

Índice

Prólogo _____	2
1. Introducción _____	3
2. ¿Por qué desarrollar el voluntariado de la Cruz Roja/Media Luna Roja? _____	5
3. ¿Por qué una política de voluntariado? _____	8
4. Aplicación de una política de voluntariado: Los responsables de la formulación de políticas _____	13
5. Aplicación de la política: Las altas instancias de gestión _____	15
6. Una explicación de la política _____	17
Anexo 1: Política de Voluntariado de la Federación _____	29

Prólogo

Esta Guía de Aplicación para la Política de Voluntariado ha sido elaborada por el Departamento de Desarrollo Organizacional de la Secretaría como documento de referencia para las Sociedades Nacionales en el examen de cuestiones relacionadas con los voluntarios y el voluntariado. Una aplicación concreta de esta guía será su uso por las Sociedades Nacionales que quieran desarrollar sus propias políticas de voluntariado en concordancia con la Política de Voluntariado de la Federación de 1999 (véase anexo 1).

Sin embargo, esta guía tiene un valor más amplio. En primer lugar, por el enfoque genérico que sugiere para la adopción de cualquier política dentro de una Sociedad Nacional y, en segundo lugar, porque establece cuestiones más generales en torno al tema del voluntariado. En este contexto, forma parte del Proyecto de Examen del Voluntariado, un proyecto en curso de la Secretaría cuyo fin es entender las razones del visible declive en el número de miembros y voluntarios en el Movimiento y sugerir respuestas al respecto.

La guía se ha elaborado a partir de un borrador escrito para el Departamento de Desarrollo Organizacional. Ese borrador fue revisado a la luz de los comentarios de voluntarios y directivos de varias Sociedades Nacionales. Querría expresar mi agradecimiento por estos comentarios y críticas constructivos. Si usted desea hacer comentarios adicionales respecto a esta guía, le ruego los envíe al Responsable Superior para el Voluntariado del Departamento de Desarrollo Organizacional.

La Secretaría y sus delegaciones esperamos servirles de ayuda en esta labor esencial de desarrollo.



Didier Cherpitel
Secretario General

1. Introducción

La actividad voluntaria ha sido el factor clave desde que se creó el Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja. En el campo de batalla de la batalla de Solferino, Henry Dunant llevó a cabo una tarea que en la actualidad sería considerada como gestión de voluntarios: reclutó personas de una comunidad local para hacer frente a las necesidades locales. Hoy en día, por supuesto, la labor de la Cruz Roja/Media Luna Roja va más allá de los campos de batalla, pero el principio de que existe un valor en la movilización de trabajadores no remunerados para que realicen tareas importantes en la comunidad ha seguido siendo un aspecto central del pensamiento y la planificación de la organización. La *Estrategia 2010* define así la misión de la Federación Internacional:

**mejorar las vidas de las personas vulnerables
movilizando el poder de la humanidad.**

Así, **movilizar voluntarios para servir a personas vulnerables** deberá ser una de las **competencias claves** de las Sociedades Nacionales.

Cada vez más se está cuestionando la capacidad de las Sociedades Nacionales para movilizar voluntarios. Al mismo tiempo, hay que tener en cuenta que aumenta la competencia por parte de pequeñas organizaciones comunitarias locales que hacen frente a necesidades locales visibles, y esto ocurre incluso en regiones en las que hace diez años, aparte de las Sociedades Nacionales, eran muy pocas las organizaciones de voluntarios.

Uno de los factores clave identificados en un estudio para determinar el éxito de organizaciones de voluntarios en los Estados Unidos de América resultó ser que debe haber:

*“Una visión positiva – claramente articulada, ampliamente compartida y discutida abiertamente en toda la organización – sobre la **función de los voluntarios**”.*¹

La Política de Voluntariado de la Federación de 1999 representa para el Movimiento un paso hacia esta visión. El desarrollo de políticas propias por parte de las Sociedades Nacionales contribuye al entendimiento coherente de la función y el valor de los voluntarios en cada una de las Sociedades Nacionales. Esta Guía de Aplicación es un instrumento para apoyar a las Sociedades Nacionales en el desarrollo de ideas en torno a los aspectos relacionados con los voluntarios y el voluntariado, y para ayudarles a plasmar esas ideas en una política.

Una política por sí misma no cambia la realidad. Cada Sociedad Nacional deberá aspirar a ser **una de las organizaciones líderes en la movilización y la gestión de voluntarios para ayudar a las personas vulnerables en su país**. Cuando una Sociedad Nacional tiene la seria intención de desarrollar el voluntariado para hacer frente de mejor manera a las necesidades cambiantes futuras, tiene que comprometerse y asegurar financiación a largo plazo. Además, para el desarrollo del voluntariado en las Sociedades Nacionales son esenciales los siguientes aspectos:

- Un directivo o departamento en la sede nacional responsable del desarrollo del voluntariado.
- Exámenes periódicos del voluntariado en las Sociedades Nacionales por parte de la Junta de Gobierno y el Comité Directivo. Un miembro de la Junta especialmente informado que actúe como “defensor” del voluntariado en las reuniones de la Junta.
- Sistemas para elaborar estadísticas exactas sobre las actividades y el impacto de los voluntarios de las Sociedades Nacionales.

¹ De: *Changing the Paradigm, The Second Report*, June 1993, Points of Light Foundation, Washington DC.

El desarrollo continuo del voluntariado es una labor a largo plazo que requiere el compromiso y el apoyo de los actores tanto dentro como fuera del Movimiento. Esta Guía de Aplicación intenta ser un primer paso en esa dirección.

2. ¿Por qué desarrollar el voluntariado de la Cruz Roja/ Media Luna Roja?

Extracto de la *Estrategia 2010*:

“La **variada red mundial de personas es una ventaja valiosa** de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja; los voluntarios se encargan de la mayor parte de los servicios en el ámbito local y desempeñan un papel importante en la consolidación de la sociedad civil. La captación, la formación y, especialmente, la conservación de los **voluntarios** son cuestiones de importancia particular que las Sociedades Nacionales deben abordar. La Cruz Roja y la Media Luna Roja puede ser un 'hogar' para todos aquéllos que deseen participar en actividades voluntarias y, por tanto, es importante que la acción de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja esté abierta a todas las personas de la comunidad y propicie su integración. La Federación Internacional procurará encontrar maneras de alentar la participación de voluntarios, aparte del modelo tradicional de afiliación.”

El voluntariado es la columna vertebral de la labor de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja

Alentar a los pobladores locales a actuar voluntariamente para responder a las necesidades locales fue la reacción de Henry Dunant a la matanza de la batalla de Solferino. Su idea de que era esencial emprender la formación sistemática de voluntarios con el fin de prepararse para tiempos de guerra en todos los países fue lo que condujo a la creación de las Sociedades Nacionales.

En la actualidad, el Movimiento de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja tiene aproximadamente 100 millones de miembros y voluntarios en el mundo. De ellos, aproximadamente 20 millones donan su tiempo como voluntarios a las Sociedades Nacionales.

Las Sociedades Nacionales a menudo prestan sus servicios a través de voluntarios, y los voluntarios ayudan a fortalecer las comunidades aprendiendo nuevas destrezas y creando vínculos sociales. El voluntariado es una forma de ayudar a las comunidades a fortalecer su capacidad para hacer frente a las crisis.

Los voluntarios son esenciales para las Sociedades Nacionales

Los voluntarios son valiosos para las Sociedades Nacionales en muchos sentidos y, sin embargo, con mucha frecuencia su valor pasa inadvertido. La mayoría de la gente cree que el voluntariado es una

alternativa barata al personal remunerado, pero de hecho los voluntarios pueden ofrecer más valor, más calidad y más posibilidades que los asalariados. El voluntariado no debería verse como una alternativa al personal remunerado ni el personal remunerado como una alternativa a los voluntarios. Ambos se complementan, los unos aumentando el valor y el poder de los otros.

Considere algunas de las diferentes funciones que los voluntarios pueden desempeñar en la Sociedad Nacional, se consideren o no voluntarios:

- Voluntario en la prestación de servicios
- Voluntario en los órganos de gobierno
- Voluntario experto o asesor (p. ej. un abogado que asesora gratuitamente)
- Voluntario administrativo
- Voluntario en la recaudación de fondos
- Voluntario en actividades de sensibilización

Sin voluntarios que desempeñen algunas o todas estas funciones en las Sociedades Nacionales, ninguna Sociedad Nacional podría existir. Reconocer la función que los voluntarios desempeñan en una Sociedad Nacional y articular con exactitud por qué la Sociedad Nacional quiere que esa función la desempeñe un voluntario constituye un paso clave hacia delante en el desarrollo de un sistema en el que los voluntarios puedan contribuir eficazmente en la Sociedad Nacional.

El cuadro siguiente expone algunas otras contribuciones que los voluntarios pueden aportar a la labor de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja.

¿Qué aportan los voluntarios a una organización?

Los voluntarios gozan de gran credibilidad entre los clientes, donantes, funcionarios del gobierno y otros grupos por la sencilla razón de que no reciben un salario de la organización y no tienen, por tanto, ningún interés económico en aquello que defienden. Con frecuencia, para quien recibe un servicio es importante saber que quien se lo brinda está allí únicamente porque quiere.

Los voluntarios pueden ser miembros de la comunidad o personas ajenas a ella, pero aportan una perspectiva propia de la comunidad y su bagaje es conocidamente muy distinto del de los colaboradores remunerados. Por el hecho de ofrecer unas pocas horas de trabajo, los voluntarios tienen un punto de vista más amplio que el personal remunerado, que a veces está tan absorto en su trabajo que los árboles le impiden ver el bosque.

Los voluntarios pueden concentrar sus esfuerzos en una labor concreta. Mientras que los miembros del personal deben dividir su tiempo y sus esfuerzos entre todos sus clientes y proyectos equitativamente, es posible reclutar voluntarios que se dediquen exclusivamente a determinadas personas o a ciertos asuntos. Se puede pedir a los voluntarios que atiendan a necesidades especiales para las que puede ser difícil justificar la presencia de personal remunerado, pero que son importantes para ciertos clientes.

Los voluntarios a menudo se sienten más libres para criticar y decir lo que piensan que los empleados. Además, pueden explorar nuevas ideas y enfoques sobre los servicios que quizá no estén aún lo suficientemente elaborados como para financiarse o que nadie quiera financiar por diferentes razones.

Los voluntarios permiten gastar cada dólar, euro, franco o chelín y hacer más. Los voluntarios estiran el presupuesto, incluso teniendo en cuenta, obviamente, los fondos que habrá que invertir en formación, gastos varios, etc.

Los voluntarios también ofrecen:

Más manos y cerebros y, por tanto, más potencial de hacer cosas que si sólo hubiera personal remunerado. Eso puede significar más servicios, más horas de trabajo o tipos diferentes o nuevos de servicios.

Diversidad: Los voluntarios pueden distinguirse del personal asalariado en cuanto a edad, origen étnico, procedencia social, ingresos, nivel educativo, etc. Ello se traduce en muchos más puntos de vista y quizás incluso neutraliza el peligro de que el personal se vuelva demasiado endocéntrico.

Aptitudes que complementan a las que poseen los empleados. En teoría precisamente se buscan voluntarios porque el personal asalariado no puede reunir todas las aptitudes y talentos necesarios para realizar todas las facetas del trabajo.

La comunidad es artífice de las soluciones a los problemas comunes. Sobre todo si una organización aborda cuestiones que afectan a la calidad de vida, el hecho de que participen voluntarios capacita a éstos para mejorar su propia comunidad.

Existen investigaciones que sugieren que los voluntarios satisfechos a menudo se convierten también en donantes de dinero y bienes. Además, contribuyen a la recaudación de fondos participando en eventos especiales y/o llevando a sus familiares y amigos.

Texto adaptado de "From the Top Down: the executive role in volunteer program success" de Susan Ellis (Filadelfia, Energize inc., 1996) y reproducido en un folleto impreso por el National Centre for Volunteering, Londres, 2000. Véase www.volunteering.org.uk y www.energize.com.

El voluntariado parece estar en declive

La *Estrategia 2010* reconoce que el Movimiento está experimentando un serio declive en el número de voluntarios y miembros. Ese declive puede explicarse, en parte, por los grandes cambios políticos ocurridos en los últimos quince años, como el desmembramiento de la Unión Soviética. Sin embargo, la actividad voluntaria fuera del Movimiento no está disminuyendo. Estudios económicos sugieren que se ha mantenido constante en los últimos veinte años, lo que significa que debe haber factores internos del Movimiento que contribuyen a ese declive.

La Secretaría de la Federación está llevando a cabo un Proyecto de Examen del Voluntariado para investigar más detalladamente las causas de este declive y ha elaborado el plan "*Voluntarios 2005*" para apoyar de manera sistemática el desarrollo del voluntariado en las Sociedades Nacionales.

3. ¿Por qué una política de voluntariado?

En la Asamblea General de 1999 los dirigentes de las Sociedades Nacionales aprobaron una Política de Voluntariado de la Federación (véase la versión completa en el anexo 1). Como parte de esta política, la Asamblea General acordó que todas las Sociedades Nacionales:

“establecerán un código de conducta aprobado por el órgano rector nacional, en que se estipulen los derechos y responsabilidades de la Sociedad Nacional y de sus voluntarios” (Política de Voluntariado de la Federación, punto 5.1.1).

Además de aplicar la Política de Voluntariado de la Federación, una Sociedad Nacional puede desarrollar, por diversas razones, desarrollar su propia política en materia de los voluntarios y voluntariado. En esta sección se analizan algunas de esas razones.

Definir los principios básicos del desarrollo del voluntariado

Una política clara provee información para la labor de desarrollo de las Sociedades Nacionales, además de apoyarla. Sin un marco claro para el desarrollo de nuevas estructuras y nuevos procedimientos, la labor de desarrollo del voluntariado de las Sociedades Nacionales podría carecer de coherencia y orientación.

En general, quizás sean cuatro los principios fundamentales más importantes para el desarrollo del voluntariado:

El voluntariado forma parte del desarrollo de programas

El voluntariado tiene lugar en el marco de programas. No es un fin en sí mismo, sino más bien un instrumento para hacer frente a las necesidades de las personas vulnerables. El desarrollo del voluntariado debe, por ello, vincularse siempre al desarrollo de los programas.

El voluntariado es intrínsecamente local y se basa en la cultura local

El voluntariado se basa en la cultura y las tradiciones locales, por lo que las Sociedades Nacionales deben desarrollar estructuras y sistemas de voluntariado que reflejen sus propias realidades cotidianas. El Movimiento debe respetar este aspecto al apoyar el desarrollo del voluntariado de las Sociedades Nacionales.

Los voluntarios no deben ni beneficiarse ni perjudicarse económicamente como resultado de su actividad voluntaria

El hecho de que las Sociedades Nacionales llamen voluntarios a los colaboradores asalariados representa uno de los obstáculos más importantes a los que hacen frente algunas regiones en el desarrollo del voluntariado. A los trabajadores se les paga, a los voluntarios se les reembolsan los gastos reales.

En situaciones normales los voluntarios trabajan una media de no más de tres horas semanales

La esencia del éxito de los programas de voluntariado es crear tareas sencillas, gratificantes, que requieran un corto período de compromiso, pero capaces de producir resultados visibles.

Dirección

Desarrollar una política es una de las formas de asegurar que los voluntarios, el personal y la dirección de las Sociedades Nacionales estén unidos en torno a unos conceptos y valores claros en relación al voluntariado. Cuando acceden a estos grupos nuevas personas, una Sociedad Nacional puede ofrecerles definiciones claras y capacitación de acuerdo a la política aprobada.

Normas básicas para la buena gestión de los voluntarios

Los voluntarios dedican una cantidad importante de su tiempo al Movimiento y éste, por su parte, ha de ser consciente de que debe apoyar a sus voluntarios y tratarlos con dignidad. La política establece algunas normas mínimas básicas de una buena gestión de los voluntarios en las Sociedades Nacionales.

La **gestión de programas de voluntariado** comprende el diseño, el desarrollo, la gestión y la evaluación de programas en los que participan voluntarios. Una parte crítica en este proceso incluye diseñar tareas para los voluntarios que permitan hacer frente a las necesidades de los programas, capacitar a los voluntarios y apoyarlos en las tareas que realizan. La **gestión de voluntarios** hace referencia al proceso por el cual se reclutan y motivan recursos humanos voluntarios adecuados para realizar esas tareas.

Valorar el voluntariado

La labor voluntaria es una parte extraordinariamente importante de las comunidades en todas partes. La contribución de los voluntarios no sólo mejora la vida de las personas vulnerables con las que trabajan, sino también la de los propios voluntarios y la de sus comunidades. La política de la Federación reconoce que el voluntariado contribuye de forma significativa al desarrollo de las comunidades y que es fundamental para su propia existencia. Mediante la elaboración de una política de voluntariado, las Sociedades Nacionales ayudarán a que se reconozca el enorme valor de la contribución de los voluntarios, y enviarán una señal clara a los voluntarios actuales y potenciales, así como a organizaciones externas, en el sentido de que la Sociedad Nacional toma en serio su compromiso hacia los voluntarios y el voluntariado.

Reconocer y celebrar las diferencias

El voluntariado toma formas diferentes en diferentes partes del mundo, debido a la diversidad de las condiciones sociales, políticas, culturales y económicas imperantes. La política de la Federación tiene en cuenta este hecho y no promueve un modelo de voluntariado único para todo el mundo. Las Sociedades Nacionales pueden desear adaptar los valores expresados en la política de la Federación en términos más apropiados desde el punto de vista de su propia cultura.

Desarrollar ideas

La elaboración de una política implica realizar consultas y llevar a cabo debates. Discutir nuevas ideas y llegar a acuerdos son importantes pasos en el proceso seguido para profundizar el entendimiento de las Sociedades Nacionales y de las partes interesadas respecto a las cuestiones que conciernen al voluntariado.

A continuación se exponen algunas cuestiones referentes al voluntariado en las Sociedades Nacionales que se han planteado en el Proyecto de Examen del Voluntariado llevado a cabo por la Secretaría. Las Sociedades Nacionales pueden preferir considerarlas como parte del desarrollo de una política de voluntariado o independientemente, al estudiar cuestiones relacionadas con el desarrollo del voluntariado.

Carácter local

El voluntariado actúa en el ámbito local. Una Sociedad Nacional puede ser considerada una organización que posibilita las actividades de voluntariado en una comunidad. Para que una Sociedad Nacional pueda movilizar con eficacia una comunidad, debe responder a las necesidades obvias. Debe hacerlo a través de estructuras locales de la Sociedad Nacional sólidas y bien dotadas de recursos. Tanto las estructuras locales como las centrales deben tener claras sus funciones y competencias respectivas y disponer de buenos sistemas para intercambiar información y experiencias útiles.

Como el voluntariado se basa en las condiciones locales, es importante que las Sociedades Nacionales establezcan redes con otras organizaciones de voluntarios en el país y aprendan de ellas. También pueden aprender de otras Sociedades Nacionales que trabajan en condiciones sociales y económicas similares, o de Sociedades Nacionales más avanzadas.

Evolución continua

El voluntariado se basa en las comunidades. Éstas cambian y evolucionan con el tiempo, y lo mismo ocurre con el voluntariado. Las Sociedades Nacionales necesitan hacer un seguimiento y una revisión continuos de las cuestiones de voluntariado, a fin de asegurar que la labor que realizan refleja los cambios que ocurren en la sociedad.

Evaluar el voluntariado de las Sociedades Nacionales

El voluntariado puede evaluarse desde diferentes perspectivas. ¿Puede la Sociedad Nacional atraer suficientes voluntarios competentes para confiarles los servicios que presta actualmente? ¿Puede la Sociedad Nacional reclutar nuevos voluntarios para hacer frente a una necesidad nueva e imprevista (como la afluencia de refugiados)? ¿Cuál es el desempeño de la Sociedad Nacional en su trabajo con voluntarios si se la compara con otras organizaciones de voluntarios del mismo país? ¿Están satisfechos los voluntarios de las Sociedades Nacionales con su trabajo? Encontrar formas apropiadas para valorar y evaluar los programas de voluntariado es fundamental para una Sociedad Nacional que encara el desarrollo del voluntariado a largo plazo.

Desarrollo de las Sociedades Nacionales

El voluntariado es esencial para la labor de una Sociedad Nacional. Es el resultado de una labor estructurada y enfocada. Así, una Sociedad Nacional debe reflejar este aspecto en sus estructuras organizacionales y en todos los niveles de la organización, tanto en las estructuras de personal como en los debates de los órganos de gobierno. En la sede nacional debería haber una unidad o departamento responsables del desarrollo del voluntariado.

Costos del voluntariado

La participación de voluntarios en una Sociedad Nacional permite un mejor aprovechamiento de los recursos, pero la participación eficaz de los voluntarios requiere una inversión a largo plazo para desarrollar conocimientos, sistemas y estructuras adecuados. Esto debe reflejarse en la planificación, los llamamientos y los presupuestos de las Sociedades Nacionales.

Voluntarios y miembros

Existe una gran confusión dentro del Movimiento con respecto a qué es un “voluntario”, qué es un “miembro”, qué se supone que deben hacer los “voluntarios” y los “miembros”, y cómo debería ser su organización y su gestión. Uno de los principales pasos es, por tanto, convenir en qué queremos decir con esos términos. La política da definiciones claras de lo que es un “voluntario” y de lo que es un “miembro”.

Dos modelos para la participación de los voluntarios en el Movimiento

Existen dos paradigmas organizacionales diferentes dentro del Movimiento. Uno de ellos está basado en la idea de que los miembros locales se reúnen para realizar actividades que consideran apropiadas; el segundo se basa en una Sociedad Nacional que recluta voluntarios para que lleven a cabo tareas explícitamente definidas.

Modelo basado en la iniciativa de los miembros: En este caso es esencial el concepto de *miembro*. Los miembros se reúnen en torno a una idea, constituyen filiales locales y eligen a sus dirigentes locales, regionales y nacionales. Son considerados como los propietarios de la organización, no sólo como su mano de obra. Aún así, los miembros pueden elegir ser activos o no serlo. Cuando actúan, no se los gestiona, actúan dirigidos o autogestionados. En estas condiciones, el concepto de voluntarios es poco o nada aplicable. La característica esencial de este modelo es el carácter participativo y democrático de la membresía. Las actividades de voluntariado y la prestación de servicios, sin embargo, son mínimas, y cuanto mayor la organización tanto más espacio responde a los cambios en las necesidades.

Modelo de prestación de servicios: En este modelo el *servicio* y la misión son la clave. La organización está ahí para prestar servicios de acuerdo a su misión y recluta personal y voluntarios para realizar el trabajo. El fin de las filiales locales de que dispone no es organizar a los miembros, sino prestar servicios. Este modelo tiene su característica esencial en la gestión y la prestación de servicios. Al estar la organización orientada por su misión y dirigida desde arriba, puede adaptarse con relativa facilidad a necesidades cambiantes. Su carácter democrático es mínimo.

Aunque dentro del Movimiento existen los dos modelos, el más predominante es el modelo basado en la iniciativa de los miembros. Con frecuencia esto es un resultado de la cultura y/o la tradición locales. Este modelo es muy común en Europa occidental y en los países que han estado sujetos a su influencia; el modelo de prestación de servicios es, por otro lado, común en Norteamérica. Es importante que las Sociedades Nacionales entiendan los diferentes puntos fuertes y débiles de cada modelo y con qué modelo en particular se identifican más.

Voluntarios que prestan servicios

El trabajo voluntario posee otras características que el trabajo llevado a cabo por personal remunerado. Al diseñar un programa, es importante que la Sociedad Nacional sea consciente de qué funciones pueden desempeñar mejor los voluntarios, y cuáles los colaboradores. Igualmente, si una Sociedad Nacional decide que los voluntarios sean su principal fuerza en la prestación de servicios a las personas vulnerables, esto puede afectar a las áreas en las que la Sociedad Nacional lleva a cabo sus actividades.

Voluntarios como beneficiarios

Implicar a beneficiarios como voluntarios puede ser una manera fundamental para reducir la vulnerabilidad de los voluntarios. En un proyecto de este tipo, la participación de los voluntarios, más que los resultados del programa, es el objetivo principal de la Sociedad Nacional. Pueden ser ejemplos de este tipo de proyectos un grupo de jóvenes que se reúne semanalmente, o un proyecto para alentar a miembros aislados de la sociedad a reunirse. En el diseño y la puesta en marcha de este tipo de programas, las Sociedades Nacionales deben tener ideas claras sobre a quién pretenden beneficiar con el programa y garantizar que los programas se evalúen con respecto a esas expectativas.

Tiempo dedicado al voluntariado

El tiempo que los voluntarios dedican a trabajar para una organización puede variar enormemente. Las investigaciones realizadas sugieren que la mayoría de los voluntarios de programas exitosos y a largo plazo trabajan unas 10 horas mensuales. Actualmente se observa, en Sociedades Nacionales de algunas regiones, la tendencia a reclutar voluntarios que dedican mucho tiempo al trabajo (p. ej. más de 20 horas semanales), más que voluntarios que trabajan únicamente unas pocas horas semanales.

La gente sólo puede dedicar mucho tiempo a las actividades de voluntariado cada semana, si dispone de suficiente tiempo libre. Creando una cultura en la que los voluntarios trabajan muchas horas semanalmente, una Sociedad Nacional puede estarse cerrando a otros grupos de la sociedad, como profesionales expertos, madres, etc., que sólo disponen de un tiempo limitado que donar. Estas personas bien pueden poseer aptitudes que las Sociedades Nacionales necesiten para sus programas. Alentando a los voluntarios a que trabajen una media de tres horas semanales e invirtiendo en estructuras que apoyen a muchos voluntarios durante un corto período de tiempo por semana, una Sociedad Nacional se hace a sí misma más accesible para todos los grupos sociales. Al mismo tiempo, reduce el riesgo de que los voluntarios se “quemem”, pues la carga de trabajo individual resulta más soportable.

Un elevado porcentaje de voluntarios que trabajan gran número de horas por semana puede ser un síntoma de que una Sociedad Nacional no posee los conocimientos y las estructuras para reclutar a personas que trabajen períodos de tiempo más cortos y procedentes de diferentes grupos sociales.

Relaciones entre el personal y los voluntarios

La mayoría de las Sociedades Nacionales emplean a personal para diversas funciones. La relación entre el personal y los voluntarios con frecuencia es muy delicada. Si uno de estos grupos no entiende la función y el valor del otro, pueden surgir recelos y tensiones que repercutan en un funcionamiento menos eficaz de la Sociedad Nacional. En el desarrollo de una política de voluntariado, una Sociedad Nacional debería considerar también cómo una política de ese tipo podría afectar a las relaciones entre los voluntarios y el personal, y tomar las medidas necesarias para asegurar que los dos grupos conozcan y respeten las funciones del otro grupo dentro la organización.

4. Aplicación de una política de voluntariado: Los responsables de la formulación de políticas

Los responsables de la formulación de políticas (normalmente la junta o el comité ejecutivo) deberán seguir por norma general los siguientes pasos: preparar un borrador, aprobar la política, pedir a los órganos de gestión que apliquen la política y velar por que esos órganos de gestión supervisen la aplicación e informen a la junta sobre los progresos que vayan realizándose. Esta sección sugiere algunas preguntas que los responsables de la formulación de políticas deberían plantearse y sobre las cuales deberían hablar y convenir algunas respuestas.

Preparación de la política

¿Cuál es la situación actual en su Sociedad Nacional?

- ¿Qué aportan los voluntarios a su Sociedad Nacional? ¿Cuáles son las expectativas de la junta y de las altas instancias de gestión con respecto a la contribución de los voluntarios?
- ¿Están contentos los voluntarios? ¿Cuántos voluntarios hay y cuánto tiempo dedican al trabajo voluntario? ¿A cuántas personas vulnerables sirven?
- ¿Qué consiguen los voluntarios? ¿Responden a las necesidades de las personas vulnerables con las que trabaja su Sociedad Nacional?
- ¿Cómo es por lo general el voluntariado en su país? ¿Cuáles son las tendencias y los problemas que afronta el voluntariado en su país? ¿Qué otras organizaciones podrían servir de modelo a su Sociedad Nacional? ¿Están satisfechos los voluntarios que trabajan para esas organizaciones? ¿Por qué?
- ¿Cómo ha recopilado la Sociedad Nacional los datos para responder a estas preguntas? ¿Son datos fiables? ¿Cómo han variado estos datos durante los últimos diez años?

¿Cómo ve el futuro del voluntariado en su Sociedad Nacional?

- ¿Qué contribución desearía que hicieran los voluntarios a la labor de su Sociedad Nacional? ¿Cómo ayudarían a la Sociedad Nacional a dar respuesta a las necesidades de las personas vulnerables?
- Teniendo en cuenta las necesidades de los órganos de gobierno de la Sociedad Nacional y de los programas, ¿qué tipo de personas desearía atraer como voluntarios? ¿Qué combinación de etnias, sexos, edades y niveles de instrucción está buscando?
- ¿Qué le gustaría que estuvieran haciendo los voluntarios? ¿Cómo deberían captarse y qué formación deberían recibir? ¿Cómo habría que gestionarlos? ¿Cómo habría que tratarlos? ¿Qué equipamiento y qué aptitudes deberían tener? ¿Y cómo habría que motivarlos y recompensarlos?
- ¿Cómo pueden lograrse esos objetivos en la práctica? ¿Qué proporción de los recursos de las Sociedades Nacionales debería dedicarse a fomentar el voluntariado (tiempo del personal y de los directivos así como porcentaje del presupuesto anual)? ¿De dónde podrían obtenerse recursos adicionales?

¿Cuáles son los puntos importantes que debería contener su política de voluntariado?

Una política de voluntariado debe establecer los principios, las definiciones y las normas que la Sociedad Nacional debería observar para lograr su proyecto de futuro respecto al voluntariado. Debe complementar la estrategia de la Sociedad Nacional y apoyar el desarrollo de los programas existentes y futuros. La política de la Federación ofrece orientaciones útiles sobre el tipo de cuestiones que podría querer incluir en su política.

Materialización de la política

La junta es normalmente la responsable de cerciorarse de que los órganos de gestión apliquen la política, pero no suele ser responsable directa de su aplicación. El papel de la junta es velar por que los órganos de gestión preparen un plan de aplicación eficaz y realista e informen a la junta sobre los progresos alcanzados cuando sea pertinente. La junta puede también tener que intervenir para aprobar cambios si surgen problemas con la aplicación, por ejemplo, asignar recursos adicionales, ampliar el marco temporal para la aplicación o reducir el ámbito en el que se aplicará la política.

A continuación enumeramos algunas preguntas que la junta podría considerar al examinar los planes de aplicación y los informes de seguimiento de los órganos de gestión.

¿Cuáles son las medidas que hay que tomar?

- ¿Están claramente escritos los objetivos? ¿Es fácil predecir según los objetivos escritos qué cambios experimentarán la Sociedad Nacional o las partes interesadas? ¿Son esos cambios los que convienen?
- ¿Está claro cuál es el calendario establecido para lograr esos objetivos? ¿Es realista?
- ¿Cuáles son los principales tipos de problemas con los que se puede encontrar? ¿Qué podría hacer al respecto si sugieran esos problemas?

¿Cuánto dinero y qué otros recursos necesita asignar a la aplicación de la política?

- ¿Dice el plan de aplicación cuál será el coste de la aplicación en términos de horas de trabajo del personal y dinero? ¿Es aceptable?
- ¿De dónde se obtendrán el tiempo y el dinero? ¿Qué otras prioridades y actividades podrían no llevarse a cabo por esta causa? ¿Es eso aceptable?

¿Cómo supervisará la aplicación de la política?

- ¿Con qué frecuencia le presentarán los órganos de gestión un informe sobre el progreso de la aplicación? ¿Qué otra información necesitará para asegurarse de que se está aplicando la política? ¿Tendrá que hablar con los voluntarios y visitar también los programas que realizan?
- ¿Cuáles son las partes más importantes del plan de aplicación? ¿Cuáles son los principales productos, resultados, hechos y puntos de referencia de la aplicación de la política a los que tiene que prestar atención?
- ¿Cuáles son los indicadores en los que se basarán los informes de los órganos de gestión? ¿Cómo sabrá si la aplicación ha sido un éxito?

5. Aplicación de la política: Las altas instancias de gestión

Apoyar a la junta en la elaboración de la política

El papel de los órganos de gestión en la elaboración de políticas es, normalmente: brindar información y opciones a la junta, orientar las decisiones de la junta en los aspectos prácticos, y prestar apoyo adicional cuando se necesita en términos de facilidades y asesoramiento. También puede resultar útil a las juntas visitar programas de voluntarios, hablar con los voluntarios y comentar sus experiencias con otras organizaciones. A menudo se encomienda a los órganos de gestión que preparen los borradores de las políticas que han de ser aprobadas por la junta. Las preguntas siguientes deberían servir de ayuda a los altos directivos que apoyan la labor de la junta en la formulación de políticas y la adopción de decisiones.

- ¿Es apropiado el proceso de formulación de políticas de la junta? ¿Conocen bien la cuestión del voluntariado en la Sociedad Nacional? ¿Tienen acceso al tipo de información adecuado? ¿Han consultado con personas idóneas dentro y fuera de la Sociedad Nacional?
- ¿Puede adoptar la junta decisiones apropiadas? ¿Qué ayuda (p. ej. información adicional, facilidades) puede necesitar para adoptar decisiones sobre la política de voluntariado?
- ¿Tiene el borrador de la política el contenido idóneo? ¿Está de acuerdo con las decisiones sobre política de la Asamblea General de la Federación? ¿Sienta unas normas mínimas para la gestión de los voluntarios? ¿Garantiza a los voluntarios el debido apoyo y participación en la Sociedad Nacional? ¿Refleja los requerimientos de la junta y su concepción del voluntariado en la Sociedad Nacional?
- ¿Es práctico el borrador de la política? ¿Conoce la junta los costos y beneficios del borrador de la política? ¿Es consciente de los recursos que se necesitan para aplicar la política? ¿Es consciente de que puede haber otras labores que se retrasen o no se efectúen si se asignan recursos a la política de voluntariado? ¿Le parece bien?

Planificar la aplicación de la política

Normalmente la junta pedirá a los órganos de gestión que preparen un plan de aplicación. Las preguntas siguientes ayudarán a éstos a preparar un plan realista y global.

- ¿Qué cambios en sistemas y estructuras será necesario introducir? ¿Qué cambios harán falta en materia de puestos de trabajo, responsabilidades y aptitudes? ¿Hará falta algún cambio en la estrategia de la Sociedad Nacional? ¿Qué cambios podrían ser necesarios en la filosofía de la organización y en las actitudes y convicciones de la gente? ¿Quién será responsable de que se produzcan esos cambios?
- ¿Cómo tendrán lugar esos cambios? ¿Cuánto costarán en términos monetarios y de tiempo del personal? ¿Quién será responsable de cada actividad?
- ¿Hasta cuándo se lograrán los cambios?
- ¿Qué información o qué pruebas demostrarán a la junta que los cambios previstos se han cumplido?

Aplicar la política

La responsabilidad de aplicar una política recae normalmente en los órganos de gestión, que utilizan el plan de aplicación como guía. El secretario general, como jefe ejecutivo, asume normalmente la responsabilidad general de la aplicación y debe rendir cuentas a la junta. La naturaleza real del trabajo dependerá de la naturaleza de la política y del plan de aplicación.

Informar sobre los progresos de la aplicación

Las altas instancias de gestión de las Sociedades Nacionales tendrían que informar a la junta sobre los progresos de la aplicación. Las preguntas siguientes deberían ayudar a decidir sobre qué habría que informar, con qué frecuencia, y con cuánto detalle.

- ¿Cada cuánto tiempo debería recibir la junta un informe? ¿Con cuánta frecuencia se reúne la junta? ¿Con qué frecuencia quiere recibir un informe sobre la aplicación de la política de voluntariado? ¿Qué importancia tiene el voluntariado para la junta en comparación con otras prioridades?
- ¿Debería informarse sobre los progresos respecto a todos los objetivos e indicadores, o sólo respecto a aquéllos que se han alcanzado y aquéllos con los que hay problemas? ¿Debería brindarse información sobre los problemas y las soluciones propuestas? ¿Se les pide que tomen decisiones para ayudar a abordar los problemas?
- ¿Qué extensión deberían tener los informes? ¿Cuánto material de lectura reciben los miembros de la junta antes de una reunión? ¿Es abordable? ¿Qué longitud debería tener el informe para que los miembros de la junta lo leyeran cómodamente?

Un buen informe ofrecerá a los miembros de la junta la información apropiada sin sobrecargarles de papeles. Destacará los principales logros y las cuestiones más importantes, señalará aquellos puntos de los que se pueden extraer enseñanzas y experiencias, las acciones que han de emprenderse en el período siguiente y, cuando haya que tomar una decisión, planteará la pregunta claramente a la junta. Para cualquier decisión será útil analizar las consecuencias de cada opción.

6. Una explicación de la política

En la presente sección se examina la Política de Voluntariado y se explican algunas de sus partes más importantes y conceptos clave.

¿Qué entendemos por “voluntariado”?

Lo primero que hace la política es explicar qué significa el voluntariado. Todos tenemos una idea de lo que entendemos por voluntariado, pero esa idea no es necesariamente la misma para todo el mundo. También puede variar bastante de un país a otro. La definición que sigue indica algunos de los rasgos comunes y esenciales de la actividad voluntaria en el Movimiento de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja.

El voluntariado en el Movimiento de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja es una actividad que:

- 2.1** se funda en el libre albedrío o libre elección de la persona que presta servicios de voluntariado, y no en el deseo de obtener un beneficio material o pecuniario, ni en presiones sociales, económicas o políticas externas;
- 2.2** tiene por objeto ayudar a las personas vulnerables y a sus comunidades;
- 2.3** su organización corre a cargo de representantes reconocidos de las Sociedades Nacionales de la Cruz Roja o de la Media Luna Roja.

Libre albedrío

Para poder hablar de voluntariado, es esencial que el compromiso sea asumido libremente. Nadie debería verse *obligado* a prestar servicios como voluntario a causa de presiones externas. Por ejemplo, algunos gobiernos exigen a los jóvenes trabajar para organizaciones de voluntarios como sustitución del servicio militar o cuando están desempleados. La Federación no cuenta ese tipo de trabajo como voluntariado.

Además, las personas que se ofrecen como voluntarios deberían hacerlo porque quieren hacer el trabajo, y no para ganar dinero u obtener otros privilegios como viajes al extranjero o dietas generosas.

Beneficios para las personas vulnerables

Todas las Sociedades Nacionales deberían tratar de “mejorar la vida de las personas vulnerables movilizándolo el poder de la humanidad” (el objetivo de la *Estrategia 2010*, aprobada por la Asamblea General de la Federación en octubre de 1999). El voluntariado es uno de los medios por los que las Sociedades Nacionales pueden mejorar la vida de las personas vulnerables. La labor que las Sociedades Nacionales piden a los voluntarios que realicen debería tener alguna relación con las personas vulnerables. Puede parecer obvio pero, a menudo, el trabajo de voluntariado pueden organizarlo los mismos voluntarios para su propio beneficio y no para el de los demás. Hay algunos casos en que el beneficio no está claro (los voluntarios pueden ser ellos mismos vulnerables o miembros de comunidades vulnerables). Siempre es útil preguntarse sobre cualquier actividad de la Cruz Roja: “¿cómo beneficia a las personas vulnerables?” y asegurarse de que esto quede reflejado en el diseño y la evaluación de los programas.

Organización a cargo de la Cruz Roja o de la Media Luna Roja

El voluntariado puede ser tanto una actividad organizada como espontánea. Hay personas que ayudarán espontáneamente a sus amigos, parientes y vecinos sin necesidad de que nadie organice el trabajo. Sin embargo, dentro del Movimiento, el voluntariado se considerará normalmente como una actividad más formal y organizada. Cuando así sea, la persona o personas que se ocupen de la organización de las actividades deberían ser designadas como representantes de la Sociedad de la Cruz Roja o de la Media Luna Roja para la que estén trabajando. Con ello se garantiza que cualquier labor que se lleve a cabo esté de acuerdo con los Principios Fundamentales del Movimiento.

“Miembros” y “voluntarios”

La Política de Voluntariado establece una distinción clara y simple entre “voluntarios” y “miembros” del Movimiento de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja.

Un *voluntario de la Cruz Roja o de la Media Luna Roja* es una persona que lleva a cabo actividades de voluntariado para una Sociedad Nacional de la Cruz Roja o de la Media Luna Roja ocasionalmente o con regularidad.

Un *miembro de la Cruz Roja o de la Media Luna Roja* es una persona que ha aceptado oficialmente las condiciones de afiliación que estipulan los estatutos o el reglamento de la Sociedad Nacional y que, normalmente, tiene derecho a elegir representantes en los órganos rectores y a proponer su candidatura para los mismos.

Los *voluntarios de la Cruz Roja o de la Media Luna Roja* pueden ser o no miembros de su Sociedad Nacional.

Un voluntario es alguien que *hace* algo. Es una persona que trabaja activamente para mejorar la vida de las personas vulnerables. Su trabajo puede incidir directa o indirectamente en las personas vulnerables. Como ejemplo de tareas con una incidencia directa cabe citar la asistencia social, los primeros auxilios y las intervenciones en casos de desastres. Ejemplos de tareas que tienen una incidencia indirecta son la obtención de fondos, las labores administrativas y la formación de voluntarios.

La “condición de miembro” o membresía, por otra parte, es una condición jurídica formal dentro de la Sociedad Nacional. Ser miembro de una Sociedad Nacional normalmente confiere a la persona el derecho a votar y a ser elegido para los órganos de gobierno. También otorga normalmente el derecho a hacer preguntas a los miembros de los órganos de gobierno y a formular propuestas sobre nuevas políticas y programas. Los miembros forman parte del sistema de gobierno de una Sociedad Nacional. Ayudan a garantizar que la Sociedad Nacional rinda cuentas y a que su gestión sea correcta. También dan a la Sociedad Nacional mayor credibilidad como organización que representa a las comunidades y a la población.

A menudo, los miembros son también voluntarios. A veces entran en sus Sociedades Nacionales como miembros y luego se hacen voluntarios y otras empiezan como voluntarios y luego se hacen miembros. La calidad de miembro es una condición jurídica y el voluntariado es una actividad. Una persona puede participar en una actividad como voluntario o disfrutar de la condición jurídica de miembro, o ambas cosas, o ninguna.

Algunos valores esenciales

La sección de la política referente a los principios básicos describe cuatro valores diferenciados y muy importantes, a los que todos los miembros de la Federación deberían aspirar.

El voluntariado es un medio para que un individuo o grupo ponga en práctica uno de los Principios Fundamentales del Movimiento, a saber, el de servicio voluntario.

El Principio Fundamental del Voluntariado afirma que el Movimiento “es un movimiento de socorro voluntario y de carácter desinteresado”. Esa afirmación no se refiere explícitamente al voluntariado (la actividad) como parte fundamental de los valores básicos del Movimiento. Sin embargo, el voluntariado, tal como se define en esta política, es una actividad que debería ser “de carácter desinteresado”, por lo que se trata de una actividad en la que las Sociedades Nacionales pueden poner en práctica el Principio Fundamental del Voluntariado.

Las Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja miembros de la Federación y la Secretaría de la Federación:

4.1 se comprometen a promover el voluntariado como una contribución significativa y positiva al mejoramiento de la vida de las personas vulnerables y al fortalecimiento de las comunidades y la sociedad civil;

Los beneficios del voluntariado son múltiples y van más allá del simple valor del trabajo realizado por los voluntarios. Resulta evidente que la labor voluntaria en los campos del bienestar social, la salud, la intervención en casos de desastre y la preparación para desastres ayuda a reducir la vulnerabilidad. Los propios voluntarios a menudo se benefician también de la actividad, ya que aprenden cosas nuevas, desarrollan mayor confianza social y hacen nuevos amigos. Las comunidades en las que viven también obtienen provecho, por ejemplo:

- se crean redes más fuertes de personas dispuestas a ayudarse mutuamente;
- aprenden cosas nuevas, como primeros auxilios para la comunidad, que pueden convertirse en un recurso para todos llegado el caso;
- desarrollan la necesaria confianza en su capacidad para detectar las necesidades de la comunidad, descubrir qué hace falta para atender a esas necesidades y motivar a otras personas para realizar las tareas necesarias;
- desarrollan una capacidad de liderazgo que les permitirá inspirar y persuadir a los demás.

Por esas razones, las Sociedades Nacionales deben comprometerse a promover el voluntariado.

Las Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja miembros de la Federación y la Secretaría de la Federación:

4.2 reconocen y aprecian la labor de voluntariado como medio para crear una red de personas dispuestas a trabajar para una Sociedad Nacional en un caso de emergencia y a apoyarlas;

Cuando Henry Dunant creó la Cruz Roja, pensó en forjar un movimiento de personas que pudieran ayudar a las víctimas de la guerra siempre que fuera necesario. La idea de que haya personas que aprendan cosas útiles y respondan a las emergencias cuando quiera que haga falta sigue siendo la base de gran parte de la labor actual de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja. Las intervenciones en casos de desastre de la Federación siguen dependiendo de voluntarios con los conocimientos adecuados preparados para actuar en emergencias. Y esos voluntarios saben cosas que son útiles para sus comunidades cuando no hay conflictos ni desastres. Este principio anima a las Sociedades Nacionales a no olvidar los orígenes del voluntariado en el Movimiento y a velar por que haya siempre voluntarios disponibles para responder en caso de emergencia.

Las Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja miembros de la Federación y la Secretaría de la Federación:

4.3. valoran a todos los voluntarios primordialmente por su contribución individual, entusiasmo y compromiso, así como por la experiencia y aptitudes que pueden aportar;

Este principio alienta a las Sociedades Nacionales a considerar a los voluntarios no sólo en función de los conocimientos y experiencia que tienen, sino del potencial que pueden desarrollar mediante el voluntariado y otras experiencias vitales. Es importante no rechazar a posibles voluntarios porque no cuentan con los conocimientos adecuados. Si una persona no está preparada para la labor requerida, ¿puede prepararse para ello?, ¿hay otros trabajos voluntarios que pueda hacer (quizás con otra organización)?

Las Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja miembros de la Federación y la Secretaría de la Federación:

4.4. conocen y valoran el voluntariado no estructurado en las comunidades, fuera de los programas y actividades organizados formalmente por las Sociedades Nacionales.

Pero no sólo se habla de voluntariado cuando está organizado por la Cruz Roja o la Media Luna Roja. Hay otras muchas organizaciones que trabajan con voluntarios y también puede haber voluntariado no organizado. El voluntariado fortalece a las comunidades y desarrolla a la sociedad civil. Es importante que las Sociedades Nacionales reconozcan que tienen la responsabilidad de apoyarlo, incluso cuando no haya sido organizado por una Sociedad de la Cruz Roja o de la Media Luna Roja. Por ejemplo, dar unas nociones básicas a la gente sobre higiene y salud puede permitirles ayudarse mutuamente sin que una Sociedad Nacional organice esa labor.

Lo que deben hacer las Sociedades Nacionales

La sección 5 de la política explica las responsabilidades de las Sociedades Nacionales, los voluntarios y la Federación. En primer lugar, veamos las responsabilidades de las Sociedades Nacionales.

Las Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja:

5.1.1 establecerán un código de conducta aprobado por el órgano rector nacional, en que se estipulen los derechos y responsabilidades de la Sociedad Nacional y de sus voluntarios;

Un código de conducta es importante para los voluntarios y para las Sociedades Nacionales a efectos de garantizar que se trate bien a los voluntarios y que todas las personas que guarden relación con ellos sean conscientes de sus responsabilidades.

El código de conducta debería explicar, en un lenguaje sencillo, lo que la Sociedad Nacional promete hacer por sus voluntarios y lo que los voluntarios, a su vez, prometen hacer por su Sociedad Nacional. La Política de Voluntariado de la Federación puede servir de referencia para obtener ideas sobre qué incluir en un código de conducta.

Si el órgano de gobierno de una Sociedad Nacional aprueba un código de conducta, transmite el mensaje de que, como Sociedad Nacional, asume sus responsabilidades hacia los voluntarios con seriedad y los voluntarios, a su vez, asumirán seriamente las suyas.

Las Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja:

5.1.2 captarán voluntarios para funciones o tareas específicas y descritas explícitamente;

En términos generales, hay dos formas de captar voluntarios. La primera consiste en pedir que se presenten voluntarios y, cuando lo hacen, pedirles que decidan lo que quieren hacer y organizar esa actividad. La segunda es tener una tarea o función concreta en mente y luego buscar a personas que se ofrezcan como voluntarias para desempeñarla.

No ha de extrañar que la primera forma sea un fracaso. A menudo hay personas que se ofrecen como voluntarios pero, cuando se dan cuenta de que no tienen nada que hacer, abandonan rápidamente.

La segunda forma puede ser más compleja, porque no todo el mundo quiere hacer la tarea pensada, pero quienes se ofrecen saben exactamente lo que se espera de ellos y, por tanto, quieren hacer esa labor o asumir ese papel. Es mucho más probable que continúen siendo voluntarios.

Las Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja:

5.1.3 captarán voluntarios sobre la base de su compromiso y posibilidades;

Para mucha gente, el voluntariado es una oportunidad de desarrollo personal. Si alguien no reúne las aptitudes necesarias no significa que no haya que reclutarlo. Al reclutar a voluntarios debería buscarse el compromiso de la persona con el trabajo y su potencial para desarrollar y aprender lo que se necesita. En ciertas ocasiones, puede que un candidato no tenga las cualidades que usted está buscando, en cuyo caso debería intentar hallar oportunidades de voluntariado apropiadas para esa persona.

Las Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja:

5.1.4 tratarán activamente de captar voluntarios, sin distinción de raza, etnia, sexo, convicciones religiosas, discapacidad o edad;

Cualquiera puede ser un buen voluntario, independientemente de su bagaje cultural. Contar con voluntarios de diferentes edades, grupos étnicos, creencias religiosas, etc. es una ventaja para una organización de la Cruz Roja o de la Media Luna Roja. Refuerza el mensaje de que la Sociedad Nacional es una organización imparcial y neutral y que no discrimina a nadie por razón alguna. Investigaciones realizadas muestran que una organización de voluntarios en la que participan personas de todos los estratos sociales, incluidos aquéllos a los que se pretende servir, tiene mayores probabilidades de alcanzar el éxito que las organizaciones de voluntarios menos diversificadas.²

Si su Sociedad Nacional no tiene una diversidad de voluntarios que refleje la composición de sus comunidades, es importante cambiar esa situación. No basta, sin embargo, con argumentar que no se presentan como voluntarios personas de ciertos grupos étnicos, o mujeres u hombres. Uno de los problemas que se plantean con el voluntariado es que los voluntarios acuden cuando sienten que comparten algo con los voluntarios existentes. Eso significa que “lo similar atrae a lo similar” y acabamos con unas Sociedades Nacionales notablemente uniformes en cuanto al tipo de personas que trabajan como voluntarios. Una Sociedad Nacional compuesta por voluntarios que principalmente son mujeres blancas de mediana edad no resultará una organización atractiva para, digamos, los varones jóvenes de color.

Las Sociedades Nacionales deben, por tanto, alentar *activamente* una cultura organizacional e intentar reclutar a voluntarios de aquellos sectores de la sociedad que no están representados en su actual fuerza voluntaria.

2. De: *Changing the Paradigm, The Second Report*, June 1993, Points of Light Foundation, Washington DC.

Las Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja:

5.1.5 velarán por que haya una participación adecuada de hombres y mujeres en los programas de voluntariado de las Sociedades Nacionales, a fin de que la prestación de los servicios y las actividades se desarrollen de forma eficaz y adaptada a las necesidades de cada sexo;

En general, las Sociedades Nacionales deberían intentar lograr un equilibrio adecuado entre hombres y mujeres en todos los niveles de la organización. En algunos casos, sin embargo, las necesidades de los programas y los beneficiarios definirán el sexo de los voluntarios que pueden participar en el programa. Cuando se trata de prestar servicios, por ejemplo, a mujeres mayores o a mujeres víctimas de la violencia de los hombres, no sería muy delicado o apropiado enviar a voluntarios varones. De forma análoga, un programa destinado a fomentar la alfabetización de chicos adolescentes con problemas necesita de voluntarios varones que ofrezcan modelos positivos. Pero también habrá programas en los que el sexo de los voluntarios no sea relevante.

Este aspecto del diseño de los programas de voluntariado es claramente sensible. Lo importante para una Sociedad Nacional, sin embargo, es comprender la incidencia del sexo de los voluntarios en los servicios de los programas de voluntariado y velar por que el equilibrio entre los sexos sea siempre adecuado a las necesidades de los beneficiarios y clientes.

Este mismo razonamiento debe aplicarse a todos los sectores de una sociedad, como minorías étnicas, grupos de edades diferentes, minorías religiosas o, incluso, cualquier grupo que no esté proporcionalmente representado en la Sociedad Nacional.

Las Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja:

5.1.6 impartirán una formación adecuada que permita a los voluntarios cumplir con sus responsabilidades hacia el Movimiento y llevar a cabo las tareas o funciones específicas para las que fueron incorporados, así como cualquier actividad de intervención de emergencia que se les pida que ejecuten;

Al reclutar voluntarios, es importante reconocer que, en la mayoría de los casos, necesitarán algún tipo de capacitación. Puede ser una introducción para que los voluntarios se familiaricen con la organización, con los Principios Fundamentales, con el tipo de trabajo que van a hacer y con los procedimientos que habrán de seguir (por ejemplo, para hacer valer los gastos incurridos) o puede ser una capacitación más compleja, por ejemplo, técnicas de comunicación u otros conocimientos más específicos como primeros auxilios o manipulación y carga.

Sean cuales sean las aptitudes necesarias, es importante que antes de reclutar a los voluntarios, la Sociedad Nacional se cerciore de cuáles son las aptitudes que busca, planifique la formación que habrá de impartir y esté segura de contar con los fondos para ella. Este es un aspecto importante para cumplir la obligación legal y moral de una Sociedad Nacional, tanto en lo que respecta a los voluntarios como a los beneficiarios.

Las Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja:

5.1.7 suministrarán el equipo adecuado para la tarea o función que se encomiende a los voluntarios;

Las Sociedades Nacionales deberían suministrar a sus voluntarios material tal como una tarjeta de identificación, pecheras de la Cruz Roja o de la Media Luna Roja u otro tipo de ropas protectoras como guantes de látex para primeros auxilios, etc. Las Sociedades Nacionales deberían tener siempre en cuenta la seguridad de sus voluntarios y el equipamiento que necesitan para hacer su trabajo.

Las Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja:

- 5.1.8** recompensarán y reconocerán el trabajo de los voluntarios cada vez que sea posible y apropiado, y brindarán suficientes oportunidades de desarrollo personal;

Decir “gracias” es uno de los aspectos más importantes del trabajo de un responsable de voluntarios. Cuando diga “gracias” debe decirlo de corazón y puede que tenga que encontrar formas nuevas o distintas de decirlo. Personas distintas tienen necesidades distintas de reconocimiento y eso es algo que una Sociedad Nacional ha de tener en cuenta. A nivel de políticas, eso significa que una Sociedad Nacional debe velar por que todo el personal y los voluntarios responsables de la gestión de voluntarios sean conscientes de la necesidad de dar las gracias a sus voluntarios, sepan cómo hacerlo debidamente y tengan recursos suficientes para ello. Si los voluntarios tienen la sensación de que no se reconoce su contribución, se marcharán.

Además, es muy posible que un voluntario se quede con una Sociedad Nacional sólo durante unos meses. Esto puede ser el resultado de la duración de la actividad para la que se ha reclutado al voluntario o de la situación personal del voluntario. Una buena Sociedad Nacional apoyará a cada voluntario como individuo y velará por que su trabajo sea estimulante. Una Sociedad Nacional debería tratar también de hallar nuevas oportunidades para aquellos voluntarios a quienes su trabajo actual se les ha quedado pequeño. Esas nuevas oportunidades podrían estar en la Sociedad Nacional o en otras organizaciones de voluntarios.

Las Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja:

- 5.1.9** velarán por que en todas las etapas de la concepción, desarrollo, ejecución y evaluación del programa se recaben activamente las opiniones e ideas de los voluntarios y se actúe en consecuencia;

A menudo, los voluntarios conocen mejor que nadie a sus beneficiarios y clientes. Son gente que trabaja con ellos y que muchas veces proceden de las mismas comunidades. Los voluntarios tienen mucho que ofrecer y es importante que el personal y los demás voluntarios dediquen tiempo a escuchar a los voluntarios y que les consulten cuando elaboren nuevos programas o desarrollen los existentes y durante el curso normal de la gestión de un programa.

Las Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja:

- 5.1.10** reembolsarán los gastos razonables en que incurran los voluntarios durante la ejecución de tareas de voluntariado aprobadas;

Los voluntarios a menudo tienen que pagar gastos de su propio bolsillo. Puede que tengan que pagar billetes de autobús o comidas mientras efectúan su labor de voluntariado. Cuando eso ocurre, las Sociedades Nacionales deben reembolsar esos gastos si los voluntarios así lo desean. Se trata de evitar cualquier obstáculo económico para aquellos voluntarios que, de no ser así, no podrían permitirse hacer ese trabajo.

Un voluntario no debería ni ganar ni perder, desde el punto de vista económico, en el proceso de realización de tareas para la Sociedad Nacional. Es importante que la Sociedad Nacional disponga de unas directrices y unos procedimientos claros respecto al reembolso de gastos, pues cualquier pago efectuado a los voluntarios relacionado con los gastos incurridos puede estar sujeto a la legislación nacional sobre el empleo y los impuestos.

Las Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja:

5.1.11 establecerán una póliza de seguro apropiada para amparar a los voluntarios;

Los voluntarios trabajan en situaciones vulnerables y con personas vulnerables. Pueden sufrir accidentes o heridas o incluso resultar muertos mientras efectúan su trabajo. Además, los voluntarios pueden causar algún daño a personas o propiedades, especialmente si no se los ha preparado debidamente o no se les ha dado el equipo adecuado.

Eso significa que es muy importante que una Sociedad Nacional suscriba pólizas de seguros apropiadas. Puede hacer falta recurrir al seguro para indemnizar a los voluntarios o a sus familias si resultan heridos o muertos, o para pagar costas e indemnizaciones si un voluntario causa algún perjuicio a un cliente o a cualquier otra persona. Depende en gran parte del sistema jurídico del país. Si cree que no tiene una cobertura suficiente, es aconsejable que se asesore con un especialista local.

Las Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja:

5.1.12 velarán por que la labor de voluntariado no sustituya ni ponga en peligro el empleo remunerado;

Existen dos razones principales por las que las Sociedades Nacionales no deberían intentar ahorrar costos de personal a través de la implicación de voluntarios.

Desde el punto de vista puramente práctico, los trabajadores remunerados y los voluntarios son apropiados para diferentes tipos de actividades. Los trabajadores remunerados sirven para realizar trabajos en los que es necesaria una continuidad en cuanto al personal, y en donde un mismo individuo debe realizar varias tareas y trabajar un gran número de horas. La participación de voluntarios en un programa con frecuencia está indicada cuando varias tareas independientes pueden ser llevadas a cabo por diferentes personas en cortos períodos de tiempo por semana. Esperar que los voluntarios sean capaces de reemplazar puestos de personal no es, a largo plazo, realista y probablemente cause un declive en el rendimiento, así como insatisfacción entre los voluntarios.

En segundo lugar, si reemplaza a trabajadores remunerados por voluntarios, la Sociedad Nacional da la impresión de que valora a los voluntarios principalmente como medio para ahorrar costos. El personal empleado por una Sociedad Nacional podría sentir que sus puestos se ven amenazados por la participación de voluntarios, originándose así una oposición hacia los voluntarios y el voluntariado dentro de la organización. Además, una Sociedad Nacional que no respeta los límites entre los trabajadores remunerados y los voluntarios puede encontrarse con la oposición de los sindicatos y otras organizaciones preocupadas por los derechos de los trabajadores.

Las Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja:

5.1.13 velarán por que, cuando las personas necesiten estar remuneradas para desempeñar una tarea o trabajo, se les reconozca la calidad de empleados, trabajadores contratados o mano de obra ocasional. Como tales, deberán estar amparados y protegidos por la legislación laboral aplicable, por ejemplo, en cuanto a salario mínimo, protección contractual y otros derechos y responsabilidades jurídicas;

Actualmente se observa una tendencia en las Sociedades Nacionales de pagar a las personas por su trabajo y llamarlas voluntarios. Eso ocurre a menudo, por ejemplo, en la distribución de socorro. Sin embargo, según la definición de la Federación, el voluntariado no es una actividad remunerada, aunque deben reembolsarse todos los gastos. **Eso significa que si se paga a una persona ni es “voluntaria” ni se la puede describir como tal.** Significa también que a las personas que trabajan deberían considerárselas mano de

obra ocasional, trabajadores contratados o empleados de algún tipo. En algunos países, eso tiene consecuencias jurídicas. Por ejemplo, puede haber un salario mínimo o los empleados pueden tener derecho a un finiquito al finalizar el contrato, etc. También puede haber obligaciones fiscales que el empleador deberá pagar. **Una Sociedad Nacional no debe intentar escapar a sus obligaciones legales y morales hacia los trabajadores, describiéndolos como voluntarios.** Describir a trabajadores remunerados como voluntarios puede ser un síntoma de que la Sociedad Nacional no posee los conocimientos y las estructuras necesarios para reclutar y gestionar a verdaderos voluntarios.

Es importante que ninguna organización de la Cruz Roja o de la Media Luna Roja pueda ser vista como una explotadora de mano de obra barata. Cuando se emplee a personal, debe empleársele con todas las garantías jurídicas y las personas que trabajen como voluntarios no deben recibir remuneración. Si llega una situación (p. ej después de un desastre) en la que a voluntarios capacitados de la Sociedad Nacional que normalmente trabajan unas pocas horas a la semana se les pide que realicen actividades de voluntariado a tiempo completo durante un corto período de tiempo, es importante que la Sociedad Nacional cubra los costos adicionales de alimentación, alojamiento y viaje de los voluntarios de una manera que no haga pensar erróneamente que podría tratarse de un salario. Esto puede incluir también la compensación por falta de ganancias, cuando el empleador del voluntario no está dispuesto a continuar remunerando al voluntario como gesto de buena voluntad.

En tiempos de crisis, una Sociedad Nacional debe disponer de procedimientos transparentes para tratar este tipo de casos individualmente, de manera que no quede la menor duda ni para la organización ni para el voluntario sobre la situación legal del voluntario y los reembolsos o beneficios que puede esperar de la Sociedad Nacional. Idealmente, este acuerdo debería ser firmado por el voluntario y por un representante de la Sociedad Nacional, y debería incluir un límite temporal definido para el acuerdo.

Las Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja:

5.1.14 brindarán la formación adecuada y posibilidades de desarrollo para los voluntarios que integren o que puedan integrar en el futuro los órganos de gobierno;

El gobierno de una Sociedad de la Cruz Roja o de la Media Luna Roja no es tarea fácil. Requiere conocimientos especializados de numerosas áreas, entre ellas de los estatutos de la Sociedad Nacional, los requisitos jurídicos de las organizaciones sin fines de lucro del país, y una comprensión de la evaluación de políticas, estrategias y actuaciones, entre otras cosas. Además puede conllevar responsabilidades legales importantes.

Para poder rendir cuentas y tener un rendimiento óptimo, es importante que el gobierno de una Sociedad Nacional no quede en manos de unas pocas personas que conozcan a fondo esas cuestiones. Por tanto, una Sociedad Nacional debería ayudar a que aquellos voluntarios que tienen potencial para formar parte de los órganos de gobierno desarrollen las aptitudes necesarias, y, por otra parte, mejorar la competencia de los que ya han sido elegidos.

Las Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja:

5.1.15 tratarán de promover la cooperación y la asociación con organizaciones de la sociedad civil y los sectores público y privado que fomentan el voluntariado.

La Política de Voluntariado establece que el voluntariado es bueno, no sólo para los clientes de la Sociedad Nacional, sino también para los propios voluntarios y para sus comunidades (algo que ya existía como convicción subyacente). Redunda, por tanto, en el interés de una Sociedad Nacional ayudar a promover el voluntariado más ampliamente y en cooperación con otras organizaciones que tienen objetivos similares. Esto puede lograrse intercambiando, con otras organizaciones de voluntarios, informaciones y desarrollando prácticas recomendadas para la gestión de voluntarios; también

puede lograrse “cooperando con los Gobiernos para ampliar las bases jurídicas, fiscales y políticas existentes para el voluntariado y movilizar un mayor apoyo público”, promesa formulada por la Federación Internacional en la XXVII Conferencia Internacional.

Lo que las Sociedades Nacionales deberían esperar de sus voluntarios

Las expectativas respecto a los voluntarios deben ser tales que, cuando éstos empiezan a trabajar para la Sociedad Nacional, sepan claramente qué se espera de ellos. Esas expectativas deben discutirse abiertamente con cada voluntario para que entiendan lo que tienen que hacer. Es importante además que cada voluntario comprenda el papel específico que va a desempeñar, preferiblemente a través de una “descripción del puesto”.

Además de dejar claras sus expectativas respecto a los voluntarios y velar por que esas expectativas sean comunicadas a los voluntarios, las Sociedades Nacionales deben también estar preparadas para actuar con sensibilidad y sentido de justicia cuando los voluntarios no estén a la altura a de esas expectativas. Un voluntario es un representante de la Sociedad Nacional que lleva a cabo una actividad específica en nombre de la Sociedad Nacional. Por ello, no es aceptable que se dañe la reputación de una Sociedad Nacional, que la Sociedad se vea enfrentada a acciones legales en su contra o que un beneficiario se vea perjudicado por la acción de un voluntario. La capacitación organizada de los voluntarios de las Sociedades Nacionales respecto a sus derechos y responsabilidades, y las previsiones para una acción estructurada y justa cuando éstos no se comportan de acuerdo a ellos son, por lo tanto, partes esenciales de un programa de voluntarios.

Se espera que todos los voluntarios de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja:

5.2.1 actúen con arreglo a los Principios Fundamentales del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja y promuevan su difusión;

Actuar con arreglo a los Principios Fundamentales es claramente un elemento esencial de la pertenencia al Movimiento de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja. Las Sociedades Nacionales deben ayudar a los voluntarios a comprender no sólo los Principios en sí, sino también lo que significan en la práctica, de forma que adquieran sentido en sus circunstancias locales. Si los voluntarios no actúan de acuerdo con los Principios, las Sociedades Nacionales deben tener una forma de enfrentar el problema, preferiblemente mediante procedimientos disciplinarios sensibles y apropiados.

Se espera que todos los voluntarios de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja:

5.2.2 respeten el Reglamento sobre el uso del emblema e impidan su utilización indebida;

De nuevo, es importante que las Sociedades Nacionales ayuden a los voluntarios a entender lo que es un uso correcto o indebido del emblema. También es importante que existan medidas disciplinarias adecuadas para ayudar a garantizar que el emblema sea utilizado correctamente.

Se espera que todos los voluntarios de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja:

5.2.3 se esfuercen y trabajen por obtener el más alto grado de calidad;

Los voluntarios, por su parte, tienen que ser conscientes de lo que significa “el más alto grado de calidad” para su trabajo en concreto, y la Sociedad Nacional ha de brindar el apoyo necesario para asegurarse de que sus voluntarios den lo mejor de sí mismos.

Se espera que todos los voluntarios de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja:

5.2.4 suscriban el código de conducta para voluntarios de la Sociedad Nacional, las normas y/o el Código de Ética y Principios Básicos sobre el Servicio Voluntario de la Federación, y actúen en consecuencia³;

Cuando una Sociedad Nacional ha elaborado un código de conducta, es importante que los voluntarios se familiaricen con él y con lo que significa. Como muestra de que lo han comprendido y de que se comprometen actuar con arreglo al mismo, es importante que suscriban ese código escrito.

Las Sociedades Nacionales deben tener en cuenta que algunos de sus voluntarios pueden ser analfabetos. Eso podría significar que el código de conducta debiera acompañarse de dibujos e ilustraciones y que debería haber un miembro del personal que explicara su significado a cada voluntario al que se le pidiera que lo firmase.

Se espera que todos los voluntarios de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja:

5.2.5 estén disponibles en cualquier caso de emergencia, según lo convenido con la Sociedad Nacional, y con arreglo a sus aptitudes y capacidades;

Para apoyar el papel del Movimiento de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja en emergencias, es importante que el mayor número posible de voluntarios esté dispuesto a ayudar. Eso podría implicar recibir una capacitación apropiada, realizar acuerdos de “cesión temporal” con sus empleadores y estar familiarizado con los procedimientos de intervención de emergencia.

Los derechos de los voluntarios

Toda responsabilidad conlleva derechos. Esos derechos son importantes para garantizar que los voluntarios sean tratados con el respeto y la dignidad que merecen y reciban apoyo para hacer su trabajo. Las Sociedades Nacionales deben prestar especial atención a esos derechos, y hacer todo lo que puedan para garantizar que se respeten. Las Sociedades Nacionales deben decir a los voluntarios que gozan de esos derechos y explicarles lo que significan en la práctica.

Todos los voluntarios tienen derecho a:

5.3.1 optar por convertirse en miembros de su Sociedad Nacional, tal como está estipulado en los estatutos;

Cualquiera que trabaje como voluntario para una Sociedad Nacional debe tener la opción de afiliarse como miembro y tener así los derechos que se derivan de esa condición. Normalmente, esos derechos incluyen el derecho a votar para elegir a los miembros de los órganos de gobierno locales y nacionales, el derecho a presentarse a las elecciones para esos órganos y el derecho a opinar y a presentar propuestas en las reuniones de los órganos de gobierno.

Todos los voluntarios deben tener la posibilidad de convertirse en miembros sin discriminación. Por ejemplo, los costes de la afiliación a la organización deberían ser lo suficientemente bajos como para

3. Federación 1993, aprobados en la 4ª reunión de la Comisión de Salud y Servicios a la Comunidad.

que cualquiera se lo pudiera permitir y no se excluyera a los más pobres.

Todos los voluntarios tienen derecho a:

- 5.3.2** recibir una formación adecuada o tener posibilidades de desarrollo personal para poder emprender las tareas o funciones que se les encomienden;

Este derecho debería considerarse junto con la responsabilidad de las Sociedades Nacionales de ofrecer la formación adecuada (véase el punto 5.1.6 de la política). Si la Sociedad Nacional incorpora a voluntarios, éstos tienen derecho a esperar que se les dé una capacitación adecuada para realizar la labor para la que se les recluta.

Todos los voluntarios tienen derecho a:

- 5.3.3** disponer del equipo adecuado que les permita emprender las tareas o funciones que se les encomienden;

Ese derecho ha de considerarse junto con la responsabilidad de las Sociedades Nacionales de ofrecer el equipamiento adecuado (punto 5.1.7 de la política). Una Sociedad Nacional que recluta a un voluntario para hacer determinado trabajo debe también suministrarle el equipo apropiado para ello.

Las responsabilidades de la Federación

La Secretaría de la Federación

- 5.4.1** apoyará a las Sociedades Nacionales en su labor con los voluntarios;
- 5.4.2** señalará y apoyará proyectos de investigación que ayuden a fortalecer las actividades de las Sociedades Nacionales que promueven el voluntariado;
- 5.4.3** tratará de promover la cooperación y asociación con organizaciones de la sociedad civil y los sectores público y privado que fomentan el voluntariado.

La Secretaría de la Federación se ha comprometido, mediante esta política y en la promesa formulada en la XXVII Conferencia Internacional del Movimiento de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, a apoyar el voluntariado en las Sociedades Nacionales.

Anexo 1 : Política de Voluntariado

1. Introducción

El objeto de esta política es:

- 1.1.1 reforzar la importancia del voluntariado en el Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja;
- 1.1.2 establecer los valores y actitudes básicas de las Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja hacia el voluntariado;
- 1.1.3 establecer las responsabilidades de las Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja hacia sus voluntarios;
- 1.1.4 establecer los derechos y responsabilidades de las personas que trabajan como voluntarios para una Sociedad Nacional de la Cruz Roja o de la Media Luna Roja.

2. Definición

El *voluntariado* en el Movimiento de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja es una actividad que:

- 2.1.1 se funda en el libre albedrío o libre elección de la persona que presta servicios de voluntariado, y no en el deseo de obtener un beneficio material o pecuniario, ni en presiones sociales, económicas o políticas externas;
- 2.1.2 tiene por objeto ayudar a las personas vulnerables y a sus comunidades;
- 2.1.3 su organización corre a cargo de representantes reconocidos de las Sociedades Nacionales de la Cruz Roja o de la Media Luna Roja.

Un *voluntario de la Cruz Roja o de la Media Luna Roja* es una persona que lleva a cabo actividades de voluntariado para una Sociedad Nacional de la Cruz Roja o de la Media Luna Roja ocasionalmente o con regularidad.

Un *miembro de la Cruz Roja o de la Media Luna Roja* es una persona que ha aceptado oficialmente las condiciones de afiliación que estipulan los estatutos o el reglamento de la Sociedad Nacional y que, normalmente, tiene derecho a elegir representantes en los órganos rectores y a proponer su candidatura para los mismos.

Los *voluntarios de la Cruz Roja o de la Media Luna Roja* pueden ser o no *miembros* de su Sociedad Nacional. Esta política se aplica a los voluntarios de la Cruz Roja o de la Media Luna Roja.

3. Ámbito de aplicación

Esta política se aplica a todas las Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja reconocidas y que son miembros de la Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja.

4. Principios básicos

El voluntariado es un medio para que un individuo o grupo ponga en práctica uno de los Principios Fundamentales del Movimiento, a saber, el de servicio voluntario.

Las Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja miembros de la Federación y la Secretaría de la Federación:

- 4.1.1 se comprometen a promover el voluntariado como una contribución significativa y positiva al mejoramiento de la vida de las personas vulnerables y al fortalecimiento de las comunidades y la sociedad civil;
- 4.1.2 reconocen y aprecian la labor de voluntariado como medio para crear una red de personas dispuestas a trabajar para una Sociedad Nacional en un caso de emergencia y a apoyarlas;
- 4.1.3 valoran a todos los voluntarios primordialmente por su contribución individual, entusiasmo y compromiso, así como por la experiencia y aptitudes que pueden aportar;
- 4.1.4 conocen y valoran el voluntariado no estructurado en las comunidades, fuera de los programas y actividades organizados formalmente por las Sociedades Nacionales.

5. Declaración

5.1 Las Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja:

- 5.1.1 establecerán un código de conducta aprobado por el órgano rector nacional, en que se estipulen los derechos y responsabilidades de la Sociedad Nacional y de sus voluntarios;
- 5.1.2 captarán voluntarios para funciones o tareas específicas y descritas explícitamente;
- 5.1.3 captarán voluntarios sobre la base de su compromiso y posibilidades;
- 5.1.4 tratarán activamente de captar voluntarios, sin distinción de raza, etnia, sexo, convicciones religiosas, discapacidad o edad;
- 5.1.5 velarán por que haya una participación adecuada de hombres y mujeres en los programas de voluntariado de las Sociedades Nacionales a fin de que la prestación de los servicios y las actividades se desarrollen de forma eficaz y siguiendo el criterio de igualdad de oportunidades;
- 5.1.6 impartirán una formación adecuada que permita a los voluntarios cumplir con sus responsabilidades hacia el Movimiento y llevar a cabo las tareas o funciones específicas para las que fueron incorporados, así como cualquier actividad de intervención de emergencia que se les pida que ejecuten;
- 5.1.7 suministrarán el equipo adecuado para la tarea o función que se encomiende a los voluntarios;
- 5.1.8 recompensarán y reconocerán el trabajo de los voluntarios cada vez que sea posible y apropiado, y brindarán suficientes oportunidades de desarrollo personal;
- 5.1.9 velarán por que en todas las etapas de la concepción, desarrollo, ejecución y evaluación del programa se recaben activamente las opiniones e ideas de los voluntarios y se actúe en consecuencia;
- 5.1.10 reembolsarán los gastos razonables en que incurran los voluntarios durante la ejecución de tareas de voluntariado aprobadas;
- 5.1.11 establecerán una póliza de seguro apropiada para amparar a los voluntarios;
- 5.1.12 velarán por que la labor de voluntariado no sustituya ni ponga en peligro el empleo remunerado;
- 5.1.13 velarán por que, cuando las personas necesiten estar remuneradas para desempeñar una tarea o trabajo, se les reconozca la calidad de empleados, trabajadores contratados o mano de obra ocasional. Como tales, deberán estar amparados y protegidos por la legislación laboral aplicable, por ejemplo, en cuanto a salario mínimo, protección contractual y otros derechos y responsabilidades jurídicas;
- 5.1.14 brindarán la formación adecuada y posibilidades de desarrollo para los voluntarios que integren o que puedan integrar en el futuro los órganos de gobierno;
- 5.1.15 tratarán de promover la cooperación y la asociación con organizaciones de la sociedad civil y los sectores público y privado que fomentan el voluntariado.

5.2 Se espera que todos los voluntarios de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja:

- 5.2.1 actúen con arreglo a los Principios Fundamentales del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja y promuevan su difusión;
- 5.2.2 respeten el Reglamento sobre el uso del emblema e impidan su utilización indebida;
- 5.2.3 se esfuercen y trabajen por obtener el más alto grado de calidad;
- 5.2.4 suscriban el código de conducta para voluntarios de la Sociedad Nacional, las normas y/o el *Código de Ética y Principios Básicos sobre el Servicio Voluntario* de la Federación, y actúen en consecuencia;
- 5.2.5 estén disponibles en cualquier caso de emergencia, según lo convenido con la Sociedad Nacional, y con arreglo a sus aptitudes y capacidades;
- 5.2.6 respondan a las necesidades de los beneficiarios y fortalezcan su capacidad de ayudarse a sí mismos y ejercer un voluntariado activo.

5.3 Todos los voluntarios tienen derecho a:

- 5.3.1 optar por convertirse en miembros de su Sociedad Nacional, tal como está estipulado en los estatutos;
- 5.3.2 recibir una formación adecuada o tener posibilidades de desarrollo personal para poder emprender las tareas o funciones que se les encomienden;
- 5.3.3 disponer del equipo adecuado que les permita emprender las tareas o funciones que se les encomienden;
- 5.3.4 aceptar o rehusar cualquier tarea o función de acuerdo con el *Código de Ética y Principios Básicos sobre el Servicio Voluntario*.

5.4 La Secretaría de la Federación:

- 5.4.1 apoyará a las Sociedades Nacionales en su labor con los voluntarios;
- 5.4.2 señalará y apoyará proyectos de investigación que ayuden a fortalecer las actividades de las Sociedades Nacionales que promueven el voluntariado;
- 5.4.3 tratará de promover la cooperación y asociación con organizaciones de la sociedad civil y los sectores público y privado que fomentan el voluntariado.

6. Referencia

El voluntariado afecta a la mayoría de las actividades de las Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, en particular, a la elaboración, ejecución y evaluación de programas, y a la dirección local, nacional e internacional. Esta política debe considerarse en el contexto de otras políticas de la Federación, principalmente las políticas sobre género, juventud, preparación para desastres y bienestar social.

Decisión 15 del XII Período de Sesiones de la Asamblea General de 1999.



CRUZ ROJA MEDIA LUNA ROJA

el poder de humanidad



La *Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja* promueve las actividades humanitarias de las Sociedades Nacionales en favor de las personas vulnerables.

Mediante la coordinación del socorro internacional en casos de desastre y el fomento de la asistencia para el desarrollo, se propone prevenir y aliviar el sufrimiento humano.

La Federación, las Sociedades Nacionales y el Comité Internacional de la Cruz Roja constituyen, juntos, el Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja.

Política de Voluntariado

Guía de Aplicación



Federación Internacional de Sociedades
de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja

© Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja

Está autorizado citar, copiar, traducir a otros idiomas o adaptar a las necesidades locales cualquier parte de esta publicación sin necesidad de solicitar previamente la aprobación de la Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, siempre que se indique la fuente de manera expresa e inequívoca.

2002

Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja

Apartado Postal 372

CH-1211 Ginebra 19

Suiza

Teléfono: +41 22 730 42 22

Fax: +41 22 733 03 95

Telex: 412 133 FRC CH

Correo electrónico: secretariat@ifrc.org

Sitio Web: www.ifrc.org

Los Principios Fundamentales del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja

Humanidad

El Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, al que ha dado nacimiento la preocupación de prestar auxilio, sin discriminación, a todos los heridos en los campos de batalla, se esfuerza, bajo su aspecto internacional y nacional, en prevenir y aliviar el sufrimiento de los hombres en todas las circunstancias. Tiende a proteger la vida y la salud, así como a hacer respetar a la persona humana. Favorece la comprensión mutua, la amistad, la cooperación y una paz duradera entre todos los pueblos.

Imparcialidad

No hace ninguna distinción de nacionalidad, raza, religión, condición social ni credo político. Se dedica únicamente a socorrer a los individuos en proporción con los sufrimientos, remediando sus necesidades y dando prioridad a las más urgentes.

Neutralidad

Con el fin de conservar la confianza de todos, el Movimiento se abstiene de tomar parte en las hostilidades y, en todo tiempo, en las controversias de orden político, racial, religioso e ideológico.

Independencia

El Movimiento es independiente. Auxiliares de los poderes públicos en sus actividades humanitarias y sometidas a las leyes que rigen los países respectivos, las Sociedades Nacionales deben, sin embargo, conservar una autonomía que les permita actuar siempre de acuerdo con los principios del Movimiento.

Voluntariado

Es un movimiento de socorro voluntario y de carácter desinteresado.

Unidad

En cada país sólo puede existir una Sociedad de la Cruz Roja o de la Media Luna Roja, que debe ser accesible a todos y extender su acción humanitaria a la totalidad del territorio.

Universalidad

El Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, en cuyo seno todas las Sociedades tienen los mismos derechos y el deber de ayudarse mutuamente, es universal.