función de que los medios de comunicación centren su atención en actividades destinadas a sensibilizar a la población sobre el voluntariado, su valor y su impacto en la sociedad, para garantizar el reconocimiento en toda la sociedad.

Los sistemas de reconocimiento del voluntariado pueden ir desde simplemente decir "gracias" en el momento oportuno, enviar una tarjeta de cumpleaños o una comida juntos, hasta convocatorias de premios organizadas a nivel local o nacional, que agrupan las nominaciones de voluntarios sobresalientes reconociendo a través de certificados o insignias la duración del servicio o la contribución que este ha hecho. En lugar de destacar algún método en particular o recompensar o premiar a los voluntarios, el grupo de trabajo enfocó su análisis a identificar los principios para el desarrollo de los sistemas de reconocimiento y criterios para identificar ejemplos de buenas prácticas.

JINT (la Agencia Nacional de la Juventud para la comunidad de habla flamenca de Bélgica) establece 10 principios para el reconocimiento:

Mostrar reconocimiento a las acciones que deben fomentarse:

Para sus voluntarios - La necesidad de reconocimiento es muy importante para la mayoría de la gente. Si su contribución no es reconocida, lo menos que puede pasar es que pierdan la motivación o se vayan.

A la persona, no a la labor - Conecte el nombre del voluntario a la actividad.

De acuerdo con el logro - Las pequeñas acciones deben ser elogiadas con métodos que requieran poco esfuerzo; los grandes logros merecen obtener algo más.

Con sinceridad - No dé elogios, a menos que crea que se los merecen. No alabe desempeños insuficientes, ya que entonces la alabanza dada a otros por un buen trabajo no será valorada.

Con frecuencia - Los elogios deben venir tan pronto como sea posible después del logro, en lugar de esperar a agradecer a los voluntarios, por ejemplo, una vez al año.

De manera individual - A cada persona le gustan cosas diferentes. A alguien le puede encantar recibir entradas para el fútbol, pero para otro pueden ser inútiles. Algunos voluntarios buscan reconocimiento público, mientras que para otros puede resultar embarazoso. Para saber qué tipo de reconocimiento es mejor para cada voluntario, es necesario conocerles y saber qué les gusta.

Uniformemente - Si dos voluntarios son responsables de logros similares, deben obtener un reconocimiento similar. Esto no significa que el reconocimiento debe ser exactamente igual, sino que debe ser el fruto de un esfuerzo similar.

Mediante diversos métodos, el reconocimiento puede clasificarse en cuatro tipos principales:

- De una persona a un voluntario por su trabajo.
- De una persona por ser parte de una organización.
- De la organización o los beneficiarios a un voluntario por su trabajo.
- De la organización, beneficiarios y resto de compañeros por ser parte del equipo.

Llevar a cabo un programa de reconocimiento de voluntarios bien gestionado - Los voluntarios tienden a tomar decisiones racionales sobre la asignación de su tiempo, se esforzarán para gastarlo en entornos donde obtienen valores. Estos valores pueden ser los aspectos sociales, los objetivos de trabajo, los ajustes coyunturales o una combinación de todos ellos. Los proyectos y programas que permitan a los voluntarios hacer un buen trabajo, en un buen ambiente, con buenas personas, están en una posición privilegiada para proporcionar este sentimiento de valor.

Habilidades y competencias adquiridas a través del voluntariado - Otro aspecto importante de el reconocimiento es reconocer cualificaciones y competencias adquiridas a través del voluntariado. La encuesta nacional del voluntariado y donaciones de 2007 en Reino Unido encontró que el 46% de los voluntarios de entre 16-24 años de edad, y el 19% de todos los grupos de edad estaba dispuesto a aprender nuevas habilidades. A través del voluntariado, se pueden aprender una serie de habilidades vocacionales o para utilizar en la vida en general, dando lugar a un mejor desarrollo personal, una mejor empleabilidad, unos mejores logros a nivel educativo, desarrollo en otras áreas del voluntariado o evolucionar como miembro activo de la comunidad a la que se pertenece. Aunque en ocasiones es reconocido por los empresarios, muchos voluntarios no son conscientes o no pueden expresar el aprendizaje logrado a través de la educación no formal o de voluntariado. Hay una necesidad de desarrollar herramientas no sólo para validar el aprendizaje obtenido, sino también para aumentar la confianza y la conciencia los voluntarios, con el fin de que puedan transferir sus conocimientos en las diferentes áreas de sus vidas.

Los voluntarios pueden tener objetivos diferentes para el reconocimiento de competencias³⁰:

- Desarrollo personal.
- Mejora de su voluntariado.
- Desarrollo hacia otros tipos de voluntariado.
- Exenciones en su formación (profesional).
- Una mejora de su posición en el mercado laboral.

Los siguientes aspectos son unos primeros pasos importantes para desarrollar un sistema que reconozca las diferentes habilidades y competencias adquiridas a través del voluntariado³¹.

A nivel individual:

- Ayudar a los voluntarios a reconocer sus competencias dondequiera que se hayan desarrollado
- Ayudar a los voluntarios a hacer estas competencias visibles para el mundo exterior (ayudarles a expresar su aprendizaje).

Nivel organizacional/Actividad voluntaria o nivel de proyecto:

- Evaluar y validar las competencias adquiridas fuera del voluntariado.
- Ajustar los sistemas de formación para ayudar al individuo en su desarrollo personal (empezando por el individuo).
- Evaluar y validar las competencias adquiridas en otras situaciones y contextos (transferencia del aprendizaje).

Nivel nacional:

- Ayudar a los voluntarios a poder acreditar sus competencias en el sistema (nacional) de educación.
- Ayudar a los voluntarios a poder evaluar y validar sus competencias por los empresarios (mercado de trabajo).

Las herramientas para evaluar el aprendizaje deben centrarse en sensibilizar sobre los diferentes tipos de competencias que pueden ser adquiridas, en ser conscientes de qué competencias se pueden obtener y cómo, en reconocer qué competencias se han adquirido, cómo y cuándo, y en evaluar el nivel de habilidad o competencia que se ha logrado en cada una de ellas.

¿Cómo pueden las organizaciones de voluntarios reconocer las habilidades y competencias concretas adquiridas a través del voluntariado³²?

Certificado de formación - Un buen certificado de formación menciona el contenido de la formación, la duración de la misma, el nivel (por ejemplo, en relación con el Marco Europeo de Cualificaciones), y una referencia al instituto de capacitación (su página web).

Testimonio - Un buen testimonio da una descripción del trabajo que el voluntario ha hecho, de sus responsabilidades y del nivel de autonomía (¿trabajó con ayuda? ¿de manera independiente? ¿en un cargo ejecutivo?). También es importante mencionar la duración (¿1 año? ¿2 años?), el número de horas que pasó por día/semana/mes y una persona de contacto a la que se pueda llamar.

Voluntariado en un C.V. - Un par de consideraciones: ¿se debería incluir el voluntariado bajo el apartado *aficiones/tiempo libre* o bien bajo *experiencia laboral*? ¿Puedes describir la importancia del voluntariado para el trabajo que estás solicitando?

Perfil de competencias - Un perfil de competencias es una lista de competencias que adquieren al hacer cierto trabajo voluntario. Ayuda a los voluntarios a reflexionar sobre su propio desarrollo. También ayuda a traducir el voluntariado en el mercado laboral o la formación profesional.

Autoevaluación - La autoevaluación se realiza por el voluntario para hacerse una idea de las competencias que ha adquirido. También le ayuda a explorar la utilidad de estas competencias en otras circunstancias fuera del voluntariado. La autoevaluación puede realizarse de dos maneras: una forma es definir en qué nivel se adquiere la competencia y la otra manera es comparar la competencia con un estándar externo.

Evaluación por parte de otros - Este tipo de evaluación [feedback de 360°] puede apoyar y fortalecer, pero también puede relativizar y alterar los resultados de la autoevaluación. Se puede llevar a cabo por otros voluntarios/miembros del equipo con los que se ha trabajado, por el gerente del proyecto o por los clientes/miembros para los que se ha trabajado.

Resultados del trabajo del voluntario - Uno de los pasos más importantes en el proceso de reconocimiento es que eres capaz de mostrar ejemplos del trabajo que has hecho como voluntario. Aquí se puede pensar en los informes de actividades, actas de reuniones, fotos/vídeos de todo lo que has hecho o de las actividades que has realizado. También las declaraciones firmadas de tu superior, cartas de agradecimiento de los participantes y sus propias reflexiones escritas sobre el trabajo que has hecho pueden ser útiles. Asegúrate de que está claro cuál era tu papel: un programa general de un campamento de verano o un curso de formación del que fuiste responsable no es suficiente.

Evidencias - Los criterios para las pruebas son:

- Autenticidad (¿es realmente acerca de ti?).
- Relevancia (¿realmente dice algo sobre el proceso de trabajo y su nivel de control?).
- Actualidad (lo reciente que es).
- Cantidad (¿cuántas veces lo has hecho? ¿cuántas cosas has hecho?).
- Variedad (¿has realizado la actividad con distintos grupos y/o en diferentes situaciones?).

Portafolio para voluntarios - Un portafolio (o cartera) es una colección organizada de todo lo que has aprendido y todo el voluntariado que has hecho. También puede contener información personal. La idea viene del mundo del arte, donde los artistas usan la cartera para mostrar ejemplos de la labor que han realizado. Puede ser digital o bien una caja con todo en papel en ella.

Acuerdo con institutos - para el reconocimiento formal. Los institutos para el reconocimiento formal son diferentes en cada país. Algunos países tienen sistemas de adjudicación, mientras que en otros países usted tiene que estar en contacto con las escuelas de formación profesional y / o institutos de los empleadores.

Los mejores consejos para dar las gracias

- Cenar a la luz de las velas.
- Enviar una postal de agradecimiento.
- Camisetas, tazas, etc. que sean especiales y limitadas, que no estén al alcance de todo el mundo, o incluso personalizadas.
- Acceso libre o único a algún lugar o evento. Acceso VIP.
- Eventos especiales gratuitos, debe saber qué le interesa al voluntario. Puede ir desde una formación a una fiesta.
- Dar las gracias en el momento adecuado.
- Poner sus historias en una página web o en los medios de comunicación, siempre que ellos estén de acuerdo.
- Dar las gracias de una manera diferente y personalizada con un toque personal.
- Si los voluntarios hacen algo bien con los demás, darles un desafío mayor como equipo.
- Dar oportunidades para "network" a diferentes niveles, desde el nacional al local.
- Dar tu opinión a los voluntarios.
- Tarjeta de cumpleaños.
- La oportunidad de aparecer en una película.
- ¡Sorpresas!

2011

El Comité de Ministros del Consejo de Europa responde a la recomendación 1948 y reconoce el valor de las actividades de voluntariado y da su apoyo a EYV 2011.

 European Year of
Volunteering

SECCIÓN 6 El valor del voluntariado

Conclusiones del grupo de trabajo 5 –El valor del voluntariado

Introducción

La Alianza EYV cree que el voluntariado aporta un valor añadido a múltiples niveles y que, al valorar voluntariado en sí, podemos fortalecer los individuos, las comunidades, las sociedades y las economías.

El grupo de trabajo sobre el valor del voluntariado inició el proceso de reflexión mediante la recopilación de pruebas en forma de estudios y publicaciones sobre los diferentes aspectos del valor. Durante esta etapa del proceso se empezó a estructurar la noción de valor en cuatro dimensiones:

- El valor del voluntariado para las personas.
- El valor del voluntariado para la comunidad.
- El valor del voluntariado para la sociedad en su conjunto.
- El aspecto económico del voluntariado, que es el tema al que ahora mismo se le presta menos atención.

Valor para las personas

A través del voluntariado, las personas pueden ganar confianza en sí mismas y adquirir un sentimiento importante de autoestima. Se pueden adquirir habilidades y competencias, y desarrollarse personal y profesionalmente. El voluntariado puede contribuir al desarrollo de los valores sociales de la gente, aumentar su sentido de pertenencia y crear un espacio para que una amplia gama de personas trabajen juntas para participar, mejorando así la inclusión social. A través del voluntariado, los ciudadanos pueden identificar problemas o lagunas, organizarse y encontrar soluciones creativas, a menudo introduciendo la innovación en el sector social y más allá.

Valor para las comunidades

El voluntariado tiene la capacidad de transformar las comunidades. Puede desarrollar la solidaridad entre personas de diferentes edades, orígenes étnicos, económicos y sociales, educación y habilidades, así como mejorar la confianza y el entendimiento mutuo entre las personas. El voluntariado puede desarrollar redes de apoyo y proporcionar oportunidades para contribuir a la toma de decisiones y la política, fomentando el desarrollo de una sociedad civil próspera y saludable. En todos estos aspectos, el voluntariado ayuda a tener comunidades saludables, elementos esenciales de una UE próspera.

Valor para la sociedad

El voluntariado puede ofrecer un contrapeso a una sociedad global que está cada vez más centrada en la ganancia económica, financiera y material. Como expresión visible de la solidaridad, el voluntariado puede construir capital social, promover la cohesión social y facilitar la inclusión de los grupos marginados. En los países con una historia de opresión, conflictos y dificultades en general, unos programas eficaces de voluntariado pueden tener un efecto transformador en la sociedad al reunir a personas para trabajar en objetivos comunes.

Valor económico

El valor económico del voluntariado es un factor importante y clave para dar visibilidad y mejorar la credibilidad del sector. Medir el valor económico y financiero del voluntariado es importante. La medición del valor económico del voluntariado, sin embargo, siempre tiene que ir de la mano con la medición de todos los demás aspectos y valores del voluntariado, como se discutió anteriormente, para poder ver el panorama completo.

Una vez estructuradas las dimensiones de valor, podemos localizar también el nivel más adecuado de políticas y de toma de decisiones para orientar nuestras recomendaciones y sugerencias.

Con el fin de contribuir a la comprensión del valor del voluntariado, así como para avanzar en términos de cuantificación, **hacemos un llamamiento a las instituciones europeas** a que reconozcan y aprovechen las **respuestas innovadoras** a los problemas que se pueden ofrecer a través de la colaboración de los voluntarios para reconocer el valor intrínseco y sostenible del **capital social**, y que funciona como un motor esencial de una **sociedad civil sana** que permite participar a personas de **grupos excluidos** a través de la promoción del **acceso equitativo** y el **aumento de los fondos accesibles** para el voluntariado. Dicha promoción ocurre, especialmente a través de la aceptación obligatoria de las contribuciones en especie -incluyendo el tiempo de voluntariado como co-financiamiento, según lo recomendado por el Grupo de Diálogo estructurado CE en 2009³³- respaldada por el Parlamento Europeo a través de sus enmiendas a las normas financieras aplicables al presupuesto anual de la Unión (2010/0395 (COD)), y descrita en la práctica en el "Documento sobre el valor económico del voluntariado y la contribución en especie - Mesa redonda sobre la revisión del Reglamento Financiero Europeo y la sociedad civil"³⁴.

Hacemos un llamamiento a los gobiernos de los estados miembros y a las autoridades para promover el voluntariado como una **actividad social necesaria** que aporta un valor añadido a la sociedad y, así, establecer objetivos claros para la **inclusión de las personas pertenecientes a grupos excluidos**, reconocer un **vínculo entre el voluntariado y la empleabilidad** y **proporcionar apoyo financiero** a las actividades de voluntariado y voluntarios a través de mecanismos de financiación accesibles (especialmente a través de la aceptación obligatoria de las contribuciones en especie, incluyendo tanto el tiempo de voluntariado como el cofinanciamiento), así como asegurarse de que **se valorará el rol de los voluntarios** y del voluntariado en el desarrollo de todas las políticas relacionadas con promover activamente el modo en que el voluntario puede contribuir para el **fomento de la solidaridad** en la sociedad.

Hacemos un llamamiento a los interlocutores sociales para que reconozcan y hagan pública su posición sobre **el valor del voluntariado para la triple cuenta de resultados**, para colaborar con la sociedad civil a fin de reconocer el valor del voluntariado, y generar, de este modo **capital social y la creación de empleo** (teniendo en cuenta el **impacto sobre el voluntariado** en el desarrollo de las políticas internas y programas), y reconocer la contribución al **desarrollo de competencias** hecha por empleados y miembros a través del voluntariado.

Hacemos un llamamiento a la sociedad civil para que contribuya a una **medición precisa** del valor del voluntariado, para fomentar el sentido de pertenencia de los voluntarios a una organización y **celebrar su valor**, facilitando la participación de los voluntarios en la toma de **decisiones a todos los niveles** y encontrando formas de **documentar y demostrar** la contribución que el voluntariado aporta a la solidaridad en la comunidad y la sociedad, compartiendo, a su vez, con/a través de los organismos nacionales.

SECCIÓN 7 Voluntariado corporativo

Conclusiones grupo de trabajo 6 – Voluntariado corporativo

Las conclusiones del GT6 de la Alianza del EYV 2011 sobre el voluntariado corporativo muestran que el voluntariado corporativo (véase la definición en el glosario) es una parte integrante de unas actividades de voluntariado más amplias y puede contribuir a los objetivos de Europa 2020 para el desarrollo de habilidades y la cohesión social a través de asociaciones con todos los interesados, incluidas las organizaciones de comunidades y las organizaciones del sector público y del sector privado.

Introducción

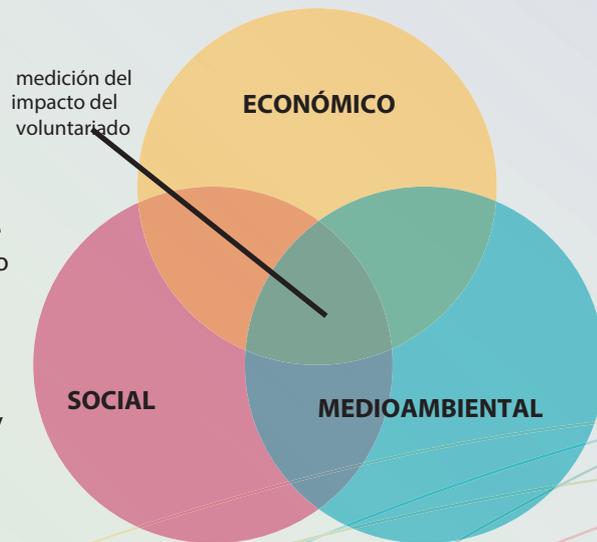
El voluntariado corporativo (VC) o voluntariado de los empleados (VE) es un fenómeno creciente en Europa. Las oportunidades relacionadas con el voluntariado como una valiosa fuente de contribución a la estrategia Europa 2020 -una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador- son, hasta ahora, a menudo ignoradas, y no se ha hecho eco de manera adecuada en las múltiples políticas y programas europeos. El hecho de que el voluntariado de los empleados fuera un tema principal en la segunda conferencia temática AEV 2011 organizada en el CESE es alentador, al igual que el compromiso de desarrollar voluntariado corporativo para empleadores en las instituciones europeas, tal y como se describe en la comunicación de la CE sobre el voluntariado (2011), y se espera que esta tendencia sea desarrollada y fortalecida.

El voluntariado de los empleados es una oportunidad intersectorial transversal y se relaciona con una amplia gama de áreas políticas y programas comunitarios, tales como la ciudadanía activa, la responsabilidad social corporativa, el desarrollo sostenible, la empleabilidad, el desarrollo del empleo local, el Fondo Social Europeo, la cohesión territorial, el envejecimiento activo, el aprendizaje permanente, la innovación social, y así sucesivamente.

El voluntariado de los empleados es un concepto que se aplica a todos los empleadores, sean del sector que sean, tengan ánimo de lucro o no, públicos o privados. Acogemos con satisfacción y respaldamos la declaración de la CE en su comunicación sobre el voluntariado "Voluntariado corporativo como expresión de la responsabilidad social de las empresas". Pedimos a las instituciones europeas y a los estados miembros de la UE que sigan por este camino, para fomentar un entorno propicio para el voluntariado de los empleados y para incluir el voluntariado de los empleados como parte integral de sus políticas y programas de RSE.

Aunque pueda parecer que el sector privado ha estado liderando hasta ahora, los beneficios y aplicaciones pueden ser aprendidos y aplicados indistintamente de la naturaleza del empresario. Además, hay que reconocer que, al igual que el sector público y la sociedad civil, la empresa forma parte de la comunidad y no de un sector que se encuentra fuera de ella. Por tanto, el sector privado tiene la responsabilidad de entender sus efectos de negocio básicos y gestionarlos de forma responsable, reconociendo que una manera en que podemos hacer esto es a través del voluntariado corporativo.

El voluntariado corporativo ha pasado de ser un conjunto discreto de actividades filantrópicas a partir de una herramienta de relaciones comunitarias del buen hacer a ser un activo reconocido que beneficia



Colaborar significa un mayor

IMPACTO

a la sociedad, a los empleados que trabajan como voluntarios y los empresarios, incluyendo el nivel directivo, que alienta y apoya su labor como parte integrante de la responsabilidad social y de las estrategias de sostenibilidad y políticas. Por lo tanto, el voluntariado corporativo y el voluntariado apoyado por el empresario, ya sea con tiempo, donaciones en especie o donaciones, deben ser un componente explícito. Además, debe tenerse en cuenta que los empresarios que alientan a sus empleados como voluntarios pueden conducir a una mayor expansión de voluntariado cuando el individuo habla del voluntariado a sus familias, amigos y compañeros.

El 80% de los encuestados* dijo que el término *voluntariado corporativo/voluntariado del empleado*, es conocido en la comunidad empresarial.

La oportunidad es ahora...

Mientras que algunos pueden ver la crisis de crédito como un obstáculo para el voluntariado, es cierto que puede, en el largo plazo, tener beneficios más positivos para las comunidades locales de lo que se había previsto. Esto se debe a que los empresarios que miran hacia el futuro se están centrando en estudiar la forma de aprovechar el voluntariado para maximizar el beneficio para la comunidad local, los empleadores y los empleados. En igualdad de condiciones, las oportunidades de voluntariado que producen un beneficio positivo en la comunidad local y desarrollan las competencias básicas de los voluntarios son una fórmula que debe producir beneficios aún mayores para las comunidades que nunca antes. La situación ideal sería que los empleadores y las organizaciones de voluntarios trabajaran juntos para asegurar que los voluntarios pueden utilizar sus habilidades especiales en lugar de limitarse a ser voluntarios genéricos. Está claro que ninguno de los retos a los que nos enfrentamos hoy en día (las consecuencias de la globalización, la exclusión, la creciente brecha entre ricos y pobres, el cambio demográfico, la migración/integración, etc.) no podrán ser tratados adecuadamente o resolverse sin una cooperación adecuada entre todos los actores de la sociedad, incluidos los políticos, las empresas y la sociedad civil. Para lograr un desarrollo sostenible, las alianzas intersectoriales con nuevas funciones y responsabilidades serán esenciales, las distintas partes interesadas deben reconocer los activos y valores de los demás y aceptar el hecho de que ninguno de los problemas mencionados puede ser abordado por los interesados por sí solo. Todas las partes interesadas deben trabajar juntas, colaborando por el bien común.

VC - Asegurándose de que es importante para la comunidad y material para el sector empresarial. Un número cada vez mayor de empresas se está centrando en las oportunidades que un negocio responsable aporta. Los factores sociales y ambientales están cada vez más presentes en las evaluaciones de viabilidad (por ejemplo, el número creciente de informes de sostenibilidad que están siendo producidos por los empresarios en todos los sectores). El voluntariado de los empleados es una herramienta para que los empresarios contribuyan a nivel local, nacional e internacional para hacer un cambio y contribuir a aliviar los problemas sociales que afectan a sus partes interesadas, incluyendo a su gente, clientes, proveedores y comunidades.

Cada vez más empresas están centrando su voluntariado corporativo en prioridades específicas y están aprovechando todos sus recursos para incrementar su impacto a través de una serie de problemas sociales y ambientales, tales como el trabajo con jóvenes para que adquieran una mayor alfabetización y habilidades numéricas, el apoyo a las personas más alejadas del lugar de trabajo para aumentar su buena disposición para el trabajo y para obtener y mantener el empleo, y educar a las comunidades acerca de la conservación de la energía. Estas actividades no sólo comprometen a los trabajadores, sino que puede poner un rostro a los programas de RSE.

Cuando los empleados utilizan sus habilidades para apoyar a la comunidad local, sería de gran ayuda si los empresarios reconocieran que también desarrollan las competencias básicas y habilidades especializadas. Ambas son igual de importantes, sin embargo, su aplicación tendrá diferentes grados de impacto social positivo. Por ejemplo, si nos fijamos en una firma de servicios profesionales, como KPMG, los programas que se dedican a competencias básicas, como la construcción de relaciones o el desarrollo de las personas, son mucho más sencillos de implementar que los que requieren conocimientos especializados. Donde hay habilidades

especializadas comunes y marcos de competencia, es una gran ventaja compartir programas de voluntariado que utilizan conocimientos a través de las fronteras.

El programa BRIGHT de KPMG "BRIGHT minds helping to create a BRIGHTer world" este año ha creado oportunidades de voluntariado para su plantilla, de acuerdo a sus habilidades. Son enviados a proyectos multinacionales (Alemania, Reino Unido, Luxemburgo, Bélgica, Rusia y Noruega) en equipos multidisciplinares (auditoría, impuestos y consultoría de gestión) para proporcionar pro bono a sus asociados en la sociedad civil de países en vías de desarrollo que apoyan los objetivos del desarrollo del milenio. Trabajando en colaboración con Fair Trade Africa, Restless Development y Child Helpline International, KPMG ha proporcionado más de 2400 horas de trabajo de creación de capacidad por valor de alrededor €500K a través de 58 emplazamientos de voluntarios. Key se centra en: capacitación de ONGs, el apoyo a jóvenes emprendedores con formación básica de gestión empresarial, habilidades de empleo para los jóvenes desempleados y formación financiera para los productores de Comercio Justo.

Asimismo, si más programas de voluntariado corporativo fueran diseñados de manera que hubiera beneficios mutuos para el empresario y la ONG, habría mayores incentivos para que una organización cediera sus conocimientos especializados a la ONG de una forma pro bono. Lo ideal sería que tanto el empresario como la ONG fueran éticamente responsables y desplegaran los programas de voluntariado basados en conocimientos de la manera correcta. Este principio de maximizar el impacto debería ser aplicado a los programas RSE de todas las empresas, pero, por supuesto es mucho más fácil de decir que de hacer.

OCTINK es una PYME que han integrado su política de RSE en las evaluaciones del personal para asegurar que todos los empleados sean conscientes de las actividades de la compañía en esta área y cómo el personal puede estar involucrado. A principios de 2008, se llevó a cabo una encuesta a los empleados para identificar si el personal había comprendido lo que la RSE era y si tenían conocimiento de las actividades de la compañía - OCTINK ha estado trabajando activamente en mejorar la concienciación de los empleados y la encuesta anual al personal les permite identificar cualquier nueva idea que sus empleados puedan tener de la RSE y las áreas en las que se pueden mejorar.

Al considerar la reciprocidad, en un estudio de investigación³⁵ que se basó en la experiencia de los empleados en 16 empresas que operan en la ciudad de Londres, la mayoría de los encuestados contestaron que el voluntariado había desarrollado sus habilidades y competencias en una amplia gama de áreas de negocio relevantes. Estas competencias estaban fuertemente relacionadas con la eficacia personal de un individuo en su rol de trabajo, e incluyen habilidades de comunicación, entrenamiento, capacidad de adaptación e influir y negociar.

Asociaciones

Para lograr una verdadera cohesión social, las asociaciones con múltiples interesados tendrán que evolucionar, y grupos de interés deberán trabajar juntos por el bien común. El voluntariado corporativo es un medio excelente para dar a esta asociación un rostro y pueden complementar las asociaciones existentes, añadiendo una nueva dimensión. Es fácil hablar de asociarse, pero siempre es algo más difícil de realizar. Requiere coraje, paciencia y determinación durante un tiempo largo. Rara vez es una solución rápida a un problema, y la creciente evidencia de muchas iniciativas de asociación en fase de desarrollo en diferentes partes del mundo es que dicha colaboración intersectorial puede ser altamente eficaz y sostenible cuando se ha diseñado, desarrollado y gestionado de forma sistemática.

El voluntariado corporativo es un medio excelente para reunir a las asociaciones multisectoriales, ayudando a los empresarios -ya sean empresas con ánimo de lucro, sin ánimo de lucro, públicas o privadas- a agudizar sus límites como empresarios responsables que integran la responsabilidad social a la actividad principal. El voluntariado de los empleados tiene más que ofrecer y las oportunidades para maximizar el voluntariado corporativo están, sin duda infrutilizadas. Esto se debe a que las habilidades adquiridas por las personas a través del voluntariado no siempre están claramente articuladas.

La asociación OnRoute es una empresa y una asociación del sector del voluntariado cuyo objetivo es la prestación móvil de recursos a la juventud en zonas pobres de Inglaterra. La dirección estratégica del programa llega a través de Business in the Community, la Fundación ASDA y la Oficina Nacional de Niños. Trabajan con 16 socios locales y, atrayendo a voluntarios de la policía, organizaciones benéficas locales y pequeños negocios han conseguido que la vida de más de 35.000 jóvenes haya cambiado. Pueden utilizar las instalaciones y ha habido una repercusión a nivel local, teniendo en cuenta que (en Londres) el 75% de los jóvenes no estudian, no trabajan y no se forman, este programa ha dado lugar a una disminución del 35% en la conducta antisocial de los jóvenes.

El hecho de trabajar el voluntariado corporativo en asociaciones reporta los siguientes beneficios:

- Una manera de compartir habilidades, competencias y capacidades para alcanzar los objetivos de manera más eficaz.
- Nuevas redes dinámicas que ofrecen a cada sector mejores canales de colaboración con la comunidad en general y una mayor capacidad para influir en la agenda política.
- Una mayor comprensión del valor, los valores y atributos de cada sector, construyendo de esa manera un asociada más estable e integrada.
- Desarrollo de enfoques nuevos e innovadores.

Los empresarios que participan en alianzas tienen la oportunidad de inspirar a otros empresarios para apoyarlos a través del voluntariado; hay oportunidades para involucrar a los clientes, proveedores y clientes para que colaboren y, gracias a su colaboración, maximizar el impacto social de las iniciativas y fortalecer aún más unas valiosas relaciones .

Business in the Community desarrolló el programa ENGAGE Ciudades Clave en el 2005 para aumentar la calidad y cantidad de voluntariado de los empleados. Se compone de 20 proyectos de voluntariado corporativo en 26 ciudades importantes a nivel internacional. La característica única del modelo ENGAGE es que cada proyecto tiene un grupo de empresas que trabajan conjuntamente en colaboración.

ENGAGE Valencia reúne a organizaciones como KPMG, Barclays, Cap Gemini, IBM, Telefónica, Tempe (Zara Group) y el puerto de Valencia.

647 voluntarios de 30 empresas contribuyeron 3.513 horas a través del programa ENGAGE.

1.500 se han beneficiado de un total de 7 organizaciones, incluyendo 3 prisiones y 2 ONGs 2. Los proyectos han sido compartidos y replicados desde París a Milán y desde Valencia a Bucarest.

Mediciones

Sólo lo que se mide se puede controlar. Cada vez más las empresas y empresarios de otros sectores están mirando más allá del tradicional informe anual e incluyendo indicadores financieros, sociales y ambientales para medir el rendimiento general y la sostenibilidad. Para asegurarse de que la calidad del voluntariado mejora, los marcos de medición necesarios están obligados a examinar y mejorar constantemente dicho impacto.

Directrices y marcos de medición son fundamentales para evaluar e informar sobre sus iniciativas de Inversión comunitaria. Esto se debe a que los recursos invertidos en desarrollo y gestión de las iniciativas de la comunidad a menudo no tienen un seguimiento correcto. El seguimiento inadecuado conduce a una pérdida importante de información estratégica. Algunos de los beneficios de la medición de voluntariado incluyen:

1. Mejora de la medición y gestión de las contribuciones a la comunidad.
2. Mejora de la comunicación y presentación de informes sobre la participación en la comunidad.
3. Mejora de la gestión interna.
4. Evaluación comparativa más eficaz.
 - A través de los indicadores de negocio.
 - Empleados -contribución por cabeza-ventas-porcentaje de la facturación.
 - Nuevas inversiones de capital.
 - Bienes.
 - Entre diferentes empresas.

En las empresas encuestadas* se descubrió que el 75% de los encuestados consideró que no había metodologías existentes para ayudar a medir el impacto. Del 25% que dijo que había, el London Bench-marking Group fue citado como una herramienta para hacerlo .

Las mediciones ayudan a los profesionales del voluntariado a mejorar su entendimiento acerca de lo que implica la participación de sus empresarios en la comunidad. Puede ser utilizado para comparar los posibles nuevos proyectos, para evaluar los que se encuentran activos y para considerar opciones y escenarios alternativos para el futuro.

Mid-Counties Co-operative: su programa de Inversión en la Comunidad utiliza financiación, una compañía liderada por el voluntariado y el trabajo en proyectos para mejorar claramente su comunidad. La rotación de recursos humanos de los compañeros que participaron en el voluntariado se redujo del 31% al 3,4%.

La herramienta de información de la inversión en la comunidad de la empresa The London Benchmarking Group se desarrolló en consonancia con el modelo LBG (<http://www.lbg-online.net/>) y es reconocido en toda Europa como una forma de medir la contribución real de las iniciativas de inversión comunitaria, es decir, tanto entradas como salidas. Para una correcta medición, es necesario establecer una línea de base.

La comunicación y el intercambio son las mejores prácticas

Uno de los aspectos más importantes para cualquier programa de RSE es la comunicación. Todos los programas de voluntariado deben tener un plan de comunicación. Además, cada función de la RSE debe tener un plan de comunicaciones de largo alcance que establezca lo que quieren lograr. Es básico que los empleados de una organización puedan acceder fácilmente a las ofertas de voluntariado existentes. Comunicar el impacto de un programa de voluntariado ayuda a animar a otros a participar y a compartir las mejores prácticas. Es necesario que el plan de impacto sea desarrollado en conjunto con el plan de comunicación. Esto también ayuda a celebrar los éxitos y encontrar nuevas formas de innovar y mejorar.

El día de dar y ganar, gestionado por Business in the Community, es el único día nacional de voluntariado corporativo en Reino Unido. La comunicación es imprescindible para el éxito del programa. En el 2011, trabajando junto a CSR360 GPN Partners y compañías internacionales, el día se celebró en 16 países y reunió a 535 empresas y 27.530 empleados voluntarios, que trabajan en 422 proyectos en todo el mundo. Esto dio lugar a que más de 330.000 personas en las comunidades más necesitadas recibieran ayuda por valor de más de 3 millones de libras esterlinas.

Conclusión

La inversión en la comunidad es una parte importante de la RSE y es algo más que filantropía: se centra en cómo los empresarios gestionan sus actividades en la comunidad y en cómo se crea un impacto positivo y un valor mutuo tanto para la sociedad como para los negocios. El voluntariado corporativo es una parte fundamental de todo este proceso desde su inicio hace alrededor de quince años.

Employee volunteering is not only an effective and powerful way for employers to invest in their people and local communities, but it is also a highly effective way to make a difference and positively support EU policy areas and programmes such as Active Citizenship, Corporate Social Responsibility, Sustainable Development, Employability, Local Employment Development, European Social Fund, Regional Cohesion, Active Ageing, Life Long Learning, and Social Innovation.

Reglas de oro para el voluntariado corporativo

1. La situación económica es una oportunidad ideal para que los sectores trabajen conjuntamente y compartan recursos, habilidades, fondos y creatividad. ¡Aprovéchala!
2. Utilizar un marco de RSE interno para maximizar el impacto.
3. Los beneficios de un voluntariado con habilidades concretas son mayores que los de un voluntariado genérico.
4. Todas las partes interesadas de los diferentes sectores deben trabajar juntas.
5. Recursos humanos + RSE = mucho más que relaciones públicas.
6. Para poder gestionar los impactos del voluntariado, necesitamos que estos hayan sido medidos con anterioridad.
7. Los planes de comunicación son fundamentales.

Glosario

Este glosario proporciona el significado de algunos de los términos utilizados en P.A.V.E. para ayudar en la comprensión y aplicación de P.A.V.E. y no forma parte de la agenda de políticas como tal. Los términos han sido seleccionados porque cumplen uno o más de los siguientes criterios: pueden ser poco familiares, pueden ser utilizados con un significado específico que no está directamente descrito en el mismo P.A.V.E., tienen significados diferentes en contextos diferentes o pueden correr el riesgo de ser malinterpretados. Otros términos que se utilizan habitualmente en las políticas de voluntariado no han sido incluidos en este glosario. Su significado se puede encontrar en cualquier diccionario o enciclopedia. La biblioteca online de recursos de la Alianza de EYV 2011 es una fuente adicional única de material de referencia. <http://www.eyv2011.eu/resources-library>

Voluntariado (FR: bénévolat & volontariat): se refiere a todas las formas de actividad voluntaria en cualquier localización, ya sea formal o informal, a tiempo completo o a tiempo parcial, que se producen con regularidad o de forma esporádica.

Voluntarios: son las personas de grupos diversos, incluyendo todas las razas u orígenes étnicos, género, edad, discapacidad y religión que realizan una amplia gama de tareas en condiciones que cumplan con los siguientes principios:

- Llevado a cabo por voluntad propia, por ser su elección y por estar motivado.
- Sin ánimo de lucro, es decir, la ganancia financiera no es ni el objetivo, ni la forma de reconocer la contribución o el logro.
- Es un camino de solidaridad y proporciona una forma para hacer frente a las necesidades y preocupaciones humanas, sociales o ambientales.
- A menudo se lleva a cabo para apoyar a una ONG o una iniciativa basada en la comunidad.

Las organizaciones de voluntarios u organizaciones que trabajan con voluntarios: incluyen a todas las organizaciones que involucran y/o proporcionar oportunidades a los voluntarios, incluso las que son gestionadas por voluntarios, las que ofrecen apoyo a los voluntarios o las que dependen de voluntarios para cumplir sus objetivos.

Las partes interesadas: las personas o grupos formales o informales de personas del sector público o privado que afectan o pueden ser afectados por el voluntariado. Esto quiere decir que tienen un interés en el voluntariado. A los efectos de P.A.V.E., estas personas y grupos de personas forman parte de diferentes partes interesadas. P.A.V.E. no hace recomendaciones directas a los medios de comunicación, sino que hace un llamamiento a todas las partes interesadas y la sociedad civil, especialmente a colaborar con los medios de comunicación y ofrece recomendaciones específicas en relación con este aspecto. P.A.V.E. no da recomendaciones específicas para los beneficiarios del voluntariado, aunque obviamente también son parte interesada, pero P.A.V.E. refleja el hecho de que las necesidades e intereses de los beneficiarios del trabajo voluntario deben ser un elemento central de todas las políticas y programas de voluntariado.

Instituciones europeas: incluye todas las instituciones de la UE que participan en el desarrollo y aplicación de políticas como las de la lista en http://europa.eu/about-eu/institutions-bodies/index_en.htm, pero sobre todo:

- Órganos legislativos de la UE: el Consejo Europeo, el Parlamento Europeo y la Comisión Europea.
- Órganos consultivos de la UE: el Comité Económico y Social Europeo y el Comité de las Regiones.

Estados miembros: países que son miembros de pleno derecho de la Unión Europea y su política/estructuras legislativas se aplican en todos los niveles, ya sea a nivel nacional, regional o local. Dado que la política educativa es competencia del estado miembro, las recomendaciones relativas a los proveedores de educación se incluyen en esta sección.

Interlocutores sociales: los sindicatos y los empresarios de cualquier sector, ya sea con ánimo de lucro, sin ánimo de lucro, público o privado. Las recomendaciones a los interlocutores sociales implican una acción por parte de los miembros de estos dos subgrupos.

Sociedad civil: P.A.V.E utiliza la definición de CIVICUS: "el ámbito, fuera de la familia, el estado y el mercado donde la gente se asocia para defender los intereses comunes." Las organizaciones de voluntarios son el mayor grupo de asociaciones de la sociedad civil, en las que se centra P.A.V.E.

Organizaciones de la sociedad civil: la amplia gama de asociaciones de ciudadanos existentes que proporcionan beneficios, servicios o influencia política en determinados grupos de la sociedad. Las OSC incluyen: foros empresariales, asociaciones religiosas, grupos comunitarios locales, organizaciones no gubernamentales (ONG), fundaciones filantrópicas y los *think tanks*.

Capital social: Las relaciones sociales que tienen beneficios productivos y puede resolver problemas comunes. El capital social trata del valor de las redes sociales, la unión de personas similares y puentes entre personas diversas, con normas de reciprocidad (Dekker y Uslaner 2001; Uslaner 2001).

Voluntariado corporativo o voluntariado de los empleados/trabajadores:

- Se aplica a todos los empresarios, independientemente del sector.
- Se lleva a cabo en horas de trabajo.
- La empresa lo permite/ avorece.
- Tiene que tener un beneficio social.
- No es trabajo no remunerado.
- Es voluntario y no forzado por el empresario.
- El voluntariado fuera de horas de trabajo no puede ser apoyado por un empresario.

Brokers: Las personas u organizaciones que son expertos en la mecánica de las asociaciones estratégicas de intermediación entre actores de diferentes grupos de interés, por ejemplo, las empresas privadas, autoridades gubernamentales y las organizaciones de voluntarios.

Reclutamiento y forma de trabajo de los grupos de trabajo

El grupo directivo de la Alianza EYV 2011 estableció seis grupos de trabajo (GT). El propósito de los grupos de trabajo era ofrecer conocimientos y desarrollar y formular recomendaciones para que fueran incluidas en la Agenda de Políticas para el Voluntariado en Europa (P.A.V.E.) en EYV 2011.

Diferentes organizaciones fueron invitadas a presentar candidaturas para los grupos de trabajo en agosto de 2010 y los miembros fueron seleccionados por el secretario general en septiembre de 2010 de acuerdo con los criterios establecidos. El secretario general, con objeto de componer grupos de trabajo de expertos en voluntariado que estuvieran equilibrados en género y origen geográfico, y que fueran representativos de las organizaciones miembros de la Alianza AEV 2011, y donde tanto los voluntarios como los profesionales estuvieran representados.

Para permitir la participación del mayor número de organizaciones y representantes, las organizaciones podían nominar a dos candidatos para cada lugar en el grupo de trabajo que, en caso de ser seleccionados, compartirían la asistencia a las reuniones del GT entre ellos. Si ninguno de los participantes seleccionados pudiera asistir a la reunión, entonces la organización que los propuso podría enviar a un sustituto.

Ocho plazas en cada grupo de trabajo estaban a disposición de las organizaciones miembro pertenecientes a la SG de la Alianza EYV, y 2 plazas en cada grupo de trabajo estaban abiertas a miembros de organizaciones pertenecientes a la Alianza en general. Los gastos de viaje y alojamiento de los participantes de los miembros de la SG fueron cubiertos por la subvención de la Alianza EYV 2011, y los del resto de participantes de la Alianza en general corrieron a cargo de las propias organizaciones.

Cada GT se reunió cinco veces durante el año 2011 y los miembros de los GT continuaron el trabajo mediante métodos de comunicación como el correo electrónico o de otro tipo entre reuniones. El trabajo de cada grupo de trabajo fue coordinado por dos copresidentes, designados por la SG. El idioma de trabajo de los GT era el inglés, y los grupos de trabajo pudieron invitar a expertos externos para apoyar sus discusiones con los gastos de dichas participaciones cubiertos por la subvención de la Alianza.

Una lista completa de los participantes del GT y expertos externos invitados está disponible como un anexo.

Criterios para los miembros del GT:

1. Los miembros de un GT deben estar interesados en desarrollar recomendaciones de políticas que apoyen el desarrollo del voluntariado en Europa para aprovechar al máximo las oportunidades que presenta el Año Europeo del Voluntariado.
2. Tener experiencia sobre el tema del grupo de trabajo a nivel nacional y/o local.
3. Capacidad para comunicarse con fluidez en inglés.
4. Disponibilidad y compromiso para participar en las 5 reuniones o participar de forma parcial en las 5 reuniones de los grupos de trabajo (asistir a 2 o 3 reuniones), y a trabajar entre las reuniones.

Criterios para los Co-presidentes de los GT:

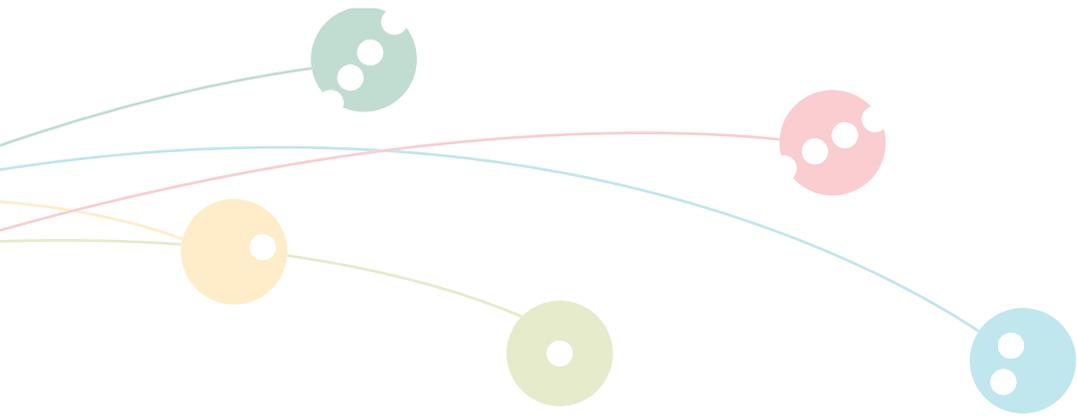
1. Ser miembro de una organización miembro perteneciente al grupo directivo de la Alianza EYV.
2. Tener un conocimiento significativo sobre el tema del grupo de trabajo que va a presidir y experiencia en los temas a nivel nacional y/o local.
3. Tener experiencia en presidir reuniones y en liderar discusiones de grupo y equipos de trabajo.
4. Estar preparado para desarrollar el programa de trabajo de cada GT, preparar las reuniones, coordinar el trabajo con otros presidentes de los GT, preparar informes para el grupo directivo EYV y garantizar que los resultados esperados sean conseguidos.
5. Comprometerse a asistir a cada reunión del grupo de trabajo.
6. Ser capaz de comunicarse con fluidez en inglés.

Participantes en los grupos de trabajo

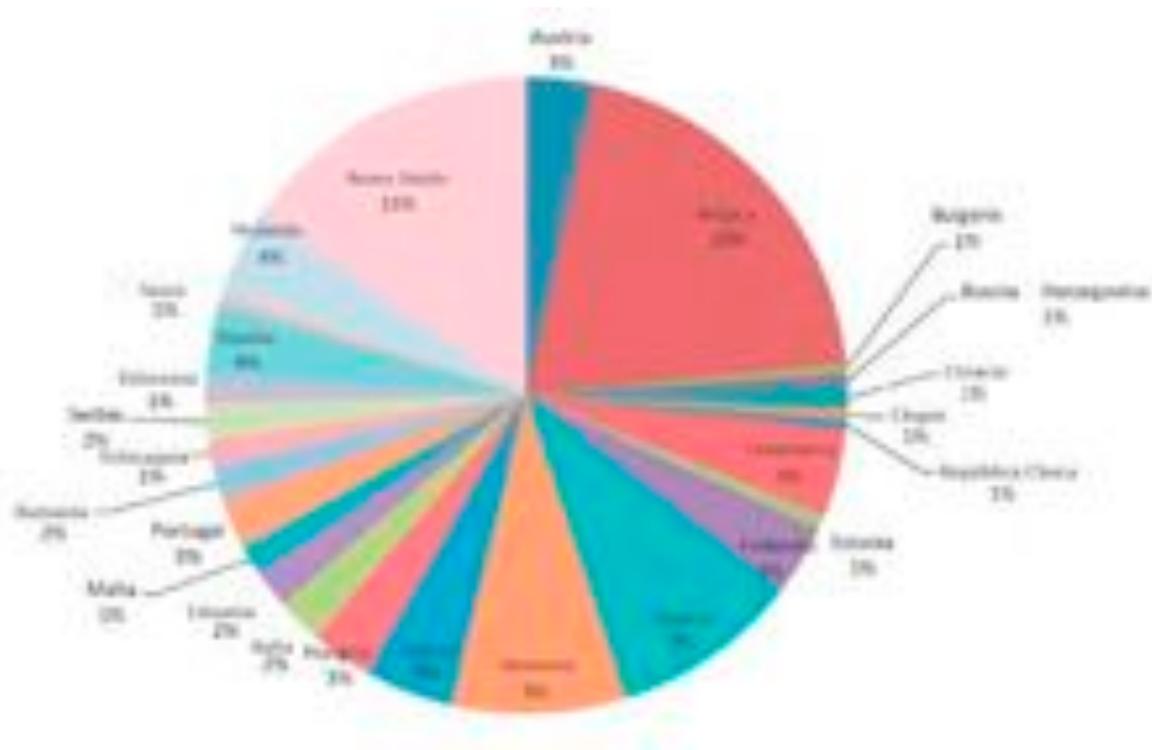
Organización	Nombre completo de la org. local	Nombre	Apellido
Euclid	Euclid	Filippo	Addarii
Red Cross/EU Office	Hellenic Red Cross	Olga	Antoniou
AGE	TAEN	Chris	Ball
CSR Europe	Forética	Beatriz	Berruga Garcia
Eurodiaconia	Diakoniewerk Gallneukirchen	Isabel	Beuchel
DG Enterprise		Susan	Bird
ALDA	ALDA	Marco	Boaria
IFJ	AFS Vlaanderen Interculturele Programma's	Hanneke	Boode
CEV	Movisie	Else-Marije	Boss
Red Cross/EU Office	British Red Cross	Sophie	Boullin
ENGSO	DIF	Poul	Broberg
JOIN	St John Ambulance	Robert	Broughton
Volonteuropa	Samaritans	Ruth	Buchanan
Solidar	Solidaridad Internacional	Gretel María	Cabrera Galich
Volonteuropa	Cesavo	Anna	Camposeragna
CVA	UNAREC	Jeremie	Chomette
ESAN	ESAN	Liliane	Cocozza
Red Cross/EU Office	French Red Cross	Yael	Collet
WAGGGS	Girlguiding UK	Midge	Coombs
Caritas	Caritas Vlaanderen	Lieve	Coorevits
AVSO	EDYN	Eszter	Csorba
YFJ	CNJ	Sara Daniela	de Barros e Castro
CEV	France Bénévolat	Michel	De Tapol
CSR Europe	CSR Europe	Sarah	Dekkiche
WOSM	Scouts et guides de France	Elise	Drouet
ISGF	ISGF	Anne	Dupont
AVSO	CSV	Steve	Egan
Volonteuropa	LPCC	Margarida	Fernandes
Volonteuropa	CSV	Tamara	Flanagan
Volonteuropa	Itineraire International	Olivier	Flury
European Lotteries		Patricia	Foito e Camisao
CEV	SMART	Gordana	Forcic
ENGAGE	BITC	Gennie	Franklin
WOSM	Les Scouts	Anne	Gabriel
ESAN	Secours Populaire Français	Christian	Glenat
CEV	Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk vzw	Eva	Hambach
WOSM	Verband Christlicher Pfadfinderinnen und Pfadfinder	Ulrike	Hanebeck
YFJ	EFIL/ AFS Germany	Anna Maria	Hass
Solidar	Arbeiter-Samariter-Bund e. V.-ASB Germany	Stephanie	Havekost
Volonteuropa	VSO	Jill	Healey
CEV	BBE	Frank	Heuberger
WAGGGS	WAGGGS	Rosemary	Hindle
Solidar	Humanitas	André	Hudepohl
AEGEE	AEGEE - Leuven	Mathias	Ingelbeen
AVSO	EDYN	Cindy	Ippel
CEV	CEV	Rob	Jackson
ENGSO	ENGSO Youth	Natasa	Jankovic

Volonteuropé	Youth Communication Centre	Jugoslav	Jevdjic
Red Cross/EU Office	Lithuanian Red Cross	Vaida	Kaduškeviute
ENGSO	Finnish Youth committee of sport	Kristiina	Kangas
YFJ	CYC	Margarita	Kapsou
Volonteuropé	CSV	Veronika	Kasparova
AVSO	EDYN	Boglárka	Kertész-Farkas
AVSO	Experiment e.V	Ana Laura	Klaehn
IBLF		Elena	Korf
Alliance	Citizens in Action	Xenia	Koutentaki
CSR Europe	Randstad	Eveline	Kramers
ENGAGE	UPJ	Peter	Kromminga
YFJ	YFJ	Magdalena	Kurz
ESAN	ESAN	Christoph	Kusche
Volonteuropé	Itineraire International	Clémentine	Laforet
AGE	AGE	Nicole	Legrain
ENGSO	DIF	Niels Cristian	Levin Hansen
WAGGGS	The Green Girl Guides	Iben	Lindemark
CSR Europe	CSR Europe	Laura	Maanavilja
ENGSO	CCPR / SRA	James	MacDougall
YFJ	LIJOT	Arnas	Marcinkus
Solidar	Solidaridad Internacional	Ana Maria	Martin
Volonteuropé	KPMG	Roisin	Murphy
Volonteuropé	European Civic Forum	Alexandrina	Najmowicz
AVSO	EDYN	Anne Marie Boile	Nielsen
WAGGGS	Greek Guiding Association	Christianna	Papailia
YFJ	Hellenic National Youth Council	María	Paschou
YFJ	Allianssi	Silja	Pietikäinen
CEV	AVM-CSV Marche	Benedetta	Polini
CEV	PILnet	Atanas	Politov
CEV	FUNDAR	Juan	Poyatos
CVA	BTCV	Anita	Prosser
Solidar	Solidaridad Internacional	Marcos	Ramirez Berceo
Red Cross/EU Office	Finnish Red Cross	Erja-Riitta	Reinikainen
CEV	Pro Vobis	Cristina	Rigman
Progress Works		Tamsin	Rose
Red Cross/EU Office	Slovak Red Cross	Zuzana	Rosiarova
Solidar	Solidaridad Internacional	Sandra Victoria	Salazar Victoria
Red Cross/EU Office	Croix-Rouge de Belgique	Eline	Sauvage
Solidar	Humanitas	Bart	Schenke
Red Cross/EU Office	Austrian Red Cross	Bernhard	Schneider
Eurodiaconia	Diakonisches Werk der EKD	Stephanie	Scholz
Volonteuropé	Hammersmith & Fulham Volunteer Centre	Marion	Schumann
JOIN	St John Cymru-Wales	James	Shaughnessy
Solidar	ASB Deutschland e.V.	Doris	Siebolds
YFJ	EFIL/ AFS Finland	Anni	Siltanen
Red Cross/EU Office	Slovak Red Cross	Sona	Sladeczkova
ENGSO	NOC Serbia	Damir	Štajner
Coca-Cola Hellenic Bottling Company AD Zemun		Olja	Stojanovic
WOSM	ZTS	Tomaz	Strajnar
CEV	SOS Malta	Claudia	Taylor-East
AGE	BAGSO	Elke	Tippelmann
YFJ	CRDM	Pavel	Trantina

AVSO	EDYN	Ferenc	Turcsik
Volonteurope	TSEN	Sandra	Turner
Solidar	Solidaridad Internacional	Katarzyna	Tusiewicz
AVSO	AVSO	Agnes	Uhereczky
Eurodiaconia	Diakonie Österreich	Clemens	Unterberger
ENGSO	LUNK	Hanna	Vaininen
ENGSO	NOC Estonia	Priit	Vene
Red Cross/EU Office	German Red Cross	Robin	Wagener
WOSM	Scouts en Gidsen Vlaanderen	Pieter	Willems
Red Cross/EU Office	Bulgarian Red Cross	Dimitar	Zafirov
Red Cross/EU Office	French Red Cross	Maurice	Zouaghi



Países de residencia de los participantes en el grupo de trabajo



Notas finales

- 1 http://consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lisa/124863.pdf
- 2 http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/reding/pdf/news/20110920_en.pdf
- 3 http://ec.europa.eu/economy_finance/emu_history/documents/treaties/rometreaty2.pdf,
http://www.eu2007.de/de/News/download_docs/Maerz/0324-RAA/English.pdf
- 4 <http://www.eyv2011.eu/resources-library/item/39-the-european-year-of-volunteering-eyv-2011-documento-de-debate>, <http://www.eyv2011.eu/resources-library/item/40-eyv-2011-documento-sobre-la-posicion-de-la-alianza-disponible-en-diferentes-idiomas-2008>
- 5 http://ec.europa.eu/economy_finance/focuson/crisis/index_en.htm
- 6 <http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201109/20110901ATT25750/20110901ATT25750EN.pdf>
- 7 http://consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lisa/124863.pdf
- 8 <http://www.nfenetwork.eu/>
- 9 <http://www.euro26.org/> <http://www.isic.org/>

- 10 <http://youth-partnership-eu.coe.int/youth-partnership/ekcyp/index>; www.ivr.org.uk
- 11 http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/reding/pdf/news/20110920_en.pdf
- 12 http://consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lisa/124863.pdf
- 13 Por ejemplo, en las políticas de RSE, los deportes, la educación, la protección civil, la asistencia social y sanitaria, la lucha contra la pobreza, el empleo, el aprendizaje permanente, la inmigración y la integración, así como el medio ambiente y los asuntos exteriores con EHVS, etc.
- 14 <http://www.eyv2011.eu/resources-library/item/395-better-return-on-investment>
- 15 <http://www.easea.eu/>
- 16 Ver definición en glosario
- 17 <http://www.thefreedictionary.com/lifelong+learning>
- 18 <http://evmp.eu/>
- 19 <http://www.eyv2011.eu/resources-library/item/32-csr-laboratories-bringing-the-european-alliance-on-corporate-social-responsibility-to-life-engage-2008>
- 20 <http://www.economist.com/node/14301663>

- 21 Siguiendo los mismos principios básicos: validez, las pruebas presentadas deben adecuarse a el aprendizaje reivindicado; fiabilidad, medida en la que existe un acuerdo entre los evaluadores o una consistencia; suficiencia, la cantidad y variedad de pruebas debería ser suficiente para determinar la competencia en toda la gama posible de resultados de aprendizaje; autenticidad, las pruebas deben ser verificables; novedad, las actividades deberían haber tenido lugar dentro de un plazo determinado.
- 22 <http://www.eyv2011.eu/resources-library/itemlist/tag/Quality%20of%20volunteering>
- 23 Los ejemplos de cada país se redactaron con la ayuda de varios bufetes de abogados. Tenga en cuenta que el texto proporciona información general y/o ejemplos del tema estudiado, pero no es un tratamiento exhaustivo de estos temas. Su intención no es la de proporcionar asesoramiento legal, y los lectores no deben confiar en él, sino buscar consejo legal específico antes de tomar cualquier acción legal con respecto a las materias reguladas. Otros ejemplos se pueden encontrar en el estudio "Régimen jurídico del voluntariado en Europa", llevado a cabo conjuntamente por el Centro Europeo del Voluntariado (CEV) y la Asociación de Organizaciones de Servicio Voluntario (AVSO).
- 24 Como por ejemplo el proyecto de Carta Europea de los derechos de los voluntarios desarrollados por el Foro Europeo de la Juventud y con el apoyo de la conferencia de las partes interesadas, celebrada en septiembre de 2011 en Bruselas. Otro ejemplo a nivel nacional es la Charte du Benevolat de Luxemburgo desde 2001.

- 25 Un enfoque basado en los derechos hacia el voluntariado integra las normas, principios, estándares y metas del voluntariado, reconociendo el contexto específico y las diferentes formas de voluntariado como punto de partida. Establece a los voluntarios como titulares de derechos y crea las correspondientes responsabilidades para los titulares responsables. Además, su enfoque basado en los derechos capacita y habilita al titular de los derechos para reclamarlos.
- 26 Incluyendo estructuras de soporte.
- 27 http://ec.europa.eu/citizenship/news/news1015_en.htm
- 28 http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/WCMS_100574/lang--en/index.htm
- 29 Manual de gestión de voluntarios JINT vzw p32

- 30 Valor: reflexiones sobre el reconocimiento de las competencias en el trabajo voluntario creado en el marco del proyecto de asociación de aprendizaje Grundtvig " Reconocimiento del aprendizaje no formal en el trabajo voluntario".
- 31 Basado en las preguntas desarrolladas por la Organización Mundial del Movimiento Scout
32. Producido en el marco del proyecto de asociación de aprendizaje Grundtvig " Reconocimiento del aprendizaje no formal en el trabajo voluntario".
- 33 <http://www.eyv2011.eu/resources-library/item/395-better-return-on-investment>
- 34 <http://www.eyv2011.eu/resources-library/item/382-paper-on-the-economic-value-of-volunteering-and-contribution-in-kind-euclid-volonteuropa-2011>
- 35 http://www.cityoflondon.gov.uk/NR/rdonlyres/3B227B67-63F5-4D18-A406-57BE8B04DD0F/0/Volunteering_The_business_case.pdf

Cronología de la legislación europea y políticas clave de voluntariado

- 1983 – Resolución del Parlamento Europeo sobre el trabajo voluntario.
<http://www.eyv2011.eu/resources-library/item/436-resolution-on-voluntary-work-european-parliament-1983>
- 1992 – Tratado de Maastricht: estableció el concepto de ciudadanía europea.
<http://www.eurotreaties.com/maastrichtec.pdf>
- 1997 – Tratado de Amsterdam: reconoció en la contribución del voluntariado y dio soporte a una dimensión europea de las organizaciones de voluntariado.
<http://www.europarl.europa.eu/topics/treaty/pdf/amst-en.pdf>
- 2001 – Libro blanco sobre la gobernanza europea: hace hincapié en la importancia de la participación activa e implicación de la Unión Europea.
http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2001/com2001_0428en01.pdf
- 2000 – Consejo de Europa, convención sobre la promoción de un servicio transnacional de voluntarios a largo plazo para la gente joven.
<http://conventions.coe.int/treaty/en/Treaties/Html/175.htm>
- 2001 – Libro blanco de la juventud: el voluntariado reconocido como elemento clave de la políticas de juventud.
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0681:FIN:EN:PDF>
- 2006 – Dictamen del CESE sobre el voluntariado, su papel e impacto en la sociedad europea.
http://eescopinions.eesc.europa.eu/EESCopinionDocument.aspx?identiyer=ces\soc\soc243\ces1575-2006_ac.doc&language=EN
- 2007 – Libro blanco del deporte creado para la promoción del voluntariado y la ciudadanía activa a través del deporte.
http://ec.europa.eu/sport/white-paper/doc/wp_on_sport_en.pdf
- 2008 – Informe del Parlamento Europeo sobre el papel del voluntariado como contribución al desarrollo económico y a la cohesión social.
http://www.cev.be/data/File/EP_ReportVolunteeringSocialCohesion08.pdf
- 2009 – Conferencia del Consejo de Europa en que las ONG internacionales recomiendan una unión entre el Consejo de Europa/EU y EYV 2011.
http://www.coe.int/t/ngo/Articles/CONF_PLE_2009_REC3_voluntary_action_en.asp
- 2009 – Dictamen del CESE sobre el Año Europeo del Voluntariado 2011.
http://eescopinions.eesc.europa.eu/EESCopinionDocument.aspx?identiyer=ces\soc\soc366\ces1716-2009_ac.doc&language=EN
- 2009 – Tratado de Lisboa: nueva base legal para el voluntariado: artículo 149 (1) relacionado con el deporte, artículo 149 (2) relativo a la participación de los jóvenes en la vida democrática de Europa y artículo 188 (5) sobre el Cuerpo Voluntario Europeo de Ayuda Humanitaria.
<http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cmsUpload/cg00014.en07.pdf>
- 2010 – Resolución 1778 de la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa.
<http://assembly.coe.int/main.asp?Link=/documents/adoptedtext/ta10/eres1778.htm>
- 2010 – Resolución 1778 del PACE.
<http://assembly.coe.int/main.asp?Link=/documents/adoptedtext/ta10/erec1948.htm>
- 2010 – Dictamen del Comité de las Regiones sobre el Año Europeo del Voluntariado 2011.
http://coropinions.cor.europa.eu/CORopinionDocument.aspx?identiyer=cdri\ecos-iv\dossiers\ecos-iv-039\cdr273-2009_yn_ac.doc&language=EN
- 2011 – Comunicación de la CE sobre las políticas y el voluntariado de la UE: reconocimiento y promoción de las actividades transfronterizas voluntarias en la UE.
http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1311_en.pdf
- 2011 – Respuesta del Comité de Ministros del Consejo de Europa.
<http://assembly.coe.int/Documents/WorkingDocs/Doc11/EDOC12723.pdf>
- 2011 – Conclusiones del consejo sobre políticas sociales y de voluntariado.
http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/124863.pdf
- 2011 – Conclusiones del consejo sobre el papel del voluntariado en el deporte en relación con la promoción de la ciudadanía activa.
http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_Data/docs/pressdata/en/educ/126411.pdf
- 2011 – EYV 2011 Alliance - Agenda de Políticas para el Voluntariado en Europa (P.A.V.E).
- 2011 – Resoluciones de Naciones Unidas que dieron lugar a IYV+10.
<http://www.worldvolunteerweb.org/iyv-10/resources/doc/resolutions-leading-to-iyv-10.html>

F. Agradecimientos

P.A.V.E. no habría sido posible sin los conocimientos, la energía y el entusiasmo del equipo de personal con una alta dedicación y los voluntarios que trabajaron incansablemente en primer lugar para asegurar la financiación necesaria y, a continuación, en la elaboración de recomendaciones, de la información de fondo y de los argumentos de apoyo incluidos en P.A.V.E.

El proyecto ha contado con las aportaciones especiales de:

Responsable del proyecto Alianza en EYV 2011: Gabriella Civico.

Encargada de proyectos en EYV 2011: Celine Barlet.

Miembros de los equipos directivo y ejecutivo del proyecto Alianza en EYV 2011: Rachel Buchanan (AGE), Agnes Uherezky (AVSO), Nicola Bellieni (CESES), Markus Held / Eva Hambach / Martijn Pakker (CEV), Anita Prosser (CVA), Mercedes Sanchez (ENGAGE), Heidi Pekkola / Anna-Mari Hämmäläinen (ENGSO), Silke Degen (JOIN), Michal Kadera / Falko Mohrs / Magdalena Kurz (YFJ), Heather Roy / Catherine Storry (Eurodiaconia), Eberhard Lueder (Red Cross/ EU Office), Francesco Zoia Bolzonello (Solidar), Tamara Flanagan / Piotr Sadowski (Volonteurope), Rosemary Hindle (WAGGGS), Milutin Milosevic / Alix Masson (WOSM).

Un especial agradecimiento para:

El Centro Europeo de Voluntarios - CEV; Grupo de Trabajo del EYV 2011; Pau Education; ICWE; Deloitte & Re-spondent en el proceso de supervisión y evaluación del proyecto

P.A.V.E. ha sido posible gracias a la financiación y el apoyo proporcionado por la Comisión Europea, Fundación Bosch, Fundación Telefónica, Intel, CESE, EYCB, representación permanente de la República de Polonia en la Unión Europea y al equipo directivo de Alianza en EYV 2011:



Presentado a la Comisión Europea en la
4ª Conferencia temática en el EYV 2011,
Varsovia, Polonia 1.12.2011

EYV 2011 Alliance Secretariat
Address: C/O CEV - Rue de la Science 10, B-1000
Brussels, Belgium
Tel: +32 (0) 2 231 80 83- Fax: +32 (0) 2 514 59 89
Contact: celine.barlet@eyv2011.eu
gabriella.civico@eyv2011.eu
Website: www.eyv2011.eu

Designed by



cristianmoldovan.ro

