



**POLÍTICA DE VOLUNTARIATO DE LA FUNDACIÓN
MUSOL.**

**Elaborado con la financiación de la Agencia Española de Cooperación
Internacional para el Desarrollo (AECID).**

“El voluntario es, ante todo, un experto en humanidad.
Es ahí donde radica su fuerza personal, que, en definitiva,
logra o malogra un proyecto de acción solidaria.
La riqueza en humanidad es un compromiso con los sujetos débiles y frágiles
que configura la propia personalidad, transformando y cualificando la propia sensibilidad
personal porque no se trata de poseer o de dominar, sino de compartir”
(García Roca, 1994:47).

1. La Fundación MUSOL: ¿por qué una política de voluntariado?

La Fundación MUSOL nace en 1998 de la mano de un grupo de funcionarios, profesionales, expertos e investigadores que centran sus intereses y carreras profesionales en el ámbito de la administración local española.

Desde su fundación, MUSOL tiene una vocación dirigida al trabajo con los entes locales del Sur, con el objetivo de fortalecer las capacidades de los actores locales y su papel en el desarrollo local. A lo largo de los años MUSOL ha diversificado su acción, desde el punto de vista geográfico y sectorial; sin embargo la organización reafirma su ambición de constituir una referencia en el trabajo con los entes públicos y las organizaciones locales de España, África y América Latina.

En MUSOL se promueve el derecho a una vida digna y el desarrollo sostenible de las poblaciones más desfavorecidas, desarrollando y fortaleciendo las capacidades tanto de los gobiernos regionales y locales como de la sociedad civil española, de África y América Latina, todo ello en el marco de los procesos de desarrollo, descentralización y participación vigentes en los países destinatarios de nuestra actividad.

Especializada en el fortalecimiento de los gobiernos locales y regionales de los países del Sur por ser instituciones cercanas a las personas y responsables de los servicios básicos de agua, salud y educación, defiende los valores democráticos, la justicia social, la equidad y los derechos humanos. MUSOL cree en un trabajo que tenga como base la transparencia, la responsabilidad, el aprendizaje y la innovación para luchar contra la pobreza.

Ahora bien, antes de profundizar en los diferentes niveles que conforman la organización, cabe preguntarse: ¿por qué una política de voluntariado?, ¿por qué emprender esta tarea?

En primer lugar, es importante hablar del fenómeno del voluntariado como una realidad social con su propio devenir. Si bien, el voluntariado fue consolidándose desde el inicio del siglo XX, concebido como personas que trabajan con y para personas de una determinada comunidad y que ejercen su actividad motivadas por el cambio social, es sobre todo, en periodos de crisis, como el que actualmente atravesamos, que resulta un factor clave de la sociedad, ya que, *“el voluntariado surge de la sociedad y evoluciona con ella, y tiene su razón de ser en el sentido que se consolida como una respuesta social a los problemas que la propia sociedad conoce, y se siente capaz de abordar”* (Margarita Nieto, 2012:3), por lo tanto, no puede quedar indiferente a las coyunturas estructurales económicas.

Así pues, si entendemos esta fuerte conexión ente la acción voluntaria y la realidad social podemos entender ésta como una oportunidad clave de participación social organizada, una poderosa herramienta para incidir en la creación y ejecución de políticas públicas.

Los últimos datos cuantitativos al respecto del voluntariado publicados por la Plataforma del Voluntariado en 2012 apuntan a un incremento del mismo, ya que en España, actualmente, hay alrededor de cuatro millones de personas que realizan tareas de voluntariado de manera activa. Entre ellas, unas 900.000 trabajan de asistentes con personas, siendo las mujeres el sector de la población más sensibilizado. En cuanto a la edad, los voluntarios tienen entre 18 y 35 años (casi el 42% del total) y dedican un máximo de cinco horas semanales a la organización en la que colaboran.

La Fundación MUSOL, como veremos más adelante de forma detallada, cuenta con una constante participación de voluntarias/os en su seno, con altos niveles de participación y que comparten su misión, visión y valores, conformando una gran base de trabajo y conocimientos para la organización. Por ello, MUSOL forma parte de este fenómeno social y pretende con este manual dilucidar las líneas básicas por las que se conducirá el quehacer de sus voluntarios. En los últimos estudios sobre la materia, se recalca la importancia de definir la participación de los voluntarios, organizar su trabajo, fomentar su participación y diseñar las líneas estratégicas básicas para aunar los esfuerzos en un mismo objetivo. Éste aspecto sobresale como punto clave para mantener una buena comunicación entre la entidad y las/os voluntarias/os, así como, para mejorar en el trabajo que juntos emprenden.

Si bien el voluntariado tiene en sí mismo el valor de ser ejercido desde la libertad y la propia motivación, es necesario regularlo para garantizar tanto los

derechos como los deberes de la organización y de los voluntarios, así como, evitar posibles conflictos, diferenciar entre trabajo remunerado y voluntario, etc.

Por otro lado, y sin dejar de contemplar el marco general histórico y social donde se inserta el trabajo voluntario, la Fundación MUSOL viene emprendiendo en los últimos años una serie de actividades dirigidas a la mejora de la transparencia, la eficacia y la calidad de su gobierno, gestión y acción.

La definición de estas actividades fue realizada en base a un autodiagnóstico llevado a cabo por MUSOL en base a los principios e indicadores de transparencia y buen gobierno de la Fundación Lealtad y a los criterios e indicadores del proceso de calificación como ONGD especializada en AECID.

Desde los principios definidos por la Fundación Lealtad destaca, en lo referente al presente manual, el “Principio de promoción del Voluntariado”, donde se especifican, entre otros, dos aspectos que justifican la necesidad de este manual en lo que respecta al trabajo de las/os voluntarias/os, a saber:

- Estarán definidas aquellas actividades que están abiertas a ser desarrolladas por voluntarios. El documento en el que se recojan dichas actividades será público.
- Se contará con un plan de formación acorde con las actividades designadas, a disposición de los voluntarios.

Por otro lado, y dentro del proceso de valoración cualitativa de calificación como ONGD especializada de la AECID, se plantean diferentes requerimientos sobre el papel del voluntariado en la organización y sus niveles de participación. Por ejemplo, se cuestiona sobre:

- El conocimiento de los voluntarios de la misión, visión y valores de la entidad.
- Grado de colaboración del personal voluntario en la planificación estratégica.
- Procedimiento por el que el personal voluntario puede expresar sus opiniones respecto a las actividades.

Atendiendo a estos dos referentes, se decidió como acción prioritaria la elaboración de la presente Política de Voluntariado de la Fundación MUSOL, como respuesta a las cuestiones planteadas y como modo de establecer los principios y objetivos del mismo dentro de la organización.

Por último, es importante señalar lo que dice al respecto de la gestión del voluntariado el Código de Conducta de las ONGDs que suscribe la Fundación MUSOL. En el apartado concerniente a los recursos humanos, el punto 4.3 dice que: *“Las ONGD definirán claramente las relaciones con el personal voluntario, estableciendo sus condiciones y respetando los derechos de aquel. En ningún caso los cometidos que realice el personal colaborador social entrarán en conflicto con los cometidos susceptibles de ser realizados por el personal laboral”*.

En resumen, tanto el contexto social e histórico actual con los diferentes estudios realizados sobre la materia, como el proceso de mejora de la gestión y la calidad que atraviesa la Fundación MUSOL, junto con lo señalado por el Código de Conducta de las ONGDs, nos lleva a la conclusión que la tarea de creación de una Política de Voluntariado era una cuestión ineludible dentro de la organización.

A) ESTRUCTURA

Como forma de entender mejor la entidad, es importante hacer un bosquejo de la estructura básica de la Fundación MUSOL. La sede de la organización se sitúa en la ciudad de Valencia (España), donde trabajan aproximadamente 10 personas en unas instalaciones totalmente equipadas.

Complementando el trabajo de la sede central de la organización, MUSOL mantiene abiertas delegaciones en otras regiones de España, como son, Madrid, Cataluña, Castilla La Mancha, Castilla y León, Galicia, Islas Baleares, Andalucía y Extremadura, dinamizadas por personal contratado y/o voluntario. Además, cuenta con delegaciones en los países donde se ejecutan la mayor parte de los proyectos de cooperación al desarrollo que se ejecutan, a saber, Angola, Senegal, Bolivia y Guatemala. Cada una de las delegaciones en el extranjero se compone de personal expatriado y/o local, que cuenta con oficinas equipadas y los medios de transporte necesarios para realizar sus funciones.

Además del personal contratado, dada su propia naturaleza y las especificidades de su misión, la organización cuenta con equipos especializados en el ámbito del municipalismo, la descentralización y de la administración local, que forman parte del “Comité Asesor” de MUSOL. Dicho Comité es un órgano consultivo, cuyos

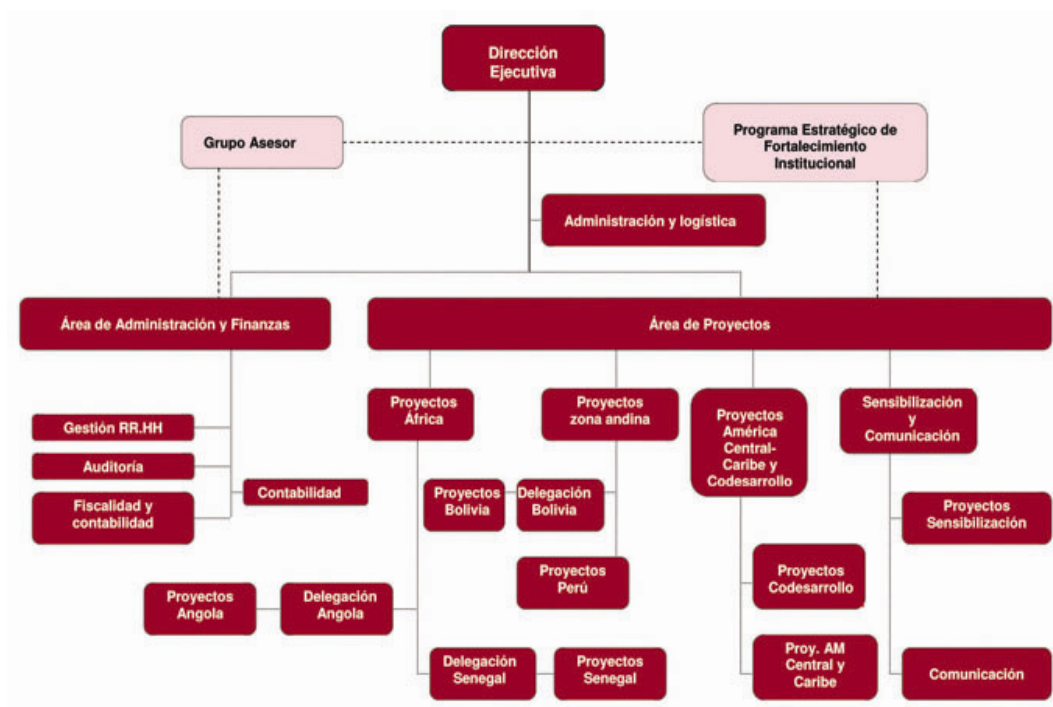
objetivos son, en primer lugar, orientar la ONG en la administración y gestión de la organización y, en segundo lugar, apoyar en la ejecución de los proyectos de cooperación al desarrollo y educación para el desarrollo, prestando asistencias técnicas especializadas.

Cabe mencionar, igualmente, que MUSOL colabora, en España, con el Colegio de Secretarios, Interventores y Tesoreros de la Administración Local (COSITAL) y, en Europa, con UDITE, la Unión de Directivos Territoriales Europeos. La estrecha relación con COSITAL y UDITE garantiza a MUSOL la colaboración con profesionales de alto nivel especializados en diferentes ámbitos de la administración local, que aportan conocimientos específicos y de un alto valor añadido en los proyectos en ejecución en los países del Sur.

La Fundación MUSOL desde su creación apuesta por el trabajo en red y, por lo tanto, es miembro de la *Coordinadora Valenciana de ONGDs* (a su vez miembro de la Coordinadora Española de ONGDs, la CONGDE). Del mismo modo, es miembro del *Observatorio Internacional de la Democracia Participativa*, un espacio de intercambio y difusión de experiencias sobre democracia participativa en el ámbito local. Forma parte, también, de la *Alianza por el Agua*, una iniciativa que vincula a administraciones públicas, empresas abastecedoras de agua, centros de investigación y opinión, entidades sociales y ciudadanos, tanto de España como Centroamérica en una “*unión de amplio alcance para impulsar el derecho humano al agua y al saneamiento de la población centroamericana en el marco de los Objetivos de Desarrollo del Milenio*”.

Dado las características del espíritu y del trabajo de la Fundación MUSOL que se irán desgranando en los sucesivos apartados, resulta obvia la pertinencia de que la entidad forme parte activa de los ámbitos de participación nombrados.

B) ORGANIGRAMA DEL EQUIPO TÉCNICO



Extraído de la página web de MUSOL: www.musol.org

C) ESTATUTOS

Dentro del marco del presente manual y considerando su relevancia para la tarea que nos atañe, cabe destacar algunos de los apartados que conforman los Estatutos de la Fundación MUSOL.

Así pues, vemos como se detallan cuáles son los *principios inspiradores* en los que la Fundación MUSOL basa su quehacer; a saber:

1. Los valores democráticos, la justicia social, la equidad, el respeto a los derechos humanos, y al derecho de todas las personas a decidir sus propios valores, prioridades y organizarse para trabajar por ellos.

2. Los contenidos en el Código de Conducta de las ONGD, de la Coordinadora de ONGD de España, aprobada por la Asamblea General de la citada organización el 28 de marzo de 1.998 y las modificaciones posteriores.
3. El Desarrollo de la capacidad del Sur, aprovechando los conocimientos, la experiencia y las estructuras locales existentes y donde éstas no existan fomentando su constitución.
4. El apoyo a los grupos especialmente desfavorecidos, en particular a los niños, las minorías, los desplazados y otros grupos de riesgo.
5. La reducción de las desigualdades de género.
6. La sostenibilidad de sus acciones.

Por otro lado, resulta de vital importancia para entender de manera integral el trabajo de MUSOL, conocer cuáles son los fines que como fundación, la entidad pone de manifiesto en sus estatutos:

1. La Cooperación al Desarrollo Internacional, en cualquiera de sus formas y finalidades tanto desde la perspectiva de la sensibilización y educación para el desarrollo como desde la promoción y ejecución de concretos programas, proyectos o acciones de cooperación para el desarrollo y ayuda solidaria con los pueblos del sur en cualquier materia que pueda ser útil para la mejora de las condiciones de vida de las poblaciones.
2. La promoción y apoyo a grupos y organizaciones dedicadas al desarrollo integral de la mujer para la erradicación de cualquier forma de discriminación.
3. El apoyo a los indígenas, las minorías étnicas y los desplazados.
4. La erradicación de la pobreza.

Por último, se valora como sustancial señalar qué actividades son las que la Fundación MUSOL describe en sus estatutos y que responden a la necesidad de ver cumplidos tanto sus aspiraciones, como sus fines. Destacamos, ente otras, las siguientes:

1. Las actividades encaminadas al desarrollo de las comunidades municipales en el contexto de los principios democráticos, los derechos humanos y las libertades fundamentales.
2. El apoyo o ejecución, especialmente en el ámbito municipal, de proyectos, programas y acciones de modernización económica y política, así como de mejoramiento administrativo encaminados a la ampliación del acceso general a

los servicios mínimos en las áreas de salud, nutrición, vivienda, educación y seguridad social, de acuerdo con las metas establecidas por la Naciones Unidas y otros organismos internaciones en las Estrategias Internacionales de Desarrollo.

3. El crecimiento urbano y la creación de un ambiente sano y equilibrado, mediante el impulso de políticas, acciones y programas que coadyuven a buscar soluciones viables al deterioro ambiental.
4. El fomento de la suscripción de acuerdos, convenios y cualquier otra forma de colaboración e intercambio entre municipios y comunidades cercanas, con el ánimo de crear una cultura novedosa de cooperación.
5. La reducción de carencias en el abastecimiento de agua potable y su tratamiento y depuración.
6. El fortalecimiento del ámbito de gobierno municipal por medio de programas de capacitación y actualización que permitan a las autoridades y funcionarios municipales efectuar una eficaz y eficiente gestión de los intereses de sus comunidades, propiciando así el desarrollo integral de los pueblos.
7. El fortalecimiento de la capacidad técnica de los gestores municipales.

D) PATRONATO

El Patronato es el órgano de gobierno, representación y administración de la Fundación MUSOL y que, según queda establecido en sus estatutos, ejerce las funciones que le corresponden con sujeción a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico y a los mismos estatutos. El patronato está conformado por un grupo de profesionales vinculados a la administración pública española, a la Universidad, a la empresa y al mundo del Derecho.

Al patronato le corresponde cumplir los fines fundacionales y administrar los bienes y derechos que integran el patrimonio de la fundación, manteniendo plenamente el rendimiento y utilidad de los mismos.

Si nos atenemos a las atribuciones del patronato en el marco de los estatutos de la entidad que tengan mayor relación con el ámbito que nos compete en el presente manual, observamos que *“las delegaciones territoriales, con participación de los colaboradores de su ámbito territorial podrán dirigir las actividades de sensibilización de su ámbito territorial por delegación del Patronato, en los términos que éste*

establezca y podrán proponerle los proyectos que hayan de presentarse a las convocatorias conforme a las líneas generales de trabajo de la Fundación”. Asimismo, “por acuerdo del patronato se regulará la organización y funcionamiento de las delegaciones territoriales, estableciendo que al frente de cada delegación habrá un representante que podrá ser voluntario o personal laboral”.

E) COMITÉ ASESOR

El Comité asesor de la Fundación MUSOL nace con el objetivo de asesorar a la organización sobre aquellas cuestiones que se planteen para el mejor cumplimiento de sus fines. Este grupo asesor está formado por expertos del mundo de la cooperación y el municipalismo.

En su totalidad son más de 20 personas que colaboran de manera voluntaria, y pueden, por una parte, asesorar puntualmente sobre las cuestiones técnicas, administrativas y de gestión que surjan y, por otra, constituir un grupo de reflexión para intercambiar opiniones sobre las líneas de actuación a seguir por la entidad y para abordar nuevas acciones y/o rectificar las iniciadas, prestando asistencias técnicas puntuales a los proyectos.

Éste órgano asesor se reúne al menos una vez al año y siempre, al igual que se intenta que participen en la Comisión personas de varias delegaciones territoriales para enriquecer los intercambios de experiencias, se busca promover la equidad y paridad de género en los integrantes que lo componen.

F) MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

En primer lugar, vemos que la **Misión** de la Fundación MUSOL es *“promover el desarrollo sostenible de las poblaciones más desfavorecidas, desarrollando y fortaleciendo las capacidades tanto de los gobiernos regionales y locales como de la sociedad civil, en España, África y América Latina. Todo ello, en el marco de procesos de desarrollo, descentralización y participación vigentes en los países destinatarios de nuestra actividad”.*

La **Visión** de la Fundación se centra en ser “una organización de referencia en el trabajo con las organizaciones y entidades públicas regionales y locales de España, África y América Latina, que fomenta la sensibilización, la transparencia y la eficacia, el aprendizaje y la mejora continua, internamente y entre sus contrapartes, para promover el satisfactorio progreso de las poblaciones más desfavorecidas y la participación de las mismas en los procesos de desarrollo local”.

Por último, los **Valores** de la entidad pueden resumirse en los siguientes:

- Transparencia: MUSOL promueve una comunicación honesta, clara y transparente en todos sus ámbitos de actuación, gestión y administración, por ello, las prácticas y actividades de MUSOL son públicas y de libre acceso. Igualmente, esta transparencia en el actuar de la organización se traslada a todos los colaboradores.
- Participación, equidad de género y democracia: a través de sus acciones, MUSOL promueve la participación de las poblaciones en la gestión de sus propios procesos de desarrollo. Se acompaña a las entidades civiles locales en la generación de espacios de participación e influencia en los gobiernos locales. De manera transversal, se trabaja en la inclusión equitativa de la mujer en la toma de decisiones, ya sea en los espacios democráticos gubernamentales, como dentro de las entidades sociales.
- Empoderamiento, fortalecimiento y responsabilidad: de manera transversal, se trabaja en pro de la autonomía y fortalecimiento de todas las organizaciones e instituciones que se relacionan con las acciones llevadas a cabo por MUSOL. Se rechazan los modelos asistencialistas de ayuda que no favorecen el compromiso, la responsabilidad y la autonomía de los actores implicados en los procesos de transformación.
- Apertura al trabajo con poblaciones migrantes: desde la Fundación MUOL se reconoce el valor de las migraciones internacionales tanto en los países emisores como receptores de flujos migratorios, generándose una riqueza cultural que beneficia a todos sus componentes. Es por ello, que se promueve la integración de las personas migrantes en la sociedad española, acompañando, dando visibilidad y generando espacios de participación en el seno de la comunidad.

- Valorización del “espacio público”: en MUSOL se trabaja desde una óptica clara en la que las entidades descentralizadas tienen un peso definitivo en la mejora de las condiciones de vida de sus comunidades, ya que son las encargadas de la prestación de los servicios públicos básicos y funcionan como el enlace más cercano a la ciudadanía. Se entiende que es necesaria la promoción de un foro abierto a la ciudadanía para que participen de la definición y el devenir de su propio desarrollo local.
- Aprendizaje e innovación: tanto en las acciones externas como dentro de la organización, MUSOL alienta procesos de aprendizaje e intercambio que promuevan la integración de nuevos conocimientos y mejores prácticas de manera horizontal en la entidad.

G) LÍNEAS DE ACTUACIÓN DE LA ENTIDAD

En el Marco Estratégico de la Fundación MUSOL, fruto de un proceso de análisis y reflexión realizado entre finales de 2008 e inicio de 2009, queda de manifiesto que no sólo los proyectos de cooperación al desarrollo y codesarrollo son ejes fundamentales de acción para la organización, sino que las acciones e iniciativas de sensibilización y educación para el desarrollo han resultado ser también el eje vertebrador de la acción de MUSOL en España.

Las diferentes líneas de acción estratégica de MUSOL pueden concretarse de la siguiente manera:

1. *Cooperación para el desarrollo*

- Apoyo a los entes públicos regionales locales de América Latina y África en la prestación sostenible de servicios básicos de calidad a la población local.
- Fortalecimiento de los entes públicos locales y regionales de América Latina y África en aspectos de gestión y administración, fomentando transparencia y eficiencia en la actuación de los mismos.
- Fortalecimiento de los procesos de planificación del desarrollo local en América Latina y África, institucionalizando espacios de participación popular en los

gobiernos locales y regionales y en articulación con los demás actores involucrados.

2. Educación para el desarrollo, sensibilización y formación

- Educación para el desarrollo, sensibilización y formación para el público en general y para los entes locales y autonómicos españoles en particular, con el objetivo de mejorar la calidad de la prestación de servicios básicos a la población, en particular los servicios a los cuales atienden inmigrantes; la calidad de la cooperación descentralizada y la atención de los entes locales para los temas de cooperación, lucha contra la pobreza y Objetivos del Milenio (ODM); mediante el fortalecimiento de las capacidades del personal que atiende estos servicios y la articulación de entes locales españoles y homólogos del Sur.

3. Codesarrollo

- Fortalecimiento de las organizaciones de inmigrantes en España para favorecer su afirmación como interlocutores transnacionales de los entes locales y autonómicos españoles y de los países en origen.
- Acompañamiento a los gobiernos locales y regionales de los territorios de origen y de destino para fortalecer las capacidades de su personal para mejorar las actividades que realizan para la gestión de la inmigración en sus territorios.
- Trabajo en conjunto con las organizaciones de las organizaciones de inmigrantes en España para fomentar su participación en los procesos de desarrollo de sus países de origen.

2. Contexto legal

Como apuntábamos con anterioridad, si bien el voluntariado ha existido desde siempre, en la actualidad ha adquirido una nueva dimensión, tanto por su generalización en la sociedad (como reflejan los datos de la Plataforma del Voluntariado), como por el desarrollo de un profuso marco normativo que se ha generado sobre él, inevitablemente inducido por su difusión.

El aumento de la participación por parte de la ciudadanía en actividades de voluntariado se entiende desde la óptica de considerar a éstas como una puerta abierta a la incidencia, al ejercicio de los derechos, dentro de un sistema que no favorece la implicación directa de los ciudadanos en el desarrollo y puesta en marcha de políticas sociales. En una sociedad democrática, la participación no puede limitarse al voto, sino que es deseable y legítimo que se ejercite desde la iniciativa asociativa, en la percepción de que cada uno de nosotros tiene capacidades y conocimientos que ofrecer a los demás, no únicamente en beneficio propio, sino en el beneficio de toda la comunidad. El objetivo de esta acción participativa del trabajo voluntario no se agota en sí mismo, sino que busca la transformación de la sociedad, convirtiéndola en una realidad más justa, solidaria y equitativa, donde cada uno de sus miembros pueda ejercer sus derechos sociales, económicos y culturales.

Dicho esto, regular jurídicamente el voluntariado puede suponer y/o parecer una limitación de la libertad del trabajo voluntario y un riesgo de burocratización y de rigidez, pero ésta regulación lo que pretende es garantizar y aclarar los derechos, deberes y competencias tanto de las organizaciones de voluntariado, como de los propios voluntarios.

Por lo tanto, consideramos oportuno realizar un breve recorrido por las diferentes normas que regulan el voluntariado, ya que al igual que su misma esencia, la normativa que lo reglamenta es muy diversa tanto por el instrumento en que se plasma (Leyes, Reglamentos, Decisiones, Convenios, Dictámenes, Resoluciones...), como por la naturaleza y ámbito competencial del órgano legislador (Naciones Unidas, Organismos Europeos, Estado Español, Comunidades Autónomas, etc.).

La mayoría de la legislación coincide en que el voluntariado debe fundamentarse en los principios rectores de: la libertad como opción personal de compromiso social; la solidaridad con otras personas o grupos mediante acciones a favor de los demás o de intereses sociales colectivos; la participación altruista y responsable de los ciudadanos en actividades de interés general, como principio democrático de intervención directa y activa en las necesidades y responsabilidades de la comunidad; el respeto a la dignidad y a las ideas, creencias y costumbres de cuantas personas puedan participar en la acción voluntaria o la reciban; la gratuidad del servicio que presta, excluyéndose la búsqueda o aprovechamiento de cualquier beneficio material; la colaboración y complementariedad entre la acción voluntaria y la actividad obligada de las administraciones públicas; la realización de actividades desde la proximidad a los destinatarios, a sus necesidades y a su entorno.

a) Declaración Universal del Voluntariado

La Organización de las Naciones Unidas, a través de sus diferentes normativas ha resaltado la importancia del voluntariado en el desarrollo de los países, resaltando como necesario el apoyo por parte de los diferentes gobiernos a las actuaciones voluntarias. Así, la Asamblea General de las Naciones Unidas, en Resolución de 17 de diciembre de 1985, declaró el día 5 de diciembre como Día Internacional del Voluntariado para el Desarrollo Económico y Social.

Posteriormente, se adoptaba la Resolución contenida en el Informe del Segundo Comité A/40/1041 de 19 de febrero de 1986, en la que se destaca la necesidad de promover la acción voluntaria organizada y de fortalecer sus relaciones con las Administraciones Públicas. Asimismo, la Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas A/ RES/52/17, de noviembre de 1997, declaró el 2001, Año Internacional del Voluntariado.

En el año 1990, por iniciativa de la International Association for Volunteer Effort, IAVE (Asociación Internacional de Esfuerzos Voluntarios), en el Congreso Mundial LIVE'90, en París, los voluntarios presentes elaboraron una Declaración Universal sobre el Voluntariado.

Entre uno de los puntos más relevantes de dicha Declaración encontramos las directrices básicas a llevar a cabo por las organizaciones de voluntariado, a saber:

- elaborar estatutos para el desarrollo de la actividad voluntaria;
- establecer los criterios de participación de las/os voluntarias/os;
- velar por el respeto de las funciones, claramente definidas, de cada uno de los miembros;
- delegar en cada uno las actividades que seleccione, asegurándose de proporcionarle la capacitación y el apoyo apropiados;
- evaluar periódicamente sus resultados;
- asumir de manera adecuada la cobertura de los riesgos ocurridos por la/el voluntaria/o en el ejercicio de su función y los daños que involuntariamente pueda causar a terceros;
- facilitar el ingreso de voluntarias/os ofreciendo, entre otras cosas, reembolso de los gastos ocasionados por su misión;
- establecer de qué manera se puede poner fin, por parte de la asociación o de la voluntaria/o, al compromiso mutuo.

b) Marco legal europeo

Dentro de la Unión Europea y dada la relevancia histórica que para ésta han tenido los movimientos solidarios, han sido muchas las recomendaciones, resoluciones, declaraciones y documentos oficiales que han insistido en el importante papel que desempeñan las asociaciones en la construcción de la Unión Europea.

En concreto, se reconoce el trabajo voluntario como parte del derecho a la libre asociación, esencial en la democracia y amparado por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, destacándose en este sentido la Carta Social Europea, de 18 de octubre de 1951, ratificada por España el 29 de abril de 1980 y la Resolución del Parlamento Europeo sobre asociaciones sin fin de lucro en la Comunidad Europea, de 13 de marzo de 1987.

La Carta Europea para los Voluntarios concluye que el trabajo voluntario puede definirse de diferentes formas, pero estas definiciones deben incluir, al menos, los siguientes elementos:

- las actividades se ocupan de los intereses de otras personas o de la sociedad;
- carece de interés económico personal;
- se desarrolla en un marco más o menos organizado;
- es una elección libre, y se expresa por medios pacíficos.

c) Marco estatal

La Constitución Española de 1978, regula la participación como un derecho fundamental, por lo tanto, éste es el derecho en el que se asienta el voluntariado. En este sentido, el artículo 9.2, regula que: *“corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”*. Por lo tanto, una de las formas de participación ciudadana es la que se desarrolla mediante la prestación de servicios de carácter voluntario para la comunidad.

Por otro lado, el artículo 41, establece que: *“los Poderes Públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad,*

especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres”.

Es en el año 1996 cuando aparece en España la primera ley específica de voluntariado: la Ley 6/1996, del 15 de enero.

En esta ley, la actividad voluntaria aparece explicada con características comúnmente aceptadas como definitorias de la misma, a saber: carácter altruista y solidario; libertad, es decir, que no traiga su causa de una obligación o un deber del voluntario; gratuidad, sin que exista contraprestación económica de ningún tipo; y, finalmente, que se realice a través de una entidad pública o privada.

La Ley contempla, únicamente, el voluntariado organizado, esto es, el que se desarrolla dentro del ámbito de una entidad pública o privada, excluyéndose las actuaciones aisladas o esporádicas realizadas por razones de amistad, benevolencia o buena vecindad.

En la presente Ley queda especificado que cualquier entidad, pública o privada, que cumpla los requisitos señalados en la misma (carecer de ánimo de lucro, estar legalmente constituida, tener personalidad jurídica propia y realizar programas en el marco de las actividades de interés general que la propia Ley menciona) puede contar con la colaboración de voluntarios, quedando entonces sometida, respecto de ellos, al régimen jurídico establecido en la Ley.

Por último, es importante destacar que la Ley española de voluntariado contempla la situación de los voluntarios en el extranjero extendiendo a los mismos la aplicación de sus previsiones.

d) Marco autonómico

En la Comunidad Autónoma Valenciana, el voluntariado está regulado por la Ley 4/2001 del 19 de junio.

En esta ley, el voluntariado se entiende, igualmente, y con todos los puntos en común de las definiciones estatales, europeas y mundiales, como el conjunto de actividades que presenten las siguientes características:

- que tengan carácter altruista y solidario,
- que su realización sea consecuencia de una decisión propia y libremente adoptada, y no traiga causa en una obligación personal o deber jurídico,
- que se lleven a cabo de forma desinteresada y sin contraprestación económica, ni de cualquier otra índole, sin perjuicio de los incentivos

que legalmente puedan establecerse y pudiendo ser resarcido de los gastos originados por el desempeño de tal actividad,

- que se desarrollen a través de organizaciones sin ánimo de lucro y con arreglo a programas o proyectos concretos.

e) Código Ético de las Organizaciones de Voluntariado

El 18 de noviembre del año 2000 la Asamblea General Extraordinaria de la Plataforma para la Promoción del Voluntariado en España aprobó el Código Ético de las Organizaciones de Voluntariado.

En este Código, si bien se remite siempre a la normativa legal estatal y/o autonómica como marco general, se aclaran, entre otros aspectos, las bases de la relación entre la entidad y sus voluntarias/os, ya que las organizaciones deberán:

- Dotarse de *estructuras flexibles*, capaces de facilitar la integración progresiva del voluntario en la organización. Las organizaciones promoverán cauces de identificación con su estilo y sus valores.
- Potenciar la *participación real y efectiva* de los voluntarios en el seno de sus organizaciones, fomentando la asunción de responsabilidades concretas.
- Consensuar con cada voluntario su *compromiso inicial*, y establecer acuerdos acerca de su disposición temporal, responsabilidades y tareas y, a su vez, exigir su cumplimiento.
- Crear y ofrecer *itinerarios educativos para la formación* de sus voluntarios, que tengan en cuenta su proceso de maduración y crecimiento personal. En este sentido, las organizaciones deben establecer espacios formativos permanentes, diversificados según las necesidades, contenidos, ámbitos de actuación, etc., adaptados a la complejidad de la realidad, a los nuevos métodos de intervención, a la dinámica de las organizaciones y a los nuevos retos que nos presenta la realidad sociopolítica.
- Priorizar los métodos de *trabajo en equipo*, en el ámbito donde se desarrolla la acción, no sólo como técnica, sino principalmente como estilo democrático y participativo de enfrentarse con mayor calidad y calidez a la realidad que nos demanda respuestas.

- Concienciar a los voluntarios sobre el *valor de la acción* entendida como:
 - Una dimensión de la persona que va más allá de la tarea concreta y que ayuda a mejorar la sociedad.
 - Un conjunto de actividades complementarias entre sí y con otras organizaciones.
 - Una aportación modesta, pero significativa, en un contexto global donde quedan muchas cosas por hacer.
- Garantizar el cumplimiento de los derechos y responsabilidades derivadas de la normativa vigente.

3. Definición y valores del voluntariado en MUSOL

a) Definición de voluntariado en MUSOL

Una persona voluntaria sería aquella que desde el uso de su libertad y responsabilidad, dedica su tiempo, trabajo y conocimientos de manera continua y desinteresada a una acción estructurada y organizada en favor de su comunidad. Ésta acción está enmarcada en un proyecto que no se agota en sí mismo, sino que trabaja con un objetivo transformador de la sociedad. Es una actividad solidaria y altruista, que no cuenta con retribución económica y que surge de un alto compromiso social y de una voluntad de incidir sobre las causas estructurales de la desigualdad.

En MUSOL se consideran muy relevantes los siguientes aspectos de la definición de voluntariado propuesta:

- Un voluntariado transformador, que incida en las causas de los desequilibrios sociales y que no, únicamente, se centre en paliar las consecuencias de los mismos.
- Un voluntariado centrado en el enfoque de derechos, donde se potencie y se trabaje para y por la capacidad de los titulares de derechos de influir sobre los titulares de obligaciones, con la finalidad de que éstos últimos ejerzan sus funciones. Lo vocación y especialización municipalista de MUSOL trabaja, especialmente, en este aspecto, incidiendo directamente en los titulares de

obligaciones con el objetivo de fortalecer sus capacidades para promover el ejercicio de los Derechos Humanos.

- Un voluntariado participativo, que sea capaz de trabajar no exclusivamente en los procesos operativos de la entidad, sino, que también lo haga en los ámbitos de la gestión y de la administración.
- Un voluntariado con un alto valor añadido, es decir, con fuerte experiencia profesional que se capaz de transmitir capacidades y conocimientos y fortalezca, asimismo, las capacidades de la organización.

b) Valores de las/os voluntarias/os en MUSOL

Las/os voluntarias/os de MUSOL deberán poseer y emprender sus tareas con los siguientes valores, relacionados con la misión, visión y valores de la organización:

- Altruismo, entendido como la cualidad que ostenta aquella persona que se dedica a los demás de forma desinteresada, sin buscar el beneficio propio.
- Solidaridad, interpretada como la capacidad de cada ser humano para ponerse en el lugar del otro y, así, generar un sentimiento de unidad y comunidad para conseguir metas, fines e intereses comunes.
- Apoyo a los valores democráticos, que forman parte del primero de los principios inspiradores de los estatutos de la entidad y son la base de la definición de su misión y su trabajo. No se puede entender el cometido de la Fundación MUSOL sin contemplar los valores democráticos como eje del mismo. Así, la/el voluntaria/o estará motivado por la construcción de sociedades basadas, entre otros aspectos, en la tolerancia, la igualdad, la libertad, las garantías individuales y la participación de la ciudadanía.
- Respeto a los Derechos Humanos, aspecto resaltado en los estatutos de MUSOL, dentro del primer principio inspirador de la organización. La mayor parte del esfuerzo de las entidades de cooperación, en general, y de la Fundación MUSOL, en particular, va dirigido a la consecución de un mundo donde se respete la dignidad de todos los seres humanos, traducida en cada uno de los derechos que conforman la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Este objetivo fundamental tiene que acompañar, igualmente, las motivaciones y deseos de las/os voluntarias/os que quieran ser partícipes de la labor de MUSOL.

- Valorización del espacio público como instrumento para incidir en la realidad. Este valor resalta como elemental, pues representa una figura sin la que no podemos entender la misión y visión de la Fundación MUSOL y con la que tienen que identificarse las/os voluntarias/os que formen parte de los programas de la entidad, ya que, desde MUSOL se considera que *“los entes públicos regionales y locales de España, África y América Latina tienen un papel fundamental, ya que son los gobiernos más cercanos a la población y son entes que toman decisiones que influyen directa e inmediatamente en la vida de las personas. Representan el nivel de gobierno responsable por una gran variedad de servicios básicos (agua, saneamiento, salud, educación, etc.), fundamentales para mejorar el nivel de vida de la poblaciones más desfavorecidas; asimismo, los entes regionales y locales son responsables de la planificación y definición del desarrollo local, articulando actores privados y de la sociedad civil con el objetivo de fomentar proceso de desarrollo sostenible”*.
- Predisposición a la participación, pues como queda reflejado en los valores de la Fundación MUSOL se requiere que las/os voluntarias/os no se centren, únicamente, en las tareas específicas asignadas, sino que, igualmente, mantengan una actitud participativa y activa que los lleve a involucrarse en todos los niveles de la entidad, incluyendo la gestión y la planificación estratégica.
- Igualdad, entendida como la profunda convicción que todos los seres humanos deben vivir en un contexto donde estén garantizados los mismos derechos y el acceso a las mismas oportunidades para todos. Este aspecto excluye cualquier trato discriminatorio por razón de sexo, origen nacional o social, religión, opinión política, etc.
- Innovación: la/el voluntaria/o que se acerque a MUSOL debe emprender su quehacer desde el constante espíritu de mejora con la intención de dedicar sus conocimientos, esfuerzo y capacidades a la introducción de mejoras significativas en las prácticas de todas las áreas de la entidad.

4. Objetivos del Voluntariado en MUSOL

Los principales objetivos que persigue la presente Política de Voluntariado dentro de la Fundación MUSOL pueden ser resumidos en:

- Regulación: desde sus inicios MUSOL ha contado con la participación de un numeroso grupo de voluntarias y voluntarios y, periódicamente, se van incorporando nuevas/os miembros. Este manual es la ocasión de enmarcar y aclarar la labor del voluntariado, enumerar sus derechos y deberes y situar su papel dentro de la entidad. Eso sí, es importante resaltar que la Política de Voluntariado de MUSOL mantiene un espíritu flexible y será constantemente revisitada para introducir cambios y/o mejoras.
- Ofrecer oportunidades de contacto con el tercer sector: las actividades de voluntariado han sido y serán la coyuntura perfecta para acercar a la ciudadanía la labor de las ONGDs y, así, lo entiende MUSOL. Si bien las ONGDs hacen un esfuerzo constante para darse a conocer dentro de las comunidades, muchas veces éste resulta poco efectivo. El incluir el voluntariado como un valor fundamental del trabajo de la entidad y delimitar claramente su área de acción es un idóneo camino para el acercamiento entre el tercer sector y la sociedad. Igualmente, se considera al voluntariado como la culminación del proceso de sensibilización llevado a cabo.
- Integrar conocimientos especializados: MUSOL aboga por un voluntariado especializado y de calidad, con una gran experiencia en sus ámbitos de actuación predominantes (municipalismo, migración, políticas públicas, etc.). Por lo tanto, el perfil de las/os voluntarias/os estará altamente definido y dirigido, en su mayoría, a mejorar los procesos desarrollados por la entidad y a aportar un alto grado de conocimientos.

5. Derechos y deberes de los voluntarios de MUSOL

Acorde a la Ley estatal y autonómica del Voluntariado, así como, a las particularidades de la entidad, los derechos y deberes de las/os voluntarias/os de la Fundación MUSOL serán:

DERECHOS

- a) Recibir, tanto con carácter inicial como permanente, la información, formación, orientación, apoyo y, en su caso, medios materiales necesarios para el ejercicio de las funciones que se les asignen.
- b) Ser tratados sin discriminación, respetando su libertad, dignidad, intimidad y creencias.
- c) Participar activamente en la organización, colaborando en la elaboración, diseño, ejecución y evaluación de los programas, de acuerdo con los estatutos y/o procedimientos internos.
- d) Ser asegurados contra los riesgos de accidente y enfermedad derivados directamente del ejercicio de la actividad voluntaria, con las características y por los capitales asegurados que se establezcan reglamentariamente.
- e) Ser reembolsados por los gastos realizados en el desempeño de sus actividades.
- f) Disponer de una acreditación identificativa de su condición de voluntaria/o.
- g) Realizar su actividad en las debidas condiciones de seguridad e higiene en función de la naturaleza y características de aquella.
- h) Obtener el respeto y reconocimiento por el valor social de su contribución.
- i) Tener asignadas funciones claras y específicas en consonancia con sus conocimientos.
- j) Contar con constante y correcta supervisión.

DEBERES

- a) Cumplir los compromisos adquiridos con la organización, respetando los fines y la normativa de la misma.
- b) Guardar, cuando proceda, confidencialidad de la información recibida y conocida en el desarrollo de la actividad voluntaria.
- c) Rechazar cualquier contraprestación material que pudieran recibir bien de las/os beneficiarios o de otras personas relacionadas con su acción.
- d) Respetar los derechos de las/os beneficiarios de su actividad voluntaria.
- e) Actuar de forma diligente y solidaria.
- f) Participar en las tareas formativas previstas por la organización de modo concreto para las actividades y funciones confiadas, así como las que con

carácter permanente se precisen para mantener la calidad de los servicios prestados.

g) Seguir las instrucciones adecuadas a los fines que se impartan en el desarrollo de las actividades encomendadas.

h) Utilizar debidamente la acreditación y distintivos de la organización.

i) Respetar y cuidar los recursos materiales que pongan a su disposición.

j) Comprometerse responsablemente con la acción de la que forman parte.

k) Respetar y promover los valores de la Fundación MUSOL definidos en el presente manual.

l) Respetar la totalidad de los procedimientos internos, de gestión y administración.

m) Realizar aportaciones en los espacios de participación previstos destinados a tal finalidad.

6. Mecanismo consultivo de participación en la organización

La Fundación MUSOL tiene previsto diferentes niveles de participación dentro de la entidad que se pueden delimitar en los siguientes:

- Nivel estratégico: las/os voluntarias/os de la organización tendrán un papel consultivo en el seguimiento y elaboración de los diferentes planes estratégicos. El borrador de los mismos será sometido a consulta por parte de todos los participantes en la entidad. Este proceso participativo será realizado, en primer lugar, mediante un cuestionario vía email sobre las prioridades estratégicas observadas y, por último, con una puesta en común entre todos los consultantes.
- Nivel organizacional: se llevará a cabo una encuesta vía email anual para recabar propuestas y medias de mejora de los procesos internos de la organización, en especial, en los que la/el voluntaria/o está especialmente implicado, así como, se indagará en la opinión y percepción por parte de los mismo de la gestión del voluntariado que desarrolla la entidad. Este cuestionario podrá se complementado con una entrevista y/o reunión entre la/el voluntaria/o con la/el coordinador de cada una de las áreas de trabajo.

- Organización territorial: las/os voluntarias/os que lleven a cabo sus actividades dentro de alguna de las delegaciones territoriales de la Fundación MUSOL participarán activamente en la organización y desarrollo de las acciones dentro de su región, en estrecha colaboración con el representante de la entidad.
- Encuentro anual de voluntariado: anualmente se llevará a cabo un encuentro entre todos los participantes de la organización, ya ejerzan sus funciones desde el voluntariado, como si lo hacen desde una relación laboral. Esta reunión servirá de espacio de reflexión y de intercambio de experiencias que no, únicamente, enriquecerán a la entidad, sino que también estrecharán los lazos entre todos los participantes y servirá de refuerzo y reconocimiento al trabajo desarrollado.

7. Áreas de trabajo del voluntariado en MUSOL.

A continuación, se detallarán las diferentes actividades que se desarrollan en cada una de las áreas de trabajo de la Fundación MUSOL y de las que formarán partes las/os voluntarias/os:

- Área de Cooperación Internacional al Desarrollo:
 - Responsable de la gestión del ciclo completo de proyectos (desde la identificación hasta la evaluación).
 - Responsable de la gestión administrativa de los proyectos.
 - Responsable de la correcta implementación y justificación de las subvenciones, siguiendo la normativa interna de MUSOL y la del financiador.
 - Comunicación con las delegaciones situadas en el exterior.
 - Intervención en la ejecución de las actividades en terreno.
- Área de Sensibilización y Comunicación:
 - Apoyo gestión proyectos.
 - Responsable de la intervención en la ejecución de las actividades de sensibilización y comunicación.

- Responsable de la actualización de noticias en la web, blog, página de Facebook, twitter, redes sociales, etc.
- Responsable del Boletín de noticias de la entidad.

- Área de finanzas:

- Gestión administrativa, económica y financiera de la organización.
- Responsable contabilidad de la organización.
- Realización de formaciones y auditorías internas y evaluaciones a las contrapartes.
- Responsable del cumplimiento de las obligaciones de la organización en términos fiscales y tributarios.
- Gestión tesorería y planificación financiera.
- Gestión administrativa de los recursos humanos.
- Apoyo a la organización en resolución de cuestiones fiscales y laborales.
- Auditorías de proyectos.
- Auditoría de las cuentas anuales.

- Administración y logística:

- Ejecución de tareas administrativas: despacho y registro de correspondencia, actualización de la base de datos, etc.
- Ejecución de tareas logísticas: organización de eventos, viajes, compras consumibles y pequeños equipos, etc.
- Actualización del archivo físico y digital de proyectos
- Seguimiento y control de la documentación enviada y recibida.
- Apoyo al resto de áreas.
- Funciones de recepcionista.
- Velar por el adecuado mantenimiento de la sede de MUSOL (limpieza y orden) y de las diferentes delegaciones.

8. Bibliografía

- Guía 2001 para Asociaciones y ONGS-Foro de Asociaciones.

- ¿Qué es ser voluntario?/Juan Ramón Calo.- Madrid: Plataforma para la promoción del voluntariado de España.-Ref.-270.
- Voluntariat i cooperació internacional.-Valencia: Generalitat, 1995.
- El servicio voluntario de Cruz Roja en la sociedad de hoy/Jacques Meurat.-Madrid: Cruz Roja Española, 1986.
- www.musol.org
- <http://www.plataformavoluntariado.org/>
- <http://www.luisvivesces.org/>
- <http://www.fundacionlealtad.org/web/home>
- <http://www.aecid.es/ES>