OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE: UN PACTO PARA CAMBIAR EL MUNDO. VOLUNTARIADO DEPORTIVO

ODS 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

Guía práctica para la organización de acciones de voluntariado deportivo relacionadas con el **ODS 8**

PLATAFORMA DEL VOLUNTARIADO DE ESPAÑA

FUNDACIÓN LaLiga

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS 4

PRESENTACIÓN 5

Criterios, valores y metodología 6

1. OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE 8 7

1.1 ¿De dónde viene? 7
1.2 Descripción, claves y explicación 8
1.3 Objetivos de la Agenda 2030 9
1.4 Recomendaciones a las organizaciones 11
1.5 ODS 8 y deporte 12

2. METAS ODS 8 14

2.1. Metas ODS 8 14
2.2. Criterios de selección de metas 15
2.3. Descripción, claves y explicación de metas seleccionadas 15

3. EJEMPLOS BUENAS PRÁCTICAS ODS 8 18

4. RECOMENDACIÓN DE ACCIONES PARA EL CUMPLIMIENTO DEL ODS 8 24

4.1 ¿Qué persiguen estas recomendaciones? 24
4.2 Análisis del estado de inicio 25
4.3 Esquema de las acciones 26
4.4 Identificación de las acciones propuestas 27
4.5 Ejemplos de acciones 29

5. BIBLIOGRAFÍA DE REFERENCIA 50

AGRADECIMIENTOS:

El proceso de elaboración de este material ha llevado a contar con un número importante de personas que se han implicado con su tiempo y sus ideas para que esta guía sea lo más útil posible. A todas ellas agradecemos su esfuerzo y su generosidad.

Han participado:

EQUIPO MOTOR:

Francisca Sauquillo: *Plataforma del Voluntariado de España*
Mar Amate: *Plataforma del Voluntariado de España*
Mónica Sánchez: *Plataforma del Voluntariado de España*
Javier Bombín: *Plataforma del Voluntariado de España*
Olga de la Fuente: *FUNDACIÓN LaLiga*
Elena Montoro: *FUNDACIÓN LaLiga*
Javier Folqué: *FUNDACIÓN LaLiga/ASM*
Mario Esteban: *FUNDACIÓN LaLiga/ASM*

EQUIPO PERSONAS EXPERTAS:

Vicente de Diego: *Ebone Formación*
Celia Gualda: *Ebone Formación*
Javier Campillo: *Ebone Formación*
Alejandro San Nicolás: *Ebone Formación*

PRESENTACIÓN

Esta guía es una propuesta para que organizaciones sociales y deportivas se conviertan en referentes sociales del cambio y asuman como propias la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible con afán transformador e impulso para avanzar hacia un mundo más sostenible, justo e inclusivo. La propuesta nace de la necesidad de dar a conocer concretamente el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico **(ODS 8)** a organizaciones sociales y deportivas, para que puedan trabajar por su consecución.

Actualmente, tanto a nivel mundial como nacional, existe una creciente preocupación, pero también un enorme interés, en trabajar de manera efectiva y coordinada en la implementación de los ODS. El deporte y el voluntariado pueden jugar un papel muy importante en este proceso, ya que la red de instalaciones y estructuras asociativas del ecosistema deportivo puede actuar como palanca de cambio capaz de multiplicar los resultados de las acciones que se lleven a cabo.

Al igual que con el trabajo iniciado en 2019 mediante la elaboración y la publicación de las guías **Objetivos de Desarrollo Sostenible: Un pacto para cambiar el mundo**, este documento es una continuación monográfica para atender la necesidad concreta de trabajar desde las organizaciones de voluntariado en general y las de voluntariado deportivo en particular, para dar cumplimiento al **ODS 8.**

La guía se ajusta a las posibilidades reales, haciéndola factible y aplicable a la manera de trabajar de las organizaciones sociales y deportivas. Se han elegido, con riguroso criterio, las metas de este ODS que puedan ser alcanzables por dichas organizaciones, acercándolas a realidades concretas. Nuestra incesante búsqueda por facilitar a las organizaciones la aplicación de los ODS nos ha llevado a mostrar ejemplos reales de otras organizaciones que han trabajado con ellos, sirviendo de motivación para quienes hagan uso de la guía.

La pretensión final es que las entidades de voluntariado deportivo, pueda trabajar directamente a través de este documento, y que su uso, además de útil, sea escalable y aplicable.

CRITERIOS, VALORES Y METODOLOGÍA

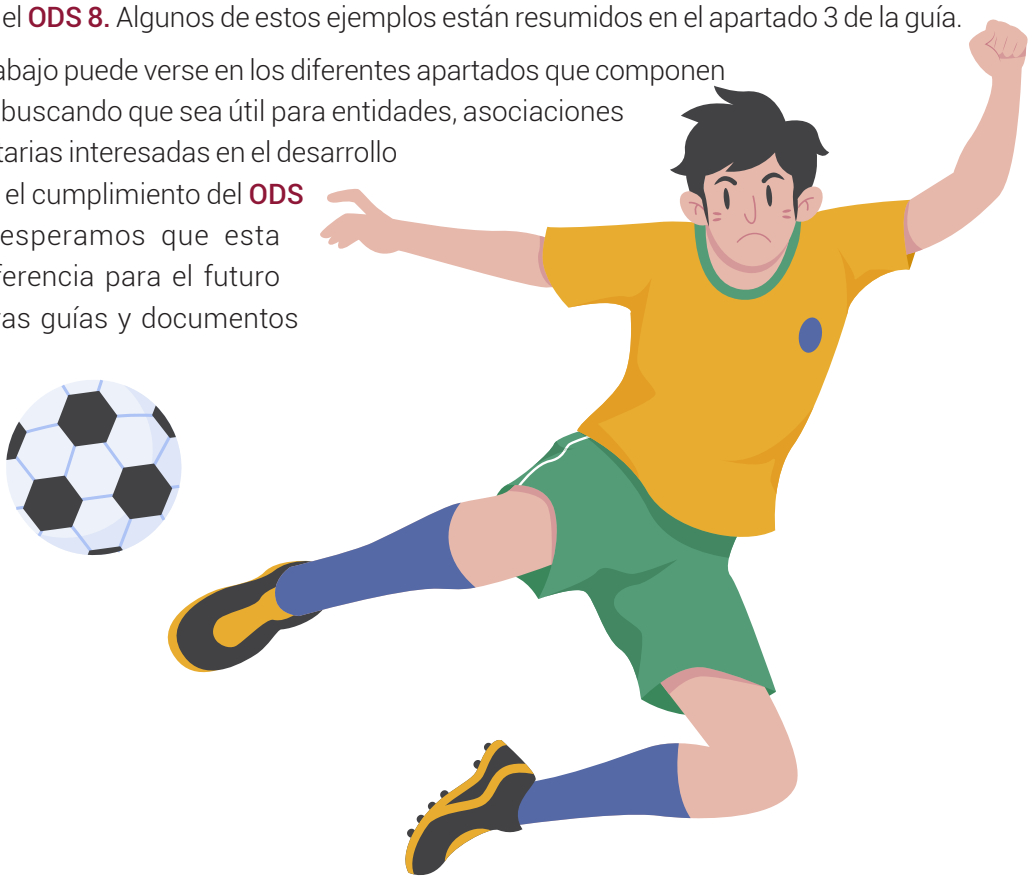
Un punto importante en el desarrollo de la guía ha sido la metodología diseñada para la realización de acciones de voluntariado que desarrollen las metas seleccionadas del **ODS 8.**

Nuestra primera y principal tarea fue la de identificar y seleccionar a un grupo de personas expertas en sus diferentes ámbitos, que pudieran dar una visión exacta desde cada una de las áreas tratadas.

Durante varios meses, se realizó una revisión bibliográfica de información y documentación sobre el **ODS 8,** desmenuzando y seleccionando lo más aplicable a la guía. El resultado de ello aparece recogido en el apartado "Bibliografía", incluyendo todas aquellas fuentes citadas o consultadas. Posteriormente, se puso en marcha un ciclo de reuniones semanales en las que se fueron definiendo los apartados y contenidos de esta guía con la ayuda de un grupo motor, formado por especialistas en voluntariado deportivo, empresa y ODS.

De forma paralela, se llevaron a cabo diferentes acciones para conocer de primera mano los diferentes proyectos de entidades que ya habían puesto en marcha iniciativas de voluntariado relacionadas con el **ODS 8.** Algunos de estos ejemplos están resumidos en el apartado 3 de la guía.

El fruto de este trabajo puede verse en los diferentes apartados que componen este documento, buscando que sea útil para entidades, asociaciones y personas voluntarias interesadas en el desarrollo de acciones para el cumplimiento del **ODS 8.** Finalmente, esperamos que esta guía sirva de referencia para el futuro desarrollo de otras guías y documentos



1. OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE 8

1.1 ¿DE DÓNDE VIENE?

El Objetivo de Desarrollo Sostenible 8, en adelante **ODS 8,** nace de la necesidad de adoptar medidas urgentes para promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos y todas. Su objetivo primordial es mejorar las condiciones laborales y aumentar la productividad laboral, reducir la tasa de desempleo, especialmente para la juventud y personas mayores sin formación, y mejorar el acceso a los servicios y beneficios financieros.

Pero, en determinadas ocasiones, trabajar no garantiza disfrutar de una vida digna, por lo que resulta fundamental impulsar empleos decentes que ayuden a las personas a salir de la pobreza y disminuyan las desigualdades. En este sentido, no se puede concebir una mejora en las condiciones de vida de las personas sin abordar el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, sin un empleo productivo y en condiciones dignas.

¿SABÍAS QUE...?

2.000 millones de personas ocupan un empleo informal en todo el mundo. Estos empleos carecen de ingresos dignos, de protección social y de condiciones de trabajo decentes, causando además grandes pérdidas a la economía de un país en materia tributaria.

Organización Internacional del Trabajo (OIT).

PARA SABER MÁS

- El paro juvenil mundial en 2020 alcanzó una tasa del **13,9%.**
- En 2020 la tasa de mundial de desempleo se situaba en el **5,4%.**
- En todo el mundo, en 2020 el **60%** de las personas trabajadoras tenía un empleo no regulado.
- La brecha salarial de género en todo el mundo se sitúa en torno al **23%.**
- La tasa de participación de la mujer en la población activa es del 63%, mientras que la de los hombres es del **94%.**
- Las mujeres se siguen haciendo cargo 2,6 veces más del cuidado no remunerado de personas. del trabajo doméstico que los hombres.

Fuente. Encuesta de Población Activa. (2020).

1.2 DESCRIPCIÓN, CLAVES Y EXPLICACIÓN

El **ODS 8** pretende conseguir un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible que beneficie a todas las personas por igual y no perjudique el medioambiente. Esto solo podrá conseguirse creando trabajo decente para todas las personas, especialmente para mujeres, jóvenes y otros grupos en situación de vulnerabilidad, erradicando prácticas como el trabajo forzoso e infantil e impulsando el emprendimiento y la innovación tecnológica. Solo así se conseguirá generar pleno empleo de calidad e incrementar el bienestar de la población.

NOTA DE INTERÉS

"Empleo decente". El trabajo decente implica que todas las personas tengan igualdad de oportunidades para realizar una actividad productiva que aporte un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias; que ofrezca mejores perspectivas de desarrollo personal y favorezca la integración social.

"Igualdad de oportunidades". Donde es importante la idea de que una sociedad justa sólo puede lograrse si cualquier persona tiene las mismas posibilidades de acceder a unos mínimos niveles de bienestar social (trabajo, salarios, etc.) y sus derechos no son inferiores a los de otros grupos.

El sector privado tiene un rol fundamental en la consecución de este objetivo, ya que es agente esencial para el crecimiento económico y la creación de puestos de trabajo. Así, las empresas deberían garantizar condiciones dignas de empleo, tanto a las personas trabajadoras directas como a través de sus cadenas de suministro, erradicar prácticas que pongan en peligro los derechos laborales y fomentar la contratación de nueva mano de obra, especialmente entre grupos en situación de vulnerabilidad, e incrementar la productividad económica.

1.3 OBJETIVOS DE LA AGENDA 2030

- Mantener el crecimiento económico per cápita, de conformidad con las circunstancias nacionales y, en particular, un crecimiento del producto interno bruto de, al menos, un 7% anual en los países menos adelantados.
- Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, centrando, entre otras cosas, la atención en sectores de mayor valor añadido y uso intensivo de mano de obra.

1. OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE 8

- Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de empleo decente, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y alentar la oficialización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, entre otras cosas mediante el acceso a servicios financieros.
- Mejorar progresivamente, para 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medioambiente, de conformidad con el marco decenal de programas sobre modalidades sostenibles de consumo y producción, empezando por los países desarrollados.
- Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todas las personas, incluidos los y las jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
- Para 2020, reducir sustancialmente la proporción de personas jóvenes que no están empleadas y no cursan estudios ni reciben capacitación.
- Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, a más tardar en 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.
- Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todas las personas trabajadoras, incluidos los y las trabajadoras migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.
- Para 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales.
- Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para alentar y ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todas las personas.

1.4 RECOMENDACIONES A LAS ORGANIZACIONES

- Garantizar condiciones laborales dignas a toda la plantilla y a las empresas proveedoras de las organizaciones, asegurando la no discriminación en la contratación, remuneración, beneficios, capacitación y promoción.
- Crear una cultura de derechos humanos en la empresa, a través de la implantación de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas, para fomentar el derecho a un trabajo decente para todas las personas trabajadoras y las de su cadena de valor.
- Llevar a cabo procesos de debida diligencia en derechos humanos en la organización, evaluando los posibles impactos negativos a través de toda la cadena de valor, para prevenirlos, mitigarlos y remediarlos, con especial foco en la esclavitud moderna y el trabajo infantil.
- Establecer políticas justas para la selección de empresas proveedoras y mejorar la inclusión económica en toda la cadena de suministro.
- Formar e instruir al departamento de recursos humanos en el derecho a la no discriminación, para que las contrataciones en la empresa se produzcan sin tener en cuenta género, edad, raza, religión, discapacidad u orientación sexual.
- Llevar a cabo medidas de diversidad, proporcionando a las mujeres, personas jóvenes y grupos desfavorables, la oportunidad de desarrollarse laboralmente de forma igualitaria.
- Fomentar el empleo juvenil en la empresa a través de contrataciones y programas de prácticas, especialmente con aquella juventud procedente de entornos desfavorecidos, para promover el desarrollo social.
- Garantizar contratos indefinidos y oportunidades de promoción y desarrollo profesional a la plantilla, especialmente a personas jóvenes o personas con discapacidad.
- Garantizar la libertad sindical y la negociación colectiva y promover la adhesión de las personas trabajadoras a sindicatos.
- Contar con sistemas de gestión de salud y seguridad en todas las instalaciones de la empresa y requerirlos igualmente a las empresas proveedoras, para disminuir los accidentes y enfermedades laborales en toda la cadena de valor.
- Impulsar la economía y cultura local donde la empresa tenga operaciones, apoyando a pequeñas empresas locales y formando y contratando a personas en situación de vulnerabilidad.
- Llevar a cabo una utilización eficiente de los recursos naturales en las actividades de la empresa para disminuir el impacto medioambiental, potenciando un crecimiento económico sostenible.

- Crear herramientas que apoyen la creación de trabajo decente, la innovación y el emprendimiento, por ejemplo, a través de plataformas *online* para compartir conocimiento y buenas prácticas entre empresas.
- Utilizar las actividades de la empresa para fomentar el crecimiento económico sostenido, sostenible e inclusivo.
- Abrir nuevos negocios y actividades en países emergentes bajo el prisma de la sostenibilidad, ofreciendo trabajos decentes y seguros a la población local que les permitan progresar socialmente.
- Contar con buenas prácticas en "workshops" relacionadas con la generación de crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible y empleo decente.
- Realizar proyectos de cooperación al desarrollo, enfocados en el crecimiento sostenible de economías locales, que permitan mejorar las condiciones de vida de miles de personas fuera de nuestras fronteras.
- Crear alianzas público-privadas con ONG, universidades, sector público y otras empresas para realizar proyectos que contribuyan a un crecimiento económico sostenible.
- Introducir el fomento de la competencia interesada entre diferentes empresas que son competidoras dentro de un mismo mercado.

1.5 ODS 8 Y DEPORTE

El deporte es una herramienta de gran peso para incrementar el desarrollo sostenible, ya que se muestra como un vehículo eficaz en el desarrollo del crecimiento económico e integración social, y una herramienta crítica en la consecución de la Agenda 2030.

CITA DE INTERÉS

El deporte pasó de ser una actividad física con fines recreativos, a convertirse en toda una industria de gran importancia a nivel mundial. La generación de ingresos salariales, excedentes económicos positivos, externalidades favorables, ingresos fiscales, entre otros, forman parte de los factores más importantes para ilustrar la incidencia económica del deporte

(Jaitman & Scartascini, 2017).

Aunque el deporte, en general, puede impactar directa o indirectamente en diversos ODS y metas, con respecto al ODS 8 el deporte es una fuente de crecimiento económico que genera competencias y valores que enriquecen el crecimiento personal y por ende el laboral como: *cooperación, juego limpio y superación.*

En este sentido, la Commonwealth está liderando los esfuerzos mundiales para medir de manera más efectiva la contribución de las políticas y programas deportivos al cumplimiento de las metas del ODS 8.

También son muchos los clubes deportivos, atletas e ídolos deportivos que ya están desempeñando un papel importante en la promoción del valor del deporte para el desarrollo sostenible, uniéndose a diferentes organizaciones, como la ONU, para sumar su voz y apoyo a diversas causas e iniciativas relacionadas con el ODS 8.

ENLACE DE INTERÉS

En este enlace podrás encontrar información sobre la contribución del deporte a los objetivos de desarrollo sostenible

https://www.sdgfund.org/sites/default/files/report-sdg_fund_sports_and_sdgs_web.pdf

2. METAS ODS 8

Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible son un nuevo horizonte con los retos más importantes que van a suceder para los seres humanos durante los próximos años, que deben tratarse de forma urgente y que comprometen la sostenibilidad de la humanidad. Pero estos objetivos no definen por sí planes o acciones a realizar para reducir el objetivo inicial, para esto se definieron metas de las que se pueden derivar planes y acciones concisas que recorten el objetivo cifrado.

2.1. METAS ODS 8

Del conjunto de metas establecidas para el **ODS 8,** hemos seleccionado, por su mayor probabilidad de impacto a través del deporte, las siguientes:

- **8.4 Producción y consumo eficiente y respetuoso.** Mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficiente de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente.
- **8.5 Pleno empleo y trabajo decente.** De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidas las personas jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
- **8.6 Juventud sin trabajo ni estudios.** De aquí a 2030, reducir considerablemente la proporción de personas jóvenes que no están empleadas y no cursan estudios ni reciben capacitación.

2.2. CRITERIOS DE SELECCIÓN DE METAS

Para la selección de estas metas, se han tenido en cuenta las medidas y recomendaciones internacionales realizadas con relación al deporte y los ODS, como las realizadas por la Secretaría de la Commonwealth, considerando las metas seleccionadas en las que el voluntariado deportivo puede contribuir de manera más directa. Además, se han seleccionado por la sencillez de las acciones de reducción de impactos que pueden implementarse desde las organizaciones a las que va dirigida esta guía, así como por la posibilidad de establecer objetivos observables y medibles de forma fácil.

Se calcula que la industria del deporte contribuye hasta en un 1% del PIB mundial. Estimular el desarrollo del sector puede generar más beneficios. Una adecuada gestión del voluntariado deportivo alineada con las metas de ODS seleccionadas tendrá un papel muy importante en este proceso. También puede constatarse que a través del deporte y la actividad física se contribuye a acciones de voluntariado y mejoras de su cualificación, formación y accesibilidad al puesto de trabajo.

2.3. DESCRIPCIÓN, CLAVES Y EXPLICACIÓN DE METAS SELECCIONADAS

8.4 Producción y consumo eficiente y respetuoso. Esta meta indica la necesidad de mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente. En este sentido, el voluntariado deportivo en los eventos y los programas de actividad física a gran escala puede utilizarse para impulsar el cambio social y ambiental. La naturaleza social del deporte puede aumentar la difusión de información y promover hábitos de consumo medioambientalmente más responsables.

8.5 Pleno empleo y trabajo decente. Meta destinada a lograr el empleo pleno y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidas las personas jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

NOTA DE INTERÉS

"Trabajo decente" es el que se realiza con respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de cualquier tipo y permitiendo el pleno desarrollo de las capacidades de las personas trabajadoras.

Las personas con discapacidad deben tener la oportunidad de una integración sociolaboral en el mercado laboral donde se consiga un nivel de empleabilidad óptimo, en aras de garantizar una inserción dinámica y de calidad. Impulsar la integración laboral de las personas con discapacidad implica incorporar valores como la diversidad, pluralidad, el respeto y la solidaridad en el ADN corporativo de una organización. Este compromiso por la normalización de la integración, impulsado por las empresas, es además muy valorado.

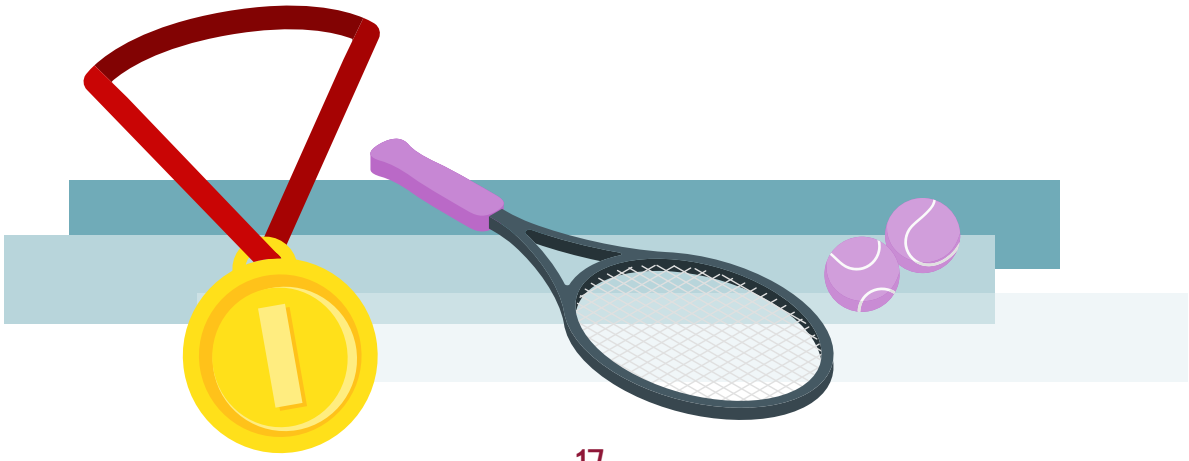
PARA SABER MÁS

Producción y consumo eficiente. La producción y consumo eficiente consiste en hacer más y mejor con menos. También se trata de desvincular el crecimiento económico de la degradación medioambiental, aumentar la eficiencia de recursos y promover estilos de vida sostenibles.

Los entornos de aprendizaje de los programas de voluntariado deportivo, la enseñanza de los valores deportivos y la adquisición de ciertas competencias relacionadas con la actividad física y el deporte fomentan las aptitudes interpersonales transferibles, como la formación de equipos, el liderazgo y una mayor disciplina, empatía y respeto, que son de gran utilidad en el paso de la juventud a la edad adulta. Asimismo, pueden prestar una educación experimental y el empoderamiento de las personas voluntarias, independientemente de su origen, en particular de aquellas menos adaptadas a contextos educativos formales. El acceso inclusivo y equitativo al deporte y la enseñanza de los valores deportivos contribuirá a eliminar las disparidades entre géneros.

8.6 Juventud sin trabajo ni estudios. Esta meta pretende reducir considerablemente la proporción de personas jóvenes que no están empleadas y no cursan estudios ni reciben capacitación. Es necesario definir un escenario futuro donde las personas dispongan de capacitaciones profesionales cada vez más unidas al mercado laboral. Las personas jóvenes y, en especial, las no cualificadas deben ser un colectivo de mayor atención para que esta juventud pueda disponer de una vida laboral plena.

El atractivo del deporte para los y las jóvenes, genera un marco valioso para iniciativas dirigidas a obtener resultados en materia de empleabilidad a través de programas de voluntariado.



3. EJEMPLOS BUENAS PRÁCTICAS ODS 8

La actividad física y el deporte son una fuente de crecimiento económico importante y ofrecen oportunidades significativas de empleo decente. Además, fortalecen una serie de competencias y valores esenciales para la empleabilidad, tales como el juego limpio o la cooperación. Desde una perspectiva conceptual, existen importantes interrelaciones entre el ODS 8 y otros ODS, y a su vez, entre el ODS 8 y la práctica deportiva. Por lo tanto, la cooperación y suma de esfuerzos de las distintas organizaciones, la actividad físico-deportiva como herramienta para el desarrollo sostenible y el fomento de prácticas basadas en la evidencia, suponen una combinación de elementos que pueden actuar como palanca para impulsar el progreso en este ámbito. Para avanzar con mayor eficacia y rapidez en este camino, resultará de gran utilidad compartir buenas prácticas y métodos comunes.

Aunque los gobiernos son los primeros responsables del cumplimiento del ODS 8 a través de políticas y estrategias nacionales que deben ser posteriormente evaluadas a través de indicadores, la consecución de las metas del ODS 8 requieren del compromiso decidido de las organizaciones deportivas, empresariales, fundaciones, ONG, sindicatos y de otras entidades, incluso a través del Plan de Acción mundial de Kazán, que establece prioridades acordadas para las políticas deportivas nacionales en respuesta a los ODS.

BIBLIOGRAFÍA DE INTERÉS

Esteban, M., Ruiz Martin, P., & Ruiz Ruiz, E. (2019). El Deporte Como Herramienta para el Desarrollo Sostenible. Secretaría General Iberoamericana: Madrid, Spain, 1-52.

Son numerosas las organizaciones internacionales, agencias de cooperación, federaciones internacionales, organizaciones no gubernamentales y empresas privadas que están prestando colaboración para la creación de proyectos comunes en torno al deporte: *la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), ONU Mujeres, la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Commonwealth Secretariat (CS), el Comité Paralímpico Internacional, el COI, La Fédération Internationale de Football Association (FIFA), la Unión de Asociaciones Europeas de Fútbol (UEFA), la Confederación de Fútbol de la Asociación del Norte, Centroamérica y el Caribe (CONCACAF), la Confederación Sudamericana de Fútbol (CONMEBOL), las principales ligas de fútbol del mundo, como la Premier League y LaLiga, etc.*

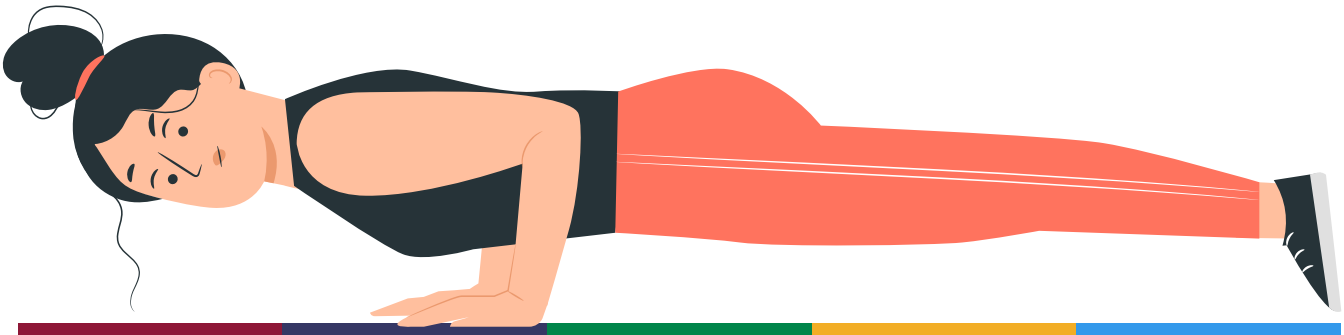
A continuación, se resumen algunos de estos proyectos:

Nombre del proyecto	Entidad	Descripción	Metas alcanzadas	Resultados
		https://fegradi.es/empleo/		
Inclusión laboral de personas con discapacidad	Federación Granadina de personas con discapacidad física y orgánica	Organización de programas de voluntariado orientados a facilitar la inclusión laboral de personas con discapacidad, ayudando a estas personas a encontrar un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales. Además, realizan actividades de voluntariado y eventos para la práctica de actividades físicas, ocio y tiempo libre para personas con discapacidad.	8.5 8.6	Durante el año 2019 atendieron a un total de 308 mujeres y 447 hombres, logrando una inserción laboral en torno a un 38%.

3. EJEMPLOS BUENAS PRÁCTICAS ODS 8

Nombre del proyecto	Entidad	Descripción	Metas alcanzadas	Resultados
https://www.laliga.com/laliga-genuine-santander				
Laliga Genuine Santander	Desarrollado por LaLiga a través de su Fundación. Cuenta con el apoyo de diferentes marcas asociadas, como Banco Santander (title sponsor de la competición), Puma, Panini, El Corte Inglés, Allianz, Burger King, Cabreiroá y Port Aventura World.	Iniciativa integradora consistente en la creación de una Liga de fútbol formada por equipos del colectivo DI (personas con discapacidad intelectual). Entre sus objetivos destacan la normalización de la práctica deportiva de las personas con discapacidad intelectual y el compromiso del fútbol profesional con este proyecto integrador y socialmente responsable. Paralelamente a la competición deportiva se desarrollan diferentes programas de voluntariado, empleabilidad y formación para los y las protagonistas de este proyecto.	8.5 8.6	LaLiga Genuine Santander está formada por 42 equipos y más de 1.000 personas entre jugadores y cuerpos técnicos.

Nombre del proyecto	Entidad	Descripción	Metas alcanzadas	Resultados
		https://indes.gob.sv/LaLiga/		
LaLiga Valores y Oportunidad (El Salvador)	Impulsado por el Gobierno de la República de El Salvador, a través del INDES, y en colaboración con la FUNDACIÓN LaLiga.	Persigue fomentar iniciativas orientadas a la inclusión, la inserción laboral, la educación en valores, la prevención de la violencia y el emprendimiento, utilizando el deporte, en especial el fútbol, como una herramienta de desarrollo, no solo socioeconómico, sino también educativo, que producirá un beneficio social de gran calado en El Salvador y su población.	8.4 8.5 8.6	En 2019: Celebrados 24 cursos. 673 capacitaciones para 293 futuros/as profesionales. Celebrados 4 campus sociodeportivos con la participación de 200 niños y niñas, y 19 monitores y monitoras.



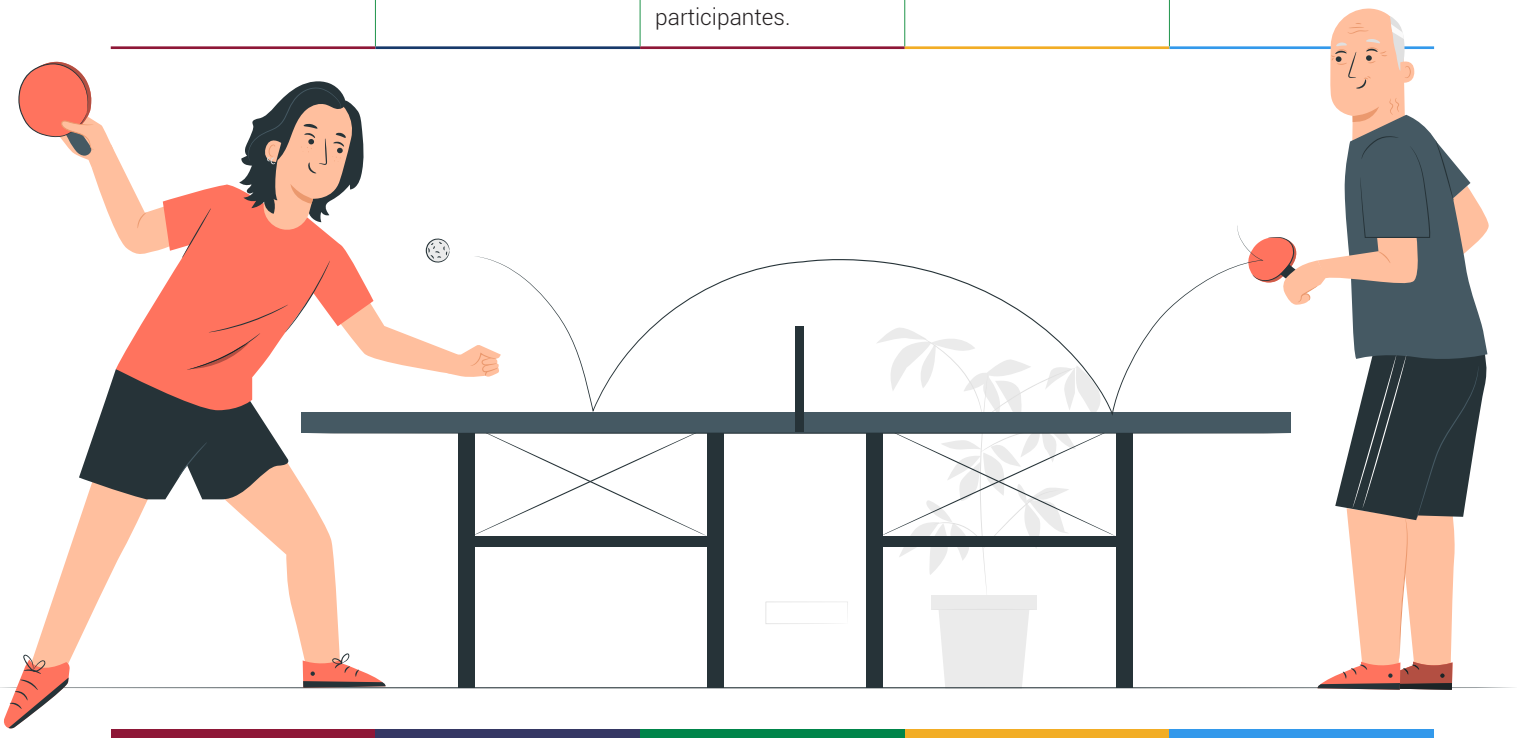
Nombre del proyecto	Entidad	Descripción	Metas alcanzadas	Resultados
Escuela de valores	Fundación Javier Imbroda	Programas de educación con niños y niñas en riesgo de exclusión social, a través de programas de voluntariado para profesorado especializado, que realiza actividades deportivas que refuercen la inclusión social y la orientación laboral.	8.4 8.5 8.6	Durante los últimos 3 años, la Fundación ha atendido a más de 300 niños y niñas a los que brinda un espacio donde desarrollarse personal y profesionalmente.

3. EJEMPLOS BUENAS PRÁCTICAS ODS 8

Nombre del proyecto	Entidad	Descripción	Metas alcanzadas	Resultados
https://www.olimpiadasespeciales.org/programas/juventud-y-escuelas?locale=es				
Escuelas unificadas	BID OEP, MEDUCA, SENADIS, IPHE, y Gobierno de Panamá	Escuelas Unificadas de Olimpiadas Especiales es un programa de voluntariado para jóvenes que trata, a través de la educación y el deporte, de construir un ambiente inclusivo entre los y las jóvenes con y sin discapacidad intelectual.	8.5 8.6	Se han beneficiado niños y niñas con discapacidad que estudian en escuelas primarias públicas (6-14 años) o en escuelas secundarias (15-18 años) en 10 provincias de Panamá. Actualmente cuentan con más de 23.000 jóvenes que participan en sus distintos programas de voluntariado.

Nombre del proyecto	Entidad	Descripción	Metas alcanzadas	Resultados
https://www.playingspain.org/gambia-educacion-summer-school				
Summer School	Playing	Programa de voluntariado orientado a la creación de proyectos educativos, y organización de eventos deportivos solidarios en países en vías de desarrollo.	8.5 8.6	Actualmente cuenta con más de 350 personas voluntarias en sus diferentes programas de voluntariado y más de 150 alumnos y alumnas en sus programas.

Nombre del proyecto	Entidad	Descripción	Metas alcanzadas	Resultados
Escuelas Celestes	BID CAF -banco de desarrollo de América Latina Fundación Celeste	Formación de valores y habilidades para la vida a través de programas de voluntariado, donde la práctica recreativa del deporte trata de brindar una oportunidad laboral futura a sus participantes.	8.4 8.5 8.6	Las Escuelas Celestes, actualmente, cuentan con 42 las escuelas en todo Uruguay. Se han beneficiado 600 adolescentes en riesgo de exclusión de entre 13 y 18 años.



Nombre del proyecto	Entidad	Descripción	Metas alcanzadas	Resultados
Fight for Peace	Rede Brasil Fight for Peace Brasil UNESCO Brasil Sector privado Organizaciones del tercer sector	El proyecto tiene como principal objetivo brindar una alternativa a la violencia armada y el tráfico de drogas que usualmente formaba parte de la vida de la juventud residente del Complexo da Maré. Sus cinco pilares son la práctica deportiva, la educación, la empleabilidad, el liderazgo y el voluntariado.	8.4 8.5 8.6	Se han identificado un total de 2.041 personas beneficiadas en 2016, 633 sesiones de formación y 125 personas preparadas para realizar una búsqueda activa de empleo.

4. RECOMENDACIÓN DE ACCIONES PARA EL CUMPLIMIENTO DEL ODS 8

4.1 ¿QUÉ PERSIGUEN ESTAS RECOMENDACIONES?

Poner en manos de las organizaciones una batería de acciones que puedan ser integradas de forma rápida y sencilla, que permitan trabajar en la reducción de los impactos en las metas seleccionadas.

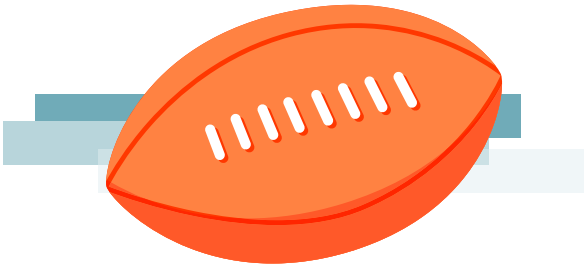
Estas acciones cumplirán los siguientes objetivos:

- Generar una foto fija para evaluar los cumplimientos futuros y la eficacia de las acciones que emprendan en favor de la mejora sobre las metas establecidas para este objetivo.
- Ofrecer un cuestionario sencillo que posibilite a la organización el cumplimiento del ODS 8.
- Generar una batería de tareas que permitan acercar el cumplimiento a la organización con el objetivo definido.

Por cada acción:

- Definir un modelo circular, de aplicación inmediata, medible, escalable y sostenible de reducción de los impactos del ODS 8.
- Generar un cuadro de indicadores tipo que permita ver la evolución y el nivel de cumplimiento de cada una de las acciones puestas en funcionamiento.
- Definir una metodología de análisis y mejora continua que retroalimente al modelo, lo mejore y complete.

Seguiremos, en primer lugar, el *modelo SDG Compass,* que trata de explicar cómo los ODS afectan a las diferentes entidades ofreciendo herramientas para poder desarrollar acciones para el cumplimiento de aquellos. Esta metodología es complementaria y una buena continuación al modelo de autodiagnóstico expuesto en las guías sobre voluntariado deportivo, tercer sector y voluntariado *"Objetivos de Desarrollo Sostenible: un pacto para cambiar el mundo"* que citábamos en la presentación.



La metodología propone recorrer las siguientes etapas:

1. Entendiendo los ODS. Como primer paso, es importante familiarizarse con los ODS y entender las oportunidades y responsabilidades que representan para cada organización.

2. Definiendo prioridades. Para beneficiarse de las oportunidades y desafíos que presentan los ODS, se deben definir en dónde se encuentran las prioridades de la organización para ayudar a enfocar sus esfuerzos.

3. Estableciendo objetivos. El establecimiento de objetivos se basa directamente en los resultados de la evaluación de impacto y priorización cubierta en el paso anterior, y es esencial para impulsar un buen desempeño de acciones.

4. Integrando. Con el establecimiento de objetivos se habrán identificado los KPI específicos y objetivos, y se habrán establecido objetivos para cada una de las prioridades estratégicas de la organización. También es importante integrar la sostenibilidad en la actividad principal del negocio e incluir metas a través de las funciones para abordar los objetivos.

5. Reportando y comunicando. Por último, es importante que las organizaciones reporten y comuniquen continuamente su progreso.

4.2 ANÁLISIS DEL ESTADO DE INICIO

Cuestionario de preguntas a responder por la organización, que persigue:

- Obtener una "fotografía" de la situación de la organización.
- Tomar consciencia de la situación en la que se encuentra la organización.

Algunas cuestiones para aclarar son:

- ¿Qué necesidades formativas tienen las personas usuarias y aquellas que colaboran con nuestra organización para su incursión en el mercado laboral?
- ¿Tengo información suficiente para orientar a las personas usuarias en materias de formación complementaria?
- Dentro de nuestro ecosistema de organizaciones, ¿puedo mediar en la salida laboral de mis personas usuarias?
- ¿Dispongo de información sobre herramientas adaptadas para la búsqueda activa de empleo (BAE)?
- ¿Dispongo de medios para "acompañar" a las personas usuarias en su incorporación al mercado laboral?
- ¿Dispongo de alguna metodología de reconocimiento de competencias de las personas voluntarias o usuarias interna o externa?

4.3 ESQUEMA DE LAS ACCIONES

A) Nombre de la acción: identificación de la acción.

B) Tipo de acción: definición de la tipología de la acción a desarrollar en el plan.

C) Características de la acción: determinar los rasgos y necesidades de la acción con una escala numérica del 1 al 5.

D) Definición de la acción: explicar detalladamente la acción.

E) ODS: señalar el ODS afectado.

F) Metas: señalar las afectadas positivamente.

G) Objetivos generales: describir los principales retos y objetivos de la acción específica.

H) Objetivos específicos: decidir por qué se desarrolla la acción, análisis de la situación y tareas a cumplir. Fechas de realización.

I) Tareas a realizar / recursos / personas encargadas: definir las tareas a desarrollar, recursos necesarios y personas encargadas de cada tarea.

J) Impacto esperado: detallar los resultados esperados con la acción.

K) Indicadores de medición: definir un cuadro de indicadores con sus resultados esperados. Dentro de lo posible alinear los indicadores a otros propuestos por otras entidades que hayan realizado con anterioridad un plan similar para poder establecer comparativas de resultados.

L) Perfeccionamiento del plan: definir mejoras en la definición, ejecución y resultados del plan. Podemos seguir la siguiente lógica: incidencias, resultados y comparativas.

4.4 IDENTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES PROPUESTAS

Las acciones propuestas se pueden dividir entre acciones internas, que afectan a la organización, su plantilla y sus personas voluntarias; y las externas, que afectan a las personas beneficiarias, organizaciones aliadas, personas que colaboran y a la sociedad en general. Todas las acciones dispondrán de esta identificación en su encabezado y así permitirán desde el inicio localizar el foco donde dirigen sus esfuerzos.

Las acciones mostrarán también una tabla que analiza las siguientes variables, valoradas de 1 a 5, siendo 1 la que menos esfuerzo requiere y el 5 la que más esfuerzo:

PLANIFICACIÓN	Preparación para realizar la acción
RECURSOS	Recursos económicos a la hora de realizar la acción
FORMACIÓN INICIAL	Conocimientos iniciales para poder llevar a cabo la acción. Formación necesaria
DURACIÓN	Tiempo de ejecución de la acción
PERSONAS	Nº de personas necesarias para llevar a cabo la ejecución de la acción

Cómo usar los esquemas de cada acción:

1. Dando respuesta al punto 4.2, estableciéndolo como punto de inicio para la mejora de los objetivos y metas definidas. Si es necesario, ampliar la batería de preguntas hasta conseguir un informe real del estado de la organización con respecto a los impactos del ODS que consideramos reducir.
2. Redefiniendo, según los criterios de las organizaciones, tanto la definición de la guía como los objetivos a conseguir. Todas las acciones tienen como misión contribuir al **ODS 8,** pero deben ser adaptadas a cada organización, sus objetivos, dinámicas internas, recursos, etc.

3. Diseñando las acciones para que, una vez realizado el trabajo de redefinición y adaptación, puedan ser escalables y así poder reducir el impacto en relación con el tamaño y recursos, poniéndolas a disposición de cada organización.
4. Definiendo los objetivos que deseamos obtener con ellos y aplicando la metodología mostrada (tablas, tareas a realizar e impactos esperados), con el fin de completar tareas, responsables de esas tareas y tiempos, así como una explicación de las mismas. Es aconsejable que sean contempladas las tareas críticas para el éxito de la acción. Además, es necesario decidir cómo se va a medir el éxito de cada objetivo (medición de impacto).
5. Realizando un análisis de los resultados para potenciar todas las tareas que se han ejecutado correctamente y revisando las que no lo han sido, para incorporar mejoras en estas.
6. Analizando los impactos positivos y en "cuánto" se ha reducido la brecha de cumplimiento del ODS.

4.5 EJEMPLOS DE ACCIONES

ACCIÓN 1

A. NOMBRE DE ACCIÓN: Servicio de orientación en formación y empleo.

B. TIPO DE ACCIÓN: interno.

C. CARACTERÍSTICAS DE LA ACCIÓN:

PLANIFICACIÓN	2
RECURSOS	1
FORMACIÓN INICIAL	2
DURACIÓN	4
PERSONAS	1

▪. Escala de 1 a 5, donde 1 es muy bajo y 5 muy alto.

D. DEFINICIÓN DE LA ACCIÓN ESPECÍFICA

Ofrecer un servicio de orientación interno a la organización para las personas usuarias y personas vinculadas a la misma.

E. ODS AFECTADOS / **F.** METAS ESPECÍFICAS AFECTADAS POSITIVAMENTE

• ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico. / 8.5 y 8.6

• ODS 4. Educación de calidad. / 4.7

• ODS 5. Igualdad de género. / 5.1

• ODS 10 Reducción de las desigualdades. / 10.2

PRINCIPALES RETOS Y OBJETIVOS DE LA ACCIÓN ESPECÍFICA

G. OBJETIVOS GENERALES:

Ofrecer salidas formativas personalizadas a las habilidades y formación inicial de las personas vinculadas al proyecto (personas usuarias) de la organización.

H. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Contactar con diferentes agentes de la formación profesional y la formación profesional para el empleo, para poder ofrecer una orientación completa de las opciones en este ámbito.
- Realizar una revisión del CV de la persona usuaria y ofertar una formación adaptada.
- Ofrecer ayuda para la homologación y reconocimiento de títulos de personas extranjeras.

I. TAREAS A REALIZAR / RECURSOS / PERSONAS ENCARGADAS

Definición de las tareas a desarrollar, recursos necesarios y personas encargadas de cada tarea. Se recomienda la elaboración de una tabla siguiendo el ejemplo:

TAREA	PERSONA ENCARGADA	FECHA DE REALIZACIÓN	EXPLICACIÓN Y OBJETIVO
Formación del equipo orientador.			Obtener un equipo de orientación en formación capaz de responder a las incidencias de las personas usuarias.
Toma en contacto con los organismos públicos y privados.			Obtener un catálogo de herramientas y materiales suficientes para realizar la orientación.
Revisión de los servicios prestados.			

J. IMPACTO ESPERADO

Detallar los resultados esperados en relación con el punto "Objetivos". Sería recomendable utilizar una tabla donde puedan ser recogidos estos datos:

OBJETIVO	MEDICIÓN 1	RESULTADO ESPERADO 1	MEDICIÓN 2	RESULTADO ESPERADO 2	MEDICIÓN 3	RESULTADO ESPERADO 3
Contactar con diferentes agentes de la formación profesional y la formación profesional para el empleo, para poder ofrecer una orientación completa de las opciones en este ámbito.	N.º de Convenios firmados.					
Realizar una revisión del CV de la persona usuaria y ofertar una formación adaptada.	Personas usuarias orientadas en formación para completar su CV.		N.º de personas usuarias que han obtenido una acreditación/ certificación.			
Ofrecer ayuda para la homologación y reconocimiento de títulos de personas extranjeras.	Personas usuarias que han recibido ayuda para el reconocimiento homologación de títulos extranjeros.					

K. INDICADORES DE MEDICIÓN

Personas que han utilizado el servicio de orientación.

Personas que han realizado formación adicional para la mejora del CV.

L. PERFECCIONAMIENTO DEL PLAN

Definir mejoras en la definición, ejecución y resultados del plan. Podemos seguir la siguiente lógica:

INCIDENCIAS

Análisis de incidencias. Definir si las medidas a tomar mejoran los resultados esperados de la tarea/s afectada/s.

RESULTADOS

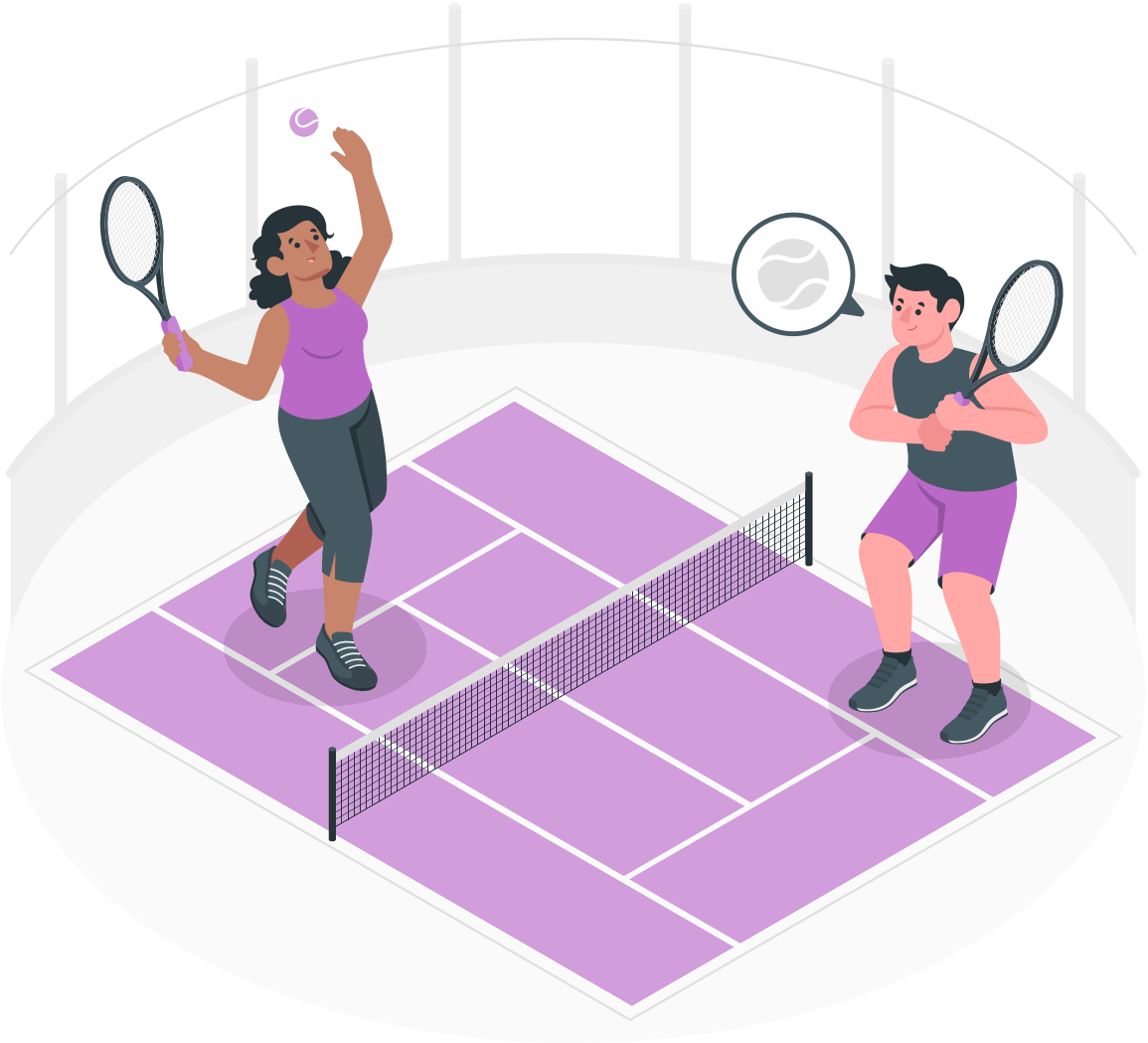
Análisis de resultados incluyendo las mejoras asociadas.

COMPARATIVAS

Revisión de planes similares y adopción de mejoras.

OTRAS

Definir atendiendo a los factores diferenciales del plan.



ACCIÓN 2

A. NOMBRE DE ACCIÓN: Modelo de reconocimiento de competencias, labores y responsabilidades en la acción del voluntariado.

B. TIPO DE ACCIÓN: interno.

C. CARACTERÍSTICAS DE LA ACCIÓN:

PLANIFICACIÓN	2
RECURSOS	2
FORMACIÓN INICIAL	2
DURACIÓN	4
PERSONAS	1

. Escala de 1 a 5, donde 1 es muy bajo y 5 muy alto.

D. DEFINICIÓN DE LA ACCIÓN ESPECÍFICA

Ofrecer a las personas voluntarias de la organización un sistema de reconocimiento interno y externo de sus competencias adquiridas en la organización.

E. ODS AFECTADOS / **F.** METAS ESPECÍFICAS AFECTADAS POSITIVAMENTE

- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico. / 8.5 y 8.6
- ODS 4. Educación de calidad. / 4.7
- ODS 5. Igualdad de género. / 5.1
- ODS 10 Reducción de las desigualdades. / 10.2

PRINCIPALES RETOS Y OBJETIVOS DE LA ACCIÓN ESPECÍFICA

G. OBJETIVOS GENERALES:

Diseñar un modelo de reconocimiento interno y de aval externo para las competencias demostradas y adquiridas por las personas voluntarias de la organización.

H. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Contactar con los diferentes sistemas de reconocimiento de las competencias. adquiridas, como sistemas de FP y FPE, PVE, etc.
- Realizar acciones de mejora de competencias.

I. TAREAS A REALIZAR / RECURSOS / PERSONAS ENCARGADAS

Definición de las tareas a desarrollar, recursos necesarios y personas encargadas de cada tarea. Se recomienda la elaboración de una tabla siguiendo el ejemplo:

TAREA	PERSONA ENCARGADA	FECHA DE REALIZACIÓN	EXPLICACIÓN Y OBJETIVO
Analizar metodologías existentes para el reconocimiento de competencias específicas del voluntariado como el Programa VOL+ de PVE.			Implantar la metodología por PVE para el reconocimiento de competencias externas para personas voluntarias.
Análisis de obtención de cualificación profesional por las tareas y competencias adquiridas por métodos no formales (certificados de profesionalidad).			Analizar las alianzas disponibles para el reconocimiento de competencias laborales a través de los diferentes canales formales y no formales.
Diseño de un plan de formación y mejora de competencias.			Revisar, a través de la metodología establecida, el nivel de competencia de cada persona voluntaria y establecer planes de mejora de las mismas.

J. IMPACTO ESPERADO

Detallar los resultados esperados en relación con el punto "Objetivos". Sería recomendable utilizar una tabla donde puedan ser recogidos estos datos:

OBJETIVO	MEDICIÓN 1	RESULTADO ESPERADO 1	MEDICIÓN 2	RESULTADO ESPERADO 2	MEDICIÓN 3	RESULTADO ESPERADO 3
Implementación de reconocimiento de las competencias externas.	N.º de personas voluntarias reconocidas.					
Convenios con entidades de reconocimiento de competencias laborales.	N.º de convenios firmados.		N.º de personas voluntarias certificadas.			
Planes y acciones de mejora de competencias.	N.º de acciones realizadas.		N.º de personas voluntarias que realizan las acciones.			

K. INDICADORES DE MEDICIÓN

N.º de personas voluntarias reconocidas y certificadas

L. PERFECCIONAMIENTO DEL PLAN

Definir mejoras en la definición, ejecución y resultados del plan. Podemos seguir la siguiente lógica:

INCIDENCIAS

Análisis de incidencias. Definir si las medidas a tomar mejoran los resultados esperados de la tarea/s afectada/s.

RESULTADOS

Análisis de resultados incluyendo las mejoras asociadas.

COMPARATIVAS

Revisión de planes similares y adopción de mejoras.

OTRAS

Definir atendiendo a los factores diferenciales del plan.

ACCIÓN 3

A. NOMBRE DE ACCIÓN: Elaboración de un plan de formación del voluntariado deportivo.

B. TIPO DE ACCIÓN: interno.

C. CARACTERÍSTICAS DE LA ACCIÓN:

PLANIFICACIÓN	2
RECURSOS	4
FORMACIÓN INICIAL	2
DURACIÓN	2
PERSONAS	4

- Escala de 1 a 5, donde 1 es muy bajo y 5 muy alto.

D. DEFINICIÓN DE LA ACCIÓN ESPECÍFICA

Proporcionar formación específica deportiva, educativa y en sostenibilidad a los y las voluntarias de la organización.

E. ODS AFECTADOS / F. METAS ESPECÍFICAS AFECTADAS POSITIVAMENTE

- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico. / 8.5 y 8.6
- ODS 4. Educación de calidad. / 4.7
- ODS 5. Igualdad de género. / 5.1
- ODS 10. Reducción de las desigualdades. / 10.2

PRINCIPALES RETOS Y OBJETIVOS DE LA ACCIÓN ESPECÍFICA

G. OBJETIVOS GENERALES:

Mejorar la formación y capacidades de las personas que tienen inquietudes y relación con el ecosistema deportivo y sus organizaciones, a la vez se pretende reducir el número de jóvenes que no estudian ni trabajan.

H. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Recibir información para realizar las actividades y funciones confiadas al voluntariado y la formación permanente necesaria para mantener la calidad de la acción voluntaria.
- Reconocer la labor del voluntariado y su trascendencia para una vertebración solidaria de la sociedad.
- Amparar los derechos de las personas voluntarias, regulando sus funciones y definiendo su actuación.
- Garantizar a las personas usuarias de los servicios prestados por los y las voluntarias y la calidad de la acción recibida.

I. TAREAS A REALIZAR / RECURSOS / PERSONAS ENCARGADAS

Definición de las tareas a desarrollar, recursos necesarios y personas encargadas de cada tarea. Se recomienda la elaboración de una tabla siguiendo el ejemplo:

TAREA	PERSONA ENCARGADA	FECHA DE REALIZACIÓN	EXPLICACIÓN Y OBJETIVO
Diseñar un plan anual de formación del voluntariado.			Analizar las necesidades de cualificación, mejora y acreditación de competencias de las personas voluntarias.
Establecer relaciones con otras organizaciones que puedan incidir positivamente en las relaciones y la empleabilidad de las personas voluntarias.			Establecer una red de aliados para el reconocimiento de competencias formales y no formales y la empleabilidad de las personas voluntarias.
Participación del voluntariado en el diseño, desarrollo y evaluación de los programas.			Obtención de información por los planes ejecutados.
Información y asesoramiento al voluntariado sobre actividades y formación externa complementaria.			Revisar otras experiencias de la red de aliados.

J. IMPACTO ESPERADO

Detallar los resultados esperados en relación con el punto "Objetivos". Sería recomendable utilizar una tabla donde puedan ser recogidos estos datos:

OBJETIVO	MEDICIÓN 1	RESULTADO ESPERADO 1	MEDICIÓN 2	RESULTADO ESPERADO 2	MEDICIÓN 3	RESULTADO ESPERADO 3
Recibir información para realizar las actividades y funciones confiadas al voluntariado y la formación permanente necesaria para mantener la calidad de la acción voluntaria.	% de participación en alguna de las actividades del plan de formación por parte de los y las voluntarias de la organización.		Medición del impacto en los servicios prestados (satisfacción de las persona usuarias, nº de personas usuarias atendidas, etc.).			
Reconocer la labor del voluntariado y su trascendencia para una vertebración solidaria de la sociedad.	Incentivos y premios en función de la cantidad y la calidad del trabajo realizado por el voluntariado.		N º de cualificaciones y reconocimientos externos.			
Amparar los derechos de las personas voluntarias, regulando sus funciones y definiendo su actuación.	Encuestas al personal voluntario el grado de conocimiento de sus derechos y funciones.					
Garantizar a los y las usuarias de los servicios prestados por las personas voluntarias la calidad de la acción recibida.	Encuestas de calidad a las personas usuarias del servicio.					

K. INDICADORES DE MEDICIÓN

- % de participación en alguna de las actividades del plan de formación por parte de las personas voluntarias de la organización (diferenciado por género).
- Número de participantes de las distintas actividades del plan de formación.
- Número de incentivos y premios en función de la cantidad y la calidad del trabajo realizado por el voluntariado.
- Grado de conocimiento del personal voluntario de sus derechos y funciones.

L. PERFECCIONAMIENTO DEL PLAN

Definir mejoras en la definición, ejecución y resultados del plan. Podemos seguir la siguiente lógica:

INCIDENCIAS

Análisis de incidencias. Definir si las medidas a tomar mejoran los resultados esperados de la tarea/s afectada/s.

RESULTADOS

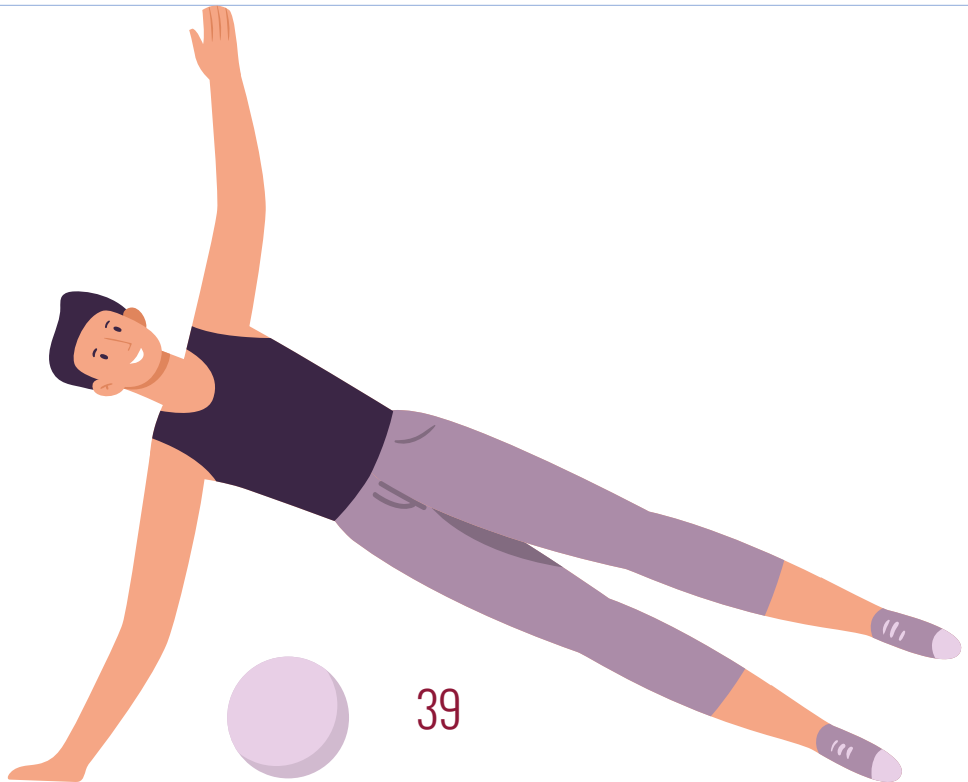
Análisis de resultados incluyendo las mejoras asociadas.

COMPARATIVAS

Revisión de planes similares y adopción de mejoras.

OTRAS

Definir atendiendo a los factores diferenciales del plan.



ACCIÓN 4

A. NOMBRE DE ACCIÓN: Convenios y alianzas con otras organizaciones para contribuir al trabajo decente para todas las personas.

B. TIPO DE ACCIÓN: externo.

C. CARACTERÍSTICAS DE LA ACCIÓN:

PLANIFICACIÓN	2
RECURSOS	2
FORMACIÓN INICIAL	2
DURACIÓN	3
PERSONAS	1

. Escala de 1 a 5, donde 1 es muy bajo y 5 muy alto.

D. DEFINICIÓN DE LA ACCIÓN ESPECÍFICA

Búsqueda de convenios y alianzas con otras organizaciones tanto públicas como privadas para mejorar la coordinación, el intercambio de experiencias e iniciativas para contribuir al trabajo decente para todas las mujeres y hombres, incluidos los y las jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

E. ODS AFECTADOS / F. METAS ESPECÍFICAS AFECTADAS POSITIVAMENTE

- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico. /8.5
- ODS 17. Alianzas para lograr objetivos. /17.17
- ODS 5. Igualdad de género. / 5.1

PRINCIPALES RETOS Y OBJETIVOS DE LA ACCIÓN ESPECÍFICA

G. OBJETIVOS GENERALES:

Mejorar la coherencia y la eficacia en cuanto al fomento del empleo de calidad, promoviendo la igualdad, la inclusión y el rechazo de cualquier tipo de discriminación.

H. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Ayudar a las personas a lidiar con la adversidad fomentando la implantación de mecanismos de protección social y servicios básicos.
- Proteger empleos y fomentar la relación con pequeñas y medianas empresas, y con trabajadores y trabajadoras del sector informal.
- Fomentar las respuestas multilaterales y regionales en materia de empleo.
- Promover la cohesión social y favorecer sistemas de respuesta y resiliencia impulsados por las comunidades.
- Realizar esfuerzos sistemáticos para promover una mayor responsabilidad en materia de empleo y formación.

I. TAREAS A REALIZAR / RECURSOS / PERSONAS ENCARGADAS

Definición de las tareas a desarrollar, recursos necesarios y personas encargadas de cada tarea. Se recomienda la elaboración de una tabla siguiendo el ejemplo:

TAREA	PERSONA ENCARGADA	FECHA DE REALIZACIÓN	EXPLICACIÓN Y OBJETIVO
Participación de la organización en jornadas y congresos relacionados con el fomento del trabajo decente.			La organización obtendrá conocimiento externo que podrá ser transferido a la organización y reconocimiento externo con la comunicación de buenas prácticas desarrolladas.
Incluir aspectos relacionados con la inclusión y la igualdad en las actividades de formación que se realicen en colaboración con otras organizaciones.			
Reforzar positivamente e incentivar el apoyo y el compañerismo en la organización.			Establecer buenas prácticas en la actividad/es a realizar.
Realizar jornadas conjuntas de ocio y convivencia que fomenten un ambiente de trabajo adecuado en la organización y con otras con las que se colabore habitualmente.			

J. IMPACTO ESPERADO

Detallar los resultados esperados en relación con el punto "Objetivos". Sería recomendable utilizar una tabla donde puedan ser recogidos estos datos:

OBJETIVO	MEDICIÓN 1	RESULTADO ESPERADO 1	MEDICIÓN 2	RESULTADO ESPERADO 2	MEDICIÓN 3	RESULTADO ESPERADO 3
Establecer mecanismos de protección social y servicios básicos.	N.º de personas apoyadas.					
Buenas prácticas en materia de igualdad desarrolladas por la organización.	N.º de acciones.					
Promover la cohesión social a través de la participación de personas voluntarias, personas usuarias y sociedad en general.	N.º de personas participantes.					
Realizar esfuerzos sistemáticos para promover una mayor responsabilidad en materia de empleo y formación.	N.º de personas participantes.					

K. INDICADORES DE MEDICIÓN

- Número de actividades organizadas conjuntamente o en colaboración con otras organizaciones.
- Número de reuniones con otras organizaciones para mejoras en la calidad del empleo.
- Número de iniciativas recopiladas.
- Número de iniciativas ya integradas en la organización.
- Número de actividades de sensibilización y convivencia llevadas a cabo.
- Número actividades de formación para la mejora de la inclusión, la igualdad y la calidad en el empleo.

L. PERFECCIONAMIENTO DEL PLAN

Definir mejoras en la definición, ejecución y resultados del plan. Podemos seguir la siguiente lógica:

INCIDENCIAS
Análisis de incidencias. Definir si las medidas a tomar mejoran los resultados esperados de la tarea/s afectada/s.

RESULTADOS
Análisis de resultados incluyendo las mejoras asociadas.

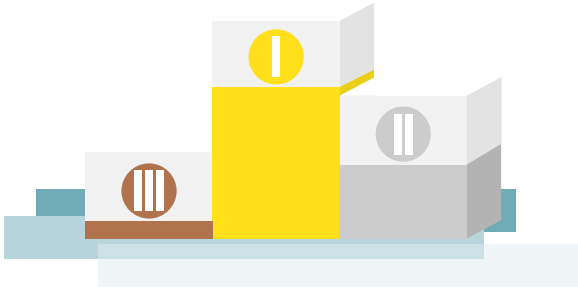
COMPARATIVAS
Revisión de planes similares y adopción de mejoras.

OTRAS
Definir atendiendo a los factores diferenciales del plan.

ACCIÓN 5

A. NOMBRE DE ACCIÓN: Jornadas de orientación y mejora de la empleabilidad.

B. TIPO DE ACCIÓN: interno / externo.



C. CARACTERÍSTICAS DE LA ACCIÓN:

PLANIFICACIÓN	4
RECURSOS	3
FORMACIÓN INICIAL	1
DURACIÓN	2
PERSONAS	2

. Escala de 1 a 5, donde 1 es muy bajo y 5 muy alto.

D. DEFINICIÓN DE LA ACCIÓN ESPECÍFICA

Realización de unas jornadas enfocadas a mejorar la empleabilidad del personal voluntario.

E. ODS AFECTADOS / F. METAS ESPECÍFICAS AFECTADAS POSITIVAMENTE

- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico. / 8.5 y 8.6
- ODS 4. Educación de calidad. / 4.7
- ODS 5. Igualdad de genero. / 5.1

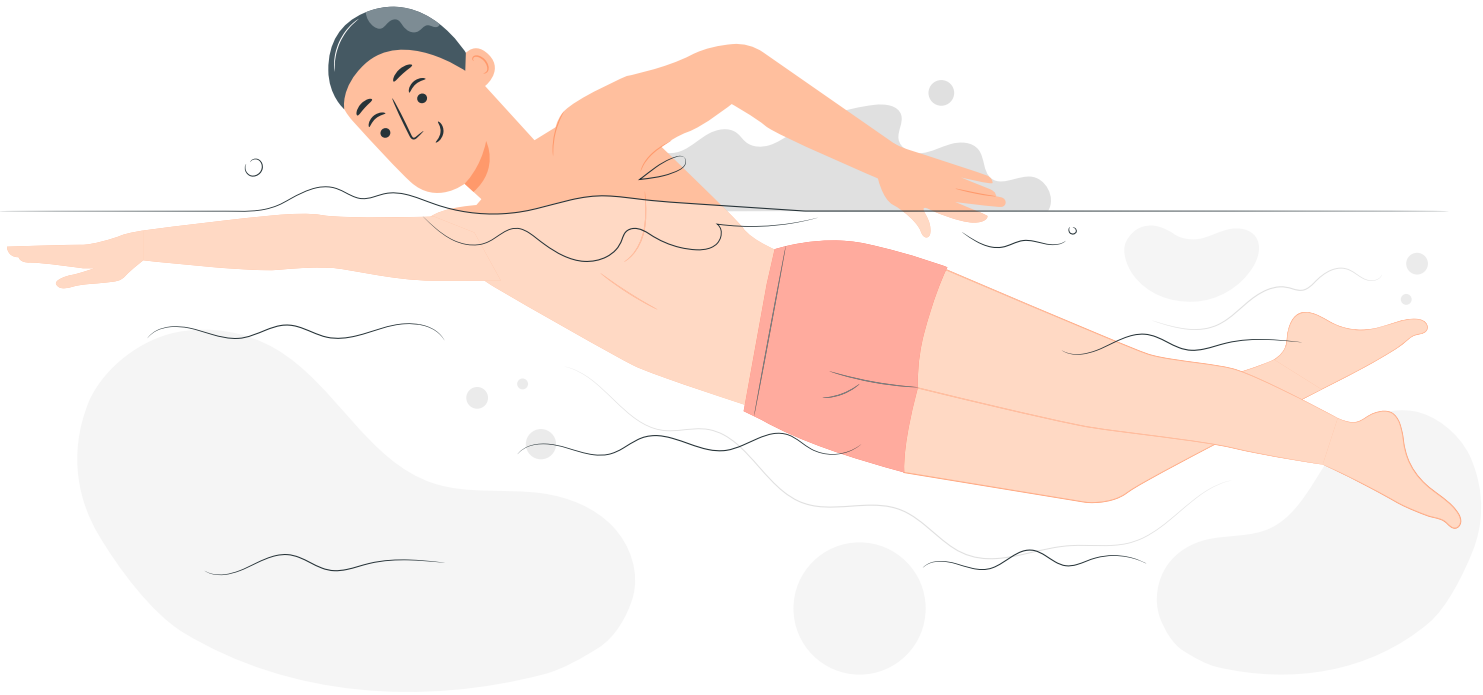
PRINCIPALES RETOS Y OBJETIVOS DE LA ACCIÓN ESPECÍFICA

G. OBJETIVOS GENERALES:

Ofrecer salidas laborales personalizadas a las habilidades y formación inicial de las personas vinculadas al proyecto.

H. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Fomentar la motivación por aprender y desarrollar una actividad laboral.
- Potenciar la motivación hacia el trabajo, dándole un significado positivo.
- Potenciar expectativas de autoeficacia y éxito que faciliten la identificación de recursos personales/profesionales propios para la búsqueda y mantenimiento del empleo.
- Favorecer el control personal y la búsqueda de soluciones ante la localización y mantenimiento de un puesto de trabajo.
- Desarrollar la percepción y reafirmación de las propias habilidades y capacidades, incrementando la seguridad personal para moverse en el mercado laboral.



I. TAREAS A REALIZAR / RECURSOS / PERSONAS ENCARGADAS

Definición de las tareas a desarrollar, recursos necesarios y personas encargadas de cada tarea. Se recomienda la elaboración de una tabla siguiendo el ejemplo:

TAREA	PERSONA ENCARGADA	FECHA DE REALIZACIÓN	EXPLICACIÓN Y OBJETIVO
Debate sobre competencias digitales y sus posibilidades.			
Ponencia sobre consejos a la hora de hablar en público.			
Debate sobre la importancia de las redes sociales y/o relaciones sociales en la empleabilidad.			
Ponencia sobre consejos para la elaboración del currículum vitae y para afrontar entrevistas laborales.			
Mesa redonda y debate: mundo laboral y brecha de género.			

J. IMPACTO ESPERADO

Detallar los resultados esperados en relación con el punto "Objetivos". Sería recomendable utilizar una tabla donde puedan ser recogidos estos datos:

OBJETIVO	MEDICIÓN 1	RESULTADO ESPERADO 1	MEDICIÓN 2	RESULTADO ESPERADO 2	MEDICIÓN 3	RESULTADO ESPERADO 3
Fomentar la motivación por aprender y desarrollar una actividad laboral.						
Potenciar la motivación hacia el trabajo, dándole un significado positivo.						
Potenciar expectativas de autoeficacia y éxito que faciliten la identificación de recursos personales/ profesionales, propios para la búsqueda y mantenimiento del empleo.						
Favorecer el control personal y la búsqueda de soluciones ante la localización y mantenimiento de un puesto de trabajo.						
Desarrollar la percepción y reafirmación de las propias habilidades y capacidades, incrementando la seguridad personal para moverse en el mercado laboral.						

L. PERFECCIONAMIENTO DEL PLAN

Definir mejoras en la definición, ejecución y resultados del plan. Podemos seguir la siguiente lógica:

INCIDENCIAS

Análisis de incidencias. Definir si las medidas a tomar mejoran los resultados esperados de la tarea/s afectada/s.

RESULTADOS

Análisis de resultados incluyendo las mejoras asociadas.

COMPARATIVAS

Revisión de planes similares y adopción de mejoras.

OTRAS

Definir atendiendo a los factores diferenciales del plan.

5. BIBLIOGRAFÍA DE REFERENCIA

Cáceres, F. (2019). El deporte como herramienta para el desarrollo sostenible. PARTE 1. Consejo Iberoamericano del Deporte. Montevideo.

Consejo Iberoamericano del Deporte (2019). El deporte como herramienta para el desarrollo sostenible. Perspectivas, avances y oportunidades. PARTE 2. Montevideo.

Campillo-Sánchez, J.; Segarra-Vicens, E.; Morales-Baños, V.; Díaz-Suárez, A. Sport and Sustainable Development Goals in Spain. Sustainability 2021, 13, 3505.

Gobierno de España. Plan de Acción para la Implementación de la Agenda 2030. Hacia una Estrategia Española de Desarrollo Sostenible. Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación. Madrid. 2018.

Lindsey, I., Chapman, T. and Dudfield, O. (2019). Configuring relationships between state and non-state actors: a new conceptual approach for sport and development. International Journal of Sport Policy and Politics. pp 127-146.

Lindsey, I. and Darby, P. Sport and the sustainable development goals: where is the policy coherence? International review for the sociology of sport. 2019. 54 (7) pp. 793-812.

Lindsey, I. and Chapman, T. Enhancing the Contribution of Sport to the Sustainable Development Goals. Commonwealth Secretariat. London. 2017.

Morgan, H., Bush, A. and McGee, D. (2021) The Contribution of Sport to the Sustainable Development Goals: Insights from Commonwealth Games Associations. JSFD. 2021, 9, 2.

Naciones Unidas. Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Resolución A/RES/70/1 adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su septuagésimo período de sesiones. Nueva York. 2015.

Secretaría del Commonwealth. Medir la contribución del deporte, la educación y la actividad físicas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible. The Commonwealth. Londres. 2019.

UNESCO. Plan de Acción de Kazán. Sexta conferencia Internacional de Ministros y Altos Funcionarios Encargados de la Educación Física y el Deporte (MINEPS VI). Kazán. 2017.

UNESCO. Carta Internacional de la Educación Física, la Actividad Física y el Deporte. 38ª sesión de la Conferencia General de la UNESCO. París. 2015.

United Nations. SDG Fund Secretariat. The contribution of Sports to the Achievement of the Sustainable Development Goals: A Toolkit for Action. New York. 2018.

Varela, F., Álvarez, B. and Cortés, J. (2020) Guía para la localización de la Agenda 2030. Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. Madrid.

117

EDITA

Plataforma del Voluntariado de España (PVE)
C/ Tribulete, 18 - 1
28012 Madrid
www.plataformavoluntariado.org
DEPÓSITO LEGAL M-32872-2021
ISBN 978-84-09-35488-7

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons
Atribución-NoComercial-SinDerivar 4.0 Internacional

Financiado por

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES Y AGENDA 2030

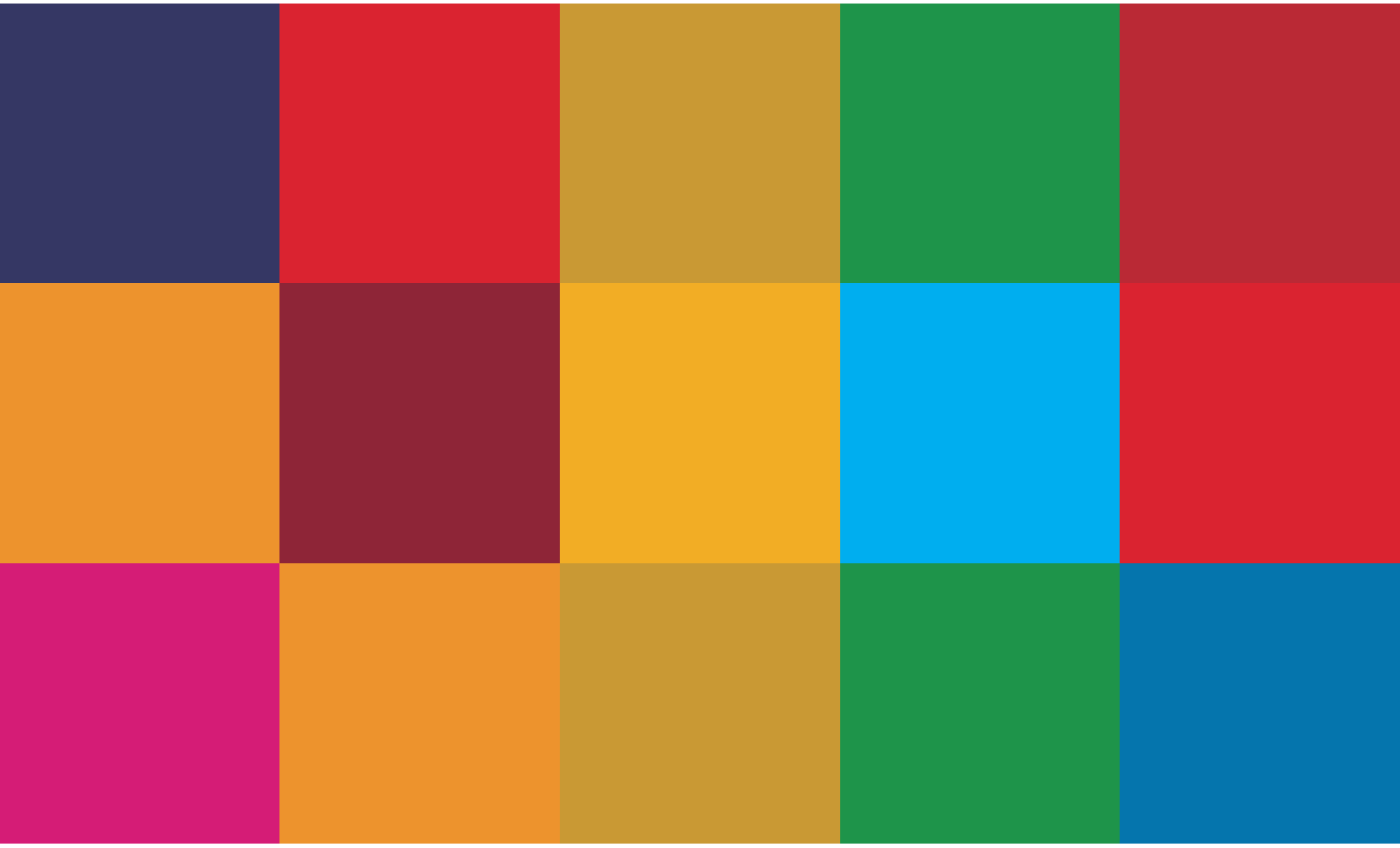
POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

PLATAFORMA
DEL VOLUNTARIADO
DE ESPAÑA

FUNDACIÓN
LaLiga

PLATAFORMAVOLUNTARIADO.ORG

LALIGA.COM/FUNDACION



GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES Y AGENDA 2030

POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL