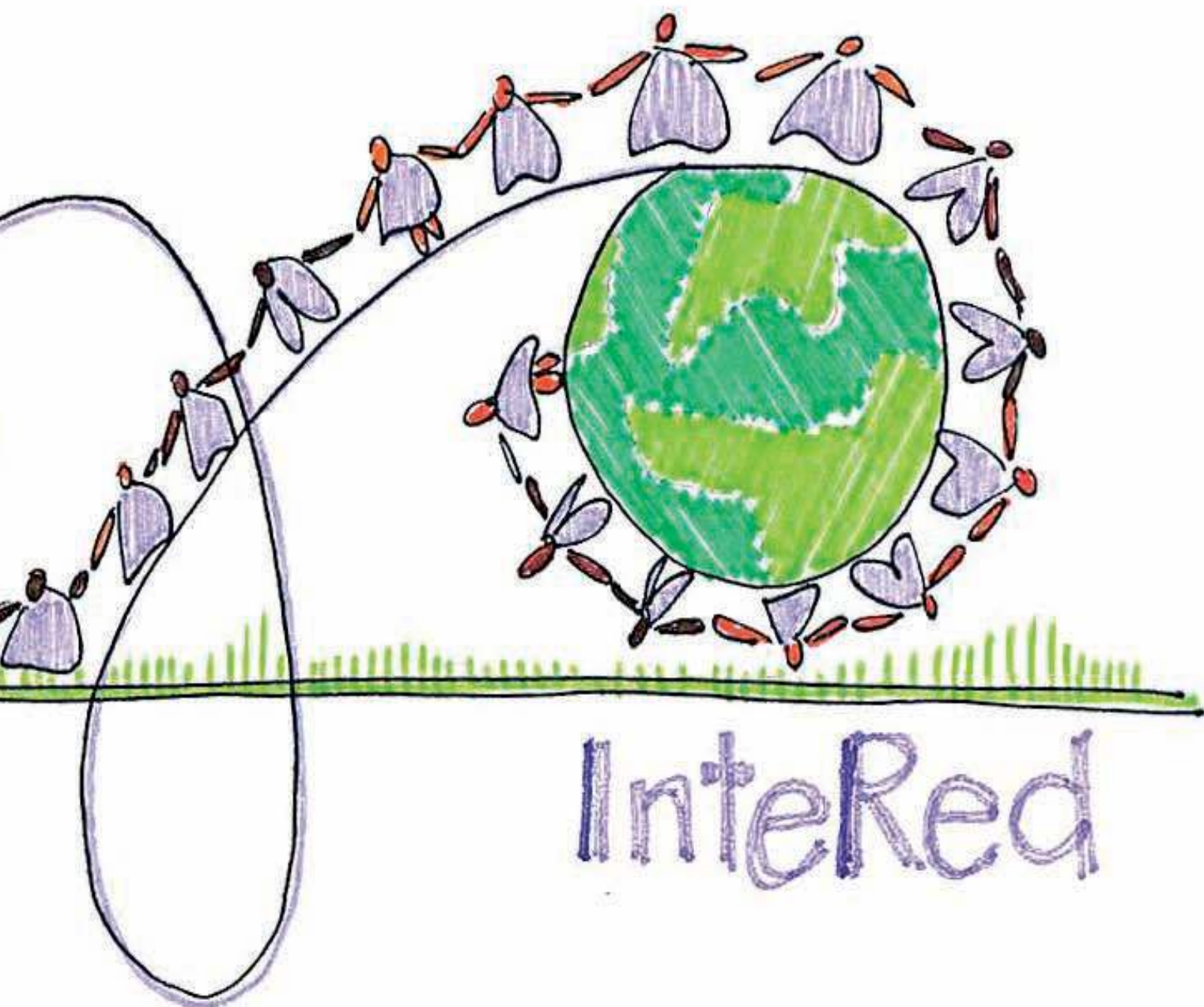


ITINERARIO DE VOLUNTARIADO



Edita:



Ilustraciones: Loreto Camacho Almansa.

Equipo de contenidos: M^a de Mar Aguayo, Eduardo García, Teresa González, Carmen Ramiro y Justina Sánchez.

Coordinación de edición: M^a Ángeles Gentil

Diseño y maquetación: Rosy Botero.

Aprobado por patronato el 30 de noviembre de 2019.

Ampliado hasta diciembre 2025

Con el apoyo financiero:



Junta de Andalucía

Consejería de Igualdad, Políticas Sociales
y Conciliación

AGENCIA ANDALUZA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL
PARA EL DESARROLLO

voluntariado@intered.org

Índice



1. Introducción	4
-----------------------	---



2. De dónde venimos y a dónde vamos	6
2.1. Antecedentes: haciendo memoria	6
2.2. Una nueva vuelta de tuerca, el voluntariado transformador ...	7
2.3. Jóvenes, una mirada generacional al voluntariado	9



3. Itinerario de voluntariado transformador	11
3.1. Atributos del voluntariado transformador.....	13
3.2. Itinerario del voluntariado: tres itinerarios bajo un mismo enfoque	16
3.3. No olvidemos que	24



4. La figura de la persona responsable de voluntariado ...	25
--	----



5. Un plan de acción a tres años. Aprender haciendo	26
--	----



6. Guía de metodología: pinceladas para la acción	29
---	----



7. Bibliografía	30
-----------------------	----

8. Anexos	31
-----------------	----

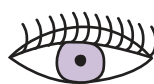
introducción

Este documento que tienes entre manos es el resultado del trabajo de sistematización, reflexión y actualización de nuestras prácticas sobre voluntariado. Surge de la necesidad de aglutinar muchas experiencias y propuestas, y de dar un cierto marco común a la diversidad de contextos que habitamos como InteRed. Pero también, de la necesidad de buscar nuevas formas, nuevos lenguajes, nuevas maneras de ser y estar como voluntariado en InteRed, como entidad «provocadora» de voluntariado y de generar espacios en los que animar al deseo por la justicia global, la equidad de género y la transformación social.

Pretendemos que sirva como hoja de ruta y como marco orientador para todas nuestras propuestas y todos nuestros itinerarios formativos, diversos en la práctica, pero orientados por una misma mirada, la del voluntariado transformador, alineado con nuestra experiencia en educación transformadora para la ciudadanía global. Desde el posicionamiento de educación¹ nos sentimos invitadas a favorecer un voluntariado en el que se generen al menos estos tres procesos básicos:²



Comprender la complejidad de la globalización, reconocer sus dinanismos, sus posibilidades, pero también las desigualdades y exclusiones que genera. La educación ha de favorecer una comprensión analítica y crítica del fenómeno de la globalización.



Asumir una mirada global a la interrelación: desarrollo, justicia y equidad. No podemos seguir viviendo y aprendiendo exclusivamente desde nuestros contextos locales pues los vínculos que construyen la sociedad se han globalizado y los procesos deberían apuntar cada vez más a una conciencia planetaria.



Fortalecer la conciencia personal y ciudadana que supone empoderar² a las personas, que son las generadoras de cambio, desde la participación social, el compromiso democrático y la movilización colectiva.

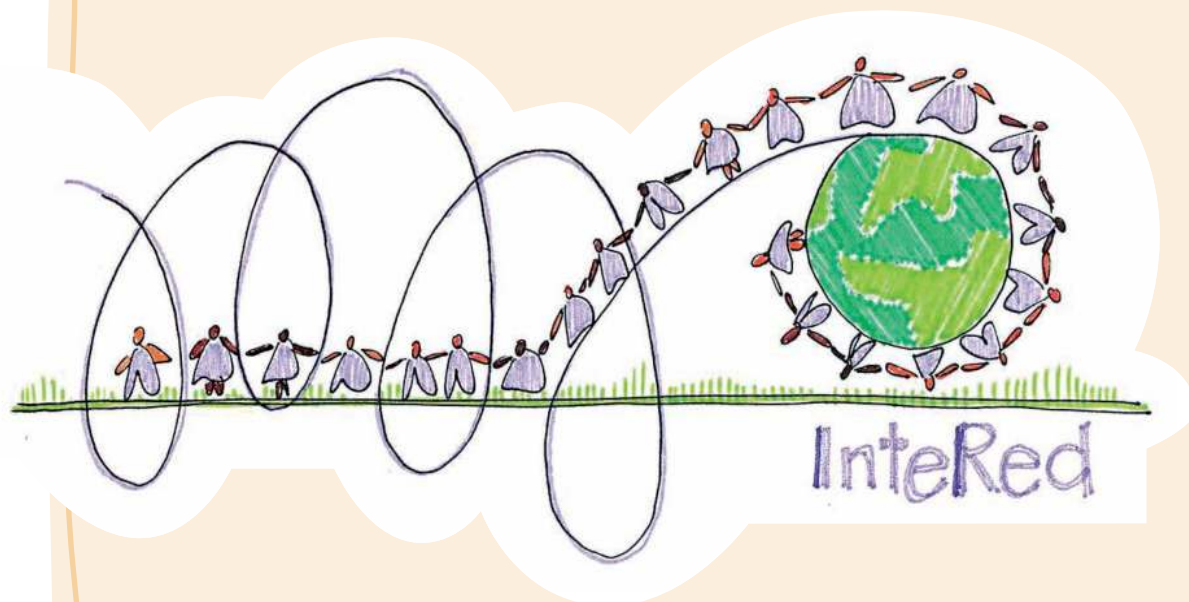
1. Posicionamiento de Educación Transformadora. InteRed, marzo de 2019. https://intered.org/sites/default/files/intered_posicionamientode_educacion_2019.pdf

2. En el debate interno sobre empoderamiento hablamos ya de procesos de autoempoderamiento ya que nadie empodera a otra persona.

Este documento está dirigido a todas las personas que de una u otra manera, se sienten atraídas por la propuesta de voluntariado de InteRed. Personas que construyen la organización a través de las delegaciones y los comités en los que despliegan sus ganas y sus capacidades para transformar el mundo, personas de diferentes espacios de Institución Teresiana con las que compartimos el reto de acompañar a los jóvenes³ o personas de la acción social y de la cooperación que como buscadoras de sentido y propuesta puedan encontrar algo de luz en estas líneas. Pero especialmente este itinerario va dirigido a las personas responsables de cuidar y acompañar a otras personas voluntarias, aquellas que animan grupos de trabajo, comités, delegaciones o al voluntariado en general. Para ellas es este documento. Ojalá nos sirva de orientación y guía. De apoyo y motivación.

3. Documento Sal de tu tierra, julio 2018. Línea de acción 1 del apartado: «Caminar con los jóvenes en una sociedad en cambio»: Seguir desarrollando, en las plataformas sociales y educativas en las que estamos presentes, procesos encaminados a que los jóvenes sean agentes de cambio y transformación, ciudadanos conscientes de su responsabilidad social.

de dónde venimos y a dónde vamos



2.1. Antecedentes: Haciendo memoria compartida

Desde su constitución en 1992, InteRed ha tenido como uno de sus fines el de la promoción del voluntariado y ha sido una organización pionera en la realización de un programa de formación del voluntariado por el que han pasado más de 2.800 personas, jóvenes y adultas, y de éstas, aproximadamente un 14% ha participado en experiencias de voluntariado internacional. En 1995 arranca la formación del voluntariado enmarcada en el ámbito de la Educación para el Desarrollo, al entender que el voluntariado es un proceso socioeducativo que persigue el cambio social para que cada persona pueda ser reconocida en su dignidad y derechos. Desde el comienzo, una de las herramientas y procesos claves para la formación del voluntariado en la organización fue y sigue siendo el **Curso Taller de Voluntariado**. El «Curso Taller» es la propuesta formativa que InteRed ofrece y ha ofrecido durante años a todas las personas interesadas en conocer y sumergirse en el mundo del voluntariado, ya sea local o internacional. Se trata de un curso teórico-práctico y vivencial que articula la reflexión y la acción, propicia el diálogo, la participación, la implicación y el compromiso de las personas participantes. La sistematización de la propuesta formativa de los cursos y su detalle metodológico ha contado con dos versiones: *Voluntariado para una participación solidaria*, del año 2005 y *Voluntariado. Una expresión*



*personal de ciudadanía para la transformación global*⁴, de enero de 2011. Junto al Curso Taller, InteRed cuenta desde sus inicios con el **Programa de Voluntariado Internacional** con el objetivo de promover una ciudadanía global, crítica, responsable y comprometida. InteRed no entiende el voluntariado internacional como una experiencia puntual, sino como un modo de aprender a *leer la realidad* desde la óptica de las víctimas de la exclusión. Este modo de aprender a leer la realidad desde otra perspectiva cargando con ella⁵, implica a toda la persona: sus sentimientos (corazón), sus ideas (cabeza) y sus acciones (pies y manos). Otros documentos que han aportado a la construcción de esta memoria compartida, han sido el **Plan general de voluntariado** y los vídeos **Trueque** (2010) y **Caleidoscopio** (2012). El Plan general es un documento en el que se define el enfoque de voluntariado de InteRed como un voluntariado para el cambio y la transformación social y se concibe como un proceso socioeducativo, participativo, que parte de la experiencia, crítico y alternativo. Organizado y en *red de intercambio y solidaridad*.

2.2. Una nueva vuelta de tuerca, el voluntariado transformador

A la luz del III Plan Estratégico (2014-2019) se comienza una nueva reflexión en la organización sobre el perfil del voluntariado por el que apostamos⁶ y los procesos formativos que necesitamos para alcanzar el enfoque del voluntariado transformador. Posteriormente y de cara al IV Plan Estratégico, que iniciará en enero del 2020, el Equipo Directivo y el Patronato de InteRed invitan, tras los duros años de la crisis económica, a poner al **voluntariado** –con mayor intencionalidad– **en el foco** de toda la organización.

Estos hitos en la reflexión y análisis sobre prácticas y procesos de voluntariado nos han ayudado a repensar y hacernos conscientes de nuestras fortalezas y aciertos, y nos encaminan hacia una renovación y actualización de nuestros itinerarios formativos, las dinámicas internas y las maneras de generar procesos de aprendizaje, identificación y compromiso con la transformación social, desde la diversidad de contextos. Queremos

4. Puedes encontrar este texto y los otros documentos y videos sobre voluntariado en la web de InteRed: www.intered.org

5. La fundamentación del Curso Taller se ha basado en algunos autores críticos latinoamericanos y sus perspectivas. «se conoce la realidad cuando, además de hacerse cargo de la realidad (momento noético) y de cargar con la realidad (momento ético), uno se encarga de la realidad (momento práxico)» I. ELLACURÍA, Hacia una fundamentación filosófica del método teológico latinoamericano, El Salvador, UCA 322-323 (1975), p. 149.

6. Se realiza un diagnóstico interno a modo de línea de base para conocer más y mejor nuestro voluntariado y paralelamente se desarrollan dos informes (uno interno, desarrollado por la Universidad Politécnica de Valencia y otro, la investigación de la ONGD Ongawa en la que participamos «El voluntariado transforma si sabemos cómo»).



con ellos, contar con unas propuestas para el voluntariado más flexibles y frescas, que incluyen nuevos tramos de edad para incorporar a jóvenes, sin perder el enfoque ni la profundidad.

A la luz de estos documentos entendemos que un **voluntariado transformador posee los elementos clave de la Educación para la Ciudadanía Global**: mirada global y local, gobernanza y profundización de la democracia y derechos humanos, equidad de género, las dimensiones de interculturalidad, sostenibilidad, interdependencia y concienciación, como algunos elementos clave.

Para que nuestro voluntariado sea transformador **precisa no sólo de determinados conocimientos, sino también de habilidades y actitudes basadas en valores**.

Para generarlos, el voluntariado transformador se implica en la construcción, desde lo local, de la organización. Y lo hace a través de las actividades que ejecuta, los encuentros en los que participa y los procesos que desarrolla con otras personas, entre otras acciones. Esto se realiza en el seno de un grupo de referencia contando con un acompañamiento cercano.

Una de las características principales de estas acciones/actividades que el voluntariado de InteRed desarrolla es que generan un cuestionamiento profundo de los principios, ideas, valores y creencias de cada persona a través de una reflexión crítica con otros y otras que da lugar a un cambio en la comprensión de la realidad.

Este **«aprendizaje transformador»** es un cambio y una ampliación en la visión del mundo de la persona; supone una modificación o ajuste de asunciones y expectativas que son nuestro marco de referencia para conocer la realidad. Y por lo tanto nos involucramos en actividades que nos generan una visión diferente del mundo que integramos en nuestra propia visión. Por lo tanto, InteRed promueve y anima a la realización de este tipo de actividades, de compromisos solidarios desde la organización, que además fomentan un mayor compromiso y una mayor identidad con InteRed.

Todas las actividades que se desarrollan deben buscar esto mismo: construir ciudadanía activa desde lo local y potenciar el voluntariado transformador para InteRed y para el tejido social y asociativo de nuestras ciudades, pues creemos que esa es la mejor base social que una entidad social puede tener y es también nuestra manera de aportar a la construcción de la sociedad civil.



2.3. Jóvenes, una mirada generacional al enfoque de voluntariado transformador



«¿Quiénes los más valientes, intrépidos, temerarios, arriesgados? Los jóvenes. ¿Quiénes son los que tienen ideales, los que se olvidan de sí, los que encienden el fuego? Los jóvenes. (...) Me preguntaréis ahora qué podéis hacer. Vosotros podéis conquistar el mundo, ni más, ni menos⁷».

Una novedad en la fundamentación que incorpora este itinerario de voluntariado, en coherencia con el nuevo IV Plan Estratégico de InteRed, es **la mirada generacional**. Esta mirada tiene como objetivo intensificar y cualificar especialmente el trabajo con **jóvenes** considerando desde el inicio de cada proceso la segmentación en función de los públicos. De esta manera, la dimensión generacional o etaria se incorpora como un aspecto clave y necesario a la hora de adaptar la metodología según la franja de edad y el momento de madurez en el que se encuentran las personas que participarán en el proceso. Es por ello que toda la propuesta de voluntariado, desde la formación, la acción o el acompañamiento, se organiza y enmarca en base a tres itinerarios en los que poder segmentar las estrategias formativas y de procesos en función de las necesidades e intereses que tiene cada etapa. Se pretende, por tanto, dar una respuesta de conjunto ante los cambios de contexto que vivimos en la construcción de ciudadanía crítica y comprometida a lo largo de toda la vida.

La sociología nos ayuda en este ejercicio reconociendo rasgos generacionales en los diferentes grupos. Sabemos que la realidad es mucho más rica y plural, que en algunos casos hay estereotipos detrás de estos rasgos... pero asumiendo los riesgos de la simplificación, exponemos brevemente los rasgos de cada generación de cara a construir itinerarios pertinentes y motivadores para cada grupo.

7. Pedro Poveda a los jóvenes en 1933.

8. Adaptado del artículo de Elisa Esteve: *Lo miró con amor*. La autora hace referencia a este informe y señala: «*Diagnóstico de la diversidad generacional. Análisis del talento intergeneracional en las empresas*»: http://www.economiadehoy.es/adjuntos/23394/informe_ejecutivo2017.pdf, consultado el 02-02-2018. Las descripciones de las distintas generaciones son mapas o lentes cognoscitivas que ayudan a percibir, filtrar y organizar las informaciones de la realidad. Son, por tanto, solo instrumentos que ayudan a entender la realidad. Serían mal usados si se convierten en generalizaciones que encasillan y sirven para fijar estereotipos. En el encuentro con cada persona, insustituible, se van modificando y ajustando.



iTinerario 14-18 Generación Z

- Generación que ha nacido con la era digital, se comunican por wasap.
- Sujetos activos que producen sus propios contenidos.
- La diversidad es consustancial a sus vidas.
- Les mueve la justicia.
- Generación dinámica y emprendedora.

iTinerario 18-30 Generación Y

- Se mueven por internet y por las redes sociales.
- Viven una situación de precarización laboral, pero en general, están excelentemente preparados.
- Les mueve la creatividad.
- Valoran la diversidad y la flexibilidad.
- Son optimistas, tolerantes.
- Buscan su espacio propio para vivir sus opciones con tranquilidad y sin hipervigilancia.

iTinerario +30 Generación X

- Generación bien preparada.
- Buscan un equilibrio entre la vida personal y laboral.
- Son adaptables y flexibles.
- Pueden tener una baja tolerancia a la frustración.
- Están fuertemente motivados para dar sentido a sus vidas.

El análisis generacional, pone de relieve la diversa socialización que unos u otros grupos generacionales han tenido. La diversidad es una enorme riqueza, pero seguramente es también fuente de desencuentros y conflictos. La gestión de esa diversidad generacional es una clave estratégica cuando nos planteamos la hoja de ruta para ofrecer procesos de formación de voluntariado y compromiso social adaptados en esta coyuntura histórica. Es por ello que supone un cambio en nuestra manera de entender los procesos de formación, acción, encuentros y acompañamiento. Para ello necesitamos ser conscientes de la distancia cultural que nos separa de los y las jóvenes, de la desorientación que padecemos como formadores, formadoras y acompañantes en el camino. Pero también de la necesidad de aprender constantemente nuevos conceptos, lenguajes, creencias, convicciones, modos de sentir, etc., que sentimos como extraños, pero que son imprescindibles no solo para describir la situación actual, sino para entrar en diálogo con ella. Y una convicción, si queremos integrar a personas jóvenes y darles protagonismo en la organización, necesitamos estar abiertas a usar sus lenguajes, canales y mecanismos acompañando en los procesos.



itinerario de voluntariado transformador

Una vez que contamos con la memoria compartida, el nuevo enfoque y la fundamentación generacional desarrollaremos en este apartado los elementos claves del proceso para poder hacer el camino del **voluntariado transformador**. Se consideran dos variables a tener en cuenta en todo el proceso: **los atributos** del voluntariado transformador y **los itinerarios segmentados** por franja de edad. Se trata de un itinerario que recoge mucho de lo anterior y que incorpora elementos nuevos de la «vuelta de tuerca».

Antes de entrar en estos aspectos, es importante rescatar algunas claves de partida para saber desde dónde ponemos en marcha este proceso. El enfoque de voluntariado tiene que ver con una manera de entender la persona humana, un estilo propio que nos ofrece una manera de situarnos y de ser, es una *cuestión de estilo*. Este estilo se reconoce como proceso educativo que basa sus pilares en las mismas fuentes que el posicionamiento de educación⁹ de InteRed, es por tanto:

Una educación humanista, que resalta el valor primordial que tiene el ser humano destacando que el objetivo de la educación es conocer y desarrollar la humanidad presente en toda persona y colectivo, en la que destacan los valores de libertad y justicia, entendidas desde el punto de vista de la equidad. Los paradigmas principales de la educación humanista que subrayamos en InteRed son la **educación holística** y la **educación integrativa**. Desde ahí se entiende la educación como un proceso interrelacionado que articula y permite unificar los ámbitos cognitivo, emocional y corporal con el aprendizaje basado en la práctica, en un contexto de educación transpersonal, afectiva y espiritual que busca el desarrollo pleno de la persona en todas sus dimensiones (cognitiva, emocional y corporal) y en todos los ámbitos (íntimo, ético, político, social...).

Además, en InteRed entendemos todo proceso formativo desde las claves de la **pedagogía povedana**. De ella rescatamos la expansión como indispensable en el estilo para acompañar un proceso de voluntariado transformador. **La expansión**¹⁰, según la describe Pedro Poveda, es a lo que hoy llamaríamos un clima de libertad y confianza. Poveda defiende que un ambiente de sencillez, naturalidad y confianza hará que cada persona dé lo mejor de sí.

9. Bibliografía y enlaces

10. Tomado de charla de Raquel Osorno en las II Jornadas de Identidad de IR.



«Ha de procurarse que cada persona dé de sí todo lo bueno que pueda dar y no es fácil conseguirlo sin darle **EXPANSIÓN**. Hay que conocer a la persona que acompañamos; sin este conocimiento mutuo los medios más excelentes serán infructuosos».¹¹

Estas claves nos dan elementos importantes para los procesos de voluntariado que queremos generar. Tiene mucho que ver con estar abiertos al encuentro con las personas que son diferentes (porque la diferencia se entiende como valor) a establecer diálogo, a trabajar con otros de igual a igual, no desde una posición de autoridad o de personas expertas, sino aportando lo que se tiene y facilitando la participación sabiendo que solo construimos procesos de hondura y a largo plazo desde la confianza en el otro.

En relación al itinerario hay que tener en cuenta que el Itinerario **es un PROCESO Dinámico y Flexible**: un proceso dinámico, en espiral, que intercala teoría y praxis. Esta espiral se basa en la dinámica **formación-acción-reflexión**. Es un proceso que ha de ser siempre:



personalizado

Con capacidad de integrar diferentes ritmos y de adecuarse a personas diversas. Desde el acompañamiento de la persona responsable de voluntariado se ofrece un itinerario riguroso pero flexible.

intencionado

Los medios están al servicio de los objetivos planteados, pueden ser éstos u otros siempre que tengan la intencionalidad que permita avanzar en el itinerario del voluntariado transformador.

contextualizado

Un itinerario que sin perder el enfoque general de la propuesta se adapta a cada proceso ofreciendo herramientas diferenciadas y adaptaciones del mismo.



¹¹. Adaptación del texto original.

3.1. atributos del voluntariado transformador

Planteamos un esquema en tres ejes –*cabeza, manos, corazón*–, que a riesgo de simplificar, pensamos que ayuda a identificar procesos transformadores en nuestro papel de personas provocadoras de procesos. Permite entender y dar pistas a otros de por dónde hacer camino y generar «movimiento» que canalice deseos de solidaridad y transformación social.

Los «atributos» no pretenden ser expresiones totalizantes ni alcanzables, detallan pistas para caminar en esos tres niveles cabeza, manos, corazón. Uno sin otro no avanza, de eso tenemos experiencia y la identificación del mapa de fortalezas y debilidades de cada persona puede dar elementos de **por dónde** reforzar los procesos personales. Los tres ejes o *tendencias* se presentan en su versión más extrema para mayor claridad, aunque no refleje la realidad tal cual es:

VOLUNTARIADO ideÓLOGO

Maneja grandes discursos, pero vacíos de práctica. Tiene el riesgo de hacer hombres y mujeres dogmáticas con cierta desafección de lo que ocurre en lo pequeño, un enfoque de derechos desencarnado que no une cuidado y justicia.

VOLUNTARIADO acTivista

Este voluntariado llevado al extremo está tan afectado por la tarea y por el hacer, que en ocasiones corre el riesgo de perder el norte del horizonte de sentido y de las razones del por qué lo hacemos.

VOLUNTARIADO afecTivo

Es el voluntariado entrañado con la realidad y con las personas que sabe reconocer al otro pero que corre el riesgo de perderse en lo afectivo si no acompaña de reflexión y acción su práctica.

A modo de «radiografía» podemos ir evaluando en el acompañamiento personal de cada una de las personas que quieren ser voluntarios y voluntarias estas tendencias de cara a fortalecer a largo plazo su compromiso. Se trata de un itinerario en el que generar equilibrios en cada uno de nosotros y nosotras. Un voluntariado transformador que sea capaz de vivir su compromiso con un entrañamiento con la realidad cercana y que vislumbra la lejana; con conciencia crítica y conocimiento; que se mueve y compromete con una acción. **«El voluntariado es un proceso que parte del reconocimiento de un Yo, que se abre a un Tú para construir juntas y juntos un Nosotras».** Veamos los detalles en forma de atributos en cada uno de estas dimensiones:





Nuestro discurso se basa en...	Nuestras habilidades en relación con otras personas potencian...	Nuestras actitudes para la acción promueven...
Justicia global y equidad de género: Comprensión de las desigualdades e injusticias dentro y entre las sociedades. Conocimiento de las causas y consecuencias que generan la vulneración de los derechos de las personas y los colectivos.	Capacidad para la indignación, para la deliberación, tener voz, escuchar...	Compromiso con la justicia social y la equidad de género: interés y preocupación por los temas globales. Compromiso con la justicia y disposición para trabajar para un mundo más justo y equitativo.
Comprensión de la interdependencia e interrelación de las problemáticas económicas, políticas, sociales, culturales, de género y ambientales de nuestras sociedades.	Capacidad para la movilización, para influir en otras personas y ejercer el liderazgo compartido y responsable.	Conciencia crítica; actitud investigadora y no conformista.
Comprensión de las diversidades que existen dentro de las sociedades y cómo las vidas de los otros pueden enriquecer la nuestra. Conocimiento de los prejuicios hacia la diversidad y cómo pueden ser combatidos.	Capacidad para el diálogo y la negociación y llegar a compromisos personales y comunes.	Voluntad de vivir con las diferencias desde la interculturalidad, aceptación, el respeto y de resolver conflictos de manera no violenta.
Reconocer la capacidad de incidir y transformar la realidad, desvelando las estructuras de opresión, poder e injusticia operantes en el mundo.	Capacidad de imaginar y realizar proyectos orientados al bien común.	Sentido de la eficacia y de que se puede tener un impacto en la vida de los demás. Optimismo hacia la transformación social.
Reconocer la centralidad en la persona y el protagonismo en su propio proceso de desarrollo desde la complementariedad de la ética del cuidado y de la justicia social.	Capacidad para trabajar con otros, para empatizar con los sentimientos e intereses de las otras personas.	Identidad y autoestima: sentimiento de la propia valía e individualidad; conciencia de pertenencia a InteRed como grupo de referencia.

Fuente: elaboración propia basado Boni, A., López, E. y Barahona, R. *Approaching of global education practices through action research*.



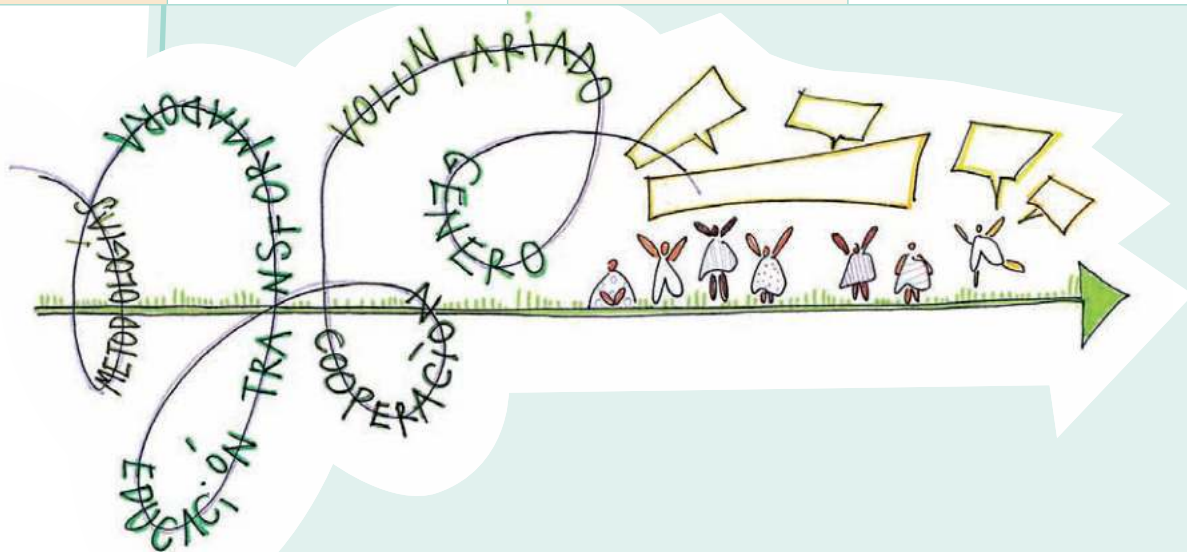
ATRIBUTOS DEL VOLUNTARIADO TRANSFORMADOR ILUSTRADO:



3.2. itinerario del voluntariado, tres itinerarios bajo un mismo enfoque

A continuación, presentamos el itinerario de voluntariado en base a los tres grupos identificados: **14 a 18; 18 a 30 y +30**. En algunos casos las herramientas pueden ser comunes, pero tanto las claves de inmersión como la manera de acompañar, cambia sustancialmente en base a las pistas generacionales.

	Nuestras habilidades en relación con otras personas potencian...	Nuestras actitudes para la acción promueven...	Nuestras habilidades en relación con otras personas potencian...
Formación 	Píldoras de voluntariado u otros procesos continuados de «despertar» a la realidad (JAC, Recorre tu laberinto, etc.).	Programa de formación de voluntariado a través de Cursos Taller presenciales, curso on line de voluntariado o píldoras de voluntariado en colegios mayores o público universitario.	Participación en espacios formativos de InteRed o del sector desde el cuestionamiento a las causas de la injusticia; cursos taller de voluntariado; formación especializada.
Acción 	Pequeños acercamientos a la realidad local, voluntariado social acompañado, activismo colectivo.	Participación en espacios de acción y movilización social promovidos por InteRed u otras entidades en Red.	Participación activa en Redes de profesorado, comités o delegaciones de InteRed, campañas y movilización social.
Inmersión 	Espacios colectivos de inmersión en la realidad como experiencia grupal acompañada.	Espacios colectivos de inmersión en la realidad franja de 18 a 21 años y personales o por parejas para más de 21 años.	Intercambios personalizados en diferentes contextos en los que está presente IR o la Institución Teresiana.
Claves de acompañamiento 	Cercano y cuidado, permite construir identidad y hacerse algunas preguntas personales y colectivas.	Grupal y personalizado. Favorece el protagonismo y las preguntas sobre el sentido, nuestro lugar en la sociedad y el compromiso con la transformación social.	Potenciador del despliegue de capacidades y de acompañar momentos vitales de búsquedas diferentes y personalizadas.



itinerario 14 a 18



Existe un amplio debate en relación a la edad exacta en la deberíamos comenzar a utilizar la palabra «jóvenes». La OMS¹² considera jóvenes a partir de los 17 años, reconociendo que el inicio en esta etapa tiene un gran sesgo cultural que pueda estar entre los 17-20 años. La Unión Europea considera desde los 18 hasta los 31 años aunque algunas de sus políticas de juventud comienzan desde los 14 años –carnet joven– mientras que el fin de esta franja de edad puede variar según el país –26, 31 o 35 años. Por su parte, la ley de voluntariado de 2015¹³ en su artículo 8, considera la posibilidad de realizar voluntariado desde los 12 años, contando con la autorización y el consentimiento de los tutores legales y con consentimiento en la franja de los 16 a los 18 años.

En este marco, y reconociendo que el foco del trabajo con los y las jóvenes se desarrolla a partir de los 18 años, se ha querido incorporar **un itinerario previo, 14-18** que sea posibilitador y que ponga las bases para que en una etapa posterior de mayor madurez se puedan desarrollar opciones sólidas de compromiso por la justicia, la equidad de género y la transformación social. Nos encontramos con un grupo de chicos y chicas, tal y como recogíamos en las categorías generacionales, que son nativos digitales, usan Smartphone y tabletas, se comunican por Wasap y llevan la tecnología en su código. Para ellos y ellas es esencial ser sujetos activos que producen sus propios contenidos en YouTube o aplicaciones como Instagram, blogs y webs personales. La diversidad les es consustancial; les mueve la justicia y valoran el compartir. Son dinámicos y emprendedores. Reclaman su autonomía y su capacidad de tener ideas propias.

En este itinerario, mucho camino recorrido y por recorrer lo estamos haciendo de la mano del *Secretariado de Centros de la Institución Teresiana*. Este trabajo en Red está siendo clave para dar forma a nuevas propuestas, detectar necesidades y poder conectar con las demandas de los jóvenes de esta etapa.

La etapa formativa en este itinerario es una propuesta muy vinculada a la acción y que se plantea de una manera muy dinámica y ágil. La estrategia de formación grupal es la más oportuna actuando el propio grupo como espacio formativo. Cuando se crea grupo y se sienten con confianza se refuerzan rápidamente afianzando su pertenencia y adhesión¹⁴. La formación en esta etapa es una fase de «despertar» ya que según el contexto en el que hayan crecido se sentirán más o menos cercanos o vinculados a temas de solidaridad, justicia, género y sensibilidad social. Se considera importante que esta etapa formativa sea en modo de proceso, activo y ágil, pero proceso en el sentido que sea intencionado y con continuidad, aunque siempre muy adaptable a



12. OMS. La salud de los jóvenes: un desafío para la sociedad. Informe salud para todos (2000).

13. <https://www.boe.es/boe/dias/2015/10/15/pdfs/BOE-A-2015-11072.pdf>

14. Ver conclusiones sistematización Red de Jóvenes de Entreculturas: <https://www.entreculturas.org/sites/default/files/sistematizacionrsj.pdf>



las necesidades del grupo. La herramienta formativa que se propone para este itinerario son las **Píldoras formativas de voluntariado**, una propuesta en 8 tiempos en los que tener un primer acercamiento a las temáticas propias de voluntariado: Análisis de la realidad, Derechos Humanos, Interculturalidad, Género, Educación, Juegos Cooperativos y Medio Ambiente. Además de esta herramienta se puede complementar con otros procesos formativos para esta etapa donde potenciar el liderazgo juvenil (**Jóvenes actuando con cuidados**) y los procesos de interiorización y conocimiento personal (**Recorre tu laberinto**).



El paso de La acción en este itinerario es clave ya que no entienden formación sin acción. Es importante para ello plantear pequeños acercamientos a la realidad local, voluntariado social acompañado o activismo colectivo en los que se vayan descubriendo como actores sociales más allá de ser estudiantes. El compromiso puede ser en ocasiones muy lábil y cambiante y la presión social con los estudios y con otros mensajes más fuertes, puede ser un reto para que puedan ir haciendo suya esta dimensión de una manera natural. No obstante, tal y como se evidencia en los estudios generacionales, esta es una generación preocupada por la realidad del mundo, el medio ambiente y por la solidaridad vivida con mucha naturalidad y capacidad de síntesis¹⁵. Para que la acción no se quede en experiencia aislada lo importante es poder dialogar sobre ella y poder conectar con las preguntas que va suscitando cualquier acercamiento a una realidad que es diferente a la propia. Es por tanto clave experiencias de acción y contacto directo, acercamientos al rostro concreto de la vulnerabilidad que les permita conectar las problemáticas locales con las globales.



La fase de inmersión en el itinerario 14-18 es una parte importante para aquellos chicos y chicas que desean dar un paso más, que necesitan seguir haciéndose preguntas y que se animan a profundizar en la interpelación de la realidad en sus vidas. Para ello, el itinerario contempla tiempos de verano en los que, lejos de la presión del curso escolar puedan acercarse a realidades de exclusión y de vulneración de derechos de manera acompañada y cuidada que les permita ir ganando en hondura en ese deseo de autonomía y liderazgo. Será al final de esta franja, a partir de los 16 en la que se ofrezcan tiempos de 2-3 semanas de encuentros con la realidad que a modo de experiencia de voluntariado en la que tener una etapa previa –pre– y una etapa de recogida –post– permita profundizar en la experiencia y canalizar las inquietudes que vayan despertando.

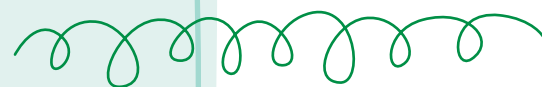


15. Podemos encontrar jóvenes que se identifican con ideas o movimientos aparentemente opuestos desde las categorías de coherencia propias de otras etapas. Es necesaria mucha apertura para ponerse entre paréntesis para poder conectar con sus deseos e intereses.

EL acompañamiento en esta etapa es fundamental ya que «no sirve» cualquier manera. Necesita ser cercano y cuidado, que permita construir identidad y hacerse algunas preguntas personales y colectivas. Con capacidad para animar y para promover inquietudes, pero con la discreción de saber que son ellos y ellas los protagonistas del proceso y que no se trata de un aprendizaje por *imitación*¹⁶ sino de un proceso que se da por descubrimiento¹⁷, para lo que hay que moverse bien en la escucha activa y la empatía. Solo de esta manera se podrán acompañar sus miedos, sus deseos y sus vivencias en un mundo de adultos, complejo y cambiante que se les hace inteligible en muchos momentos.



itinerario 18 a 30



Dentro de este grupo se encuentran un perfil muy variado de jóvenes. En esta etapa no es solo el factor edad, sino el momento vital lo que marca la diferencia –no es lo mismo lo que se vive en el comienzo de la vida universitaria y la etapa de las primeras decisiones, que, en la búsqueda del primer empleo y los procesos de emancipación económica, etc.–. Es por ello que en este grupo conviven propuestas que se mueven en una horquilla que van gradualmente de propuestas colectivas, donde los iguales tiran y el grupo es factor de cambio, a las propuestas individuales más diferenciadas cuando empieza a haber opciones algo más claras. Algunas claves de los y las jóvenes de esta etapa son un gran grupo que cuenta con una excelencia en su preparación –tienen idiomas, manejan tecnología– y una gran creatividad y energía. Es una generación que ha crecido con mayor diversidad y que es capaz de valorarla siendo tolerantes y cooperadores. Un tema importante es que por el mundo tan cambiante en el que han crecido no les resulta obvio hacer compromisos a largo plazo. A nivel social empatizan con lo concreto, con las causas y necesitan creer en ello ya que no se deslumbran por las grandes organizaciones.

La formación planteada para esta etapa es por tanto muy variada combinando propuestas de acercamiento a la realidad **Las píldoras para universitarios y universitarias, el curso on-line de voluntariado o el Curso Taller de Voluntariado**. Las tres propuestas pretenden facilitar la conciencia crítica y el compromiso con el mundo desde *lo personal a lo político*¹⁸ pero no tienen el mismo grado de



16. Bandura, A. (1976) *Teoría del aprendizaje social*. Madrid: Espasa-Calpe, 1982 (Trad.)

17. Basado en las corrientes constructivistas del aprendizaje por descubrimiento –Bruner–, aprendizaje significativo –Ausubel–

18. Eslogan feminista que hacemos propio acuñado por Kate Millet en los años 70.



profundización: las píldoras siguen compartiendo con la etapa anterior una fase de «despertar»; el curso on line da un paso más y es una propuesta con la que se mueven bien al ser vía digital¹⁹; pero sin duda la herramienta más completa son los cursos presenciales especialmente el Curso Taller de voluntariado ya que en nuestra manera de entender el voluntariado hay procesos que solo se dan en el debate y la relación con los demás. Por otra parte, en una mejor respuesta a las demandas y necesidades de este grupo, no se descartan incorporar otro tipo de estrategias formativas que bien por la temática o la metodología conecten y se adapten a sus demandas de cara a favorecer su apropiación como ciudadanos y ciudadanas comprometidos con la transformación social (cursos breves sobre ecología, feminismo, procesos de protagonismo juvenil, etc.)



La acción en este itinerario es importante para cristalizar lo que les mueve. Los grandes relatos no son el motor de este grupo, sino pequeñas narrativas en las que comprometerse con acciones concretas en las que ven que su aportación tiene sentido. El activismo digital a través de las RRSS es una herramienta con la que están muy familiarizados y refleja un nivel de conciencia social muy alto en temas como feminismo, ecologismo o tolerancia. Sin embargo, existe el peligro de que no se tengan suficientes habilidades sociales para desplegar todo ese deseo de transformación social. La puesta en marcha de grupos jóvenes para la acción en sus diferentes formatos –InteRed Joven, EDIW, Grupo joven de voluntariado...– consideramos que es la mejor herramienta para vivir la acción colectiva dentro de InteRed o con otros colectivos o grupos afines que puedan ofrecer experiencias concretas de sentido y transformación.



La fase de inmersión o encuentros acción en este itinerario es el gran foco para ellos y ellas, lo que les motiva y les atrae. Hace unos años este tipo de propuestas estaba reducida a un público muy concreto y limitado. Sin embargo, hoy en día hay una mayor demanda de voluntariado en sus diferentes formatos entre los y las jóvenes y más aún de voluntariado internacional. Es una generación acostumbrada a moverse desde muy pronto y para quienes las realidades lejanas son más cercanas que nunca en lo visual –por las posibilidades de información en RRSS– aunque no necesariamente en lo cultural –las distancias culturales hoy no se miden necesariamente en kilómetros–. Las propuestas de esta etapa van desde experiencias en grupo tanto nacionales o internacionales –desde 18 años– a la experiencia más consolidada del Programa de Voluntariado Internacional de InteRed, de 1 a 3 meses de duración –a partir de 21 años–. No se descartan para este itinerario la participación en encuentros globales, experiencias de incidencia colectiva o incluso la puesta en marcha de iniciativas lideradas por ellos mismos.

19. Entender y conectar con sus lenguajes no significará para nosotras no ser consciente de los límites de la comunicación digital como ha reflejado el filósofo coreano alemán Byung-Chul Han en La sociedad del cansancio y en La expulsión de los distintos.



EL acompañamiento

en esta etapa necesita incorporar las siguientes claves: los y las jóvenes buscan su propio espacio, desean vivir sus procesos con cierta paz y sin hipervigilancia. Estos elementos son importantes de cara a ofrecer espacios de acompañamientos en los que la libertad sea el eje de las elecciones que van tomando. Hay que considerar que a nivel competencial pueden tener desarrolladas algunas en un nivel muy alto (aprender a aprender o adaptabilidad) mientras que en otras como la tolerancia a la frustración o el trabajo en equipo tenemos que saber acompañarlas. Los elementos que pueden aparecer son en definitiva muy variados de cara a favorecer la construcción de un *humanismo descentrado*²⁰ que tiene raíces hondas y cuenta con la integralidad de la persona siendo capaz de ver allá de una misma.



itinerario +30

La realidad sociológica de nuestro tiempo evidencia una heterogeneidad en los modos de vida y en los proyectos vitales. Los modelos de familia, el estilo de empleo o las nuevas tecnologías nos invitan a abrirnos constantemente a lo nuevo y a encontrar nuevos caminos para canalizar los deseos que están escritos en lo más profundo del corazón humano. Hace unos años todo lo que no hubieras hecho en la etapa de la juventud era difícil que pudieras vivirlo. Sin embargo, en medio de la complejidad de nuestro tiempo y de lo que se ha llamado contextos VUCA²¹ –acrónimo de las siglas en inglés de la volatilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad– emergen también grandes oportunidades para canalizar el voluntariado como expresión de ciudadanía global. En el itinerario +30 hemos querido aglutinar al grupo de personas que desde un momento de madurez personal se acercan con un fuerte deseo, ya más estable, de participar en la transformación social. También se encuentran en este grupo aquellas personas que ya vienen de un recorrido sólido de voluntariado pero que tienen el reto de recrear y sostener esta etapa en un entorno social exigente y complejo. Es una generación muy preparada y apuesta por el equilibrio entre su vida personal y laboral, aunque se vive atrapada y presionada entre sus responsabilidades laborales y familiares. Se caracterizan por la adaptabilidad y la flexibilidad y apuestan por las libertades.

La formación de este itinerario ha de estar muy vinculada a los propios procesos de voluntariado en los que las personas están ya insertas o van a insertarse. Es decir, sin dejar de promover espacios de formación general como el Curso Taller de voluntariado o el curso on line, es un



20. <https://www.cristianismeijusticia.net/sites/default/files/pdf/es209.pdf> para ver más detalle de este concepto ver el cuadernillo de CiJ 209.

21. Término de la U.S. Army War College para describir la volatilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad del mundo surgido tras el fin de la Guerra Fría. El término comenzó a utilizarse de forma generalizada en los años 90.

itinerario donde es importante la especialización. Por tanto, hay que ver en cada caso según la formación de origen de la persona las herramientas más adecuadas. Por nuestro perfil de organización desde InteRed se ofrece formación y diferentes propuestas para profesorado y educadores y educadoras de espacios no formales –Red de centros, formación en nuevas metodologías, etc.–. Sin embargo, para poder dar respuesta a los diferentes perfiles y necesidades se ofrecerán espacios formativos del sector, de otros ámbitos de la Institución Teresiana y/o instituciones eclesiales cercanas ofreciendo así una formación más especializada. La formación y *el estudio* como rasgo central de la organización se irá ofreciendo a través de experiencias que permitan un verdadero reciclaje y una puesta al día en los temas de actualidad que nos ayuden a construir discursos sólidos de cuestionamientos del modelo dominante desde una fundamentación y un rigor que permita crear verdaderos espacios de diálogo social, *terceros espacios*. Espacios como seminarios, jornadas de formación y reflexión, café-tertulias o círculos de lectura pueden ser formatos en los que recrear en cada lugar según cada circunstancia esta dimensión formativa.



La acción de este itinerario está muy marcada por ser la escasez de tiempo que contrasta con el impacto y la calidad de este perfil de voluntariado. En general, nos encontramos con un grupo de personas que canaliza sus deseos de acción de las formas más variadas y ante las que hay que encontrar variedad y adaptabilidad en los grupos y procesos que se ponen en marcha. Es importante, por tanto, acciones de más calidad y que sean significativas más que cantidad rebajando niveles de frustración ante no poder asumir compromisos de una mayor dedicación de tiempo²² real y efectiva. La participación en redes, experiencias de movilización ciudadana o presencia en grupos de la ciudad son espacios importantes de acción que permiten una conciliación real con la vida laboral y personal. Por otra parte, en los últimos años, tanto por los contextos cambiantes como por la realidad del mundo del trabajo nos encontramos con un perfil de personas de más de 50 años que tienen tiempo, experiencia y deseos de acción directa que hay que ver en cada territorio como ir canalizando para hacer de la acción concreta un voluntariado transformador.



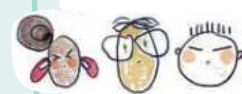
La inmersión en este itinerario es personalizada y adaptada a las circunstancias vitales de las personas que ya tienen un camino hecho en el sector o en ámbitos de la Institución Teresiana. Desde hace unos años, se han comenzado a explorar experiencias de voluntariado internacional de larga duración en formato de *excedencias* u otras (de 6 meses a 1 año), visitas a proyectos vinculados al *expertise* profesional o dentro del formato más clásico del programa de voluntariado internacional, una experiencia *senior* de voluntariado que, aunque no deja de tener los mismos rasgos puede ofrecer a las entidades socias locales otro tipo de intercambio.

22. Valeria Esquivel desarrolla este concepto en su conferencia TED: «El tiempo, la dimensión invisible de la pobreza» citado en ODS sostenible con enfoque de género y cuidados. https://www.intered.org/sites/default/files/intered_publicacion_objetivos_bj.pdf



Se considera igualmente pertinente ofrecer en formato personalizado, experiencias de inserción local con proyectos sociales en verano u otros momentos del año.

El acompañamiento de este itinerario tiene como rasgo fundamental la personalización. La variedad de situaciones y personas es enorme por lo que es importante no dar nada por hecho, pero a la vez considerar que son personas adultas y que desde ahí es desde donde se acompaña. No hay que obviar que, en algunos casos, como se destacaba más arriba, toleran poco la frustración y manejan un grado significativo de ansiedad. En algunos casos hay mucho deseo, pero no se dan las circunstancias reales por lo que hay que saber encontrar el cauce adecuado para que *ninguna inquietud solidaria se pierda*.



No olvidemos que...

El itinerario formativo de voluntariado nos ayuda a ir adquiriendo a través de la formación, la acción y de la inmersión, a través de terceras personas y a partir de la construcción colectiva de pensamiento, todos aquellos contenidos que se necesitan para un voluntariado transformador.

Es por este motivo que, a la hora de diseñar nuestro itinerario propio, debemos tener en cuenta que además del itinerario generacional tenemos que favorecer que se desplieguen **los atributos** en las personas con las que trabajamos su dimensión voluntaria, utilizando en uno u otro caso, distintas metodologías.

Para poder desplegar todas estas capacidades, incorporar todos estos contenidos y apropiarse de enfoques, teniendo en cuenta los ritmos y los tiempos de las personas a las que acompañamos en este proceso, precisaremos tiempos de calidad, sin prisas y «a fuego lento». Regalarnos este tiempo mutuamente, de las personas de InteRed hacia las nuevas personas que se acercan, y viceversa, en un proceso de conocimiento mutuo, capaz de generar «simpatías y empatías».

El acompañamiento entonces será el proceso por el que, ***caminando junto a la otra persona, vamos ayudándonos a descubrir el mundo con otros ojos y a descubrirnos como personas capaces de transformarlo.***



La figura de La Persona Responsable de Voluntariado

En todo este itinerario reconocemos la importancia de una figura que sea referencia para las personas que se acercan buscando aportar en la transformación social. Puede ser una persona, un equipo, según las demandas y características del contexto y las posibilidades reales. Lo importante es tener claro qué procesos queremos generar en las personas que lleguen con el deseo de ser voluntarios y voluntarias. Para ello necesitamos contar con algunas cualidades y disposiciones que tienen que tener y/o desarrollar en las personas que acompañan voluntariado. En el siguiente cuadro recogemos el perfil y las responsabilidades de las personas Responsable de Voluntariado. Las claves para acompañar se han recogido en cada etapa y en el plan de acción. Cada momento, cada itinerario, tiene unas características específicas que son importantes tener en cuenta a la hora situarse desde el enfoque de acompañamiento²³:



Características y competencias

A nivel personal	• Presencia cercana, con capacidad de acoger desde el diálogo de «persona a persona». • Capacidad de escuchar y de comunicar (transmite y/o amplia información y/o dudas sobre la organización). • Con herramientas para el acompañamiento y para hacer entrevistas de seguimiento y/o contraste. • Capacidad de acoger las limitaciones de las personas y de descubrir sus potencialidades.
A nivel de la organización	• Conoce la organización y tiene trayectoria en la misma. Comparte los enfoques y los modos de la organización. • Conoce y tiene apropiado el enfoque de voluntariado transformador. • Persona reconocida por el resto de comité o equipo.

Responsabilidades

	• Impulsa el itinerario y acompaña y /o coordina las distintas situaciones individuales o grupales. • Favorecer la interrelación con las actividades de InteRed para la participación del voluntariado en formación en las mismas (comité/delegación/organización). • Gestionar el compromiso del voluntariado. • Gestionar el programa de voluntariado internacional, experiencias de inmersión, etc. • Ayuda con las acciones locales al objetivo marcado por la organización en procesos globales.
--	---

Perfil y responsabilidades «Personas que acompañan personas»



23. El enfoque de acompañamiento de voluntariado comparte muchas claves con el enfoque de acompañamiento del Seminario Ruaj: Acompañar la vida, Acompañando la Vida.

Un plan de acción a tres años.

Aprender haciendo

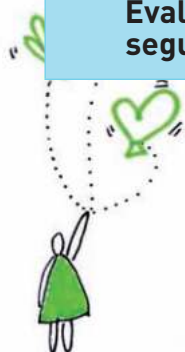
Plan de acción			
A. Plan por itinerarios			
	Itinerario 14-18	Itinerario 18-30	Itinerario +30
Año 1	En coordinación con el Secretariado de Centros de la IT, al menos 180 jóvenes han realizado la formación de Píldoras de voluntariado. Al menos dos espacios de inmersión (Perú y España) puestos en marcha con la participación de al menos 38 jóvenes en red con otras organizaciones IT a modo de experiencia piloto.	Al menos 60 personas han participado en el curso on line de voluntariado y se han desarrollado píldoras formativas en al menos 2 espacios universitarios. Se ha realizado el Curso Taller presencial u otro formato adaptado en dos ciudades con la participación de al menos 25 personas. Se identifica y prepara el proceso con los jóvenes y la delegación internacional para preparar la inmersión internacional. Se pone en marcha con al menos 15 jóvenes en España a modo de experiencia piloto. Paso I en acciones de incidencia y liderazgo juvenil: se desarrollan algunas acciones conjuntas con la escuela de liderazgo Pedro Poveda.	Al menos 4 experiencias en el marco del Programa de Voluntariado Internacional. Al menos 2 experiencias de intercambio +30. Al menos 1 experiencia de inmersión de larga duración.



Año 2	Al menos 200 jóvenes participan en procesos formativos tanto en centros IT como en centros públicos. Un 15% de los jóvenes que participan en procesos formativos participan en acciones en sus entornos locales a nivel social y ciudadano (InteRed joven u otras redes). Un 20% de los jóvenes que participan en procesos formativos hacen inmersión en algunas de las posibilidades que se ofrecen. Realizada una experiencia piloto de intercambio de jóvenes de diferentes países.	Puesta en marcha de nuevos módulos on-line desde los intereses de este grupo de edad (ecología, feminismo, otros). Al menos 120 personas participan de la formación on line y un 50% se suma acciones de sus entornos locales (InteRed, EDIW, otras redes o plataformas). Puesta en marcha las propuestas de inmersión internacional en el formato colectivo en Bolivia y Guinea. Paso II en acciones de incidencia y liderazgo juvenil en Red con otros actores IT y ciudadanos.	Al menos 8 experiencias de PVI en general, 4 de ellas de docentes y 3 de ellas voluntariado senior. Al menos 4 experiencias de intercambio (menos de un mes) +30. Al menos 2 experiencia de inmersión de larga duración iniciadas. Al menos el 40% de las personas que participan de los itinerarios se consolida y participa activamente en su espacio local de InteRed.
Año 3	Al menos 250 jóvenes participan en procesos formativos tanto en centros IT como en centros públicos. Un 25% de los jóvenes que participan en procesos formativos participan en acciones en sus entornos locales, nivel social y ciudadano InteRed joven u otras redes. Un 20% de los jóvenes que participan en procesos formativos hacen inmersión en algunas de las posibilidades que se ofrecen. Explorada las posibilidades de Red Global de jóvenes, puesta en marcha 1 acción conjunta.	Consolidada la escuela on line de voluntariado con una participación de al menos 200 personas y con una presencia activa en RRSS en la creación de contenidos y mensajes. Al menos 80 jóvenes participan de acciones ciudadanas y solidarias en sus diferentes formatos y ciudades. Se ofrecen de manera estable espacios de inmersión diferencias en contextos (España, AL y África) y formato (colectivo y grupal). Paso III en los procesos de liderazgo social y activismo juvenil en red con otras entidades e instituciones.	Al menos 15 experiencias de PVI en general, 8 de ellas de docentes o educadores/as y 4 de ellas voluntariado senior. Al menos 8 experiencias de intercambio (menos de un mes) +30. Al menos 6 personas inician experiencias de inmersión de larga duración. Al menos el 40% de las personas que participan de los itinerarios se consolida y participa activamente en su espacio local de InteRed.

B. Plan- Procesos globales

Acompañamiento	Facilitar las herramientas a los tutores y tutoras –30– que pondrán en marcha las Píldoras.	Consolidada la escuela on line de voluntariado con una participación de al menos 200 personas y con una presencia activa en RRSS en la creación de contenidos y mensajes.	Al menos 15 experiencias de PVI en general, 8 de ellas de docentes o educadores/as y 4 de ellas voluntariado senior.
	Formar y facilitar claves para las personas que acompañan los procesos de inmersión –enlaces IT y profesorado centros–.	Al menos 80 jóvenes participan de acciones ciudadanas y solidarias en sus diferentes formatos y ciudades.	Al menos 8 experiencias de intercambio (menos de un mes) +30.
	Reforzar la formación y la construcción conjunta de enfoques con los Responsables de Voluntariado de cada delegación (itinerario I).	Se ofrecen de manera estable espacios de inmersión diferencias en contextos (España, AL y África) y formato (colectivo y grupal).	Al menos 6 personas inician experiencias de inmersión de larga duración.
	Fomentar y promover la figura de acompañante de jóvenes y de InteRed Joven en los territorios.	Paso III en los procesos de liderazgo social y activismo juvenil en red con otras entidades e instituciones.	Al menos el 40% de las personas que participan de los itinerarios se consolida y participa activamente en su espacio local de InteRed.
Proceso post	Se ofrecerá espacios post de manera personal tras las experiencias en inmersión (desde cada delegación) y también espacios globales una vez al año en los Encuentros Post de voluntariado.		
Proyecto jóvenes IT	1. Participación y puesta en marcha del programa de jóvenes del sector España. 2. Participación y coordinación del Foro de Jóvenes (dic. 19). 3. Liderazgo del componente voluntariado y ciudadanía del programa de jóvenes. 4. Participación e impulso de los resultados conexión (trabajo en Red con otros espacios IT) y formación de formadores/as. 5. Participación en el equipo motor del programa a 3 años.		
Escuela de formación y comunicación	1. Poner en marcha la escuela de formación de voluntariado. 2. En el segundo año contar con financiación para dotarla de impacto comunicativo y social.		
OSL	1. Revisión y adaptación de contextos y perfiles para las propuestas de inmersión en cada país. 2. Establecimiento de mapa de enlaces y elaboración de convenios en su caso. 3. Identificación de nuevas socias para acogida de voluntariado. 4. Formación y construcción colectiva con enclaves que acogen voluntariado y experiencias e inmersión de corta o larga duración.		
Evaluación y seguimiento	Una vez al año se revisará el plan de acción y se introducirán los cambios oportunos para la mejora del mismo. El espacio principal para la rendición de cuentas y revisión será la reunión anual de RV (Responsables de Voluntariado).		



Guía de metodología: pinceladas para la acción. Herramientas para los procesos de voluntariado

En este apartado recogemos dos tipos de herramientas, las **formativas** que formarían parte de la Escuela de Formación del Voluntariado y las **fichas o herramientas** para los procesos de voluntariado.

Puedes solicitar cualquier documento en el correo

voluntariado@interred.org



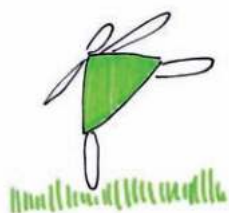
Bibliografía

Básica

- II Plan estratégico de InteRed (2007-2010).
- Posicionamiento de InteRed en relación al voluntariado. 2008.
- III Plan estratégico de InteRed (2014-2017) y segunda etapa 2017-2019.
- Ariño A. Plan Estratégico del voluntariado de la comunidad Valenciana y plan de Acción del voluntariado (2005-2008).
- Plan de formación para el voluntariado en InteRed Comunidad Valenciana (2009).

Recomendada

- Fouce JG. *Voluntariado Social en el siglo XXI: ¿movimiento social o instrumento neoliberal? Intervención Psicosocial 2009*; 2:5-12
- Aranguren LA. *Los retos del voluntariado de hoy*. 2001.
- Pellicer V. *Educación para la ciudadanía global en la formación del voluntariado. Análisis del caso de InteRed Valencia desde la perspectiva sistémica de la Teoría de Programas*. TFM. Departamento de proyectos de ingeniería. Master Universitario de Cooperación al desarrollo. Universitat Politècnica de València. 2013.
- Subirats J. Políticas de final de la cañería. *El País*, 31/12/2005.
- Fundación Esplai. Ciudadanía y ONG. Disponible en <http://www.ciudadaniayong.org/index.php/el-libro/leer-libro-en-castellano>
- *El Plan General de Voluntariado de InteRed*.
- *La ley de voluntariado*.



anexos

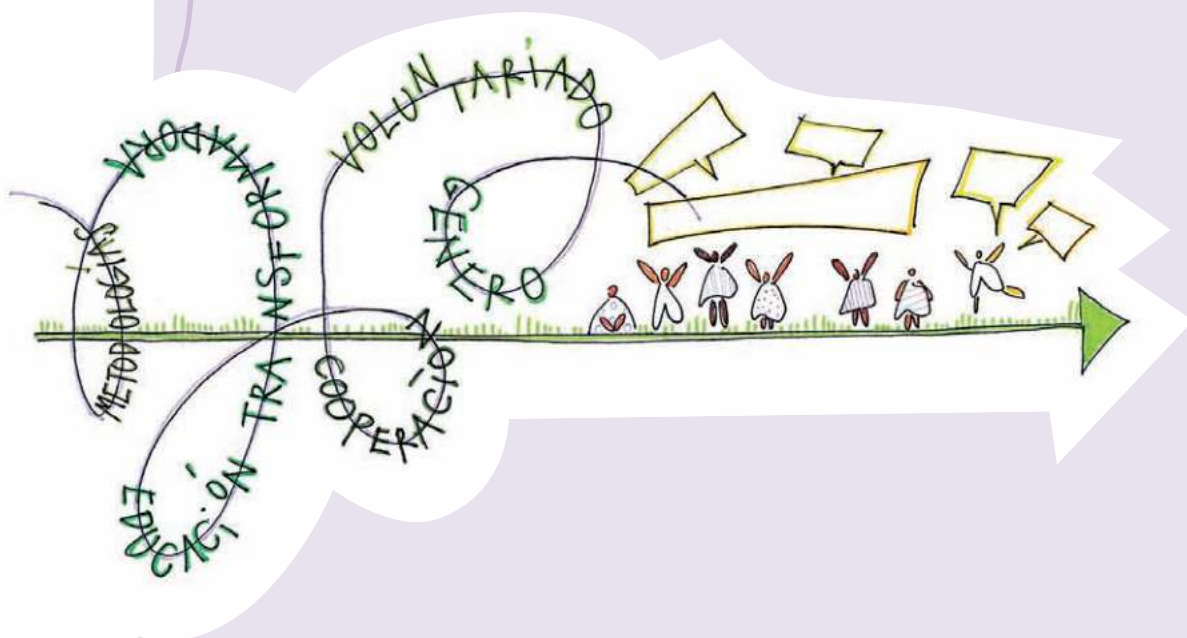
1. Pedagogía de los cuidados para un voluntariado transformador	33
2. Propuesta de formación de voluntariado para jóvenes de colegio IT	35
3. Encuentro Perú – Dossier propuesta acompañantes	53
4. Curso on-line de voluntariado – Dossier explicativo	73
5. Encuentros Guinea –Dossier voluntariado juvenil	79
6. Ficha 0. Entrevista	100
7. Ficha 1. Exonero	106
8. Ficha 2. Datos del viaje	107
9. Ficha 3. Compromiso voluntariado	108
10. Ficha 4. Gestiones del viaje	111
11. Ficha 5. Contrapartes	113
12. Ficha 6. Memoria final de voluntariado	117
13. Código de valores y conducta de InteRed	121
14. Protocolo acoso sexual	129

PEDAGOGÍA DE LOS CUIDADOS PARA UN VOLUNTARIADO TRANSFORMADOR

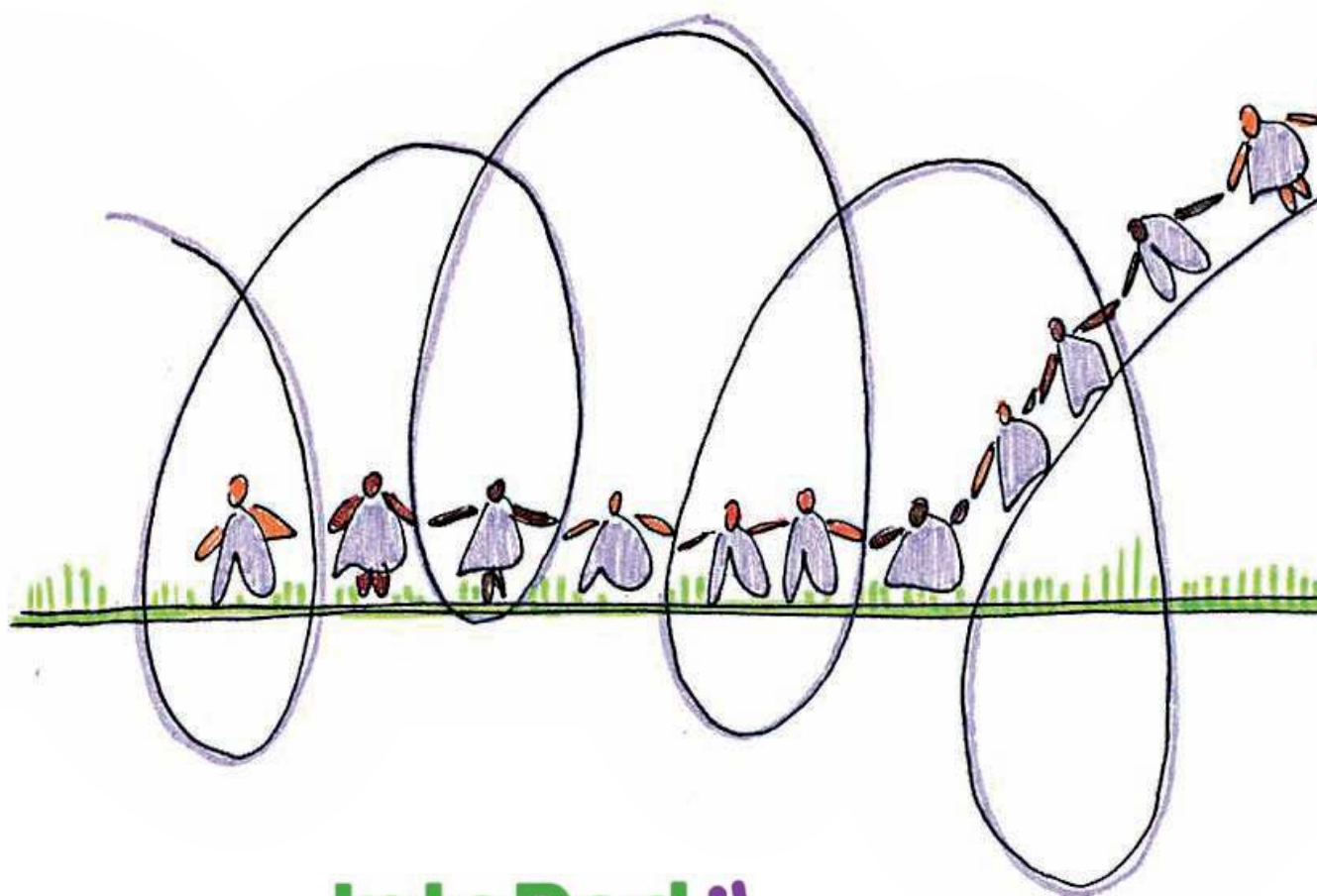


Distancias de la Pedagogía del Cuidado para un voluntariado transformador:

- Poner la vida en el centro de nuestras prácticas, orientando nuestras decisiones individuales y colectivas hacia el cuidado de la vida (en todos sus sentidos) en lugar de aquello que pueda dañarla o destruirla.
- Analizar y denunciar la organización social (capitalista y heteropatriarcal) de los cuidados que ha obligado a las mujeres a ser las responsables del desempeño de las tareas de sostenibilidad de la vida (feminización de los cuidados).
- Reconocer la crisis de los cuidados que viven nuestras sociedades con el fin de garantizar que las personas y la naturaleza reciban los cuidados que necesitan, y denunciar las cadenas globales de cuidados que se desarrollan en condición de explotación.
- Reconocer las «deudas de cuidados», siendo este un concepto feminista que pone el foco en la relación entre el tiempo, el afecto y la energía que las personas reciben para atender sus necesidades y las que aportan para garantizar la continuidad de otras vidas humanas.
- Cambiar las prioridades para poner la vida en el centro, lo que implica dar la vuelta al sistema para modificarlo de raíz.
- Superar el modelo ego-céntrico abriéndonos a uno «eco-céntrico».



PROPUESTA DE FORMACIÓN DE VOLUNTARIADO PARA JÓVENES DE COLEGIOS INSTITUCIÓN TERESIANA



InteRed 
por una educación transformadora

1. Presentación

Estimado/a tutor/a

Este documento que tienes entre manos es una propuesta formativa para tu alumnado de bachillerato de formación de voluntariado, a realizar en tus tutorías. Es una propuesta del Secretariado de Centros en colaboración con InteRed.

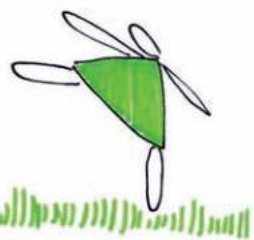
¿Cuál es el objetivo?

El objetivo de este documento es ayudarte a que puedas ir construyendo con los y las jóvenes una mirada a sí mismas/os y al mundo en que vivimos desde los valores del humanismo cristiano, al estilo de Poveda, en consonancia con los valores y principios propios de InteRed para que, a medio plazo, puedan implicarse en experiencias de compromiso social dentro y fuera de la IT durante el tiempo que les queda en el centro y continúen una vez terminen su etapa escolar. Es probable que ya estén comprometidos en algunas actividades del centro (semana de la solidaridad, día de la familia, etc.) En ese caso, te proponemos que aproveches esas experiencias prácticas para que puedan canalizar ahí, esas inquietudes que en las tutorías vayan surgiendo y viceversa, que ese espacio de tutoría pueda ayudar a fundamentar, interiorizar y hacer proceso personal a raíz de las experiencias de voluntariado y/o aprendizaje servicio que ya estén realizando, dándoles un hilo conductor a las mismas.

¿Cómo se haría?

¿Qué metodología se emplearía?

La propuesta se concretará en varias sesiones de tutoría que sabemos que son de una hora aproximadamente de duración. Pensamos que quizás se podrían realizar unas 5 sesiones durante el curso, pero el número de ellas lo decides tú según disponibilidad, interés o compromisos ya adquiridos para ese tiempo de tutorías.



Te animamos a que ese espacio de la tutoría sea lo más participativo, vivencial y abierto que puedas. Podrás contar con el apoyo de InteRed a través de nuestros materiales, pero también a través de las personas de InteRed que estén más cerca de ti (la Delegación o Comité de InteRed de tu territorio, el responsable de voluntariado, etc.)

Como decíamos antes, junto al proceso formativo trata de implicarlos en aquellas experiencias de solidaridad y compromiso social que en el centro ya tengáis iniciado (pequeños voluntariados, experiencias de ApS, etc.) porque el protagonismo del alumnado es una de las claves del éxito de la propuesta.



2. Propuesta formativa

de acuerdo a lo dicho anteriormente, vamos a detallarte cada una de las sesiones siguiendo el esquema que te proponemos a continuación.

Título del tema:
Objetivo:
Desarrollo:
Materiales:
Otras cuestiones:

Si tienes interés en profundizar algo más, puedes leer el siguiente documento: «Voluntariado. Una expresión personal de ciudadanía para la transformación global» que se puede descargar en el siguiente enlace: https://www.intered.org/sites/default/files/intered_taller_de_voluntariado_1.pdf

En el apartado «Otras cuestiones» te haremos sugerencia de otros videos o documentos que podrían ser de utilidad para el mismo tema.



3. Temas a tratar

Los temas propuestos vienen en un orden que nos parece el más adecuado para ir de un tema a otro, desde lo más macro a lo más micro, pero puedes cambiar dicho orden si el alumnado y tú lo veis pertinente.

Quizás también puede surgir interés por tratar algún tema que no está en esta propuesta movido por su presencia en los medios de comunicación social. En esos casos, también podrás contar con InteRed para ayudarte a prepararlo.

En los distintos temas a menudo te haremos varias propuestas para que puedas/podáis elegir o bien para que, si lo veis pertinente, tratéis el mismo tema durante más de una sesión.

Una aclaración para la primera sesión: como estás en la primera sesión, sería bueno que pudieras plantearles la propuesta global para ver qué les parece. Así mismo podrías indicarles los temas que se han considerado más pertinentes para ver si están de acuerdo o no o si quisieran introducir algún otro.

También sería conveniente plantearles que para tratar estos temas se necesita confianza para que cada quien se exprese con total libertad, sin verse juzgado por sus opiniones o ideas. Esto significa que la tutoría se convierte en un «espacio libre y seguro» para todas y todos, donde nadie será juzgado y lo que se hable quede entre la gente que participa.



Tema 1: ¡Cómo está el mundo! Análisis de la realidad.

Objetivo:

Se trata de generar un debate sobre cómo ven el mundo en el que viven. Las interconexiones que se generan entre nuestra manera de vivir y cómo afecta éste a la vida de otras personas en el mundo y a la naturaleza.

Desarrollo:

Te proponemos que podáis visibilizar este video titulado: «La historia de las cosas»: <https://www.youtube.com/watch?v=YSy1zU-7ook>

Mientras lo visualizan les daríamos tres tarjetas, utilizando esta rutina de pensamiento «Pienso»/ «siento»/ «me pregunto»/ y pediríamos que el alumnado escribiera sus opiniones y sentimientos sobre este video. Después, en plenario, se generaría un debate sobre el video.

Algunas preguntas que podrían ser útiles como guía para el debate serían:

- ¿Cómo son las relaciones entre personas y naturaleza en el sistema mundo en el que vivimos?
- ¿Qué papel jugamos cada una/o de nosotras/os en este sistema?
- ¿Qué soluciones se proponen?

Materiales:

Tarjetas. Papel continuo.

Otras cuestiones:

Os recomendamos mucho que sigáis en redes sociales a «Cuellilargo» en <https://www.patreon.com/cuellilargo?fbclid=IwAR2js7P52qQM06aCfDMCui-WoYPJn5yP10cqkAXgz37VXNoQE3t31S2lqWu7Q> Pues tiene muchos videos para explicar la realidad muy interesantes. Os animamos a que uséis por ejemplo éste sobre África, «Las venas abiertas de África»: https://www.youtube.com/watch?time_continue=7&v=lE29M13ByUE o éste sobre el Congo, como ejemplo de cómo funciona el sistema internacional https://www.youtube.com/watch?time_continue=7&v=kXf6dghPm_E

Tras visualizarlo, el alumnado podría sacar las ideas –fuerza que le han llamado la atención– reflexionando desde algunas preguntas como: ¿Somos conscientes de cuáles son las relaciones internacionales hoy en día? ¿Nos damos cuenta entonces de cómo nuestra riqueza como país y en general en Occidente está basada en la explotación de otros países y de las personas que allí viven? El objetivo en este primer momento tratará de la importancia de ser conscientes, porque solo siéndolo podremos empezar a cambiar las cosas.



Tema 2: Los Derechos Humanos

Objetivo:

Que conozcan el proceso histórico por el que la humanidad ha ido dotándose de conciencia y de recursos/herramientas/normas para la defensa y promoción de los DDHH. La importancia de este enfoque (EBDH) para evitar caer en el paternalismo y el asistencialismo en nuestras actuaciones solidarias.

Desarrollo:

Tras la lectura, se propone que en plenario compartan dudas o conclusiones que les han surgido. Después les pediremos, por grupos, que identifiquen vulneraciones de los Derechos Humanos tanto a nivel local, autonómico, nacional, europeo e internacional. Así mismo deberán de identificar qué personas o entidades están trabajando para que no se produzcan estas violaciones de los derechos humanos también a todos los niveles indicando qué derecho o derechos están protegiendo o defendiendo. Ambas realidades (las vulneraciones y las personas e instituciones que las evitan) se mostrarán en un collage en papel continuo o en un infograma.

Materiales:

Periódicos, revistas, noticias de internet, papel continuo, colores, ...

Otras cuestiones:

También se puede usar un mapamundi para identificar dónde se están vulnerando los DDHH. Descubriremos que en todos los lugares del mundo hay vulneraciones pero también personas e instituciones que luchan contra su vulneración.

Si fuera posible, visualizamos este video:

https://www.youtube.com/results?search_query=que+es+eso+un+pajaro+papa+y+entre+todas+y+todos+nos+compartimos+¿qué+valores+hay+detrás+de+la+lucha+por+los+derechos+humanos?

**Texto:*

Los derechos humanos son el resultado de una larga historia, que va creando una conciencia clara y universal referida a dos ideas fundamentales que se consolidan a partir del siglo XVIII tras las revoluciones americana y francesa. La primera es la idea de la dignidad inherente a la persona humana, por tanto la finalidad de los derechos no puede ser otra que la defensa de dicha dignidad. Y la segunda idea hace referencia al establecimiento de límites al poder, siendo los derechos humanos la garantía de protección ante el poder absoluto del estado.

De las múltiples interrelaciones entre estos principios, de su complementariedad, emerge el principio y valor fundamental, horizonte de sentido y dimensión a proteger como es la Dignidad Humana. La reflexión moderna tiende a identificar más las condiciones y vulneraciones a la dignidad en las que viven millones de personas, en todas las latitudes del planeta, y que son consecuencia de la violación a los derechos humanos, la degradación de la vida, la pérdida de libertad, la ausencia de justicia o su más grave condición, cuando se instaura la impunidad como política.



Los derechos humanos son atributos inherentes a la persona humana, que nos pertenecen desde el momento en que nacemos. De igual manera, son realidades que se viven día a día en el proceso de conquistarlos, en el proceso de generar mejoras en la calidad y dignidad de vida de las comunidades. Pero además son compromisos ineludibles del Estado, como representante del pueblo y administrador de los bienes de la colectividad.

Características:

- *Los DDHH son innatos e inherentes al ser humano.*
- *Los derechos humanos son universales. Todas las personas: mujeres, hombres, niños y niñas tenemos derechos. Por eso no importa la raza, el sexo, la cultura o la religión que tengamos; tampoco importa la nacionalidad o el lugar en que se viva.*
- *Los derechos humanos son inalienables e intransferibles. La persona humana no puede renunciar a sus derechos o negociarlos. Tampoco el Estado puede disponer de los derechos de los ciudadanos.*
- *Los derechos humanos son inviolables. Nadie puede atentar, lesionar o destruir los derechos humanos. Esto quiere decir que las personas y los gobiernos deben regirse por el respeto a los derechos humanos.*
- *Los derechos humanos son obligatorios. Imponen una obligación concreta a las personas y al Estado de respetarlos, aunque no haya una ley que así lo diga.*
- *Los derechos humanos trascienden las fronteras nacionales. Esta característica se refiere a que la comunidad internacional puede y debe intervenir cuando considere que un Estado está violando los derechos humanos de su población.*



Tema 3: Interculturalidad. La diversidad como riqueza social

Objetivo:

Las migraciones, sus orígenes y motivaciones.

Desarrollo:

Visualizar el siguiente video:

<https://www.facebook.com/SpanishRevolution/videos/vl.1646843878687442/343183466447467/?type=1>

Generar un diálogo sobre lo visto en el video. Algunas preguntas guía: ¿Estás de acuerdo con el planteamiento del conferenciante? ¿Cómo vincularías la realidad mundial con las migraciones?

Vemos ahora este video: Rap contra el racismo. Apuntamos aquellas frases o ideas que más nos marquen.

<https://www.facebook.com/MovimientocontralaIntolerancia/videos/195429047165575/>

Dialogamos: ¿Qué es el racismo? ¿Qué le motiva, qué lo refuerza? ¿Conocemos personas que lo son? ¿Qué pensamos sobre ellas? ¿Les decimos algo, intentamos cortar con argumentos sus planteamientos? ¿Cuál es nuestra actitud?

Al finalizar la visualización del video o antes del mismo, se les puede invitar a crear el semáforo de las migraciones:

- Extraer al menos una idea verdadera (verde), otra dudosa (amarillo) y otra falsa (roja) que las anotarán en pos-it.
- Se pondrá en común y se colocarán en 3 cartulinas que simulen los colores de un semáforo.

Si lo prefieres, puedes trabajar con este otro video:

https://www.ted.com/talks/chimamanda_adichie_the_danger_of_a_single_story?language=es de Chimamanda Adichie, «El peligro de la historia única»

Reflexionamos en plenario: ¿Qué «historias únicas» hemos aprendido? ¿Qué nos puede ayudar a cambiarlas, a abrir la mirada y el corazón a otras «historias»?

Materiales:

Cartulinas de colores verde, amarilla, roja, post it y cartulinas.

Otras cuestiones:

Este tema puede ser una buena oportunidad para invitar a alguna persona a que asista personalmente a la clase y pueda contar su propia experiencia. También se puede ir a visitar algún centro o institución donde las personas de otras culturas tengan una alta presencia. Centros de la Red Acoge, por ejemplo, asociaciones de inmigrantes, etc.



Tema 4: Equidad de género. ¿Y qué pasa con las mujeres?

Objetivo:

Conocer, reflexionar, ahondar más en el enfoque de género.

Desarrollo:

Visualizar el siguiente video:

<https://www.youtube.com/watch?v=80vN3OMD044>

Se les pide que piensen 10 palabras que les sugiera el video y las compartimos. Podemos volver a ver el video y añadir otras 10 palabras que nos vengan sin pensarlo mucho.

Ahora el tutor o la tutora les presenta el iceberg de las violencias e intentamos entenderlo

<https://www.pinterest.es/pin/357684395389421497/>

Intentamos averiguar si conocemos todas estas tipologías de violencias. Nos paramos a reflexionar y a entender el por qué les llamamos violencias.

Reflexionamos sobre las ideas de: sexo, género, roles y estereotipos*. Sobre la socialización de género.

En plenario o por grupos más pequeños compartimos qué tipos de violencias vivimos en nuestro día a día y qué podríamos hacer para combatirlas.

Materiales:

Post it o similar

Otras cuestiones:

* InteRed podrá ofrecer a tutores algunas presentaciones en power point para trabajar los conceptos. Así mismo, puede ser un tema en el que pudiera asistir alguna persona experta o con vivencias en estos temas. Como alternativa para generar el debate os animamos a ver este otro video e intentar hablar de las causas de las violencias. https://www.youtube.com/watch?v=VjZ_127lluk «No solo duelen los golpes» de Pamela Palenciano, pero, ojo! Dura 1 hora y 28 minutos!



Tema 5: La cooperación al desarrollo. Más allá de «mandar dinero»; humanizar la globalización

Objetivo:

Conocer más al detalle los procesos de transformación que se están produciendo hoy en día en los países del Sur.

Desarrollo:

Te proponemos ver tres videos muy cortos sobre el trabajo de InteRed en el Congo, en Filipinas y en República Dominicana.

<https://www.youtube.com/watch?v=4dSpF7Jq3Us>

El alumnado apuntará en tarjetas, las respuestas más pertinentes que aparecen en los videos para hacer frente a las situaciones de injusticia y vulneración de derechos que ven en los videos o conocen de la realidad.

Intentaremos recordar la sesión sobre análisis de la realidad para que veamos qué pasos se están dando y cuáles faltarían en su opinión.

Generamos el debate de cómo podemos contribuir individual y colectivamente en esos cambios.

Destacaremos el protagonismo de las poblaciones locales en sus luchas cotidianas, enlazándolas con las luchas que también aquí estamos librando para mejorar nuestras sociedades.

Materiales:

Tarjetas, rotuladores.

Otras cuestiones:

Tema muy pertinente para poder contar con personas invitadas que hayan tenido experiencias de voluntariado local e internacional, a fin de que puedan contribuir a aportar esta mirada local y global de las vulneraciones de derechos y la lucha por conseguirlos.



Tema 6: La educación, nuestra mejor herramienta para cambiar la realidad. La educación transformadora

Objetivo:

Reflexionar sobre la educación (entendida de manera amplia) y nuestra labor (la de todas/os) como «agentes educadores».

Desarrollo:

Te proponemos ver este video sobre el valor y la importancia de la educación en el mundo, especialmente en lengua materna.

<https://www.youtube.com/watch?v=B4mhGsfEeDg>

¡Ojo! Dura 32 minutos y medio. Se podría empezar a ver el video a partir del minuto 11.

Se trataría de relacionar la idea de la educación, no únicamente como conocimientos que puede adquirir una persona, sino como un instrumento para el empoderamiento de las personas, donde además de adquirir conocimientos, también adquieres habilidades, valores y otras capacidades, como autonomía, capacidad de hablar en público, defender tus derechos, etc.

Algunas preguntas que nos pueden ayudar a reflexionar:

- ¿Cuánto afecta el contexto de la persona que se forma a su aprendizaje?
- ¿La edad, el sexo, el lugar de nacimiento, etc., es algo que afecta a la hora de estudiar? ¿Qué otras cuestiones afectan a la hora de aprender y de enseñar?
- ¿Cuál es el papel de la persona que educa? ¿Qué debería tener en cuenta el/la educador/a antes de empezar a enseñar?
- ¿Qué se debe enseñar?

Sería muy interesante poder generar el espacio de confianza necesario para que el alumnado realizara una reflexión crítica sobre la realidad de la educación que le ha sido inculcada en nuestro centro, valorando lo positivo y aportando ideas sobre las cuestiones que sean mejorables. No se trata de criticar a personas determinadas si no adquirir consciencia de la dificultad que supone enseñar y aprender. Para este último momento (reflexión crítica sobre su propia experiencia de la educación) se les puede invitar a crear su propia brújula sobre la educación desde la experiencia vivida:

- Norte: ¿qué más necesito averiguar o saber acerca de este tema?
- Sur: ¿cuál es tu postura u opinión sobre la educación?, ¿qué sugerirías como mejora para avanzar?
- Este: ¿qué te gusta? ¿qué te emociona?
- Oeste: ¿qué es lo que más te preocupa?

Materiales:

Tarjetas, rotuladores.

Otras cuestiones:

Es un tema en el que también nos puede ayudar alguna persona externa al Centro Educativo.

Para ayudar a reflexionar sobre el valor de la educación y reflexionar qué entendemos por educación tenemos este otro video de InteRed, que se hizo para celebrar los 25 años:

<https://www.youtube.com/watch?v=ALJ7c6fj9nA>



Tema 7: El voluntariado. El protagonismo de la participación ciudadana para el cambio

Objetivo:

Reflexionar la participación social en los cambios que queremos que se realicen en la sociedad y en el mundo. Entender el voluntariado como un estilo de vida, una manera de estar en la sociedad en la que vivimos.

Desarrollo:

Al empezar, hacemos una pequeña visualización haciendo memoria de experiencias de voluntariado que hayamos tenido en el centro (no se trata de pensar en ellas sino de darse cuenta de qué les viene a la mente y al corazón al hacer memoria de esas vivencias). Les pedimos que anoten:

- Un color, una imagen, una frase y un sentimiento.

En InteRed disponemos de varios videos que nos pueden ayudar a reflexionar sobre este tema del voluntariado. <https://www.youtube.com/watch?v=yrgOZ0z7gfM>

Dura 20 minutos y presenta el proceso de formación que realiza el voluntariado en InteRed.

Os proponemos que, con tarjetas, cada persona retenga una o dos ideas fuerza que aparecen en el video que nos ayude a generar un debate.

Como alternativa o como complemento podemos trabajar sobre determinadas imágenes para generar el debate (ver imágenes en la página siguiente).

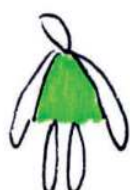
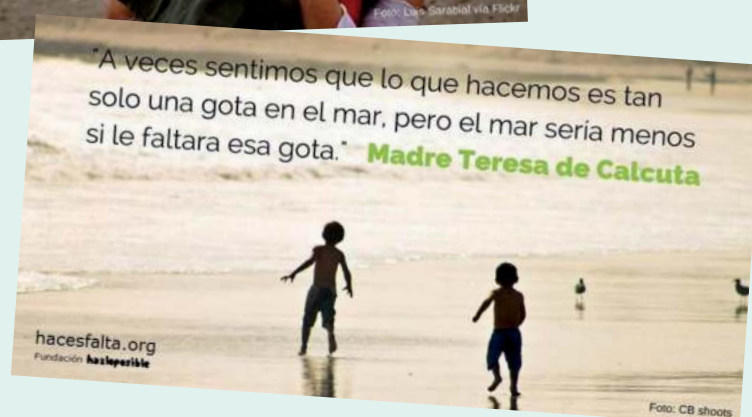
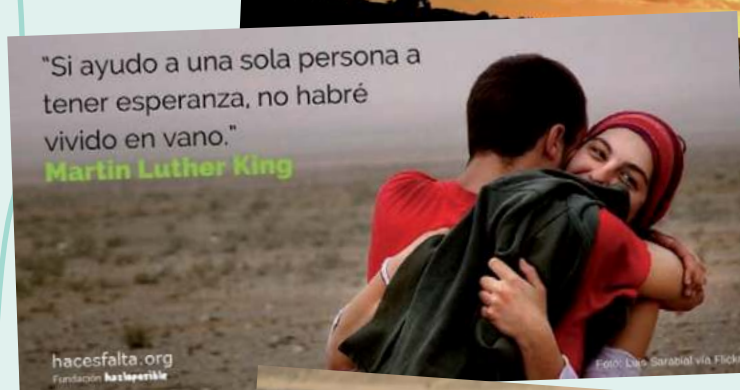
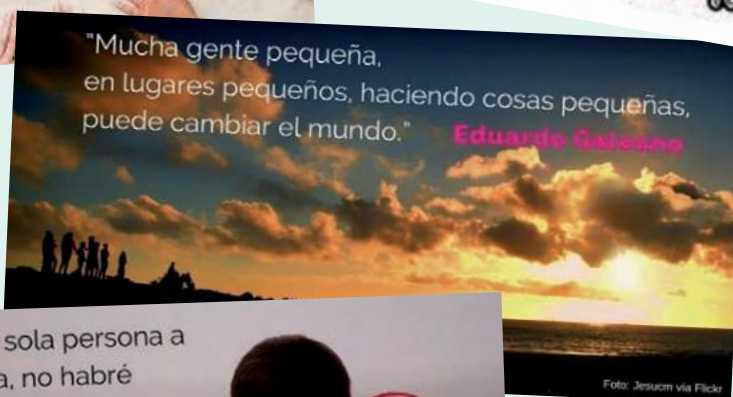
Materiales:

Tarjetas, rotuladores.

Otras cuestiones:

Es un tema muy interesante para poder contar con personas con experiencias en voluntariado. Es muy importante que transmitamos la idea de que el voluntariado pasa por un cambio personal que luego lleva al cambio social. Que va más allá de «experiencias de voluntariado» y alcanza un «estilo de vida».





Tema 8: Mucho más que jugar, todo un mundo de experiencias. Los juegos cooperativos

Objetivo:

Conocer la herramienta del juego cooperativo, su proceso y sus etapas como medio para fomentar valores humanos.

Desarrollo:

Reflexionamos sobre las siguientes frases sobre el juego, jugar, y para qué sirve, utilizando la dinámica de MUY DE ACUERDO/ DE ACUERDO/POCO DE ACUERDO/NADA DE ACUERDO. Cada zona del espacio está uno de los carteles y tras cada frase nos situamos físicamente donde opinemos:

- El juego trata de descubrir los tesoros que cada una y uno de nosotros llevamos dentro y posibilita que los pongan al servicio del bien común.
- El juego ensaya situaciones de la vida. El tiempo de juego es una metáfora de lo que nos sucede y cómo funcionamos en nuestro día a día, en las tareas que realizamos, en las relaciones que vivimos y en los conflictos que nos toca elaborar y afrontar.
- El juego fomenta la relación, el conocimiento mutuo, el autoconocimiento y la empatía.
- Los juegos nos permiten desprendernos de nuestras caretas, ser como queramos, expresarnos libremente. En los juegos nunca hacemos el ridículo, nadie nos va a juzgar.
- En el juego nosotras/os manejamos las normas, lo decidimos de forma colectiva. Si lo hacemos en el juego, lo haremos en la casa, en el barrio, en la comunidad...
- El juego puede generar liderazgos colaborativos.
- Los valores que son importantes para nosotras y nosotros los podemos poner en práctica a través del juego.

Para concluir, cerramos un diálogo a partir de estas dos frases:

“Jugar es resistir a un modelo de sociedad que exige el todo y el ahora mismo, que pone lo individual por encima de lo colectivo.”

“El juego es, a su vez, una experiencia de placer, felicidad y disfrute. Generarlo es crucial.”

Materiales:

Frases MUY DE ACUERDO, DE ACUERDO, POCO DE ACUERDO, NADA DE ACUERDO en cartulinas/papel

Otras cuestiones:

Es un tema muy interesante y hay muchísimos juegos que probar, tanto físicos como de mesa. Aquí os vamos a dejar algunos, pero si se solicita os podremos mandar más juegos para que podáis utilizarlos*.

* En la siguiente página puedes encontrar ideas de algunos juegos.



Juego 1. ¿Puedo entrar?

Dividimos en dos grupos. Dos personas voluntarias saldrán de la sala. A cada grupo les pedimos que se pongan en círculo, se unan e intenten que la persona voluntaria no pueda entrar en el círculo a menos que diga: por favor, ¿puedo entrar?

Nota: Este juego nos ayuda a descubrir que es importante poner nombre a aquellas cosas que damos por supuestas de uno mismo y de los demás, de la dinámica y trabajo en equipo. Son introyectos, supuestos que nos juegan por dentro, que están en el subconsciente y necesitamos hacerlos aflorar para poder transformar.

Juego 2. Las islas

Colocamos varios cartones en el centro de la sala que harán de islas. Todas las personas del grupo son habitantes de las islas y tienen que conseguir dar la vuelta a la isla, que consiste en dar la vuelta al cartón.

Nota: Para poder dar la vuelta, necesariamente tienen que cooperar los y las habitantes de las tres islas. Hay que aguantar un poco en la actividad, hay que dar tiempo a la negociación. Si no encuentran la solución, la persona animadora dará pistas para que el grupo consiga su objetivo.

Juego 3. Por parejas, encontrar el equilibrio

El grupo se divide en parejas. Cada pareja de pie se coloca a una distancia suficiente en la que las dos personas de puntillas se puedan apoyar una con la otra a través de las palmas de la mano. Posteriormente se va incrementando la distancia entre las dos personas.

Juego 4. Intentamos Levantarnos juntos

De pie, de dos en dos, nos sentamos con las espaldas apoyadas. Entrelazamos los brazos y apoyados fuertemente en los pies (doblad las rodillas), tratamos de levantarnos a la vez. Hay que compensar la energía, dialogar con la pareja sobre cómo podremos realizarlo mejor. Después de tres en tres, de cuatro en cuatro, y al final, todos a la vez, en dos filas con las espaldas apoyadas.

Nota: Es un juego de afirmación y es muy placentera la experiencia de poder ponerse de pie con la fuerza del otro/a. Aumenta el sentido de pertenencia al grupo porque se está a la escucha de la fuerza del otro y a la vez afirmo mi propia fuerza.



Sólo un comentario más (o dos):

Este documento realizado entre el Secretariado de Centros e InteRed sólo pretende ser una invitación. Una invitación además que viene de los propios centros, de las personas que desde distintas lógicas y distintos prismas estamos detrás de un objetivo común: que la gente joven (y todas y todos) experimentemos la maravillosa sensación de sentirnos cambiando el mundo. Así que es un poco de todas y de cada una, es un poco de ti y un poco de mí.

Además, este documento está vivo, así que os invitamos a mejorarlo, re-crearlo y darle vida. Como dicen con las nuevas tecnologías: estamos actualizando...



ENCUENTRO PERÚ

DOSSIER

PROPUESTA ACOMPAÑANTES



Índice

1. Introducción presentación de la propuesta	55
2. Hitos y claves del proceso	57
3. El proyecto, El Centro Sociocultural Guadix en Villa El Salvador y su contexto	58
4. Detalles del proceso	61
4.1. El Caleidoscopio: Herramientas formativas para aprender a mirar.....	61
4.2. El Trueque: Encuentros Perú	64
4.3. El Puente: Y después ¿qué?	65
5. Anexo. Fichas y herramientas para el acompañamiento del programa	66

1. introducción y presentación

Esta propuesta nace con el objetivo de favorecer un proceso con jóvenes de bachillerato en el que generar un compromiso con la justicia y la solidaridad desde una mirada de interdependencia, desarrollando en ellos y ellas capacidades de análisis, liderazgo social y empatía que permita una experiencia significativa de hondura y compromiso con la transformación social.

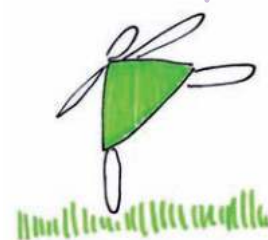
Animadas por el impulso de la Asamblea General de la Institución teresiana y su apuesta por el trabajo con jóvenes, las tres instituciones convocantes se lanzan a esta experiencia. En el caso de los y las jóvenes españolas será la experiencia piloto¹. No obstante, para el Centro Cultural Guadix de Villa son muchos los chicos y chicas que han acompañado tanto voluntariado local como internacional en los últimos años.

Desde las instituciones organizadoras queremos que sea una propuesta:

- De **protagonismo y liderazgo juvenil**, en un proceso donde el foco está en la proyección social.
- De madurez personal y humana en la que se invita a los jóvenes a aprender a situarse ante una realidad que desconocen y descoloca, **al estilo de Poveda**, cambiando la mirada desde «la torre de Guadix a las cuevas».
- Comunitaria de **formación-acción-reflexión** en la que ir aprendiendo como persona y como grupo a insertarse en la comunidad que les acoge.
- Es una experiencia integral en la que se ofrecerán claves para hacer una lectura creyente de la realidad. Se acompañarán las interpelaciones de la realidad en sus vidas desde la interioridad y las fuentes de sentido de cada uno y cada una, favoreciendo una experiencia de fe inclusiva que les ayude a hacerse preguntas en este viaje interior y exterior.
- Es una propuesta de diálogo, intercambio y participación en diferentes fases que pretende tener impacto más allá de las personas que vayan a Villa el Salvador desde la lógica de **líderes y lideresas generadoras de cambio social**.

Para ello se propone el espacio **Encuentro Perú**, una propuesta de voluntariado juvenil que no se queda en la experiencia en sí, sino que pretende generar un cambio en los y las jóvenes y en sus entornos de referencia.

¹ Esta experiencia está basada en la experiencia del colegio de Irlanda que lleva más de 10 años desarrollando la experiencia.



Antes de pasar al siguiente bloque es importante que veamos cuál es nuestro papel como acompañantes en este proceso (tanto si eres enlace del centro como si eres enlace de InteRed).

enLace PROFESORado de LOS CENTROS

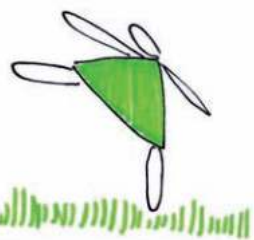
Se le pide:

- Responsabilizarse, junto con la persona enlace de InteRed, de acompañar al alumnado participante a lo largo de todo el proceso.
- Mantener reuniones periódicas con las personas responsables del proceso desde InteRed y Secretariado de Centros.
- Informar y motivar la experiencia a tutores y alumnado implicados.
- Informar y motivar la experiencia a las familias (en la reunión de familias de inicio de curso).
- Convocar y seguir las reuniones informativas a familias.
- Junto con la persona enlace de InteRed, elaboración del cuestionario y entrevista a los alumnos interesados, así como la selección final del alumnado.
- Participar de los encuentros pre y post.
- Estar abierto a la posibilidad de ir como acompañante a Perú.

enLace delegación de inteRed

Se le pide:

- Responsabilizarse, junto con la persona enlace del centro, de acompañar al alumnado participante a lo largo de todo el proceso, así como de asegurar el proceso formativo que se concreta para el mismo.
- Mantener reuniones periódicas con las personas responsables del proceso desde InteRed y Secretariado de Centros.
- Apoyar, en lo que se vea necesario y oportuno, la información, motivación y convocatorias de tutores, alumnado y familias que más directamente seguirá la persona enlace del centro.
- Junto con la persona enlace del centro, elaboración del cuestionario y entrevista al alumnado interesado, así como la selección final del mismo.
- Participar de los encuentros pre y post.
- Estar abierto a la posibilidad de ir como acompañante a Perú.

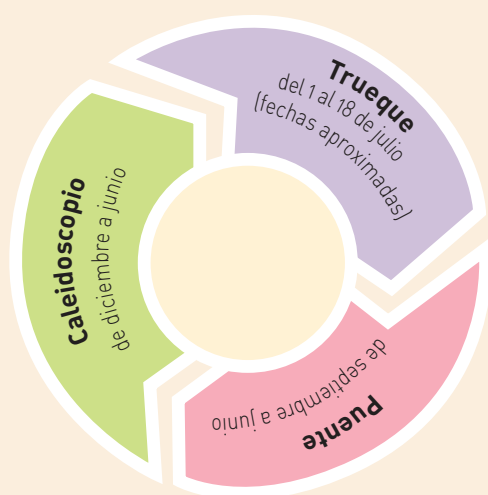


2. HITOS Y CLAVES DEL PROCESO



Para que el proceso sea integral e integrador, se plantean tres tiempos:

- **El Caleidoscopio:** *aprender a mirar.* Fase formativa y de preparación.
- **El Trueque:** *la experiencia de intercambio.* Fase de encuentro en Guinea.
- **El Puente:** *más allá de una experiencia.* Fase de post-encuentro, dando el testigo a otros y otras.



Como acompañante del programa puedo... estar atento a las inquietudes de los chicos y chicas que quieren participar y acompañarles dándole sentido al programa más allá del viaje.

Como padre y madre puedo... animar a los jóvenes a descubrir la realidad y a dejarse interpelar por ella; animar en mi entorno para que se comprometa con el proyecto de la IT en Villa el Salvador.

Como joven puedo... participar de la transformación social desde lo yo soy; dejarme conducir para ser un líder del cambio social y ser altavoz en mi entorno del planeta que quiero vivir.



3. El proyecto, Centro Cultural Guadix en Villa El Salvador y su contexto



Las cifras macroeconómicas señalan que **Perú ha crecido** sostenidamente, ubicándose en los primeros lugares entre los países de la región. Sin embargo, este crecimiento no es coherente con un modelo de desarrollo integral, puesto que no ha habido **distribución de la riqueza** y de oportunidades de mejora de las condiciones de vida, manteniendo la situación de exclusión y pobreza de la mayoría de la población.

Algunos datos para
conocer el país.
datos básicos

Características generales

Nombre oficial: República del Perú

Superficie: 1.285.215 Km²

Límites: Al norte con Ecuador y Colombia (al NO con Ecuador, NE con Colombia), al este con Brasil, al sureste con Bolivia, al sur con Chile y el océano Pacífico y al oeste con el océano Pacífico.

Población: 32.495.500 de habitantes (2019). Fuente: INEI

Capital: Lima. 11.591.400 habitantes (2019).

Otras ciudades: Piura (2.053.900 hab.) La libertad (1.965.6 hab.) Arequipa (1.525.900 hab.) Trujillo (1.073.000 hab.) Cuzco (1.336.000 hab.) Chiclayo (882.400 hab.) Iquitos (426.100 hab.) Chimbote (411.600 hab.).

Idioma: español y lenguas originarias (existen alrededor de 40) como el quechua y aimara.

Moneda: Sol.

Religión: católica (76%), evangélica (14.1%), otras (4.8%), ninguna (5.1%)

Forma de Estado: República .



Geografía

El territorio peruano presenta tres regiones bien definidas: COSTA, SIERRA y SELVA o AMAZONIA. La Costa es una faja de 40 Km. a 880 Km. de ancho, arenosa y árida, con excepción de algunos valles fértiles. La Sierra está constituida por los Andes que atraviesan el país de norte a sur. En esta región se encuentran los principales yacimientos minerales (Perú es uno de los mayores productores mundiales de vanadio, cobre y plata, y extrae apreciables cantidades de zinc, plomo, oro y hierro). La región amazónica, constituida por las laderas y planicies orientales que forman parte de la cuenca del Amazonas, representa un 62% del territorio peruano. Posee importantes reservas petroleras y de gas natural. Es también rica en recursos forestales, especialmente en maderas. Aunque Perú está situado en una latitud tropical (al Sur del Ecuador y al norte del trópico de Capricornio), su clima varía por la influencia de la altitud, la Corriente Peruana y otros factores. En la costa, el tiempo es templado y húmedo, con mínimas de 13° a 14° en invierno y máxima de 22° a 25° en verano. La costa norte (Tumbes) es tropical; en la central y sur las lluvias son muy escasas. El invierno es suave, aunque las casas al carecer de calefacción, están más aisladas y al existir una alta humedad, son frías. El verano es también agradable.

Indicadores sociales

Densidad de población: 24.8 hab/Km². Renta per cápita: 5.961 \$ (2018). Fuente: datos macro Coeficiente GINI: 0,35 (2017). Esperanza de vida: 75,22 años. 72,60 años para los varones y 77,89 años para las mujeres (2018). Crecimiento de la población: 1.06%. Fuente INEI 2019 IDH: 0,75. Fuente: puesto 89; Informe Desarrollo Humano 2017. Tasa de natalidad: 18,9 nacimientos/1.000 habitantes. Datos BM 2017. Tasa de fertilidad: 2,37 infantes nacidos/mujer. Datos BM 2017.

La historia reciente del Perú está fuertemente marcada por los acontecimientos de las décadas de los 80 y 90 con la irrupción del movimiento terrorista Sendero Luminoso. La comisión de la verdad y la reconciliación presentó su Informe en agosto de 2003 dejando atrás momentos muy difíciles para el país. El nacimiento de Villa El Salvador y mujeres como **María Elena Moyano**², dirigente comunitaria y teniente alcaldesa de Villa El Salvador, fueron claves en estos procesos de cambio. La capacidad de movilización ciudadana, de la organización popular y de mujeres hizo que el barrio hecho de «Arenas y Esteras» a principios de los 70 sea hoy una ciudad auto gestionada que, aunque siga teniendo muchos retos, tiene también una memoria colectiva de superación y de transformación social.

² Fue fundadora y ejerció como presidenta de la Federación Popular de Mujeres de Villa El Salvador (FEPOMUVES). «Organizó numerosas marchas de protesta exigiendo mayor apoyo por parte del Estado para los comedores populares, el Programa del Vaso de Leche, y otros programas sociales». Conocida popularmente como «madre coraje», fue asesinada brutalmente por Sendero Luminoso el 15 de febrero de 1992.



La Institución Teresiana lleva en Villa El Salvador desde 1971, y desde entonces su presencia ha sido relevante en un trabajo intenso y en red con los otros actores sociales de Villa. **La Casa Cultural Guadix** tiene como objetivo la formación de líderes para la transformación social. Las claves del proyecto son la promoción del espíritu democrático, el enfoque de género, la interculturalidad, la ética ciudadana y los derechos humanos.

El proyecto cuenta con tres estrategias:

- Estrategia **de formación**, a través de la realización de talleres de capacitación para educadores/as, talleres para niñas/os y jóvenes a través de las actividades permanentes, abiertas a la comunidad: **biblioteca y ludoteca**.
- **Estrategia de convocatoria y formación** del voluntariado local e internacional (entre las que se encuentra el programa con Irlanda y con España).
- **Escuela de Verano** (enero y febrero).



La tradición en la presencia de la Institución teresiana en Villa, que comenzó ante la petición de llevar la dirección del Colegio Fe y Alegría n° 17, favorece que el centro cuente con una amplia implantación y reconocimiento en Villa que permite un trabajo articulado y continuo con instituciones educativas y organizaciones sociales de la ciudad.

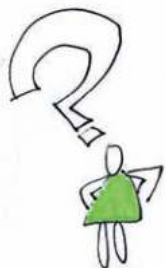
El centro tiene un impacto en **910 personas** entre las que se encuentran niños y niñas, jóvenes y mujeres que asisten a los talleres y ludoteca, y un amplio grupo de educadores y educadoras de escuelas públicas y privadas de la zona.

El centro está abierto en su servicio de ludoteca y biblioteca desde las 15 hasta las 18 horas de lunes a viernes y propone entre otras actividades clases de apoyo y refuerzo junto con talleres de arte como medio para relacionarse con otros y medio de expresión no violenta: danza, teatro, cocina, pintura.

Se puede profundizar en este punto en los siguientes enlaces:

- Video presentación del proyecto Centro Cultural Guadix por parte de Ely Guerrero³ (11:54 minutos).
- Propuesta didáctica Vive + la igualdad de InteRed 2019. www.intered.org
- Video sobre Villa El Salvador y trabajo de género en el país de la propuesta Vive+ «Por los derechos de las mujeres en Perú» (15:45 minutos) que se encuentra en el link.

³ Ely Guerrero, miembro de la IT teresiana que lidera junto con otras compañeras este proyecto. Ely es miembro del patronato de InteRed.



4. Contexto del país y antecedentes del proyecto

4.1. EL caleidoscopio: Herramientas formativas para aprender a mirar

Fases 0

La fase 0 es la fase de selección y la fase en la que confirmar que las personas que desean participar en la propuesta son idóneas. La idoneidad es de ida y vuelta ya que hay que considerar que es importante que se den unas condiciones mínimas para que sea siempre una propuesta positiva para ellas mismas (en su proceso de madurez y momento personal), como por los lugares en los que participar (de cara a que vayan personas que estén en el momento adecuado para poder aprovechar bien la propuesta). Para ello el primer paso, una vez enviada la carta a los padres y madres del centro y presentada la propuesta en la reunión se entregará a las personas que quieran participar la ficha de motivación (Anexo 1):

Nota: Es importante que no la rellenen en el mismo momento, sino que la lleven a casa y puedan dedicarle un rato a pensar las razones por las que quieren participar.

La ficha se entregará al tutor o tutora y este a la persona enlace del centro que tendrá una entrevista personal para contrastar las motivaciones, inquietudes o dudas. Es importante recordar que todo el proceso es importante y más allá de que hagan o no la experiencia lo que nos importa realmente es **despertar preguntas y acompañar las inquietudes** que suscitan en nuestros jóvenes participar en una propuesta como esta. Podrán participar en otras iniciativas los años siguientes si en este año no se dieran las condiciones.

Fases de formación⁴

«El voluntariado es un proceso que parte del reconocimiento de un Yo, que se abre un Tú, para construir juntas un Nosotras».

En este cuadro encontrarás el esquema básico de formación que pretendemos promover para aprender a mirar como con un caleidoscopio,

⁴ Las fichas y el esquema básico de reuniones del proceso formativo cuentan con pistas de apoyo al final del Dossier que se usarán adaptándolos a cada contexto y circunstancia.



desde distintas perspectivas, con nuevos colores y descubriendo y preparándonos para el desafío del encuentro con el «otro». No debemos olvidar que se trata de un año piloto y que el esquema aquí planteado es el esquema de máximos pero que cada centro tendrá que ver cómo desarrollar el proceso formativo de cara a generar el proceso que queremos que los chicos y chicas vivan.

El proceso formativo tiene tres bloques dado que hay tres dimensiones que debemos considerar cuando nos disponemos a una experiencia como esta:



el yo

El objetivo de este bloque es dar a los y las jóvenes las herramientas básicas de conocimiento personal para que sean capaces de tener una vivencia positiva y transformadora de la misma. Somos conscientes de que la edad en la que están algunos de ellos están acabando de configurar su identidad. Este proceso puede ser una gran ayuda para ello, pero para esto es importante trabajar este bloque con las distintas herramientas que se ofrecerán.



el tú

El objetivo de este bloque es ser capaces de mirar fuera de ellos y ellas mismas. Dejarse descolocar por la realidad y fundamentar algunas de las temáticas básicas ante las que pueden suscitarse preguntas en el proceso de encuentro. Consideramos esta etapa muy importante de cara a dar elementos y razones ante las que promover una mirada desde el enfoque de derecho, y desde donde su encuentro tendrá por objetivo unirse al cambio desde sus capacidades de liderazgo rompiendo cualquier lógica asistencial que pueda generar el encuentro con la realidad más vulnerada.



el encuentro

El objetivo de este bloque, una vez que nos hemos preparado como personas y hemos afianzado algunas razones para dar el paso, es prepararnos para el encuentro. Tanto a nivel de actitudes (interculturalidad) como de herramientas (educativas y de captación), esta fase es importante para hacer posible la fase siguiente: El Trueque.

el yo

Motivaciones y trabajo personal

Descriptores:

Motivaciones, expectativas, claves de conocimiento personal, fuentes del yo.

Medios:

Entrevista personal y diálogos previos.

Encuentro Pre I:

Principios de febrero en Madrid.



el tú

Cómo miramos La Realidad

Descriptores:

Análisis de la realidad, Derechos Humanos, Educación, Género, Voluntariado, Sostenibilidad ambiental-estilo de vida.

Medios:

Píldoras formativas: trabajo sobre género vívelo +; Semana de la solidaridad; Encuentro Pre I (refuerzo de análisis de la realidad y DD. HH).

Nota: Si no han realizado las píldoras formativas en clase hacer una breve adaptación de análisis de la realidad y DD. HH).



el encuentro

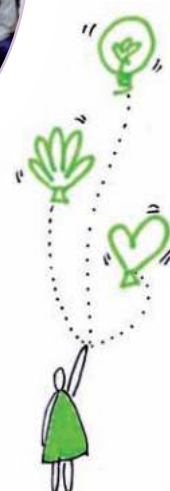
La apertura al encuentro intercultural

Descriptores:

Interculturalidad; Perú, Villa, experiencia ciudadana de transformación social; claves pedagógicas para el trabajo con niños y niñas de infantil; voluntariado y compromiso.

Medios:

Encuentro Pre I; Aprendizaje en la acción en las aulas de infantil de sus centros (herramientas, manejo de grupo clase; Encuentro Pre II (en cada centro o por ciudad); Las acciones de captación como parte del compromiso con la transformación social.

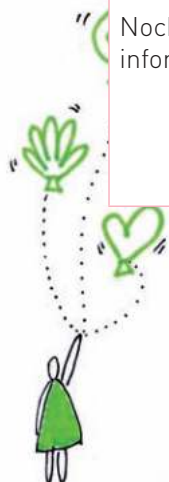


4.2. EL Trueque: Encuentros Perú

El cronograma que aquí se plantea es un esquema básico en base a la experiencia del equipo del Centro Cultural Guadix acompañando procesos de voluntariado local e internacional. Desde la llegada a Lima se va favoreciendo un camino que va «Desde la Torre hasta las Cuevas» teniendo como referencia el propio proceso vivido por Pedro Poveda⁵ en las cuevas granadinas de Guadix a principios de siglo XX.

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
		Viaje Madrid-Lima.	Llegada a Lima- recogida y ubicación etapa acogida.	Visita al CIFO y encuentro con jóvenes del centro.	Visita y recorrido por Lima. Claves culturales del país.	Preparación para el descenso, desde las torres a las cuevas, Lima ciudad de contrastes.
Recorrido y presentación de Villa: ciudad autogestionada y símbolo de ciudad social. Primer contacto espacios de voluntariado.	Mañana (de 9 a 12): Voluntariado en diferentes centros educativos de educación infantil de Villa. Comida en el proyecto. Tarde (de 15 a 18): Proyecto Guadix de educación no formal. Noche (de 18 a 20): espacios de recogida del día formales e informales dinamizados por el equipo de Villa.				Salida cultural/ocio.	
Mañana de 9 a 12: Voluntariado en diferentes centros educativos de educación infantil de Villa. Comida en el proyecto. Tarde: de 15 a 18: Proyecto Guadix de educación no formal. Noche: de 18 a 20: espacios de recogida del día formales e informales dinamizados por el equipo de Villa.	Encuentro de jóvenes intercultural: jóvenes del CIFO, Fé y Alegría en torno a un tema. Facilitado por líderes comunitarios de Villa.					
				Viaje de vuelta a España.		

⁵ Para más detalle se puede ver la película o tráiler Poveda: <https://www.youtube.com/watch?v=Sn2F8uApccs>



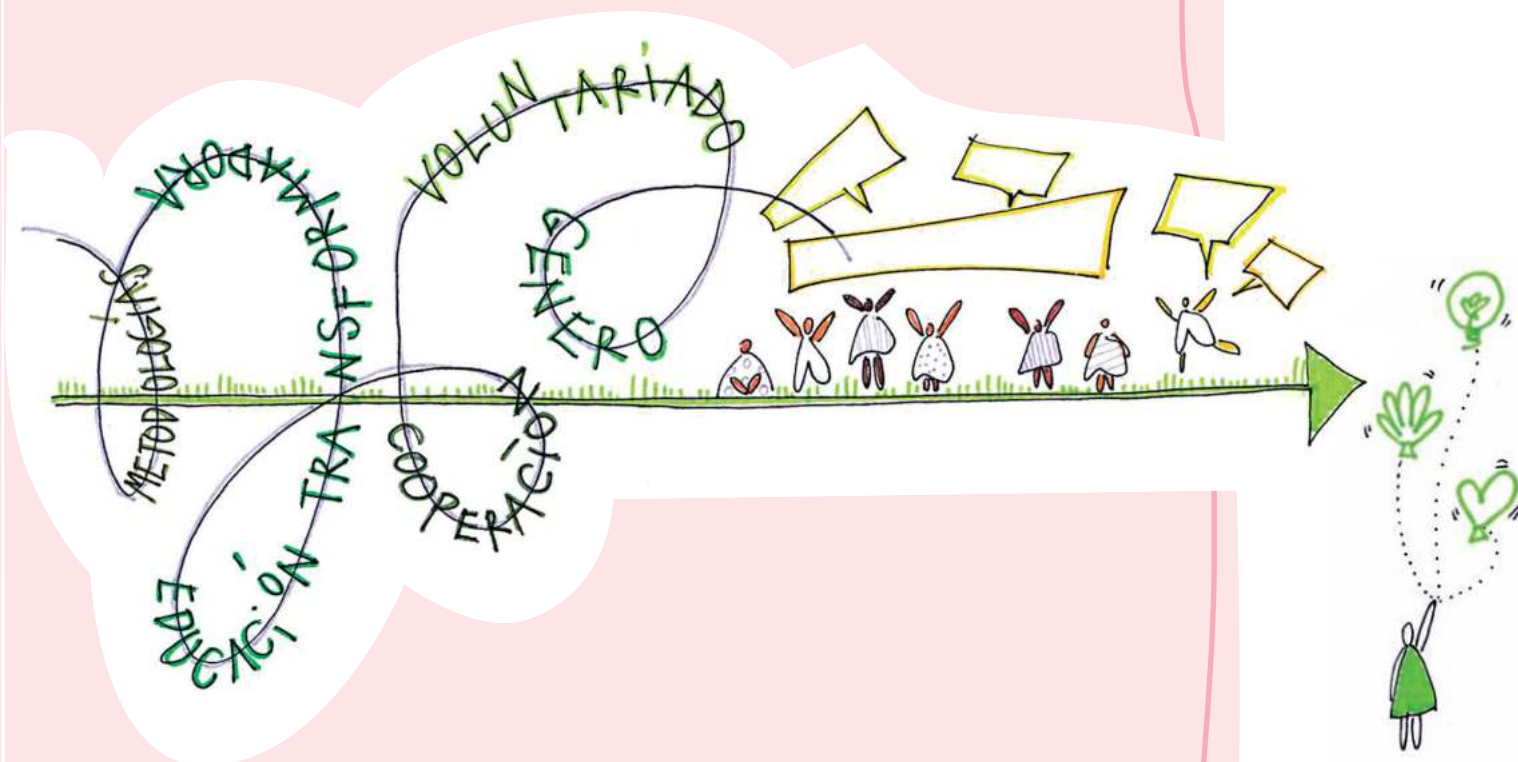
4.3. EL puente: Y después ¿qué?

Desde el inicio de la experiencia consideramos que Encuentro Perú no acaba en el avión de vuelta. El mejor indicador para saber si el proceso ha sido a fondo es el deseo de los chicos y chicas para seguir abriéndose a la realidad, hacerse nuevas preguntas y encontrar espacios donde canalizar estas inquietudes.

Desde el programa se prevé:

- Diario de campo de Villa: ofrecer acompañamiento personal a la vuelta en base a las notas y vivencias que han tenido lugar durante la estancia en Perú y a su vuelta.
- Encuentro post-octubre: un momento de encuentro una vez que han vuelto a su realidad.
- Proyecto de sensibilización inter-centros- InteRed Joven: en cada ciudad se ofrecerá participar o montar InteRed Joven como espacio propio liderado por jóvenes para la transformación social.
- Mentoring Encuentros (año siguiente a la experiencia): se les pedirá ser puente con otras personas que se planteen participar en año siguiente.

Toda esta iniciativa dependerá de las posibilidades, capacidades y de la ilusión y ganas que se ponga en cada lugar para desarrollar la propuesta.



5. anexos, fichas y herramientas

1. **Ficha de solicitud**
2. **Detalle del programa año**
3. **Compromiso de voluntariado y protocolos**



ENCUENTROS PERÚ. PROGRAMA de VOLUNTARIADO JUVENIL en VILLA EL SALVADOR

1. FICHA de SOLICITUD

A rellenar por el alumno o alumna.

Nombre:	
Dirección:	
Teléfono:	Móvil:
Correo electrónico:	
Por favor, contesta a las siguientes preguntas:	
¿Qué aspectos de este programa te atraen más?	
¿Cuáles son tus expectativas?	
¿Qué retos crees que te supondrá a nivel personal?	
¿Consideras que estás preparado/a para ofrecer lo mejor de ti mismo/a en este proceso?, ¿por qué?	
Escribe una reflexión sobre cuáles son las razones que te llevan a querer participar en este programa	
¿Qué posibilidades y contactos tienes para hacer acciones de captación y conseguir fondos para el proyecto?	



2. FICHA DE VIAJE PARA ENTREGAR

Nombre del voluntario/a participante: <i>poner nombre tal y como aparece en DNI y pasaporte</i>	
Correo electrónico:	
Móvil:	D.N.I.:
Centro educativo:	
Nacionalidad:	
Período de tiempo en el proyecto: <i>(solo en caso que fuera necesario)</i>	

CONTACTOS de las personas con las que desees se contacte, en caso necesario, durante tu experiencia. Escribe el nombre y los datos de contacto.

Padre/madre/tutor legal: <i>Nombre</i>
Teléfonos de contacto:
Dirección:
Otros contactos:
¿Tienes alguna alergia o alguna limitación médica?
Otros asuntos de interés para que conozcan las personas responsables de la experiencia



3. FICHA DE VIAJE PARA PARTICIPANTES

documentación antes de viajar:

- Pasaporte y DNI en vigor. Enviar copia **antes de la fecha que se indique** a tu enlace local.
- Autorización de la guardia civil por salida del país siendo menor (En vuelos NO nacionales, los menores de 18 años no acompañados por el padre, madre o tutor, deberán presentar la declaración firmada de permiso de viaje fuera de territorio nacional con la autorización del padre, madre o tutor que se obtiene en comisarías de policía, puestos de la Guardia Civil, juzgados, notarios y alcalde. <https://www.aireuropa.com/es/vuelos/pasajeros#menores>).
- Vacunación en su caso: es conveniente tener actualizado el calendario oficial de vacunaciones. Pueden ser recomendables otras vacunas, cuya prescripción deberá realizarse de forma personalizada en cualquiera de los Centros de Vacunación Internacional autorizados. <https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPaises.do?metodo=verDetallePais&pais=163>.
- Hacer los pagos según las indicaciones dadas por el enlace del centro.
- Llevar un documento que acredite que eres estudiante/profesorado.

HERRAMIENTAS BÁSICAS: OBJETIVOS Y MEDIOS PARA REUNIONES TIPO

1. Reuniones previas al encuentro de febrero

Reunión 0:

Entrevista personal tras entregar la ficha de solicitud.

Objetivo: Dialogar sobre lo referido en la ficha y confirmar solicitud.

Reunión 1:

Objetivo: Crear grupo y aclarar expectativas, dudas.

Medios:

- Dinámica de presentación (tarjeta de visita).
- Breve presentación del proceso y diálogo posterior.

Reunión 2:

Objetivo: Profundizar en sus motivaciones y su conocimiento personal.

Medios:

- Dinámica de conocimiento personal (dedos de la mano).
- Puesta en común.
- Visionado del vídeo Trueque (canal YouTube de InteRed).



II. Reuniones posteriores al encuentro:

Reunión 4:

Objetivo: Recoger lo vivido en el encuentro en Madrid y comenzar la organización de las actividades de captación.

Medios:

- Dinámica del termómetro.
- Presentación Set de captación y diálogo posibles acciones.

Reunión 5-9: Píldoras.

Objetivo: Desarrollar una adaptación de las píldoras de voluntariado en el caso en el que no se hayan desarrollado en el centro. En el caso en que sí se haya desarrollado se tratará de recoger y hacer propia esas sesiones:

¿De lo que hemos trabajado en las sesiones, qué imagen, qué sentimiento y qué idea me ha quedado del camino recorrido? Diálogo posterior.

Acompañamiento en la práctica: sesiones acompañando alumnado de infantil y apoyo en las actividades de captación (en la medida de las posibilidades de los acompañantes).

III. Encuentro Pre II. Por zona o ciudad:

Objetivo: Tener un momento de preparación final para poder abordar aquellos contenidos del proceso que se hayan quedado más flojos o que el grupo por sus características necesite más. (Esta decisión será de las personas enlaces en diálogo con las referentes del programa).

Algunos elementos a tener en cuenta:

- El coste para cada joven será, aproximadamente, de 2000 euros. Para ello se prevé que hagan un primer pago (1000 euros) en enero (de cara a cerrar billetes de avión). Si hubiera alguna variación en el gasto quedaría como remanente de la experiencia y seguiríamos manteniendo el coste total de 2000 euros.
- Se les animará a que realicen algunas actividades para financiar la experiencia a lo largo del curso. Si queda remanente irán destinados a un «fondo villa» para próximos años.
- El máximo de participantes que puede haber de cada centro (independientemente de las vacantes que queden de otros centros) es de 6 jóvenes (para evitar que se pueda convertir en una experiencia de «un» centro y no de la Red). Por lo tanto, el máximo que puede haber anotados en lista de espera es de 3 jóvenes. Si los jóvenes en lista de espera quieren hacer todo el proceso igualmente se les facilitará que así pueda ser, excepto la participación de los encuentros pre y post en Madrid (donde es

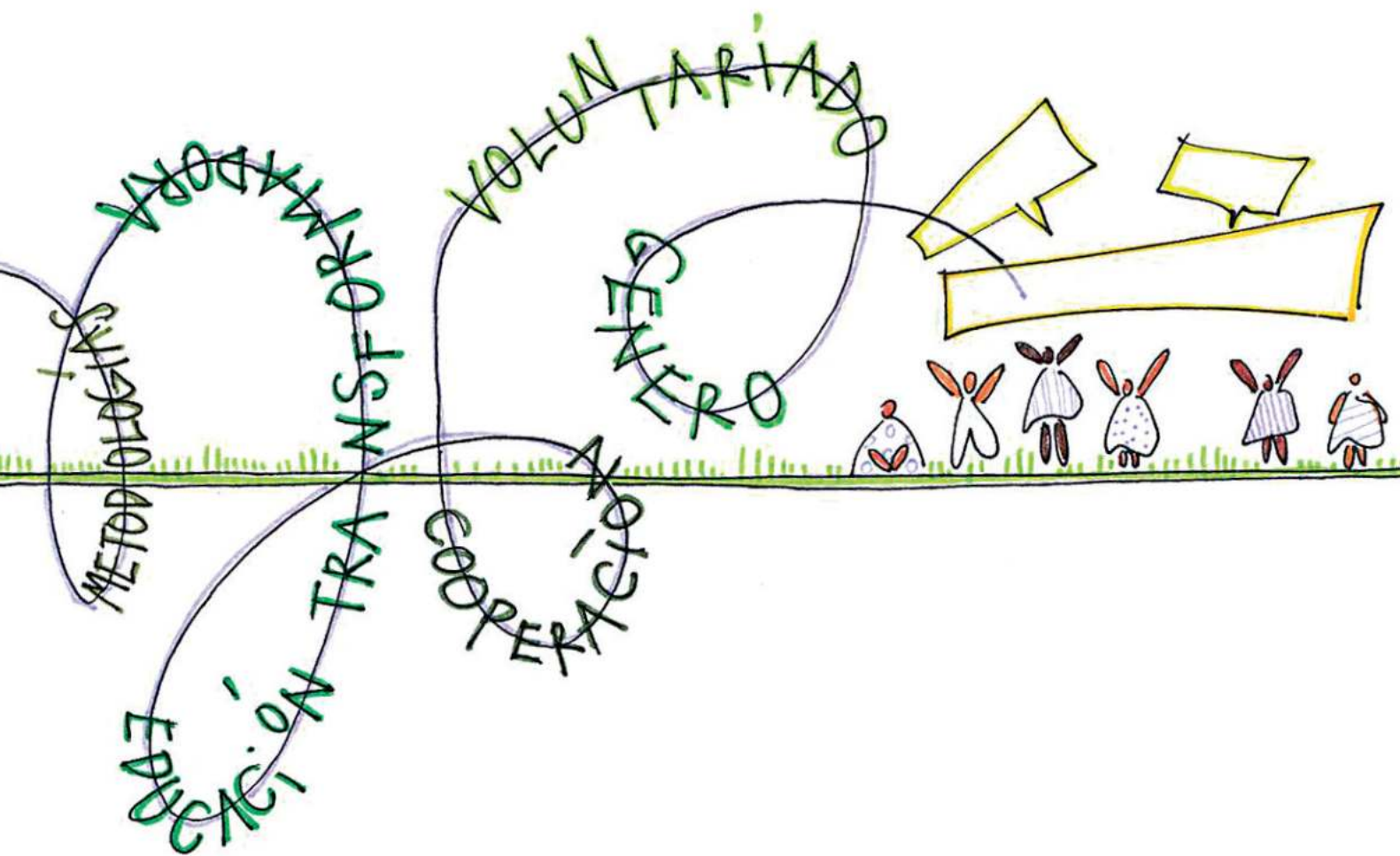


importante la cohesión del grupo participante de la experiencia y voluntariado en Perú).

- El mínimo de participantes para poner en marcha todo el proceso será de 6 jóvenes y un acompañante (a definir cuando sepamos el coste real por persona en Perú).
- La relación de Teresa González (desde InteRed) e Irma Carballo (Secretariado de Centros) con las personas enlace del proceso en cada centro será mensual (a terminar de definir según las necesidades de cada realidad en diálogo con las personas enlace).



curso online de VOLUNTARIADO



intered

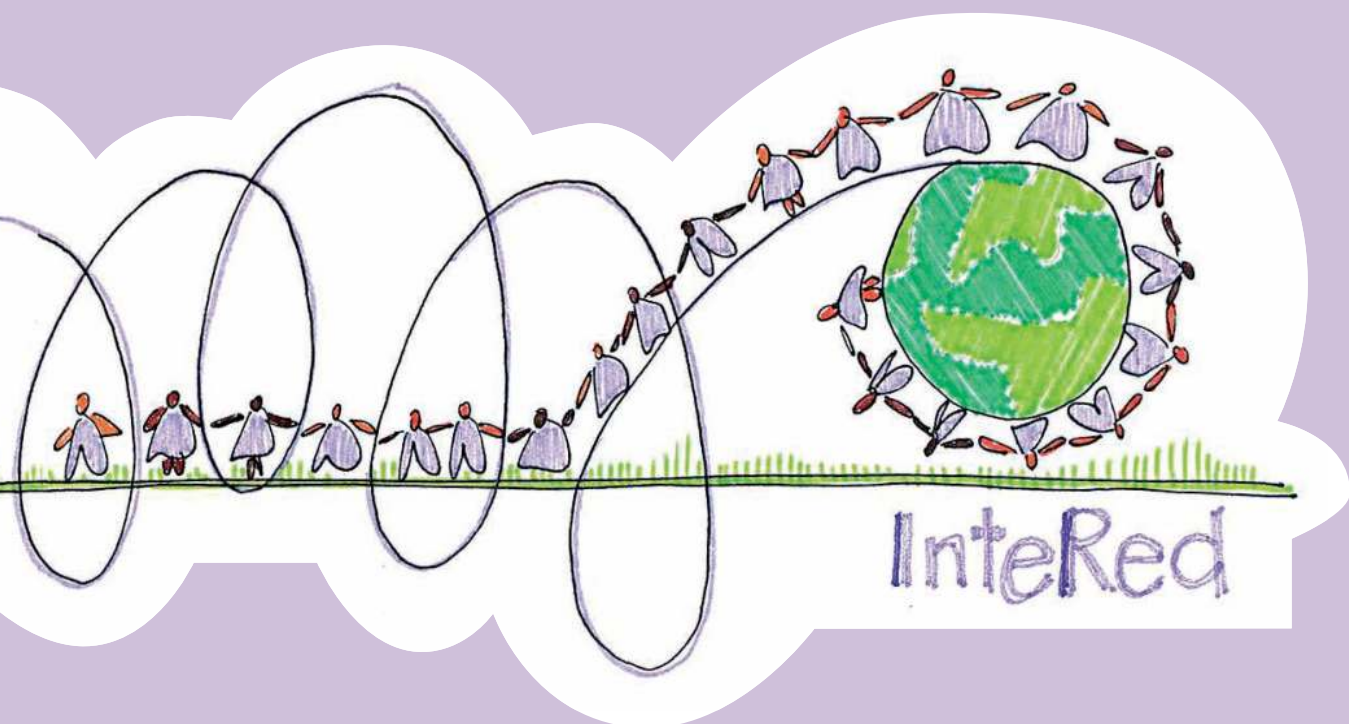
InteRed es una ONGD promovida por la Institución Teresiana que, apuesta por una educación transformadora, que genere la participación activa y comprometida de todas las personas a favor de la justicia, la equidad de género y la sostenibilidad social y ambiental.

Una organización que impulsa procesos educativos para el cambio personal y colectivo a favor de la justicia social, la equidad y el cuidado de las personas y la naturaleza, abierta a la participación y al diálogo con grupos y personas de distintos países.

Promovemos y queremos vivir valores como la coherencia, el cuidado de las personas y el planeta, la equidad, la corresponsabilidad, la participación, la solidaridad y la transparencia en nuestras acciones.

Estamos presente en 28 ciudades españolas y contamos con delegaciones en 4 países.

Puedes tener más información de InteRed en www.intered.org



1. EL CURSO ON LINE DE VOLUNTARIADO

InteRed lleva desde sus inicios en 1992 apostando por la formación del voluntariado y por la promoción activa del voluntariado transformador como manera de ejercer una ciudadanía activa y comprometida. El curso on line de voluntariado pretende acercar los contenidos y propuestas de trabajo desde la metodología virtual. El curso ofrecerá la posibilidad de acompañamiento presencial desde la delegación de InteRed más cercana.

2. ¿A QUIÉN VA DIRIGIDO?

- Personas que buscan la transformación social y quieren ser voluntarias.
- Personas interesadas en ser parte del voluntariado de InteRed.
- Personas mayores de edad o de entre 14 y 18 con autorización de las personas tutoras legales.

3. ¿CUÁNTAS HORAS? ¿CUÁL ES EL RITMO DEL CURSO?

El curso se desarrolla en 30 horas de formación en las que poder leer la documentación, participar en los foros y hacer las dos actividades obligatorias para la certificación del curso. A lo largo de las 7 semanas del curso se irán desplegando los 5 bloques temáticos a abordar. Cada persona podrá organizar su tiempo de lectura y participación en foros de manera personalizada. El curso se animará desde la plataforma Moodle con una tutorización cercana y cuidada que permitirá adaptarse a las necesidades y búsquedas de cada una de las personas participantes. El material de los bloques permite que cada persona profundice en las temáticas en las que tiene más interés ofreciendo diferentes recursos y apoyos para ello. La primera semana del curso o semana 0 es una semana introductoria de toma de contacto y de aprendizaje del entorno virtual en la que familiarizarse con la plataforma de trabajo.



4. ¿Cuál es el objetivo del curso?

- Reflexionar desde lo individual para hablar de nuevos modelos de desarrollo más justos para todos y todas.
- Profundizar en las causas de la injusticia a nivel mundial.
- Aprender y trabajar temas como los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.
- Trabajar en perspectiva de género, educación transformadora y ciudadanía global.

5. ¿Qué temas trabajaremos?

El curso cuenta con 5 bloques temáticos:

1. ¿Quiénes somos? ¿Qué soñamos?

Bloque de presentación en el que se presenta también a InteRed como parte de las entidades de la sociedad civil que promueven el desarrollo y la transformación social. Desde un acercamiento a la organización se abre la ventana a las plataformas sociales y ciudadanas en las que está inserta en la que poder construir una ciudadanía global.

2. Los Objetivos de desarrollo Sostenible como marco de Análisis de la Realidad

El análisis de la realidad es una herramienta clave para poder participar en los procesos de transformación social y ciudadana. En el contexto actual la agenda 2030 ofrece un marco de referencia desde el que construir y profundizar en los análisis desde sus 17 objetivos. Nos detendremos en los objetivos más relacionados con las propuestas de educación transformadora y ciudadanía global.

3. Educación Transformadora

La educación es una de las herramientas más potentes para transformar la realidad. En este bloque se presentará y profundizará sobre el concepto de la educación transformadora y sobre prácticas y metodologías que han ido enriqueciendo el trabajo socioeducativo.

4. Introduciendo la perspectiva de género

El enfoque de género es hoy más que nunca una perspectiva a incorporar en los análisis sociales y en las propuestas de transformación social. En este bloque se trabajarán los conceptos, se hará un recorrido histórico sobre los feminismos y sobre la pedagogía del cuidado finalizando con prácticas educativas para la coeducación desde un feminismo incluyente.

Al final de este bloque se propondrá la primera actividad práctica

5. Voluntariado, una expresión personal de la ciudadanía para la transformación social

La participación ciudadana y el compromiso con la transformación social amerita de una reflexión sobre las motivaciones y búsquedas de cada persona. La construcción personal para la ciudadanía global nos invita a partir de la historia de cada persona para poder canalizar con autenticidad los deseos de solidaridad y justicia global.

Al final de este bloque se propondrá la segunda actividad práctica.

6. Profesorado del curso

El curso contará con la tutorización de las personas del área de voluntariado de InteRed:

Mar Aguayo Justicia: Responsable de voluntariado internacional de InteRed. Maestra y psicopedagoga con más de 20 años de experiencia en los espacios educativos de España y América latina.

Teresa González Pérez: Responsable del área de Voluntariado y miembro del equipo directivo de InteRed. Psicóloga y máster en género y desarrollo. Con más de 20 años de experiencia en el ámbito social en diferentes países y contextos.

7. Certificado del curso

El curso tendrá una certificación de InteRed. Para contar dicha certificación será necesario haber desarrollado al menos las dos actividades prácticas propuestas.

8. Edición del curso on Line

Fecha de inscripción:

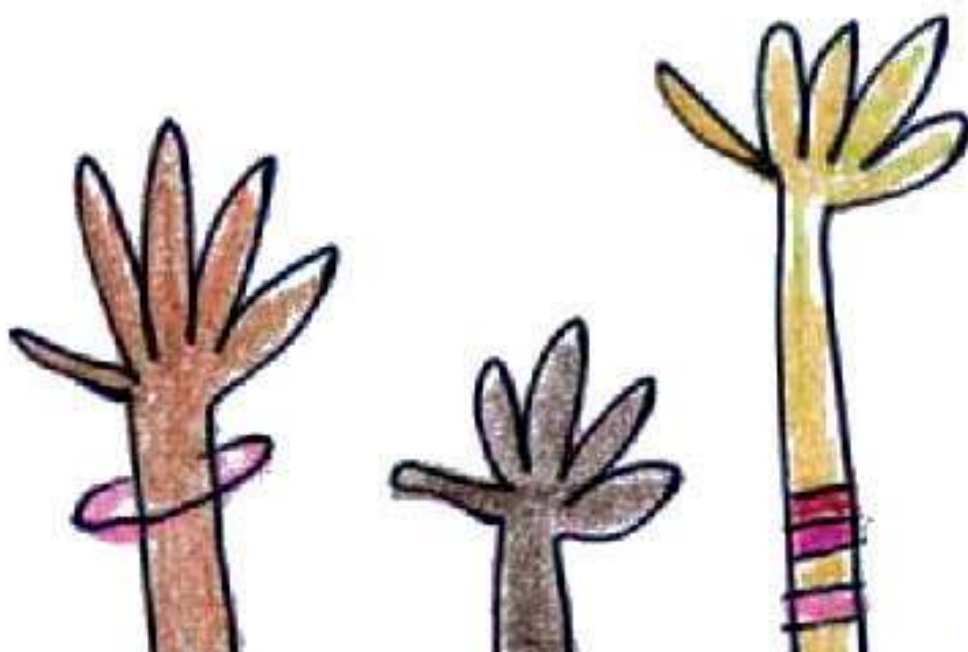
Las fechas de inscripción, así como el plazo del curso se irán publicando en la web de InteRed: www.intered.org

Coste del curso:

El curso tiene un coste de inscripción que oscila entre los 30€ y 50€, según se sea estudiante o se esté en paro o se sea persona trabajadora. Correo de contacto: voluntariado@intered.org

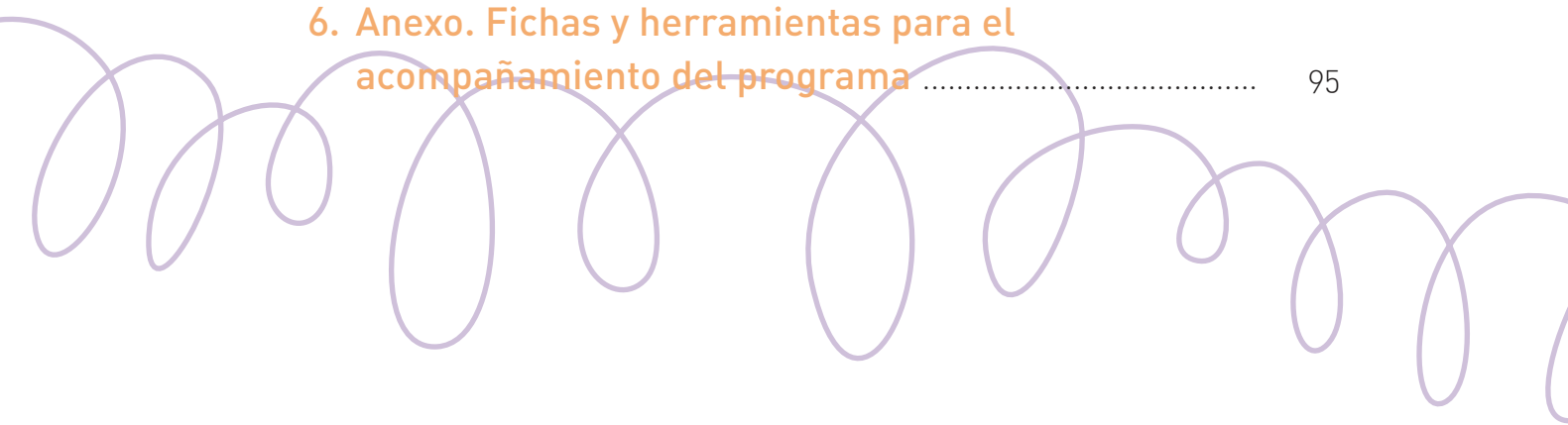
ENCUENTROS GUINEA

DOSSIER VOLUNTARIADO JUVENIL



Índice

1. Introducción presentación de la propuesta	81
2. Hitos y claves del proceso	82
3. El proyecto: las supervacaciones del centro Virgen María de África	83
4. Contexto del país y antecedentes del proyecto	84
5. Detalles del proceso	87
5.1. El Caleidoscopio: Herramientas formativas para aprender a mirar.....	87
5.2. El Trueque: Encuentros Guinea	90
5.3. El Puente: Y después ¿qué?	94
6. Anexo. Fichas y herramientas para el acompañamiento del programa	95



1. introducción y presentación

animadas por el impulso de la Asamblea General de la Institución Teresiana y su apuesta por el trabajo con jóvenes, las tres instituciones convocantes* lanzan la propuesta Encuentro Guinea.

Se trata de una propuesta de voluntariado juvenil que pretende ofrecer una experiencia a los jóvenes que genere en ellos un compromiso con la justicia y la transformación social. Para ello se plantean estos cuatro ejes:



Madurez y crecimiento personal

La propuesta ofrece a los jóvenes la posibilidad de aprender a situarse ante una realidad diferente, desconocida, que les hace salir de su zona de confort.



Díálogo

Se pretende sensibilizar a los jóvenes para acoger la diversidad cultural como una riqueza desde el respeto en los modos de estar y hacer, aceptando el ritmo del grupo.



Experiencia integral

El programa de formación a los jóvenes en conocimientos, actitudes y habilidades, favorece el desarrollo de sus capacidades de análisis, liderazgo social y empatía.



Experiencia integradora

Se proponen también claves para hacer lectura de la realidad y se acompaña su experiencia.

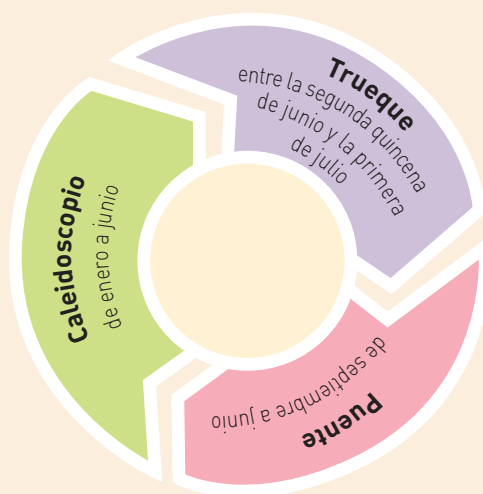
* ACIT Joven, IT Guinea – Centro Virgen Mª de África e InteRed.



2. HITOS Y CLAVES DEL PROCESO

Para que el proceso sea integral e integrador, se plantean tres tiempos:

- **El Caleidoscopio:** aprender a mirar. Fase formativa y de preparación.
- **El Trueque:** la experiencia de intercambio. Fase de encuentro en Guinea.
- **El Puente:** más allá de una experiencia. Fase de post-encuentro, dando el testigo a otros y otras.



Es importante tener en cuenta, que todas las personas que participan en el programa son claves para el desarrollo de este:

- **Como acompañante del programa puedo:** estar atento a las inquietudes de los jóvenes que quieren participar y acompañarlos para que integren la experiencia y les sirva para madurar, así como, crecer personalmente.
- **Como joven puedo:** tener una actitud de escucha, apertura y diálogo ante la propuesta formativa. Dejarme afectar y acoger la realidad social del lugar donde se viva la experiencia. Ser agente de transformación social adaptándome a las posibilidades que ofrezca mi entorno.



3. El proyecto, Las supervacaciones del Centro Virgen M. de África

Intentando responder a una necesidad claramente sentida en el barrio, esta iniciativa surgió para responder a las necesidades del barrio de Yumbili como son:

- La falta de actividades de ocio.
- Las características de las viviendas y del barrio, no permite que los niños tengan espacios para jugar, estudiar, etc.

Tener el centro abierto y ofrecer actividades en el mismo, es una oportunidad para la población infantil.

En julio de 2011 se empezó con el proyecto de supervacaciones en el Centro Virgen María de África. Dos grupos de jóvenes de la IT Guinea Ecuatorial, son los que pusieron en marcha esta idea (ACIT Joven y Amigos de Poveda).

El objetivo es dar apoyo escolar a los niños y niñas de la zona y ofrecerles actividades lúdicas en el periodo de vacaciones. Todo ello, englobado en los valores de cooperación, alegría, el aprendizaje significativo, respeto, etc.

Las supervacaciones están planteadas como un proyecto de acción-reflexión-acción, siempre en continua evaluación, avance y mejora.

En los primeros años se hizo la experiencia de ampliarlo a algunos poblados y fue muy positivo tanto para las animadoras como para las mujeres y población infantil. Se dio apoyo escolar y se realizaron actividades con adultos en Moeri y Moka (Bioko Sur). En la actualidad se continúa realizando esta experiencia, en distintos puntos de la isla.



4. Contexto del país y antecedentes del proyecto



La población de Guinea Ecuatorial se compone de diversas etnias: fang (80% de la población), combe y ndowe en la zona continental, y bubi (15% de la población), y annobonesa en la zona insular. Más de las 3/4 partes de la población viven en el continente con gran dispersión de poblados. En la isla la población es predominantemente urbana, concentrándose mayoritariamente en Malabo.

Un análisis de la población por edad revela que se trata de una población muy joven: el

40,47% de la población tiene una edad inferior a 15 años; las mujeres representan alrededor del 52%; la población rural es del 60% del total.

En el Informe sobre Desarrollo Humano 2018, Guinea Ecuatorial se mantiene entre los países con un desarrollo humano medio permaneciendo en el puesto 144 de 189 países, sin embargo, el nivel de desigualdad va creciendo.

Guinea Ecuatorial es un país rico en recursos naturales. El crecimiento económico de los últimos años ha ido apoyándose exclusivamente en dos sectores: el petrolero y la construcción. El primero representa el 85% del PIB de Guinea Ecuatorial, hecho que está generando una alta dependencia de la economía del país a este sector productivo y al capital extranjero. Hay que destacar que, aunque el petróleo represente la fuente de riqueza principal, el país se queda sólo con un 15% de los beneficios que derivan de este sector productivo. La construcción también ha tenido un crecimiento notable. Estos dos nuevos sectores más que representar una fuente de riqueza para la población guineo-ecuatorial están generando desequilibrio económico y división social.

El crecimiento de la economía guineana no se ha traducido en una reducción de la pobreza. El 80% de la población vive con menos de 2 dólares al día.



La calidad educativa deja mucho que desear por las siguientes causas:

- El elevado número de alumnado por aula.
- La escasa preparación de gran parte del profesorado. Hay dificultad de encontrar profesionales que quieran ejercer en los pueblos del interior.
- La insuficiente remuneración del personal docente que hace imprescindible tener doble jornada laboral y los fines de semana realizar labores del campo. Por tanto, tienen poco tiempo para preparar las clases y su propia formación.
- La dotación de los centros públicos en cuanto a materiales es muy precaria.

El barrio Campo Yaundé en el que se circunscribe la actuación tiene una población aproximada de 25.000-30.000 habitantes. Las condiciones de vida de dicha población son muy precarias ya que la mayor parte no tiene acceso a los servicios sociales básicos: vivienda digna, acceso a agua potable, canalización de aguas fecales, suministro eléctrico y servicios de salud. En este último año, quizás motivado por ser un año de campaña electoral, ha mejorado el servicio de luz y se han instalado algunos grifos de agua en las calles del barrio.

La población del barrio representa un 20% de la totalidad de Malabo aproximadamente. Una característica a resaltar es la presencia de población inmigrante de otros países subsaharianos (Camerún, Nigeria, Gabón, Ghana, Malí). Si bien la mayor parte de la población en edad productiva cuenta con un empleo, éste suele ser temporal y a destajo, sin garantizarles los ingresos suficientes para una vida digna.

Desde el Centro Virgen M^a de África, en colaboración con InteRed, se trabaja por la defensa del derecho a la educación de todas las personas a lo largo de toda su vida. En este marco, la estrategia de intervención elegida impulsa actividades que promueven procesos educativos inclusivos y de atención a la diversidad, a diferente nivel, impartiendo una educación de calidad y adaptada a las necesidades sociales de la zona que permitirán, además, mejorar la calidad de vida de la población.

Uno de los principales problemas identificados, a nivel educativo, en el barrio en el que centra su intervención (en Malabo), es el bajo nivel educativo y cultural de la población, cuyas causas se pueden centrar en la escasez de recursos, la necesidad de atender a la sobrevivencia, lo que conlleva la dificultad para acceder a servicios educativos.

El Centro asumió como reto –y compromiso– de hacer frente a carencias dentro del ámbito educativo identificadas junto a la población local. Las estrategias y medios que se pusieron en marcha y por los que se sigue apostando para superar el bajo nivel educativo de la población son las siguientes:



- Un centro educativo con espacios adecuados a las necesidades formativas de la población infantil y adulta y que brinda también acceso a las nuevas tecnologías.
- Un centro educativo con un equipo docente preparado y comprometido con una educación de calidad.
- Un centro educativo con atención a niños y niñas con Necesidades Educativas Especiales.
- Un centro educativo que brinda a la población adulta un programa sistemático de alfabetización –de nivel inicial y avanzado– para posibilitar la obtención del certificado de estudios primarios.
- Un centro educativo dotado de recursos suficientes en términos de equipos y mobiliario escolar adecuado.
- Un centro educativo con un servicio de biblioteca/ludoteca específica para la población infantil y otro adaptado para la población adulta de Campo Yaundé con acceso a internet.

Algo para leer y dejarme tocar por el contexto...

Bibliografía:

Grito africano por el Derecho a existir. Melibi Melibi, Cyprien.

Los ritos de paso entre los Bubis. Eteo Soriso, José Fco. Casa de África.

Comunidad Internacional, La gran mentira. (caso Guinea Ecuatorial). Nze Nfumu, Agustín. Casa de África.

Brujería en Guinea Ecuatorial. Muñoz Escribano, Maximo. Casa de África.

Mendem Huellas. Fernández Margaz, M. Edita FERE.



5. detalles del proceso

5.1. EL caleidoscopio: Herramientas formativas para aprender a mirar

Fases 0

El análisis generacional, pone de relieve la diversa socialización que unos u otros grupos generacionales han tenido. La diversidad es una enorme riqueza, pero seguramente es también fuente de desencuentros y conflictos. La gestión de esa diversidad generacional es una clave estratégica cuando nos planteamos la hoja de ruta para ofrecer procesos de formación de voluntariado y compromiso social adaptados en esta coyuntura histórica. Es por ello que supone un cambio en nuestra manera de entender los procesos de formación, acción, encuentros y acompañamiento. Para ello necesitamos ser conscientes de la distancia cultural que nos separa de los y las jóvenes, de la desorientación que padecemos como formadores, formadoras y acompañantes en el camino. Pero también de la necesidad de aprender constantemente nuevos conceptos, lenguajes, creencias, convicciones, modos de sentir, etc., que sentimos como extraños, pero que son imprescindibles no solo para describir la situación actual, sino para entrar en diálogo con ella. Y una convicción, si queremos integrar a personas jóvenes y darles protagonismo en la organización, necesitamos estar abiertas a usar sus lenguajes, canales y mecanismos acompañando en los procesos. Otros de igual a igual, no desde una posición de autoridad o de personas expertas, sino aportando lo que se tiene y facilitando la participación sabiendo que solo construimos procesos de hondura y a largo plazo desde la confianza en el otro.

Fases de formación*

«El voluntariado es un proceso que parte del reconocimiento de un Yo, que se abre un Tú, para construir juntas un Nosotras.»

En este cuadro encontrarás el esquema básico de formación que pretendemos promover para aprender a mirar como con un caleidoscopio, desde distintas perspectivas, con nuevos colores y descubriendo y preparándonos para el desafío del Encuentro con El «otro».

* Las fichas y el esquema básico de reuniones del proceso formativo cuentan con recursos de apoyo al final del Dossier que se usarán adaptándolos a cada contexto y circunstancia..



El proceso formativo tiene tres bloques dado que hay tres dimensiones que debemos considerar cuando nos disponemos a una experiencia como esta:



el yo

El objetivo de este bloque es dar a los y las jóvenes las herramientas básicas de conocimiento personal para que sean capaces de tener una vivencia positiva y transformadora de la misma. Somos conscientes de que la edad en la que están algunos de ellos están acabando de configurar su identidad. Este proceso puede ser una gran ayuda para ello, pero para esto es importante trabajar este bloque con las distintas herramientas que se ofrecerán.



el tú

El objetivo de este bloque es ser capaces de mirar fuera de ellos y ellas mismas. Dejarse descolocar por la realidad y fundamentar algunas de las temáticas básicas ante las que pueden suscitarse preguntas en el proceso de encuentro. Consideramos esta etapa muy importante de cara a dar elementos y razones ante las que promover una mirada desde el enfoque de derecho, y desde donde su encuentro tendrá por objetivo unirse al cambio desde sus capacidades de liderazgo rompiendo cualquier lógica asistencial que pueda generar el encuentro con la realidad más vulnerable.



el encuentro

El objetivo de este bloque, una vez que nos hemos preparado como personas y hemos afianzado algunas razones para dar el paso, es prepararnos para el encuentro. Tanto a nivel de actitudes (interculturalidad) como de herramientas (educativas y de captación), esta fase es importante para hacer posible la fase siguiente: El Trueque.



el yo

Motivaciones y trabajo personal

Descriptor:

Motivaciones, expectativas, claves de conocimiento personal, Fuentes del Yo.

Medios:

Entrevista personal y diálogos previos.

Encuentro Pre I:

Mediados de junio.



el tú

Cómo miramos La Realidad

Descriptor:

Análisis de la realidad, Derechos Humanos, Educación, Género, Voluntariado, Sostenibilidad ambiental-estilo de vida, Interculturalidad.

Medios:

Curso on line de voluntariado (las fechas de edición del curso saldrán en la página web de Inter-Red www.interred.org); Encuentro Pre I (refuerzo de análisis de la realidad y DD. HH).



el encuentro

La apertura al encuentro intercultural

Descriptor:

Interculturalidad; Guinea experiencia ciudadana de transformación social; claves pedagógicas para el trabajo con niños y niñas de infantil; voluntariado y compromiso.

Medios:

Encuentro Pre I; Aprendizaje en la acción (herramientas, manejo de grupo clase; Encuentro Pre II (en su caso); las acciones de captación como parte del compromiso con la transformación social.



5.2. EL Trueque: Encuentros Guinea

El cronograma que aquí se plantea es un esquema básico en base a la experiencia del equipo de la IT en Guinea, acompañando procesos de voluntariado local e internacional.

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
						Viaje Madrid – Malabo.
Visitar el barrio de Ela Nguema.	Visitar el Centro Virgen M ^a de África.	Visita cultural por la ciudad de Malabo.	Revisión del material para supervacaciones.		Turismo por la isla de Bioko.	
(Primera localización de la IT en Malabo).	Visitar la Biblioteca Infantil.	Colaboración en la biblioteca infantil.	Colaboración en la biblioteca infantil y estudio dirigido.		Trabajo preparatorio de las supervacaciones con el equipo de voluntarios autóctonos.	
Proyecto Laboratorio Castoverde.	Conocer el entorno del barrio.					
(Charla de precauciones sanitarias e higiénicas).	Asentamiento de Yumbili.					
Actividades de Supervacaciones						
9'00 a 9'20 motivación del día.						
de 9'20 a 11'20 apoyo escolar de lengua o matemáticas (4º de primaria a 2º ESBA).						
de 11'30 a 13 actividades en los diferentes talleres (madera, bisutería, pulseras, pintura, baile, etc.).						
Tarde: preparación material y trabajo.						
Actividades de Supervacaciones						
9'00 a 9'20 motivación del día						
De 9'20 a 11'20 apoyo escolar de lengua o matemáticas (4º de primaria a 2º ESBA).						
De 11'30 a 13 actividades en los diferentes talleres (madera, bisutería, pulseras, pintura, baile, etc.).			Evaluación de la actividad y entrega de reconocimiento.	Viaje de vuelta a España.		



Algunas claves culturales del encuentro con Guinea:

En este apartado hemos pedido a tres personas con diferentes trayectorias que nos cuenten sus aprendizajes sobre las claves culturales que han ido descubriendo en su propio proceso de encuentro con la realidad guineana. No pretende simplificar ni generalizar pues la realidad es mucho más compleja y más rica. Sin embargo, creemos que ofrecen pistas para agudizar la escucha y la observación ante el encuentro.

¿Qué claves culturales he reconocido en Guinea y con cuáles he tenido que aprender a dialogar?

La experiencia de Ana Velázquez, sevillana que ha vivido 13 años en Malabo

La escucha y la palabra. La gente posee una gran capacidad de escucha, hay una cultura de la paciencia. Por lo general, no suelen ser espontáneos y espontáneas de entrada. Hay gusto por hablar e «historiar», pero se necesita tiempo, el suyo, y que este no esté ocupado por nuestra palabra. Hay una relación diferente con el tiempo y hay que escuchar mucho. Quizás por esto en algún momento pueden parecer personas excesivamente reservadas.

Existe una gran admiración por lo español que ha sido motivo de abuso en ocasiones por las personas que venimos de fuera. Hoy hay cierta reacción en muchas personas y se vive en la ambivalencia entre la admiración por lo de fuera y la autoafirmación de lo propio.

Con frecuencia, las necesidades son tan básicas y las carencias tantas, que sólo teniendo eso muy presente, te puedes situar.



La experiencia de Aitor Marañón, donostiarra que ha viajado a Guinea, en ocasiones

La buena acogida entre los jóvenes. Preguntan cómo es tu vida en España y que haces en el día a día. Se admiran por las pequeñas cosas a las que personalmente ya no damos importancia.

El cariño. Los niños y niñas en general expresan su cariño, su cercanía y les encanta que juegues con ellos. Es importante dedicarles tiempo y estar con ellos, la falta de cariño en sus hogares se hace muy visible en el colegio.

El tiempo. Las horas, los minutos, no son importantes. La puntualidad es algo que no existe, es como si se viviera en un país que no existen relojes, por eso las esperas, los encuentros pueden darse o no dependiendo de otras circunstancias.

Rocío Rosado, cordobesa, miembro del equipo de IT en Guinea desde el año 2016

Se manejan claves intuitivas, viscerales y emocionales a la hora de conocer. Conocen «más allá» de lo racional. Es como si te «taladraran». Te confrontan con tu verdad, en lo bueno y en lo malo. A efectos prácticos: es importante venir en actitud de escucha; situarte desde tu verdad; ser cautos a la hora de hablar y opinar.

El valor de la estética personal es muy alto: una persona «importante» va bien arreglada. Consideran como un desprecio el que no cuides tu aspecto físico. Se cuida mucho. A efectos prácticos: traer ropa normal, como de verano en España, a ser posible de algodón, sobre todo la ropa interior (no venir vestidos del Coronel Tapioca). Traer algo de ropa «arreglada» por si se va a alguna fiesta o se sale por la noche.

Se maneja un concepto diferente de intimidad. La pregunta directa no es habitual. Las preguntas las entienden cómo vagancia de la persona. Desde muy pequeños están acostumbrados a buscarse la vida. Hay mucho aprendizaje por observación. En muchas ocasiones, no les permiten preguntar a los niños pequeños, por tanto, que un mayor pregunte, es considerado casi una ofensa. La pregunta directa sobre asuntos personales es contestada con una sonrisa y con silencio. Es vivida en muchas ocasiones como una invasión.



Tienen un concepto de tiempo, espacio y orden muy diferente al occidental. «vosotros tenéis reloj y nosotros tiempo, nos dicen» El tiempo se pasa y ya. No tiene un valor en sí mismo, un valor económico como para nuestra cultura. Es como si no tuvieran un concepto claro de futuro, o como si el futuro no les interesara o simplemente pensarán que será peor que el presente. Se vive el presente a tope. A efectos prácticos: distinto concepto de puntualidad y relación con el tiempo. Desde la óptica occidental son impuntuales (pueden llegar una hora, hora y media más tarde de la hora acordada). La planificación a medio-largo plazo, no existe. Se posee un concepto de orden y limpieza diferente al occidental por lo que en general no emplean su tiempo en la limpieza y el orden de los espacios.

El concepto de familia es muy fuerte (tribu, clan) La familia ejerce un control fuerte sobre los individuos. La iniciativa y la creatividad individuales en muchas ocasiones quedan coartadas. Se les inculca con frecuencia este respeto a través de tabúes, del miedo. Cualquier cambio se hace muy difícil. Es una sociedad a la que le cuestan los cambios, muy marcada por la situación política del país donde el poder no promueve ni está interesado en los cambios. A efectos prácticos: se les dificulta el hacer planes o programar. Todo puede cambiar a última hora si hay demanda familiar, tanto de tiempo, como de dinero. No les resulta fácil la toma de decisiones, la iniciativa o el liderazgo...

Se maneja un concepto diferente de individualidad y del sentido de grupo. Se tiene un sentido de comunidad o grupo ante la vida. El bien de la comunidad está en cierta manera por encima del bien del individuo y a menudo se consigue a expensas de éste. El individuo queda con bastante frecuencia diluido en el grupo (natural de sangre, etnia, clan...) y sometido a él. Se vive con cierta tensión la emergencia de la conciencia de individualidad y el salir de esta subyugación de la comunidad. En ocasiones se corre el riesgo de encontrarse sin suelo y abandonados de todos. El pertenecer a un grupo, el estar en grupo, los estructura, ofrece estabilidad. A efectos prácticos: si llegamos a un lugar o tenemos que caminar por algún sitio, en occidente nos iríamos donde no hay nadie o donde hay menos personas. Se suelen ir donde hay más gente. A veces puede agobiar, porque el espacio personal es menor que el occidental. Se vive como algo natural mirarte mientras trabajas o haces algo. Es como si también estuvieran ahí.

Existe un sentido metafísico- mágico de porqué suceden las cosas: todo sucede por algo y los responsables pueden ser Dios, los antepasados, los espíritus, poderes mágicos, fuerzas ocultas. Se cree fuertemente, incluso las personas formadas y educadas, en las fórmulas mágicas para conseguir cosas (éxito profesional, dinero, fertilidad, salud...) Esto lo hacen compatible con una fuerte vivencia de la espiritualidad.



5.3. EL puente: Y después ¿qué?

Desde el inicio de la experiencia consideramos que Encuentro Guinea no acaba en el avión de vuelta. El mejor indicador para saber si el proceso ha sido de fondo, es el deseo que tengáis las personas que hayáis hecho la experiencia para seguir dejándose tocar por la realidad, hacerse nuevas preguntas y encontrar espacios donde canalizar estas inquietudes.

Desde el programa se prevé:

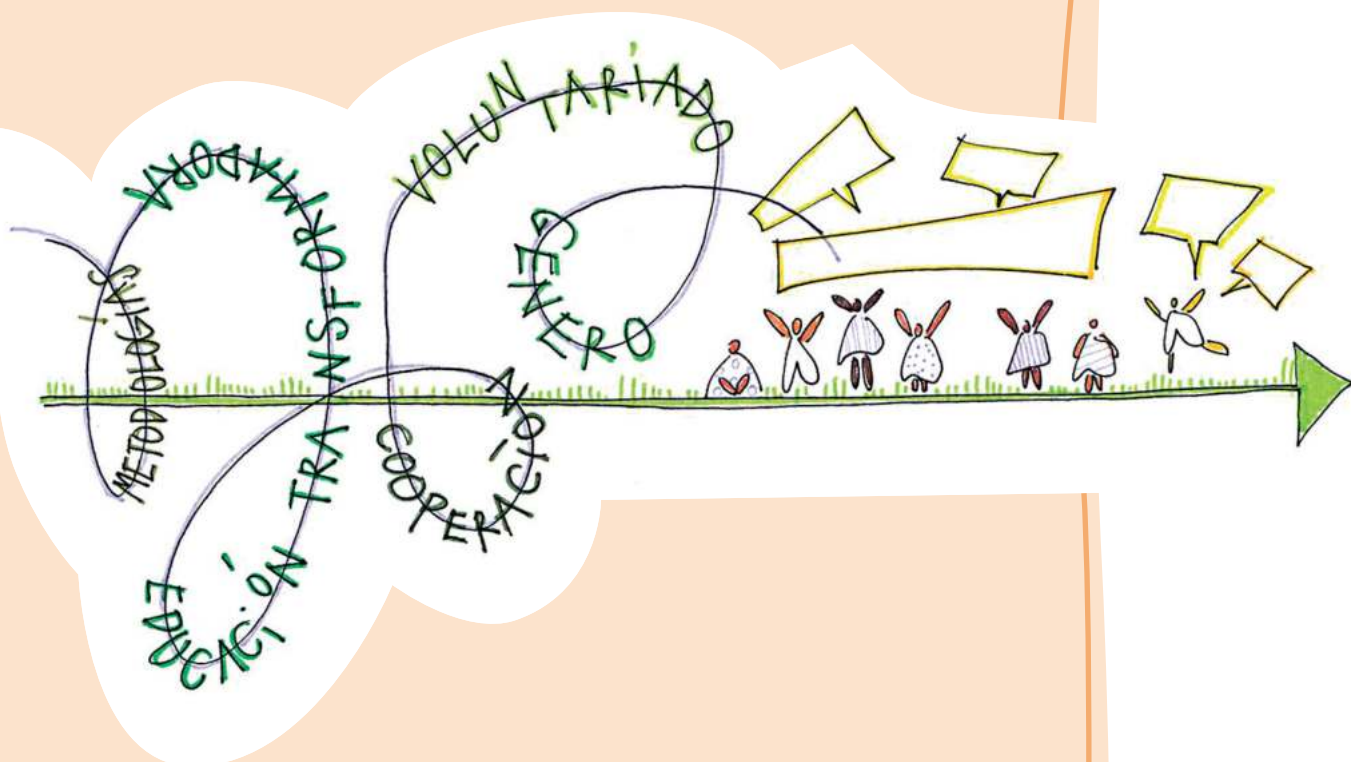
- Diario de campo de Guinea: ofrecer acompañamiento personal a la vuelta en base a las notas y vivencias que han tenido lugar durante la estancia y a su vuelta.
- Encuentro post-octubre del año de la experiencia: un momento de encuentro una vez que han vuelto a su realidad
- Proyecto de sensibilización: pequeño acto para dar visibilidad al programa.
- Mentoring Encuentros (año siguiente a la experiencia vivida): se les pedirá ser puente con otras personas que se planteen participar en año siguiente.

Toda esta iniciativa dependerá de las posibilidades, capacidades y de la ilusión y ganas que se ponga en cada lugar para desarrollar la propuesta.



6. anexos, fichas y herramientas

1. Ficha de solicitud
2. Detalle del programa año
3. Compromiso de voluntariado y protocolos



ENCUENTROS GUINEA

PROGRAMA DE VOLUNTARIADO JUVENIL

Ficha de solicitud

A rellenar por la persona participante. Enviar al correo voluntariado@intered.org antes de las fechas indicadas cada año.

Nombre:	
Dirección:	
Teléfono:	Móvil:
Correo electrónico:	
Por favor, contesta a las siguientes preguntas:	
¿Qué aspectos de este programa te atraen más?	
¿Cuáles son tus expectativas?	
¿Qué retos crees que te supondrá a nivel personal?	
¿Consideras que estás preparado/a para ofrecer lo mejor de ti mismo/a en este proceso?, ¿por qué?	
Escribe una reflexión sobre cuáles son las razones que te llevan a querer participar en este programa	
¿Qué posibilidades y contactos tienes para hacer acciones de captación y conseguir fondos para el proyecto?	



Resumen de La propuesta Encuentros Guinea

Voluntariado juvenil InteRed

Fecha prevista:

Esta experiencia se prevé realizar entre la última semana de junio y la primera quincena de julio.

Perfil de los participantes:

Jóvenes entre 18 y 23 años iniciados en temas de voluntariado y acción social. Preferentemente estudiantes de educación, ciencias sociales, o con manejo de grupo.

Nº de personas:

2 jóvenes universitarios/as

Fecha tope de solicitud:

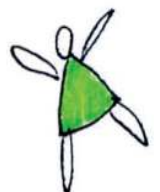
Enero (se informará cada año de las fechas)

Algunos aspectos organizativos:

- El programa encuentros Guinea se enmarca en el programa de itinerarios de voluntariado de InteRed y está alineado con el programa de jóvenes IT-España.
- InteRed asume los costes del seguro de las personas voluntarias.
- InteRed asume la formación y acompañamiento de las personas voluntarias.
- InteRed junto con el equipo de voluntariado de Guinea será responsable última de la experiencia.
- Las personas voluntarias asumirán los costes de billete, estancia y visado.
- Las personas voluntarias se comprometen a seguir los protocolos de seguridad acordados.

Alojamiento y gastos de la experiencia:

El alojamiento será en el piso de la calle Nigeria en la zona centro de Malabo a escasos metros de la sede de la Institución Teresiana en Guinea. En el piso se realizarán las cenas y los desayunos, mientras que las comidas se harán en la sede. El colegio se encuentra a veinte minutos del centro. Los gastos de alojamiento y manutención para toda la estancia serán de 300 euros por persona. Este coste es aproximado y puede variar en función del año de la experiencia.



Aspectos prácticos a tener en cuenta:

Clima: tropical, muy lluvioso, caluroso y muy húmedo.

Tipo de ropa: algodón, amplia, manga corta o tiranta, algo de manga larga para cubrirse de los insectos. Chándal, ropa de vestir también.

Zapatos: cómodo, sandalias y deporte resistible al agua. Chancletas (las puede comprar allí muy baratas).

Coste de la vida:

- 1 refresco o una cerveza en un bar: 1.000 fcfas (1,5 euros)
- 1 pizza: 9.000 fcfas (13/14 euros)
- El transporte (taxi colectivo) 500 fcefas (0.75 cts de euro)
- 1 mango 200 fcefas (0.30 cts de euro)

Proceso de visado:

- La Iglesia de Guinea tiene que hacer una carta de invitación (Carta de Llamada)
- Solicitar el certificado de antecedentes penales. *Se solicita al ministerio de justicia o vía internet si se tiene clave digital.*
- Fotocopia de Tarjeta Amarilla de Vacunación Internacional.
- Fotocopia del pasaporte.
- 1 fotografía tamaño carnet.
- El visado cuesta 100 euros. Este coste es aproximado y puede variar en función del año de la experiencia.
 - Se realiza en la Embajada de Guinea Ecuatorial en Madrid (Avda. Pío XII nº 14 de Madrid; Línea 9 de Metro: hay salida directa a la puerta de entrada de la embajada).
 - Cabe la posibilidad de entregarlo a las 10:00 y que a las 15:30 te lo entreguen.

Vacunas: hay que ir a sanidad exterior <https://www.mscbs.gob.es/sanitarios/consejos/vacExt.do>. De las que se indican unas las pasa la Seguridad Social, otras hay que comprarlas y las ponen en el ambulatorio. Imprescindible llevarse la libreta amarilla de vacunación.

Importante informar de cualquier alergia o reacción.

Insectos: para los mosquitos llevar desde España, Mosiguar o Relex. Estos productos pueden adquirirse en cualquier farmacia.



Desde InteRed buscamos generar procesos que desemboquen en un voluntariado transformador, implicado e identificado con nuestra organización, capaz de generar alianzas con personas y organizaciones, y que ayuden a lograr nuestra Misión.

Para ello, además de la formación y las experiencias concretas, necesitamos un espacio donde compartir con otras y otros nuestros sueños y nuestras inquietudes. Esos son nuestros Comités.

La experiencia de voluntariado internacional se inserta en la dimensión de generar experiencias de solidaridad. Y para que sean lo más satisfactorias para nuestras Organizaciones Socias Locales, para nuestras Delegaciones Internacionales, para InteRed en su conjunto, y para la propia persona que viaja, necesitamos que estas personas que van a vivir esta experiencia estén identificadas con InteRed, su misión, visión, valores y enfoques, a fin de que no se generen «ruidos» entre lo que decimos que somos y lo que realmente hacemos.

Por este motivo, nos gustaría que desde InteRed, y en concreto desde nuestras realidades más locales, podamos saber dar razón de la persona que proponemos para la experiencia.

En otras palabras, queremos ser capaces de enviar a personas cuya experiencia les vaya a enriquecer como seres humanos pero también que nos vaya a enriquecer como Comité/delegación y como organización, así como, sobre todo, queremos que la experiencia sea gratificante para nuestras organizaciones socias, pues sabemos de sus realidades y buscamos ser apoyo solidario.

Es muy importante que contrastemos con las personas interesadas en la experiencia internacional, su momento vital, no sólo su perfil profesional... Sobre todo, cuando son personas cuya experiencia va a ser corta, son más importantes los valores, las actitudes y las habilidades pro sociales que van a desplegar en contextos culturales diversos, que realmente lo que puedan hacer.

Necesitaremos que durante la entrevista podáis rellenar este documento, a fin de poder tener cuantos más insumos mejor a la hora de ver sus posibilidades y encajes.

La experiencia de voluntariado internacional no agota su valor en el hecho mismo de ir. Queremos que sea una vivencia que genere «ecos» en las personas que la viven en su día a día, siendo capaces de enriquecer sus vidas y las de su alrededor. Así mismo, la posibilidad de tener la experiencia no se agota «mañana», «el verano próximo», o el siguiente... Cualquier persona comprometida con InteRed puede tener esta experiencia en un momento posterior.

Durante la entrevista, no se trata de buscar «fallos» o «incoherencias» en las personas entrevistadas. Así como tampoco queremos que nos devuelvan «respuestas políticamente correctas» ... queremos tener con cada persona un espacio «de calidad» para conocer a la persona un poco mejor y profundizar en su inquietud e interés por esta experiencia. La confianza mutua, el deseo de entablar un diálogo «de persona a persona», sin más etiquetas que la de Ser Humano, debe ser un «a priori» antes de comenzar el diálogo...



¡Que lo disfrutéis!

Información importante de cara a La entrevista y a completar La ficha

- Duración de la entrevista: al menos una hora.
- Se adjuntará C.V. y carta de motivación. Explicará qué busca la persona, por qué con InteRed, etc.
- Se informará en la entrevista de los criterios que se valorarán para la asignación:
 - Haber realizado el itinerario formativo con InteRed. Mínimo indispensable el Curso Taller o similar.
 - Compromiso e identificación con InteRed.

Se tendrán en cuenta:

1. Haber realizado voluntariado (tanto local como internacional) con otras organizaciones o estar implicada/o en movimientos sociales.
2. Perfil educativo en sentido amplio (formal, no formal o informal) o interés y experiencia en estos campos.

Recoger la máxima información posible. Ampliar campos si fuera necesario. ¡Cuánta más información mejor!

Plazo final de entrega: febrero.

Ficha Resumen valoración responsable de voluntariado

Nombre y apellidos:

Edad:

Voluntaria/o, colaborador/a. Con el compromiso de voluntariado (si/no):

Itinerario formativo de (ciudad y año):

Profesión /estudios:

Ocupación actual:

Dirección completa:

Teléfono:

E-mail:

Idiomas:

Aficiones:

Salud (alergias, asma, enfermedad crónica, migrañas, medicaciones habituales...):

Capacidad adquisitiva (con el objetivo de identificar el país que se adapte a su realidad económica):

Tiempo disponible
para la experiencia:

2 meses	3 meses	+ meses



Ficha Resumen valoración responsable de voluntariado

Nombre responsable de voluntariado o de formación para el voluntariado:

Delegación o comité:

1. Actitud durante el itinerario formativo y en las acciones de voluntariado donde ha estado implicado:
2. Momento personal:
3. Identificación con InteRed:
4. Compromiso con la acción voluntaria:
5. Organización de acogida que sugiere la persona responsable o elementos que ayuden a sugerir una:



Cuestionario entrevista

motivaciones y expectativas

¿Cuál es tu principal motivación para tener la experiencia?

¿Qué consideras que puedes aportar a la organización que te acoga?

¿Qué esperas aprender de ellas?

A tu vuelta, ¿cómo crees que esta experiencia puede ser útil en tu Ser Voluntario de InteRed?

¿Consideras que la experiencia tendrá un impacto en tu vida? (en tu trabajo, con tu familia...)

voluntariado internacional

¿Has participado antes en un voluntariado internacional? ¿En qué país, con qué entidad?

¿Qué entiendes por voluntariado internacional?

experiencia

¿Tienes ya seguridad de que puedes participar? En caso de no tenerla, ¿de qué depende?

¿Prefieres compartir la experiencia con otra persona voluntaria o ir solo/a?



¿Te importaría compartir el alojamiento con otra persona voluntaria?

¿Has trabajado en entornos multiculturales en alguna ocasión? Si es así,
¿Cómo ha sido la experiencia?

inTeRed

¿Conoces a alguien que haya tenido una experiencia internacional con InteRed
u otra ONG? ¿Cómo fue su experiencia?

¿Cómo está siendo tu implicación en el voluntariado de InteRed?

comentarios que quiera aportar la persona
voluntaria



Nombre del voluntario/a:

DNI:

Organización de acogida:

País:

Período de tiempo en el proyecto:

Desde _____ hasta _____

Yo: _____

EXONERO

de responsabilidad a la Fundación InteRed y la organización de acogida

_____ de lo que

sucediera fuera de mi horario de actividad voluntaria.

Firmado en _____ a _____ de _____ de _____

Firma:



Nombre del voluntario/a:

DNI:

Organización:

País:

Período de tiempo en el proyecto:

viaje

Importante: se adjuntará a este documento la copia del billete de avión y se enviará a voluntariado@intered.org

IDA:

Nº de vuelo _____ Compañía _____

Lugar, día y hora de salida _____

Lugar, día y hora LOCAL de llegada EN EL PAÍS DE DESTINO

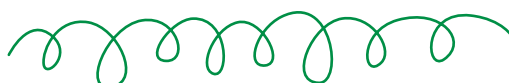
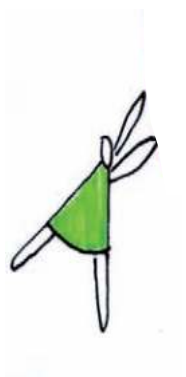
REGRESO:

Nº de vuelo _____ compañía _____

Lugar, día y hora de salida _____

Lugar, día y hora de llegada a ESPAÑA

CONTACTOS de las personas con las que deseas se contacte, en caso necesario, durante tu experiencia. Escribe el nombre y los datos de contacto.



compromiso de colaboración voluntaria y de confidencialidad

Organización de acogida:

País:

Período de estancia:

compromiso de la persona voluntaria

Nombre y apellidos:

NIF:

Dirección:

Teléfono/móvil:

Mail:

Con conocimiento de la Fundación InteRed y de acuerdo con su misión, visión y acciones, se compromete a realizar durante este tiempo, con carácter voluntario y de forma responsable, el plan de actividades propuestos por la entidad de acogida consensuadas entre ella e InteRed.

Junto a ese plan concreto, se compromete también a:

- Trabajar coordinadamente y en equipo con otras personas voluntarias y contratadas asumiendo las directrices, criterios y compromisos que se van tomando como organización.
- Participar en las actividades formativas que se ofertan desde InteRed necesarias para su capacitación y desarrollo personal.
- Participar en las actividades de presencia pública de InteRed.
- Avisar a la coordinadora de la delegación o responsable del proyecto en caso de no poder acudir a su actividad de voluntariado.
- En caso de no poder continuar con su colaboración, comunicarlo con la máxima antelación posible a la coordinadora de la delegación/responsable del proyecto y/o a la persona responsable en Planificación y desarrollo organizativo.
- Permanecer en el proyecto que se asigna en el periodo arriba indicado.
- Mantener la comunicación con la persona responsable de voluntariado a nivel local y de toda la organización.



- Completar la memoria de evaluación enviándola al mes del regreso junto con la documentación que se solicite.
- Participar en las actividades de sensibilización planificadas por InteRed relacionadas con mi experiencia.
- Informarse y seguir las normas de conducta enunciadas en el documento *Código de valores y conducta de InteRed* adjunto, así como a notificar aquellas conductas que contradigan estas normas.
- Informarse y seguir las indicaciones previstas en el Protocolo de prevención contra el acoso sexual o por razón de sexo cuyo texto se adjunta, así como a notificar aquellas conductas que contradigan el protocolo.
- Informarse, seguir las indicaciones y firmar el anexo 2 de la política de buen trato de la Institución Teresiana para la infancia, adolescencia y colectivos vulnerables.

COMPROMISO DE INTERED

El compromiso que InteRed adquiere con la persona voluntaria es el siguiente:

- Proporcionar la orientación, la formación, el seguimiento y el apoyo necesarios para desarrollar las actividades acordadas.
- Informar, de forma clara y transparente, de la misión, visión y valores de la organización y de la marcha de la misma.
- Informar sobre los procedimientos en marcha en la organización: Código de valores y conducta, Protocolo de prevención contra el acoso sexual o por razón de sexo, el código de la infancia y la política de buen trato.
- Facilitar los recursos necesarios para desarrollar la acción voluntaria.
- Integrar a la persona voluntaria en equipos de trabajo y desde ahí fomentar su participación en la reflexión y toma de decisiones de InteRed, tanto en relación a su propia área de trabajo como en las generales de todo el equipo de InteRed.

PRIVACIDAD DE DATOS

Consiento expresamente en el tratamiento de mis datos personales que, de acuerdo con la Ley orgánica 15/1999, serán recogidos con la finalidad de difundir y gestionar adecuadamente los proyectos en los que participe como voluntario/a, e incorporados a los ficheros cuyo responsable es InteRed. Manifiesto que todos los datos facilitados por mí son ciertos y correctos y me comprometo a comunicar los cambios que se produzcan en los mismos.

En relación a la citada ley, me comprometo a mantener la confidencialidad de los datos de carácter personal a los que pudiera tener acceso, así como a cumplir con las medidas organizativas que InteRed adopte para garantizar la seguridad de dichos datos.

De la misma manera, consiento expresamente en la cesión de mis datos a cuantas instituciones considere necesario InteRed, con el fin de gestionar y certificar la participación de personas voluntarias en InteRed y en sus proyectos.



La política de privacidad de InteRed garantiza a la persona interesada en todo caso la posibilidad de ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición de sus datos, dirigiéndose por correo ordinario a InteRed, Calle Vizconde de Matamala, 3 – 28028 Madrid.

Firmado en _____ a _____ de _____ de _____

Firma voluntaria/o:
DNI:

Firma directora o delegada:





antes del viaje

- Ponerse en contacto con la organización del país de acogida: Poner en copia a voluntariado@interred.org en todos los emails que intercambiamos con la organización de acogida.
- Sacar billete de avión.
- Una vez sacado el billete, hacerlo llegar a la persona responsable de voluntariado para la tramitación del seguro médico. Gastos médicos recomendados 60.000 euros.
- Comprobar en el centro de vacunaciones si estamos al día de vacunas. Pedir la cartilla de vacunación internacional.
- Enviar por correo electrónico a voluntariado@interred.org y responsable de la delegación los siguientes documentos:
 1. Copia de factura del billete
 2. Ficha 1 - Exonero
 3. Ficha 2 - con los datos del viaje
 4. Ficha 3 - compromiso de voluntariado (si ya lo tengo contrastarlo)
- Informar a la organización de acogida del día de llegada, aeropuerto, número de vuelo y hora local prevista de llegada.
- Liberar el teléfono.
- Cambiar un poco de dinero para los primeros días.
- Escanear el pasaporte y la tarjeta del seguro médico y enviárnosla a nuestro correo electrónico.
- Dejar a la familia los números de teléfono de InteRed de España y de la organización de acogida para que nos puedan localizar en caso de emergencia.



en el equipaje de mano

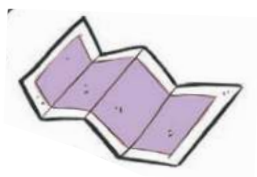
No olvidarnos de:

1. Teléfono de InteRed Madrid - 915416458.
2. Teléfono de la Delegación local de InteRed.
3. Teléfono de la persona responsable del país de acogida.
4. Dirección donde nos vamos a alojar (se necesita en el aeropuerto).
5. Pasaporte.
6. Tarjeta del seguro médico.
7. Cartilla de Vacunación Internacional.
8. Billeto de avión.



al llegar

- Escribir un mail o wasap con el asunto: «Llegué bien» y nuestro nombre y apellidos a la persona responsable de voluntariado y a tu responsable local en su caso.



durante la estancia

- Enviar cada semana o cada 15 días un correo contando cómo nos va.
- Ir haciendo la memoria.



a la vuelta

- Entregar la memoria por correo electrónico a: voluntariado@interred.org y a nuestra delegación ¡Memoria creativa y con imaginación para InteRed!
- Avisar a la organización del país de acogida que hemos llegado.
- ¡¡Disfrutar contando nuestras experiencias!!

a completar por la organización que acoge

Organización:

Página web o blog de la organización:

Nombre del proyecto o área al que se incorpora la persona voluntaria:

Nombre de la persona que acompañará la experiencia del voluntario/a (acompañante):

E-mail:

Dirección Skype:

Dirección postal:

País:

Teléfono:

Fax:

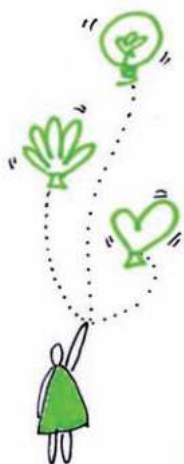
1. ACOGIDA Y ACOMPAÑAMIENTO DE LA PERSONA VOLUNTARIA

La acogida es uno de los momentos más importantes para la persona voluntaria, así como para la organización que acoge. De hecho, el éxito de la experiencia depende en gran medida de cómo se aborde este momento.

Recomendaciones para hacer una buena acogida:

PRIMER MOMENTO: UBICACIÓN

- Recibir a la persona voluntaria en el aeropuerto.
- Acompañar y ubicar al voluntario/a en el alojamiento, así como en el barrio.



- Informar acerca de las actividades que tendrán lugar los primeros días (Ej. En el caso de que la persona llegara en fin de semana, informarle de cuando comienza su colaboración y adelantar de qué manera se va a desarrollar el segundo momento de la acogida)

SEGUNDO MOMENTO: PRESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN Y DE LOS EQUIPOS

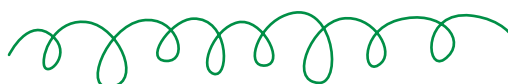
- El primer día de trabajo se recomienda que la persona que acompañará la experiencia de voluntariado presente el trabajo de la organización, así como al equipo de trabajo. Es el momento también para:
 - Intercambiar las expectativas que ambas partes tienen de cara a la experiencia.
 - Explicar con detalle las actividades que la persona va a realizar.

TERCER MOMENTO: SEGUIMIENTO

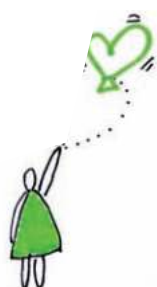
- En función del tiempo de colaboración de la persona voluntaria, se recomienda tener reuniones de seguimiento para evaluar la experiencia y poder modificar en caso de que no estuviera funcionando como se espera.

ÚLTIMO MOMENTO: LA DESPEDIDA

- Tener una reunión de evaluación al término de la experiencia con la persona voluntaria.



completar:



Número de voluntarios/as que pueden acoger a lo largo del año:

¿Existe la posibilidad de acoger a más de una persona en las mismas fechas? ¿Cuántas?

Tiempo mínimo de estancia en la organización (1, 2 ó 3 meses):

Meses en que pueden acoger voluntariado:

2. PERFIL DE LA PERSONA VOLUNTARIA

Formación:

¿Se requiere previa experiencia en voluntariado?:

Actitudes: *(Este apartado es importante sobre todo y en el caso de que la experiencia implique cierta dificultad. Bien por el grupo de personas con el que se trabaja, bien por el contexto):*

3. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES Y TAREAS EN LAS QUE PODRÁN COLABORAR

En este apartado es necesario que den una información lo más completa posible. Además, especificar si conviene que lleven algún tipo de material de apoyo para realizar las actividades o se les pide alguna preparación previa.

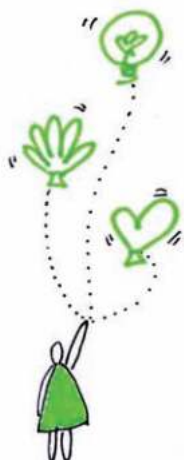
- Descripción de la actividad que va realizar la persona voluntaria.
- Horario aproximado en el que se desarrollará la actividad.
- ¿La actividad incluye trabajo los fines de semana?
- Lugar de trabajo ¿Está cerca del alojamiento?
- ¿Qué seguimiento se le va a dar a la persona voluntaria durante la actividad?

4. ALOJAMIENTO

- ¿Qué tipo de alojamiento pueden ofrecerles?
- ¿Compartirá habitación?
- ¿Tiene que pagar la habitación? ¿Cuánto cuesta al mes?
- En el caso de no poder proporcionarle una habitación, ¿se comprometen ustedes a buscarle alojamiento? ¿La persona voluntaria debe buscarlo desde España? En el caso de tener que buscarlo desde aquí: ¿nos pueden dar contactos para iniciar la búsqueda?

5. MANUTENCIÓN

- Hay organizaciones que tienen la posibilidad de facilitar la comida y la cena a la persona voluntaria. ¿Es su caso?
- En el caso de no poder facilitar la manutención. ¿Podrías hacer una estimación de los costes mensuales que supondría?



6. OTROS GASTOS

- ¿Cuánto cuesta aproximadamente el transporte público?
- ¿Cómo es conveniente llevar el dinero?
- ¿Cuánto estima que puede gastar la persona voluntaria al mes?

7. SEGURO DE VOLUNTARIADO

- ¿Cuentan con un seguro para el voluntariado de su organización?

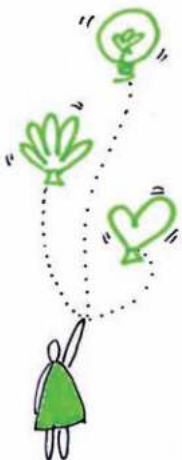
8. CLIMA

- ¿Qué tipo de ropa deben llevar?

9. VIAJE

- ¿Es posible llegar directamente a la ciudad donde va a desarrollar la actividad? En caso contrario, ¿cuál es la mejor manera de llegar? ¿Qué costes supone?
- ¿Alguna persona le irá a buscar al aeropuerto? Si saben el nombre desde ahora, indíquelo:

10. OTRAS SUGERENCIAS Y DATOS DE INTERÉS



PROGRAMA de VOLUNTARIADO

Experiencias de Voluntariado Internacional Memoria

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Ciudad en la que realizó el Curso Taller/formación:

País de la experiencia de voluntariado:

Organización de acogida:

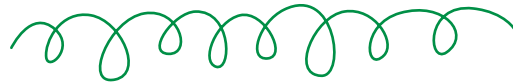
Fechas de estancia:

1. ACERCA DE LA ORGANIZACIÓN DE ACOGIDA...

1. Describe brevemente el trabajo que realiza la organización, el proyecto en el que has participado y las actividades que has desarrollado.
2. Valora la acogida de la persona responsable de voluntariado en función de los siguientes criterios:
 - Recogida en el aeropuerto y acompañamiento al alojamiento:
 - Información acerca de cómo desenvolverte en el país:
 - Planificación de actividades para los primeros días:



3. Valora el acompañamiento de la persona responsable de voluntariado.
 - Presentación del equipo de trabajo:
 - Ubicación en un área de trabajo:
 - Información y formación para el desempeño de la experiencia:
 - Momentos de evaluación durante la experiencia (reuniones formales o encuentros informales):
4. Valora el alojamiento y la manutención en caso de haber sido facilitada por la organización:
5. Valora tu participación en la organización. ¿Cómo te has sentido? ¿Cuáles han sido las oportunidades y cuáles las dificultades?:



ACERCA DE INTERED

Mi delegación...

1. Valora la comunicación con la persona responsable de voluntariado de tu ciudad:
2. ¿Te has sentido acompañada? ¿Consideras necesaria esta figura durante la experiencia?:

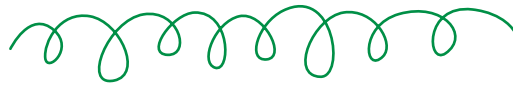
La formación recibida...

3. Y ahora con cierta perspectiva... ¿Cómo valoras la información y la formación que se te ofreció antes de viajar (Curso Taller, Encuentro de voluntariado internacional)? ¿Qué es aquello que echaste de menos y qué hubieras necesitado?



Mejoras para próximas ediciones...

4. Piensa en las personas que en próximas ediciones participarán en el Programa de Voluntariado y aporta alguna mejora para que aumente la calidad de sus experiencias...



VAMOS A CONTAR NUESTRA HISTORIA... TRA LA RA!

1. Si tuvieras la oportunidad de conocer a la próxima persona voluntaria que fuera a participar en la misma organización en la que tú has estado, ¿Qué le dirías? ¿Qué recomendaciones le harías?
2. Ahora, échale imaginación y cuenta la historia de tu experiencia cómo más te apetezca. ¿Quieres dejar una foto? ¿Quizás una historia? ¿Una anécdota? ¿Un cuento? ¿Una canción? ¡Puedes! ¡Adelante!



*Toda la información que se recoja en el documento se tendrá en cuenta para la mejora de la calidad de las próximas ediciones del Programa.

*La memoria se hará llegar a la organización de acogida, así como a la delegación correspondiente en caso de que la persona voluntaria no exprese lo contrario.

CÓDIGO DE VALORES Y CONDUCTA DE INTERED



Índice

1. Introducción	123
2. Ámbito de aplicación	123
3. Misión, visión y valores que nos mueven	124
4. Códigos de conducta	125
5. Aplicación del código	128
6. Sanciones	128

1. Introducción

El presente Código de conducta tiene por objeto indicar los principios que han de regir la actuación de todas las personas que trabajan o colaboran en InteRed, para asegurar que su labor se lleva a cabo conforme a unas normas éticas y de integridad que puedan garantizar el funcionamiento responsable de InteRed, con el fin de alcanzar los fines establecidos en sus Estatutos.

2. ámbito de aplicación

El presente Código es de aplicación a las todas las personas que trabajan en la organización, con independencia del carácter voluntario o retribuido que les vincule a la misma.

- Miembros del Patronato de la Fundación: Presidenta, Vicepresidenta, Secretaria, y Vocales.
- Cargos directivos: personas contratadas con el fin de dirigir la organización.
- Personal contratado de cualquier nivel sujeto a contrato laboral.
- Estudiantes en prácticas, tanto en sede como en terreno.
- Voluntariado en todos los lugares y sedes de la organización.
- Prestadores de servicios habituales.
- Personas de otras organizaciones que se integran en los equipos de trabajo de InteRed.



3. Misión, visión y valores que nos mueven

InteRed es una ONG de Desarrollo promovida por la Institución Teresiana, que apuesta por una educación transformadora, que genere la participación activa y comprometida de todas las personas a favor de la justicia, la equidad de género y la sostenibilidad social y ambiental.

Trabajamos con personas y organizaciones de diversos países y culturas, especialmente con quienes tienen sus derechos más vulnerados.

En nuestro horizonte de futuro tenemos la siguiente Visión:

Queremos ser una organización que impulsa procesos educativos para el cambio personal y colectivo a favor de la justicia social, la equidad y el cuidado de las personas y la naturaleza, abierta a la participación y al diálogo con grupos y personas de distintos países.

InteRed, y las personas que forman parte de las organizaciones promueven y quieren vivir los siguientes valores:

- 1. Coherencia:** entre lo que expresamos, vivimos, y hacemos, para que nuestra vida refleje las propuestas que hacemos. Es un horizonte que dinamiza todas las prácticas y ámbitos de la organización.
- 2. Cuidado:** es un valor que se manifiesta cuando ponemos la vida, de las personas y el planeta, en el centro de nuestras preocupaciones y acciones. Priorizar el cuidado en lo que somos e impulsamos como organización es hacer real una manera de estar en el mundo transformadora y alternativa a la que nos propone el actual modelo de desarrollo
- 3. Equidad:** entendiéndola como el reconocimiento de la dignidad de las personas y respeto de los Derechos Humanos y contando con las características y singularidades de cada persona y cultura.
- 4. Corresponsabilidad:** en InteRed, todas las personas que conformamos la organización hacemos posible el desarrollo de su misión. Queremos potenciar el trabajo en equipo, siendo conscientes de que nuestras responsabilidades están interconectadas con otras personas y organizaciones con las que nos sabemos corresponsables en el trabajo por el desarrollo.
- 5. Participación:** queremos ser cauce de participación social de las personas; una participación que nos permita ser parte de una ciudadanía comprometida con la transformación de la sociedad, a favor de los derechos de las personas y pueblos excluidos y en busca de modos de vida más humanos y sostenibles.
- 6. Solidaridad:** ser capaces de relacionarnos desde la empatía y la cooperación, haciendo nuestras las realidades de las demás personas, tanto de las cercanas como de las lejanas, a quienes nos vincula este mundo interdependiente.

- 7. Transparencia:** para compartir y dar cuenta de los resultados de nuestras acciones tanto en el uso de los recursos como en el impacto de las mismas.

Todas las personas que formamos parte de la organización nos comprometemos a promover conductas y valores en consonancia con las Misión y la Visión de la organización, y en ningún caso realizar actuaciones contrarias a la Misión, Visión y Valores.

Como miembro de InteRed me comprometo a respetar y promover el desarrollo de estos valores en todas las actuaciones en el marco de su trabajo dentro de InteRed.

4. Códigos de conducta

InteRed asume como propio el Código de Conducta de la Coordinadora de ONGD de Desarrollo. Como persona contratada voluntaria de InteRed me comprometo a cumplirlo y velar porque todas las personas de la organización lo hagan propio y lo respeten.

Como persona que trabaja o colabora en InteRed, me comprometo a:

- 1. Promover el respeto y disfrute de los Derechos Humanos de las personas y organizaciones con las que me relaciono por motivo de mis responsabilidades en InteRed.**

Como miembro de InteRed me comprometo a trabajar activamente por el respeto y disfrute de los Derechos Humanos de todas las personas, especialmente el de aquellos colectivos que los tienen más vulnerados entre ellos: infancia y juventud, mujeres, minorías étnicas o religiosas.

- 2. Reconocer el valor y riqueza de las distintas culturas, grupos u organizaciones de los lugares donde trabajo y evitar cualquier actitud de supremacía o abuso de poder.**

Como miembro de InteRed soy consciente de la posición privilegiada que me otorga mi puesto con respecto a las organizaciones socias locales y colectivos con los que trabajo en virtud de las responsabilidades que asumo.

Por ello, procuraré una escucha activa de todos los colectivos con los que trabajo, especialmente de los colectivos más excluidos, desde el pleno reconocimiento de su dignidad, de su capacidades y protagonismo de su vida.

Promoveré relaciones de mutuo reconocimiento, respeto, acogida, basadas en el reconocimiento de la complementariedad y plena dignidad de todas las personas.

3. Evitar cualquier tipo de conducta discriminatoria y cualquier tipo de acoso, explotación o abuso.

Me aseguraré de que mi conducta, modo de proceder y mis relaciones no provoquen la discriminación de las personas por ningún motivo de raza, cultura, creencia e ideología, religión, orientación sexual o identidad de género. Promoveré un clima laboral respetuoso con las personas y agradable, y evitaré cualquier tipo de conducta laboral que pueda constituir un acoso laboral a personas contratadas o voluntarias de la organización.

No provocaré cualquier tipo de explotación, abuso o corrupción, ni participaré en ninguna forma de abuso o explotación sexual de personas, ni demandaré servicios de prostitución, independientemente de la edad de las personas que ejerzan estos servicios.

No mantendré relaciones sexuales con menores de 18 años ni con personas beneficiarias (a cambio de ayuda o por cualquier otro motivo) siendo consciente de que tales comportamientos socavan la integridad de las personas y la credibilidad del trabajo de InteRed.

No aceptaré ni ofreceré dinero ni cualquier tipo de prebenda a cambio de favores o relaciones sexuales ni de cualquier otro tipo de conducta humillante, degradante o de explotación, siendo consciente de que estos estándares existen para combatir conductas abusivas y de explotación sexual.

Pondré en conocimiento de la organización tales comportamientos o malas prácticas por parte de compañeros/as en el ámbito del trabajo ante mi responsable directo o a través de los mecanismos de denuncia confidenciales pertinentes. Asimismo, colaboraré en los procesos de investigación que la organización lleve a cabo en el marco de una denuncia por incumplimiento de este código para el esclarecimiento de los hechos aportando mi testimonio y las colaboraciones que se me soliciten.

4. Promover y respetar el reconocimiento de la dignidad de las mujeres y favoreceré la participación activa de mujeres y niñas en los procesos e intervenciones que promuevo en InteRed.

Es parte esencial del trabajo y fines de InteRed la promoción de los Derechos Humanos de las mujeres y niñas, colectivo que sufre la mayor exclusión y los mayores niveles de pobreza en el mundo. Por ello, velaré por la mayor inclusión de sus saberes y propuestas en todas las iniciativas que promueva en el marco de mi trabajo o colaboración con InteRed

5. Proteger el medio ambiente y procurar reducir los impactos negativos en todas mis intervenciones y actividades en InteRed.

En el cuidado del medio ambiente y de la casa común que es la tierra realizaré mis funciones con respeto al medio ambiente, controlando y reduciendo en la medida de lo posible los efectos nocivos potenciales de las acciones de la organización sobre el entorno.

6. Declarar cualquier tipo de interés personal que sea potencialmente un conflicto con mis funciones y responsabilidades en InteRed.

De acuerdo con la política de conflicto de intereses de InteRed declararé cualquier conflicto de intereses que pueda ser percibido como una división de los compromisos personales con la organización.

Pondré en conocimiento de la organización los intereses familiares y/o personales de cualquier índole que puedan influir en las actividades que se realicen en nombre de InteRed, absteniéndome a participar en la toma de decisiones sobre estos asuntos.

7. Promover la reputación y el buen nombre de InteRed en el ámbito del trabajo o colaboración voluntaria y en mi vida personal en coherencia con los valores de la organización.

Mantendré un comportamiento coherente con los valores de InteRed procurando siempre velar por la reputación y buen hacer de la organización en cualquiera de los contextos en los que el trabajo o colaboración con InteRed implique.

En este sentido, cuando actúe en representación de InteRed evitaré expresar cualquier tipo de opinión de carácter personal en referencia a acontecimientos políticos, religiosos o de otra índole y siempre lo haré en el marco de la misión, visión y valores de la organización. Cualquier tipo de opinión individual podrá expresarse siempre y cuando se aclare previamente que se trata de una opinión de tipo personal.

8. Hacer un uso adecuado de la información, equipos, dinero y recursos a los que tenga acceso con motivo de mi relación laboral o voluntaria con InteRed.

Manejaré la información sensible o confidencial con total discreción y no haré uso de ella fuera de las cláusulas de confidencialidad de la organización ni durante mi trabajo o colaboración en ella ni una vez haya finalizado la misma.

Me responsabilizaré del uso adecuado del dinero, bienes y servicios de la organización.

9. Proteger la seguridad, la salud y el bienestar de todas las personas que forman InteRed y de las personas colaboradoras o trabajadoras externos.

Me comportaré de tal forma que evite cualquier riesgo innecesario para la seguridad, la salud y el bienestar propio y ajeno, inclusive de las organizaciones socias locales y las personas beneficiarias.

10. Respetar las pautas comunicativas y el uso de imágenes de la Coordinadora de ONGD de España

En mis comunicaciones orales y escritas, así como en uso de las redes sociales procuraré ofrecer un conocimiento objetivo de las distintas realidades y circunstancias,

reflejando la diversidad de situaciones y los obstáculos con los que se enfrenta el desarrollo, los esfuerzos desplegados a su favor y los progresos alcanzados.

Mostraré absoluto respeto por la dignidad de las personas y de los pueblos evitando en todo momento lanzar mensajes e imágenes catastrofistas, discriminatorias, estereotipadas o idílicas que atenten contra su dignidad. Solicitaré el permiso de los tutores/tutoras (o persona que ostente la tutoría legal) legales en el uso de imágenes de menores.

5. aplicación del código

La Dirección de InteRed es la encargada de velar por el seguimiento de este código. Cualquier persona que tenga conocimiento del incumplimiento de este código lo pondrá en conocimiento de la Dirección de InteRed (direccion@intered.org) o a través de un canal externo articulado por la Comisión de Seguimiento del Código de conducta de la Coordinadora de ONGD de España (Consultas sobre Código).

Se llevará un procedimiento informal de análisis de la denuncia recibida, para determinar lo siguiente:

- Si ha existido incumplimiento y este es:
 - Leve: en cuyo caso se advertirá a la persona o personas implicadas de dicha conducta para que la corrijan.
 - Grave o muy grave: cuando se produzcan incumplimientos leves reiterados o se trate de una conducta lesivas para terceros y para el propio InteRed. En este caso se abrirán los procedimientos formales establecidos en los Protocolos que InteRed posee sin perjuicio de poder recurrir a la administración de justicia en cumplimiento con las obligaciones legales que se deriven para InteRed.
- Si no ha existido incumplimiento, en cuyo caso la denuncia se archivará.

6. Sanciones

Las sanciones para los casos de incumplimiento de este Código serán las contempladas en el Convenio Colectivo de Intervención Social de España o el que resulte de aplicación para InteRed en cada momento, o bien las contempladas por las legislaciones en diferentes materias de cada país de actuación de InteRed.

En el caso de personal sin vinculación laboral para InteRed, supondrá, dependiendo de la gravedad, desde un apercibimiento escrito a la expulsión de la organización.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO



Índice

1. Introducción	131
2. Normativa aplicable	132
2.1. Declaración de principios	133
3. Definiciones y tipologías	133
3.1. Acoso Sexual	133
3.2. Acoso Sexista o Acoso por razón de Sexo	134
4. Objeto de aplicación	135
5. Ámbito de aplicación	135
6. Medidas preventivas	136
7. Procedimiento de actuación	136
7.1. Constitución de una comisión asesora confidencial o asesoría externa confidencial	136
7.2. Recepción de la denuncia	137
7.3. Procedimiento informal	138
7.4. Procedimiento formal	139
7.5. Comunicación a las partes.	141
8. Procedimiento de actuación	141
9. Medidas preventivas	142
10. Publicidad y entrada en vigor	142

1. Introducción

Desde la Fundación InteRed es una ONG de Desarrollo promovida por la Institución Teresiana, apuesta por una educación transformadora, que genere la participación activa y comprometida de todas las personas a favor de la justicia, la equidad de género y la sostenibilidad social y ambiental.

InteRed es una organización de mujeres y hombres, comprometida con el avance de políticas de igualdad que permitan caminar hacia una sociedad más justa, equitativa y democrática. Desde este compromiso se asume como prioridad de la organización combatir cualquier tipo de conductas discriminatorias que se puedan dar en el ámbito laboral y que imposibiliten a las mujeres el logro de la igualdad efectiva en el ámbito laboral.

Trabaja con organizaciones de mujeres y feministas en América Latina, África y Asia para contribuir al pleno disfrute de derechos humanos de las mujeres y los hombres, por la promoción de la equidad, el empoderamiento de las mujeres, y la consecución de una vida libre de violencias, constituyendo ésta una de las manifestaciones más devastadora de la discriminación por razón de género a la vez que una de las violaciones más graves de Derechos Humanos.

Por todo ello, la organización no puede tolerar la violencia de género en InteRed incluida en nuestro ámbito de aplicación y se compromete a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso sexual y sexista en el trabajo, estableciendo un método que se aplique para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para resolver la reclamaciones y denuncias presentadas por la personas presuntamente acosadas, con las debidas garantías, teniendo en cuenta la legislación pertinente, y las declaraciones relativas al derecho de trabajadores/as a disfrutar de unos ambientes de trabajo exentos de violencia de género.

La ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, recoge la obligación de las empresas de implementar medidas concretas para abordar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos que permitan prevenir y actuar frente a ellos. Además, sitúa el ámbito de la negociación colectiva como el idóneo para luchar contra las discriminaciones de género que puedan producirse en el ámbito laboral.



2. Normativa aplicable

En el ámbito estatal es de aplicación:

- **La Constitución Española de 1978** señala “*Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social*”.
- **Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.**

En el ámbito internacional:

- **Declaración sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**, resolución de la Asamblea General de la ONU de 1979.
- **Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer también de Naciones Unidas en 1993**, que define la violencia contra la mujer como «*todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer...*» y explica que la violencia abarca «el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo».
- **IV Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre la mujer**, celebrada en Pekín en 1995 afirma que la violencia contra las mujeres en todas sus formas constituye una violación de los derechos humanos de las mujeres y un obstáculo para conseguir los objetivos de igualdad, desarrollo y paz.
- **Plataforma de Acción de Pekín** define la violencia de género como «*todo acto de violencia sexista que tiene como resultado posible o real un daño de naturaleza física, sexual o psicológica, que incluye las violaciones, los abusos sexuales, el acoso y la intimidación sexual en el trabajo... y en otros ámbitos*».
- En cuanto a los derechos de las personas LGTBI, nos encontramos con tres **resoluciones del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas**: en 2011, 2014 y 2016 respectivamente, siendo todas ellas relativas a la **eliminación de la violencia por razón de orientación sexual o por razón de identidad de género**.
- **Directiva 2000/78/CE** prohíbe la discriminación en el empleo y la ocupación por motivos de religión y creencias, discapacidad, edad u orientación sexual. Este texto sienta las bases del principio de igualdad de trato.
- **Acuerdo Marco europeo sobre el acoso y la violencia en los lugares de trabajo de 2007** elaborado con el objetivo de identificar, prevenir y, en su caso, gestionar las situaciones de violencia en el empleo y determina que las empresas deben establecer políticas de tolerancia cero ante este tipo de conductas y poner en marcha procedimientos para la detección, denuncia y sanción de este tipo de actuaciones

2.1 declaración de Principios

- InteRed se compromete a garantizar el respeto a la dignidad y a los derechos humanos de todas las personas, voluntarias y contratadas, que conforman la organización, y especialmente la de las personas que puedan sufrir acoso tal y como se describe en este documento. De igual manera, se compromete a velar por los derechos humanos de las personas a las cuales se dirige su actuación (voluntariado, colaboradoras, beneficiarias, etc.)
- InteRed se compromete a la prevención, tratamiento y erradicación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo para lo cual establecerá las medidas oportunas para evitar esas situaciones.
- El acoso sexual, por razón de sexo va en contra de la política de la organización, su código de conducta y valores y se designarán los procedimientos adecuados en caso de presentarse una denuncia. De demostrarse la existencia de dicho acoso se sancionará conforme al régimen disciplinario establecido en el convenio colectivo de aplicación o las normas internas de la organización.
- InteRed facilitará la reparación de la persona acosada.

3. definiciones y Tipologías

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son formas de violencia sexual que actúan como mecanismo de subordinación y control de las mujeres, y conllevan vulneración de varios derechos fundamentales: el derecho a la libertad sexual, a la dignidad, a la intimidad, a la no discriminación por razón de sexo y a la salud y seguridad de trabajo.

Si bien la mayoría de los casos de violencia de género las víctimas son mujeres y niñas, no son las únicas que pueden sufrir agresiones debido a su género.

La ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres incluye entre los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, y los define como:

3.1 acoso Sexual

«Sin perjuicio de los establecido en el código Penal, a los efectos de esta ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo» [art. 7.1].

La Directiva 2002/73 clasifica las conductas de **acoso sexual** en dos tipos:

- **Acoso Sexual de intercambio o chantaje sexual:** es el producido por un superior jerárquico o persona cuyas decisiones pueden tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.

- **Acoso sexual ambiental:** es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseada por la persona acosada, que produce un entorno de trabajo negativo para la persona trabajadora, creando un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acaba por interferir en su rendimiento habitual.

Puede ser ejercido por personas de un nivel jerárquico superior, igual o inferior o bien por terceras partes (voluntariado, prestadoras de servicios, colaboradoras, proveedoras).

3.2 Acoso Sexista o acoso por razón de Sexo

«Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo» (art. 7.2).

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo se pueden manifestar en una gran variedad de formas. No hay un catálogo cerrado de conductas, algunos ejemplos de **acoso sexual**:

- observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- invitaciones impúdicas o comprometedoras;
- uso de imágenes pornográficas en los lugares y herramientas de trabajo;
- gestos obscenos;
- contacto físico innecesario, rozamientos;
- observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios;
- demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, *quid pro quo* o de intercambio);
- agresiones físicas.

Ejemplos de conductas de acoso por razón de sexo:

- las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
- los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;
- impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente;
- impartir órdenes vejatorias;
- las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua;
- la orden de aislar e incomunicar a una persona;
- uso generalizado de un lenguaje o terminología sexualmente explícito, provocativo o peyorativo por motivo de la orientación sexual o identidad de género;
- la agresión física.

Las relaciones libres y mutuamente consentidas entre personas adultas no constituyen acoso sexual.

No se debe considerar acoso sexual o por razón de sexo las labores de seguimiento, supervisión, evaluación y gestión diaria del rendimiento profesional de acuerdo con los procedimientos vigentes o la aplicación de medidas disciplinarias de forma razonable y justa por parte de un superior.

4. Objeto de aplicación

Con la elaboración de este Protocolo InteRed adquiere la responsabilidad de prevenir y evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo y de poner a disposición de las personas voluntarias y contratadas los mecanismos de actuación pertinentes.

En aras de la búsqueda de justicia tendrá como marco de actuación la declaración de principios recogida en el presente Protocolo.

5. ámbito de aplicación

El presente Protocolo es de aplicación a todas las personas que trabajan en la organización, con independencia del carácter voluntario o retribuido que les vincule a la misma.

- Miembros del Patronato de la Fundación: Presidenta, Vicepresidenta, Secretaria, y Vocales.
- Cargos directivos: personas contratadas con el fin de dirigir la organización.
- Personal contratado cualquier nivel sujeto a contrato laboral.
- Estudiantes en prácticas, tanto en sede como en terreno.
- Voluntariado en todos los lugares y sedes de la organización.
- Prestadores de servicios habituales.
- Personas de otras organizaciones que se integran en los equipos de trabajo de InteRed.

Se aplicará en todos los centros o lugares donde se presten sus servicios, incluyendo cualquier sitio o momento en el cual las personas se hallen por razones profesionales o laborales (viajes, jornadas de formación, encuentros, etc).

Reconocemos que es de difícil uso para nuestros beneficiarios, aliados y socias locales ubicados en los distintos países donde InteRed trabaja.

Para intentar paliar este problema InteRed establecerá un buzón de denuncias online visible en su página web que será dado a conocer a las organizaciones socias y a los colectivos a los que dirigen su acción a través de ellas. Este sistema garantizará la protección de la persona denunciante, así como su anonimato.

Este colectivo de terreno merece un tratamiento específico que requiere la existencia de canales predefinidos ad hoc y que debe ser coherente con los marcos legales de los respectivos países.

6. Medidas preventivas

El principal objetivo de la prevención sería el cambio de comportamientos y actitudes sexistas que generan un ambiente favorecedor de estas actuaciones.

InteRed impulsará las actuaciones de prevención, información, formación y sensibilización frente a cualquier tipo de acoso con el objetivo de erradicar del entorno de la organización estos comportamientos

Para ello asumirá los siguientes compromisos en la adopción de medidas preventivas con el objeto de prevenir y evitar los comportamientos de acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la organización.

- **Informar** a toda la organización de la no tolerancia y rechazo a cualquier comportamiento de acoso. Cada Delegación Nacional e Internacional difundirá dicho Protocolo y lo compartirá tanto con el personal contratado como voluntario y con las Organizaciones Socias Locales.
- **Formar y sensibilizar** en materia de acoso sexual, acoso por sexo dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenirlas y evitar que se produzcan.
- **Disponer de un protocolo** para atender, tramitar y resolver las denuncias que pudieran producirse, garantizando la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas en todo momento.

7. PROCEDIMIENTO de actuación

7.1 Constitución de una comisión asesora confidencial o asesoría externa confidencial

Para garantizar el cumplimiento de este protocolo y para tramitarlo se procede a crear una comisión asesora confidencial compuesta por:

- La responsable de género de InteRed.
- La persona responsable de los y las trabajadoras.
- La responsable de RRHH.

InteRed podrá contar también con el apoyo externo de una asesoría experta que gestione la totalidad de este procedimiento, en cuyo caso la comisión asesora confidencial interna cesará su actividad.

Con el deseo de garantizar la mayor agilidad en la aplicación y resolución de este Protocolo y de garantizar la confidencialidad del proceso, InteRed ha contratado los servicios de un servicio externo de asesoría que asumirá la gestión de este procedimiento y cuyos canales de alerta figuran enunciados en el apartado siguiente.

Son funciones tanto de la comisión interna como de la asesoría externa:

- Recibir las denuncias relativas al presente documento.
- Iniciar un proceso de investigación inicial de los hechos denunciados que deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todos los implicados.
- Determinar si se trata de una falta leve o grave, o bien no admitir a trámite la denuncia.
- Garantizar que las personas sean tratadas con seriedad, eficacia, agilidad y total confidencialidad en la tramitación del informe.
- Elaborar un informe para la Dirección con las conclusiones del caso investigado, que incluirá los indicios y los medios de prueba en el caso de que se disponga de ellas. El informe de valoración, debe incluir como mínimo, la siguiente información:
 - Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
 - Actuaciones (testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos).
 - Tipificación del caso (archivo, falta leve, grave o muy grave).
 - Conclusiones.
 - Medidas propuestas.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas.
- Cuando en conflicto surja en el marco de una de las organizaciones con las que trabajamos estrechamente tanto en España como en América Latina, África y Asia, proponer las líneas de actuación y ponerlo en conocimiento de los canales que estas organizaciones tengan establecidos al efecto.

En todo caso, desarrollarán su labor con la máxima sensibilidad, sigilo y respeto a los derechos de cada una de las partes implicadas, tanto denunciante como persona denunciada.

Ninguna persona de la comisión asesora confidencial, o asesoría externa podrá tener vinculación de consanguinidad, afinidad o trato de favor ni con la persona presuntamente acosada ni acosadora, en caso contrario será sustituida.

Si la denuncia es presentada por una tercera persona, deberá informarse a la presunta víctima, que deberá confirmar la existencia o no de la situación denunciada. En caso de no confirmación el caso quedará archivado.

7.2 Recepción de La denuncia

Cualquier persona asalariada, voluntaria o prestadora de servicios, podrá presentar denuncia verbal o escrita en el ámbito de aplicación del presente protocolo, tanto si se considera víctima de acoso como si hubiere tenido conocimiento del mismo. Esta denuncia podrá realizarse:

- verbalmente, ante su coordinación directa, ante algunas de las personas que componen la comisión asesora interna, ante la asesoría externa, o ante la Dirección.

- por escrito a través del correo: canalalerta@cualtis.com.
- se encuentra también a disposición de los trabajadores el número de teléfono **902820829** de lunes a viernes de 9 a 14 horas.

Una vez recibida la denuncia, existe la posibilidad de iniciar dos procedimientos, en función de la gravedad de la supuesta falta comunicada en la denuncia:

1. Proceso informal
2. Proceso formal

7.3. Procedimiento informal

Análisis inicial

Se dispondrá de un plazo de **tres días laborables** desde la recepción de la denuncia verbal o escrita para la consideración inicial del caso.

La comisión asesora confidencial, o asesoría externa realizará un breve análisis de los datos objetivos del caso para confirmar la veracidad de la denuncia, observando por ejemplo la congruencia de los hechos relatados o la existencia de contradicciones, o confirmando la existencia de una persona testigo de los hechos. Para ello podrá acceder a cualquier lugar de la organización y en cualquier momento, y recabar las declaraciones que considere necesarias.

Como conclusión de este primer análisis, la asesoría confidencial podrá:

- a) No admitir a trámite dicha denuncia, si se considera que la situación denunciada no pertenece al ámbito del protocolo. En este caso, remitirá un escrito a la persona denunciante informándole de los motivos por los que no se tramitará la denuncia y quedará archivada.
- b) Identificar la situación denunciada como acoso sexual o por razón de sexo leve, y dar comienzo a un procedimiento informal.
- c) Identificar la situación denunciada como acoso sexual o un acoso por razón de sexo grave o muy grave y dar comienzo a un proceso formal.

La comisión asesora confidencial, o asesora externa dará conocimiento de las conclusiones del análisis inicial a la persona denunciante y a la Dirección y en el caso de ser necesario a la coordinación del área donde presta sus servicios.

En los casos **b)** o **c)** si se estima conveniente, con el objetivo de impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y preservar la seguridad y salud de la persona denunciante, la comisión o asesoría externa propondrá a Dirección las medidas cautelares necesarias, con especial atención a la separación de la presunta víctima y la persona denunciada.

Proceso informal: desarrollo del proceso

En el caso de identificar la situación denunciada como acoso sexual o por razón de sexo leve se dispondrá de un plazo de 7 días desde la recepción del informe preliminar que identifica esa falta leve.

Es necesario que la persona denunciante muestre su conformidad con el desarrollo del procedimiento informal para que la comisión asesora confidencial o asesoría externa de inicio al mismo. En caso de no mostrar conformidad quedará archivado.

Para ello, se pondrá en contacto con la persona denunciada, sola o junto con la persona denunciante, a elección de ésta, para comunicarle la existencia de una denuncia sobre su conducta, la necesidad de que cese la misma, exponerles las responsabilidades disciplinarias que supondrá la reiteración de las conductas denunciadas y escuchar sus explicaciones.

El objetivo del procedimiento informal es resolver el problema de manera ágil, voluntaria y dialogada sin necesidad de iniciar el procedimiento formal sancionador. En ocasiones, el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que genera su comportamiento es suficiente para que el problema se solucione.

Conclusión del procedimiento informal

En la resolución de este procedimiento informal se pueden producir las siguientes situaciones:

- a) La persona denunciante y denunciada identifican y analizan la situación y hay un compromiso de no repetición.
- b) La comisión asesora confidencial o asesoría externa proponen determinadas actuaciones para solucionar el problema y ambas partes muestran su acuerdo y conformidad.
- c) No alcanzan acuerdo ninguno, o cuando no sea admitida como satisfactoria por la víctima se inicia el procedimiento formal.

La comisión asesora confidencial o asesora externa darán conocimiento del resultado del procedimiento informal a la Dirección de la organización. Redactarán un informe confidencial sobre las conclusiones del procedimiento, las actuaciones llevadas a cabo, y recomendaciones en relación con el caso, que actualizará con el posterior seguimiento.

7.4. Procedimiento formal

Inicio procedimiento

Cuando las actuaciones denunciadas puedan ser constitutivas de acoso grave o muy grave, o no se alcance acuerdo a través del procedimiento informal, o bien se reitere la conducta de acoso leve y siempre que la persona denunciante no se considere satisfecha en la solución alcanzada en el procedimiento informal, se dará inicio al procedimiento formal.

El inicio de este procedimiento se deriva de la recepción de una denuncia descrita en el apartado 7.2., una vez concluido el análisis inicial previsto en el procedimiento informal al considerarse que puede haber una falta grave o muy grave, o bien tras no llegarse a una solución satisfactoria una vez finalizado dicho procedimiento informal.

En este caso, la denuncia que dará comienzo al procedimiento formal deberá constar por escrito. La comisión asesora confidencial o asesoría externa, recabará por escrito y convenientemente firmada la denuncia de la víctima.

En este momento comunicará de forma confidencial la situación a la Dirección de InteRed para que se adopten en su caso, medidas cautelares y si fuera posible, el alejamiento de la persona denunciante y denunciada con el objetivo de impedir que continúe produciéndose la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima.

Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

Desarrollo del procedimiento formal

La comisión asesora confidencial o asesoría externa utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.

Deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada. Deberá además darle audiencia, en presencia o no de la víctima, a elección de esta última. Tanto una como otra podrán solicitar la presencia de terceras personas trabajadoras, a efectos de configurar la prueba testifical.

Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima, salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso, garantizando la confidencialidad y agilidad del trámite.

Conclusión del proceso

En el plazo máximo de 10 días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, la comisión asesora confidencial o asesoría externa, elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que se indicará las conclusiones en su caso, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso a establecer una recomendación sobre las medidas disciplinarias oportunas.

Dicho informe se trasladará a la dirección de la organización de forma inmediata, y las conclusiones y medidas propuestas serán trasladadas a la parte denunciante como a la denunciada.

A la vista del informe de valoración, la dirección de la Fundación actuará en consecuencia, optando por alguna de las siguientes alternativas:

- a) Archivo de la denuncia, motivado por el desistimiento del caso.
- b) Si del procedimiento formal se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta al acoso sexual o por razón de sexo o y tipificada en la normativa legal o convencional o régimen interno de actuación existente, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.
- c) Si del análisis del caso se concluyera que ha existido una falta grave o muy grave de acoso sexual o por razón de sexo se aplicarán las sanciones establecidas en el Convenio colectivo para el personal contratado y en el caso del voluntariado la expulsión de la Organización.

En cualquier caso, si se tratara de un delito contemplado en la legislación del país la organización estudiará sus posibles responsabilidades y obligaciones de poner en conocimiento el caso ante la administración de justicia.

7.5 Comunicación a Las partes

La Dirección comunicará por escrito a la persona denunciante y a la persona denunciada cómo se ha resuelto el problema informándoles de las acciones disciplinarias que se desprendan de lo acontecido, la decisión, las conclusiones de la investigación y detallará las compensaciones y sanciones.

El plazo máximo de resolución serán 10 días laborales a partir de la presentación de la denuncia.

8. denuncias infundadas o falsas

En el caso de que, del informe de valoración emitido por la comisión asesora interna o la asesoría externa, resultara que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, la Dirección podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

9. SEGUIMIENTO y EVALUACIÓN

Si el resultado del expediente fuera sobreseimiento, porque se considere que las pruebas no son concluyentes, aunque la denuncia haya sido realizada de buena fe, se supervisará la situación posterior de las personas intervinientes, a fin de asegurarse de la inexistencia de represalias y los posibles daños causados a la persona denunciante.

La comisión asesora confidencial o asesoría externa llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar cada año un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo en la organización. Este informe se presentará a la Dirección y Patronato de InteRed y será publicado en la web de InteRed, siempre garantizando la confidencialidad de los datos.

10. PUBLICIDAD y ENTRADA en VIGOR

El contenido del protocolo es de obligado cumplimiento para toda la plantilla. El protocolo entrará en a partir de 1 de julio de 2018.

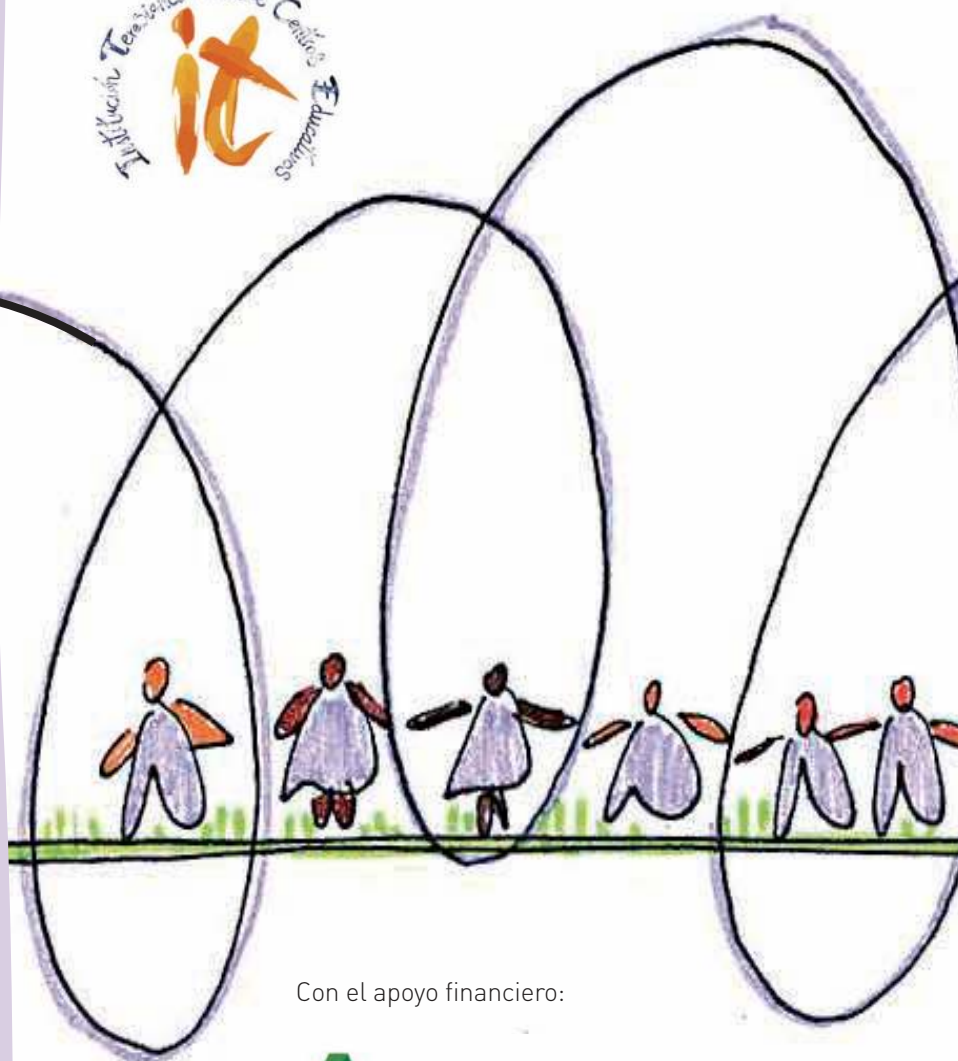
Se dará difusión a todo el personal de la organización por medio de los canales habituales de la organización: listas de correos, boletines, página web.

anexos

Fecha (hoy)
Solicitante:
Persona afectada:
Otra persona:
Datos de la persona afectada:
Nombre y apellidos:
DNI o cédula:
Puesto trabajo:
Sexo:
Teléfono de contacto:
Email:
Exposición de los hechos (en el caso de que haya testigos nombre sus nombres y apellidos)
Solicitud
Solicitud de inicio del presente protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo
Localidad y fecha:
Firma persona interesada:

www.intered.org

InterRed 
por una educación transformadora



Con el apoyo financiero:



Junta de Andalucía
Consejería de Igualdad, Políticas Sociales
y Conciliación

AGENCIA ANDALUZA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL
PARA EL DESARROLLO