





## **Conclusiones del Encuentro Anual de Entidades de VOLUNTARIADO del Principado de Asturias**

**Celebrado el pasado** 7 de mayo de 2021 de 10.30 a 13.30 a través de la plataforma ZOOM, con 95 personas con responsabilidades en la gestión de programas o entidades de voluntariado inscritas de 67 entidades y organizaciones, se recogieron las intervenciones de las personas asistentes en un documento que se usa para elaborar estas conclusiones (ver [aquí](#) el documento de recogida de intervenciones)

### **Motivación:**

Dando continuidad a los encuentros celebrados anualmente en mayo y ante las reflexiones y preocupaciones surgidas en los últimos espacios de encuentro a nivel autonómico (encuentro del 14 de julio y del 11 de diciembre de 2020 -ver [aquí conclusiones](#)) y también a nivel nacional (encuentros de plataformas, encuentros técnicos -ver [aquí documento de posicionamiento](#)) sobre el papel del voluntariado organizado en el contexto de la situación sanitaria y social que estamos viviendo y lo que ésta implica para el voluntariado, desde su propia percepción social hasta el papel de los distintos agentes sociales al respecto, se planteó en este Encuentro Anual de entidades de voluntariado del Principado de Asturias la necesidad de comenzar una reflexión sobre el concepto del voluntariado organizado para revisar y actualizar dicho concepto de voluntariado organizado de forma que ello nos permita transmitir de forma clara ante la sociedad el papel esencial del voluntariado organizado diferenciándolo de otras formas de participación social igualmente necesarias y legítimas.

### **Contenidos tratados**

Tanto en los espacios de encuentro autonómicos como en los nacionales (ver los documentos de conclusiones en los enlaces de más arriba) se refleja la preocupación por una serie de cuestiones que el documento de reflexiones y posicionamiento de la PVE de julio de 2020 “voluntariado durante la crisis social y sanitaria de 2020” resume en el siguiente gráfico (y explica en dicho documento):



Son cuestiones que parecían ya superadas o sobre las que hacía tiempo que no parecía necesario reparar y reflexionar, pero que la situación por la que estamos atravesando desde hace ya más de un año han vuelto a reclamar nuestra atención ante la proliferación de determinadas situaciones que ponen en cuestión en ocasiones los propios principios del voluntariado organizado y que las Entidades no podemos ni debemos ignorar, pues del debate provocado por esta situación puede salir una mejor identificación de lo que consideramos el papel esencial del voluntariado organizado y una mejor forma de transmitir éste a la sociedad haciendo ver su valor esencial y reconociendo éste. Se trataba pues con este encuentro de iniciar este proceso de reflexión colectiva sobre estos temas, cada uno de los cuales esperamos que sea abordado en busca del consenso necesario para fortalecer la imagen del voluntariado social organizado

#### **Resumen del Encuentro y conclusiones:**

Se comenzó con la bienvenida por parte de D<sup>a</sup> Celeste Intriago, de la A. Maspaz y la acogida por D<sup>a</sup> Gimena Pascual, Directora de Planificación de la Consejería de Derechos Sociales y Bienestar en la que glosó los compromisos de la CONsejería hacia el voluntariado reconociendo la labor de éste y de las entidades a través de las cuales se organizan ([ver grabación en;](#)

A continuación se distribuyó a las personas asistentes a las mesas de debate organizadas en función de la preferencia manifestada en el formulario de inscripción hacia alguno de los temas a debatir y también del orden de inscripción. Se constituyeron así 6 mesas con una media de 14 personas por mesa. En cada mesa, además de las personas representantes de las entidades de voluntariado

inscritas y de la persona con funciones de moderación, se invitó además a participar a una persona del sector o ámbito abordado en la mesa para una pequeña intervención que sirviera de introducción al tema de debate. Se configuraron así las siguientes mesas temáticas:

1. voluntariado y otras formas de participación social
2. voluntariado asistencialista y voluntariado transformador
3. voluntariado y empleo
4. voluntariado y empresa
5. voluntariado y entidades de voluntariado (y su sostenimiento )
6. voluntariado y administración

En cada mesa, además de la intervención inicial para enmarcar el tema, se planteaban a las personas participantes las siguientes cuestiones:

- Cómo definiríais esa relación (binomio) hasta antes de la pandemia
- cómo creéis que afectó la pandemia a esta cuestión
- Cómo creéis que será o deberá ser esa relación a partir de ahora
- que habría que hacer para conseguirlo.

Tras el debate en cada mesa se presentaron las cuestiones recogidas en cada mesa, las cuales no se pretende que concluyan el debate sino, como se dijo más arriba que sirvan de punto de inicio de un proceso de trabajo sobre cada uno de dichos temas que nos ayude a mejorar la imagen del voluntariado y trasladarlo adecuadamente a la sociedad.

A continuación recogemos las aportaciones recogidas en cada mesa:

### **1. voluntariado y otras formas de participación social**

Esta mesa estaba compuesta por Andrés Mayor (ES RETINA), Irma García (EDES), Jorge López (EDES-Ed.especial), María Noemi Bordás (El Patiu), Bernardino Alonso (Banco de Alimentos), Mónica Díaz (AECC), Natalia Alonso (ACCEM), Mayús Ramos (AFESA), Gonzalo Alonso (ATEAM Integra), Lidia Pérez (ASPACE Gijon), Alejandro (ES Retina), Gala Aguihnaga (Fundación tutelar Horizonte), Cándido (EL PRial) y la persona / organización invitada due: MARTA JIMÉNEZ ESTÉVEZ (CMPA)

- Se comenzó exponiendo la consideración de que el voluntariado y en general la participación disminuyó en está en crisis según los datos que dicen que la participación ya venía disminuyendo a lo largo de los años pero con la pandemia la situación se acrecentó: la participación organizada ha desaparecido (sobre todo en asociaciones pequeñas) ya que la suspensión de actividades presenciales durante un periodo tan largo supuso en muchas el cese de su actividad y de las dinámicas de participación.
- En el caso de la juventud (y del resto de la sociedad) la preocupación está en sobrevivir (laboralmente) antes que en hacer voluntariado o participar de alguna otra forma. Además en el ámbito educativo, se dificulta o no favorece la participación con el agravante de la pandemia (prohibición de reuniones, distancia social, frialdad en las relaciones a través de la pantalla,...). Sin embargo sí que surgieron de la necesidad movimientos de jóvenes organizados que defienden los derechos (varios intereses, por ejemplo: medio ambiente).
- Se recalcó la importancia de la Participación social ya que ayuda a tomar conciencia de que

podemos transformar la realidad y hacer cosas para mejorar la sociedad, lo que es muy importante en la actual situación de cara a cambiar discursos de odio. En este sentido se señaló que en muchas asociaciones suele haber un perfil de persona voluntaria y que quizás se deberían de crear otros perfiles de voluntariado y participación, para facilitar esta y así el impacto en la transformación social.

- Se indicó que la participación es diferente en función del ámbito donde se trabaje y la zona como por ejemplo la diferencia rural/urbana. Pero en todo caso se comenta que la gente quiere hacer cosas por lo que hay que estar atentos para detectar la necesidad y ver cómo canalizar esa participación. Abrirse a las ideas que lleguen. Eso supone esforzarse desde las entidades en abrir opciones para las personas voluntarias porque variedad de actividades de voluntariado son inmensas por lo que todo el mundo puede participar de alguna manera, por lo que las entidades tienen que comunicar bien a la gente que quiere participar de qué forma lo pueden hacer.
- Algo que se señaló es que todos nos manifestamos “creyentes” del voluntariado pero cada vez menos practicantes. Estamos tan agobiados con nuestros problemas que no nos abrimos al resto.
- Una dificultad manifestada respecto a la participación en forma de voluntariado es que si bien es positiva, a veces tiene aspectos negativos como que tiene un carácter temporal, hay baja disponibilidad (ante el trabajo u otras obligaciones es lo primero que se deja), es necesaria una preparación (formación) sobre qué se debe hacer y cómo hacerlo que no siempre se tiene y se actúa sin saber. Y en este sentido se manifestó que si bien en determinados ámbitos aumentó el contacto e interés para la participación, las personas venían por el impulso de querer hacer algo ya! y en el momento que explicas el proceso, el compromiso a medio-largo plazo, se reduce el interés y se pierde en muchas ocasiones.
- En general se manifestó que la pandemia al trastocar la forma de relacionarse obligó a tener una adaptación y aunque algunas entidades ayudaron a esta facilitación a otras les costó tener personas voluntarias (los jóvenes están fuera y había restricciones de desplazamiento, los acompañamientos quedaron eliminados, desaparecieron de los programas las personas mayores por la normativa(que para muchos programas eran mayoría).
- Sin embargo hay una percepción de que “la sociedad” se volcó: La gente intentó ayudar al prójimo, en base a la buena fe y buenas intenciones, la gente tenía ganas de hacer cosas por las demás y se señala que no fue tanto voluntariado organizado a través de de entidades sino por personas de proximidad (colaboración vecinal) para cosas como la compra online, hacer a compra a alguien mayor, llamar a personas que se encuentran solas. La dificultad es la presencialidad y la necesidad de esta presencialidad.
- Ante esa dificultad de presencialidad surgió más voluntariado online (por ejemplo por parte de jóvenes): hacer compra a mayores y llamar por teléfono se puede hacer no presencial. Para ello es preciso conocer la tecnología y que sea accesible. Se dio una virtualización de la participación y del contacto, de los acompañamientos y otras acciones voluntarias .Pero la virtualización de la actividad voluntaria y la participación genera brecha entre las personas (sobre todo entre personas con algún tipo de discapacidad -visual, auditiva, intelectual,..) y será necesario en este caso que las herramientas sean accesibles. A esta brecha habría que añadir además la Brecha digital por motivos económicos lo que supone ahondar en la brecha social (aislamiento en educación, ocio, participación,...)

- Se señaló también que de cara a las personas más jóvenes en paro, el voluntariado no es incompatible con el trabajo o la búsqueda de este sino al contrario ayuda a mantenerse activo y entrar en redes que favorecen la empleabilidad y esto se debería poner de relieve por parte de las entidades..

#### Propuestas postpandemia:

- La necesidad de formar a jóvenes para la participación aprovechando que hay gente joven que sí está interesada en hacer cosas; eso permitiría que surjan grupos de participación, que aunque sean informales pueden ser el germen de otras vías de participación.
- En cuanto a la dificultad de los jóvenes por su percepción hacia la implicación y el compromiso se plantea: llevar el voluntariado a los Centros educativos, quizás comenzando por un “voluntariado no reglado” y sobre todo desarrollar en los Centros educativos los programas de Aprendizaje servicio como fórmula para promover el voluntariado entre los más jóvenes para darlo a conocer y que lo valoren para superar esa dificultad detectada. Si además cada vez hay menos jóvenes -por envejecimiento de la población, estudios y trabajo fuera,...- se pide a la Administración políticas activas generales que incentiven la participación, como fórmula para generar implicación, compromiso y arraigo con el territorio
- En cuanto a las dificultades para asociarse y organizarse para la participación se señala el exceso de burocratización y la falta de ayuda y apoyo para hacerlo (las responsabilidades que supone formar parte de una asociación y todo lo que supone cumplir con ellas es un handicap para la participación. Y no se diferencia entre asociaciones pequeñas o grandes, rurales o urbanas...)
- Otra conclusión es que hay que incorporar las nuevas formas de relación y participación “digital”. El cambio que se produjo por necesidad puede ser interesante mantenerlo, y si bien hay muchas personas incluso mayores que con ganas se ha implicado y se han alfabetizado digitalmente, se necesitará ayuda y apoyo para que quienes no tengan esta facilidad y evitar así una nueva brecha y una nueva dependencia provocada por ésta y que se añada a otras ya existentes. En este sentido se considera que aunque se vuelva a la presencialidad estas herramientas y fórmulas de participación se quedarán como complemento.

## **2. voluntariado asistencialista y voluntariado transformador**

Participaron en esta mesa: Mertxe (CVPS VI), Irma (Asoc. El Prial), Angeles (LÀbeyera- Centro Alfalar), Jonathan (Mar de niebla), Ana María (Proyecto hombre), Yolanda (Equipo territorial SS.SS área VI), Eduardo y Laura (Solidaridad Intergeneracional), Alberto (Adsis), Alba (Asoc. Galbán) y como persona/entidad invitada: Héctor Colunga (EAPN)

- Se comienza señalando que no hay dicotomía entre voluntariado asistencial y transformador. EL VOLUNTARIADO ES TRANSFORMADOR. No se puede entender el voluntariado sin transformación.



- Mediante el voluntariado se lleva a cabo una relación con la sociedad, con la realidad y es ahí donde se dejan ver las desigualdades y dónde nos damos cuenta que hay que hacer algo por cambiarlo, por transformarlo. Además es transformador porque es transgresor, se retroalimenta y empodera a las personas. Se señala en este sentido que quizás hacemos, transformamos, sin ser conscientes de ello, por la falta de tiempo de reflexión, de análisis que nos nos deja ser conscientes de que estamos construyendo futuro.
- El concepto de participación tiene gran importancia (no se puede desligar del concepto de voluntariado) ya que cuando tu te sientes parte del voluntariado (participas, aportas, visualizas...) estás trabajando en una futura transformación (personal y colectiva). Para ello es importante el diálogo con los demás, y mantener un espíritu crítico ante la realidad
- Se plantea cuál es el papel de las entidades ¿prestan servicios o transforman realidades? A veces pensamos en entidades más profesionalizadas y en el tercer sector hay entidades, quizás la gran mayoría, que son entidades pequeñas, sin infraestructuras, personal laboral, , que solo la forman personas voluntarias y que juegan un gran papel. con menos oportunidades de visualizarse y con pocos recursos.,
- En este sentido se plantea qué transforma el voluntariado?: La sociedad (en mayor o menor medida), pero también a la persona voluntaria (transforma tu vida) y a las personas que reciben “el servicio”, y a la sociedad en general ya que no siempre reciben el voluntariado las personas, hay otro tipo de voluntariado que también existe, y hay que tener en cuenta: medioambiental, tecnológico... No obstante hay quien opina que la transformación se lleva a cabo de forma muy concreta, en las personas y en las entidades, pero que no traspasa a la sociedad y en este sentido se comenta que es al vivir otras realidades e implicarte en ellas cuando se produce la transformación, pero cuando deshumanizamos una realidad, es cuando el voluntariado se puede volver asistencialista “peyorativamente”.
- En cuanto a si las entidades son transformadoras o asistencialistas? se comenta que cada entidad tiene su ámbito de servicio que responde a ¿Qué intentas transformar? ¿Qué busca la entidad (misión)?. Por ello las entidades se preguntan si transforman o no, analizan sus actuaciones. Lo interesante es compartir esa pregunta con las personas de la entidad para resolverlas porque es necesario reflexionar para poder transformar.
- Por otro lado se resalta la Importancia del ¿Cómo y con quién lo haces? frente al qué haces, ya que en estas circunstancias, ante la postura de no hacer ciertas cosas conviene reflexionar sobre ello y buscar la manera de hacerlo si se considera necesario para mejorar nuestro entorno: no darle tanta importancia al qué sino al para qué, con quién y cómo hacerlo.
- Y siguiendo en esa línea se apunta que para transformar se tiene que trabajar en equipo (colaborativamente, con otras) y no cada entidad sola, ya que todas convivimos; así, mientras antes de la pandemia, no éramos capaces de mirar más allá de lo que ya estábamos haciendo, muy centrados/as en la tarea, en la labor del día a día de nuestras entidades, con la pandemia se da más importancia al trabajo colaborativo y en red entre las entidades, y se hace hincapié en que situaciones como ésta nos deben animar a seguir fomentando dicho trabajo en red para estar más y mejor preparados ante cualquier situación que se dé en el futuro. Puede ser algo positivo que saquemos de esta situación: antes apenas nos conocíamos y las entidades no hablaban y trabajaban unas con otras. Se fomentó el trabajo

en red, que antes de la pandemia no se llevaba tanto a cabo pero que ante las urgencias que había que resolver, (necesidades básicas que habría que cubrir), las entidades actuaron con rapidez y se coordinaron para actuar, se organizaron, a pesar de la urgencia, y de unas condiciones muy distintas a la habituales, pudiendo llevarse a cabo iniciativas colaborativas

- Se resalta por otro lado la falta de reconocimiento a la labor que se realiza. Falta concienciación sobre el tema: se comenta que si bien cada entidad refuerza, en la manera que puede, la figura de su voluntariado, falta ese reconocimiento por parte de la sociedad, de la ciudadanía en general. En ese sentido se señala que la administración, tiene un importante papel para potenciar, reconocer y aportar recursos para el voluntariado. Se resalta que el Voluntariado no está en la “agenda” pública y no es un tema de interés general
- Por último se señala que aunque no se dejó actuar al voluntariado, las entidades no podían mirar hacia otro lado y se pusieron en marcha para atender a las personas en una labor “asistencialista” puntual y necesaria, a la vez que se ponía sobre la mesa las situaciones de desigualdad. Había que priorizar las necesidades que surgieron con la pandemia. Se destaparon las necesidades, carencias y desigualdades: lo que llevó a las entidades a poner soluciones y además mostrarlo, comunicarlo, debatirlo, analizarlo, demostrando además la capacidad de reinventarse, de buscar nuevas formas de trabajo para no paralizar la actividad que se estaba llevando a cabo.

#### Propuestas postpandemia:

- Unificar caminos y criterios: se ha de pasar de lo individual a lo colectivo, conocer el trabajo de otras personas, colaborar (ya se han dado los primeros pasos con la plataforma de voluntariado de Asturias). Apoyarse entre las asociaciones ya que dispersos se limita la fuerza. Es necesario estar unidos como representación única desde la acción colectiva y con una mirada comunitaria y transformadora; y para ello es importante la transformación interna en las entidades hacia ese nuevo enfoque, para estar preparados/as para poder afrontar desde lo colectivo cualquier cosa que pueda ocurrir.
- En cuanto a las administraciones es necesario que reconozcan, valoren y aporten recursos, y se acuerden del voluntariado todo el año, no únicamente en diciembre. Y ahí debemos empujar desde la sociedad civil. Además se señala que la burocratización es un freno para las entidades y la participación y se debe buscar mejoras en este sentido
- Se manifiesta que hay que estar en una continua denuncia; analizar, reflexionar, cuestionarse ¿Qué papel le damos al otro? ¿Qué mirada tenemos? ¿Cómo son nuestras entidades?
- Dar más visibilidad al voluntariado: a las personas voluntarias, a los/as “beneficiarios” -también hay que otorgarles un papel, protagonismo, tener en cuenta, darle voz...- para darles oportunidades de transformarse y empoderarse. Y en este sentido cambiar la imagen que se le da al voluntariado: hay personas voluntarias de todas las edades, se debe reflejar esa realidad diversa, comunicar y transmitir adecuadamente porque se tiende a identificar el voluntariado con una imagen única frente a la gran diversidad que tiene



- Se ve muy necesario también educar en la participación para pasar del individualismo a lo comunitario, educar sobre el voluntariado desde las instituciones y que se reconozcan las nuevas formas de participación.

### **3. voluntariado y empleo**

Participaron en esta mesa: Nines (CVPS II); Pablo Carbajo (Asperger); Eleazar (Secretariado Gitano); Luna (APRAMP); Gema (ADSIS); Adriana (ACCEM); Juan Ramón (Proyecto Hombre); Monse (ONCE); Raquel (Sumando); Sindi (Expoacción); Marta y Soledad (Consejería Derechos Sociales y Bienestar) y la Persona/entidad invitada: Juanjo y Ana de CCOO

Las personas invitadas a la mesa para la intervención inicial por problemas técnicos no pudieron hacer dicha exposición, y la enviaron a lo largo de la sesión, dando lectura en el plenario tras la mesa de debate a la reflexión que nos trasladan realizada en base a una revisión de la actual legislación en cuanto a que está impregnada de vaguedades que deberían ser revisadas y que se señalan a continuación:

- No deja suficientemente claro el principio de no sustitución de funciones o servicios públicos que correspondan a las diferentes Administraciones en cumplimiento de los cometidos que tiene atribuidos, por parte de acciones u organizaciones de voluntariado. Servicios que además deben ser prestados por profesionales que garanticen suficientemente la calidad de estos, y por tanto, A NUESTRO JUICIO, son incompatibles con el voluntariado.
- Nos encontramos que no se clarifica de forma satisfactoria la diferenciación entre relaciones laborales y de voluntariado, induciendo a confusión en numerosas ocasiones. Es necesario que el Reglamento de desarrollo y la nueva legislación evite de forma precisa la sustitución de empleos por voluntariado en la prestación de servicios públicos esenciales, cosa que entendemos no se da.

En concreto se señala que se deberían revisar los siguientes artículos :

- “Artículo 6.1. f) Voluntariado educativo, que como acción solidaria planificada e integrada en el sistema y la comunidad educativa mejore las posibilidades de realización de actividades extraescolares y complementarias contribuyendo, en particular, a compensar las desigualdades que pudieran existir entre los alumnos por diferencias sociales, personales o económicas, mediante la Utilización, entre otros, de programas de aprendizaje-servicio.”  
La Ley 45/2015 deja un margen de indefinición demasiado amplio en materia educativa que puede favorecer que necesidades educativas que deben ser cubiertas a cargo de las Administraciones, pasen a depender de meras acciones voluntarias (y por definición no comparable a las acciones profesionales). Lo que en la práctica puede suponer, lejos del fomento de la igualdad, una brecha todavía más significativa.
- “Artículo 6.1. g) Voluntariado socio-sanitario en el que se combinan, la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad, la asistencia sanitaria, la rehabilitación y la atención social que va dirigida al conjunto de la sociedad o a los colectivos en situación de vulnerabilidad, y que, mediante una intervención integral y especializada en los aspectos físico, psicológico y social, ofrece apoyo y orientación a las familias y al entorno más cercano, mejorando las condiciones de vida.”  
La Ley 45/2015 no es clara. Sería necesario delimitar en qué consiste el ámbito socio-sanitario, pues queda en una indefinición muy delicada, pues en este ámbito hay situaciones en juego que necesitan ser determinadas muy en detalle. Pues la problemática abarca desde la protección de datos (no olvidemos que los datos relacionados con la sanidad tienen el nivel de protección más alto) hasta la colisión con tareas que no deben realizar

voluntarios, pues la prevención y especialmente la rehabilitación y atención son responsabilidad de las administraciones públicas y en todo caso de personal profesional y cualificado para poder realizar algo así. Realizar una tarea de voluntariado en un hospital no significa ser un voluntario socio-sanitario, sino que puede ser un voluntariado cultural (por ejemplo haciendo actividades culturales con los enfermos). Lo que demuestra la necesidad de clarificar detalladamente el concepto y entrar en el fondo para determinar lo que es socio-sanitario y lo que no es. En todo caso entendemos que lo estrictamente socio-sanitario es tarea exclusivamente de profesionales

- Artículo 21. De la promoción del voluntariado desde las empresas.
  - Con el fin de fomentar una mayor visibilidad e impulso del voluntariado en la sociedad, las empresas podrán promover y participar en programas de voluntariado siempre que las actuaciones que realicen puedan calificarse como de interés general, se incluyan en alguno de los ámbitos de actuación de voluntariado y respeten los valores y principios que inspiran la acción voluntaria, de acuerdo con lo establecido en el Título I.
  - Las actuaciones de voluntariado de las empresas podrán llevarse a cabo mediante la incorporación de los trabajadores que decidan participar libre y voluntariamente como voluntarios en programas promovidos por entidades de voluntariado en colaboración con la empresa.
  - Reglamentariamente se establecerán las especialidades pertinentes a efectos de fomentar y facilitar que las Pymes promuevan y participen en programas de voluntariado.”

Por lo que respecta a la participación de las empresas en el ámbito del voluntariado entendemos que entra en colisión con materias propias de las relaciones laborales: una cosa es que las empresas realicen actos de responsabilidad social corporativa y otra muy distinta es confundir y mezclar el ámbito laboral de una persona con su actividad como voluntario. Dicha actividad no tiene por qué tener relación alguna con su ámbito laboral, es más, al relacionar ambas en el texto normativo se puede entender una ampliación a la capacidad de dirección y organización del empresario que va más allá de la mera actividad laboral del empleado.

También nos alarma, que se pueda pretender, bajo la denominación de “voluntariado en las empresas”, el que se puedan incluir, actividades de voluntariado que puedan desarrollar personas que carecen de vínculo alguno con la misma como son jubilados e incluso los “familiares de trabajadores”.

Por tanto, ya que son dos ámbitos distintos, no puede ni debe mezclarse el ámbito de las relaciones laborales con el ámbito del desarrollo de actividades voluntarias, y menos relacionarse unas y otras bajo el ámbito del poder de dirección del mismo empresario. Es difícilmente entendible y justificable, la participación de personas en proyectos de voluntariado en condición de “trabajadores de la empresa”.

- “Artículo 22. 4. Las universidades podrán establecer fórmulas de reconocimiento académico de las acciones de voluntariado realizadas por sus estudiantes, siempre y cuando cumplan los requisitos académicos establecidos en la correspondiente normativa de aplicación en materia de ordenación universitaria, y respeten los valores y principios del voluntariado establecidos en la presente Ley.” Y
- “Artículo 24. 2. El reconocimiento de las competencias adquiridas por el voluntario se realizará de conformidad con la normativa general de reconocimiento de las competencias adquiridas por experiencia laboral o por vías no formales de formación.”

También creemos que puede chocar con la propia configuración del voluntariado la cuestión

del reconocimiento de las competencias adquiridas en el voluntariado, así como el reconocimiento de créditos por parte de las universidades con actividades voluntarias. Pues, de no clarificar y detallar mejor estas cuestiones, podríamos estar fomentando prácticas muy alejadas a la esencia del propio voluntariado y acercándonos peligrosamente a la prestación de servicios equiparables a prestaciones profesionales (lo que en todo caso no deberían estar dentro del ámbito de actuación de voluntario).

En cuanto a las aportaciones en la mesa de debate se recogen las siguientes:

- Se señala la fina línea que hay a veces entre empleo y voluntariado o lo difusos que están a veces los límites y que se debería mejorar la delimitación para evitar mala praxis. Así se comenta que en ocasiones, una entidad de voluntariado comienza con actividades que luego va profesionalizando como puede ser la educación social o la alfabetización (sustituyendo personas voluntarias por profesionales); otras veces directamente hay servicios que realizan las personas voluntarias que podrían profesionalizarse; y además está la diferencia entre territorios: mientras en unos determinadas actividades las realizan las entidades de voluntariado, en otros territorios es personal laboral; así que cuesta diferenciar el perfil de la persona voluntaria y el personal laboral (aunque no siempre es así).
- Eso da lugar a veces a ciertos conflictos a nivel interno (entre las personas voluntarias y las personas trabajadoras) y una imagen negativa de la entidad a nivel público (percepción negativa del voluntariado porque se vean como una mera reducción de costes)
- En este sentido, para clarificarlo se indica que la intervención del voluntariado como la de profesionales debe ser complementaria, están llamados a entenderse. Aunque es cierto que puede haber actividades que empiezan desarrollándose como una actividad de voluntariado y terminan profesionalizándose.
- Pero si bien es cierto que prácticamente todas las tareas se pueden profesionalizar, se señala que esa no es el enfoque que hay desde las entidades. Por ello es fundamental tener claro el proyecto de actividad, que sea diseñado de forma clara en sus tareas y construido en colaboración con el voluntariado teniendo en cuenta además que el voluntariado llega a donde no llega el profesional, siendo actividades y tareas complementarias, de apoyo más en lo humano que en lo técnico
- Se apunta que las diferencias las podemos ver no solo en las horas dedicadas sino también en el tipo de tareas, nivel de responsabilidad de competencias, de especialización... y para evitar mala praxis ambas funciones o puestos han de tener el ámbito y tareas muy bien delimitados.
- Por otro lado se apunta que el voluntariado va abriendo un camino a la creación o apertura de nuevas profesiones: en la mayoría de ocasiones, surge para dar respuesta a temas sociales, medio ambientales, educativos, culturales, deportivos, etc., a los que la sociedad aún no ha dado respuesta y que con el tiempo acaban dando lugar a nuevos yacimientos de empleo de forma que el voluntariado es un importante productor de capital social y humano; y así las entidades contribuyen a la activación de la empleabilidad de las personas voluntarias, facilitando la adquisición de competencias en el ámbito humano y profesional, permitiendo el desarrollo de capacidades constituyendo un buen ejemplo de educación informal, y en este sentido puede suponer una adquisición de competencias en base a la experiencia que se puede demostrar e

incluso acreditar, lo que a la hora de buscar empleo se valora positivamente. Se plantea así que en un contexto de crisis económica y social como la que estamos viviendo y con una tasa de desempleo preocupante, el voluntariado puede ser un factor importante en la activación de la persona y en su camino hacia el empleo. Se pone así el ejemplo de personas voluntarias que se habían quedado sin empleo o tenían mucho tiempo libre y al activarse como voluntarios se han motivado y han mejorado sus relaciones sociales, llegando a encontrar empleo.

- Además y también relacionado con la mejora de la empleabilidad, mejora la motivación, es una fuente de vocación profesional (hay gente que comienza a hacer voluntariado y descubre sus pasiones y la forma en la que quieren desarrollarse profesionalmente y a partir de ahí desarrolla su vocación profesional); además permite crear una red de contactos de utilidad a nivel psicosocial y profesional. En este sentido se plantea que podría estar bien incluir el Voluntariado como asignatura a incluir en la educación (lo cual es en sí mismo contradictorio, un oxímoron), quizás no como asignatura, pero sí promoviendo activamente a través de proyectos de aprendizaje servicio.
- Hay otras situaciones como la de las personas jubiladas, donde sí que se puede aprovechar su experiencia y profesión en el desarrollo de su acción voluntaria en cuyo caso el sentido de pertenencia, el sentirse útiles a la sociedad, a las demás y el que se les reconozca y se les de la importancia que se merece su contribución son las motivaciones y elementos a tener en cuenta en la relación entidad-voluntariado.

#### Propuestas postpandemia:

- Se comienza con una reflexión respecto a que la disponibilidad de recursos puede que sea menor y por tanto se ponga en riesgo el mantenimiento de servicios que hasta el momento se venían desarrollando por profesional remunerado y habría que marcar una línea para que estas tareas en ningún caso sean asumidas por personas voluntarias. Para ello una de las acciones que se propone es buscar la opinión de personas voluntarias para conocer de primera mano cómo lo gestionarían ellos/as.
- Dado que hay una cierta sospecha hacia el tercer sector desde lo público, (las administraciones), habría que trabajar un marco de valores desde la base, como modelo a seguir y diferenciando muy bien qué es voluntariado y qué personal laboral. Hay que quitar prejuicios a la población general, que tienen la idea de que el voluntariado es trabajo no pagado y donde no te valoran como trabajador, en vez de verlo como alguien que tiene mucho que aportar a la sociedad y quiere cambiarla y mejorarla.
- Y relacionado con ello una tarea importante que tenemos las entidades es prestigiar al voluntariado: tenemos el deber de hacer ver a la sociedad (incluida la administración) lo que es el voluntariado, como personas que aportan y complementan la acción profesional.
- Reconocer al voluntariado internamente, sobre todo desde la evaluación constante desde cada proyecto. Hacer actos públicos de reconocimiento de la labor voluntaria. Reconocer a través de puntuación para la incorporación laboral a proyectos sociales o de otro tipo relacionados con el voluntariado que se haya realizado (acreditación de competencias por

aprendizaje informal y no formal a través del voluntariado).

#### **4. Voluntariado y empresa**

Participan en la mesa: Goretti (Abhal Residencia),, Liliana (ASPACE), Noray (Tres más Uno), Jose Ángel (Albergue Covadonga), Begoña (Cuantayá), Antonia (Secretariado Gitano), Ángela (AINDACE) y Clara (Abierto Hasta el Amanecer); y como personas/entidades invitadas: Ignacio García (Fade), Lorena Álvarez Y Ana Garibi (Caixabank)

- Se comienza la intervención planteando que hablar de voluntariado y empresa para muchas personas es algo antagónico, en el mejor de los casos se cree que es una búsqueda de “mejora de marca”. Pero se debería extender esta práctica con naturalidad en las empresas y en las organizaciones de voluntariado, sin que nadie renuncie.
- Se expone que en el actual contexto, hay un 6% menos empresas con trabajadores que el año pasado en Asturias y la mayoría tienen menos de 10 trabajadores; o sea, las empresas asturianas son muy pequeñas y cuando su principal función es sobrevivir no se pueden centrar en otra cosa.
- Por otro lado, hay un amplio abanico de empresas y de posibilidades, mucha variedad y un gran potencial de voluntariado, pero hay que ser consciente de la realidad empresarial que tenemos y en ese sentido se señala que se trata de que participen en programas preexistentes de voluntariado de organizaciones. Se debe apostar por la profesionalidad, hacer bien las cosas y de forma constante, y así, las organizaciones que tengan más estabilidad pueden llegar más a las empresas.
- Se señala también la importancia del apoyo fiscal porque genera hábitos en las personas de hacer aquello que se considera como objetivo de la sociedad y para las empresas también, colaborar potencia las prioridades de carácter social. La finalidad de esta colaboración es ser coherente, no debemos ser más exigentes con las empresas que con las personas físicas,
- De cara a la empresa el voluntariado refuerza el sentimiento de pertenencia de los empleados, enriquece la comunicación interna y mejora la imagen y reputación de la empresa.
- A los miembros de la empresa que participan en el voluntariado les aporta que desarrollan habilidades clave, encuentran afinidades comunes, aumenta la autoestima y en general su bienestar emocional; es muy importante también el tema de la formación (para su crecimiento personal y profesional).
- Es una forma también de que la empresa mediante la colaboración en programas de voluntariado contribuya a reducir la brecha social y económica, a la vez que su personal adquiere un mayor conocimiento de la realidad al conocer un mundo desconocido para ellos.
- Se plantea que dados los beneficios de esta relación es importante centrarse en ello, dar la posibilidad de contribuir a mejorar realidades y dar la oportunidad a las personas usuarias y voluntarias. Se expone en este sentido que las reservas que existen desde las organizaciones es que no se realicen las actividades poniendo a las personas en el centro: no queremos poner a las personas más en riesgo.
- Hay una percepción general que la relación entre empresas y voluntariado estaba centrado

en empresas de tamaño medio-grande, internacionales con sede en Asturias. Así que el reto que existe es cómo conseguir que las empresas pequeñas puedan participar. Tenemos que ser capaces de lograr esa participación.

- Para ello se plantea que hay que establecer una buena relación inicial, planteando qué tipo de cooperación se quiere hacer y conocer la filosofía de ambas partes. Puede ser muy enriquecedor por lo que se plantea que hay que abrir la experiencia y las oportunidades.
- En este sentido se señala que es muy diferente la colaboración con gran empresa y pequeña empresa: en la gran empresa puede haber una mayor participación pero desde la pequeña empresa, lo que pueden entregar lo hacen, se diferencian estas colaboraciones. Con las pequeñas y los autónomos suelen ser colaboraciones puntuales, no se pueden comprometer a estar a largo plazo como la gran empresa. Tiene que haber mucha comunicación para que no haya malentendidos o errores.
- Ante la cuestión de qué espera la empresa en esta relación se plantean cuestiones como fidelizar empleados, aumentar relaciones, incrementar valores... (esto más en la gran empresa). Y en la PYME le tiene que llegar el proyecto a la persona responsable y así implicará a toda la empresa, hay que sensibilizar al titular para que participe y se implique. Muchas veces las empresas no saben qué pueden hacer en ese sentido, llegan muchos casos que no saben cómo hacerlo llegar a las empresas. El factor relevante en Asturias para conseguir la relación es llegar al titular, estarán orgullosos de poder colaborar y participar en algo que creen que es importante. En definitiva se trata de poner en relación la propuesta con los valores de la empresa: si el líder ve el valor es fácil que lo promueva y hable de ello para que la gente se enganche y participe en las acciones; y así el que normalmente va a una actividad generalmente vuelve. Conseguir sentimiento general de orgullo por la contribución es muy importante.
- En otro punto se plantea la siguiente dicotomía: por un lado están las grandes empresas que colaboran en acciones puntuales y por otro las entidades que necesitan voluntariado permanente, fidelizado con la causa. Las personas voluntarias que vayan de cualquier empresa deben tener una formación inicial y una sensibilización inicial para que las personas que están en la entidad como beneficiarias puedan tener confianza. Por eso las acciones puntuales a las organizaciones no nos suelen servir (otra cosa será en el voluntariado medioambiental o deportivo u otros).
- Se plantea también si hay espacios de encuentro, de relación, para que ambos “mundos” se conozcan, pero lo único que hay es la intermediación de la FADE cuando llegan propuestas a las que dan traslado y lo mismo cuando una empresa busca. Pero se reconoce que hay algo que falta, un punto de encuentro para que se conozcan las propuestas, planteándose así que sería interesante tener un encuentro. Un ejemplo que surge es el de empresas pequeñas que no tienen quien siga con su actividad y a lo mejor se podría formar a personas en esas actividades que se están perdiendo y que no hay formación reglada sobre ello.
- Otra cuestión que surge es la relativa a qué es más atractivo cuando se presenta un proyecto, cuando se hace una campaña de captación, a donde dirigirse. Desde luego el correo.e no suele ser una buena opción (va a spam). Lo importante es dirigirse a la persona adecuada según la empresa. Pero no suele haber una formalidad muy burocratizada en la relación con las entidades. De hecho se señala que lo que mejor funciona es el boca-boca porque conocen la organización en las PYME, en las grandes empresas cuando llegas funciona muy bien pero lo difícil es llegar. En el fondo estamos hablando de llegar para dar tu producto y que por lo menos lo vean y lo perciban. Lo importante es que lo vean, si no hay departamento de voluntariado iría por comunicación, la presentación es importante, tocar



los puntos fuertes. Algo que funciona es la insistencia, cuando ya te aburre por lo menos hablas y así conoces y dices que si estaba interesante. Hay que “vender”, necesitas llegar a los ojos de la otra persona, eso necesita un tiempo, hay organizaciones que no tienen ese tiempo. Las redes sociales son muy importantes, las redes, hay que “venderse” bien, el marketing es importante para vender las cosas más importantes de la vida. En ese sentido se indica que es muy importante que alguien cuente su experiencia, a modo de prescriptor, porque es lo que mejor funciona. Y también se comenta que lo mejor es llegar “con el corazón”, mostrándose tal y cómo es la entidad y lo que busca.

- Hay varias aportaciones poniendo en valor esta relación como algo interesante y que a pesar de que se ve una gran dificultad, por todo lo expuesto se ven también posibilidades de colaboración entre las empresas y las entidades sociales que se deben explorar...
- El modelo de la Caixa usa otra fórmula que les ha funcionado: crear una asociación de voluntarios para poder colaborar con las entidades, intercambiando voluntarios con estas.
- Se expone también que en las Entidades nos faltan manos para llegar a dónde queremos, y que a veces el personal de la propia entidad quiere colaborar y nos encontramos con la normativa autonómica (la estatal sí) que no deja que los trabajadores sean voluntarios en su propia entidad aunque sea en una actividad que nada tenga que ver con su puesto de trabajo, lo cual considera una contradicción con lo anterior.

#### Propuestas postpandemia:

- Se plantea que se debería ir hacia la normalización de esta colaboración. Muchas empresas no van a ser capaces de aportar tiempo, manos, capacidad, empleados, ni se lo plantean dada la situación de supervivencia actual; el tiempo es lo más difícil de ofrecer. Para conseguir esta naturalización, habría que mejorar la conexión entre ambos mundos. Se propone así que para las pyme podría funcionar muy bien como un “bautismo” de cooperación incentivado de alguna manera durante una temporada para arrancar y meterse en la colaboración, generar el hábito y descubrir las bondades de la colaboración (cuando la participación es económica por lo menos).
- Se plantea que dadas las difíciles circunstancias es complicado pedir a las empresas, por lo que se debe trasladar y generar un sentimiento de comunidad, y no solo con las empresas. En otros países se trabaja ese sentimiento de comunidad porque se necesita a la comunidad y las empresas y demás actores de la comunidad se muestran a favor de contribuir a ella; pero aquí eso nos falla y deberíamos trabajarlo. Tiene que ser algo que conozcamos todos y que la gente se sienta útil y pueda participar. Ahora es un buen momento para crear esta comunidad, Todos tenemos que saber qué se necesita.
- Generar espacios para que nos una a las entidades de voluntariado y la comunidad en la que están, incluidas las empresas y demás actores.
- Se propone crear a nivel local (de comunidad) un espacio donde se puedan manifestar necesidades y ofrecimientos donde haya un núcleo de comunicación entre ambas partes y como se dijo antes organizar un encuentro (quizás a modo de evento anual) entre empresas y entidades para darse a conocer, dar a conocer buenas prácticas en este sentido y que sirva de ejemplo para otras.
- Si la pandemia nos ha enseñado algo es que nos tenemos que replantear muchas cosas, entre ellas el voluntariado. Y dado que conseguir subvenciones es cada vez más complicado hay que encontrar otras fórmulas para poder desarrollar nuestra acción social.

## **5. Voluntariado y entidades de voluntariado (y su sostenimiento)**

Participaron en esta mesa: Irene Gómez (Rey Aurelio) Ana M<sup>a</sup> Mata (ADANSI), Rosa de Arquer (Tfno de la Esperanza) Natalia (Down Asturias) Ruben B.Pérez Rodríguez (Enredando) ,Bozena Orlowska(Albergue Covadonga) Sheila Alonso (RED), Laura Gutiérrez (ASICAS),Carmen Morales(Religiosas Contrueces) , Beatriz Fueyo (FTSI) y como persona invitada Jorge González Fuertes en representación de la Plataforma de Voluntariado de Asturias (PVA).

Se exponen las siguientes cuestiones:

- La necesidad de garantizar la sostenibilidad del 3º sector: 164 mil entidades que suponen la necesidad de 300 mil puestos para sustituir al voluntariado.
- Habría que llevar por las entidades una adecuada gestión financiera, no incompatible con no lucrativo. No hay financiación diversificada: excesiva dependencia de la subvención, que con la demora en los pagos pone en riesgo las entidades (financiando la administración?). Además la subvención va siempre dirigida a proyectos con lo que hay gastos cotidianos, de necesarios para el funcionamiento que no cubre y que por tanto va en detrimento del funcionamiento y de la propia calidad de las entidades
- En ese sentido, el Voluntariado requiere un gasto económico, a nivel de gestión, organización, etc. que es cubierto por fondos propios. Se habla mucho de la importancia del voluntariado pero las partidas destinadas a ello son mínimas y las entidades tienen que afrontar los gastos derivados con muy poco apoyo.
- Se da muy poco valor al trabajo de los técnicos en la organización y gestión de los programas de voluntariado y en la importante función para la correcta organización y funcionamiento de los programas. Es una labor fundamental, para que la acción voluntaria no dependa de la buena voluntad de las personas voluntarias.
- Se da muy poco valor al voluntariado, somos el último escalón. Hay que interesar a la sociedad en lo que hacemos. Concienciar sobre lo que hacemos.
- En cuanto a la adaptación a la pandemia, se pasó casi todo a plataformas digitales porque entre las restricciones, el miedo a acudir a los espacios y actividades se cayeron casi todas y muchas entidades en riesgo de quedarse sin actividad y la pérdida que supone de socialización tanto de las personas usuarias como del voluntariado. Se perdieron proyectos grupales y comunitarios directos presenciales.
- Si que se está viendo que hay mayor disponibilidad, que ahora se está dando incorporación de antiguo voluntariado, disponibilidad a aprender.

Propuestas postpandemia:

Se plantean las siguientes propuestas por esta mesa:

- Hacer entender que el voluntariado no sustituye al personal asalariado pero que sí hay que darle valor (formar, apoyar, certificar competencias,...).
- Que los trámites burocráticos y con la administración, como la gestión de subvenciones no cueste dinero a las entidades (eso desanima sobre todo a las pequeñas que no tienen capacidad y desisten de su acción; se plantea que hay un número importante de entidades funcionando pero que no figuran ni formalizan su actividad de voluntariado por falta de medios).
- Sufragar gastos que no se recuperaron derivados de la pandemia
- Reducir burocracia y aportar más medios desde la Administración para agilizar plazos y resoluciones de ayudas.
- Crear un archivo de entidades para derivar a las personas usuarias.
- Cambiar ley de voluntariado y dependencia administrativa (participación en vez de servicios sociales)
- Invertir en formación y selección del voluntariado para tener un Voluntariado más cualificado y fidelización. Apoyo de Admon para esa formación.

## **6. Voluntariado y administración**

Participan en esta mesa: Irene (norjomi), Conchita (Accu) Carmen Curto (Ayto. Oviedo), Paqui (Ayto. Avilés), Roque (FSG), M<sup>ra</sup> Carmen (cruz de los angeles), Elisa y Lucía (ASPAYM), José María Tejedor (Hogar S. José), Míriam Alonso Mate, Miriam Alonso (Down As.), y como persona/entidad invitada: Fuencisla Rubio (Ayto. Avilés)

Se plantean en esta mesa las siguientes cuestiones respecto al tema planteado:

- El tema de la Relación voluntariado y admon. es un tema muy amplio y con muchas perspectivas, en el que es necesario profundizar, reflexionar, debatir, para reclamar avances
- No se puede en todo caso perder de vista que lo que importa son las personas, avanzar en atención a las personas y por eso hay que siempre enfocar desde ahí la relación y coordinación entidades y admon., y de esa forma se podrá avanzar en la coordinación, en vez de centrarse en los intereses de cada parte, centrarse en los de la persona. Porque al poner a las personas en el centro, ambas partes actuamos y necesitamos de coordinación y de asumir cada una nuestras responsabilidades y colaborar para ello.
- Las entidades representan a esas personas (colectivos) a la hora de reclamar sus derechos y denunciar esas desigualdades (y se deben considerar como sus representantes legítimos y las reivindicaciones que hacen es en su nombre que las hacen). Pero las no pueden quedarse ahí (en la reivindicación) porque su papel debe ser de contribuir a transformar
- Concretando la relación admon / entidades esta viene marcada por la normativa y legislación (ley asociaciones, fundaciones, voluntariado, procedimiento admtvo., ley contratos públicos, ley de subvenciones,... y es en esos marcos legales que se establece esa relación. Esto conlleva que no hay diferencia entre entidades pequeñas y grandes, rurales y urbanas ya que la ley es la misma y no diferencia; esto supone pérdida de entidades, por las dificultades que

tienen las más pequeñas, las rurales, etc. para permanecer y prestar sus servicios (entre otros por el rechazo que supone entre sus representantes tener que asumir las cuestiones de responsabilidad civil y penal y otras además de la propia dedicación); eso conlleva un déficit de entidades y que lleva de suyo un déficit de personas voluntarias lo que supone que haya territorios donde no hay entidades y por tanto personas voluntarias y las administraciones no pueden contar con ese apoyo y colaboración

- Por todo esto es importante el trabajo en red y las plataformas para que con esa representatividad que se les suponen puedan llevar esa reclamación a las administraciones, para que faciliten su labor, agilicen y simplifiquen sus procedimientos y se de una verdadera relación de colaboración. De hecho ya hay ejemplos de esa colaboración y se deberían sacar aprendizajes, como buenas prácticas de proyectos colaborativos (admon/entidades) que se den a conocer para extrapolarse.
- Es importante en este sentido mejorar la legislación y aprovechar las oportunidades que suponen (ley tercer sector, ley contratación pública que beneficia a las ESAL, y otras leyes que podrían/deberían primar a las entidades)
- Y esto es importante porque las entidades necesitan un soporte económico, y esa colaboración mediante e subvenciones o contratos podría dar solución a los problemas
- Otro aspecto a destacar en lo local es la importancia de la relación entre las personas de las entidades y de la administración para buscar y dar soluciones a las personas: de persona a persona en busca de una solución para otra persona se encuentran soluciones que de entidad a administración para un usuario puede quedarse sólo en los impedimentos burocráticos
- Y esto también es importante para que los propios planes de voluntariado más que un documento suponga una verdadera voluntad de interlocución y coordinación, de sentarse ambos y actuar de acuerdo, de personas que se relacionan para lograr cosas juntas.
- En cuanto a la pandemia, supuso colapso no solo para las entidades sino tb para la propia admon (incremento de necesidades urgentes -colas del hambre y otras urgencias-, falta de personal, ...)
- Frente a eso surge el buenismo tanto por las personas como desde distintos estamentos: colaboración vecinal/ciudadana) que se le dio más importancia que al propio voluntariado. Es necesario aprovechar esa corriente para canalizarla de la iniciativa individual a la colectiva y de la caridad a la transformación, a través de las entidades.
- Desde lo local en ciertos territorios hubo coordinación, pero sin que supusiera una contraprestación económica a las entidades, aunque en parte pudieron conseguir compensaciones de aportaciones privadas (empresas, personas). Sería bueno aprovechar esa solidaridad para plantear la cofinanciación de las entidades en el largo plazo y no se quedase circunscrito a esta situación.
- Otro aspecto importante es el tema de la posible sustitución de posibles empleos aprovechando la situación actual y lo que ello puede significar de merma de derechos y oportunidades laborales y precarización de la respuesta
- Respecto a al postpandemia, lo que dio la crisis es una experiencia que debemos aprovechar para revisar la coordinación y empujar en cierta forma a la administración a superar su

dificultad para la colaboración intersectorial (e intradepartamental), procurando así la colaboración porque desde lo social/sanitario no hay capacidad para dar respuesta por sí misma y se necesita de esa relación intersectorial

- Desde la admon hay que dar respuesta a los derechos reconocidos y debe apoyarse en las entidades y aprovechar las buenas prácticas, las exigencias que trasladan las propias entidades y escucharlas
- La actividad de las entidades sociales debe ser comprometida para que la salida de esta crisis de lugar a mejorar las condiciones en vez de dejar a gente atrás.
- En cuanto a los mecanismos de Participación y de colaboración con la admon se echa en falta esa participación en espacios de colaboración con admon: autonómica y aytos (salvo excepciones como Avilés) a pesar de que existen leyes que podrían favorecer eso pero que luego no se están cumpliendo (ley contratos que favorece a las ESAL, consejo voluntariado, aytos grandes y pequeños que no contemplan a la entidades).
- Esa falta de colaboración e interlocución pone en riesgo la sostenibilidad de las entidades para las que las ayudas públicas son claves para poder sostener los programas ya que actualmente las convocatorias que de por sí ya suponen un sobre esfuerzo de trabajo y gestión (solicitud, gestión, justificación, plazos, ...) de forma que a veces no merece la pena ni recurrir a esos recursos y sobre todo en las entidades pequeñas que no tienen personal y medios para esa gestión.
- También falta coordinación entre ayuntamientos y entidades. Se puede entender en parte en los pequeños por falta de capacidad pero no es entendible en los más grandes que no hay ni posibilidades de participación ni canales de interlocución.
- Respecto al buenismo/voluntariado organizado, es importante tomar medidas para pasar del individualismo-buenismo a lo colectivo-transformador. La clave no es paliar individualmente sino transformar colectivamente. En ese sentido se señala que hay que dar “empaque”, transparencia, respaldar, poner en valor, visibilizar a los beneficiarios y al propio voluntariado para que la gente en vez de querer colaborar individualmente (porque a veces no se fían de las ongs) prefieran ir a una entidad a colaborar porque cambie la percepción sobre las ongs (y eso solo se consigue si se transmite confianza y orgullo de formar parte)
- Para ello tb es importante poner en valor los distintos proyectos y evitar situaciones de “monopolio” por parte de alguna, haciendo campañas conjuntas en vez de campañas individuales porque de esa forma se rebaja esa imagen patrimonialista del voluntariado que puede provocar rechazo. De hecho ya hay ejemplos de ayuntamientos como Oviedo o Avilés donde cada año se hacen campañas de captación conjunta de voluntariado y otras medidas de promoción del voluntariado en ese sentido no patrimonialista.
- También se apunta en cuanto a las subvenciones y su dificultad de gestión que sería importante ponerse de acuerdo entre las administraciones para simplificar las convocatorias e incluso hacerlas conjuntas. De esa forma se podría simplificar y agilizar lo que es importante por que la demora en resoluciones y pagos ponen en riesgo a las entidades pequeñas que como se dijo antes corren el riesgo de desaparecer. Es necesario como se dijo antes abordar esa diferencia grande pequeña. rural, urbana,...



#### Propuestas postpandemia:

- Como propuesta de la mesa se plantea organizar una jornada de trabajo sobre colaboración administración-entidades sobre buenas prácticas y experiencias de colaboración-coordinación entidades-administración, como primer paso para la creación de una posible mesa de trabajo intersectorial sobre el tema.