

**ESTRATEGIA PARA
FOMENTAR LA
PARTICIPACIÓN
INSTITUCIONAL
DEL VOLUNTARIADO
EN TODAS
SUS ETAPAS VITALES**

ESTRATEGIA PARA ASEGURAR LA PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL DEL VOLUNTARIADO EN TODAS SUS ETAPAS VITALES

Edición	Cruz Roja Española España, 2021.
Dirección	Comisión de Jóvenes Diego Vázquez Ayala Estíbaliz Arnáiz López Mercedes Casanova Díaz Rosa Alcalá Caballero Saturnino Peña Solís Laura Mas Cano Rosa Urbón Izquierdo Federico Maurano Passerini
Coordinación	Rocío Saavedra Fernández Emilio José Macías Jaén
Investigación	Indaga S. Coop. Madrid
Maquetación	Ítaca-ASC
Colabora	Comisión de Género Cruz Roja Juventud

Queremos expresar nuestro agradecimiento a todas las personas que tomaron parte en el proceso participativo de Transformando, así como a las presidencias, coordinaciones y secretarías que abrieron las puertas de sus asambleas para flexionar junto a nosotros y nosotras. Especialmente, queremos destacar a todas las personas que integraron la Comisión Extendida y a todas las personas que nos ayudaron a facilitar este proceso.



Estimados amigos y estimadas amigas:

Uno de los principios que está en el corazón del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y la Media Luna Roja, es su carácter voluntario, lo que nos conforma como una organización de personas voluntarias y, por tanto, protagonistas de nuestra acción humanitaria.

En el caso de Cruz Roja Española, somos más de 250.000 las personas voluntarias que dedicamos nuestro tiempo e ilusión para atender y mejorar la vida de más de 11.500.000 personas cada año y, siempre, con la mirada puesta en seguir estando cerca de las personas vulnerables.

Como parte de la sociedad, el voluntariado de Cruz Roja es un fiel reflejo de su pluralidad y diversidad. En especial, en cuestiones de edad, tenemos personas que participan en nuestra organización desde la infancia, pasando por todas las etapas vitales.

Tampoco debemos olvidar que una de las características que se traducen de este principio, es la del liderazgo en nuestra Institución, puesto que son miles las personas voluntarias que participan de la esfera institucional y, por tanto, de la toma de decisiones.

En este sentido, afianzar este liderazgo voluntario es algo que la Institución siempre ha perseguido. Para conseguirlo resulta necesario que los órganos de gobierno representen la diversidad de nuestro voluntariado y para ello, es fundamental ofrecer oportunidades para que cualquier persona pueda acceder a estos espacios institucionales y de gobierno.

Me permito recordar que uno de nuestros avances como organización, en el que seguimos trabajando, fue la constitución de la Comisión de Género e Igualdad, que permitió el impulso para la aprobación de la *Estrategia de Género de Cruz Roja Española* en 2018 y, de esta forma, conformar el marco para aplicar el Principio de Igualdad entre hombres y mujeres.

En esta línea de profundizar en la gobernanza e igualdad de oportunidades, en el año 2019 se creó la Comisión de Jóvenes, con el objetivo de fomentar la participación del voluntariado en todas sus etapas vitales.

A este respecto, y después de un proceso de reflexión y escucha que ha incluido a toda la organización, tenemos como resultado esta ***Estrategia para fomentar la participación institucional del voluntariado en todas sus etapas vitales***. Tras su lectura, podréis comprobar que la estrategia aborda una revisión completa de nuestra realidad organizativa, proponiéndonos un modelo de participación institucional que pone la mirada en el necesario cambio cultural progresivo que ha de darse para la consecución del objetivo de fomentar la participación del voluntariado en todas sus etapas vitales, y así seguir afianzando el liderazgo voluntario.

Quiero agradecer su trabajo a todas las personas que han participado del proceso de elaboración de esta Estrategia y animar a toda la organización a implicarse en su desarrollo, ya que esta apuesta va a contribuir a seguir construyendo una Institución más abierta, y con un liderazgo participativo para afrontar nuevos retos.

Un abrazo y mi gratitud por vuestro compromiso e ilusión.

Javier Senent García
Presidente de Cruz Roja Española



ÍNDICE

¿QUÉ VAS A ENCONTRAR EN ESTE DOCUMENTO?6

¿POR QUÉ NECESAMOS UNA ESTRATEGIA?.....8

PALANCAS PARA PROPULSAR UNA ESTRATEGIA..... 11

1. Contacto con distintas áreas de actividad.....14
2. Incorporación progresiva a la toma de decisiones16
3. Compatibilización de la vida personal con la actividad voluntaria ..18
4. Reconocimiento20
5. Visibilización y sentido de los órganos de gobierno.....22
6. Liderazgo participativo24
7. Apertura de espacios de participación institucional.....26
8. Cultura y estructura organizativa28
9. Relaciones humanas y vida asociativa30

PRINCIPIOS PARA LA ACCIÓN 34

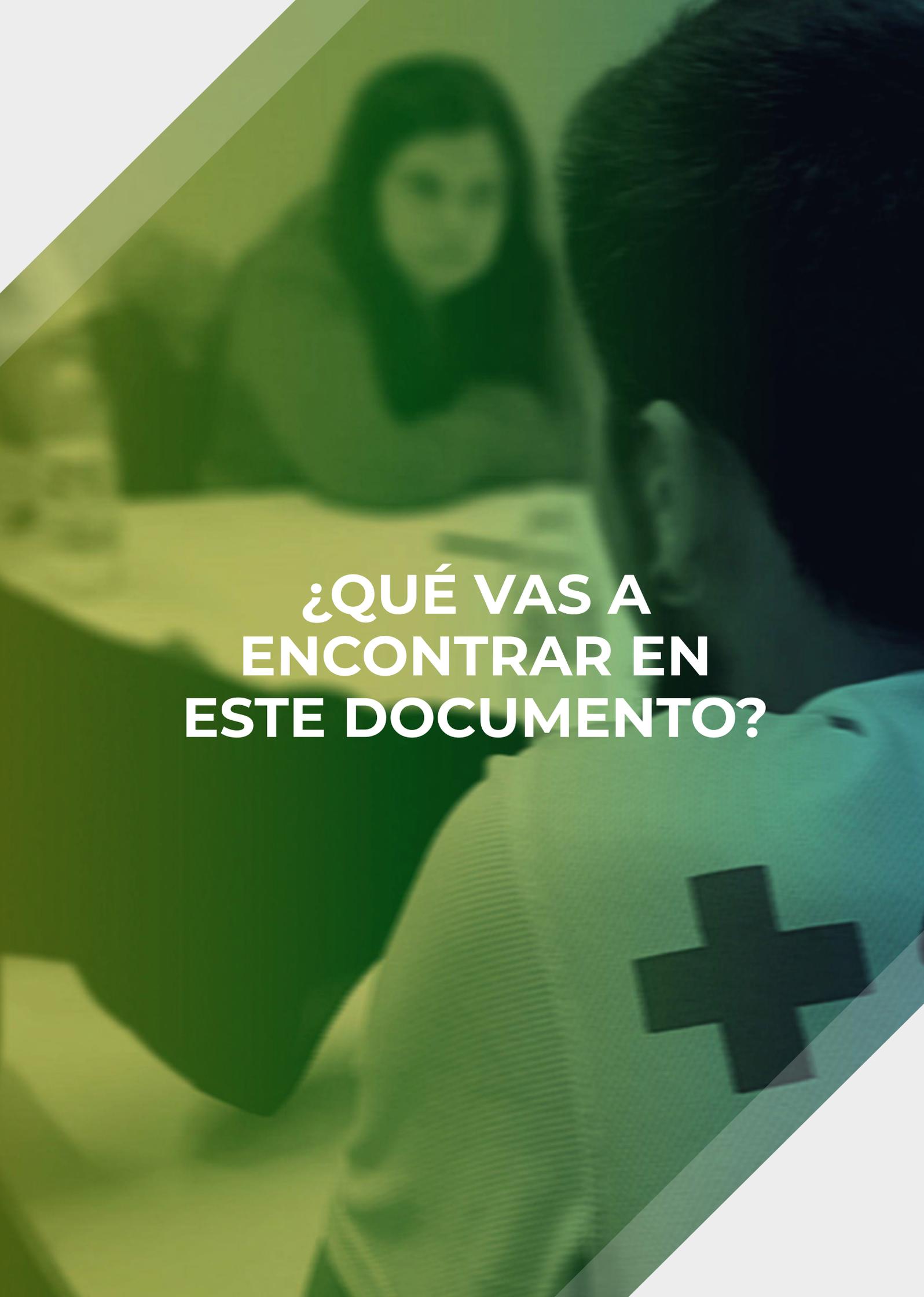
**¿CÓMO NOS ORGANIZAREMOS PARA ASEGURAR EL DESPLIEGUE
Y LA GOBERNANZA DE ESTA ESTRATEGIA?.....36**

- Gobernanza y Despliegue en el ámbito estatal37
- Despliegue de la estrategia, por ámbitos territoriales.....39
- Acciones complementarias al modelo41

ACELERADORES..... 42

ANEXOS.44

- Anexo I. Aceleradores.....45



**¿QUÉ VAS A
ENCONTRAR EN
ESTE DOCUMENTO?**

En este documento describe, en clave propositiva, el modelo de trabajo integral que afiance, de manera continua, **el fomento de la participación institucional en todas las etapas vitales del voluntariado.**

Es el resultado de un análisis exhaustivo, con el que hemos intentado identificar todo lo que hacemos actualmente, para poder detectar qué cuestiones necesitamos reforzar o añadir para trabajar en esta materia.

Partiendo de este análisis, que se puede consultar en el estudio **Estado de la participación en todas las etapas vitales del voluntariado**, se han podido elaborar las nueve palancas, que nos permiten abordar este reto de manera integral.



Construyendo sobre ellas esta Estrategia, que se construye sobre una perspectiva de género, de equilibrio de edad y que busca adaptarse a las distintas realidades de nuestros ámbitos locales, marcando en cada una de ellas:

- El modelo ideal al que aspiramos como organización.
- Las líneas de actuación que nos permitirán seguir avanzando.

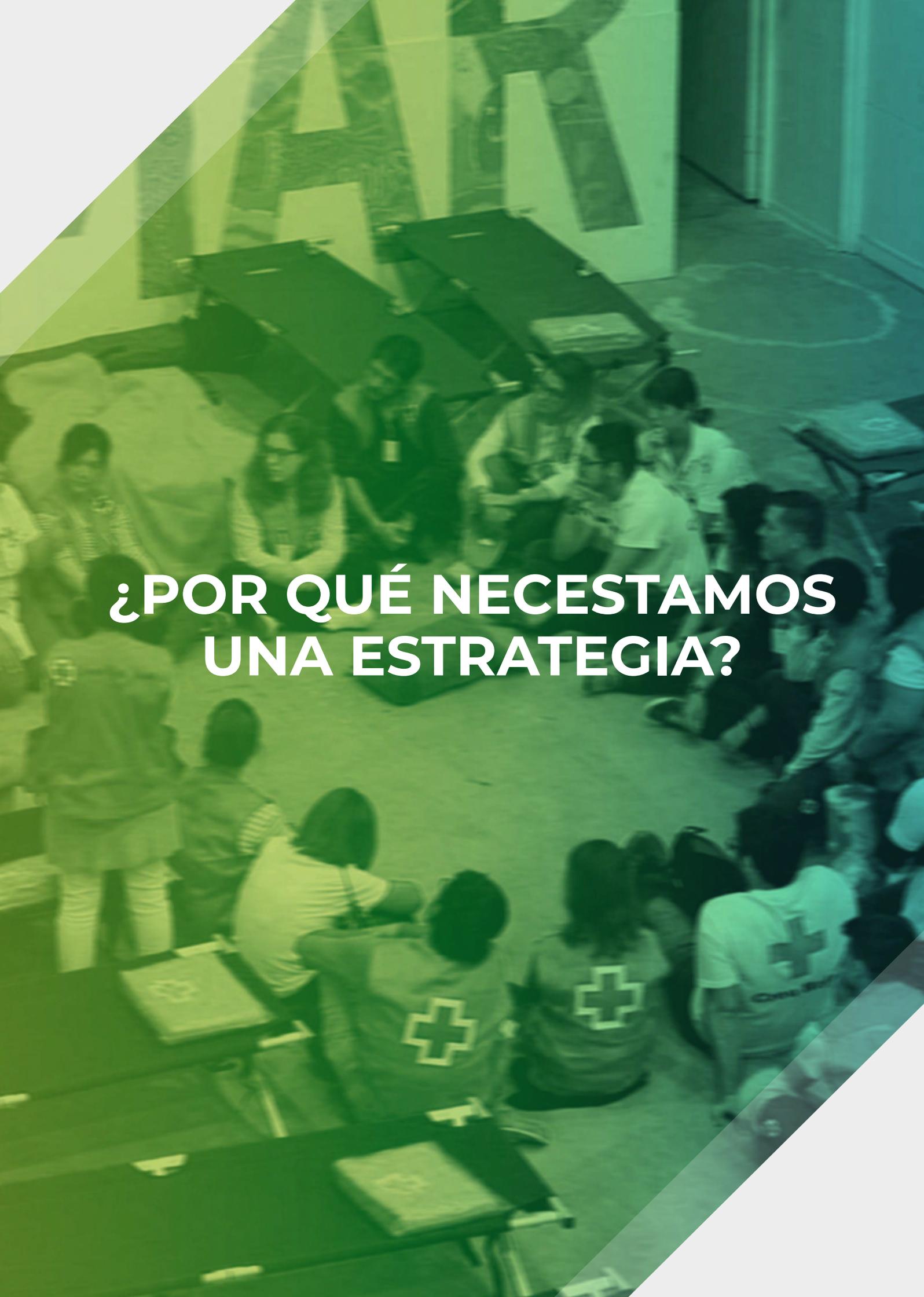
Poniendo en valor el trabajo realizado, se han recogido todas las ideas que permiten acelerar este cambio en el modelo de participación institucional, dando como resultado una propuesta que nos permita trabajar de manera continua con el voluntariado.

Teniendo en cuenta que se trata de una propuesta que afecta a una parte importante de la institución en todos sus ámbitos, se ha generado un modelo de coordinación que permita generar sinergias, teniendo un enfoque principalmente local.

Finalmente, para reforzar este modelo de trabajo continuo y conseguir avanzar de manera progresiva, se plantean la generación de compromisos específicos acotados en el tiempo, donde marcaremos nuestras metas para cada periodo.

Todo esto, nos permitirá fomentar la participación institucional de manera inclusiva con todo el voluntariado, buscando alcanzar unas estructuras institucionales que sean un reflejo de nuestro voluntariado, especialmente en materia de equilibrio de edad y género.

Buscamos generar un modelo integral que ponga en valor el trabajo realizado, complementándolo y ordenándolo, para buscar una coordinación que nos permita fomentar, de manera continua, la participación institucional en todas las etapas vitales del voluntariado

A group of people, including children and adults, are sitting on the floor in a circle. Some are wearing red shirts with a white cross on the back. They appear to be in a classroom or a community room. In the background, there is a large cross on the wall. The image has a green tint and a diagonal white line running from the top left to the bottom right.

**¿POR QUÉ NECESTAMOS
UNA ESTRATEGIA?**

Cruz Roja Española, como institución humanitaria que tiene como fin último prevenir y aliviar el sufrimiento humano, está formada por más de 250.000 personas voluntarias que dedican su tiempo y conocimiento a mejorar la vida de más de 11.500.000 personas cada año.

Las actividades que se realizan abarcan la atención sanitaria urgente, la inclusión de personas mayores, la prevención del acoso escolar con niños, niñas y adolescentes, la acogida de inmigrantes, la capacitación para el empleo o la protección y sensibilización en valores medioambientales, entre muchas otras.

Todas y cada una de estas actividades están lideradas por personas voluntarias. Esto, **el carácter voluntario, uno de los Principios Fundamentales del Movimiento, impregna tanto las acciones de atención directa como la gobernanza de la institución.**

Para ello, Cruz Roja se organiza a través de comités en cada ámbito territorial, comisiones o grupos de trabajo, todos ellos formados por personas voluntarias que reflexionan y deciden sobre cómo actuar para maximizar nuestro impacto en la búsqueda de una sociedad mejor. **Este ejercicio de toma de decisiones en el marco de los órganos de gobierno, es lo que conocemos como participación institucional.**

La participación institucional está abierta a todo el voluntariado, de manera que periódicamente, mediante elecciones abiertas, se constituyen los distintos comités. Sin embargo, a pesar de que formalmente la posibilidad de participación está abierta a todo perfil, la realidad nos presenta con otra situación: **la diversidad de perfiles que encontramos entre el voluntariado no se traslada en la misma medida a los órganos de gobierno.**

Esto genera riesgos y debilidades importantes para la institución que se traducen, por ejemplo, en una posible falta de diversidad de voces, dificultades para la canalización del talento y el consecuente relevo generacional y, también, riesgos relacionados con el bienestar y la satisfacción del voluntariado.

La cuestión de la **diversidad de voces en los órganos de gobierno** es una cuestión clave, en tanto en cuanto solamente contando con las voces de quienes participan en todas las áreas de conocimiento se podrán tomar las decisiones que mejor respondan a sus necesidades y a las de las personas con las que trabajamos. En este sentido, la participación institucional equilibrada en todas las etapas vitales es imprescindible: jóvenes (16-40), adultos (41-65) y mayores (65+).

Esta cuestión no es lejana: si observamos los datos confirmamos que el voluntariado joven conforma más de la mitad del voluntariado existente (52,4 %) y, por tanto, la mayor parte de las personas en contacto con la actividad. Sin embargo, su presencia en los órganos de gobierno es mucho menor, de manera que sólo el 20,6 % de los miembros de comités se sitúan en ese tramo de edad. Esta misma lógica se aplica al caso de las mujeres, cuya presencia entre el voluntariado supera de forma significativa la de los hombres. No contar con estos perfiles en los espacios de gobierno, supone un agravio para el conocimiento colectivo de la institución.

Por otra parte, la **canalización del talento** es imprescindible para garantizar el **relevo generacional** y el futuro de la institución. Si, tal y como demuestran los datos actuales, existen barreras inconscientes, culturales o informales que impiden que una persona joven con la misma experiencia que una persona mayor que ella acceda a los espacios de gobierno, estaremos perjudicando el largo plazo de la organización, privándola de una transferencia de conocimiento continua. Además, es importante tener presente que la implicación de personas de todas las generaciones trae consigo otros cambios constructivos.

Por último, no debemos perder de vista el hecho de que la participación es una cuestión que el propio voluntariado demanda, y cuya oferta y garantía revierte en la satisfacción de ellas y ellos. En concreto, la pertenencia a órganos de gobierno está relacionada con una mayor **satisfacción** entre el voluntariado. De este modo, se puede decir que al facilitar el acceso del voluntariado a los espacios de participación institucional, estaremos contribuyendo a su **bienestar y al mantenimiento del capital humano y social de la institución**.

Estos riesgos y oportunidades son algunos ejemplos que podemos destacar, pero no son los únicos. Para abordar esta situación se diseña esta Estrategia, cuyo objetivo es fomentar la participación institucional en todas las etapas vitales del voluntariado.

A group of hands stacked together in a circle, symbolizing teamwork and strategy. The image is overlaid with a green gradient and a white diagonal stripe in the top-left and bottom-right corners.

PALANCAS PARA PROPULSAR UNA ESTRATEGIA



¿Qué vas a encontrar en cada una de las palancas?



PALANCAS

Áreas de la estrategia.



MODELO

Aspiración o meta dentro de cada palanca.



LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Objetivos estratégicos o específicos para cada modelo.



ACELERADORES*

Medidas y acciones concretas

*Se tendrán en cuenta en el apartado Aceleradores y en en Anexo I.

Cada una de estas palancas supone un horizonte que busca la superación de las barreras sociales, culturales o institucionales que, hasta ahora, ha podido frenar o desincentivar la participación de aquellos perfiles que se incorporaban en menor medida a los órganos de gobierno.



Cada palanca se acciona desde un ámbito distintito.



Así, distinguimos entre las palancas relativas al **área de actividad**, las palancas que deben ser impulsadas desde los **órganos de gobierno** y aquellas que se pondrían en marcha de manera transversal, ya que están relacionadas con los **espacios informales**.

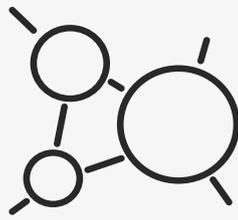
Además, es importante tener en cuenta que, aunque todas ellas favorecen la participación de todo el voluntariado, algunas lo hacen de manera especial sobre perfiles o contextos que afrontan mayores dificultades a la hora de implicarse en la esfera institucional. Se trata, en concreto, de las personas jóvenes, las mujeres, o los contextos urbanos y rurales.

A continuación, profundizamos en los posicionamientos e implicaciones que como institución asumimos en cada uno de estos horizontes.



1

ÁREA DE ACTIVIDAD



PALANCA 1

Contacto con distintas áreas de actividad

El contacto con distintas áreas de actividad aporta una visión global de la institución a las personas voluntarias, lo que permite comprender la necesidad y existencia de unos órganos de gobierno que aborden dicha globalidad. Esto lleva a este voluntariado a interesarse o vincularse en mayor medida con la acción de gobierno, y que las tareas de esta acción sean más reconocidas.

Esta situación es especialmente significativa en los entornos urbanos o en comarcalizaciones extensas donde, en ocasiones, la persona voluntaria se centra más en un proyecto o punto de actividad específico, sin poder tener una visión global de la institución.

Por el contrario, en las asambleas locales con una estructura pequeña donde las personas voluntarias abarcan distintas actividades, se posibilita una visión global y un mayor sentimiento de pertenencia a la institución en su conjunto.

En el momento en el que este salto se produce y se genera esta consciencia, aumentan las posibilidades de vincularse a los órganos de gobierno y a tener una visión más general dentro de estos.

Además, es importante entender que esta orientación hacia la institución en su globalidad difiere mucho según el perfil: por una parte, está muy presente entre las personas de reciente incorporación y en las personas jóvenes, quienes acceden a la organización con el firme interés de adquirir experiencias nuevas. Por otra, sin embargo, existe voluntariado que puede no disponer de la motivación o de los recursos necesarios para diversificar su actividad.



Por todo ello proponemos el modelo de:

organización que vele porque el voluntariado tenga una visión global de la institución, siendo protagonista de todas las acciones e iniciativas.



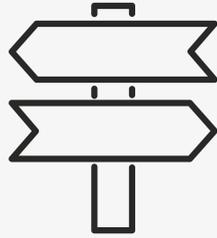
Para ello, debemos reforzar el trabajo en las siguientes líneas:

- **Promover la movilidad, tanto entre distintas áreas como entre distintos ámbitos**, ya que permitirá a las personas voluntarias exponerse y disfrutar de nuevos contextos, asumir distintas funciones, conocer nuevos enfoques y experimentar, en primera persona, la transversalidad y construcción colectiva de la organización.
- **Reforzar canales de información, conocimiento e intercambio de experiencias** que permitan al voluntariado conocer la organización desde su visión más global. Esta línea de acción es especialmente relevante para garantizar que quienes no puedan diversificar su actividad, cuenten con otros mecanismos que les permitan consolidar una visión global de la institución.

No olvidemos **reducir riesgos** en los que:

- Se exija la dedicación o altas cuotas de disponibilidad del voluntariado como una necesidad intrínseca al desarrollo de los proyectos.
- Se perciban a las personas voluntarias como un mero recurso para la ejecución de los proyectos.
- Se generen dinámicas relacionales endogámicas en los equipos.

2

**PALANCA 2**

Incorporación progresiva a la toma de decisiones

Asumir progresivamente decisiones en la esfera de actividad por parte del voluntariado es vital para la organización, y refuerza competencias y motivaciones que también son necesarias en la esfera de gobierno. Esto nos llevará a mejorar la participación institucional en Cruz Roja.

En este proceso, resulta determinante el acompañamiento que realizamos al voluntariado, fundamentalmente a aquellas personas que valoran especialmente contar con esta oportunidad, así como formarse y desarrollarse de la mano de su referente, como son las más jóvenes, las mujeres y también las personas recién incorporadas.

En este sentido, debemos prestar atención a las dinámicas de acompañamiento que promovemos y generamos en quienes asumen este papel de referencia o de dinamización en cada ámbito, ya que detectar perfiles motivados e interesados en contribuir a la institución es clave para crear un camino que permita al voluntariado desarrollarse hacia la participación institucional. A este respecto, debemos tener en cuenta que una de las principales vías de acceso a los órganos de gobierno es haber asumido la referencia de algún área de actividad.

De esta forma, podremos acercar a todas estas personas a los puestos de referencia, coordinación y/o dinamización de equipos y, así, aumentar las posibilidades de que se sumen a las áreas de gobierno.



Por todo ello proponemos el modelo de:

organización que mejore y propicie que el voluntariado pueda participar de la toma de decisiones de forma progresiva, siempre teniendo en cuenta sus intereses, capacidades y motivaciones.



Para ello, debemos reforzar el trabajo en las siguientes líneas:

- **Que la persona voluntaria tenga interés en asumir roles de responsabilidad** al frente de equipos, actividades u otras esferas de la organización. En este sentido, debemos tener en cuenta que estos roles deberán articularse contemplando las diversas modalidades de participación utilizadas por el voluntariado.
- **Generar entornos que faciliten la adopción de responsabilidades**, teniendo en cuenta que para ello resulta fundamental que se comprendan, valoren y respeten, por parte del conjunto de la organización, los distintos grados de interés y motivación en relación a los roles de responsabilidad de las personas voluntarias.
- **Hacer fácil la participación en la toma de decisiones**, asegurando que las posibilidades de participación del voluntariado, tanto en las esferas de actividad como de gestión, sean accesibles, adecuadas y aceptables.

No olvidemos **reducir riesgos** en los que:

- Se perciba como un desafío que las personas voluntarias asuman roles de liderazgo.
- Encasilemos la acción voluntaria como una acción enfocada únicamente a la ejecución de actividades o de proyectos.
- Se desarrollen liderazgos desde una perspectiva individualista que dificulte el acceso a otras personas a este tipo de funciones, así como el desarrollo y evolución de los equipos.

**PALANCA 3**

Compatibilización de la vida personal con la actividad voluntaria

La forma en la que se organizan los espacios de gobierno influye en la posibilidad de que el voluntariado participe o no, en función de si esa propuesta es compatible con su vida personal.

Las personas voluntarias que se incorporan a la institución, incluidas las más jóvenes, consideran que la organización respeta su elección de dedicación. Sin embargo, a medida que se aproxima a su etapa adulta, y según aumenta su trayectoria en la organización, comienzan a percibir exigencias en términos de obligatoriedad, desvirtuando el carácter voluntario de su implicación.

Esta percepción de obligatoriedad surge de la responsabilidad que sienten hacia la organización. Esto, en el largo plazo, merma su motivación, ya que la organización tiene dificultades para identificar la situación y articular acciones para aliviarla.

Además de esto, se encuentra el hecho de que la dedicación de quienes participan en espacios de toma de decisiones es mayor que la de quienes lo hacen en la esfera de actividad. Esto dificulta que determinados grupos, como las personas de más edad, con cargas familiares y de trabajo, especialmente las mujeres, asuman un papel en los órganos de gobierno.



Por todo ello proponemos el modelo de:

organización que se adapte a la disponibilidad del voluntariado para que pueda acceder a todos los espacios de participación, respetando las distintas etapas vitales en las que se encuentra.



Para ello, debemos reforzar el trabajo en las siguientes líneas:

- **Garantizar que las respuestas puedan ser desarrolladas por personas voluntarias**, promoviendo la implicación del voluntariado desde el primer momento, durante la fase de diseño de las actividades de Cruz Roja. Así, dichas actividades contarán con los criterios necesarios para asegurar que pueden ser ejecutadas por el voluntariado.
- **Tomar la flexibilidad en la acción como un criterio básico** de todos los espacios, ya sea de actividad o de gobierno, de manera que permitamos que las personas voluntarias se sientan cómodas a la hora de plantear cambios y readaptaciones de dichos espacios, manteniendo su vinculación y motivación.
- **Garantizar alternativas para la conciliación**, abordando todas las particularidades de compatibilización de la vida personal con el desarrollo de voluntariado. Así, además de recurrir a medidas frecuentes, será necesario realizar un ejercicio constante de análisis y creatividad, implementando alternativas que favorezcan la adaptación constante a las necesidades cambiantes del voluntariado.
- **Poner a disposición del voluntariado los recursos necesarios** para que éste pueda participar sin depender de la presencia o disponibilidad de distintas personas. La promoción de la autonomía y la flexibilidad a la hora de autogestionar la acción voluntaria permitirá adaptar la actividad a las circunstancias personales del voluntariado.

No olvidemos **reducir riesgos** en los que:

- No se contemple una participación relevante de las personas voluntarias en los distintos programas y proyectos.
- No se contemple la diversidad de las personas voluntarias en las oportunidades que brindamos de participación, teniendo en cuenta las características o situaciones particulares.
- Al introducir nuevas medidas de compatibilización, no caigamos en generar nuevas barreras de participación para otras personas.

4



PALANCA 4

Reconocimiento

Sentirse vinculado a la misión de la organización y percibirse como un agente capaz de contribuir en su consecución, es clave para que el voluntariado se implique en los espacios de toma de decisiones.

Un mecanismo fundamental para alcanzar esto, es el reconocimiento. A través de él se evidencia la importancia de las tareas realizadas por el voluntariado, y se reconoce de manera explícita el impacto de su actividad en la consecución de los objetivos de la institución. Esto es especialmente relevante para las personas que cuentan con una breve trayectoria en la institución, ya que les ayuda a entender que su capacidad no está necesariamente vinculada a los años de pertenencia a la organización, lo que sirve como estímulo para su implicación en la acción de gobierno.

Cuando hablamos de reconocimiento, tenemos distintas esferas desde el que podemos ejercerlo:

- **Reconocimiento formal:** se trata de aquel que está recogido en nuestra normativa, y que se suele dar de manera selectiva: medallas, diplomas, etc.
- **Reconocimiento no formal:** aquel que no está en nuestra normativa, pero si organizamos y suele ir dirigido a todo el voluntariado: celebración de días mundiales, mails de agradecimiento, etc.
- **Reconocimiento informal:** es más cultural, aquel que no está organizado y que encontramos en el día a día: «gracias por venir», «lo estáis haciendo bien», etc.

Estas son importantes a la hora de adaptar el reconocimiento a cada persona. En el caso del voluntariado novel, buscan un reconocimiento más informal: aquel que se produce de manera interpersonal de abajo-arriba por parte de las personas de su equipo o a las que atiende.

Sin embargo, en el caso del voluntariado con cierta trayectoria, busca un reconocimiento más formal, que generalmente se realiza de manera pública y de arriba abajo por parte de los órganos de gobierno.

Para el desarrollo del modelo de reconocimiento, son especialmente relevantes el informal y el no formal, puesto que son los que pueden llegar a todo el voluntariado, especialmente a aquellos que llevan menos tiempo en la institución.

El valor que el voluntariado asigna al reconocimiento es tal que, incluso ellos y ellas, lo potencian desde la horizontalidad cuando éste no se produce.



Por todo ello proponemos el modelo de:

reconocimiento proactivo y democrático, que alcance a todo el voluntariado, independientemente de la tarea concreta que desempeñe o de la amplitud de su red de apoyo en la organización, y que se adapte a su trayectoria en la institución.



Para ello, debemos reforzar el trabajo en las siguientes líneas:

- **Generar reconocimiento vinculado a los resultados logrados**, haciendo explícito el papel fundamental que todas y cada una de las personas que componen la organización tienen en la consecución de sus fines: intervención, administración y participación institucional.
- **Desarrollar un reconocimiento proactivo y útil**, anticipándose a las necesidades de reconocimiento del voluntariado y garantizando que éste tenga un impacto positivo tanto en la persona como en la institución.
- **Realizar un reconocimiento proporcionado**, tanto en su forma (reconocimiento formal, público, privado, en equipo) como en su materialización (satisfacción personal, condecoraciones, difusión en medios de comunicación, nombramientos...)

No olvidemos **reducir riesgos** en los que:

- El reconocimiento se perciba de manera externa como recompensa.
- Exista o se perciba un reconocimiento exclusivo para ciertas personas.
- No se tenga en cuenta la sensibilidad de aquellas personas voluntarias que declinan el reconocimiento.
- Se realicen acciones de reconocimiento con iniciativas que no están diseñadas para ese fin, como: asistencias a formaciones, nombramientos ejecutivos...
- Se utilicen para el reconocimiento, solo acciones regladas y formales.

5

ÓRGANOS DE GOBIERNO



PALANCA 5

Visibilización y sentido de los órganos de gobierno

Las esferas de gobierno y de actividad son espacios que están íntimamente asociados, retroalimentándose. Comprender que ambos necesitan su coexistencia y evidenciar que juntos contribuyen a alcanzar los objetivos de la institución es clave para garantizar la sostenibilidad de la misma.

De manera general, el voluntariado que se encuentra en la actividad, no comprende claramente cuál es el papel de los órganos de gobierno y como estos influyen en la actividad. En esta situación debemos entender la dificultad que supone comprender una estructura tan amplia y multinivel.

En general, la información directa que se reciben sobre estos espacios suele ser muy puntual, generalmente en la incorporación o en momentos electorales, lo que no les permite vincularlos con el día a día de la organización y su impacto continuo en la actividad.

Otra cuestión que afecta a esta percepción, es la forma de tratar los puntos a debatir en el seno de los órganos de gobierno. Si estos no se hacen explicando su efecto directo en la sociedad, se pueden percibir como debates internos.

Teniendo en cuenta que la motivación del voluntariado es poder ayudar a su entorno, si perciben que los órganos de gobierno no lo hacen, no se interesarán por ellos y generarán una brecha entre ambas esferas. Por ello, realizar acciones de visibilización de estos espacios, así como informar de las

decisiones adoptadas, incluyendo la motivación que ha llevado a ellas y su vinculación con la acción de la organización, permitirá generar una visión de cercanía.

Por ello, si el voluntariado cuenta con esta visión y ve en estos espacios un lugar donde seguir ayudando a la sociedad, aumentará su interés por sumarse a ellos.



Por todo ello proponemos el modelo de:

organización en la que el voluntariado sea consciente de la importancia que tienen los órganos de gobierno y se implique en acercar y mantener la unión entre los órganos de gobierno y la esfera de actividad, sabiendo que esto tiene implicaciones directas en la sociedad.



Para ello, debemos reforzar el trabajo en las siguientes líneas:

- **Generar un mayor contacto y alineación entre los órganos de gobierno y las áreas de actividad**, asegurando que los órganos de gobierno conocen la realidad de la actividad que se lleva a cabo en el ámbito, y que las prioridades que se marcan responden a ésta.
- **Asegurar el conocimiento por parte del voluntariado de las decisiones que se han tomado en la esfera de gobierno**, siendo transparentes en cuanto a las motivaciones que existen, y asegurando que acceder a esta información no suponga un alto coste en términos de tiempo y esfuerzo para el voluntariado.
- **Poner en valor las decisiones tomadas en los órganos de gobierno**, reconociendo y respetando el valor de las decisiones adoptadas en los Comités, tanto desde el área de actividad, que legitime y haga suya las decisiones en dicha esfera, como en órganos de gobierno de otros ámbitos.

No olvidemos **reducir riesgos** en los que:

- Se generen relaciones de fiscalización de determinadas personas hacia las decisiones de los órganos de gobierno.
- El traslado de información suponga una sobrecarga de tareas para los órganos de gobierno.
- Se trasladen los acuerdos sin adaptar el lenguaje a la esfera de actividad.
- Se den dinámicas que respondan a un contexto concreto (ej. alta disponibilidad) y que no se mantengan o no sean sostenibles en el tiempo.

6

ÓRGANOS DE GOBIERNO



PALANCA 6

Liderazgo participativo

La falta de conocimiento sobre las competencias que tienen los órganos de gobierno y de las funciones específicas asociadas a cada rol dentro de estos espacios, aleja al voluntariado de la acción de gobierno.

Uno de los principales miedos en torno a la participación institucional, reside en las funciones que se desarrollan como miembro de un órgano de gobierno: cuáles son las funciones exactas, qué carga de dedicación se asocia a cada puesto o qué responsabilidades supone, son las preguntas más frecuentes que se hace el voluntariado antes de plantearse la participación en la esfera de gobierno.

Además, estas dudas no sólo suponen una barrera de entrada al ámbito de gobierno, sino que también generan frustración a posteriori. En concreto, cuando las expectativas del voluntariado no se cumplen en materia de funciones o alcance de su acción, éste se desilusiona, influyendo negativamente en su vinculación con la institución.

Frente a esta situación, la construcción de equipos que trabajan colaborativamente, donde se delegan las tareas y se buscan decisiones participadas, reduce estos miedos y aumenta la predisposición a formar parte en órganos de gobierno. Además, la definición de funciones y la flexibilidad que aporta el trabajo en equipo, consigue ajustar expectativas y prevenir episodios de frustración y desvinculación.



Por todo ello proponemos el modelo de:

organización cuyos órganos de gobierno asuman, mediante el trabajo en equipo, el liderazgo de todas aquellas competencias que les son reconocidas.



Para ello, debemos reforzar el trabajo en las siguientes líneas:

- **La explicación de las competencias de los órganos de gobierno** permitirá ajustar las expectativas de las personas vinculadas a los espacios de toma de decisión.
- **La definición de roles claros y flexibles**, ya que al distribuir distintos roles entre quienes componen los equipos se evitan los personalismos y posibilita la redistribución de funciones, teniendo en cuenta las preferencias o circunstancias del momento de cada persona.
- **La consolidación de estilos de liderazgo participativo** que tienen en cuenta a la totalidad del equipo. Estos liderazgos, no sólo buscan lograr acuerdos u objetivos, sino que todas las personas estén acompañadas y acompañen a sus iguales en el desarrollo de sus funciones, promoviendo su autonomía y respaldando sus actuaciones.
- **El impulso de relevos naturales, constructivos y representativos.** El liderazgo participativo pone el foco en la viabilidad de los equipos. Por ello, concibe los relevos institucionales como una oportunidad, acogiéndolos y promoviéndolos de manera natural y positiva.

No olvidemos **reducir riesgos** en los que:

- Las instrucciones que se dan desde el ámbito superior, resten competencias o dificulten la toma de decisiones en los ámbitos locales.
- Se diluyan los roles de liderazgos, comprometiendo escenarios de emergencia y de actuación ágil.
- Se generen tensiones en los momentos de realizar relevos.
- Se perciba el reparto de tareas y roles, como una forma de trabajo ineficaz.

**PALANCA 7**

Apertura de espacios de participación institucional

Abrir los espacios de participación institucional más allá del periodo electoral, es fundamental. Formalmente, la configuración de los órganos de gobierno se produce cada cuatro años, de la mano del proceso electoral. Sin embargo, la entrada de voluntariado a la institución, y las necesidades y posibilidades de participación, son constantes a lo largo de las legislaturas.

Uno de los espacios de participación institucional directa que existe, es Cruz Roja Juventud. El voluntariado que integra esta sección juvenil tiene un mayor grado de satisfacción en su participación que aquellas personas jóvenes que no lo hacen. Además, la existencia de Cruz Roja Juventud es fundamental para la incorporación de personas jóvenes a los órganos de gobierno. Sin embargo, a muchos y muchas jóvenes, no se les ha trasladado la información sobre el papel y la potencialidad de la misma.

Los comités, consejos de dirección y otros espacios de toma de decisión, también son susceptibles de apertura, contemplando la participación de personas que quizás no han participado en el proceso electoral, pero que asumen funciones relevantes para la asamblea.

De otra parte, mantener relaciones con otras entidades genera nuevos espacios de participación para el voluntariado.



Por todo ello proponemos el modelo de:

organización que genere nuevos espacios de participación institucional, promoviendo la participación de nuevas personas que aporten valor en los procesos de toma de decisiones y, contribuyendo, además, con nuevas perspectivas y reforzando la transparencia.



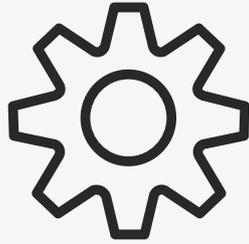
Para ello, debemos reforzar el trabajo en las siguientes líneas:

- **Ampliar las posibilidades de participación institucional del voluntariado**, poniendo en valor fórmulas de participación de carácter puntual y no formal.
- **Aumentar la presencia territorial de Cruz Roja Juventud**, apoyando su existencia en todos los puntos donde esté presente la organización, reforzando su autonomía en el desarrollo de su papel asociativo con jóvenes, independientemente del área en la que realice actividad, y como impulsor del acceso de personas jóvenes a los comités.
- **Ampliar e intensificar el alcance asociativo de Cruz Roja Juventud**, asegurando su papel como canalizador de la participación juvenil en la institución y fomentando que cualquier persona joven tome parte de la sección juvenil, independientemente de la actividad que realice en la institución.
- **Aumentar y consolidar nuestra relación con entidades externas**, propiciando que exista una mayor interacción y colaboración del voluntariado con otras organizaciones presentes en el entorno.

No olvidemos **reducir riesgos** en los que:

- Se desvirtúen los roles de representante de Cruz Roja Juventud en los órganos de gobierno.
- Surjan reticencias para dotar a Cruz Roja Juventud de autonomía funcional completa.
- No se realicen reportes o cambios efectivos, tras las propuestas del voluntariado.
- No se estructuren correctamente los canales de propuestas o, bien, no se les dote de suficiente contenido, para que éstas puedan aportar un valor añadido.
- Los recursos de que se disponen en el ámbito no permitan abordar la totalidad de las propuestas planteadas.

8



PALANCA 8

Cultura y estructura organizativa

El modo en el que está definida la estructura organizativa y la cultura organizacional, moldea la institución y afecta directamente a las posibilidades existentes para las personas voluntarias de acceder a la participación institucional.

Los mecanismos legales y estructurales de la institución garantizan la igualdad a la hora de participar en la vida de gobierno. Sin embargo, los desequilibrios que encontramos en la composición de los órganos de gobierno nos lleva a pensar que existen cuestiones de tipo cultural que pueden estar favoreciendo que unos perfiles participen en mayor medida que otros.

Para corregir estas cuestiones, en algunos casos, se hace uso de herramientas que ya existen, como la designación directa de perfiles que se puedan adecuar a las necesidades del puesto.

Conformar equipos diversos, en cuanto a perfiles, es importante tanto para el desarrollo del día a día de la acción de gobierno, dado que se nutre de la variedad de perspectivas, como para emitir y reforzar un mensaje que influya, a futuro, sobre la cultura organizativa.



Por todo ello proponemos el modelo de:

organización preparada para implementar cambios, y que fomente la participación de manera estructural, así como una cultura organizativa que integre el equilibrio de edad y la igualdad de género como principios esenciales.



Para ello, debemos reforzar el trabajo en las siguientes líneas:

- **Adaptar la normativa interna**, integrando de forma dinámica aquellos cambios necesarios, de forma que ésta favorezca la adaptación de la organización al contexto social actual.
- **Posibilitar una evolución constante de la cultura organizativa**, entendida como el pilar de todo cambio que debe ser analizada de manera autocrítica para que, mediante su modificación, avancemos en la búsqueda de la diversidad e igualdad de género.
- **Asegurar procesos electorales vivos**, aumentando tanto el número de personas candidatas como el de procesos electorales con votaciones.
- **Incorporar el fomento de la diversidad y la paridad como criterio base en los nombramientos**, garantizando una correspondencia entre el perfil sociodemográfico de la organización y el que se encuentra en la composición de sus órganos de gobierno.

No olvidemos **reducir riesgos** en los que:

- Se generen tensiones internas en los ámbitos donde se produzcan elecciones .
- Se entienda como una imposición la búsqueda de la paridad y el equilibrio de edad .
- Se fuercen incorporaciones a los órganos de gobierno de perfiles sin una clara motivación.
- No se sepa poner de manifiesto el valor que aporta la participación institucional en nuestra organización.

9

**PALANCA 9**

Relaciones humanas y vida asociativa

El voluntariado que tiene una mayor red de relaciones humanas en torno a la institución, cuenta con mayor posibilidad de acceso a los órganos de gobierno.

Esto sucede por tres motivos. En primer lugar, es el ingrediente clave del sentimiento de pertenencia hacia la organización y la seña de identidad del voluntariado de Cruz Roja.

Por otra parte, los espacios de relación abren la puerta al intercambio de ideas y dinámicas que bien podrían equipararse a las que se viven en los órganos de gobierno, propiciando, además, que comiencen a experimentar la potencialidad de la reflexión compartida.

Por último, las relaciones humanas son el espacio donde se autorregulan los distintos fallos que hayan podido existir en las fases de acogida, incorporación y participación del voluntariado, constituyéndose como espacio en el que además de obtener información relevante, se forjan relaciones personales entre los miembros de la organización.

Sin embargo, no todas las personas participan por igual en los espacios informales de las asambleas. Por eso, la vida asociativa como herramienta que se pone en marcha desde la institución para generar conexiones entre el voluntariado, cobra especial valor, ya que permite reordenar y reforzar las relaciones humanas, distribuyendo su influencia por igual entre todo el voluntariado, independientemente de su edad, sexo o vinculación a Cruz Roja.



Por todo ello proponemos el modelo de:

organización que promueva una interrelación entre todas las personas que la integran, impulsando espacios de vida asociativa inclusivos donde se construyan relaciones que generen valor.

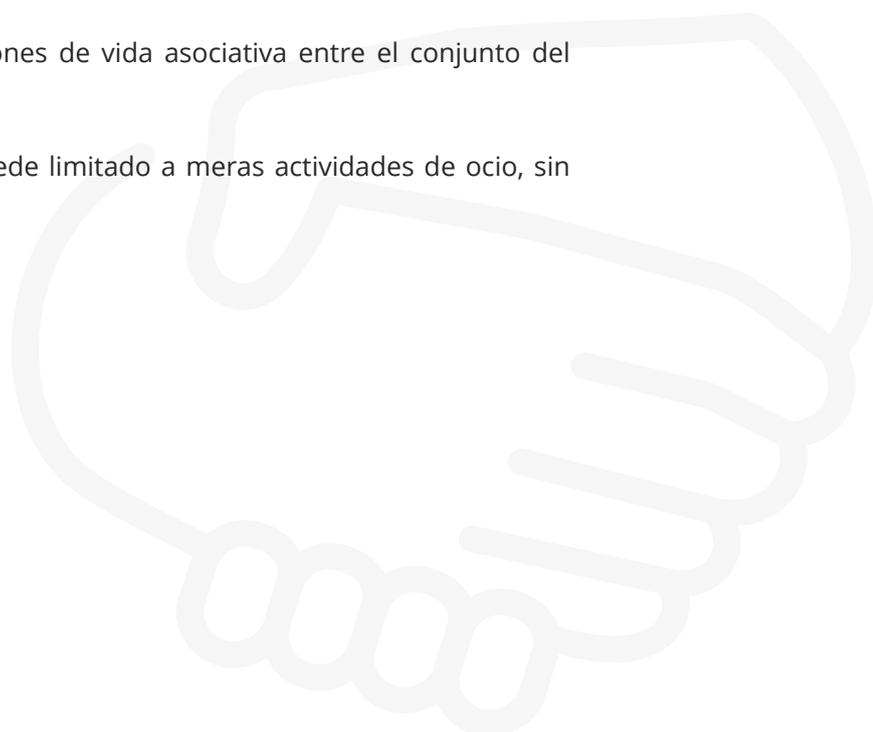


Para ello, debemos reforzar el trabajo en las siguientes líneas:

- **Asegurar una vida asociativa de calidad**, adaptando a la realidad de cada ámbito a las acciones que articulemos, asegurando además los recursos necesarios para que éstas puedan ser las más adecuadas.
- **Incorporar nuevas formas de diseñar la vida asociativa**, propiciando espacios relacionales y mecanismos plurales teniendo en cuenta las diversas formas de participación de las personas voluntarias (*online*, presencial...) evitando además sesgos de género, generalizaciones, etc.
- **Promover las relaciones entre equipos**, apostando por una verdadera transversalidad en la forma de actuar y relacionarnos unos equipos con otros.

No olvidemos **reducir riesgos** en los que:

- El enfoque de la propia actividad no propicie el contacto y trabajo común entre nuestros equipos.
- Se dificulte la realización de acciones de vida asociativa entre el conjunto del voluntariado.
- El concepto de vida asociativa quede limitado a meras actividades de ocio, sin contenido o trasfondo.





1 CONTACTO CON DISTINTAS ÁREAS DE ACTIVIDAD



Organización que vele para que el voluntariado tenga una visión global de la institución, siendo protagonistas de todas las acciones e iniciativas.



- Promover la movilidad, tanto entre distintas áreas como entre diferentes ámbitos territoriales.
- Reforzar canales de información, conocimiento e intercambio de experiencias.

2 INCORPORACIÓN PROGRESIVA A LA TOMA DE DECISIONES



Organización que mejore y propicie que el voluntariado pueda participar de la toma de decisiones de forma progresiva teniendo en cuenta sus intereses, capacidades y motivaciones.



- Que la persona voluntaria tenga interés en asumir roles de responsabilidad.
- Generar entornos que faciliten la adopción de responsabilidades.
- Hacer fácil la participación en la toma de decisiones.

3 COMPATIBILIZACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LA ACTIVIDAD VOLUNTARIA



Organización que vele porque el voluntariado tenga una visión global de la institución, siendo protagonista de todas las acciones e iniciativas.



- Garantizar que las respuestas puedan ser desarrolladas por personas voluntarias.
- Tomar la flexibilidad en la acción como un criterio básico.
- Garantizar alternativas para la conciliación.
- Poner a disposición del voluntariado los recursos necesarios.

4 RECONOCIMIENTO



Modelo de reconocimiento proactivo y democrático, que alcance a todo el voluntariado, independientemente de la tarea concreta que desempeñe o de la amplitud de su red de apoyo en la organización, y que se adapte a su trayectoria en la institución.



- Generar reconocimiento desde una perspectiva de resultados.
- Desarrollar un reconocimiento proactivo y útil.
- Realizar un reconocimiento proporcionado.

5 VISIBILIZACIÓN Y SENTIDO DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO



Organización en la que el voluntariado sea consciente de la importancia que tienen los órganos de gobierno, y se implique en acercar y mantener la unión entre los órganos de gobierno y la esfera de actividad, sabiendo que esto tiene implicaciones directas en la sociedad.



- Generar un mayor contacto y alineación entre los órganos de gobierno y las áreas de actividad.
- Asegurar el conocimiento por parte del voluntariado de las decisiones que se han tomado en la esfera de gobierno.
- Poner en valor las decisiones tomadas en los órganos de gobierno.

6 LIDERAZGO PARTICIPATIVO



Organización cuyos órganos de gobierno asuman, mediante el trabajo en equipo, el liderazgo de todas aquellas competencias que les son reconocidas.



- La clarificación de las competencias de los órganos de gobierno.
- La definición de roles claros y flexibles.
- La consolidación de estilos de liderazgo participativo.
- El impulso de relevos naturales, constructivos y representativos.

7 APERTURA DE ESPACIOS DE PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL



Organización que genere nuevos espacios de participación institucional, promoviendo la participación de nuevas personas que aporten valor en los procesos de toma de decisiones contribuyendo, además, con nuevas perspectivas y reforzando la transparencia.



- Ampliar las posibilidades de participación institucional del voluntariado.
- Aumentar la presencia territorial de Cruz Roja Juventud.
- Ampliar e intensificar el alcance asociativo de Cruz Roja Juventud.
- Aumentar y consolidar nuestra relación y alianzas con entidades externas.

8 CULTURA Y ESTRUCTURA ORGANIZATIVA



Organización preparada para implementar cambios, y que fomente la participación de manera estructural, así como una cultura organizativa que integre el equilibrio de edad e igualdad de género como principios esenciales.



- Posibilitar una evolución constante de la cultura organizativa.
- Asegurar procesos electorales vivos.
- Incorporar el fomento de la diversidad y la paridad como criterio base en los nombramientos.

9 RELACIONES HUMANAS Y VIDA ASOCIATIVA



Organización que promueva una interrelación entre todas las personas que la integran, impulsando espacios de vida asociativa inclusivos donde se construyan relaciones que generan valor.



- Asegurar una vida asociativa de calidad.
- Incorporar nuevas formas de diseñar la vida asociativa.
- Promover las relaciones entre equipos.

A photograph of a hospital gown hanging on a metal rack in a clinical setting. The image is overlaid with a green gradient and white text. The text reads "PRINCIPIOS PARA LA ACCIÓN".

PRINCIPIOS PARA LA ACCIÓN

A continuación, se enumeran una serie de principios que, a modo de criterios de actuación, deben orientar cada uno de los pasos y acciones que emprendamos, en el marco de esta estrategia.

Todos ellos deben ser tenidos en cuenta en todas las fases de implementación, así como en los distintos ámbitos territoriales, de manera transversal:



VOLUNTARIADO

Afianzar su participación en todas las etapas vitales, nos refuerza aún más como Organización de Voluntariado poniendo, además, en mayor relieve nuestro valor diferencial, por ello esta debe ser una estrategia que se centre en ellos y ellas.



LIDERAZGO LOCAL

Se trata del punto de partida de la participación institucional de todo el voluntariado y desde el que construimos la gobernanza del resto de la Organización. Por ello es importante que esta estrategia se focalice en el ámbito local y sean, el resto de los ámbitos, los encargados de facilitar la tarea, desarrollando aquellas acciones de apoyo, acompañamiento y/o soporte de diversa índole, que sean necesarias para su correcta implementación.



CONVENCIMIENTO

Mejorar nuestro modelo de participación institucional y seguir afianzándonos como una Organización de Voluntariado, es un compromiso de todas y todos, por ello el desarrollo de esta Estrategia debe surgir de la convicción y proactividad de cada uno de los agentes implicados.



PROGRESIVIDAD

Teniendo clara nuestra meta, debemos trabajar en acciones que generen cambios en el corto plazo y que nos permitan ir avanzando hacia la consecución de los objetivos finales.



LEGITIMIDAD

Al abordar la participación y el liderazgo institucional, es imprescindible que nuestros órganos de gobierno se impliquen en la construcción, validación e implementación de esta Estrategia, en todos los ámbitos territoriales.



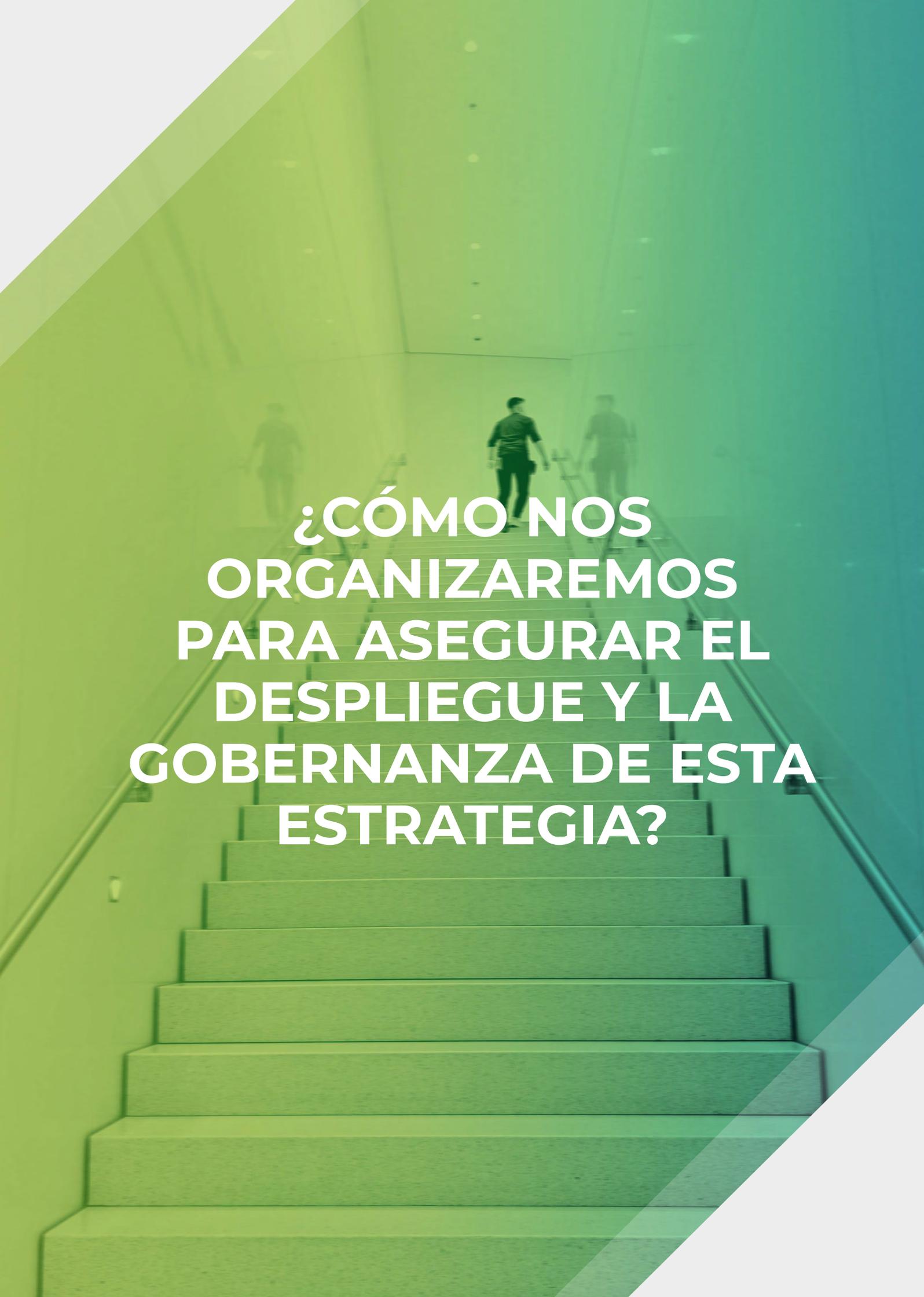
CORRESPONSABILIDAD

El fomento de la participación institucional, es una responsabilidad compartida por parte de todas las áreas y ámbitos, por ello debemos entender esta Estrategia como algo común a toda la institución, buscando la aportación de todos y todas.



ADAPTABILIDAD

Toda acción definida en el marco de esta estrategia debe ser adaptable a las diversas realidades que existen en el conjunto de nuestra red territorial.

A green-tinted photograph of a modern staircase with people walking up it, overlaid with a large white text question.

**¿CÓMO NOS
ORGANIZAREMOS
PARA ASEGURAR EL
DESPLIEGUE Y LA
GOBERNANZA DE ESTA
ESTRATEGIA?**

Esta estrategia afecta a todas las áreas de la institución, así como a todos los ámbitos territoriales, por ello es importante asegurar su correcto despliegue y la gobernanza futura de la misma. Esto nos permitirá desarrollar su máximo potencial.

Gobernanza y Despliegue en el ámbito estatal

Para ello, en el plano estatal, serán tres los actores principales implicados: el Comité Nacional, que asumirá la gobernanza de esta estrategia, junto a dos comisiones, una de índole Institucional y otra de índole técnica y operativa, en las que se apoyará para el correcto despliegue de esta.

COMITÉ NACIONAL

Le corresponderá la gobernanza de esta Estrategia, desempeñando para tal fin, las siguientes **funciones**:

- Aprobación de modificaciones que afecten a cuestiones nucleares de la estrategia, a sus palancas de acción y/o modelos.
- Seguimiento del trabajo desarrollado por la Comisión de carácter Institucional.
- Aprobación del Compromiso Estatal definido, para la consecución de los objetivos de la estrategia.

COMISIÓN DE CARÁCTER INSTITUCIONAL

Será la encargada de liderar la Estrategia a nivel institucional de manera continua. Su composición, será definida por la Presidencia de Cruz Roja Española, buscando ser un espacio representativo de la realidad del voluntariado y contando con la representación de las comisiones que trabajan en torno a la participación institucional.

En la actualidad y hasta la próxima Asamblea General, será la Comisión de Jóvenes la encargada de asumir este papel.

Las **funciones** que deberá desempeñar se enumeran a continuación:

- Asegurar el cumplimiento de la Estrategia.
- Fomentar el despliegue territorial de la Estrategia y el desarrollo de las acciones vinculadas.
- Elaborar propuestas para la modificación de cuestiones nucleares de la estrategia, de sus palancas de acción y/o modelos.
- Aprobar los cambios necesarios en las líneas de trabajo o de actuación.
- Validar la propuesta de Compromiso Estatal definido, para la consecución de los objetivos de la estrategia y elevación al Comité Nacional para su aprobación.
- Realizar reportes de información al Comité y Presidencia Nacional.

- Hacer seguimiento de manera periódica del desarrollo y grado de implementación de la Estrategia.
- Definir las áreas que compondrán la Comisión Técnica.
- Establecer las líneas de trabajo de la Comisión Técnica, con periodicidad anual.
- Servir de cauce de escucha, en el plano institucional, en cuestiones relacionadas con la Estrategia.
- Mantener la coordinación y comunicación con los agentes institucionales de otros ámbitos territoriales.

COMISIÓN DE CARÁCTER TÉCNICO

Será la encargada de desarrollar la Estrategia en el plano técnico de manera continuada y en coordinación con la Comisión de carácter Institucional. Su composición será establecida por ésta última, debiendo incluir todas las áreas que están afectadas por la Estrategia o el Compromiso Estatal establecido.

Será Desarrollo de la Red Territorial, el área encargada de liderar y coordinar este espacio, asegurando a través de los canales oportunos, que las distintas áreas implicadas desarrollan las acciones encomendadas, apoyando de igual forma, el despliegue de la Estrategia en todos sus ámbitos.

Las **funciones** que deberá desempeñar esta Comisión se enumeran a continuación:

- Asegurar el desarrollo operativo de la Estrategia.
- Desarrollar las líneas de trabajo establecidas por la Comisión de carácter Institucional.
- Desarrollar las acciones necesarias para la consecución del Compromiso Estatal establecido.
- Coordinar y dar seguimiento al desarrollo operativo de la estrategia, en el resto de ámbitos.
- Diseñar la propuesta de Compromiso Estatal y elevar la misma, a la Comisión de carácter Institucional para su valoración.
- Proponer las líneas de trabajo a desarrollar a la Comisión de carácter Institucional, con periodicidad anual.
- Dar seguimiento a las acciones desarrolladas en el marco de esta estrategia.
- Mantener informada a la Comisión de carácter Institucional.

Despliegue de la estrategia, por ámbitos territoriales

Al tratarse de una Estrategia atemporal, que busca mejorar de manera progresiva y continua la participación institucional en nuestra Organización, se ha generado un sistema de trabajo que combina esta circunstancia de atemporalidad con las competencias de los distintos ámbitos territoriales:

- Para asegurar un avance progresivo, siguiendo las directrices de la estrategia, los ámbitos autonómicos, al igual que el ámbito estatal, establecerán **compromisos** de manera periódica, incluyendo las metas a alcanzar y las acciones específicas a desarrollar en su ámbito.
- Para fomentar, de manera sencilla, la participación institucional en el día a día de la red local, se generará un **modelo de trabajo** basado en lo experiencial que permita, junto al apoyo y soporte del ámbito provincial, operativizar de forma fácil y ágil las directrices de la estrategia.



COMPROMISOS

Serán establecidos y desarrollados por el ámbito Estatal y por los ámbitos Autonómicos, incluyendo en ellos los objetivos a alcanzar y las acciones que se desarrollarán en un tiempo determinado, desde una perspectiva de progresividad para alcanzar los resultados finales previstos en la estrategia. Estos compromisos deberán contar, al menos, con las siguientes características:

- **Temporalidad:** irán vinculados a los procesos electorales, fijándose cada cuatro años y finalizando tras la celebración completa del siguiente proceso electoral. En el caso del “Primer Compromiso Estatal”, al establecerse en mitad del mandato, tendrá una duración de dos años. De igual forma, ocurrirá con el primer compromiso establecido por cada ámbito autonómico.
- **Definición de Metas:** todos los compromisos contendrán los mismos indicadores, para poder hacer un seguimiento común de la Estrategia, no obstante, cada ámbito decidirá el objetivo que se marca en cada uno de ellos, en base a su realidad.
- **Acciones a desarrollar:** cada ámbito establecerá cuales son las acciones que van a desarrollar para fomentar la participación institucional en el periodo, marcándose todas las áreas que estarán implicadas en su desarrollo.
- **Necesidad de Aprobación:** estos compromisos serán aprobados por los respectivos Comités Autonómicos, siendo el Compromiso Estatal aprobado por el Comité Nacional.
- **Recomendaciones para su construcción:** cada ámbito autonómico debe poder desarrollar sus compromisos en base a sus necesidades particulares. Para ello se recomienda que se tengan en cuenta los “Principios para la acción” de la Estrategia, así como que se construyan dando participación al resto de ámbitos territoriales que aglutinan.

MODELO DE TRABAJO

Se trata de un modelo de trabajo basado en lo experiencial pensado para el ámbito local, que busca fomentar la participación institucional en el día a día, de forma fácil y ágil, contando con el apoyo y soporte del ámbito provincial.

Este modelo experiencial integra sencillas fases que pueden desarrollarse, por cada ámbito local, tantas veces se estime oportuno, desde una perspectiva de mejora continua. Es importante que, el modelo, sea adaptado a la realidad de cada ámbito a lo largo de sus diferentes fases, que son en líneas generales, las siguientes:

- **Autoanálisis:** facilita un proceso de reflexión para identificar su situación de partida con respecto a la participación institucional en su ámbito, dando como resultado una situación comparativa con el ideal fijado en la estrategia.
- **Elección y compromiso de mejora:** partiendo de la reflexión anterior, esta fase pretende facilitar la toma de decisiones con respecto a establecer en qué área o áreas de la Estrategia

va a focalizar sus esfuerzos de mejora cada uno de los ámbitos y establecer de igual modo en que grado quieren mejorar.

- **Propuestas de aceleradores a utilizar:** Teniendo en cuenta las áreas que, desde el ámbito, se han decidido mejorar, durante esta fase se propondrán diversos aceleradores a modo de recomendación que se pueden implementar y que les ayudarán a conseguir sus objetivos.
- **Elaboración del Plan Operativo o Plan de Trabajo:** partiendo de todo lo anterior, durante esta fase, se concretarán las acciones específicas a desarrollar y el tiempo fijado para ello, de forma adaptada a las capacidades de cada ámbito local.

Acciones complementarias al modelo

Se establecen acciones complementarias al modelo de trabajo anterior, con el fin de facilitar el trabajo a la red local y la consecución de los objetivos que se han marcado. Estas acciones deberán realizarse, fundamentalmente, por las estructuras de apoyo y soporte, correspondientes a cada uno de los ámbitos y serán al menos, las siguientes:

- **Acciones de Monitorización y Soporte:** partiendo de los análisis y propuestas locales, los ámbitos provinciales y autonómicos podrán detectar las necesidades a cubrir, así como los intereses y objetivos locales, debiendo diseñar con esta información, y posteriormente desarrollar, sus propios planes de apoyo y soporte a su red local.
- **Evaluación de Impacto:** al culminar el plan de trabajo definido por cada ámbito local, se realizará una evaluación sobre las acciones desarrolladas, así como del impacto obtenido a través de estas. Es importante, que los ámbitos provinciales y autonómicos apoyen estas evaluaciones en aquellos casos en los que sea necesario. De igual forma, los ámbitos provinciales y autonómicos, en el desempeño de su labor de acompañamiento, realizarán seguimiento sobre los planes de trabajo emprendidos y sobre su cumplimiento.
- **Conclusiones de Mejora:** periódica y especialmente desde los ámbitos autonómicos y desde el ámbito estatal, se analizarán los resultados del desarrollo de la Estrategia, identificando propuestas de mejora que serán compartidas con su red territorial, facilitando de este modo, alcanzar los compromisos establecidos a largo plazo.
- **Acompañamientos Específicos:** Es fundamental que, en la red territorial, existan equipos especializados para dar soporte a los ámbitos locales durante la implementación de la Estrategia y el desarrollo de sus acciones asociadas, pudiendo implicarse de manera directa en las situaciones más complejas que imposibiliten o dificulten la consecución de los objetivos o resultados esperados.

ACELERADORES

A hand is shown drawing a circuit diagram on a piece of paper. The drawing includes a battery symbol, a resistor, and a switch. The background is a green gradient with a dark green diagonal stripe. The word 'ACELERADORES' is written in white, bold, uppercase letters across the center of the image.

Cada una de las líneas anteriores establece un marco de acción para el fomento de la participación institucional. Así, al abrigo de cada línea, se identifican una batería de medidas o aceleradores que pueden ponerse en marcha en los distintos ámbitos locales, comarcales, insulares, provinciales y autonómicos.

La vinculación de cada acelerador con una línea de actuación y, por ende, con una de las palancas para la promoción de la participación institucional, se ha establecido a través de tres fuentes: los resultados del estudio sobre la participación institucional en las distintas etapas vitales, las buenas prácticas aportadas por distintas áreas y ámbitos de la Institución y la ideación de acciones por parte del voluntariado participante en los webinarios para la construcción de esta estrategia. Es por ello que en esta batería encontraremos tanto ideas innovadoras, que no se han desarrollado todavía en ningún ámbito, como acciones que, habiéndose desarrollado con éxito en distintas partes del territorio, merecen ser reconocidas y consolidadas.

Además, es necesario recalcar que estos aceleradores son orientativos. Es decir, se trata de propuestas que, en función del contexto, la experiencia y los objetivos que cada ámbito establezca, podrán o no ponerse en marcha.

Encontraremos la relación de aceleradores en el **Anexo I**, donde veremos que cada acelerador se vincula a una línea de acción y, a su vez, a un colectivo para el que su puesta en marcha es especialmente relevante.

Esta es la **línea de acción** a la que contribuye este acelerador.

Generar entornos que faciliten la adopción de responsabilidades

- **Garantizar que se ofertan públicamente los puestos de responsabilidad/referencia** que existen en la asamblea, de forma que puedan ser conocidos por todo el voluntariado.




En este caso, este acelerador es especialmente útil para promover la igualdad de género y el equilibrio de edades.

Interseccionalidad o colectivo:

 PERSONAS  ÁMBITO URBANO  ÁMBITO URBANO  IGUALDAD Y GÉNERO	 personas jóvenes  personas adultas  personas mayores
---	--

A stack of several thick books is shown from a low angle, with the pages creating a dense, layered texture. The books are slightly blurred, suggesting depth. The word "ANEXOS" is printed in a bold, white, sans-serif font across the middle of the stack. The background is a gradient of green and teal, with a dark grey diagonal stripe in the bottom right corner.

ANEXOS

Anexo I.

Aceleradores

 01 CONTACTO CON DISTINTAS ÁREAS DE ACTIVIDAD		
	Organización que vele porque el voluntariado tenga una visión global de la institución, siendo protagonistas de todas las acciones e iniciativas.	
 LÍNEAS DE ACTUACIÓN	 ACCELERADORES	
Promover la movilidad, tanto entre distintas áreas como entre distintos ámbitos territoriales	<ul style="list-style-type: none"> • Potenciar los intercambios de voluntariado entre distintas asambleas, para favorecer el conocimiento y aprendizaje de distintas metodologías, actividades y dinámicas. • Reforzar los acompañamientos de aproximación al voluntariado para que conozca las diferentes áreas de actividades del ámbito. • Reforzar la realización de actividades interconectadas entre las distintas áreas de actividad. • Asegurar la realización de reuniones de coordinación de manera periódica, entre las personas dinamizadoras de equipos, para poder identificar puntos comunes y generar sinergias entre las distintas áreas de actividad 	  
Reforzar canales de información, conocimiento e intercambio de experiencias	<ul style="list-style-type: none"> • En el marco de foros o encuentros, reforzar la puesta en valor actividades sobre las distintas actuaciones que se realizan en el ámbito. • Incentivar la apertura de las formaciones a voluntariado que no está implicado en la actividad para la que se diseña el curso. • Incrementar el número de agendas de seguimiento del voluntariado, permitiendo ofrecer de manera periódica nuevas actividades en base a sus perfiles e intereses. • Se ofrecen opciones de participación abierta, de forma habitual en todas las áreas. • Poner en valor las herramientas que permiten informar y acceder a la oferta de actividades al voluntariado (GAV, APP móvil, IMAP...). Asegurando su correcto funcionamiento. • Recurrir a la utilización de iniciativas como puertas abiertas entre los proyectos del mismo ámbito. • Generar espacios atractivos, físicos o virtuales, que contienen las distintas actividades que realiza la asamblea. • Aumentar los canales de información que muestran lo que se realiza en los distintos proyectos del ámbito (tablón, canal de Telegram, <i>mailing</i>, bando ayuntamiento...) 	      



02 INCORPORACIÓN PROGRESIVA A LA TOMA DE DECISIONES



Organización que mejore y propicie que el voluntariado pueda participar de la toma de decisiones de forma progresiva siempre teniendo en cuenta sus intereses, capacidades y motivaciones.



LÍNEAS DE ACTUACIÓN



ACELERADORES

Que la persona voluntaria tenga interés en asumir roles de responsabilidad

- Poner a disposición del voluntariado las **formaciones en competencias de liderazgo**.
- Dentro del seguimiento periódico del voluntariado, se tienen en cuenta las **expectativas de participación** del voluntariado.
- Ofrecer de manera proactiva, a las personas que manifiestan su interés por aumentar su participación la posibilidad de asumir **funciones de referencia** al frente de actividades y equipo.
- Garantizar que el voluntariado **conozca el horizonte del programa en el que participa** y, en cada momento, los avances del mismo.



Generar entornos que faciliten la adopción de responsabilidades

- Fomentar que las personas voluntarias asuman **roles de liderazgo y referencia** en todas las áreas.
- Reforzar entre el personal laboral el **rol de acompañante y facilitador en los procesos** que han de ser liderados por el voluntariado.
- Aumentar el seguimiento y la coordinación interna de los diferentes proyectos, buscando **metodologías innovadoras y de facilitación** que aseguren la participación del voluntariado.
- **Disminuir el tiempo para la realización de rotaciones en los puestos de responsabilidad/referencia** que existen en la asamblea, así como son datos a conocer al voluntariado la posibilidad de acceder a los mismos.
- **Garantizar que se ofertan públicamente los puestos de responsabilidad/referencia** que existen en la asamblea, de forma que puedan ser conocidos por todo el voluntariado.
- Utilizar los **canales de evaluación** existentes donde el voluntariado comparte sus impresiones y sugerencias de mejora sobre las actividades que ha realizado, asegurándose un *feedback* a los equipos.
- En el momento de elección de nuevos referentes, tener en cuenta el perfil del resto de puestos de responsabilidad, para buscar un **mayor equilibrio de edad y paridad**.



Hacer fácil la participación en la toma de decisiones

- Asegurar la **tutorización y acompañamiento** a las personas que asumen por primera vez el rol de referentes.
- **Aumentar los mecanismos y dinámicas que favorecen la participación** de los equipos en las decisiones, trabajando con nuevas metodologías y reforzando las opciones digitales.



03 COMPATIBILIZACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LA ACTIVIDAD VOLUNTARIA



Organización que vele porque el voluntariado tenga una visión global de la institución, siendo protagonistas de todas las acciones e iniciativas.



LÍNEAS DE ACTUACIÓN



ACELERADORES

Garantizar que las respuestas puedan ser desarrolladas por personas voluntarias

- Garantizar actividades que pueden ser realizadas por el voluntariado de **manera virtual**, adaptándolas para que el voluntariado pueda desarrollarlas con los recursos disponibles.



Tomar la flexibilidad en la acción como un criterio básico

- Ofrecer la posibilidad de **participación virtual en el Comité**, sin perder las opciones de presencialidad.
- Tomar en mayor consideración los **horarios que convienen al voluntariado** para establecer reuniones que respondan a su disponibilidad, garantizando que los horarios que resultan imposibles por motivos de conciliación no se consideran como una opción.
- Realizar un **análisis de los horarios del voluntariado** ofreciendo respuestas personalizadas, para superar situaciones que dificultan la participación en igualdad de condiciones.
- Realizar **análisis sobre las características o tipología de los equipos de voluntariado** para adaptar las opciones de participación a los mismos (necesidades de adaptación lingüística, uso de herramientas, conocimientos...)
- Siempre que la actividad y el tipo de destinatario lo permitan, asegurar la **adaptación de las actividades a la compatibilización del equipo voluntario**.



Garantizar alternativas para la conciliación

- En el ámbito de actividad propiciar el uso de **herramientas asíncronas de toma de decisión**, para garantizar la posibilidad de participación de todo el voluntariado, en los casos donde no existe posibilidad de encontrar una disponibilidad común que respete las cuestiones laborales, educativas y de conciliación.
- **Aumentar las opciones de participación puntual** de manera habitual en los proyectos.
- Garantizar la **combinación de las modalidades de presencialidad y virtualidad**, para posibilitar a las personas que lo deseen realizar más actividades.
- Promover las acciones que contemplen la **participación de unidades familiares**.
- Contar con un **repositorio con vídeos, presentaciones y grabación**, para actos relevantes destinados al voluntariado.
- Consolidar las medidas que faciliten la **conciliación y la corresponsabilidad**, propiciando que las utilicen tanto mujeres como hombres **durante su ejercicio del cargo en la gobernanza** de la institución



Poner a disposición del voluntariado los recursos necesarios

- Garantizar la tenencia de **llaves o claves para el voluntariado** que necesita tener acceso al equipamiento y espacios en horarios no laborables.
- Garantizar que los sistemas de **acceso a sedes o espacios** no suponen un impedimento para el desarrollo normal de la actividad voluntaria.
- **Reforzar la autonomía a las personas que lideran los proyectos** o actividades, independiente de su condición laboral o voluntaria, para reorganizarlas dentro del marco de dicho proyecto y teniendo en cuenta las necesidades de las personas implicadas.





04 RECONOCIMIENTO



Modelo de reconocimiento proactivo y democrático, que alcance a todo el voluntariado, independientemente de la tarea concreta que desempeñe o de la amplitud de su red de apoyo en la organización y que se adapte a su trayectoria en la institución.



LÍNEAS DE ACTUACIÓN



ACELERADORES

Generar reconocimiento desde una perspectiva de resultados

- Promover una **imagen pública de la acción voluntaria en primera persona** en los medios de comunicación. 
- Garantizar que al voluntariado le llegan los **resultados y logros de los proyectos en que participa**, reconociendo la importancia de su papel en la consecución de estos resultados. 
- Aprovechar con mayor frecuencia los espacios de difusión de la asamblea para hacer **reconocimientos colectivos a equipos de proyecto**.
- Potenciar los **espacios de evaluación 360**, donde existe un reconocimiento en todos los niveles de la acción: personas usuarias, referentes, voluntariado y equipo técnico.
- Asegurar que **los mensajes de reconocimiento de las personas usuarias llegan al voluntariado** que actúa en los proyectos afectados. 

Desarrollar un reconocimiento proactivo y útil

- Promover un mayor número de **candidaturas de personas voluntarias a procesos de reconocimientos externos** públicos y privados.
- Instaurar el sistema donde al menos cada persona voluntaria activa tiene un **reconocimiento anual**, poniendo en valor su acción por medio de diferentes instrumentos: diplomas, certificados, condecoraciones, etc.
- Reforzar el **rol de las personas referentes** en lo relativo al reconocimiento de las personas voluntarias.
- Asegurar **canales de sugerencias y agradecimientos en la asamblea**, garantizando la transparencia en su recorrido y contestación a las propuestas. 

Realizar un reconocimiento proporcionado

- Aumentar los **reconocimientos públicos asociados a habilidades o aptitudes** y no a otros elementos como puede ser el tiempo de dedicación. 
- Poner en valor la entrega al voluntariado de **certificados y otros documentos de reconocimiento**. 
- Promover un **mayor número de acciones de reconocimiento** a las personas que asumen el papel de referencias.



05 VISIBILIZACIÓN Y SENTIDO DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO



Organización en la que el voluntariado sea consciente de la importancia que tienen los órganos de gobierno y se implique en acercar y mantener la unión entre los órganos formales y la esfera de actividad, sabiendo que esto tiene implicaciones directas en la sociedad.



LÍNEAS DE ACTUACIÓN



ACELERADORES

Generar un mayor contacto y alineación entre los órganos de gobierno y las áreas de actividad

- Realizar **encuentros mixtos entre integrantes de la esfera de actividad y gobierno.**
- Asegurar que **se trabaja con el voluntariado del ámbito las cuestiones más estratégicas** para el día a día de la actividad, como el plan de acción, de trabajo o el presupuesto.
- Propiciar la participación de los miembros de órganos de gobierno, en los espacios distendidos de las asambleas, fomentando la cercanía con el conjunto del voluntariado.
- Aumentar la frecuencia de reuniones o jornadas de trabajo con el conjunto del voluntariado para trabajar cuestiones institucionales de forma previa a los comités.

Asegurar el conocimiento por parte del voluntariado de las decisiones que se han tomado en la esfera de gobierno

- Reforzar el reporte de información al voluntariado de los acuerdos adoptados en el Comité, utilizando **resúmenes de acuerdo.**
- Establecer un **canal de información sobre la vida institucional.**
- Aumentar las **visitas territoriales a las asambleas de manera periódica** y se tienen reuniones con el voluntariado en general, donde se transmiten los planes y decisiones que se toman a nivel provincial o autonómica uniprovincial.



Poner en valor las decisiones tomadas en los órganos de gobierno

- Integrar un mayor número de **acciones de fomento de participación institucional** en los encuentros
- Transmitir al voluntariado la **información y explicación sobre decisiones** con un alto impacto en el día a día de la asamblea.



06 LIDERAZGO PARTICIPATIVO



Organización cuyos órganos de gobierno asuman, mediante el trabajo en equipo, el liderazgo de todas aquellas competencias que les son reconocidas.



LÍNEAS DE ACTUACIÓN



ACELERADORES

La clarificación de las competencias de los órganos de gobierno

- Garantizar la realización **encuentros de presidencias, coordinadores y secretarías** de ámbito provincial y autonómico una vez por legislatura.
- Asegurar **partidas presupuestarias para encuentros** de las estructuras de gestión y órganos de gobierno.

La definición de roles claros y flexibles

- **Dotar a las vicepresidencias de una funciones claras** y delegadas por parte de la presidencia.
- **Potenciar el reparto** entre las personas integrantes del comité **de las distintas líneas de actuación** que se han fijado.
- Realizar **rotaciones en las funciones internas transversales** de los comités (toma de acta, dirección del espacio, etc.) para consolidar la percepción de equipos y la adquisición de competencias en los órganos de gobierno.



La consolidación de estilos de liderazgo participativo

- Destacar la **labor de los consejos de dirección** en el ámbito.
- Apostar por espacios de **intercambio de buenas prácticas en liderazgo institucional** a nivel provincial y autonómico.
- Potenciar las **formaciones grupales** de los órganos de gobierno, para reforzar el sentimiento de pertenencia a un equipo.
- Dar a conocer entre las personas integrantes del comité los **canales de denuncia existentes** para casos de acoso, violencia y trato discriminatorio.
- Realizar **autoevaluaciones internas** sobre el funcionamiento del órgano de gobierno.



El impulso de relevos naturales, constructivos y representativos

- Realizar propuestas de **acompañamiento durante el primer medio año** a vocales de órganos de gobierno.
- Incentivar los **cambios de mandato**, mínimo cada dos legislaturas.
- Promover la identificación de a las personas que participan institucionalmente en Cruz Roja Juventud y que, por su edad o cumplimiento de ciclo en el espacio, están próximas a finalizar su etapa en la sección juvenil, para **informales y acompañarles en los procesos electorales generales**.
- Generar **espacios para miembros salientes y entrantes en los comités**, como punto para compartir experiencias y claves sobre la acción de gobierno.
- Promover la identificación de a las personas que participan en comités y que, por su trayectoria, están próximas a finalizar su etapa en este espacio, para acompañarles en la **continuidad de su participación** de otro modo.
- Establecer un **sistema de trabajo y respaldo entre pares** en el momento de asignación de roles de gobierno, juntando a personas con más y menos experiencia.
- Tener en cuenta la necesidad de **detectar perfiles, especialmente jóvenes y mujeres**, interesadas en asumir roles de liderazgo y gobierno, para su posterior acompañamiento y formación.





07 APERTURA DE ESPACIOS DE PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL



Organización que genere nuevos espacios de participación institucional, promoviendo la participación de nuevas personas que aporten valor en los procesos de toma de decisiones contribuyendo, además, con nuevas perspectivas y reforzando la transparencia.



LÍNEAS DE ACTUACIÓN



ACELERADORES

Ampliar las posibilidades de participación institucional del voluntariado

- Aumentar la **participación de los y las referentes de áreas a los comités** para que puedan trasladar las cuestiones que afectan a sus proyectos, respetando los roles de vocalías y representantes de Cruz Roja Juventud en el espacio.
- Difundir la posibilidad de **trasladar de forma directa de propuestas específicas** por parte del voluntariado al Comité.
- Generar **espacios de escucha** en las asambleas para recoger ideas y necesidades de la población en general.
- Elaborar, de manera habitual, **encuestas de opinión a todo el voluntariado** de la local sobre decisiones que deban tomarse en la asamblea.
- Valorar la **creación de plazas de persona invitada en los comités**, para que en cada reunión puedan participar distintos voluntarios.
- Fomentar la creación de **grupos de trabajo** que tengan posibilidades de elevar propuestas a los comités y que estén conformados por voluntariado no perteneciente a órganos de gobierno.
- **Invitar desde el Comité al voluntariado** de proyectos para mostrar sus resultados.
- Difundir la posibilidad de la **inclusión de puntos en el orden del día por parte del voluntariado** en general.



Aumentar la presencia territorial de Cruz Roja Juventud

- De manera previa a la elaboración del presupuesto, garantizar la solicitud a **Cruz Roja Juventud su propuesta de presupuesto**.
- **Priorizar la participación del voluntariado joven** de nueva incorporación en Cruz Roja Juventud, trasladándose las posibilidades de participación al voluntariado incorporado en los seguimientos que se realicen.
- Utilizar la realización de **campañas de sensibilización para impulsar un grupo de personas jóvenes** que puedan poner en marcha Cruz Roja Juventud.



Ampliar e intensificar el alcance asociativo de Cruz Roja Juventud

- En los espacios de encuentro de Cruz Roja Juventud, **incorporar voluntariado joven que no realiza actividad en proyectos de la sección juvenil**.
- Potenciar la realización de **espacios asociativos** de Cruz Roja Juventud.
- Asegurar que Cruz Roja Juventud cuenta con un **espacios específico en el Comité**, para trasladar sus propuestas y necesidades.
- **Difundir los encuentros de Cruz Roja Juventud** por medio de las figuras de referencia en la red territorial para la participación del voluntariado joven.



Aumentar y consolidar nuestra relación con entidades externas

- Fomentar la creación de **mesas de coordinación** con otras organizaciones.
- Incentivar la existencia de **espacios de participación para el voluntariado** con otras organizaciones.
- Potenciar las relaciones con otras entidades, **invitándolas a actividades propias**.
- Realizar un mayor número de **intercambios y formaciones** con distintas entidades.
- Fomentar, desde Cruz Roja Juventud, los **espacios de participación de colectivos juveniles e infantiles** en el ámbito.





08 CULTURA Y ESTRUCTURA ORGANIZATIVA



Organización preparada para implementar cambios y que fomente la participación de manera estructural, así como una cultura organizativa que integre el equilibrio de edad e igualdad de género como principios esenciales.



LÍNEAS DE ACTUACIÓN



ACELERADORES

Posibilitar una evolución constante de la cultura organizativa

- Garantizar la **formación** del personal laboral y al voluntariado, especialmente aquellas personas que ostenten cargos de responsabilidad en los órganos de gobierno, **en perspectiva de género**.
- **Difundir y conocer la Estrategia de Género y las Políticas de Igualdad de Cruz Roja** en el ámbito.



Asegurar procesos electorales vivos

- En el momento de constitución del comité y de manera previa, **informar de la posibilidad de presentar candidaturas** para participar como vocales electos en el ámbito superior.
- Incentivar a las personas a **asumir las vocalías** que son elegidas para participar en los ámbitos superiores.
- Reforzar la **difusión del proceso electoral** entre los perfiles de voluntariado más alejados de los órganos de gobierno.
- Reforzar los **canales de información**, para garantizar que el voluntariado conoce y comprende los pasos a seguir para participar del proceso electoral, utilizando vías como correo o SMS.
- Aumentar las **acciones de visibilización equitativas** entre todas las personas candidatas.



Incorporar el fomento de la diversidad y la paridad como criterio base en los nombramientos

- En el momento de realización de nombramiento ejecutivos, revisar la diversidad existente en los órganos de gobierno para asegurar una **representatividad equitativa a la composición del voluntariado**, especialmente en materia de edad y sexo.





09 RELACIONES HUMANAS Y VIDA ASOCIATIVA



Organización que promueva una interrelación entre todas las personas que la integran, impulsando espacios de vida asociativa inclusivos donde se construyan relaciones que generan valor.



LÍNEAS DE ACTUACIÓN



ACCELERADORES

Asegurar una vida asociativa de calidad

- Reforzar el seguimiento de las actividades de vida asociativa que se realizan en los distintos ámbitos, buscando **detectar buenas prácticas y tendencias positivas** que puedan ayudar a otros ámbitos.
- Incluir los **espacios de vida asociativa dentro del plan de trabajo anual**.
- Realizar, de manera normalizada, **evaluaciones de satisfacción** por parte de las personas participantes en la vida asociativa.
- Potencia la existencia de **espacio físico en la asamblea** donde pueda desarrollarse la vida asociativa y los encuentros informales.



Incorporar nuevas formas de diseñar la vida asociativa

- Promover la **participación de unidades familiares o grupos de afinidad** en las actividades de vida asociativa.
- Favorecer la existan **espacios de vida asociativa virtuales**.
- Potenciar la realización de **actividades rotativas** entre las asambleas de vida asociativa.
- Favorecer que **el voluntariado pueda hacer propuestas directas** sobre el diseño de la vida asociativa.
- Poner en valor la existencia de **grupo de trabajo o persona responsable dinamizar la vida asociativa**, potenciando las sesiones de creatividad para identificar acciones innovadoras y que tengan en cuenta la diversidad.
- Aprovechar, en un mayor grado, las **alianzas con empresas, universidades u otras organizaciones** para generar actividades de vida asociativa destinadas al voluntariado.
- Aumentar especialmente las acciones dirigidas a **promover el vínculo** con el voluntariado que realiza su actividad de manera **virtual**.



Promover las relaciones entre equipos

- **Difundir las actividades de vida asociativa** entre el voluntariado que no se encuentra en el área que la realiza.
- Buscar **intereses comunes entre el voluntariado de varios proyectos** para realizar acciones de vida asociativa conjunta.
- Analizar y detectar los **intereses generales y comunes del voluntariado**, como instrumento para la generación de relaciones humanas y acciones de vida asociativa.
- Realizar **encuentros en base a los intereses transversales** del voluntariado.





www.cruzroja.es

Humanidad Imparcialidad Neutralidad Independencia Voluntariado Unidad Universalidad