

# **Primer Plan Vasco del Voluntariado**

## **1. Presentación**

La aprobación de la Ley 17/1998, de 25 de junio, del Voluntariado representa, sin duda, un paso importante en el desarrollo y la articulación del voluntariado en la Comunidad Autónoma del País Vasco. En aplicación de dicha Ley se constituye el 5 de diciembre de 2001 el Consejo Vasco del Voluntariado. A lo largo de 2002 se procede a la elaboración de este Plan Vasco del Voluntariado que ahora presentamos.

En el proceso de elaboración de este Plan Vasco del Voluntariado, junto a la de la mencionada Ley, se ha pretendido tomar en consideración el mayor número de referencias útiles y, sobre todo, contar con la participación de los diferentes agentes o las diferentes instancias vinculadas al voluntariado en nuestra Comunidad.

Este Plan recoge los antecedentes, los objetivos y las líneas de acción que se consideran fundamentales para el desarrollo del voluntariado en los próximos años. Pretende ser el primero de una serie de planes que, edificado cada uno sobre la base de lo conseguido por el anterior, permitan, en el marco de la mencionada Ley, potenciar al máximo el voluntariado en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

## **2. Antecedentes**

## **2.1. Pretensión y alcance del Plan**

Este Plan Vasco del Voluntariado se elabora, en principio, pensando en un horizonte de tres años a partir de su aprobación. Se trata de un plazo que se establece con independencia de los ciclos políticos de unas u otras instituciones. Se considera que tres años es un plazo adecuado para un primer Plan que, como tal, tiene un carácter experimental y pionero. Es posible que en posteriores planes se pueda considerar un plazo más amplio. En todo caso, dentro del plazo marcado de tres años se propone a las diversas instancias o agentes implicados la realización de proyectos o propuestas de actuación anuales que faciliten el avance progresivo hacia el logro de los objetivos del Plan.

Su vocación es la de impulsar y alinear las estrategias y actuaciones del conjunto de agentes o instancias presentes en el escenario del voluntariado en la Comunidad Autónoma del País Vasco. Ello no es óbice para que el Gobierno Vasco, que es quien aprueba el Plan, respete y potencie la autonomía de cada uno de esas instancias o agentes públicos y privados a la hora de adoptar y aplicar las orientaciones que aquí se proponen.

El Plan pretende activar el mayor grado de concertación y las sinergias más interesantes entre los planes y las acciones de los diferentes departamentos del Gobierno Vasco, de las Diputaciones Forales, de los Ayuntamientos, de las organizaciones que cuentan con voluntariado y de otros agentes o instancias sociales. El proceso de elaboración del Plan, en el que todas estas instancias han tomado parte y se han comprometido, es una importante base para ello.

Se entiende que el Plan Vasco del Voluntariado es un plan estratégico y abierto. Estratégico en el sentido de que propone metas de alcance y líneas de actuación con vocación de impacto en el futuro del voluntariado. No se trata de hacer de este Plan un documento en el que se agrupan o compendian los diversos planes y actuaciones que en nuestra Comunidad tienen alguna relación con el voluntariado, sino de iniciar la construcción de una propuesta estratégica que, partiendo del reconocimiento y el

respeto hacia lo hecho hasta el momento, intente, lenta y progresivamente, aunar voluntades operativas en un ambicioso proceso de cambio o de mejora en la realidad del voluntariado vasco. Un plan es estratégico cuando acierta en aquello que siendo factible tiene un mayor impacto.

El Plan Vasco del Voluntariado se concibe como un instrumento abierto y dinámico, de modo que, en su ejecución puede ser objeto de evaluaciones intermedias y ajustes que respondan a diversas contingencias o factores externos, siempre y cuando no lo desvirtúen. Por ello, se habrá de mantener la atención a las decisiones o situaciones políticas, económicas o de otra índole que afecten al escenario en el que se desenvuelve el voluntariado vasco.

## **2.2. Conceptos de referencia**

A los efectos de este Plan nos interesa plantear algunos conceptos fundamentales sin cuya clarificación previa resultaría difícil construirlo o comprenderlo. El primero de ellos es el concepto de voluntariado y tomamos su acepción de la Ley del Voluntariado de la Comunidad Autónoma del País Vasco. Según su artículo 2, "se entiende por voluntariado el conjunto de actividades de interés general desarrolladas por personas físicas, siempre que se realicen en las siguientes condiciones:

- a) De manera desinteresada y con carácter solidario.
- b) Voluntaria y libremente, sin traer causa de una relación laboral, funcionarial o mercantil, o de una obligación personal o deber jurídico.
- c) A través de organizaciones sin ánimo de lucro, y con arreglo a programas o proyectos concretos.
- d) Sin retribución económica.
- e) Sin sustituir, en ningún caso, servicios profesionales remunerados".

Es evidente la importancia de definir y delimitar el concepto de voluntariado y de asociarlo a conceptos como, por ejemplo, los de compromiso, estabilidad, autonomía y

dedicación. En todo caso, la voluntad de este Plan es la de estimular e incluir y se entiende que existen diversos usos legítimos de un concepto como el de voluntariado, siendo muchas personas las que se identifican como voluntarias y voluntarios en diversos sentidos.

Avanzando en la definición, el artículo 3 de la Ley añade que “se consideran actividades de interés general las que comporten un compromiso en favor de la sociedad o de la persona, que se desenvuelvan en el ámbito social, comunitario, cívico, cultural, de cooperación al desarrollo, de protección al medio ambiente o cualquier otro de naturaleza análoga”.

Entendemos que el anterior párrafo, al mencionar, tras algunos ámbitos a los que se refiere expresamente, la posibilidad de “cualquier otro de naturaleza análoga” deja la puerta abierta al voluntariado en distintos ámbitos que pueden entenderse como incluidos en los mencionados o como distintos. Así, cabría mencionar los de la educación, la salud, el ocio, la protección civil, el deporte o la religión, por mencionar algunos. Por otra parte, hay que señalar que estas clasificaciones, en muchas ocasiones, tienen más que ver con la mirada que, desde fuera del voluntariado, se hace sobre el fenómeno, que con la vivencia de las propias voluntarias y voluntarios.

Volviendo a la definición recogida, aparece con claridad la vinculación de las voluntarias y voluntarios con las organizaciones. Según el artículo 8 de la Ley del Voluntariado de la Comunidad Autónoma del País Vasco, “las organizaciones que cuenten con voluntariado, cualquiera que sea su forma jurídica, habrán de estar legalmente constituidas y dotadas de personalidad jurídica propia, carecer de ánimo de lucro, estar debidamente registradas en los correspondientes registros de fundaciones y asociaciones de competencia de la Comunidad Autónoma del País Vasco y desarrollar programas o proyectos en el marco de las actividades de interés general definidas en el artículo 3 de esta ley”.

Después se señala que “se denominarán organizaciones de voluntariado las que, además de cumplir las anteriores condiciones, estén integradas mayoritariamente por

voluntarios y desarrollen la mayoría de sus programas o proyectos de acción fundamentalmente a través de tales voluntarios o voluntarias”.

A los efectos de este Plan cuando hablemos de organizaciones, nos referiremos a todas aquellas que cuentan con voluntariado sin establecer, en este momento, la diferenciación entre las organizaciones de voluntariado, en el sentido estricto que marca la Ley y el resto de organizaciones que cuentan con voluntariado. Este es el mismo criterio que se ha tomado en el Decreto 169/2000, de 1 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de funcionamiento del Censo General de Organizaciones del Voluntariado y se regulan determinados aspectos relativos al voluntariado.

### **2.3. El escenario del voluntariado**

Las políticas públicas en general, y este Plan Vasco del Voluntariado en particular, tienen la pretensión de incidir en un determinado escenario en el que, además de la institución pública que aprueba el Plan existen una serie de agentes y dinámicas que es necesario tomar en consideración (ver anexo 1).

Si queremos representar el escenario del voluntariado, hemos de fijarnos, en primer lugar, en las personas y comunidades destinatarias de la acción voluntaria. Ellas constituyen la razón de ser del voluntariado y por ellas y por sus necesidades habrá de orientarse siempre la acción voluntaria.

A continuación diremos que cuando hablamos del voluntariado nos referimos a una serie de actividades llevadas a cabo por unas personas en unas determinadas condiciones. Una primera observación es que muchas personas son voluntarias sin tener conciencia de ello. Esto es, el hecho de que el término voluntariado (o voluntario o voluntaria) se acuñe en unos determinados espacios legislativos, políticos, científicos, mediáticos o sociales en general no quiere decir que en la autoconciencia de las voluntarias y voluntarios realmente existentes éste sea un término que utilicen para representar o construir su identidad.

De igual modo, las organizaciones que cuentan con voluntariado, a la hora de construir su identidad, presentarse socialmente y articularse en el espacio público tampoco lo hacen necesariamente con referencia al concepto de voluntariado. Entre los posibles aspectos en torno a los cuales una organización que cuenta con voluntariado puede identificarse y desarrollarse, además del aspecto del voluntariado podríamos citar, por poner tres ejemplos, el cometido de la entidad, alguna característica de sus componentes o su localización geográfica. Así, una organización dedicada a la prevención del alcoholismo, una organización de mujeres o una organización de un determinado barrio, por seguir con los tres ejemplos, pueden perfectamente contar con voluntarios y voluntarias o incluso ser organizaciones de voluntariado, por decirlo así, sin identificarse de esa manera.

En todo caso, esas organizaciones, tengan en ellas más o menos peso las voluntarias y voluntarios y tengan mayor o menor conciencia de ser organizaciones con voluntariado, son agentes importantes a tener en cuenta en el escenario que nos ocupa. También lo son las diferentes redes (o federaciones, o plataformas, según los casos) de las que forman parte esas organizaciones por más que en muchas ocasiones en dichas redes, las organizaciones que cuentan con voluntariado se agrupan quizá con otras que no cuentan con voluntariado, siendo lo que les une, por ejemplo, un cometido común.

Esta consideración no es ociosa pues parece normal que una organización se agrupe o coordine con otras que se dedican al mismo fin (con independencia de que lo hagan con o sin voluntariado). Usualmente se trata de organizaciones, y así debe ser, fuertemente orientadas a sus destinatarias y destinatarios, a cuyas necesidades y aspiraciones intentan dar respuesta. De este modo el elemento voluntariado aparece como un elemento transversal importante quizá, pero no necesariamente prioritario en la autoidentificación, desarrollo y articulación de las organizaciones.

Si continuamos revisando este escenario nos encontramos con las Administraciones públicas de los diferentes ámbitos (al menos, internacional, estatal, comunitario,

territorial y local). De nuevo hay que subrayar que las Administraciones públicas se relacionan con las organizaciones principalmente en función de los servicios que prestan o las intervenciones que realizan (resultando, en todo caso, secundario que lo hagan con o sin voluntariado). Nos encontramos, entonces, con procesos de interlocución entre Administraciones públicas por una parte y redes y organizaciones por otra en las que, de nuevo, el elemento voluntariado aparece como un elemento transversal o secundario, lo cual, por otra parte parece lógico.

Ahora bien, esto no siempre es así, pues las Administraciones públicas también, en algunos casos y en alguna medida, adoptan el elemento voluntariado como elemento en torno al cual establecer la interlocución y la intervención. Por ello mismo, se hace fundamental distinguir la intervención pública en relación (directa, si se quiere) con la cuestión del voluntariado, de la intervención pública que se hace vinculada a otros tópicos que puede tener, sin embargo, una repercusión (indirecta) en el voluntariado.

Ha de quedar claro que el que clasifiquemos la intervención pública como directa o indirectamente relacionada con el voluntariado no depende de que se utilice por parte de la institución en cuestión la palabra “voluntariado”. Por otra parte, tanto la que llamamos intervención directa como la indirecta son imprescindibles y se ha de buscar la coherencia y la sinergia entre ellas.

En el escenario hemos ubicado como instancias con personalidad propia las denominadas agencias que en los tres territorios de la Comunidad Autónoma han surgido en relación con el mundo del voluntariado, de igual modo que en otros lugares. Creemos que, aunque haya diferencias entre ellas, pueden ser consideradas como un tipo de agente con personalidad propia y contribuciones específicas en nuestro entorno.

Por último hemos de considerar el entorno social y dentro de él podría tener especial interés pensar (junto con las personas destinatarias de la acción de las organizaciones, a las que ya nos hemos referido) en los sindicatos, los movimientos sociales, organizaciones del tercer sector que no cuentan con voluntariado, los medios de comunicación, las iglesias, las empresas o el mundo de la educación, por poner

algunos ejemplos. Especial relevancia pueden tener entidades como Cajas de Ahorros o Fundaciones que han optado por brindar diferentes tipos de apoyo al voluntariado.

En la elaboración de este Plan han tomado parte estas diferentes instancias y se ha tomado como punto de partida, en todo caso, lo que ya venían realizando. Sea como fuere, en este Plan se marcarán objetivos y líneas de acción que afectarán e involucrarán de diferentes maneras a los diversos agentes o instancias que, a la vez, son destinatarias de la intervención en ese escenario complejo en el que nos desenvolvemos. Son variadas las necesidades y las contribuciones de cada uno de los agentes o instancias mencionadas pero todas ellas deben ser contempladas en el Plan en lo que éste tiene de propuesta estratégica.

## **2.4. Diagnóstico de la situación del voluntariado en la Comunidad Autónoma del País Vasco**

Entendemos que en un plan de las características que tiene el Plan Vasco del Voluntariado debe expresarse un análisis, evaluación o diagnóstico de la situación del voluntariado en la Comunidad Autónoma del País Vasco a partir del cual cobren sentido los objetivos y las líneas de acción que se seleccionen después. Para hacer éste diagnóstico que aquí se presenta se ha tomado en consideración la información disponible hasta el momento, procesándola en el Consejo Vasco del Voluntariado.

En la medida en que la ejecución del propio Plan vaya permitiendo contar con nuevas evidencias a partir de las cuales hacer análisis y valoraciones, el diagnóstico que aquí se presenta podrá enriquecerse o, eventualmente, corregirse, teniendo siempre el Consejo Vasco del Voluntariado, en los términos que marca la Ley, un marcado protagonismo en la reflexión y valoración acerca de la situación del voluntariado que resulta necesaria como base de las políticas públicas relacionadas con la materia.

Utilizaremos para desarrollar este diagnóstico el conocido esquema en el que aparecen fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas en la medida en que entendemos



que nos permite aproximarnos dinámicamente al voluntariado y su entorno social. Como siempre que se utiliza este esquema hemos de decir que la inclusión de cada aspecto en uno u otro apartado puede ser relativizada en tanto en cuanto, por ejemplo, hay debilidades que pueden transformarse en fortalezas y amenazas que se convierten en oportunidades.

### **2.4.1. Fortalezas**

Si tuviéramos que seleccionar y reflejar, en principio esquemáticamente, las fortalezas que percibimos en el voluntariado de la Comunidad Autónoma del País Vasco, señalaríamos las siguientes:

2.4.1.1. La primera fortaleza del voluntariado es posiblemente la profunda calidad humana de los valores que encarna y transmite. De hecho, somos conscientes de que lo que hoy y aquí denominamos voluntariado no es tanto un fenómeno nuevo cuanto una nueva versión de valores y prácticas muy antiguas en nuestra sociedad y en otras sociedades.

2.4.1.2. Puede mencionarse como segunda fortaleza del voluntariado vasco la existencia de una fuerte tradición o espíritu asociativo o cooperativo en el País Vasco manifestado en el hecho de que nuestro pueblo haya sido pionero, en muchos casos, en la creación y desarrollo de diversas formas de agregación social y acción colectiva.

2.4.1.3. Aunque hay organizaciones que manifiestan que podría empezar a hablarse de un cambio de tendencia, parece existir un consenso bastante extendido entre las personas expertas y estudiosas del voluntariado en los países de nuestro entorno acerca de que se trata de un fenómeno en auge o crecimiento desde el punto de vista cuantitativo, al menos si nos referimos a las últimas décadas. Es frecuente la utilización para nuestro caso de cifras en torno al 10% para referirse al número de voluntarias y voluntarios, aunque los diversos estudios utilizan diferentes criterios, por

ejemplo, en cuanto a la dedicación de tiempo, a la hora de considerar, o no, a una persona como voluntaria.

2.4.1.4. Entendemos que se trata también de una realidad cuyo reconocimiento o prestigio social ha venido creciendo de forma sostenida (aunque en ocasiones ambigua), disminuyendo a la vez las reticencias o críticas que se han ido vertiendo sobre él. Éste es un fenómeno que afecta, en general, al tercer sector y que está relacionado, posiblemente, con fenómenos como su consolidación y reconocimiento como sector significativo desde el punto de vista económico y la revalorización de la sociedad civil organizada como agente relevante en el proceso de globalización tras el colapso del llamado socialismo real.

2.4.1.5. Aunque quizá moderadamente, resulta creciente la heterogeneidad dentro del voluntariado. A la histórica presencia de las mujeres, superior a la que tienen en otros ámbitos sociales, ha venido a sumarse, por ejemplo, una creciente diversidad en lo relativo a la edad, con un incremento del voluntariado de las personas mayores. También se ha ido advirtiendo la presencia dentro del voluntariado de personas pertenecientes a colectivos que habiendo sido considerados, más bien, destinatarios de la acción voluntaria, van a ser, cada vez más, protagonistas de ella (por poner dos ejemplos, hablaremos de las personas con discapacidad o las personas inmigrantes). Se va percibiendo y asumiendo en mayor medida que el voluntariado puede ser una labor en la que todas las personas tengan cabida.

2.4.1.6. También parece muy necesario recoger otro aspecto importante en la configuración del voluntariado actual: la multipertenencia de las personas voluntarias a más de una organización. Este aspecto, que viene ya recogido en estudios y publicaciones que hablan del tema y está siendo experimentado por las personas que acogen a las voluntarias y voluntarios que se incorporan a las organizaciones, es clave para entender la nueva identidad del voluntariado y para estructurar las respuestas, planes y programas que tienen como eje central a las personas voluntarias.

2.4.1.7. También consideramos una fortaleza del voluntariado la heterogeneidad en lo relativo a las organizaciones. La diversidad de tamaños, ámbitos de actuación (siendo mayoritario el voluntariado social) o perspectivas ideológicas de las organizaciones que cuentan con voluntariado es, sin duda, una sus riquezas. De igual manera, podemos encontrar desde organizaciones de fuerte incardinación local (tanto rural como urbana) hasta organizaciones de carácter internacional.

2.4.1.8. Consideramos una fortaleza del voluntariado el hecho de que su escenario se haya ido estructurando y fortaleciendo. Prueba de ello es, por poner algunos ejemplos, la legislación al respecto (con la consiguiente creación del Consejo Vasco del Voluntariado), el surgimiento de experiencias de red en torno al concepto de voluntariado, la elaboración de códigos éticos, los apoyos aportados al voluntariado por las Administraciones públicas o la aparición de agencias especializadas en los tres territorios de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

2.4.1.9. Entendemos como fortaleza la presencia de propuestas creativas, experiencias innovadoras y, en definitiva, buenas prácticas que con frecuencia aparecen en un tejido vivo y cambiante como es el del voluntariado.

2.4.1.10. Los estudios parecen arrojar también, como fortaleza del voluntariado, la de la alta cualificación (frecuentemente en materias relacionadas con el propio trabajo voluntario) alcanzada por las voluntarias y voluntarios.

## **2.4.2. Debilidades**

Entre los puntos débiles que percibimos en el voluntariado de la Comunidad Autónoma del País Vasco subrayamos los siguientes:

2.4.2.1. Si bien afirmábamos, como fortaleza, que va en aumento el número de voluntarias y voluntarios, y aunque el cuantitativo no sea el aspecto más importante, no podemos desconocer el hecho de que, según los diversos estudios, el tamaño de

nuestro voluntariado (y del tercer sector en general) es, todavía, sensiblemente inferior al de sociedades de nuestro entorno en las que la tradición voluntaria y asociativa en general tiene mayor solera que en la nuestra.

2.4.2.2. En el sector se hace referencia frecuentemente a una relativamente extendida fragilidad o discontinuidad del compromiso de trabajo de un número significativo de voluntarios y voluntarias (con consecuencias como la pérdida de memoria histórica en las organizaciones y el sector o la dificultad para el relevo en las responsabilidades). En ocasiones a esto se asocia una concepción o vivencia utilitarista o instrumental del voluntariado frecuentemente sometida a la influencia de modas superficiales o a la lógica de la inserción laboral. Este fenómeno puede estar relacionado con aspectos culturales (valores sociales), con la propia normalización o institucionalización del voluntariado o, por poner otro ejemplo, con algunas características que presenta en la actualidad el mercado laboral. También, sin embargo, puede estar relacionado con la existencia de un cada vez mayor número de organizaciones que ofrecen una cada vez mayor diversidad de oportunidades de colaboración voluntaria en nuestro entorno.

2.4.2.3. Apuntaremos también como debilidad del voluntariado vasco su limitado grado de autoidentificación como voluntariado. La escasa incorporación al censo, aparte de obedecer a otras causas, podría ser tomada como indicador de esto (no más de 100 organizaciones entre las miles de candidatas). Si bien, como decíamos, se han dado experiencias de articulación de organizaciones en tanto que organizaciones que tienen voluntariado, ha de admitirse que esta dinámica es débil en comparación con otras dinámicas de articulación de las organizaciones. Esto puede estar unido a una frágil conciencia por parte de muchas voluntarias y voluntarios acerca de sus derechos y de sus deberes.

2.4.2.4. Con independencia del análisis más profundo que pueda requerir esta cuestión, cabe incluir entre las debilidades del sector la escasa recepción y aplicación de la Ley del Voluntariado que se ha dado, tanto en las organizaciones que cuentan con voluntariado como en las Administraciones públicas.

2.4.2.5. Hay que recoger también como debilidad el escaso conocimiento empírico y crítico (cuantitativo y cualitativo) acerca de la realidad del voluntariado en la Comunidad Autónoma del País Vasco. También hay que reconocer que diversas aproximaciones que se han producido o que se están produciendo al conocimiento de la realidad social vasca (o incluso de aspectos específicos de ella no lejanos a nuestro campo de interés en este momento) no han sido suficientemente aprovechadas desde la perspectiva de conocimiento de la realidad del voluntariado.

2.4.2.6. Estimamos también que, pese a interesantes experiencias en ese sentido, sigue siendo en buena medida una asignatura pendiente en las organizaciones (y en el escenario del voluntariado en general) la adecuada y sistemática gestión de los recursos humanos voluntarios, entendida como el uso de las herramientas que permitan planificar y evaluar la contribución del voluntariado así como acompañar adecuadamente a las voluntarias y voluntarios en lo relativo a aspectos como los siguientes: aproximación, selección, integración, reconocimiento, formación, participación, cuidado de su salud laboral, desarrollo y salida. Por otra parte, en ocasiones se evidencian malas prácticas en una gestión de los recursos humanos que, activada por la escasez, hace una utilización puramente instrumental de las voluntarias y voluntarios.

2.4.2.7. Los mecanismos de intercambio de información y de construcción de propuestas que propone la Ley (y en los que están involucrados las diferentes instancias o agentes que reflejábamos en el escenario del voluntariado) están todavía débilmente estructurados y son escasamente conocidos por los propios agentes o instancias en cuestión. El propio Consejo Vasco del Voluntariado como elemento central de ese entramado es poco conocido y reconocido.

2.4.2.8. En ese escenario es pequeño, todavía, el grado de autorrepresentación de las propias voluntarias y voluntarios, en cuyo nombre hablan, con frecuencia personas no voluntarias de sus organizaciones.

2.4.2.9. Si bien mencionábamos como fortaleza la importante presencia cuantitativa de las mujeres en las organizaciones que cuentan con voluntariado, contamos con

estudios que señalan que también en el mundo del voluntariado se reproduce la brecha de género, evidenciada, por ejemplo, en la atribución discriminatoria de roles y responsabilidades a hombres y mujeres en las organizaciones. Lo mismo cabría decir de otros fenómenos de discriminación que, estando presentes en la sociedad, no desaparecen en el ámbito del voluntariado.

2.4.2.10. Pueden apuntarse también entre las debilidades del voluntariado algunas dinámicas presentes en organizaciones adaptadas a la existencia de fenómenos como la prestación social sustitutoria (ya desaparecida) o los créditos universitarios de libre elección otorgados a quienes participen en actividades de voluntariado.

2.4.2.11. Podríamos identificar por último como debilidades del voluntariado varias que lo son, en general, del sector no lucrativo. Entre ellas suelen mencionarse con frecuencia algunas que aquejan a un número significativo de organizaciones: la atomización organizativa (por tamaño pequeño, por falta de conexión o incluso por una competencia mal entendida), la dependencia económica (que se manifiesta en ocasiones en un clientelismo para con algunas Administraciones públicas), la escasez de infraestructuras a su disposición, las deficiencias en la gestión y la evaluación, la insuficiente conexión digital o la escasa internacionalización.

### **2.4.3. Oportunidades**

En cuanto a las oportunidades ante las que se encuentra el voluntariado en la Comunidad Autónoma del País Vasco resaltamos las siguientes.

2.4.3.1. Parece existir un consenso entre los estudiosos cuando afirman que el proceso de modernización y el aumento de la complejidad social hacen necesaria, a su vez, una multiplicidad de dispositivos de respuesta a las necesidades sociales. En ese contexto, junto a la comunidad, el estado y el mercado, parece fuera de duda el papel del tercer sector y dentro del mismo, con personalidad y protagonismo propios, el mundo del voluntariado. Más aún en un entorno, como el europeo, en el que el discurso político

identifica el capital social (ligado a conceptos como los de sociedad activa y participación ciudadana) como fuente sostenible de ventaja competitiva.

2.4.3.2. Ese proceso de modernización, con fenómenos como el alargamiento de la esperanza de vida, algunos cambios importantes en el uso del tiempo y el espacio y la cada vez mayor individualización y diversificación de las trayectorias vitales, ofrece nuevos momentos, espacios, retos y modalidades para la acción voluntaria y posibilita la incorporación de nuevos colectivos al voluntariado.

2.4.3.3. En el contexto de un reparto diferente de papeles entre los poderes públicos, el sector lucrativo, la comunidad y el tercer sector el relativo prestigio o crédito que el mundo de las organizaciones no gubernamentales en general (y el voluntariado en particular) tiene a los ojos de determinados sectores sociales se configura, también, como una interesante oportunidad, en la medida en que existen importantes expectativas dirigidas hacia el sector.

2.4.3.4. Va tomando consistencia en el mundo empresarial lucrativo un discurso y unas prácticas en las que se otorga más importancia a determinadas consideraciones éticas y a la denominada responsabilidad social de las empresas, lo que conduce, en ocasiones, a que busquen formas de partenariado o colaboración con organizaciones que cuentan con voluntariado.

2.4.3.5. El proceso de globalización, con su importante componente de desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, facilita al voluntariado su articulación y fortalecimiento a escala internacional con el consiguiente enriquecimiento y desarrollo que dicha internacionalización puede llevar aparejados. Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, en todo caso, brindan nuevos espacios y modalidades de relación y participación.

2.4.3.6. Nos encontramos en una sociedad que ha sido definida como sociedad del conocimiento en la que, al parecer, adquieren mayor valor los activos intangibles de las organizaciones en detrimento de los activos tangibles. Los conocimientos construidos,

los sentimientos compartidos, los valores comunes parecen convertirse en patrimonios valiosos para aquellas organizaciones y redes que sepan gestionarlos en procesos de relación, sistematización y aprendizaje.

## **2.4.4. Amenazas**

2.4.4.1. Una potencia débil como la del voluntariado se siente, lógicamente, amenazada en una sociedad que ha sido definida como sociedad del riesgo debido a que junto al incremento de las oportunidades se produce un aumento de las amenazas. Amenazas que, por ejemplo, pueden provenir de poderes públicos que pueden tener más deseos y posibilidades de erosionar los espacios de democracia, por poderes económicos que funcionan a menudo a escala transnacional con escaso control social, o por poderes mediáticos de intenso impacto en las culturas de nuestras sociedades.

2.4.4.2. En un contexto de cambio social definido como acelerado, de drásticas transformaciones en el mercado de trabajo, de creciente dualización y desigualdad social, de secularización y cambio de valores, de multiplicación de los nichos en los que las personas construyen sus biografías, las organizaciones y las redes del voluntariado pueden, con facilidad, desorientarse y desconectarse del entorno social en la necesaria dinámica de comprensión del mismo y de intercambio con él.

2.4.4.3. En la medida en que, en parte, los nuevos espacios y roles del voluntariado han venido inducidos por un mercado laboral excluyente (por ejemplo de sectores juveniles, de mujeres o de personas adultas antes de la edad de jubilación), un sistema de bienestar en período de crisis o reestructuración (y, frecuentemente, contracción o privatización), un repliegue de algunos movimientos sociales o la vigencia y promoción de determinados valores postmaterialistas, el voluntariado está, en cierto modo, a expensas de los cambios en esos entornos y procesos.

2.4.4.4. En una sociedad de mensajes y marcas el voluntariado puede encontrar dificultades para gestionar su imagen, para expresarse tal como es y quiere ser, sin ser



colonizado por discursos y valores que provienen de otros espacios y de otras instancias en el intento de hacerle representar, quizá, un papel subsidiario y funcional desde los intereses de esos agentes o esas instancias. El ruido y la ambigüedad en torno a conceptos como la participación o la solidaridad, son un ejemplo, particularmente cuando se intenta presentar al voluntariado como el ámbito privilegiado para esa participación y esa solidaridad cuando no es sino uno más, complementario de otros.

2.4.4.5. Consideramos como una amenaza para el voluntariado cualquier formación o utilización espuria del mismo como mal sucedáneo en espacios que debieran ser ocupados por otros agentes o instancias sociales, por ejemplo, en ámbitos que socialmente se han consolidado como propios del empleo remunerado.

2.4.4.6. De igual manera, desde las organizaciones que cuentan con voluntariado, se perciben como amenaza algunas disposiciones y prácticas de las Administraciones públicas que incorporan excesivas exigencias o complicaciones burocráticas que desincentivan, en particular en las organizaciones con menor capacidad de gestión, el acercamiento a la Administración. También se vive como amenaza la inestabilidad de los mecanismos de financiación pública de la acción voluntaria.

2.4.4.7. En muchas ocasiones las voluntarias y voluntarios perciben como amenaza los costes, por ejemplo, económicos o profesionales que han de asumir prácticamente en solitario a la hora de realizar determinadas actividades de voluntariado.

## **2.5. Valores**

En la exposición de motivos de la Ley del Voluntariado se afirma que ella representa el compromiso de la Administración vasca de promover el voluntariado, profundizando en el derecho de los ciudadanos y ciudadanas a participar en la construcción de la sociedad. Posteriormente, en el artículo 4 de la Ley se señala que “las acciones de voluntariado en sus distintos ámbitos se regirán por los principios de solidaridad, participación, gratuidad, autonomía frente a los poderes públicos, no discriminación, pluralismo, integración, prevención y sensibilización social y, en general, por todos aquellos que inspiran la convivencia en una sociedad democrática, moderna, participativa, justa e igualitaria”. Por último, en el artículo 11 de la Ley vuelve a insistir en que no se suplante a las Administraciones en sus obligaciones.

En estas consideraciones, la Ley del Voluntariado ofrece, por lo tanto, un marco de principios, valores, opciones o criterios que, como no podía ser de otra manera, asume el Plan Vasco del Voluntariado apostando (sin que el orden en el que aparezcan los siguientes elementos represente prelación o prioridad) por un voluntariado:

- Expresión de la solidaridad gratuita y el altruismo societario practicados en libertad.
- Gratificante, satisfactorio y saludable para las voluntarias y voluntarios.
- Cauce de participación ciudadana en el espacio público.
- Sensible y próximo, capaz de adelantarse en la respuesta a necesidades sociales.
- Inclusivo y acogedor de personas diversas en muchos aspectos.
- Que no está en un juego de suma cero sino en una relación sinérgica con esferas como la del empleo remunerado, el desarrollo económico, las redes sociales informales o el compromiso de las Administraciones públicas en la respuesta a las necesidades sociales.
- Creativo e innovador.
- Que es manifestación y escuela de compromiso cívico.
- Que es autónomo en sus estructuras y propuestas cooperativas y críticas respecto de los poderes públicos, el sector lucrativo u otras instancias o agentes sociales.

- Constructor y transformador del tejido social (creando capital social, capital relacional, valores compartidos).
- Que expresa y practica su preferencia por las personas y entornos más vulnerables en los que se fragua o se produce la exclusión social.
- Articulado, estructurado, activo y participativo en organizaciones y redes creativas, sostenibles y con capacidad de interlocución.
- Crítico y formado.

Estos que mencionamos serán los principios de referencia para comprender a qué se refiere el Plan cuando habla de buenas prácticas (y prácticas innovadoras) o cuándo sugiere la introducción del voluntariado como elemento transversal o como objeto directo de políticas y actuaciones del conjunto de agentes presentes en el escenario del voluntariado.

Para completar este apartado diremos que un Plan como el del voluntariado, que aspira a que un amplio conjunto de proyectos e iniciativas asuman la promoción del voluntariado como un elemento transversal, debe, a su vez, incorporar elementos transversales y, singularmente, la perspectiva de género como herramienta para la eliminación de las desigualdades y promoción de la igualdad entre los sexos. Ello supone que en la elaboración, ejecución y evaluación del Plan se evidencie un compromiso activo por identificar y corregir todos aquellos mecanismos políticos, organizacionales, culturales o de cualquier índole que sostienen y acrecientan las injustas desigualdades entre hombres y mujeres así como otras injusticias y desigualdades.

### **3. Objetivos**

Una vez establecidos los antecedentes sobre los que se edifica este Plan, se trata, en este momento, de identificar los logros o los efectos que se van a perseguir en el escenario descrito para el plazo previsto. Tras un primer apartado en el que se recogen

los grandes objetivos generales del Plan, vamos a diferenciar dos tipos de efectos o logros esperables (ver anexo 2):

- Los resultados esperados o deseados del Plan: es decir, aquellos logros o efectos que se consideran importantes y significativos y que son identificados como resultados alcanzables y evaluables, en principio, mediante las actuaciones de las instancias o agentes que están, en principio, comprometidos en la elaboración del Plan.
- El impacto deseado o esperado: es decir, aquellos logros o efectos que se querría obtener y evaluar y sobre los que se desearía tener algún grado de influencia pero que quedan, en principio, más allá del ámbito de acción del Plan, en buena medida por estar sometidos a influencias importantes sobre las que, en principio, los agentes o instancias comprometidas en el Plan no tienen, al menos de momento, suficiente control.

Lógicamente, la consecución de los resultados esperados habrá de tener una repercusión en el logro del impacto deseado. Dicho de otra manera, habrá de evidenciarse, la articulación lógica (aunque inicialmente sea hipotética) entre los dos niveles que identificamos en este apartado del Plan.

En cada uno de los apartados se aparejarán los logros o efectos deseados o esperados con algunos indicadores y estándares que permitirán constatar su consecución. En esta edición del Plan, en materia de indicadores y estándares, más que afinar y acertar a la primera, nos parece importante y factible proponer una batería que pueda ser completada y refinada de forma sistemática en el futuro.

Se ha optado por proponer un posible indicador y estándar junto a cada objetivo, pero entendemos que quien diseñe, específicamente, los procesos de evaluación del Plan deberá incorporar otros indicadores y estándares. Explícitamente se le invita a:

- Incorporar en la mayor medida posible indicadores que reflejen la satisfacción de las personas destinatarias y protagonistas de los procesos.
- Desagregar, siempre que sea pertinente, los datos en función de variables (como el sexo o la edad) que, de no tomarse en consideración, podrían dejar oculta información valiosa.

En los dos apartados que hemos mencionado se diferenciarán los logros o efectos deseados en el ámbito estricto del voluntariado, en el ámbito de las organizaciones y redes a las que pertenecen las organizaciones, en el ámbito de las diferentes Administraciones públicas y en el ámbito más general en el que se incluyen otros agentes u otras instancias y la ciudadanía.

### **3.1. Objetivos generales**

En términos generales este Plan pretende alcanzar progresos o mejoras significativas en:

- Los procesos de captación, formación, acompañamiento, innovación y participación del voluntariado, el fortalecimiento de las organizaciones del voluntariado y, en definitiva, la mejora de la calidad de la acción voluntaria.
- La estructuración de las relaciones e intercambios entre las diversas instancias o agentes identificados en el escenario del voluntariado y la potenciación de su autonomía y el ejercicio de sus responsabilidades.
- El conocimiento por parte de los agentes o instancias presentes en dicho escenario acerca de la situación y el contexto del voluntariado en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

## **3.2. Resultados esperados**

Cuando hablamos de resultados deseados nos referimos, como hemos dicho, a logros o efectos que estimamos importantes o relevantes y que, a la vez, nos parecen factibles y medibles en el período para el cuál se elabora este Plan, con independencia, en cierta medida, de la influencia de variables ajenas a las previstas en él. Es frecuente que esos logros o efectos tengan un carácter instrumental para la consecución de otros como, por ejemplo, los que mencionaremos en el apartado de impacto deseado.

### **3.2.1. En el voluntariado**

En el voluntariado se pretenden alcanzar los siguientes resultados:

3.2.1.1. Incremento significativo del conocimiento por parte de las voluntarias y voluntarios de la Comunidad Autónoma del País Vasco de sus derechos y responsabilidades como voluntarias y voluntarios y, en general del contenido y desarrollo de la Ley del Voluntariado.

Indicador: Porcentaje de incremento en el conocimiento de las voluntarias y voluntarios de la Comunidad Autónoma del País Vasco acerca de la existencia de la Ley del Voluntariado.

Estándar: 10%

3.2.1.2. Aumento del protagonismo de las voluntarias y los voluntarios en la formulación y expresión de su propio discurso acerca del voluntariado

Indicador: Incremento porcentual del número de publicaciones, participaciones en foros locales, nacionales e internacionales o, en general, expresiones públicas de voluntarias y voluntarios acerca del voluntariado.

Estándar: 5%

3.2.1.3. Mejora de las competencias de las voluntarias y voluntarios para la realización de su trabajo.

Indicador: Incremento del grado de satisfacción de las personas responsables de las organizaciones respecto a las capacidades de los voluntarios y voluntarias de la organización.

Estándar: 5%

## **3.2.2. En las organizaciones**

En las organizaciones del voluntariado se pretenden alcanzar los siguientes resultados:

3.2.2.1. Realización y visibilidad de prácticas innovadoras en materia de voluntariado.

Indicador: Numero de experiencias novedosas presentadas públicamente en la Comunidad Autónoma del País Vasco en relación con el voluntariado.

Estándar: 25

3.2.2.2. Construcción y aplicación de estándares éticos para la acción voluntaria.

Indicador: Grado de satisfacción de voluntarias y voluntarios acerca de la construcción y aplicación de estándares éticos en sus organizaciones.

Estándar: Igual o superior al 70%

3.2.2.3. Incremento de la autoidentificación de las organizaciones que cuentan con voluntariado en referencia al concepto de voluntariado.

Indicador: Incremento porcentual del número de organizaciones participantes en actos y procesos relacionados con el voluntariado.

Estándar: 20%

3.2.2.4. Aumento de las acciones de colaboración entre las organizaciones que rebasen el trabajo sectorial y el referido a un solo ámbito.

Indicador: Porcentaje de incremento en el número de dichas acciones.

Estándar: 5%

3.2.2.5. Incremento del grado de incorporación de las organizaciones a redes que rebasan el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Indicador: Porcentaje de incremento en el número de vínculos formales entre organizaciones de la Comunidad Autónoma del País Vasco y redes que rebasan ese ámbito.

Estándar: 5%

3.2.2.6. Incremento del grado de incorporación de las organizaciones a redes locales.

Indicador: Porcentaje de incremento en el número de vínculos formales entre organizaciones de un ámbito territorial próximo.

Estándar: 5%

3.2.2.7. Fortalecimiento y estructuración de las redes en las que participan las organizaciones que cuentan con voluntariado.

Indicador: Incremento porcentual del número de organizaciones vinculadas a dichas redes.

Estándar: 10%

3.2.2.8. Incremento significativo del número de organizaciones censadas.

Incremento porcentual del número total de voluntarias y voluntarios pertenecientes a las organizaciones censadas.

Estándar: 100%



3.2.2.9. Aumento de la diversidad y heterogeneidad entre las organizaciones censadas en relación con su ámbito de actividad.

Indicador: Porcentaje de crecimiento de la presencia de al menos tres sectores minoritarios en cuanto a su presencia en el Censo.

Estándar: 5%

3.2.2.10. Mejora de la calidad del estatuto de los voluntarios y voluntarias en las organizaciones.

Indicador: Mejora del grado de satisfacción de las voluntarias y voluntarios respecto al estatuto de las voluntarias y voluntarios en sus organizaciones.

Estándar: 10% de mejora.

### **3.2.3. En las Administraciones públicas**

En las Administraciones públicas se pretenden alcanzar los siguientes resultados:

3.2.3.1. Incremento significativo de la presencia del voluntariado como elemento transversal presente en las políticas, planes, programas o proyectos de los diferentes agentes o instancias públicas.

Indicador: Incremento en el presupuesto total sumado de las políticas, planes, programas o proyectos que incorporan el voluntariado como elemento transversal.

Estándar: 20%

3.2.3.2. Establecimiento y aumento de las políticas directas de promoción del voluntariado y apoyo al voluntariado por parte de las Administraciones públicas.

Indicador: Incremento en el presupuesto total sumado de las políticas directas de promoción del voluntariado y apoyo al voluntariado.

Estándar: 10%.

3.2.3.3. Incremento de las buenas prácticas y específicamente de la estabilidad en las relaciones entre las Administraciones públicas y las organizaciones que cuentan con voluntariado (tal como lo propone el artículo 11 de la Ley del Voluntariado).

Indicador: Grado de satisfacción de las personas directivas de las organizaciones del voluntariado respecto de la estabilidad en el apoyo recibido por parte de las Administraciones públicas.

Estándar: 70%.

3.2.3.4. Identificación en cada Administración de los órganos competentes en materia de voluntariado y, en general, mejora en la accesibilidad y disponibilidad de las Administraciones públicas hacia las organizaciones del voluntariado.

Indicador: Incremento del grado de satisfacción de las personas directivas de las organizaciones del voluntariado respecto al trato recibido desde las Administraciones públicas.

Estándar: Mejora del 10%

### **3.2.4. En el conjunto del escenario del voluntariado**

En el conjunto del escenario del voluntariado se pretenden alcanzar los siguientes resultados:

3.2.4.1. Incremento significativo del conocimiento compartido de carácter empírico, analítico y crítico acerca de la situación del voluntariado en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Indicador: Número de estudios realizados y presentados públicamente.

Estándar:5

3.2.4.2. Aumento del número de procesos o dispositivos de investigación social que, en la Comunidad Autónoma del País Vasco, introducen alguna cuestión relacionada con el voluntariado

Indicador: Nuevos procesos o dispositivos que introducen la cuestión.

Estándar: 3

3.2.4.3. Enriquecimiento del debate social acerca del voluntariado.

Indicador: Incremento del número de artículos y libros publicados en la Comunidad Autónoma del País Vasco que aborden la cuestión del voluntariado.

Estándar: 15%

3.2.4.4. Desarrollo de los servicios de información, documentación, asesoramiento y apoyo técnico a las organizaciones (en los términos recogidos por la Ley en su artículo 12).

Indicador: Incremento presupuestario en la prestación de estos servicios en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Estándar: 20%

3.2.4.5. Desarrollo y mejora de los procesos de formación de las voluntarias y voluntarios realizados en las organizaciones y fuera de las organizaciones.

Indicador: Grado de satisfacción de las voluntarias y voluntarios en relación con la formación recibida.

Estándar: Igual o superior al 70%

3.2.4.6. Desarrollo y mejora de los procesos de formación de las personas encargadas en las organizaciones de la acogida y el acompañamiento de las voluntarias y voluntarios.

Indicador: Grado de satisfacción de las personas responsables en relación con la formación recibida.

Estándar: Igual o superior al 70%

3.2.4.7. Fortalecimiento significativo de las relaciones de coordinación y los intercambios de información y de toda índole entre los diferentes agentes o las diferentes instancias presentes en el escenario del voluntariado

Indicador: Incremento en el número total de participantes en actos abiertos a personas de dos o más organizaciones o instituciones comparando los tres años anteriores y los tres años posteriores a la aprobación del Plan.

Estándar: 10%

3.2.4.8. Fortalecimiento del Consejo Vasco del Voluntariado en el cumplimiento de sus funciones.

Indicador: Número total sumando:

- Actividades de análisis de las necesidades del voluntariado realizadas.
- Anteproyectos y proyectos de disposiciones normativas que se le presentan a consideración.
- Actos de análisis y asesoramiento a las Administraciones públicas.
- Propuestas o iniciativas elevadas a las Administraciones públicas.
- Exposiciones de criterios sobre la actividad subvencionadora de las Administraciones públicas
- Informaciones recibidas sobre el seguimiento y la evaluación que realizan las Administraciones públicas en relación con el voluntariado

- Informes anuales emitidos sobre la situación del voluntariado en la Comunidad Autónoma del País Vasco.
- Memorias anuales aprobadas.

Estándar: 20

3.2.4.9. Identificación de los públicos-objetivo más relevantes y de las variables específicas más significativas a la hora de gestionar la imagen del voluntariado, forjar alianzas estratégicas y, en última instancia, de hacer que la alternativa del voluntariado sea cada vez más atractiva para la ciudadanía.

Indicador: Grado de satisfacción del Consejo Vasco del Voluntariado en relación con la identificación de públicos y variables por parte de las instancias que aborden procesos de investigación al respecto.

Estándar: Igual o superior al 70%.

3.2.4.10. Potenciación y difusión de experiencias de voluntariado en comunidades y zonas de países del Sur con las que las organizaciones e instituciones vascas tengan relación.

Indicador: Número de experiencias iniciadas y difundidas por agentes del escenario del voluntariado.

Estándar: 5

### **3.3. Impacto deseado**

Cabe preguntarse qué sentido tiene hablar en términos de impacto para referirse a efectos o logros en los que podemos tener alguna incidencia o influencia pero que no podemos plantear o proponer como resultados deseados. Desde nuestro punto de vista, la justificación para ello es doble:

- Por una parte dibujamos el horizonte hacia el que queremos caminar por más que seamos conscientes de que ese horizonte no sea necesariamente alcanzable al menos en el plazo para el que se propone este Plan y con las contribuciones en él comprometidas.
- Por otra parte identificamos aquellas variables sobre las que habrá que obtener información a la hora de hacer una evaluación del impacto del Plan Vasco del Voluntariado, variables que, por otra parte, sí pueden incorporarse como resultados esperados en ulteriores ediciones del Plan.

Hemos de decir que las condiciones de producción y las características adoptadas por este primer Plan Vasco del Voluntariado nos obligan a una selección de variables, indicadores y estándares claramente tentativa, cosa que es especialmente cierta en este apartado. Sea como fuere, nos parece oportuno ofrecer un panorama del impacto deseado (como antes hicimos de los resultados) útil para este primer Plan y que después pudiera irse refinando en sucesivas ediciones del mismo.

### **3.3.1. En el voluntariado**

En el voluntariado se desea el siguiente impacto:

3.3.1.1. Incremento del número de voluntarias y voluntarios trabajando en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Indicador: Porcentaje de incremento (se entiende, en éste y en los otros casos, en los tres años de ejecución del Plan).

Estándar: 5%

3.3.1.2. Aumento del período de permanencia de las voluntarias y voluntarios en las organizaciones.

Indicador: Porcentaje de incremento de la media de años permanencia.

Estándar: 5%

3.3.1.3. Aumento del tiempo medio de dedicación de las voluntarias y voluntarios a su actividad de voluntariado.

Indicador: Porcentaje de incremento en la media de horas de dedicación.

Estándar: 5%

3.3.1.4. Aumento de la diversidad y heterogeneidad entre las voluntarias y voluntarios en cuestiones como sexo, edad, origen o limitaciones.

Indicador: Porcentaje de crecimiento de la presencia de al menos un colectivo minoritario en relación con cada una de las características mencionadas en el voluntariado de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Estándar: 5%

3.3.1.5. Incremento del compromiso de las voluntarias y voluntarios con las organizaciones en las que colaboran y con su misión y disminución de la instrumentalización (utilización para fines no adecuados) de la acción voluntaria.

Indicador: Porcentaje de aumento del grado de satisfacción expresado por las personas responsables de las organizaciones con el compromiso de las voluntarias y voluntarios.

Estándar: 5%

### **3.3.2. En las organizaciones**

En las organizaciones del voluntariado se desea el siguiente impacto:

3.3.2.1. Incremento de la cantidad de actividades de voluntariado de carácter transformador (en la línea de lo propuesto en el artículo 12 de la Ley).

Indicador: Porcentaje de incremento del número de organizaciones que manifiestan realizar actividades de voluntariado de carácter transformador.

Estándar: 5%

3.3.2.2. Incremento de la participación de las voluntarias y voluntarios en los procesos de toma de decisiones y representación de las organizaciones.

Indicador: Porcentaje de incremento de la presencia de voluntarias y voluntarios en responsabilidades directivas en las organizaciones.

Estándar: 5%

3.3.2.3. Fortalecimiento institucional (en autonomía y sostenibilidad) de las organizaciones que cuentan con voluntariado.

Indicador: Incremento del grado de satisfacción de las personas directivas de las organizaciones en relación con su autonomía y sostenibilidad institucional.

Estándar: 5%

3.3.2.4. Mejora en la dotación económica y material de las organizaciones que cuentan con voluntariado.

Indicador: Incremento del grado de satisfacción de las personas directivas de las organizaciones en relación con su dotación económica y material.

Estándar: 5%

3.3.2.5. Incremento significativo de las buenas prácticas y disminución de las malas prácticas y, en particular, del uso del voluntariado como sucedáneo del trabajo remunerado o de la intervención pública en sus respectivos espacios y responsabilidades.



Indicador: Incremento porcentual en el grado de satisfacción de las voluntarias y voluntarios en relación con las prácticas de las organizaciones en la utilización del voluntariado.

Estándar: 5%

3.3.2.6. Disminución en el interior de las organizaciones de la brecha de género.

Indicador: Incremento del porcentaje de mujeres y hombres en aquellas actividades en las que cada colectivo esté subrepresentado.

Estándar: 10%

3.3.2.7. Disminución en el interior de las organizaciones de las discriminaciones que padecen diferentes colectivos que encuentran dificultades para su participación social y el ejercicio de sus derechos.

Indicador: Incremento del porcentaje de personas encuadradas en los mencionados colectivos en responsabilidades directivas en las organizaciones del voluntariado.

Estándar: 10%

3.3.2.8. Realización de mejores prácticas en la gestión de los recursos humanos voluntarios y, específicamente, en lo relativo a la incorporación y el acompañamiento de las voluntarias y voluntarios.

Indicador: Incremento porcentual del grado de satisfacción de las voluntarias y voluntarios respecto a la accesibilidad de las organizaciones y a la atención que reciben por parte de ellas.

Estándar: 5%

3.3.2.9. Progresiva superación, por parte de las organizaciones, de la brecha digital y, por lo tanto, incorporación progresiva al uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

Indicador: Incremento porcentual en el número de actividades de las organizaciones en las que se utilizan las herramientas de las nuevas tecnologías de la información y comunicación.

Estándar: 100%

### **3.3.3. En las Administraciones públicas**

En las Administraciones públicas se desea el siguiente impacto:

3.3.3.1. Incremento de la cercanía y mejora en el servicio de las Administraciones públicas al voluntariado y a la ciudadanía en general.

Indicador: Grado de satisfacción de las voluntarias y voluntarios respecto a la atención recibida desde las Administraciones públicas.

Estándar: 70%

3.3.3.2. Incremento del número de cambios en el marco legal, laboral y fiscal favorecedores del desarrollo de la acción voluntaria (en los términos en los que lo dice la Ley en su artículo 12).

Indicador: Incremento porcentual en el número de cambios entre los tres años anteriores y los tres posteriores a la aprobación del Plan.

Estándar: 5%

### **3.3.4. En el conjunto del escenario del voluntariado**

En el conjunto del escenario del voluntariado se desea el siguiente impacto:

3.3.4.1. Incremento de experiencias de reducción o adaptación de jornada por parte de empresas para facilitar la actividad voluntaria de sus trabajadores y trabajadoras (tal como propone la Ley en su artículo 12) y, en general, del apoyo de las empresas al voluntariado.

Indicador: Incremento porcentual en el número de experiencias de reducción o adaptación de jornada entre los tres años anteriores y los tres posteriores a la aprobación del Plan.

Estándar: 5%

3.3.4.2. Intensificación, enriquecimiento y mejora de la imagen pública (reconocimiento de la importancia y el valor) y el reconocimiento social que el voluntariado tiene a los ojos de diversas audiencias significativas, tales como los sindicatos, las universidades e instituciones educativas, los medios de comunicación, las organizaciones empresariales, los partidos políticos, los movimientos sociales y otras organizaciones e instituciones.

Indicador: Incremento porcentual en la valoración positiva expresada por agentes sociales en relación con el voluntariado.

Estándar: 5%

## **4. Líneas de acción**

Una vez planteados los objetivos que se persiguen en este Plan Vasco del Voluntariado, es necesario presentar las líneas de acción que van a permitir alcanzar esos logros o efectos deseados (ver anexo 3).

La pretensión de este cuarto y último apartado del Plan Vasco del Voluntariado es la de hacer propuestas para cada una de las instancias o de los agentes que, en este

momento, están más comprometidos dentro de ese escenario del voluntariado que antes se dibujó. Ello no excluye que en posteriores versiones del Plan se identifiquen otros agentes o instancias y se planteen sus contribuciones. Se entiende que, en el marco de las propuestas que aquí se recogen, cada una de esas instancias o agentes diseñará y ejecutará las políticas, estrategias, procesos y actuaciones que le permitan hacer la contribución específica que el Plan espera de ellos.

Este Plan pretende ser la expresión de un consenso político o estratégico general entre diversas instancias o diversos agentes con influencia en el escenario del voluntariado y, usualmente, con representación en el Consejo Vasco del Voluntariado. Por ello, en este apartado aspira a distribuir de forma ordenada y coordinada los papeles o roles que a cada uno de esos agentes o a cada una de esas instancias se le pide que desempeñe.

Como no podía ser de otra manera, se parte del reconocimiento y de la valoración lo que dichos agentes o dichas instancias ya vienen haciendo y se intenta, contando con el acuerdo y el apoyo de todas ellas dar un paso más en la mejor distribución y máxima sinergia de los esfuerzos que realizan.

De igual manera que en el apartado de objetivos se aparejaron indicadores y estándares a los resultados e impacto deseados, en este momento propondremos indicadores y estándares de proceso que permitan evaluar la ejecución del Plan. También en este caso alertamos sobre el carácter tentativo de los indicadores y estándares que proponemos (siempre uno por línea de acción) y recordamos la necesidad de completar la batería de indicadores por parte de quienes realicen la evaluación y, en especial, de:

- Incorporar en la mayor medida posible indicadores que reflejen la satisfacción de las personas destinatarias y protagonistas de los procesos.
- Desagregar, siempre que sea pertinente, los datos en función de variables (como el sexo o la edad) que, de no tomarse en consideración, podrían dejar oculta información valiosa.

Este apartado se estructura en siete partes dedicadas a cada uno de los agentes o cada una de las instancias para quienes el Plan Vasco del Voluntariado hace propuestas de actuación:

- Las organizaciones que cuentan con voluntariado y sus redes.
- Las agencias del voluntariado.
- El Consejo Vasco del Voluntariado.
- Los Ayuntamientos y sus agrupaciones.
- Las Diputaciones Forales.
- El Gobierno Vasco.
- Otros agentes u otras instancias importantes.

Ha de quedar claro que las líneas de acción que se proponen en este Plan no pretenden agotar todo lo que cada una de las instancias hace en relación con el voluntariado. Se trata más bien de proponer a cada agente algunas orientaciones de actuación que permitan, con el esfuerzo de todas y todos, alcanzar las metas planteadas.

## **4.1. Las organizaciones que cuentan con voluntariado y sus redes**

Para las organizaciones y las redes que cuentan con voluntariado se proponen las siguientes líneas de acción prioritarias:

4.1.1. Análisis y difusión del Plan Vasco del Voluntariado de forma pedagógica y participativa adaptada a cada contexto concreto.

Indicador: Número de acciones de trabajo sobre el Plan Vasco del Voluntariado en el primer año de su aplicación.

Estándar: Media de 2 por agente o instancia.

4.1.2. Diseño (o revisión, en el caso de estar diseñados), ejecución y evaluación (incluida difusión de conclusiones) en cada organización o red de organizaciones de procesos de gestión de los recursos humanos voluntarios que incorporen acciones específicas para la captación, integración y acompañamiento de las voluntarias y voluntarios (con identificación de personas responsables de dichos procesos).

Indicador: Incremento en el número de organizaciones que tienen asignadas las responsabilidades de acompañamiento a las voluntarias y voluntarios.

Estándar: 50%

4.1.3. Diseño (o revisión, en el caso de estar diseñados), ejecución y evaluación en cada organización o red de organizaciones de procesos de formación de las voluntarias y voluntarios que se basen en análisis de necesidades y que incorporen tanto el aprovechamiento en términos formativos de la dinámica de acción y reflexión de la organización como la realización de acciones formativas internas y la participación en acciones formativas externas (preferentemente combinando las dirigidas a todas las personas que trabajan en la organización y las dirigidas especialmente a las voluntarias y voluntarios).

Indicador: Incremento en el número de organizaciones que cuentan con un plan escrito de formación en el que se toma en cuenta a las voluntarias y voluntarios.

Estándar: 100 %

4.1.4. Desarrollo en las organizaciones y en las redes de organizaciones de procesos participativos de elaboración o revisión del estatuto del voluntario y la voluntaria que pide la Ley del voluntariado en su artículo 8.4.a.

Indicador: Número de organizaciones que elaboran o revisan su estatuto de la voluntaria y el voluntario.

Estándar: 250.

4.1.5. Creación o potenciación, según los casos, de espacios o instancias formales y operativas de participación de las voluntarias y voluntarios en las reflexiones y decisiones de las organizaciones en las que trabajan, con especial atención al equilibrio entre acción e identidad que potencie los valores del voluntariado.

Indicador: Número de organizaciones que formalizan y ponen en funcionamiento espacios o instancias de participación.

Estándar: 50

4.1.6. Realización y difusión de experiencias innovadoras en materia de incorporación del enfoque de género en las organizaciones.

Indicador: Número de experiencias difundidas.

Estándar: 10.

4.1.7. Realización de los trámites necesarios para la incorporación al Censo General de Organizaciones del Voluntariado.

Indicador: Número de organizaciones que realizan trámites necesarios para censarse.

Estándar: 500.

4.1.8. Realización, evaluación, mejora y difusión de acciones de interlocución entre las organizaciones y redes de organizaciones con medios de comunicación social, organizaciones empresariales y organizaciones sindicales con el fin de influir en la imagen que dichas instituciones tienen del voluntariado y su comportamiento para con él.

Indicador: Número de acciones de interlocución realizadas y comunicadas.

Estándar: 150.

## **4.2. Las agencias del voluntariado**

Para las agencias del voluntariado se proponen las siguientes líneas de acción prioritarias:

4.2.1. Análisis y difusión del Plan Vasco del Voluntariado de forma pedagógica y participativa adaptada a cada contexto concreto.

Indicador: Número de acciones de trabajo sobre el Plan Vasco del Voluntariado en el primer año de su aplicación.

Estándar: Media de 2 por agente o instancia.

4.2.2. Revisión, ajuste, ejecución, evaluación, mejora, sistematización y difusión de las acciones de información, documentación, asesoramiento y apoyo técnico de las que habla el artículo 12.e de la Ley del voluntariado y que las agencias vienen realizando.

Indicador: Número de mejoras documentadas relacionadas con la prestación de los servicios de información, documentación, asesoramiento y apoyo técnico por parte de las agencias.

Estándar: 30.

4.2.3. Preparación, realización y evaluación (incluida difusión de conclusiones) de ofertas formativas específicamente dirigidas a voluntarias y voluntarios complementarias de aquellas que se lleven a cabo en las propias organizaciones o por parte de otras proveedoras de formación.

Indicador: Número de horas anuales en acciones formativas ofrecidas o estimuladas por las agencias.

Estándar: Igual o superior a 300.

4.2.4. Preparación, realización y evaluación (incluida difusión de conclusiones) de ofertas formativas específicamente dirigidas a las personas que se ocupan del



acompañamiento de las voluntarias y los voluntarios y, en general, de la gestión de los recursos humanos voluntarios (complementarias de aquellas que se lleven a cabo en las organizaciones o por parte de otras proveedoras de formación).

Indicador: Número de horas anuales en acciones formativas ofrecidas o estimuladas por las agencias.

Estándar: Igual o superior a 150.

4.2.5. Realización sistemática de acciones de difusión de buenas prácticas y, en especial, de prácticas innovadoras en materia de voluntariado.

Indicador: Número de acciones de difusión de buenas prácticas y prácticas innovadoras.

Estándar: Igual o superior a 10.

4.2.6. Desarrollo y difusión estándares éticos de la acción voluntaria.

Indicador: Número de acciones de desarrollo y difusión de estándares éticos para la acción voluntaria conocidas públicamente en las que toman parte dos o más entidades.

Estándar: 10.

4.2.7. Fortalecimiento de dinámicas de relación e intercambio para la reflexión y el debate entre las propias agencias y, en general, entre los diferentes agentes o las diferentes instancias del escenario del voluntariado dentro y fuera de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Indicador: Número de publicaciones editadas como reflejo de jornadas o, en general, actividades relacionadas con el voluntariado en la que toman parte dos o más entidades.

Estándar: 10.

4.2.8. Acciones conducentes a una diversificación en cuanto a los sectores del voluntariado con los que se mantiene relación.

Indicador: Incremento del número de comunicaciones dirigidas a organizaciones no pertenecientes al sector del voluntariado que sea mayoritario en el momento en el que empieza a ejecutarse el Plan.

Estándar: 100 %

4.2.9. Estructuración y mejora en las labores de intermediación y mediación que las agencias realizan en el escenario del voluntariado.

Indicador: Mejoras introducidas y documentadas en los procesos de intermediación y mediación realizados por las agencias.

Estándar: 5.

## **4.3. El Consejo Vasco del Voluntariado**

Para el Consejo Vasco del Voluntariado se proponen las siguientes líneas de acción prioritarias:

4.3.1. Análisis y difusión del Plan Vasco del Voluntariado de forma pedagógica y participativa adaptada a cada contexto concreto.

Indicador: Número de acciones de trabajo sobre el Plan Vasco del Voluntariado en el primer año de su aplicación.

Estándar: Media de 2 por agente o instancia.

4.3.2. Planificación, ejecución, evaluación y difusión de su actividad como Consejo Vasco del Voluntariado en los términos establecidos por la Ley del voluntariado.

Indicador: Acciones de difusión de las actividades realizadas y los resultados obtenidos por el Consejo Vasco del Voluntariado.

Estándar: 5.

4.3.3. Interlocución sistemática con las diversas instancias presentes en el escenario del voluntariado

Indicador: Número de entidades públicas y privadas con las que interactúa el Consejo Vasco del Voluntariado.

Estándar: 20.

4.3.4. Realización de un seguimiento constante de la ejecución del Plan Vasco del Voluntariado y realización de valoraciones acerca de procesos, resultados e impacto.

Indicador: Número de sesiones anuales dedicadas al seguimiento de la ejecución del Plan Vasco del Voluntariado.

Estándar: 2.

4.3.5. Realización de una reflexión sobre mejoras en la integración, estructuración, funcionamiento y relaciones del Consejo Vasco del Voluntariado.

Indicador: sesiones dedicadas a dicha reflexión.

Estándar: 2

4.3.6. Dinamización del proceso de renovación del propio Consejo.

Indicador: Número de acciones orientadas a la renovación del Consejo Vasco del Voluntariado.

Estándar: 5.

## **4.4. Los Ayuntamientos y sus agrupaciones**

Para los Ayuntamientos y sus agrupaciones se proponen las siguientes líneas de acción prioritarias:

4.4.1. Análisis y difusión del Plan Vasco del Voluntariado de forma pedagógica y participativa adaptada a cada contexto concreto.

Indicador: Número de acciones de trabajo sobre el Plan Vasco del Voluntariado en el primer año de su aplicación.

Estándar: Media de 2 por agente o instancia.

4.4.2. Diseño (con sus correspondientes estudios previos), ejecución, evaluación (con difusión de resultados, también a medios de comunicación locales) de planes, programas o proyectos (por ejemplo anuales) de apoyo al voluntariado.

Indicador: Número de planes, programas o proyectos aprobados, ejecutados y evaluados.

Estándar: 30.

4.4.3. Mantenimiento, introducción o perfeccionamiento (y difusión) de la presencia del voluntariado como elemento transversal en políticas, planes, programas o proyectos.

Indicador: Número de Ayuntamientos que introducen nuevos aspectos relacionados con el voluntariado como elemento transversal en políticas, planes, programas o proyectos.

Estándar: 15.

4.4.4. Diseño, realización, evaluación y difusión de acciones que favorezcan la interacción entre las diversas organizaciones que cuentan con el voluntariado en el ámbito local.

Indicador: Número de acciones.

Estándar: 30.

4.4.5. Aportación y mejora en la oferta de infraestructuras y equipamientos materiales para el desarrollo de la acción voluntaria

Indicador: Nuevas infraestructuras brindadas por los Ayuntamientos y sus agrupaciones a las organizaciones del voluntariado.

Estándar: 15.

4.4.6. Estructuración y mejora de los espacios y procesos que se brindan a las organizaciones del voluntariado en los procesos de participación ciudadana en el ámbito local o comarcal

Indicador: Experiencias difundidas de cambios en las instancias de participación ciudadana.

Estándar: 15.

## **4.5. Las Diputaciones Forales**

Para las Diputaciones Forales se proponen las siguientes líneas de acción prioritarias:

4.5.1. Análisis y difusión del Plan Vasco del Voluntariado de forma pedagógica y participativa adaptada a cada contexto concreto.

Indicador: Número de acciones de trabajo sobre el Plan Vasco del Voluntariado en el primer año de su aplicación.

Estándar: Media de 2 por agente o instancia.

4.5.2. Diseño (con sus correspondientes estudios previos), ejecución, evaluación (con difusión de resultados, también a los medios de comunicación territoriales) de planes, programas o proyectos (por ejemplo anuales) de apoyo al voluntariado (con adjudicación de responsables).

Indicador: Número de planes, programas o proyectos aprobados, ejecutados y evaluados.

Estándar: 6 (sumando los de las tres Diputaciones Forales).

4.5.3. Aportación de la financiación estable (preferentemente en el marco de convenios) y otros tipos de apoyo (y supervisión) que posibiliten el funcionamiento, desarrollo y fortalecimiento de las agencias territoriales del voluntariado.

Indicador: Grado de satisfacción de las personas responsables de las agencias del voluntariado con el apoyo recibido de las Diputaciones Forales.

Estándar: Igual o superior al 70%.

4.5.4. Mantenimiento, introducción o perfeccionamiento (y difusión) de la presencia del voluntariado como elemento transversal en políticas, planes, programas o proyectos de diferentes departamentos de las tres Diputaciones Forales de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Indicador: Número de Departamentos Forales que introducen nuevos aspectos relacionados con el voluntariado como elemento transversal en políticas, planes, programas o proyectos.

Estándar: 10.

4.5.5. Aportación de financiación estable y otros tipos de apoyo (y supervisión) para la realización de acciones formativas específicamente dirigidas a voluntarias y voluntarios realizadas en el ámbito territorial.

Indicador: Número de acciones formativas financiadas.

Estándar: 10 (en el conjunto de las tres Diputaciones Forales).

4.5.6. Diseño, realización y evaluación de acciones orientadas a facilitar la mejora y estructuración de la gestión de los recursos humanos voluntarios por parte de las organizaciones que cuentan con voluntariado.

Indicador. Número de acciones.

Estándar: 5.

4.5.7. Establecimiento y mantenimiento de relaciones de intercambio e influencia recíproca en torno a la temática del voluntariado con las organizaciones empresariales de los diferentes territorios de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Indicador: Encuentros entre representantes de las Diputaciones Forales y de las organizaciones empresariales.

Estándar: 10.

4.5.8. Aportación y mejora en la oferta de infraestructuras y equipamientos materiales para el desarrollo de la acción voluntaria

Indicador: Nuevas infraestructuras brindadas por las Diputaciones Forales a las organizaciones del voluntariado.

Estándar: 10.

## **4.6. El Gobierno Vasco**

Para el Gobierno Vasco se proponen las siguientes líneas de acción prioritarias:

4.6.1. Análisis y difusión del Plan Vasco del Voluntariado de forma pedagógica y participativa adaptada a cada contexto concreto.

Indicador: Número de acciones de trabajo sobre el Plan Vasco del Voluntariado en el primer año de su aplicación.

Estándar: Media de 2 por agente o instancia.

4.6.2. Desarrollo y ejecución de las medidas de fomento del voluntariado previstas en la Ley del voluntariado.

Indicador: Iniciativas de desarrollo y ejecución llevadas a término.

Estándar:2

4.6.3. Diseño (con sus correspondientes estudios previos), ejecución y evaluación (con difusión de resultados también en los medios de comunicación de la Comunidad) de planes, programas o proyectos (por ejemplo anuales) de apoyo al voluntariado (con adjudicación de responsables).

Indicador: Número de planes, programas o proyectos aprobados, ejecutados y evaluados.



Estándar: 2.

4.6.4. Realización de una labor (sistemática, participativa y con enfoque de género) de investigación (y difusión de resultados) acerca de la realidad del voluntariado en la Comunidad Autónoma del País Vasco y de los efectos que desencadenan en esa realidad las diferentes intervenciones que se producen.

Indicador: Grado de satisfacción del Consejo Vasco del Voluntariado acerca de los procesos de investigación desarrollados por el Gobierno Vasco.

Estándar: Igual o superior al 70%.

4.6.5. Realización de conversaciones y trabajos conducentes a la utilización de dispositivos de investigación social que el Gobierno Vasco tiene en funcionamiento para el estudio de la situación del voluntariado.

Indicador: Número de horas anuales de reunión y trabajo en dinámicas interdepartamentales orientadas a la incorporación de aspectos relacionados con el voluntariado por parte de dispositivos de investigación.

Estándar: 40.

4.6.6. Aportación de financiación estable (preferentemente en el marco de convenios) y otros tipos de apoyo (y supervisión) a las agencias territoriales para la realización de las siguientes competencias encomendadas al Gobierno Vasco en el artículo 9 de la Ley del voluntariado: la confección de un catálogo público de los recursos que se desarrollen en el ámbito de la Comunidad Autónoma; la creación de un fondo documental y base de datos sobre voluntariado que coordine los distintos fondos existentes; y el asesoramiento técnico y la colaboración precisa que se solicite por las organizaciones.

Indicador: Convenios firmados.

Estándar: 3.

4.6.7. Establecimiento y mantenimiento de relaciones con las universidades de la Comunidad Autónoma del País Vasco orientadas a estimular la realización y difusión de tesis doctorales y otras investigaciones sobre la realidad y las potencialidades de la acción voluntaria en diferentes segmentos o sectores sociales y, en general, para la potenciación de la colaboración de las universidades en materia de voluntariado.

Indicador: Encuentros entre representantes del Gobierno Vasco y de las universidades.

Estándar: 10.

4.6.8. Establecimiento y mantenimiento de relaciones de intercambio e influencia recíproca en torno a la temática del voluntariado con las organizaciones sindicales de la Comunidad Autónoma del País Vasco (con el horizonte, entre otros, de la potenciación del voluntariado en el mundo de la empresa).

Indicador: Encuentros entre representantes del Gobierno Vasco y de las organizaciones sindicales.

Estándar: 10.

4.6.9. Mantenimiento, introducción o perfeccionamiento (y difusión) de la presencia del voluntariado como elemento transversal en políticas, planes, programas o proyectos de diferentes departamentos del Gobierno Vasco.

Indicador: Número de Departamentos diferentes del competente en materia de voluntariado que introducen nuevos aspectos relacionados con el voluntariado como elemento transversal en políticas, planes, programas o proyectos.

Estándar: 4.

4.6.10. Aportación de financiación estable y otros tipos de apoyo (y supervisión) para la realización de acciones formativas específicamente dirigidas a voluntarias y voluntarios realizadas en el conjunto de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Indicador: Número de acciones formativas financiadas.

Estándar: 10.

4.6.11. Diseño, realización y evaluación de acciones orientadas a la superación de la brecha de género por parte de las organizaciones que cuentan con voluntariado.

Indicador. Número de acciones.

Estándar: 5.

4.6.12. Diseño, realización y evaluación de acciones orientadas a la superación de la brecha digital por parte de las organizaciones que cuentan con voluntariado.

Indicador. Número de acciones.

Estándar: 5.

4.6.13. Realización de acciones de difusión (dirigidas a voluntarias, voluntarios, organizaciones, instituciones y a la sociedad en general) de la Ley del voluntariado y, en particular, de la existencia del Censo General de Organizaciones del Voluntariado y de estímulo de la inscripción de las organizaciones en el mismo.

Indicador. Número de acciones.

Estándar: 5.

4.6.14. Establecimiento de acuerdos de funcionamiento entre las personas responsables del Censo General de Organizaciones del Voluntariado y los de los registros de fundaciones y asociaciones.

Indicador. Protocolo establecido con soporte documental.

Estándar: 1.

4.6.15. Aportación de financiación y otros apoyos para el funcionamiento y fortalecimiento del Consejo Vasco del Voluntariado.

Indicador: Grado de satisfacción del Consejo Vasco del Voluntariado con el apoyo recibido.

Estándar: Igual o superior al 70%

4.6.16. Realización, en colaboración con el Consejo Vasco del Voluntariado, de una evaluación continua, integral y participativa (con contribuciones tanto de personas voluntarias como de destinatarias de la acción voluntaria) de la situación del voluntariado y de los efectos del primer Plan Vasco del Voluntariado que ponga las bases para la confección de un segundo Plan.

Indicador: Porcentaje de indicadores presentes en este Plan sobre los que se obtiene evidencia empírica suficiente y adecuada.

Estándar: Igual o superior al 70%

4.6.17. Aportación y mejora en la oferta de infraestructuras y equipamientos materiales para el desarrollo de la acción voluntaria

Indicador: Nuevas infraestructuras brindadas por el Gobierno Vasco a las organizaciones del voluntariado.

Estándar: 5.

## **4.7. Otros agentes u otras instancias**

Para entidades como las Cajas de Ahorro y Fundaciones que ya están brindando importantes apoyos en el escenario del voluntariado se proponen las siguientes líneas de acción prioritarias:

4.7.1. Análisis y difusión del Plan Vasco del Voluntariado de forma pedagógica y participativa adaptada a cada contexto concreto.

Indicador: Número de acciones de trabajo sobre el Plan Vasco del Voluntariado en el primer año de su aplicación.

Estándar: Media de 2 por agente o instancia.

4.7.2. Diseño (con sus correspondientes estudios previos), ejecución, evaluación (con difusión) de planes, programas o proyectos (por ejemplo anuales) de apoyo al voluntariado.

Indicador: Número de planes, programas o proyectos aprobados, ejecutados y evaluados.

Estándar: 5.

4.7.3. Aportación de financiación y otros apoyos por parte de entidades como Cajas de Ahorros y Fundaciones a las agencias y organizaciones del voluntariado.

Indicador: Grado de satisfacción del Consejo Vasco del Voluntariado con el apoyo dado por las Cajas de Ahorro y Fundaciones.

Estándar: Igual o superior al 70%.

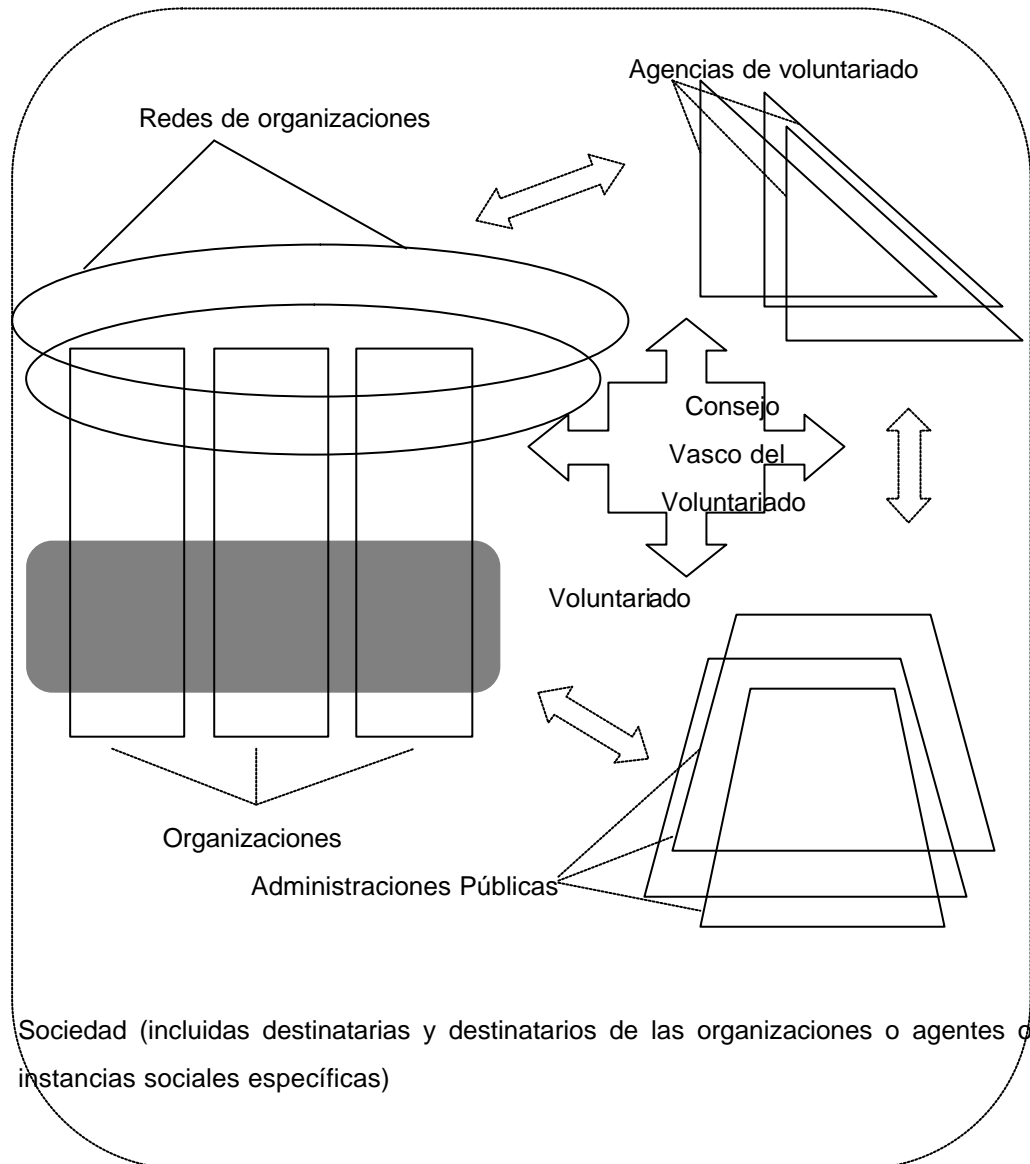
4.7.4. Establecimiento de canales regulares de interlocución entre las Cajas de Ahorros y Fundaciones que apoyan al voluntariado y otras instancias presentes en el escenario del voluntariado

Indicador: Número de nuevas dinámicas de interlocución iniciadas.

Estándar: 10.

Donostia-San Sebastián, 9 de diciembre de 2002

## Anexo 1 / Escenario del voluntariado



## Anexo 2 / Objetivos

	2. Resultados esperados	3. Impacto esperado
1. En el voluntariado	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conocimiento derechos y deberes.</li> <li>2. Discurso propio.</li> <li>3. Mejora en competencias.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Número de voluntarias y voluntarios.</li> <li>2. Período de permanencia.</li> <li>3. Tiempo de dedicación.</li> <li>4. Diversidad.</li> <li>5. Compromiso.</li> </ol>
2. En las organizaciones	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Innovación</li> <li>2. Estándares éticos.</li> <li>3. Autoidentificación.</li> <li>4. Colaboración más amplia.</li> <li>5. Redes más allá de la CAPV.</li> <li>6. Redes locales.</li> <li>7. Fortalecimiento redes.</li> <li>8. Incremento organizaciones censadas.</li> <li>9. Heterogeneidad sectores.</li> <li>10. Calidad estatuto.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Carácter transformador.</li> <li>2. Participación voluntarias y voluntarios.</li> <li>3. Fortalecimiento institucional.</li> <li>4. Dotación económica y material.</li> <li>5. Buenas prácticas.</li> <li>6. Género.</li> <li>7. Discriminaciones.</li> <li>8. Gestión recursos humanos.</li> <li>9. Brecha digital.</li> </ol>
3. En las Administraciones	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elemento transversal.</li> <li>2. Políticas directas.</li> <li>3. Buenas prácticas y estabilidad.</li> <li>4. Accesibilidad y disponibilidad.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mejor conocimiento y servicio.</li> <li>2. Cambios en el marco legal, laboral y fiscal.</li> </ol>
4. En el conjunto del escenario del voluntariado	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conocimiento</li> <li>2. Dispositivos investigación social</li> <li>3. Debate social.</li> <li>4. Servicios de información y apoyo.</li> <li>5. Formación voluntariado.</li> <li>6. Formación responsables.</li> <li>7. Intercambios.</li> <li>8. Fortalecimiento Consejo.</li> <li>9. Identificación públicos y variables.</li> <li>10. Voluntariado en el Sur.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apoyo empresas.</li> <li>2. Imagen.</li> </ol>

## Anexo 3 / Ejes de acción

Se presentan unos posibles ejes de acción y se colocan en ellos las líneas de acción de cada agente o instancia que se han presentado en el apartado 4 del Plan:

	Agentes o instancias						
	1	2	3	4	5	6	7
Ejes	Organiza- ciones	Agencias	Consejo Vasco del Voluntariado	Ayuntamien- tos	Diputaciones Forales	Gobierno Vasco	Otras instancias
Planificación	1,2,3	1,2,3,4	1,2	1,2,3,4	1,2,4,6	1,2,3,9, 11,12	1,2
Formación	3	3,4			5	10	
Gestión de recursos humanos	2				6		
Información y apoyo (técnico)		2			3	6,12	
Participación	4,5		2,5,6	6		4,16	
Interlocución e intercambio	8	7,8,9	2,3,5,6	4,6	3,7	5,7,8, 14,15	4
Innovación y buenas prácticas (género, ética)	6	5,6				4,11	
Financiación y apoyo				5	3,5,8	6,10,15, 17	3
Registro	7					13,14	
Difusión	1,2,6,8	1,2,3,4, 5,6	1,2	1,2,3,4	1,2,4	1,3,9,13 14	1,2
Investigación						4,5,7	
Evaluación	2,3,8	2,3,4	2,4,5	2,3,4	2,4,6	3,9,11, 12,16	2



# Índice

1. Presentación.....	1
2. Antecedentes.....	1
2.1. Pretensión y alcance del Plan.....	2
2.2. Conceptos de referencia.....	3
2.3. El escenario del voluntariado.....	5
2.4. Diagnóstico de la situación del voluntariado en la Comunidad Autónoma del País Vasco.....	8
2.4.1. Fortalezas.....	9
2.4.2. Debilidades.....	11
2.4.3. Oportunidades.....	14
2.4.4. Amenazas.....	16
2.5. Valores.....	18
3. Objetivos.....	19
3.1. Objetivos generales.....	21
3.2. Resultados esperados.....	22
3.2.1. En el voluntariado.....	22
3.2.2. En las organizaciones.....	23
3.2.3. En las Administraciones públicas.....	25
3.2.4. En el conjunto del escenario del voluntariado.....	26
3.3. Impacto deseado.....	29
3.3.1. En el voluntariado.....	30
3.3.2. En las organizaciones.....	31
3.3.3. En las Administraciones públicas.....	34
3.3.4. En el conjunto del escenario del voluntariado.....	34
4. Líneas de acción.....	35
4.1. Las organizaciones que cuentan con voluntariado y sus redes.....	37
4.2. Las agencias del voluntariado.....	40
4.3. El Consejo Vasco del Voluntariado.....	43
4.4. Los Ayuntamientos y sus agrupaciones.....	44

4.5. Las Diputaciones Forales.....	46
4.6. El Gobierno Vasco.....	48
4.7. Otros agentes u otras instancias .....	52
Anexo 1 / Escenario del voluntariado.....	54
Anexo 2 / Objetivos .....	55
Anexo 3 / Ejes de acción.....	56
Índice.....	57