

Drepturile și responsabilitățile voluntarilor

©Pro Vobis, 2003

În conformitate cu drepturile de proprietate intelectuală prevăzute de lege,
orice preluare integrală sau parțială a acestui material se va face doar cu
specificarea autorului și a sursei.

Cuprins

1. Ce este voluntariatul?.....	3
2. Cine poate fi voluntar?.....	4
3. Ce este un program de voluntariat?.....	4
4. Drepturile voluntarilor.....	6
5. Drepturile organizației/instituției în relația cu voluntarii.....	9
6. Responsabilitățile voluntarilor față organizație.....	10
7. Responsabilitățile organizației față de voluntari.....	12
8. Recomandări.....	14
9. Bibliografie.....	15

1. Ce este voluntariatul?

Voluntariatul este activitatea desfășurată de persoane fizice din proprie inițiativă în beneficiul unei alte persoane, în beneficiul unui grup, al comunității sau al societății în general, fără ca persoana care desfășoară activitatea să fie remunerată pentru activitatea depusă. (definiție utilizată de Pro Vobis, 2003)

Legea voluntariatului din România (2001) definește *voluntariatul* ca fiind activitatea de interes public desfășurată de persoane fizice, denumite voluntari, în cadrul unor raporturi juridice, altele decât raportul juridic de muncă. Activitatea de interes public este activitatea desfășurată în domenii cum sunt:

- asistența și serviciile sociale,
- protecția drepturilor omului,
- medico-sanitar,
- cultural, artistic,
- educativ, de învățământ,
- științific,
- umanitar,
- religios,
- filantropic,
- sportiv,
- de protecție a mediului,
- social și comunitar.

(definiție preluată din Legea Voluntariatului în România)

Contractul de voluntariat este o convenție cu titlu gratuit, încheiată între o persoană fizică, denumită voluntar, și o persoană juridică, denumită beneficiarul voluntariatului, în temeiul căreia prima se obligă față de a doua să presteze o activitate de interes public fără a obține o contraprestație materială. (definiție preluată din Legea Voluntariatului în România, 2001)

2. Cine poate fi voluntar?

Voluntari pot fi toate persoanele care doresc să desfășoare o activitate în interesul comunității indiferent de rasă, culoare, etnie, vârstă, sex sau orientare sexuală, convingeri politice sau religioase, deficiențe fizice/psihice, stare civilă, situație economică, sau orice alt asemenea criteriu.

3. Ce este un program de voluntariat?

Un program de voluntariat este o activitate care urmărește:

- să intensifice serviciile pe care organizația le oferă voluntarilor și beneficiarilor;
- să crească numărul beneficiarilor serviciilor organizației;
- să intensifice legăturile cu comunitățile locale;
- să ofere membrilor comunității locale oportunitatea de a fi implicați activ în organizație;
- să responsabilizeze voluntarii și să le ofere acestora abilitățile și cunoștințele necesare unor alegeri mai eficiente și mai avizate în ceea ce privește activitățile de voluntariat;
- să permită voluntarilor să-și satisfacă propriile nevoi;
- să creeze și să sprijine interesul pentru voluntariat.

Obiectivele unui program de voluntariat sunt:

- să implice voluntari care posedă atitudinea, interesele, aptitudinile culturale și de comunicare necesare diferitelor activități;
- să desfășoare un proces de selecție în vederea înscrierii;
- ca viitorii voluntari să facă alegeri realiste, bazate pe o evaluare atentă a rolurilor specifice și a cerințelor legate de activitățile respective;
- să furnizeze instruirea necesară îndeplinirii în bune condiții a activităților propuse;
- să ofere sprijin profesional în mod constant și echitabil voluntarilor;

- să existe un membru al organizației responsabil cu supravegherea muncii voluntarilor;
- să furnizeze informații persoanelor interesate de acțiunile de voluntariat etc.

Voluntarii au anumite drepturi și anumite responsabilități în contextul activităților de voluntariat pe care le desfășoară. Relația dintre voluntari și organizații este una de reciprocitate, în cadrul căreia voluntarii oferă energie, timp și implicare și primesc informații, deprinderi și experiență.

Toată lumea are dreptul să se implice în activități de voluntariat și are dreptul să aștepte un tratament egal atât din partea organizației pentru care lucrează, cât și din partea clienților cu care lucrează. Acest principiu se traduce în:

- dreptul la o recrutare deschisă și corectă;
- dreptul la un interviu bazat pe principiile șanselor egale;
- dreptul la o fișă a a postului și la un rol bine definit;
- dreptul de a nu fi discriminat;
- dreptul la un status egal cu cel al angajaților, incluzând dreptul de a-ți exprima părerile în legătură cu munca pe care o depui și cum ar putea fi ea îmbunătățită;
- dreptul la exprimarea nemulțumirilor;
- dreptul de a face parte din alte structuri organizaționale;
- dreptul de a-ți se deconta cheltuielile care au legătură cu activitatea de voluntariat desfășurată;
- dreptul de a refuza cereri nepotrivite făcute în afara fișei postului/înțelegerii inițiale între voluntar și organizație;
- dreptul la protecția muncii;
- dreptul la o supervizare adecvată;
- dreptul la instruire, la oportunități de dezvoltare a activităților și evaluări periodice a activității voluntarului;
- dreptul de a primi recomandări în urma activității desfășurate în organizație.

Înainte de a deveni voluntar asigură-te că:

- scopul organizației este în concordanță cu propriile valori și principii;
- organizația respectă cadrul legal cu privire la implicarea voluntarilor;
- rolul tău este clar și precis;
- organizația poate să-ți ofere informații scrise în legătură cu scopurile și activitățile sale;
- fondurile deținute de organizație sunt utilizate în acord cu misiunea pe care o are de îndeplinit.

4. Drepturile voluntarilor

Drepturile voluntarilor în raport cu organizația în care se implică și cu activitatea desfășurată sunt:

- dreptul de a fi voluntar indiferent de rasă, religie, sex, naționalitate, dizabilități, stare civilă, orientare sexuală, vârstă, caracteristici genetice, limbă, opinii politice, proprietate, etc.;
- dreptul de a-i fi respectată integritatea fizică și mentală;
- dreptul la confidențialitate și protecția datelor personale;
- dreptul la libertatea gândirii, conștiinței și propriei religii;
- dreptul de a nu participa la activități care periclitează siguranța, sănătatea fizică, psihică, morală sau confortul social;
- dreptul de a fi interviuat și selectat în mod corespunzător și echitabil;
- dreptul de a fi informat corect și precis în legătură cu organizația, politica, oamenii și programele organizației;
- dreptul de a fi tratat ca un coechipier;
- dreptul de a împărți sarcile cu alți voluntari;
- dreptul de a fi considerat ca individ care merită suport individual pe parcursul efectuării sarcinii sale;
- dreptul de a fi implicat în sarcini potrivite și reprezentative care să-i folosească și să-i dezvolte aptitudinile și interesele personale, precum și experiența personală și profesională;

- dreptul de a fi informat frecvent în legătură cu ceea ce are loc în cadrul organizației;
- dreptul de a participa la activități, de a fi inclus pe lista întâlnirilor, de a primi funcții sociale;
- dreptul de a fi încredințat unei persoane, un tutore din cadrul organizației care să-i apere interesele, să-i ofere sprijinul corespunzător și supervizare constantă;
- dreptul de a alege și accepta o sarcină care să presupună responsabilități doar în măsura în care voluntarul și le poate asuma;
- dreptul de a primi instruire de calitate;
- dreptul de a primi îndrumare în desfășurarea activităților alese;
- dreptul de a pretinde ca sarcina pe care a fost de acord să o îndeplinească să corespundă prezentării ei inițiale;
- dreptul de a fi susținut, îndrumat și supervizat de către o persoană disponibilă și experimentată, pe care voluntarul să știe că poate conta;
- dreptul de a fi orientat și pregătit pentru activitate;
- dreptul de a avea o descriere scrisă a serviciilor pe care va trebui să le efectueze și un loc de muncă adecvat, protejat și sănătos, precum și la stabilirea prealabilă, de comun acord, a timpului pe care trebuie să-l acorde sarcinii atribuite;
- dreptul de a avea condiții corespunzătoare de muncă;
- dreptul de a se simți liber să discute probleme, să pună întrebări sau să facă sugestii și, de asemenea, să ia parte la planificarea activității;
- dreptul de a i se recunoaște o muncă bine făcută;
- dreptul la rambursarea cheltuielilor și informarea prealabilă în legătură cu politica organizației în ceea ce privește acest aspect;
- dreptul de a fi apreciat prin promovări sau recompense;
- dreptul de a primi apreciere din partea profesioniștilor;
- dreptul de a fi recunoscut ca un membru al echipei;

- dreptul de a fi inclus în realizarea unei sarcini care să dovedească utilitate și o anumită provocare, oferind, de asemenea, libertatea de a folosi aptitudinile existente și de a dezvolta altele noi;
- dreptul de a i se încredința informații confidențiale care vor ajuta la prestarea unei munci de calitate;
- dreptul de a fi informat în legătură cu activitățile organizației, deciziile legate de politica internă sau externă;
- dreptul de a primi instruire, feed-back constructiv și supervizare pentru munca pe care o acceptă;
- dreptul de a pretinde ca timpul său să nu fie pierdut din cauza unei proaste planificări, coordonări și cooperări din partea organizației;
- dreptul de a refuza preluarea unei sarcini în plus de membrii organizației sau de alți voluntari;
- dreptul de a aștepta recunoașterea și aprecierea validă și onestă din partea membrilor organizației și a celorlalți voluntari pentru contribuțiile sale;
- dreptul de a solicita noi sarcini sau responsabilități adiționale din partea organizației;
- dreptul de a refuza orice sarcină căreia nu se simte capabil să-i facă față;
- dreptul de a fi tratat cu respect, demnitate și apreciere;
- dreptul de a primi o descriere în scris a sarcinii care urmează să fie desfășurată care să includă responsabilitățile, sarcinile specifice, timpul necesar, îndrumări și supervizare;
- dreptul de a beneficia de instruirea necesară, formală sau informală, în îndeplinirea activității voluntare respective, precum și de instrumentele necesitate;
- dreptul de a solicita feed-back din partea supervisorului în legătură cu modul de realizare a sarcinii;
- dreptul de a fi informat în legătură cu așteptările pe care organizația le are față de voluntari;
- dreptul de a ști dacă munca desfășurată este utilă și cum poate fi îmbunătățită;

- dreptul de a avea șansa unei mai bune cunoașteri și înțelegeri a propriei persoane, a celorlalți și a comunității în general;
- dreptul de a fi promovată sau/și de a schimba activitatea de voluntariat desfășurată;
- dreptul de a contribui la evaluarea programului în cadrul căruia a activat;
- dreptul de a oferi sugestii și de a fi ascultat;
- dreptul de a fi informat în legătură cu schimbările care survin în activitatea pe care o desfășoară și o afectează într-un fel sau altul, precum și în legătură cu finalitatea activității desfășurate;
- dreptul de a explora și alte posibilități de voluntariat;
- dreptul de a alege, negocia, refuza o activitate;
- dreptul de a realiza sarcina fără a fi exploatat – voluntarii nu trebuie implicați pentru a înlocui persoane salariate;
- timpul lor nu trebuie exploatat prin cereri nejustificate;
- nu trebuie să li se ceară să facă lucruri care contravin principiilor și normelor lor morale;
- dreptul de a fi luat în serios etc.

5. Drepturile organizației/instituției în relația cu voluntarii

Drepturile organizației în raport cu voluntarii implicați în activitățile desfășurate sunt:

- de a angaja și renunța la angajamente voluntare;
- de a cere respect și confidențialitate față de clienți;
- de a solicita voluntarului să fie deschis și onest în ceea ce privește motivațiile și scopurile sale;
- de a cere voluntarului să înțeleagă ceea ce presupune sarcina respectivă înainte de a o alege;
- voluntarul să-și îndeplinească sarcinile eficient și cu onestitate;
- ca voluntarul să accepte îndrumare și supervizare din partea persoanei însărcinate cu coordonarea voluntarilor;
- de a solicita ca voluntarul să participe la instruirea oferită de către organizație;

- de a cere respectarea confidențialității;
- de a oferi ajutor persoanelor interesate în anumite tipuri de muncă voluntară ;
- de a stabili angajamentele în ceea ce privește timpul și participarea la activitățile de voluntariat;
- de a solicita cooperare între voluntari, angajați și conducerea organizației etc.

6. Responsabilitățile voluntarilor față de organizație

În relația cu organizația voluntarii au următoarele responsabilități:

- de a considera voluntariatul ca un angajament serios;
- de a comunica aptitudinile și posibilitățile reale de care dispune;
- de a oferi informații în legătură cu programul disponibil, cum poate fi contactat;
- de a fi dispus să învețe;
- de a fi o persoană pe care se poate conta și care să-și respecte angajamentul făcut;
- de a accepta doar activități cărora le poate face față;
- de a respecta confidențialitatea;
- de a fi sincer în oferta de ajutor și de a crede în valoarea activității pe care o are de îndeplinit;
- de a acționa de o manieră profesionistă în relația cu beneficiarii organizației;
- de a urma respecta regulile după care funcționează organizația;
- de a-și recunoaște și declara limitările;
- de a îndeplini toate sarcinile asumate;
- de a respecta datele limită și/sau de a anunța din timp imposibilitatea respectării lor sau eventualele întâzieri;
- de a aduce la cunoștință eventualele probleme astfel încât acestea să poată fi discutate și rezolvate, și de asemenea, de a pune întrebări în legătură cu ceea ce nu înțelege;

- de a anunța coordonatorul în legătură cu orice schimbare sau chestiune care merită a fi menționată în legătură cu activitatea desfășurată;
- de a cere ajutor în caz de nevoie;
- de a menține o atitudine deschisă, flexibilă;
- de a da dovadă de politețe;
- de a-și clarifica așteptările;
- de a fi loial organizației în care activează;
- de a frecventa instruirile considerate ca fiind necesare, programele de orientare și întâlnirile;
- de a cere sprijinul atunci când este nevoie;
- de a face față sarcinii preluate în mod responsabil și etic;
- de a urma sarcinile specifice menționate;
- de a anunța în prealabil retragerea din cadrul organizației;
- de a prețui și sprijini ceilalți membrii ai echipei;
- de a fi de încredere;
- de a folosi o judecată rațională în luarea de decizii atunci când acestea nu sunt specificate de politici declarate și consultarea în cel mai scurt timp cu supervisorul;
- de a folosi timpul cât mai înțelept cu putință și de a îndeplini fiecare sarcină la un standard calitativ cât mai înalt;
- de a prelua sarcini în plus doar în măsura abilităților reale de îndeplinire a lor;
- de a manifesta considerație față de ceilalți membrii ai echipei, de a respecta competențele acestora și de a lucra ca un membru al echipei cu toți membrii și voluntarii organizației;
- de a oferi feed-back constructiv și sugestii coordonatorului;
- de a primi feed-back de la acesta pentru a mări eficiența;
- de a accepta îndrumarea și direcționarea din partea supervisorului;
- de a oferi informații care pot fi semnificative în legătură cu starea medicală și fizică;
- de a se consulta cu supervisorul înainte de a prelua noi responsabilități;
- de a urma politicile și procedurile stabilite de organizație;

- de a fi punctual;
- de a respecta drepturile clienților și ale celorlalți membri ai organizației, de a-i trata cu demnitate și respect
- de a avea o atitudine mai puțin moralizatoare față de ceilalți;
- de a reprezenta interesele organizației și nu pe cele personale;
- de a recunoaște deciziile adoptate de consiliile de conducere;
- de a înțelege funcția personalului plătit, de a menține o relație de muncă calmă cu aceștia și a se menține între granițele stabilite de angajamentul voluntar inițial;
- de a semna un contract de angajare față de anumite programe;
- de a trata toate informațiile personale ca strict confidențiale;
- de a acționa într-o manieră responsabilă și onestă în toate situațiile, inclusiv respectând mediul de lucru și orice echipament folosit;
- de a refuza cadouri, recompense financiare sau sugestii din partea beneficiarilor;
- de a urma liniile directoare ale organizației;
- de a menține relații de muncă pozitive cu ceilalți membri și a înțelege rolul fiecăruia.

7. Responsabilitățile organizației față de voluntari

În relația cu voluntarii organizația are următoarele responsabilități:

- să ofere oportunități egale și evaluări competente persoanelor interesate să se implice în activități de voluntariat;
- să încredințeze voluntarilor sarcini care să respecte pregătirea și experiența lor, atât cea personală cât și cea profesională, precum și interesele lor personale;
- să ofere voluntarilor o descriere corespunzătoare a sarcinilor, responsabilităților și rolului în cadrul organizației, să-i orienteze în mod corespunzător;
- să indice cu claritate voluntarilor care este programul lor și care sunt relațiile cu angajații organizației;

- să ofere voluntarilor pregătirea corespunzătoare pentru sarcina atribuită;
- să ofere instruire continuă care permite voluntarilor o informare de actualitate sau să preia responsabilități mai mari;
- să ofere voluntarilor șansa de a fi promovați sau transferați în proiecte noi sau în alte activități care să le permită acumularea unei experiențe variate;
- să trateze voluntarii ca membrii cu drepturi depline ai organizației, să îi considere mai degrabă colegi decât ajutor neplătit;
- să ofere sprijin, resurse și structuri voluntarilor;
- să ofere feed-back regulat voluntarilor, urmărindu-le activitatea și evaluându-i;
- să asculte opiniile exprimate de voluntari;
- să ofere supervizare adecvată prin persoane competente și cu multă răbdare care au timp să ofere sfaturi și îndrumare voluntarilor;
- să ofere un spațiu de lucru corespunzător sarcinii atribuite;
- să permită voluntarilor să participe la planificarea și dezvoltarea proiectelor noi și îi încurajează să facă sugestii, asigurându-i că opiniile lor vor fi respectate;
- să arate recunoașterea corespunzătoare și tangibilă a efortului voluntarului (de exemplu, prin oferirea de noi responsabilități, dând premii sau pur și simplu, evidențiind în mod frecvent munca voluntarilor);
- să informeze voluntarii în legătură cu politicile organizației în ceea ce privește beneficiile care le sunt oferite;
- să ofere voluntarilor o informare continuă;
- să fie pregătită să înlocuiască un voluntar în caz de nevoie;
- să cunoască limitările și așteptările voluntarilor;
- să respecte drepturile voluntarilor etc.

8. Recomandări

Din diferite motive se poate întâmpla ca aceste drepturi să fie încălcate, iar responsabilitățile să nu fie asumate în mod profesional. O încălcare a drepturilor poate să vină atât din partea voluntarilor cât și din partea organizației sau chiar a beneficiarilor. Pentru astfel de situații nedorite, organizația trebuie să fie pregătită, totuși, cu un set de proceduri. Un instrument util ar putea fi procedura de depunere a plângerii.

Cea mai potrivită modalitate de a preveni situațiile neplăcute este o bună cunoaștere a tuturor celor implicați a drepturilor și responsabilităților proprii în raport cu cei cu care interacționează. O relație de cooperare și încredere reciprocă între organizație, voluntari, angajați și beneficiari va aduce numai beneficii tuturor.

9. Bibliografie

1. Legea voluntariatului în România (2001, cu completările și modificările din 2002)
3. What to do when it doesn't work out grievance & disciplinary procedures, Camden Volunteer Bureau