



GUÍA

**"LOS OBJETIVOS DE
DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)
EN LAS ORGANIZACIONES NO
GUBERNAMENTALES (ONG) DE
LA COMUNITAT VALENCIANA"**

Índice

03 — **INTRODUCCIÓN**

04-06 — **CONTEXTO: LA AGENDA 2030 Y LOS ODS EN EL MUNDO Y EN ESPAÑA**

- ¿Qué son la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible?
- ¿Cuáles son las prioridades en España para el avance de los ODS y cuál es el papel de las ONG?

07-15 — **PARA AVANZAR EN LOS ODS DESDE LAS ONG: ¿REVISAMOS PRIMERO NUESTRA ORGANIZACIÓN?**

- Ocho Premisas.
- ¿La gestión de la organización tiene en cuenta los ODS?
- ¿La gestión del voluntariado de la organización tiene en cuenta los ODS?

15-18 — **Y después más ideas para la acción VOLUNTARIA.**

Introducción

Esta Guía pretende ser una herramienta para que las organizaciones sociales observen y mejoren su contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Por ese motivo, yendo de lo más general a lo más concreto, en un primer apartado se contextualiza la Agenda 2030 y los ODS con el interés de dar una información clara y concisa sobre qué son y cómo afectan en España.

Los siguientes apartados entran de lleno a proponer ideas para que las ONG revisen su práctica con el filtro los ODS. Es necesario partir de lo que hacen y de ahí la necesidad de un autodiagnóstico tanto sobre la gestión general de la organización como de la gestión concreta del voluntariado en ella. Conociendo dónde pueden producirse mejoras, ya es posible planificarlas, pero, además, en el último apartado, se aportan ideas concretas para la acción voluntaria.

Las ONG tienen un importante papel en la sensibilización y la información ciudadana para avanzar en las líneas que propuso Naciones Unidas en 2015. Es demostrable que están asumiéndolo y nada mejor que avanzar en ello con una práctica coherente, tal como se propone desde esta Guía. Solo queda esperar que sea útil.

CONTEXTO:

LA AGENDA 2030 Y LOS ODS EN EL MUNDO Y EN ESPAÑA

En 2015, culminaron más de cuatro décadas de diálogo y debate multilateral en Naciones Unidas sobre cómo responder a los desafíos medioambientales, sociales y económicos a los que se enfrenta la comunidad internacional.

El 25 de septiembre de 2015 su Asamblea General aprobó la resolución que dio lugar a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y sus correspondientes objetivos. Se denominó: Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Esa transformación quedó articulada en 17 objetivos y 169 metas.

En 2015 no podía imaginarse la confluencia de crisis que amenazaría al mundo en los años sucesivos. En el informe de 2022 de Naciones Unidas sobre el seguimiento de los ODS se advierte del panorama especialmente preocupante, en particular como consecuencia de la pandemia de COVID-19, la crisis climática y los conflictos armados. Cada una de dichas crisis han repercutido en el avance de los ODS, con consecuencias en la alimentación, la nutrición, la salud, la enseñanza, el medio ambiente y la paz y seguridad.

Como señala el propio informe: encauzar al mundo en la senda de la sostenibilidad exigirá una acción concertada a escala mundial. Las organizaciones sociales son un actor imprescindible en ese futuro.



¿Qué son la
Agenda 2030 y los
Objetivos de
Desarrollo
Sostenible?

¿Cuáles son las prioridades en España para el avance de los ODS y cuál es el papel de las ONG?

El Consejo de Ministros del Gobierno de España aprobó en 2018 el Plan de Acción para la Implementación de la Agenda 2030[1] y, en junio de 2021, la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030[2] que tradujo los ODS en ocho grandes retos de país, fijando las consiguientes políticas públicas para lograrlos y también proponiendo actuaciones para apoyar y fortalecer el papel de las organizaciones sociales.

•Retos país en la Estrategia de Desarrollo Sostenible de España



1. Acabar con la pobreza y la desigualdad



2. Hacer frente a la emergencia climática y ambiental



3. Cerrar la brecha de la desigualdad de género y poner fin a la discriminación



4. Superar las ineficiencias de un sistema económico excesivamente concentrado y dependiente



5. Poner fin a la precariedad laboral



6. Revertir la crisis de los servicios públicos



7. Poner fin a la injusticia global, a las amenazas a los derechos humanos, los principios democráticos y a la sostenibilidad del planeta



8. Revitalizar nuestro medio rural y afrontar el reto demográfico

En 2022, se ha realizado un Informe de Progreso donde se da cuenta de los avances en cada uno de estos retos y se pone el acento en la necesidad de fortalecer la colaboración entre todos los niveles de la Administración y la colaboración con las organizaciones de la sociedad civil.

Cada Estado ha organizado su manera de articular a todas las fuerzas disponibles para avanzar en los ODS. En España, el sistema de gobernanza de la Agenda 2030 se compone de:

Secretaría de Estado[3] para la Agenda 2030. Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. Informe de progreso 2022 de la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030.

- La Comisión Delegada del Gobierno para la Agenda 2030, presidida por la Vicepresidenta Tercera del Gobierno, y Ministra de Trabajo y Economía Social donde está representada la Administración General del Estado (AGE).
- La Conferencia Sectorial para la Agenda 2030, presidida por la Ministra de Derechos Sociales y Agenda 2030, en la que además de la AGE participan las Comunidades y Ciudades Autónomas.
- El Consejo de Desarrollo Sostenible, presidido por el Secretario de Estado para la Agenda 2030, donde tienen voz representantes del sector empresarial, sindical, universitario, social y de personas expertas. Es en este Consejo donde, por lo tanto, participan las ONG. Las funciones de este Consejo son:
 1. Asesorar al Secretario de Estado para la Agenda 2030 en la elaboración de los planes y estrategias. Generar documentos y análisis.
 2. Contribuir a la divulgación y comunicación de la Agenda 2030, impulsar el diálogo y la coordinación.

El Consejo de Desarrollo Sostenible cuenta con un Pleno cuya vicepresidencia la ocupa un representante del Tercer Sector; una Comisión Permanente integrada por 15 vocales de los distintos grupos de interés; y grupos de trabajo en torno a tres temas: la Estrategia de Desarrollo Sostenible, igualdad de género y coherencia de políticas para el desarrollo sostenible.

PARA AVANZAR EN LOS ODS DESDE LAS ONG: ¿REVISAMOS PRIMERO NUESTRA ORGANIZACIÓN?

•Ocho Premisas:

Todas las organizaciones sociales tienen un papel en el cumplimiento de los ODS. Nada puede depender solo de la Administración, ni de las empresas, ni de las universidades, ni siquiera de las propias organizaciones y, mucho menos, de cada individuo. Los retos son tan importantes y urgentes que únicamente con un esfuerzo coordinado se podrá avanzar sin dejar a nadie atrás, como señala uno de los principios más importantes de los ODS.

En esa línea, se propone a continuación una lista de premisas. Son útiles para la reflexión interna previa de una organización que quiera comprobar cuál es su disposición, su interés y sus fuerzas para mejorar su papel en relación con los ODS.

Esta lista puede utilizarse, por ejemplo, en una reunión de la Junta Directiva o en una Asamblea de socios y socias. Debatir y llegar a una conclusión sobre cada una de ellas es una primera puesta en común de cuáles son las fortalezas y debilidades de la organización en relación con este tema. Por supuesto que no será fácil dar una respuesta rotunda de sí o no porque siempre hay matices. Sin embargo, la clave es que la respuesta sea afirmativa solo cuando haya una absoluta convicción de que es así. Todas las respuestas negativas pueden transformarse en objetivos de trabajo.

PREMISA	SI/NO
<p>1. Consideramos que nuestra organización tiene claro que incorporar los ODS a su acción es urgente.</p> <p>(Este sentido de urgencia tiene que ver con que el planeta, la sociedad y las personas necesitan superar los retos que plantean los ODS de forma inmediata y, por tanto, también nuestra organización ha de aportar todo su compromiso)</p>	<input type="checkbox"/>
<p>2. Nuestra organización ya está promocionando e impulsando los ODS trabajando con plataformas de segundo y nivel de las ONG o está dispuesta a incorporarse a ese esfuerzo.</p> <p>(Las plataformas de segundo y tercer nivel de las ONG tienen en sus objetivos promocionar e impulsar los ODS entre todas las entidades para implicarlas en el avance hacia las metas, pero las organizaciones tienen que sumarse a ese compromiso colaborando con dichas plataformas)</p>	<input type="checkbox"/>
<p>3. Nuestra organización ya incide políticamente a su nivel para exigir el cumplimiento y el seguimiento de los ODS por la Administración y si no lo hace, está dispuesta a asumir ese papel.</p> <p>(Es fundamental el papel de actores de incidencia política de todas las organizaciones del Tercer Sector como parte de una sociedad implicada y exigente)</p>	<input type="checkbox"/>

PREMISA**SI/NO**

4. En nuestra organización, las personas que ocupan cargos directivos tienen la voluntad, el conocimiento y el compromiso (también económico) para impulsar los ODS.

(El liderazgo para impulsar la consecución de los ODS ha de estar en los espacios de toma de decisiones como las asambleas de cada organización, pero también en sus cargos de coordinación y dirección. Para ello es necesario que exista voluntad, conocimiento y compromiso y que se tenga en cuenta en los presupuestos).ocimiento y compromiso y que se tenga en cuenta en los presupuestos).

5. Nuestra organización está dispuesta a valorar la coherencia de su acción con los principios de no discriminación, respeto por el medioambiente, trabajo digno y transparencia fiscal.

(La eficacia del trabajo de las organizaciones está en consonancia con su coherencia con dichos principios que merecen una reflexión sobre su teoría y su práctica en cada organización).

6. Nuestra organización está dispuesta a vencer las posibles resistencias a la evaluación y al cambio y superar la impresión de que ya está cumpliendo con los ODS de manera "natural" porque son consustanciales con su misión y sus valores.

(Es difícil encontrar una ONG que no tenga entre sus principios aquellos que se defienden en los ODS, pero también es probable que una revisión de la práctica de los mismos obligue a cambios necesarios para los que pueden crearse resistencias. Se hace necesario un compromiso de la organización para enfrentarlas).

7. Nuestra organización está dispuesta (o ya tiene experiencia en ello) a colaborar con nuevos actores y nuevas entidades para buscar alianzas con lo complementario o lo diferente y ser más eficiente y eficaz en la consecución de los ODS.

(La idea de que la unión hace la fuerza está presente en la concepción de los ODS y para ello es necesario poner sobre los propios intereses y sobre el temor a la "posible pérdida de identidad" la necesidad de, como anuncia el preámbulo de la Resolución de Naciones Unidas, "velar por que todos los seres humanos puedan realizar su potencial de dignidad e igualdad y en un medio ambiente saludable").

8. Nuestra organización está midiendo o va a medir de algún modo su impacto en el avance de los ODS y va a comunicarlo.

(Trabajar en la medición del impacto sobre el avance en los ODS es una tarea imprescindible. Pueden utilizarse herramientas informáticas y de comunicación para recoger indicadores -que hay que elaborar previamente- e iluminar cómo se avanza en el cumplimiento de las propias metas en relación con los ODS. Comunicarlo al conjunto de la sociedad es una obligación de transparencia porque la sociedad tiene derecho a conocer qué se está haciendo también desde el Tercer Sector para mejorar un futuro común).

¿La gestión de la organización tiene en cuenta los ODS?

Como se señala en la lista de premisas anterior, una de ellas es no suponer que la organización por sí misma ya incorpora los ODS de una manera "natural" porque sus principios y valores generales no son contradictorios con los mismos. Por el contrario, el enfoque es revisar la coherencia de la acción de las organizaciones con esos principios y valores que, a su vez, coinciden con los que se defienden desde los ODS. Un espacio privilegiado para hacer ese trabajo es en la valoración de su propio plan estratégico preguntándose en qué medida los ODS están presentes en la visión y misión de la organización, sus principios, sus objetivos, estrategias, actuaciones, etc.

Tanto para las organizaciones con un plan estratégico como para las que no lo tengan puede ser útil la siguiente lista de comprobación que, como para el resto, se aconseja trabajar en grupo (tal vez, con la Junta Directiva, con el equipo promotor del plan estratégico, etc.).

Como antes, para mejorar la alineación de la organización con los ODS, las respuestas positivas se pueden considerar fortalezas presentes u oportunidades futuras; mientras que las respuestas negativas pueden ser motivo de mejoras porque son debilidades del presente o amenazas para el futuro.

La gestión de tu ONG es coherente con los principios de los ODS porque...	SI/NO
1. La organización está dirigida por personas y equipos que conocen los ODS y los tienen en cuenta en la política de la organización.	<input type="checkbox"/>
2. Ha identificado cuáles son los ODS más relacionados con su misión y su actividad tradicional.	<input type="checkbox"/>
3. Ha informado y formado sobre los ODS a su personal, incluido el voluntariado.	<input type="checkbox"/>
4. Tiene espacios de participación formal del personal no directivo (profesionales, personas voluntarias, personas beneficiarias, participantes, etc.) y directivo para la toma de decisiones.	<input type="checkbox"/>
5. Ha analizado el contexto y su papel en el mismo con un enfoque multidimensional de las necesidades, tomando como claves las propuestas de los ODS.	<input type="checkbox"/>
6. a identificado nuevas necesidades a partir de ese análisis y que tienen que ver con propuestas de los ODS y ha incorporado nuevos objetivos para superarlas.	<input type="checkbox"/>
7. Tiene un plan claro para avanzar en los objetivos identificados, se ha propuesto metas y cuenta con un sistema de seguimiento y evaluación de su ejecución y sus resultados.	<input type="checkbox"/>
8. Ha identificado con claridad cuál es el papel de personas remuneradas, voluntarias, participantes o usuarias en dichos objetivos.	<input type="checkbox"/>

La gestión de tu ONG es coherente con los principios de los ODS porque...

SI/NO

9. Se ha asesorado por organizaciones nacionales o internacionales con experiencia en un enfoque de análisis global.

10. Conoce lo que realizan otras organizaciones similares a ella sobre objetivos parecidos y, por lo tanto, es consciente de lo que aporta para complementarlas.

11. Ha identificado potenciales alianzas con otras organizaciones sociales o de la economía social para avanzar en sus objetivos estratégicos o complementarlos.

12. Negocia alianzas con empresas para avanzar en sus objetivos sin renunciar a sus principios.

13. Colabora con organismos públicos en la defensa y actuación en línea con los ODS.

14. Las condiciones laborales de su plantilla prevén ingresos justos

15. Las condiciones laborales de su plantilla prevén perspectivas de desarrollo personal e integración social.

16. Las condiciones laborales de su plantilla prevén medidas para la conciliación de la vida personal y laboral.

17. Su política de recursos humanos tiene un enfoque de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

18. Las condiciones laborales de su plantilla prevén ingresos justosSu política de recursos humanos tiene un enfoque de integración de personas con discapacidad.

19. Su política de recursos humanos tiene un enfoque de interculturalidad.

20. Muestra en toda su acción el respeto por los derechos de la infancia.

La gestión de tu ONG es coherente con los principios de los ODS porque...

SI/NO

21. Tiene una política ambiental clara que se refleja en un sistema de gestión ambiental (sobre ruidos, residuos, gestión del agua, proveedores, etc.)

22. Busca a sus proveedores (material de oficina, catering, imprenta, etc.) entre negocios locales y sostenibles

23. Cuida que en las reuniones o en la realización de actos institucionales se consideren aspectos como la no utilización de botellas de plástico o la alimentación saludable

24. El personal remunerado y voluntariado se implica en la gestión ambiental de la organización.

25. Cuenta con mecanismos de transparencia fiscal.

26. Ha previsto comunicar socialmente, su compromiso, los logros y los retos de su trabajo a favor de los ODS a través de la web corporativa, las redes sociales, las memorias de actividades, comunicados públicos, jornadas, etc.

27. En toda la comunicación sobre los ODS, ha previsto cómo multiplicar el mensaje con la ayuda de otras organizaciones, personas influyentes, etc.

28. Busca incidir políticamente para exigir a la Administración, en cualquiera de sus niveles, la responsabilidad sobre el avance en los ODS.



¿La gestión del voluntariado de la organización tiene en cuenta los ODS?

Aun con una gestión claramente eficaz del conjunto de la organización en relación con los ODS, puede ser interesante comprobar cómo se engarza el voluntariado en todo ello. La gestión del voluntariado tiene sus particularidades y de ahí que sea conveniente observarla de forma específica.

El voluntariado, trabajando codo con codo con los equipos profesionales de las entidades del Tercer Sector, es un actor más en el avance de los ODS. En términos generales, para asegurar que la afirmación anterior se cumple, es necesario tener en cuenta algunos aspectos como los siguientes que pueden revisarse tanto en los planes de voluntariado más generales, como en la programación de actividades concretas:

Impulsar el voluntariado como mecanismo de participación social en una realidad compleja

Se trata de trabajar por un voluntariado comprometido con la sociedad, superando la dinámica organizativa de centrarse solo en resultados cuantitativos o proyectos demasiado limitados territorial o sectorialmente; pero también de entender la complejidad de la realidad que no permite respuestas simplistas a sus problemas.

Analizar de forma permanente la realidad donde actúa la organización, implicando al voluntariado en ello.
Incorporar en ese análisis todas las dimensiones posibles de las necesidades y problemas que pretende atender
Crear espacios diversos de participación voluntaria puntuales y estables.

Informar y formar al voluntariado sobre los ODS

Todo el personal de la organización debe contar con información suficiente sobre los ODS, también el voluntariado, asegurando que sea eficaz y a la vez, flexible y atendiendo a las posibilidades del voluntariado.

Charlas específicas, formación online, guías, herramientas esquemáticas y didácticas son acciones que mejorarán el conocimiento de los ODS y permitirá que el voluntariado también sea un difusor de ideas sobre los ODS en sus núcleos de convivencia familiares, laborales y comunitarios.

Colaborar y cooperar con el voluntariado de otras organizaciones

Un recurso de gran valor en el avance de los ODS es la alianza entre las organizaciones del Tercer Sector y su voluntariado, sea éste del mismo o de distintos ámbitos, porque complementa las actuaciones de cada organización y les da una nueva perspectiva.

Planificar el ciclo del voluntariado considerando las alianzas posibles y la complementariedad con otras organizaciones en el avance hacia los objetivos.

Comunicar los logros y los retos al resto de la sociedad y movilizarse con ella

La participación social del voluntariado en los ODS es un elemento movilizador del conjunto de la sociedad, pero además puede considerarse una antena social: conoce la realidad de primera mano y es una fuente de información sobre los avances reales de los ODS.

Dar a conocer los logros, alertar de los retos pendientes o generar nuevas alianzas entre el voluntariado y sectores de la sociedad del mismo o de diferentes ámbitos, son estrategias útiles para aumentar el interés social por los ODS y la organización en torno a ellos.

Alas organizaciones suelen contar con planes de voluntariado. El ciclo de la gestión del voluntariado (definición de perfiles, captación y selección, acogida, acompañamiento y seguimiento, salida y vinculación) puede contemplar las ideas anteriores y señalar metas para mejorar la coherencia con los ODS.



**¿En la ONG la gestión interna del voluntariado es coherente con los principios de los ODS?
La organización en su conjunto o, al menos, sus órganos de dirección...**

SI/NO

1. Ha identificado cuáles son los ODS más relacionados con su actividad tradicional.

2. Ha informado y formado a su personal, incluido el voluntariado, sobre los ODS.

3. Ha previsto la participación del voluntariado en espacios para la toma de decisiones sobre la organización.

4. Ha analizado el contexto y su papel en el mismo con un enfoque multidimensional de las necesidades, tomando como claves las propuestas de los ODS.

5. Ha identificado nuevas necesidades a partir de ese análisis y que tienen que ver con propuestas de los ODS y ha incorporado nuevos objetivos para superarlas.

6. Ha identificado con claridad cuál es el papel del voluntariado en dichos objetivos.

7. Ha previsto comunicar socialmente cuál es su compromiso en relación con los ODS y, en concreto, cuál es el compromiso que adopta su voluntariado.

8. Tiene un plan para avanzar en los objetivos estratégicos del que está informado el conjunto de su personal incluido el voluntariado.

9. Conoce lo que realizan otras organizaciones similares sobre objetivos parecidos y, por lo tanto, es consciente de lo que aporta para complementarlas.

10. Ha identificado potenciales alianzas con otras organizaciones sociales, empresas u organismos públicos para avanzar en sus objetivos estratégicos o complementarlos.

11. Ha previsto un enfoque multicultural en la captación de nuevas personas voluntarias.

12. Ha previsto la integración de personas con discapacidad en su voluntariado.

¿En la ONG la gestión interna del voluntariado es coherente con los principios de los ODS?
La organización en su conjunto o, al menos, sus órganos de dirección...

SI/NO

13. Ha formado al voluntariado sobre sostenibilidad ambiental para mejorar la alineación de sus tareas con los ODS.

14. Ha formado al voluntariado sobre igualdad entre mujeres y hombres para mejorar la alineación de sus tareas con los ODS.

15. Ha incluido al voluntariado en los planes de igualdad de la organización y en sus protocolos de lucha contra la violencia machista.

16. La organización trabaja para el reconocimiento de competencias en la acción voluntaria, para reconocer y facilitar el acceso al mercado laboral de las personas jóvenes.

17. Ha previsto un seguimiento de los avances en la incorporación de los ODS a los programas y proyectos del voluntariado

18. Ha previsto comunicar socialmente los logros y los retos que se derivan de su trabajo a favor de los ODS y, en particular, del trabajo voluntario

19. En toda la comunicación sobre los ODS, ha previsto cómo multiplicar el mensaje con la ayuda de otras organizaciones, personas influyentes, etc.

Y EL VOLUNTARIADO...

20. Participa en acciones formativas con el personal no voluntario de la organización.

21. Recibe una formación específica sobre la tarea a realizar contextualizada: analizando la realidad donde va a intervenir con sus múltiples facetas y el marco del proyecto dentro de la organización.

22. Tiene la opción de participar en actividades lúdicas en la naturaleza, formativas respecto a la conservación medioambiental o de colaborar con organizaciones medioambientalistas en actividades propias.

11. Ha previsto un enfoque multicultural en la captación de nuevas personas voluntarias.

Y EL VOLUNTARIADO...

24. Colabora entre sí en actividades autoorganizadas, por ejemplo, grupos de consumo sostenible, excursiones, visitas, etc.

25. Participa en espacios de intercambio o formación con voluntariado de otras organizaciones

26. Rota entre tareas o actividades para trabajar desde distintas ópticas

27. Participa en los debates estratégicos de la organización

Y después...Más ideas para la acción voluntaria.

Además de considerar que el voluntariado es una parte activa en la consecución de los ODS, las entidades deberían repensar su acción voluntaria con el filtro que proporcionan estos Objetivos. Puede facilitar pensar que los ODS pueden organizarse en tres bloques de grandes objetivos en los que, probablemente, se encuadra la actuación general del voluntariado de las organizaciones:

Mejorar la igualdad de oportunidades, la equidad y la cohesión social

- ODS1: Poner fin a la pobreza en todas sus formas y en todo el mundo.
- ODS2: Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible
- ODS3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todas las personas a todas las edades
- ODS4: Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todas las personas
- ODS5: Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas

Construir una economía respetuosa con la naturaleza y con el clima

- ODS6: Garantizar la disponibilidad y la gestión sostenible del agua y el saneamiento para todas las personas
- ODS7: Garantizar el acceso a una energía asequible, fiable, sostenible y moderna para todas las personas
- ODS12: Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles
- ODS13: Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos
- ODS14: Conservar y utilizar sosteniblemente los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible
- ODS15: Proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y detener la pérdida de biodiversidad

Promocionar una sociedad abierta, solidaria e integradora

- ODS8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el pleno empleo y productivo y el trabajo decente para todas las personas
- ODS9: Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación
- ODS10: Reducir la desigualdad en los países y entre ellos
- ODS11: Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles
- ODS16: Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas
- ODS17: Fortalecer los medios de implementación y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible
- ODS8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el pleno empleo y productivo y el trabajo decente para todas las personas

Pues bien, para cada uno de estos bloques se aportan a continuación ideas que pueden incorporarse en la planificación, la ejecución o el seguimiento de las actividades de voluntariado y que pueden mejorar su contribución a los ODS.

Mejorar la igualdad de oportunidades, la equidad y la cohesión social

Poner atención en identificar situaciones latentes u ocultas de vulnerabilidad entre las personas que participan en la actividad. Una vez identificadas, buscar nuevos recursos sociales o alianzas con organizaciones complementarias.

Facilitar al voluntariado un espacio de reflexión sobre la realidad de las personas con las que trabaja (en el que se analice las condiciones y posiciones diferenciadas de hombres y de mujeres, de personas de distintas edades, capacidades, culturas, etc.) y señalar el alcance de su tarea y los recursos complementarios disponibles.

Incluir siempre a mujeres en la planificación de las actividades de voluntariado.

Propiciar espacios intergeneracionales de apoyo mutuo. Mezclar en la actividad a personas de distintas edades y valorar la aportación de todas ellas.

Buscar que la actividad contemple la participación de personas de diferentes culturas, de distintas capacidades, de distintos niveles educativos y económicos.

Facilitar el acceso y la participación a la actividad de cualquier persona, por ejemplo, garantizar la accesibilidad física a todos los espacios donde se desarrolle.

No reproducir en la actividad estereotipos por razón de sexo, por ejemplo, en el reparto de tareas o, incluso, en la concepción misma de la actividad.

Prever cuotas de participación si se conoce que la participación puede estar sesgada por sexo.

Mantener la atención ante actitudes machistas y reprobarlas en su caso.

Prever horarios que no dificulten la participación. Por ejemplo, actividades que no terminen muy tarde en invierno o que no coincidan con el tiempo de cuidados familiares.

Prever que las personas que participan en una actividad como destinatarias pueden sumarse al voluntariado. Facilitar ese proceso.

En el caso de trabajo con la infancia, la adolescencia o las familias, incorporar siempre un elemento educativo sobre aspectos como la corresponsabilidad, hábitos de vida saludable - alimentación, actividad física, etc.- o el bienestar.

Prever momentos de reflexión sobre los logros obtenidos desde que se inició la acción voluntaria.

Cuidar que los folletos, carteles, impresos, etc., de la actividad estén redactados en lenguaje inclusivo y muestren imágenes positivas de mujeres y de hombres evitando estereotipos sexistas.

Construir una economía respetuosa con la naturaleza y con el clima

Si la actividad requiere transporte: emplear el transporte público (para largas distancias preferentemente ferrocarril) o, en su caso, compartir vehículos o utilizar la bicicleta.

No utilizar envases plásticos -o de cualquier otro material- de un solo uso (platos, pajitas, cubiertos, botellas, etc.).

En la medida de lo posible, no utilizar agua envasada.

Pensar antes de imprimir materiales, folletos, etc. de la actividad, si es realmente necesario. Prever si se puede hacer lo mismo digitalmente y si no, siempre utilizar el papel del modo más eficiente y ajustar al máximo las cantidades.

Incorporar pautas de ahorro energético en las actividades educativas, por ejemplo, cuando se trabaja con familias o con la infancia.

Reducir todo lo posible los residuos que puedan derivarse de la actividad y gestionar los que finalmente se produzcan para que el impacto ambiental sea el mínimo: selección y recogida de basuras que incluye, por ejemplo, restos orgánicos, colillas de tabaco, plásticos, papeles, latas, etc.

Incorporar, en el caso de consumo de alimentos, un vector educativo sobre nutrición saludable. Por ejemplo, no utilizar bebidas azucaradas, potenciar el consumo de frutas, verduras, legumbres, etc. y de producción de temporada y local si es posible.

Nunca tirar comida. Realizar sólo la compra necesaria y, si sobra, prever su reparto entre las personas participantes o con otra organización social salvaguardando todos los principios de salubridad y control alimentario.

Prever que todos los materiales fungibles sean biodegradables, por ejemplo, globos de helio, farolillos, rotuladores, pinturas de dedos, ceras, etc.

Prever el respeto absoluto por el medio ambiente, por su flora y por su fauna. Tratar de interferir lo mínimo en su estado: por ejemplo, no llevarse piedras, ni pequeños animales, ni ramas o flores, etc. Por el contrario, en la medida de lo posible, recoger y reciclar la basura que se encuentre. En ningún caso introducir flora o fauna alóctona.

Buscar fórmulas eficientes de consumo energético. Por ejemplo, priorizar realizar las actividades con luz natural para minimizar el uso del consumo eléctrico, evitar el uso de aire acondicionado (para el calor o el frío), utilizar leds, etc.

Si la organización no es experta en medioambiente, asesorarse o colaborar en su caso con organizaciones de voluntariado ambiental para mejorar la implicación de la actividad en este grupo de objetivos.

Aprovechar recursos locales de turismo para realizar actividades de encuentro de voluntariado. Aprender a valorar, en esas actividades, el patrimonio cultural y natural.

Promocionar una sociedad abierta, solidaria e integradora

Priorizar el abastecimiento para las actividades, de productores locales o de comercio de proximidad y en el caso de actividades que supongan viajar, prever el consumo de la producción local

Cuando la actividad requiera de contratación de personal, cuidar la calidad de los contratos: salario, dedicación, no discriminación, etc.

Adaptar la actividad a la participación de personas con discapacidad o movilidad reducida.

Tener en cuenta que toda la comunicación sea accesible a personas con cualquier discapacidad.

Incluir siempre un enfoque educativo en valores de no violencia, consumo responsable, igualdad y justicia social. Por ejemplo, mediante espacios de reflexión posterior a la actividad.

Crear espacios de diálogo, educar en el respeto en la comunicación y en la participación sobre lo común.

Generar redes de trueque, bancos de tiempo y mercado social. Potenciar aquellas ya existentes y que sean proveedores de la propia entidad/programa de voluntariado.

Crear redes colaborativas intergeneracionales para que las personas con experiencia puedan traspasar sus conocimientos a personas más jóvenes que, a su vez, ayuden a aquellas a actualizar sus aprendizajes.

Utilizar la formación a distancia para motivar e incorporar al voluntariado que lo necesite al uso de tecnologías de la información y la comunicación.

Propiciar lanzaderas con grupos de ayuda mutua en la búsqueda de empleo por ejemplo para la formación en competencias generales para el empleo para jóvenes que arrastren déficits en sus competencias por abandono de la formación o para personas con falta de experiencia personal y profesional.

Prever que la misma actividad puede tener más impacto si se realiza en alianza con otra organización del mismo sector o complementaria, de la misma localidad o de la localidad donde va a desarrollarse, etc.

Asegurar las herramientas para que la gestión y las cuentas de la actividad sean claras y transparentes.

Difundir, comunicar, dar a conocer la actividad en redes, en webs, etc. para que otras organizaciones o grupos de personas voluntarias vean las posibilidades de sumarse, complementarse o de aliarse.

EN COLABORACIÓN CON:



Fundación "la Caixa"

**¡Gracias por todo vuestro apoyo y esfuerzo
en la lucha por alcanzar los ODS!**

Guía Elaborada por:
Folia Consultores S.L

www.platavoluntariado.org
info@platavoluntariado.org