

Anul european al  
voluntariatului



Oferă-te voluntar! Schimbă cova!

# AGENDA PUBLICĂ PENTRU VOLUNTARIAT ÎN ROMÂNIA 2012 – 2020



Anul european al voluntariatului 2011



# AGENDA PUBLICĂ pentru VOLUNTARIAT în ROMÂNIA 2012 – 2020

## CUPRINS

<b>PREAMBUL</b> .....	2
<b>PROCESUL DE LUCRU</b> .....	3
<b>CONTEXT</b> .....	3
<b>RECOMANDĂRI DE POLITICI PUBLICE</b> .....	6
<b>OBIECTIVUL 1:</b> Depunerea de eforturi în favoarea creării unui mediu propice voluntariatului în România.....	6
<b>OBIECTIVUL 2:</b> Abilitarea organizatorilor de activități de voluntariat să amelioreze calitatea activităților de voluntariat.....	7
<b>OBIECTIVUL 3:</b> Recunoașterea activităților de voluntariat.....	7
<b>OBIECTIVUL 4:</b> Creșterea gradului de sensibilizare cu privire la valoarea și importanța voluntariatului.....	8
<b>SECȚIUNI TEMATICE</b> .....	9
Mecanisme de susținere a dezvoltării voluntariatului.....	9
Mecanisme de măsurare a voluntariatului.....	10
Codul etic al organizatorilor de activități de voluntariat.....	11
Recunoașterea competențelor dobândite prin voluntariat.....	13
Colaborarea cu sectorul de afaceri.....	16
<b>RESURSE DOCUMENTARE</b> .....	18
<b>COMPONENȚA GRUPURILOR DE LUCRU</b> .....	19

### PREAMBUL

Voluntariatul este o activitate desfășurată de bunăvoie, în urma unei alegeri și pe baza unei motivații individuale, care nu urmărește câștigul financiar, fiind de multe ori desfășurată prin intermediul unei organizații nonprofit sau în cadrul unei inițiative comunitare, dar și informal, direct în beneficiul altor persoane sau al comunității. Voluntariatul are un impact pozitiv atât asupra persoanei care se implică voluntar, dezvoltând competențe sociale și abilități practice, cât și asupra comunității și societății în ansamblu, fiind o sursă de multiplicare a rețelelor sociale bazate pe cooperare și încredere reciprocă.

Voluntariatul este un aspect social relevant pentru politicile publice la toate nivelurile (european, național, regional, local) și pentru cooperarea internațională și ajutorul umanitar. Voluntariatul trebuie tratat ca o resursă care aduce valoare adăugată și beneficii la nivel individual și social. Voluntariatul nu trebuie văzut ca un înlocuitor al muncii plătite sau ca o alternativă mai ieftină a acesteia, și nici ca un substitut al responsabilității statului de a asigura drepturile economice, sociale și culturale ale cetățenilor săi. Voluntariatul are o valoare intrinsecă ce rezultă din capacitatea sa de a crea capital social și uman, din valențele sale de dezvoltator de competențe sociale și practice și din abilitatea sa de a pune în practică valorile europene de toleranță, diversitate, solidaritate și cetățenie activă.

Anul 2011 a fost Anul European al Voluntariatului și a urmărit patru obiective principale:

- Depunerea de eforturi în favoarea creării unui mediu propice voluntariatului
- Abilitarea organizatorilor de activități de voluntariat să amelioreze calitatea activităților de voluntariat
- Recunoașterea activităților de voluntariat
- Creșterea gradului de sensibilizare cu privire la valoarea și importanța voluntariatului

Instituțiile europene au emis două documente de importanță majoră spre finalul AEV 2011, respectiv Comunicarea Comisiei Europene privind politicile UE și voluntariatul (emisă în 20 septembrie 2011) și Concluziile Consiliului Uniunii Europene cu privire la rolul activităților de voluntariat în politica socială (emise în 3 octombrie 2011), documente care, alături de „Policy Agenda for Volunteering in Europe (P.A.V.E.)” realizată de Alianța EYV 2011, reprezintă premise excelente pentru capitalizarea impactului AEV 2011 și asigurarea continuării eforturilor, inițiate pe durata AEV 2011, de a crea un mediu propice dezvoltării voluntariatului, de a crește capacitatea organizatorilor activităților de voluntariat de a oferi experiențe de voluntariat de calitate și de a crește gradul de recunoaștere a voluntariatului și a valorii sale pentru individ și societate.

### PROCESUL DE LUCRU

AGENDA PUBLICĂ pentru VOLUNTARIAT în România (A.P.V.R.) este un document strategic rezultat pe baza rezultatelor Grupurilor tematice de lucru care au funcționat pe durata Anului European al Voluntariatului (AEV) 2011 în România. Grupurile tematice de lucru s-au constituit în urma Conferinței Naționale dedicate AEV 2011, organizată în 4 februarie 2011 la București, din experți reprezentând organizații nonprofit, instituții publice și companii cu interes în domeniul voluntariatului. Grupurile tematice au funcționat pe baza întâlnirilor de lucru față în față și lucrului la distanță între întâlniri. Cele patru tematici dezbătute au fost:

- Definiția și cadrul legal pentru voluntariat
- Voluntariatul Sprijin de Angajator și responsabilitatea socială corporatistă
- Codul Etic al organizatorilor activităților de voluntariat
- Recunoașterea competențelor dobândite prin voluntariat

A.P.V.R. include componența de politici publice și recomandări rezultată din activitatea grupurilor de lucru, la prezentul document adăugându-se trei componente specifice care detaliază activitatea ultimelor trei grupuri de lucru, respectiv:

- Ghidul pentru completarea certificatului de competențe dobândite prin voluntariat
- Codul Etic al organizatorilor activităților de voluntariat
- Ghidul de colaborare între organizațiile nonprofit și companii

### CONTEXT

Mișcarea de voluntariat din România s-a dezvoltat constant în ultimii 20 de ani. Anul Internațional al Voluntariatului 2001 a dat un impuls extraordinar acestei dezvoltări prin adoptarea Legii Voluntariatului, o formă de recunoaștere publică de care această mișcare avea nevoie pentru a merge mai departe. Legea Voluntariatului prezintă încă unele sincope și neclarități, de aceea se află în plin proces de modificare, proces la care întreg sectorul de voluntariat a avut posibilitatea să contribuie pe durata consultărilor inițiate în anul 2010 și mai ales pe durata activităților dedicate acestui subiect în cursul anului 2011. În România mai există însă numeroase alte reglementări sectoriale care fac referire la voluntariat și care nu sunt armonizate corespunzător cu legea cadru a voluntariatului. Odată cu intrarea României în Uniunea Europeană mișcarea de voluntariat a resimțit, alături de întregul sector neguvernamental, diminuarea semnificativă a finanțărilor

externe care susținuseră dezvoltarea sectorului nonprofit în general și a voluntariatului în special. Retragerea unor finanțatori tradiționali de pe piața românească a lăsat actorii dedicați dezvoltării voluntariatului cu resurse semnificativ diminuate și o capacitate relativ redusă de a accesa fondurile europene disponibile, capacitate limitată în mare măsură și de lipsa măsurilor de sprijin din partea statului român care nu acordă facilități de cofinanțare pentru fondurile atrase din surse europene și unde mecanismele de recuperare a taxei pe valoarea adăugată, neeligibile în cadrul finanțărilor europene, sunt încă greoaie.

Infrastructura pentru voluntariat din România – definită ca acea combinație de structuri organizaționale și mecanisme de suport care permit voluntariatului să se dezvolte – deși înregistrează unele succese în termeni de organizații suport și platforme de reprezentare în domeniul voluntariatului, este încă insuficient dezvoltată în privința absorbției voluntarilor, în prezent confruntându-se cu problema unei afluențe de persoane care doresc să se implice voluntar și insuficiența unor oportunități de voluntariat organizate în care aceștia să fie integrați. Dezvoltarea infrastructurii pentru voluntariat rămâne o prioritate din perspectiva echilibrării cererii și ofertei de voluntari, a creării unor mecanisme funcționale pentru gestionarea acestora și găsirea unui echilibru echitabil între nevoile organizatorilor activităților de voluntariat și aspirațiile voluntarilor.

Conștientizarea cât mai extinsă a publicului larg cu privire la valoarea voluntariatului pentru comunitatea locală, cu privire la beneficiile la nivel individual ale celor care se implică voluntar și cu privire la potențialul voluntariatului ca formă de responsabilitate socială care poate fi asumată, în această formă, atât la nivel individual cât și la nivel instituțional, este un aspect care necesită îmbunătățire, iar rolul mass-mediei trebuie să devină mai activ. Recunoașterea corespunzătoare a valorii voluntariatului trebuie să devină o prioritate pentru România care trebuie să dezvolte sisteme de recunoaștere a competențelor dobândite prin activități de voluntariat acceptate de sectorul neguvernamental, de sistemul formal de învățământ și de piața angajatorilor privați și să exploateze la maxim potențialul voluntariatului ca formă de învățare pe tot parcursul vieții și îmbătrânire activă.

O prezentare a mișcării de voluntariat din România în termeni numerici este o provocare majoră datorită cifrelor multiple și contradictorii pe care diferite cercetări le-au produs de-a lungul ultimilor 20 de ani. Potrivit ultimului Eurobarometru din primăvara anului 2010 România are aproximativ 4,4 milioane de voluntari, respectiv 20% din populația țării, fiind implicați în principal cei sub 35 de ani și cei care sunt angajați sau se află încă în sistemul de învățământ. În același timp însă 90% dintre organizațiile neguvernamentale active raportează implicarea voluntarilor în activități și peste jumătate din liderii acestor organizații declară că voluntarii vin singuri la organizație, potrivit studiului realizat de Fundația pentru Dezvoltarea Societății Civile în 2010.

Monitorizarea activității de voluntariat și colectarea de date statistice cu privire la dimensiunea, scopul și dinamica sectorului de voluntariat, precum și cu privire la impactul implicării voluntarilor în comunitate și impactul la nivel individual al implicării în activități de voluntariat este un domeniu în care România trebuie să adopte încă mecanismele utilizate la nivel internațional pentru colectarea datelor statistice cu privire la sectorul nonprofit în general. România are, începând cu 2011, oportunitatea unică de a adopta *Manualul pentru măsurarea muncii de voluntariat* dezvoltat de Organizația Internațională a Muncii, manual care permite colectarea de date constante și comparabile despre voluntariat prin atașarea unui modul cu întrebări despre voluntariat la statisticile curente dedicate culegerii de informații despre evoluția forței de muncă.

Studiul despre voluntariat în Uniunea Europeană lansat de Comisia Europeană în februarie 2010 evidențiază o serie de provocări cărora sectorul de voluntariat din țările europene trebuie să le facă față pentru a putea trece la un nivel mai complex de dezvoltare și pentru a-și desăvârși potențialul și a-și potența contribuția la bunăstarea societății, provocări care sunt valabile și pentru România. Dincolo de aspectele interne, care țin de autoreglementarea sectorului de voluntariat și creșterea calității lucrului cu voluntarii, marile provocări vin dinspre evoluțiile sociale pe scară largă, respectiv schimbările de natură demografică și climatică, schimbările valorice și stilul de viață. Principalele provocări de acest tip includ:

- Nevoia de credibilitate a organizațiilor, credibilitate care să fie construită pe transparență și responsabilitate;
- Colectarea de date statistice comparabile și constante, care să permită evaluarea valorii economice a muncii voluntarilor pentru a susține argumentul contribuției voluntariatului la bunăstarea societății și nevoia unei investiții financiare pentru sprijinirea dezvoltării voluntariatului;
- Creșterea calității experienței de voluntariat și asigurarea caracterului inclusiv al voluntariatului, pe fondul schimbărilor demografice și al orientărilor valorice ale populației;
- Găsirea echilibrului între așteptările voluntarilor și nevoile organizatorilor activităților de voluntariat și ale beneficiarilor acestor activități;
- Crearea unor mecanisme funcționale de gestionare a cererii și ofertei de voluntari și a facilitării mobilității voluntarilor în spațiul european și în afara lui;
- Poziționarea voluntariatului ca arie de politici publice care necesită un mediu favorabil dezvoltării, cu păstrarea caracteristicilor esențiale care definesc voluntariatul, respectiv caracterul neobligatoriu, neremunerarea activității și beneficiul public al activității de voluntariat.

## **RECOMANDĂRI DE POLITICI PUBLICE**

### **OBIECTIVUL 1: Depunerea de eforturi în favoarea creării unui mediu propice voluntariatului în România**

- Clarificarea definiției voluntariatului prin identificarea acelor caracteristici esențiale care definesc voluntariatul și care permit delimitarea clară a activităților care sunt și a celor care nu sunt și nu trebuie considerate activități de voluntariat și promovarea acestei definiții pentru acceptarea și utilizarea ei pe scară cât mai largă atât de către toți factorii interesați, cât și de către publicul larg
- Clarificarea și armonizarea cadrului legislativ care reglementează mișcarea de voluntariat prin îmbunătățirea legii cadru Legea Voluntariatului nr 195/2001 și eliminarea contradicțiilor dintre alte legi și reglementări sectoriale care fac referire la voluntariat și legea cadru
- Definirea unor modele de finanțare a mișcării de voluntariat incluzând mecanisme de suport financiar din resurse publice și mecanisme de asigurare a cofinanțării proiectelor cu finanțare europeană
- Crearea unei axe prioritare dedicate voluntariatului și educației nonformale, cu prioritate în domeniul tineretului în cadrul Programului Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane pentru exercițiul financiar 2014-2020
- Poziționarea voluntariatului ca domeniu de competență la nivelul instituțiilor publice centrale pentru a facilita dialogul între sectorul de voluntariat și factorii de decizie
- Adoptarea de politici publice coerente și coordonate în domeniul voluntariatului prin implicarea directă a sectorului de voluntariat în elaborarea și implementarea politicilor publice în domenii în care se desfășoară activități de voluntariat
- Dezvoltarea infrastructurii pentru voluntariat prin consolidarea organizațiilor resursă pentru voluntariat și susținerea livrării constante de către acestea a unui set de servicii adresate organizatorilor de activități de voluntariat



- Crearea unor mecanisme de asigurare a voluntarilor împotriva riscurilor posibile în cadrul activității de voluntariat, în funcție de complexitatea activităților de voluntariat desfășurate

### **OBIECTIVUL 2: Abilitarea organizatorilor de activități de voluntariat să amelioreze calitatea activităților de voluntariat**

- Dezvoltarea și implementarea unui cod etic al organizatorilor de activități de voluntariat care să contribuie la creșterea calității experienței de voluntariat
- Definirea și implementarea unui standard pentru managementul voluntarilor în vederea asigurării unei experiențe de calitate pentru voluntari, organizație și beneficiarii activității de voluntariat
- Crearea de sisteme de autoreglementare a sectorului de voluntariat care să vegheze la calitatea managementului voluntarilor, care să recunoască performanța în managementul voluntarilor și să corecteze prin metode constructive abaterile de la standardul minim de calitate în acest domeniu
- Crearea și susținerea unor mecanisme de suport pentru creșterea calității experienței de voluntariat, precum: sisteme de gestionare a cererii și ofertei de voluntariat, colecții de instrumente de lucru cu voluntarii, sisteme de monitorizare și evaluare a activității de voluntariat, mecanisme constante de instruire pentru organizații și voluntari etc.
- Dezvoltarea și adoptarea unei carte a drepturilor și responsabilităților voluntarilor care să ghideze comportamentul voluntarilor

### **OBIECTIVUL 3: Recunoașterea activităților de voluntariat**

- Crearea și aplicarea unui sistem de recunoaștere a competențelor dobândite prin voluntariat bazat pe un proces unitar și structurat pe baza celor opt competențe cheie cuprinse în Cadrul Național și Cadrul European al Calificărilor

- Poziționarea certificatului de recunoaștere a competențelor dobândite prin voluntariat ca mijloc de creștere a angajabilității prin dobândirea recunoașterii sale de către angajatorii publici și privați activi pe piața muncii din România
- Recunoașterea potențialului activităților de voluntariat pentru stimularea învățării pe tot parcursul vieții și facilitarea îmbătrânirii active prin stimularea creării de oportunități de voluntariat flexibile și adaptate nevoilor specifice ale adulților și vârstnicilor
- Recunoașterea valorii educative a voluntariatului prin identificarea de pârgii de colaborare între sectorul de voluntariat și sistemul formal de educație
- Recunoașterea voluntariatului ca metodă de stimulare a cooperării internaționale și ajutorului umanitar prin facilitarea mobilității voluntarilor de toate vârstele în spațiul european și în afara acestuia

### **OBIECTIVUL 4: Creșterea gradului de sensibilizare cu privire la valoarea și importanța voluntariatului**

- Promovarea voluntariatului ca valoare esențială a societății, care stimulează solidaritatea și creează valoare adăugată pentru societate și individ
- Utilizarea intensivă a mass-mediei pentru a comunica despre voluntariat și impactul său către publicul larg
- Adoptarea și implementarea manualului pentru măsurarea muncii de voluntariat dezvolat de Organizația Internațională a Muncii în vederea colectării de date statistice valide și comparabile cu privire la dimensiunea și dinamica activității de voluntariat din România
- Poziționarea voluntariatului ca tematică de cercetare în vederea creării unui fond documentar care să faciliteze adoptarea de politici publice fundamentate

## **SECȚIUNI TEMATICE**

### **Mecanisme de susținere a dezvoltării voluntariatului**

Intrarea României în Uniunea Europeană a declanșat retragerea din România a unor finanțatori tradiționali ai sectorului de voluntariat din țară, cu sprijinul cărora a renăscut mișcarea asociativă în România postcomunistă. Aceste schimbări ale domeniului finanțărilor nerambursabile disponibile pentru organizațiile neguvernamentale, organizații care reprezintă vehiculul primordial pentru implicarea civică prin voluntariat a cetățenilor, au generat reorientări strategice ale sectorului de voluntariat, confruntat cu resurse din ce în ce mai limitate și mai dificil de accesat și gestionat. În lipsa unor sisteme previzibile și sustenabile de susținere a sectorului de voluntariat din fonduri publice românești, sursa majoră de susținere a sectorului de voluntariat este reprezentată în prezent de fondurile structurale europene distribuite în baza Planului Național de Dezvoltare și a planurilor operaționale sectoriale și regionale.

Pentru valorificarea la maxim a potențialului extraordinar al sectorului de voluntariat de a atrage fonduri și de a general valoarea adăugată maximală prin implicarea voluntarilor, propunem, ca mecanism de susținere a dezvoltării pe termen lung a voluntariatului, crearea unei axe prioritare dedicate voluntariatului și educației nonformale, pentru ciclul financiar 2014-2020, care să includă și priorități legate de problematica tineretului.

Axa prioritară dedicată voluntariatului și educației nonformale, cu priorități în domeniul tineretului, își găsește locul în cadrul Programului Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane. Atât voluntariatul și educația nonformală, cât și lucrul cu tinerii, reprezintă importante resurse pentru societate din perspectiva obiectivelor Agendei Europa 2020 referitoare la angajabilitate, educație și promovarea incluziunii sociale. Aceste resurse pot fi folosite pentru atingerea indicatorilor asumați de România în cadrul Strategiei Europa 2020, în special pentru inițiativele strategice Tineretul în Mișcare (Youth on the Move), Agenda pentru Noi Competențe și Noi Locuri de Muncă (Agenda for New Skills and New Jobs) și prioritățile legate de promovarea incluziunii sociale prin reducerea sărăciei. Pe de altă parte ele pot sprijini implementarea unor prevederi din legislația internă cum sunt Legea Educației Naționale, Legea Tinerilor și Legea Voluntariatului.

Potențialul voluntariatului și educației nonformale, în special în domeniul tineretului, ca resurse pentru societate, este însă limitat de o serie de bariere și constrângeri financiare și de lipsa unei infrastructuri adecvate pentru a le valoriza. Resursele financiare aflate la dispoziția

actorilor care susțin aceste activități sunt extrem de limitate, atât din punct de vedere al fondurilor comunitare, dar mai ales al finanțărilor din bugetul național. În acest context pledăm pentru introducerea unui axe prioritare în cadrul Fondului Social European în viitoarea generație de fonduri structurale (2014 – 2020) dedicată activităților de voluntariat și educație nonformală, incluzând și priorități pentru tineret. Această axă va reduce semnificativ obstacolele întâmpinate de toți actorii implicați și va crește potențialului lor de a accesa fondurile disponibile și de a contribui la atingerea indicatorilor asumați de România pe liniile strategice identificate. La baza acestei propuneri stau valențele extraordinare ale voluntariatului și educației nonformale care acționează ca mijloc de inserție sau reinserție pe piața muncii prin dezvoltarea de competențe care cresc angajabilitatea, în special în cazul tinerilor; mijloc de reducere a marginalizării și excluziunii sociale; mijloc de creștere a gradului de implicare în viața comunității; mijloc de creștere a gradului de alfabetizare digitală; activitate care facilitează tranziția de la școală la piața muncii; activitate care stimulează mobilitatea trans-frontalieră contribuind la transferul de competențe și educația multiculturală în spiritul diversității și toleranței.

O măsură complementară acestei propuneri o reprezintă crearea unui cadru legal și a unor mecanisme de susținere a organizațiilor care lucrează cu voluntari care atrag finanțări nerambursabile europene prin alocarea din bugetul de stat a cofinanțării solicitate de către Comisia Europeană, contribuind astfel la creșterea gradului de absorbție a diferitelor tipuri de fonduri europene disponibile.

### **Mecanisme de măsurare a voluntariatului**

Colectarea de date statistice exacte și comparabile cu privire la voluntariat este cel mai bun mod de a asigura un proces de politici publice eficient și favorabil mișcării de voluntariat la nivel regional, național și european. Cu toate acestea informațiile existente cu privire la amploarea și dinamica mișcării de voluntariat sunt limitate și sporadice, mișcarea de voluntariat rămânând sub-evaluată și potențialul său insuficient valorificat. *Manualul pentru măsurarea muncii de voluntariat* dezvoltat de statisticienii Organizației Internaționale a Muncii (OIM) și publicat în martie 2011 oferă un cadru structurat de a colecta date statistice valide și comparabile, atât în timp cât și între diferite state, despre mișcarea de voluntariat și dinamica acesteia. Manualul oferă primul sistem oficial permanent pentru colectarea de date despre voluntariat, oferind o definiție și o metodologie unitară pe baza căreia poate fi evaluată cantitatea și tipologia muncii de voluntariat realizată într-o țară, prin atașarea unui modul de întrebări specifice la cercetările legate de forța de muncă pe care toate statele le realizează în mod regulat.

Implementarea manualului OIM va contribui la creșterea vizibilității și credibilității voluntariatului, va contribui la îmbunătățirea procesului de management al voluntarilor, va permite evaluarea eficacității programelor de promovare a voluntariatului, va oferi fundamente credibile pentru documentarea impactului activității de voluntariat, va oferi suportul documentar pentru elaborarea de politici publice bazate pe realitatea din teren și va constitui o moștenire durabilă a AEV 2011 în toate țările care îl vor implementa și în Uniunea Europeană. Manualul este astfel realizat pentru a oferi date comparabile pe baza unei abordări unitare cu privire la colectarea datelor, definiții, concepte-cheie, clasificări și informații culese, care vor permite apoi comparații între țări și comparații în timp. Implementarea manualului este un demers fezabil, fiind testat și construit în așa fel încât să poată fi aplicat în țări cu contexte diferite, fiind sensibil la tradițiile culturale și lingvistice ale diferitelor țări. Manualul este gândit din perspectiva eficientizării costurilor de implementare, bazându-se pe clasificări deja existente și utilizate în cercetările existente. Modulul de întrebări despre voluntariat este eficientizat, cuprinzând un număr minim de întrebări, dar pe baza cărora pot fi obținute informații esențiale. În plus, manualul este oferă o metodologie validă, bazată pe experiența extinsă a unui grup de experți internaționali și pe testarea atentă în teren a itemilor utilizați și a designului cercetării.

Adoptarea și implementarea manualului OIM pentru măsurarea muncii de voluntariat este însă o decizie individuală a fiecărei țări. Adoptarea manualului OIM în România ar oferi soluția pentru mai multe probleme cu care se confruntă mișcarea de voluntariat și ar oferi un context de calitate pentru politici publice fundamentate. Datele pe care implementarea manualului le va genera oferă premisele pentru a avea un răspuns valid la întrebări de tipul „Câți voluntari sunt în România?”, „Care este profilul voluntarului român?”, „În ce fel de activități de implică voluntarii?”, „Care este contribuția voluntarilor la societate?”. În plus, vom avea datele necesare pentru a compara evoluția în timp a indicatorilor menționați și vom putea urmări constant progresul către valorile medii ale acestor indicatori la nivel european. Mișcarea de voluntariat va putea fi astfel evaluată în termeni calitativi și cantitativi și va dobândi fundamentul empiric în baza căruia poate solicita susținere, inclusiv financiară, din partea statului român.

### **Codul etic al organizatorilor de activități de voluntariat**

Calitatea activității de voluntariat este o preocupare din ce în ce mai stabilă a organizațiilor care lucrează cu voluntari din întreaga lume. Teoria sugerează că un voluntar mulțumit povestește experiența sa altor 5 persoane, în vreme ce un voluntar nemulțumit povestește experiența sa altor 10 persoane. Calitatea activității de voluntariat depinde de foarte mulți factori, între care esențiali

sunt calitatea managementului voluntarilor, fundamentele etice ale comportamentului organizațional și gradul de recunoaștere a voluntariatului la nivelul organizației și la nivelul societății. În ultimii 10 ani au existat o serie de demersuri care au vizat creșterea calității managementului voluntarilor, în special eforturi de a instrui organizațiile care lucrează cu voluntari și oamenii care au atribuții în coordonarea voluntarilor pentru a realiza un management de calitate al acestei resurse umane atât de valoroase. Diferite organizații și instituții au oferit în mod constant instruire pe tema managementului voluntarilor și s-au creat o serie de resurse precum ghiduri de bună practică sau colecții de instrumente pentru managementul voluntarilor. Aceste eforturi au atins de asemenea și problema recunoașterii voluntarilor la nivel organizațional, iar activitățile extinse de promovare a voluntariatului au urmărit dobândirea unei recunoașteri mai largi. Aspectul care a fost lăsat pe un loc secund sau care a fost abordat doar sporadic la nivel organizațional a fost cel legat de fundamentele etice ale comportamentului organizațional față de voluntari. Astfel, România nu are un Cod Etic al organizatorilor activităților de voluntariat, iar prevederile legale în domeniu sunt minimale. Eforturile sectorului nonprofit în domeniul eticii s-au concretizat în anul 2007 prin crearea unui Cod de Conduită ONG, care se referă însă la managementul general al organizației și nu atinge decât sporadic, în contextul prevederilor despre managementul resurselor umane, problematica implicării voluntarilor.

Una dintre prioritățile AEV 2011 în România a fost crearea unui Cod Etic al organizatorilor activităților de voluntariat care să ghideze comportamentul organizațional față de voluntari și care să ofere un standard de calitate la care să se raporteze demersurile sectorului de creștere a calității activităților de voluntariat și care să ofere bazele delimitării majorității organizatorilor de activități de voluntariat de entitățile care încalcă grav principiile etice în lucrul cu voluntarii. În lipsa acestei posibilități de delimitare, întreg sectorul de voluntariat fiind afectat în termeni de imagine și de percepție de abaterile de la etică rămase nesanctionate.

Codul Etic al organizatorilor activităților de voluntariat a fost creat în cadrul grupului tematic de lucru cu același nume care a funcționat pe durata AEV 2011. Adoptarea și implementarea acestui Cod Etic va contribui la creionarea unei viziuni unitare cu privire la principiile etice în implicarea voluntarilor, va crea premisele pentru creșterea calității oportunităților de voluntariat, va contribui la îmbunătățirea comunicării și relaționării dintre organizatorii activităților de voluntariat și voluntari și ca duce la creșterea transparenței și a responsabilității organizatorilor activităților de voluntariat. Codul etic este bazat pe un proces de management al voluntarilor în 9 pași (1. Pregătirea organizației pentru implicarea voluntarilor; 2. Recrutarea voluntarilor; 3. Selecția voluntarilor; 4. Orientarea și instruirea voluntarilor; 5. Motivarea voluntarilor; 6. Recunoașterea meritelor voluntarilor; 7. Supervizarea voluntarilor; 8. Monitorizarea voluntarilor; 9.

Evaluarea voluntarilor și a programelor de voluntariat) și pe 5 principii fundamentale: transparență, responsabilitate, legalitate, drepturile omului și confidențialitate.

Codul Etic al organizatorilor activităților de voluntariat va fi adoptat, până în 2020, de către majoritatea organizatorilor de activități de voluntariat, indiferent de forma lor juridică de existență (organizații nonprofit, instituții publice, companii) și va deveni etalonul comportamentului organizațional față de voluntari și standardul pentru sancționarea publică a abaterilor de la fundamentele etice ale comportamentului organizațional față de voluntari. Propunerile concrete pentru atingerea acestei viziuni de viitor includ:

- Promovarea largă a prevederilor Codului Etic în rândul organizatorilor de activități de voluntariat la toate nivelurile;
- Transpunerea Codului Etic în indicatori măsurabili care să permită evaluarea și reevaluarea organizatorilor de activități de voluntariat din punct de vedere al eticii comportamentului organizațional;
- Crearea de mecanisme de suport (de tipul programelor de instruire, culegerilor de instrumente, ghidurilor de bună practică) pentru a sprijini organizatorii de activități de voluntariat să atingă standardele Codului Etic.

### **Recunoașterea competențelor dobândite prin voluntariat**

Voluntariatul, înțeles ca activitate neobligatorie și neremunerată efectuată din proprie inițiativă în interesul comunității, nu are ca scop primordial dezvoltarea persoanei sau dezvoltarea unor abilități specifice. Aceasta apare însă intrinsec și reprezintă o valoare adăugată a implicării în activități de voluntariat care merită explorată și exploatată, ca mijloc de sporire a gradului de recunoaștere a valorii voluntariatului la nivel individual și societal. Conștientizarea, validarea și recunoașterea competențelor dobândite prin voluntariat poate duce la: creșterea angajabilității datorită transferabilității pe piața muncii, integrarea unui număr crescut de persoane în procesul învățare pe parcursul întregii vieții, sau cultivarea unor abilități sociale precum lucru în echipă, implicare civică, includere socială, toleranță, stimă de sine, respect pentru diversitate etc.

În prezent au fost identificate în România câteva modele de recunoaștere a competențelor dobândite prin voluntariat, respectiv: modelele YouthPass (<http://www.youthpass.eu/en/youthpass/>) și Europass (<http://www.europass-ro.ro/>) bazate pe cele opt competențe cheie europene din Cadrul European al Calificărilor ([http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc44\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc44_en.htm)) și gestionate și promovate în România de ANPCDEFP, modelul ICOVET – Informal Competencies and their Validation (<http://www.icovet.eu/>), curriculum-ul

național dezvoltat de MEETS bazat tot pe opt competențe cheie și modelul „Validarea Învățării prin Voluntariat” bazat pe 12 competențe generale dezvoltat de Pro Vobis – Centrul Național de Resurse pentru Voluntariat. În afara acestor modele generale mai există sisteme interne dezvoltate în interiorul organizației de către Fundația Noi Orizonturi, CENTRAS Constanța și Organizația Națională Cercetării României.

Cu toate că există o serie de modele și inițiative precum cele menționate mai sus, voluntarii români care beneficiază de un sistem de recunoaștere a competențelor reprezintă doar o minoritate. În același timp, majoritatea organizațiilor care lucrează cu voluntari dispun de expertiză și resurse umane și logistice foarte limitate pentru a dezvolta și susține pe termen lung un sistem propriu de recunoaștere a competențelor dobândite prin voluntariat. În majoritatea covârșitoare a cazurilor este recunoscut și certificat timpul petrecut ca voluntar într-o organizație sau proiect și nu competențele dobândite în cadrul acestor activități pe durata implicării voluntare. În plus, valoarea certificărilor la nivel de organizație are o recunoaștere limitată pe piața muncii, în lipsa unui sistem unitar, standardizat și recunoscut de certificare.

Un sistem unitar, standardizat și recunoscut de certificare a competențelor dobândite prin voluntariat aduce beneficii pentru o serie de factori interesați:

- Pentru **voluntari**:
  - dezvoltarea personală prin completarea educației formale și informale;
  - creșterea angajabilității prin dezvoltarea și certificarea de competențe transferabile pe piața muncii;
  - creșterea calității activității de voluntariat datorită parcurgerii pașilor procesului de certificare a competențelor;
- Pentru **organizațiile care lucrează cu voluntari**:
  - motivarea voluntarilor și atragerea de noi voluntari;
  - profesionalizarea modului de lucru cu voluntarii;
  - dezvoltarea memoriei organizaționale, indicator de profesionalizare a organizației;
  - colectarea de date statistice cu privire la implicarea și calitatea activităților de voluntariat din carul organizației;
- Pentru **angajatori**:
  - oferirea unei alternative motivante și eficiente pentru formarea profesională, cu efecte pozitive la nivelul imaginii angajatorului în comunitate;
  - creșterea gradul de motivare și loialitate al angajaților față de un angajator care oferă oportunități de dezvoltare personală și profesională și manifestă responsabilitate față de comunitate;



- creșterea calității angajaților aflați la începutul carierei care au un grad crescut de abilități și experiență practică la intrarea pe piața muncii.

Implementarea unui sistem de recunoaștere a competențelor dobândite prin voluntariat prezintă și o serie de provocări de care trebuie să ținem cont în demersul de dezvoltare și implementare a unui astfel de sistem. Implementarea unui astfel de sistem poate transforma voluntariatul într-un instrument exclusiv destinat dezvoltării de competențe și de rezolvare a problemelor muncii, provocarea majoră fiind aceea de a păstra valoarea unică a voluntariatului ca formă de implicare cu beneficii tangibile pentru comunitate și persoanele aflate în nevoie. Implementarea sistemului poate aduce un grad sporit de birocrațizare a activității de voluntariat, provocarea fiind de această dată să găsim un echilibru între flexibilitatea specifică activității de voluntariat și rigoarea impusă de nevoia evaluării și documentării dobândirii de competențe. Implementarea sistemului trebuie să fie suficient de flexibilă și cursivă pentru a nu bloca o parte importantă din resursa umană suficient de limitată a organizațiilor care lucrează cu voluntari pentru implementarea sa și nu trebuie să devină singura formă de recunoaștere a activității de voluntariat, certificarea competențelor fiind o opțiune a unor voluntari și nu o obligație pentru toți voluntarii. În plus, sistemul trebuie implementat cu responsabilitate pentru a evita abuzurile sau emiterea de certificate fără acoperire în realitate, situație care ar invalida nu doar toate certificatele similare emise, ci și întregul sistem și credibilitatea voluntarilor și organizațiilor care lucrează cu voluntari.

Recunoașterea competențelor dobândite prin voluntariat se va realiza la cererea voluntarilor care doresc acest lucru pe baza unui sistem flexibil și funcțional de recunoaștere a învățării și competențelor dobândite prin voluntariat, care să asigure recunoașterea valențelor educative ale voluntariatului și valoarea sa pentru dezvoltarea personală, care să fie recunoscut de către toți factorii interesați, să fie compatibil cu Cadrul European al Calificărilor și cu sistemul formal de dezvoltare de competențe și care să contribuie la creșterea angajabilității voluntarilor și facilitarea accesului pe piața muncii a tinerilor. Realizarea acestei viziuni se bazează pe așteptarea că până în anul 2020 voluntariatul va deveni o experiență de viață cotidiană pentru majoritatea românilor, va fi fundamentat pe politici publice coerente de recunoaștere a valorii și susținere a dezvoltării constante și sustenabile a mișcării de voluntariat, va fi promovat și susținut de o infrastructură funcțională și bazată pe principii de profesionalism la nivelul actorilor implicați în lucrul cu voluntarii și va fi reflectat în mod constant și valid în statisticile naționale.

Propunerile concrete pentru punerea în practică a acestei priorități sunt:

- Crearea și adaptarea continuă la nevoi a unui sistem de recunoaștere a învățării și competențelor dobândite prin voluntariat; în acest scop a fost propus un model de „Certificat de competențe dobândite prin voluntariat”, însoțit de un ghid care să sprijine organizațiile și

voluntarii în identificarea competențelor dezvoltate și în completarea chestionarului și de o descriere a competențelor care pot fi dezvoltate, toate cuprinse în publicația „Recunoașterea competențelor dobândite prin voluntariat” anexată prezentei strategii;

- Promovarea sistemului în vederea acceptării și utilizării sale de către diferite grupuri țintă: voluntari, organizații care lucrează cu voluntari, angajatori, instituții publice relevante;
- Sprijinirea dezvoltării organizațiilor care lucrează cu voluntari și creării unui cadru favorabil activității acestora în vederea consolidării unei infrastructuri pentru voluntariat care poate gestiona implementarea corectă și constantă a unui sistem de certificare a învățării și competențelor dobândite prin voluntariat.

### **Colaborarea cu sectorul de afaceri**

Concepte precum responsabilitatea socială a companiilor (RSC) sau voluntariatul sprijinit de angajator (VSA) au dobândit atenție din ce în ce mai mare, fiind aspectele care facilitează colaborarea dintre organizațiile nonprofit și sectorul de afaceri. Definită inițial ca o modalitate prin care companiile integrează problematicile sociale și de mediu în structura afacerilor lor și în interacțiunea cu factorii interesați, RSC a devenit mai recent un concept general care se referă la impactul pe care întreprinderile îl au în societate. Una dintre modalitățile prin care întreprinderile pot avea un impact pozitiv în societate este aceea de a facilita implicarea angajaților în activități de voluntariat. Această facilitare poate fi făcută fie sub forma punerii la dispoziția angajaților a unor informații cu privire la oportunitățile de implicare disponibile în comunitate, angajații alegându-și domeniul implicării și momentul acesteia, care se află în timpul lor liber, fie oferind angajaților posibilitatea să se implice în activități de voluntariat, potrivit opțiunilor lor, pentru o anumită perioadă din timpul lor de lucru, acesta fiind de fapt voluntariatul sprijinit de angajator, unde aportul angajatorului nu este doar în termeni de informații, ci și în termeni de timp de lucru pe care angajatul îl dedică activității de voluntariat.

Organizarea unor astfel de activități de voluntariat nu este însă una foarte ușoară, mai ales în contextul în care cadrul legal pentru astfel de acțiuni lipsește, iar legislația muncii este relativ rigidă în astfel de privințe. De multe ori eforturile organizațiilor nonprofit și ale companiilor merg în paralele fie din lipsa unei cunoașteri reciproce sau lipsa unor foruri multisectoriale de discuții și schimb de experiență, fie datorită dificultăților de a identifica o cale comună de acțiune care să satisfacă interesul ambelor părți. Câteva dintre problemele identificate la prima Conferință națională dedicată AEV 2011 au fost legate de faptul că răspunsurile la întrebări precum „Cum pot iniția o activitate de voluntariat în cadrul firmei la care lucrez?”, „Cum implic angajații într-o

activitate de voluntariat în timpul programului de lucru?” sau „Cum pot implica angajații unei companii în activitățile de voluntariat ale organizației în care activez?” nu sunt atât de evidente precum se poate crede, iar una dintre prioritățile identificate în acest sens este crearea unui ghid de colaborare care să ofere răspunsuri rapide, simple și clare la aceste întrebări pentru a stimula dezvoltarea de programe de voluntariat sprijinit de angajator și colaborarea intersectorială. Principalele tipuri de nevoi identificate în acest domeniu sunt: nevoia de informații – cine sunt actorii care putem colabora, de unde aflăm informații despre ei și despre domeniile lor de interes și implicare; nevoia de transfer de expertiză – cum ajungem să găsim limbajul comun între companii și organizații nonprofit, care sunt ingredientele unei colaborări de succes în acest domeniu; exemple de bună practică și succes autohtone – majoritatea resurselor existente în acest domeniu se bazează pe exemple și contexte din străinătate; nevoia clarificărilor conceptuale – stabilirea unei accepțiuni comune a sectorului nonprofit și a celui de afaceri cu privire la concepute de tipul voluntariat, voluntariat sprijinit de angajator etc., accepțiuni pe care să se bazeze colaborările viitoare.

Viziunea de viitor cu privire la colaborarea dintre sectorul nonprofit și sectorul de afaceri vizează recunoașterea VSA ca element aparte în cadrul politicilor și strategiilor de RSC și atingerea unui standard de calitate a colaborării dintre sectorul de voluntariat și sectorul de afaceri bazat pe creșterea gradului de cunoaștere reciprocă și pe dobândirea unei accepțiuni comune a lucrului cu voluntarii. Propunerile concrete pentru punerea în aplicare a acestei viziuni includ:

- crearea unor oportunități de promovare a modelelor de succes în VSA în vederea stabilirii unor standarde de bună practică în domeniu;
- realizarea unor cercetări care să documenteze impactul programelor de VSA pentru angajați, angajatori, organizații partenere și comunitatea locală;
- includerea programelor de VSA în schemele de management al carierei;
- crearea unui cadru legal și fiscal favorabil care să stimuleze angajatorii să dezvolte programe de tip VSA.

## RESURSE DOCUMENTARE

- [1] Comunicarea Comisiei Europene către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social și Comitetul Regiunilor privind politicile UE și voluntariatul: recunoașterea și promovarea activităților de voluntariat transfrontaliere în UE (COMM(2011)568 final din 20/09/2011)  
[http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1349\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1349_en.pdf)
- [2] Concluziile Consiliului Uniunii Europene cu privire la rolul activităților de voluntariat în politica socială (adoptate la Luxemburg în 03/10/2011)  
[http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms\\_data/docs/pressdata/en/lisa/124863.pdf](http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lisa/124863.pdf)
- [3] Decizia Consiliului privind Anul european al activităților de voluntariat care promovează cetățenia activă (2011) <http://register.consilium.europa.eu/pdf/ro/09/st15/st15658.ro09.pdf>
- [4] Studiul „Voluntariatul în Uniunea Europeană”  
[http://ec.europa.eu/citizenship/news/news1015\\_en.htm](http://ec.europa.eu/citizenship/news/news1015_en.htm)
- [5] Eurobarometrul no. 73, vol. 2, noiembrie 2010  
[http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/eb/eb73/eb73\\_vol2\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb/eb73/eb73_vol2_en.pdf)
- [6] Studiul „Sectorul neguvernamental din România după 20 de ani”  
[http://www.fdsc.ro/library/conferinta%20vio%207%20oct/Romania%202010\\_Sectorul%20neguvernamental1.pdf](http://www.fdsc.ro/library/conferinta%20vio%207%20oct/Romania%202010_Sectorul%20neguvernamental1.pdf)
- [7] Comunicarea Comisiei – Europa 2020 – O strategie europeană pentru o creștere inteligentă, ecologică și favorabilă incluziunii (COM (2010) 2020 final din 03/03/2010) <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:RO:PDF>
- [8] Pagina oficială a Alianței europene pentru Anul European al Voluntariatului 2011  
<http://www.eyv2011.eu/>
- [9] Strategia „Tineretul în mișcare” <http://ec.europa.eu/youthonthemove/>
- [10] Tratatul de la Lisabona [http://europa.eu/lisbon\\_treaty/index\\_en.htm](http://europa.eu/lisbon_treaty/index_en.htm)
- [11] Despre „Manualul pentru măsurarea muncii de voluntariat” dezvoltat de Organizația Internațională a Muncii <http://evmp.eu/>

## COMPONENȚA GRUPURILOR DE LUCRU

### DEFINIȚIE ȘI CADRU LEGAL PENTRU VOLUNTARIAT

#### Moderatori:

Corina	Pintea	Pro Vobis – Centrul Național de Resurse pentru Voluntariat
Ruxandra	Sasu	Fundația PACT

#### Participanți:

Sanda	Bordei	Fundația Dinu Patriciu
Eugenia	Deaconu	Sodexo
Laura	Nani	Autoritatea Națională pentru Sport și Tineret
Otilia	Pop	Direcția pentru Strategii Guvernamentale, Serviciul Politici de Cooperare cu Mediul Asociativ, Transparență Instituțională, Comunicare Publică
Ionuț	Raita	Habitat for Humanity România
Cristina	Rigman	VOLUM – Federația Organizațiilor care Sprijină Dezvoltarea Voluntariatului în România
Ana Maria	Suciu	Asociația Națională a Birourilor de Consiliere pentru Cetățeni

### VOLUNTARIAT SPRIJINIT DE ANGAJATOR (VSA) ȘI RESPONSABILITATE SOCIALĂ CORPORATISTĂ (RSC)

#### Moderatori:

Carmen	Marcu	Pro Vobis – Centrul Național de Resurse pentru Voluntariat
Magda	Stoian	Fundația Toflea

#### Participanți:

Maria	Besnea	PETROM
Cosmin	Catană	Habitat for Humanity România
Alexandra	Corolea	BCR
Florentina	Loloiu	Gala Societății Civile
Andreea	Manole	Pfizer
Gabriel	Măgurianu	Fundația de Sprijin Comunitar
Ileana	Racoviceanu	Agenția Națională pentru Programe Comunitare în Domeniul Educației și Formării Profesionale
Andreea	Rotaru Gurtler	EX Fundația Alexandrion

### RECUNOAȘTEREA COMPETENȚELOR DOBÂNDITE PRIN VOLUNTARIAT

#### Moderatori:

Romeo	Moșoiu	Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului
Andrei	Popescu	Agenția Națională pentru Programe Comunitare în Domeniul Educației și Formării Profesionale

#### Participanți:

Ștefania	Andersen	Fundația pentru Dezvoltarea Societății Civile
Claudia	Andrei	Autoritatea Națională pentru Sport și Tineret
Ionică	Bucur	CENTRAS Constanța
Silviu	Carabă	Autoritatea Națională pentru Sport și Tineret
Diana	Catană	Institutul Român de Training
Diana	Certan	Fundația Noi Orizonturi
Oana	Moșoiu	Universitatea din București
Elena	Petrea	Organizația Națională Cercetării României
Cristina	Stoenescu	LEAP

### CODUL ETIC AL ORGANIZATORILOR ACTIVITĂȚILOR DE VOLUNTARIAT

#### Moderatori:

Ina	Lolescu	Organizația Salvați Copiii
Andreea	Furtună	Crucea Roșie Română

#### Participanți:

Lavinia	Chiburte	Centrul de Resurse pentru Participare Publică
Nicoleta	Chiș-Racolța	Centrul de Voluntariat Cluj Napoca
Geanina	Constantin	Agenția Națională pentru Programe Comunitare în Domeniul Educației și Formării Profesionale
Gabriela	Curici	Fundația Principesa Margareta a României
Andreea	Iașu	Asociația Autism Baia-Mare
Simona	Marica	VOLUM – Federația Organizațiilor care Sprijină Dezvoltarea Voluntariatului în România



Activitatea grupurilor tematice de lucru și realizarea prezentei Agende Publice pentru Voluntariat în România au fost coordonate pe durata AEV 2011 de către VOLUM – Federația Organizațiilor care Sprijină Dezvoltarea Voluntariatului în România.



[www.evoluntar.ro](http://www.evoluntar.ro)  
[www.voluntariat.ro](http://www.voluntariat.ro)  
[www.europa.eu/volunteering](http://www.europa.eu/volunteering)  
[www.eyv2011.eu](http://www.eyv2011.eu)



Anul european al voluntariatului 2011

**GRUPUL DE COORDONARE pentru Anul European al Voluntariatului 2011 în România:**

Vladimir SIMON	Organismul Național de Coordonare AEV 2011: Centrul de Cercetare și Consultanță în Domeniul Culturii , Ministerul Culturii și Patrimoniului Național
Cristina RIGMAN	VOLUM – Federația Organizațiilor care Sprijină Dezvoltarea Voluntariatului în România
Andrei POPESCU	Agenția Națională pentru Programe Comunitare în Domeniul Educației și Formării Profesionale Programul Tineret în Acțiune
Carmen MARCU	PRO VOBIS – Centrul Național de Resurse pentru Voluntariat și reprezentant al Rețelei Naționale a Centrelor de Voluntariat din România
Adrian SECAL	Fundația pentru Dezvoltarea Societății Civile
Petre DUMITRU	Responsabil Comunicare și Informare, Comisia Europeană, Reprezentanța în România
SZÉLL Lőrincz	Autoritatea Națională pentru Sport și Tineret, Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului
Ina LOLESCU	Organizația Salvați Copiii

