

Directrices: Política y Estrategia de la Juventud

¿QUÉ HACER?



Federación Internacional de Sociedades
de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja

ÍNDICE

- **¿POR QUÉ SE REQUIEREN DIRECTRICES?** p. 2
- **¿CÓMO UTILIZAR ESTE DOCUMENTO?** p. 3
- **CAPÍTULO I: ¿POR QUÉ LA ACCIÓN?** p. 4
- **CAPÍTULO II: ¿POR DÓNDE EMPEZAR?** p. 5

/6

A N I M A C I Ó N	- CAPÍTULO III: ¿CÓMO LIDERAR UN EQUIPO? p. 7 a 14
	- Parte III/1: Competencias necesarias
	- Parte III/2: Motivar a los voluntarios
	- Parte III/3: Asegurar el seguimiento, evaluar la acción y rendir cuentas
	- CAPÍTULO IV: ¿CÓMO DIRIGIR UNA REUNIÓN? p. 15 a 26
	- Parte IV/1: Preparar una reunión
	- Parte IV/2: Transmitir un mensaje
	- Parte IV/3: Adaptar sus reuniones
	- Parte IV/4: Diez consejos para animar eficazmente

M E T O D O L O G Í A D E P R O Y E C T O	- CAPÍTULO V: ¿CÓMO DECIDIR UNA ACCIÓN? p. 27 a 30
	- Parte V/1: El Triángulo de la Decisión
	- Parte V/2: Ejemplo de utilización del Triángulo de la Decisión
	- CAPÍTULO VI: ¿CÓMO ENTABLAR Y MANTENER RELACIONES CON LOS ASOCIADOS? p. 31 a 48
	- Parte VI/1: Los diferentes asociados
	- Parte VI/2: Presentar un proyecto
	- Parte VI/3: Dirigir una entrevista
	- Parte VI/4: Informar y compartir
	- Parte VI/5: Testimonios
	- CAPÍTULO VII: ¿QUÉ MEDIOS CONCRETOS SE REQUIEREN PARA LA ACCIÓN? p. 49 a 52
	- Parte VII/1: Los recursos humanos
	- Parte VII/2: Los recursos financieros
	- Parte VII/3: Los recursos materiales
	- CAPÍTULO VIII: ¿EN QUÉ SECTORES EMPRENDER ACCIONES? p. 53 a 56
	- Parte VIII: Difundir los principios de la CR/MLR Proteger la vida y la salud Alentar el trabajo comunitario Promover la amistad y la comprensión internacionales

- **ANEXO: POLÍTICA Y ESTRATEGIA DE LA JUVENTUD** p. 57 a 60
- **REFERENCIAS ÚTILES** p. 61

¿POR QUÉ SE REQUIEREN DIRECTRICES?

En la Octava Asamblea General (25-28 de noviembre de 1991, Budapest, Hungría), se aprobó la Política y Estrategia de la Juventud, en la cual se exponen los puntos siguientes:

- los jóvenes tienen una función clave que desempeñar en la realización de los programas del Movimiento;
- los jóvenes son un importante grupo destinatario tanto en el ámbito de los miembros como en el de la comunidad en general;
- los jóvenes tienen una función que cumplir en la dirección y la gestión del Movimiento desde hoy mismo;
- los jóvenes de hoy dirigirán el Movimiento de mañana;
- los jóvenes necesitan apoyo.

(Véase anexo: “Política y Estrategia de la Juventud”)

Éste ha sido el espíritu que ha animado la elaboración de esta obra.

La finalidad de este documento es prestar una **AYUDA PRÁCTICA Y CONCRETA** para aplicar la Política y Estrategia de la Juventud.

Está destinado prioritariamente a los líderes de las secciones de la Juventud de las Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja y tiene en cuenta las recomendaciones formuladas por las Sociedades Nacionales en el marco del estudio realizado en marzo de 1995 sobre el tema “la difusión y la aplicación de la Política y Estrategia de la Juventud”.

- *“Sería necesario presentar la política a los jóvenes miembros de manera más atractiva e interesante”.*
- *“Convendría insistir más en estrategias concretas mostrando ejemplos de otras Sociedades Nacionales”.*

¿CÓMO UTILIZAR ESTE DOCUMENTO?

Este documento pretende ser :

sencillo en su presentación

claro en su lectura

y fácil de utilizar.

El contenido permitirá aportar una **ayuda concreta** a todos los responsables de la juventud de las Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja.

Nuestra intención ha sido exponer las diversas dificultades con que uno puede tropezar y examinar las diferentes cuestiones que pueden plantearse con objeto de sugerir **puntos de reflexión** y poder así hallar **soluciones**.

Hay varias lecturas posibles de este documento. Puede leerse como un libro empezando por la primera y acabando por la última página. Pero también puede considerarse como una caja de herramientas que se irán empleando en función de las necesidades.

Este último uso explica el hecho de que el mismo mensaje figure en diferentes partes del documento.

La mayoría de los títulos de los capítulos aparecen en forma de pregunta. Los testimonios recabados sobre las actividades de las diferentes Sociedades Nacionales nos han mostrado que son las preguntas que suelen surgir y que hay que plantearse para mejorar la **eficacia de la acción**.

Al final del documento se anexan algunos **textos de referencia/bibliografía** del Movimiento en los que proponemos diversos documentos para los que desean profundizar en la materia.

¡QUE LO DISFRUTEN!

¿POR QUÉ LA ACCIÓN?

INGENTES NECESIDADES

Sin lugar a dudas las hay.

Los grupos vulnerables difieren según las colectividades.

En todo el mundo, afectan esencialmente a los jóvenes.

LA MISIÓN DE LA FEDERACIÓN

MEJORAR LA VIDA DE LAS PERSONAS VULNERABLES MOVILIZANDO EL PODER DE LA HUMANIDAD.

Su misión consiste en prevenir y aliviar el sufrimiento humano en todo el mundo mediante las actividades de socorro, los programas y los servicios comunitarios.

EL COMETIDO Y EL LUGAR DE LOS JÓVENES

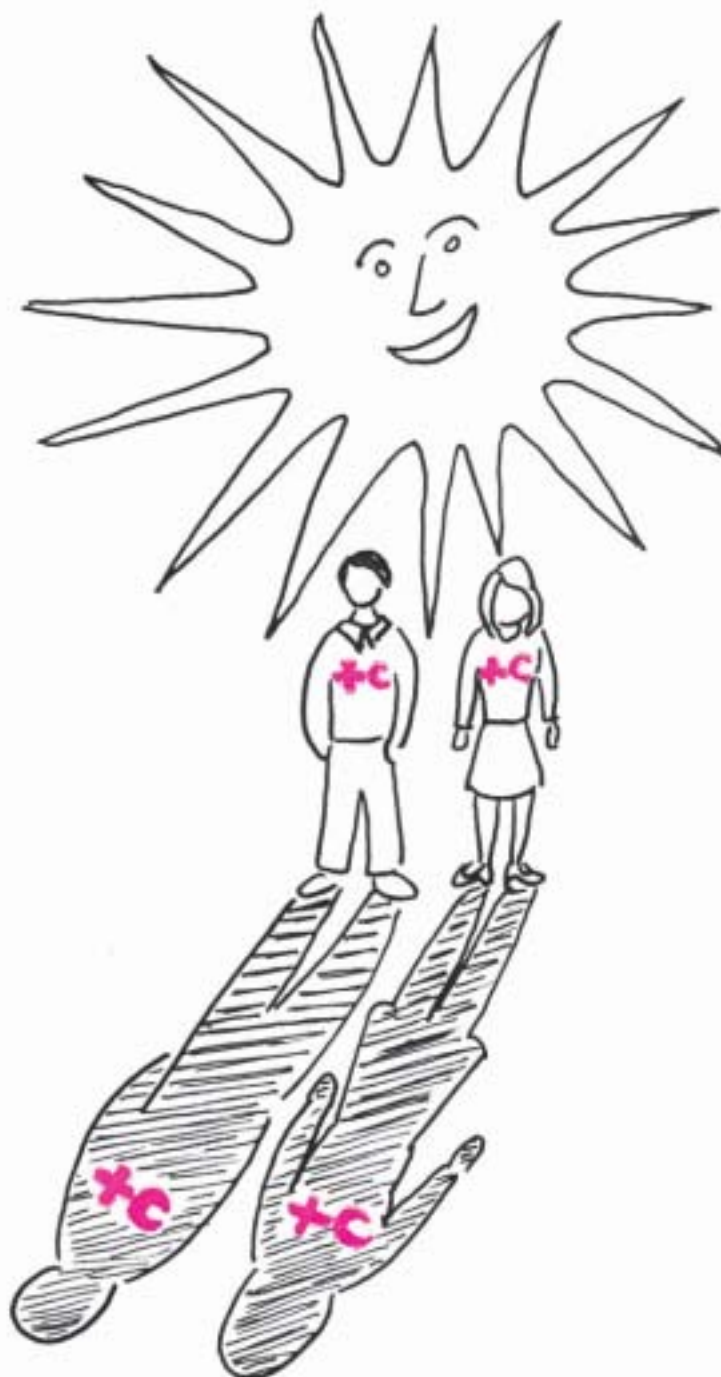
Los jóvenes tienen una función clave que desempeñar en la realización de los programas del Movimiento.

Los jóvenes son un importante grupo destinatario tanto en el ámbito de los miembros como en el de la comunidad en general.

Los jóvenes tienen una función que cumplir en la dirección y la gestión del Movimiento desde hoy mismo.

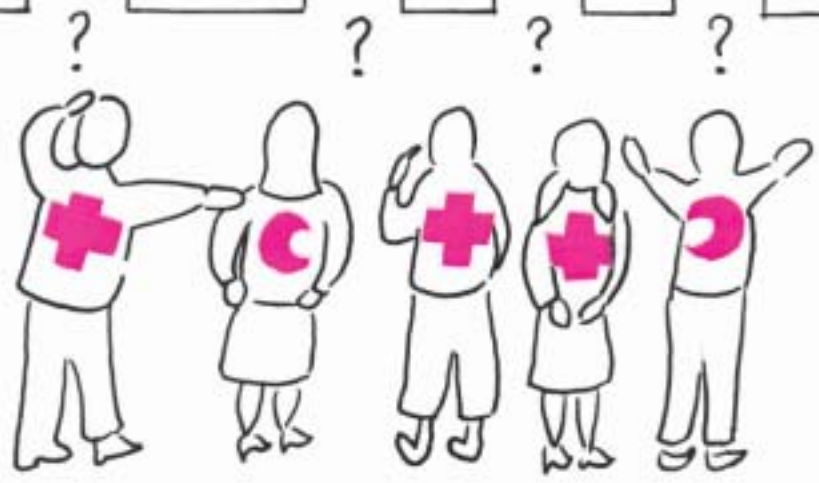
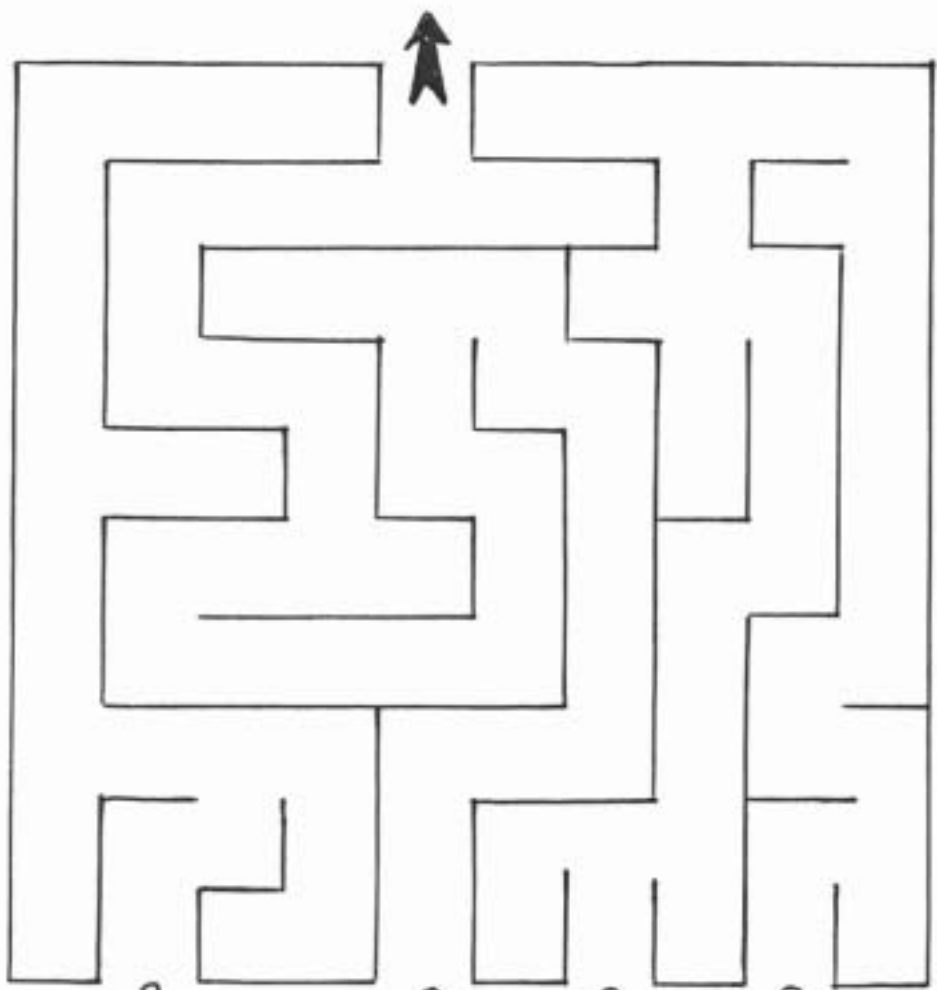
Los jóvenes de hoy dirigirán el Movimiento de mañana.

Los jóvenes necesitan apoyo.



**Los jóvenes son los líderes de hoy
y los responsables del Movimiento de mañana.**

¡SOY YO QUIEN DEBE ELEGIR EL MEJOR CAMINO PARA LOGRARLO!



II - ¿POR DÓNDE EMPEZAR?

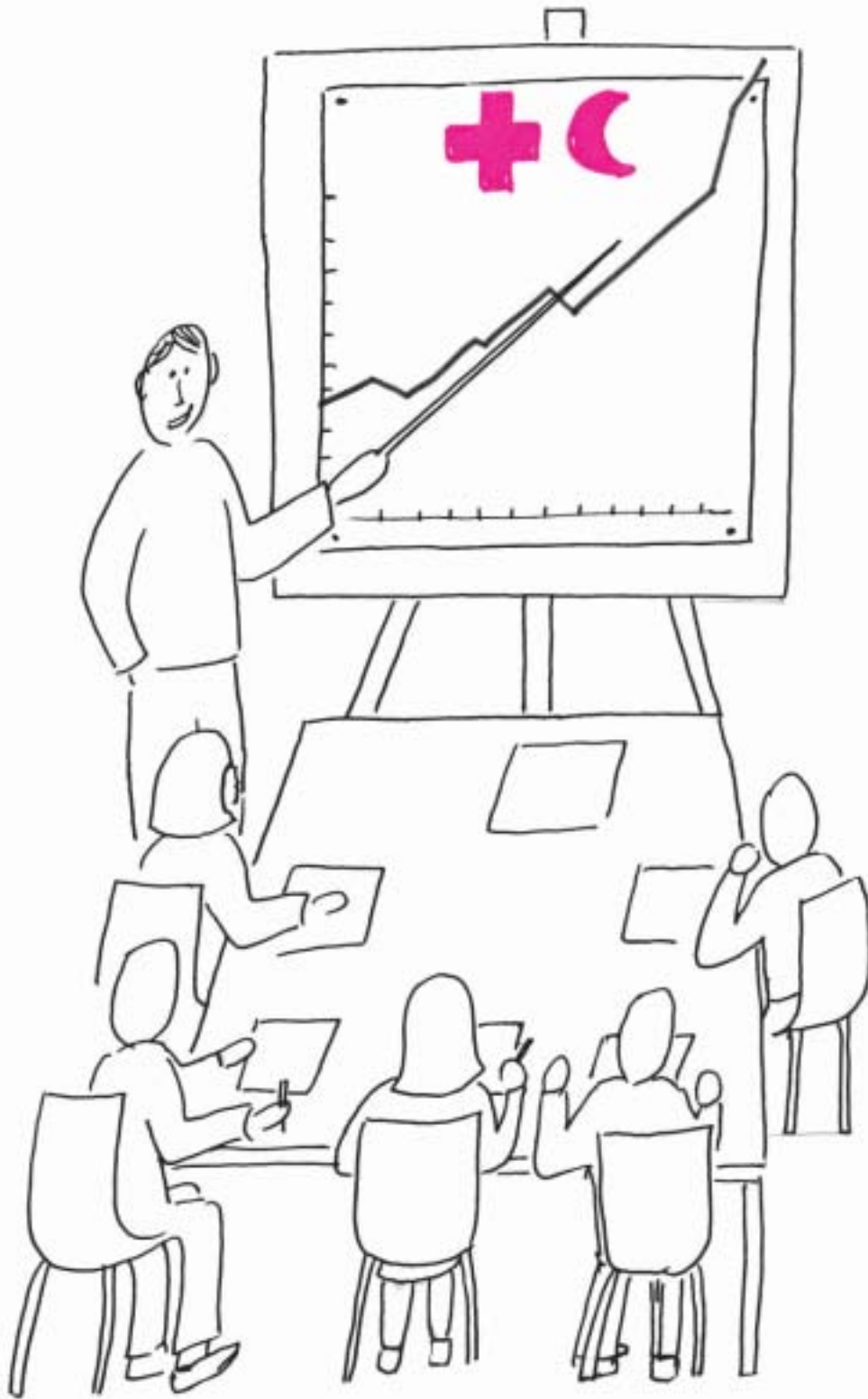
DEBO PENSAR EN

1. Primeramente, sentarme ante una mesa y ponerme a reflexionar en serio.
2. Determinar un objetivo.
3. Anotar mis ideas como vengan: ello me ayudará a concretar mi proyecto.
4. Formar un equipo.
Para ello, tomar los contactos necesarios (dentro y fuera de la CR/MLR).
5. Hacer una lista preliminar de las tareas para poder luego pasar revista, como el comandante de a bordo de un avión antes de despegar.
6. Fijarme plazos. ¿Cuándo hablar al respecto?
Concertar reuniones, etc.
7. Comprobar si se han llevado a cabo experiencias similares en otras partes.
8. Buscar argumentos contundentes.
9. Volver a leer la guía, sobre todo el capítulo “El Triángulo de la Decisión”.
10. Organizar el tiempo y tener un calendario de acción.

DEBO EVITAR

1. Acometer directamente la acción sin plan ni objetivo preciso, pensando que la mera generosidad es un motor suficiente.
2. Actuar solo.
(Releer “Recuerdo de Solferino”. Lo primero que hizo Henry Dunant fue ir a buscar ayuda entre la población civil).
3. No informar de lo que estoy haciendo (al comité local o a las otras instancias del Movimiento).
4. Subestimar las dificultades.
5. Sobrestimar las dificultades.
6. Creer que mi idea es genial y que quienes no la valoran como es debido no entienden nada.
7. Pensar que tengo el monopolio de las buenas iniciativas.
8. Dejarme invadir por el pesimismo.
“No tenemos los medios”,
“Jamás estarán de acuerdo”.
9. Sustraerme a mis compromisos, tanto con respecto a los voluntarios como a los beneficiarios.
10. Decir “no tengo tiempo”. Cuando uno está bien organizado hay tiempo para todo.

¡EL PAPEL DE LÍDER NO SE IMPROVISA!



III - ¿CÓMO LIDERAR UN EQUIPO?

1. COMPETENCIAS NECESARIAS

Todo grupo requiere a animadores que asuman sus responsabilidades. Ello exige cualidades particulares, aunque pueden existir varios estilos de liderazgo. Las aspiraciones de las personas que hay que liderar, sea cual sea el contexto (laboral, docente, asociativa o familiar) son generalmente de la misma índole.

DINAMISMO

El grupo es el reflejo de la imagen que doy.

Si no manifiesto entusiasmo, el grupo está condenado a caer en la inacción. Si, en cambio, doy muestras de dinamismo, será un grupo rebosante de vitalidad.

ESCUCHAR

Como líder, no tengo el monopolio de la palabra.

El grupo, los participantes, necesitan que se les escuche. y ¡las ideas expresadas pueden resultar muy pertinentes!

Mi papel consiste en facilitar que cada uno se exprese y participe con el propósito de conducir al grupo hacia el intercambio de papeles y responsabilidades.

MENTE ABIERTA

Respeto las opiniones diferentes de las mías.

Estoy dispuesto(a) a escuchar toda propuesta o iniciativa.

ENFOQUE PEDAGÓGICO

Propongo métodos de reflexión simples y lúdicos.

Ilustro las presentaciones de los temas con ejemplos concretos.

Utilizo material de apoyo variado: imágenes, vídeos, carteles, juegos de rol.

Todos esos factores favorecen el trabajo en equipo y la buena marcha del grupo.

Líder de juventud

DAR EJEMPLO

Después de dar las instrucciones a un grupo de personas, debo interrogarme sobre la credibilidad de lo que pido.

Ejemplo: si soy desordenado, ¿puedo pedirle a alguien que ordene sus cosas?

SENTIDO DE LA PREPARACIÓN

Preveo las etapas... y sus eventuales obstáculos.

Anticipo las preguntas y las dificultades que puedan surgir.

Pienso en las respuestas que se pueden dar.

ORGANIZACIÓN

La coherencia de ideas, la planificación de las acciones y la gestión del tiempo son de rigor.

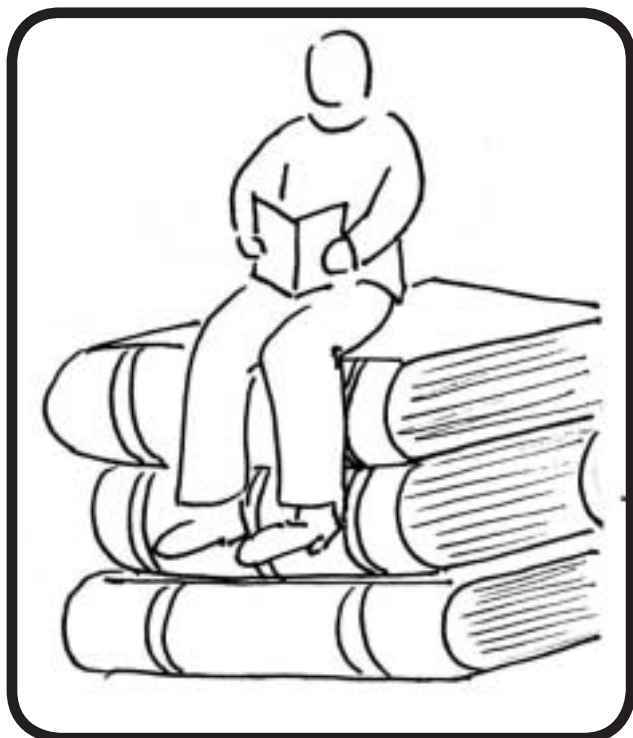
Soy el garante de la buena marcha de la acción.

CAPACIDAD PARA EL DEBATE Y LA CONTRADICCIÓN

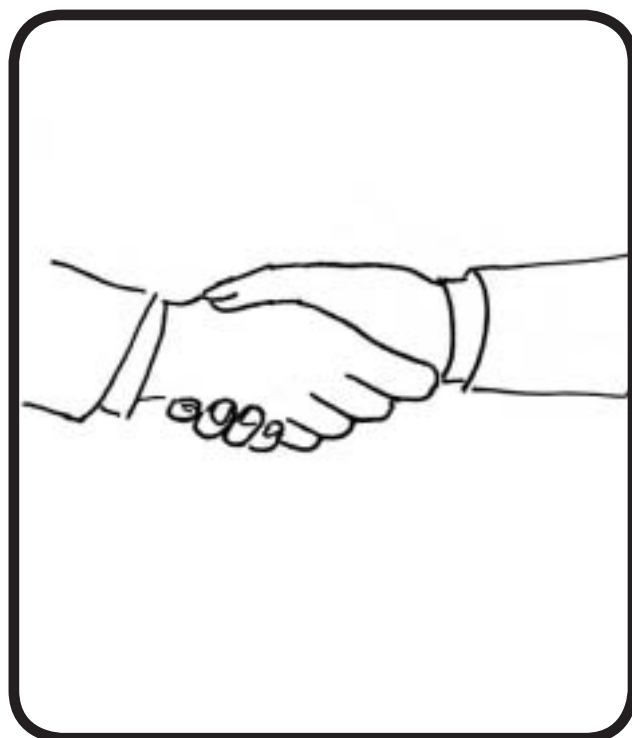
Explico mis posturas y acepto el diálogo, incluso con quienes no comparten mis opiniones.

LAS CUALIDADES DEL LÍDER DE LA JUVENTUD

SABER HACER LAS COSAS



SABER COMPARTIR



SABER HACER HACER
LAS COSAS



SABER



Las cualidades del líder de la juventud: 4 aspectos que hacen a un buen líder

LAS CUALIDADES TÉCNICAS

=> **SABER HACER LAS COSAS**

Ahí se incluyen:

- los conocimientos puros: ética del Movimiento, su historia, funcionamiento...
- los conocimientos relacionados con la función que se ejerce (medicina, informática, contabilidad, logística, etc.).

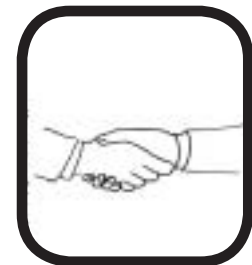


LAS CUALIDADES HUMANAS DE RELACIÓN

=> **SABER COMPARTIR**

La capacidad de cada uno de:

- crear lazos, dar muestras de empatía (saber ponerse en el lugar del otro);
- tener sentido de la hospitalidad, estar de buen humor, ser sociable, cordial y equilibrado.



LAS CUALIDADES HUMANAS PEDAGÓGICAS

=> **SABER HACER HACER LAS COSAS**

Incluye:

- la transmisión de conocimientos;
- la formación en nuevas prácticas;
- la delegación de tareas que posibilitarán el desarrollo y la autonomía de los voluntarios.



LAS COMPETENCIAS EN MATERIA DE COMUNICACIÓN

=> **SABER TRANSMITIR**

Incluye:

- la comunicación en el sentido lato del término;
- el arte de hablar en público;
- el dominio de las técnicas de entrevista;
- la voluntad de transmitir y compartir la información.



**Si una de estas 4 cualidades es deficiente,
la calidad del liderazgo puede verse afectada.
La relación con el grupo puede deteriorarse.
La función misma del líder puede verse cuestionada.**

2. MOTIVAR A LOS VOLUNTARIOS

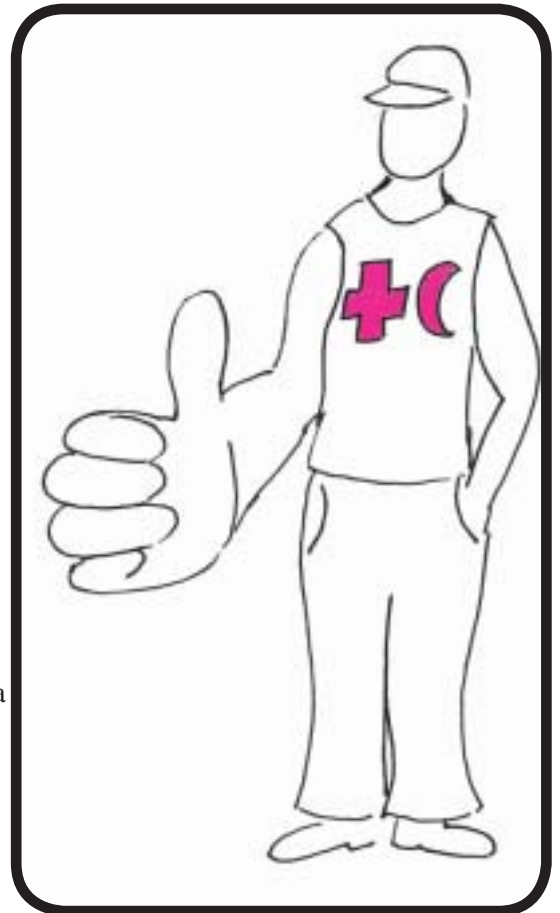
La motivación de un grupo depende en gran medida de la motivación del animador. En principio, no existen grupos mejores que otros; la experiencia y las ciencias humanas nos enseñan que el dinamismo de un grupo

se debe a la calidad del animador. Este fenómeno se puede observar en cualquier estructura social (en la familia, la escuela, los equipos deportivos, las asociaciones, las empresas, etc.).

**LA MOTIVACIÓN DE UN GRUPO NO ES NUNCA FORTUITA,
DEPENDE DE ELEMENTOS MUY CONCRETOS.**

A. Las fuentes de motivación de un grupo

- Doy una imagen dinámica, entusiasta, apasionada.
- Doy una cálida acogida a los participantes.
- Muestro una gran estabilidad psíquica.
- He dicho cuál es el objetivo. Lo he formulado, repetido y escrito. Está claro para todos.
- Doy muestras de una gran capacidad para escuchar: observación de los fenómenos de grupo, reformulación de los argumentos.
- Mi actitud es sistemáticamente positiva. Hago resaltar lo que funciona bien y relativizo los puntos débiles. Transmito mensajes positivos a los voluntarios: “*gracias*”, “*bravo*”, “*muy interesante*”, “*excelente*”, etc.
- Promuevo la creatividad de los participantes.
- Me he asegurado de prepararlo todo cuidadosamente, no sólo a nivel de la intervención sino también en todos los aspectos materiales.
- Soy preciso con respecto a las etapas futuras.
- Veo por que ninguna reunión se termine sin tomar decisiones.



B. Las fuentes de desmotivación de un grupo

- El tono de mi voz es monótono, monocorde, triste. Es como si no creyera en lo que digo.
- No manifiesto ningún interés, no presto atención a los participantes. No hago frente al grupo.
- Traspaso mi angustia, inquietud, estrés.
- No he comunicado el objetivo, o incluso no está claro en la mente de cada uno.
- Aplico una sola lógica: ¡la mía!
No tengo en cuenta las observaciones.
No recurro a la iniciativa de los voluntarios.
No tengo confianza en ellos.
- Considero que si las personas son voluntarias, no necesitan palabras de reconocimiento, estímulo o felicitación.
- Soy negativo. Insisto excesivamente en lo que no funciona. Abuso de las expresiones: “*un poco*”, “*quizás*”, “*es imposible*”, “*no es evidente*”, “*no tengo tiempo*”, etc.
- Doy más importancia a la improvisación que a la preparación. Cuidado, una reunión fracasada puede tener consecuencias nefastas (desánimo, desmovilización...).
- Olvido hacer un informe y compartir mis observaciones.
- Al término de las reuniones no hago ni síntesis ni formulo una conclusión.



3 - ASEGURAR EL SEGUIMIENTO, EVALUAR LA ACCIÓN Y RENDIR CUENTAS

A. EL SEGUIMIENTO es el proceso continuo de control y observación de una acción.

=> Abarca el acopio de datos sobre:

- las dimensiones cualitativas y cuantitativas del logro de los objetivos,
- los métodos aplicados,
- el calendario de ejecución,
- la utilización de los recursos materiales y humanos,
- los efectos en el entorno sociocultural.

=> Se apoya en:

- indicadores verificables,
- el examen de hipótesis contradictorias.



B. LA EVALUACIÓN es el análisis de una acción con respecto a:

- los objetivos definidos,
- sus implicaciones,
- su realización,
- los efectos producidos en el entorno.



Combinar autoevaluaciones y evaluaciones externas ofrece diferentes perspectivas de observación y facilita información útil para tomar decisiones.

C. LA RENDICIÓN DE CUENTAS es el informe relativo a una acción.

=> Abarca:

- la definición de los principales ejes de la acción,
- la descripción y la planificación de las diferentes etapas,
- el análisis de los resultados.

=> Debe ser:

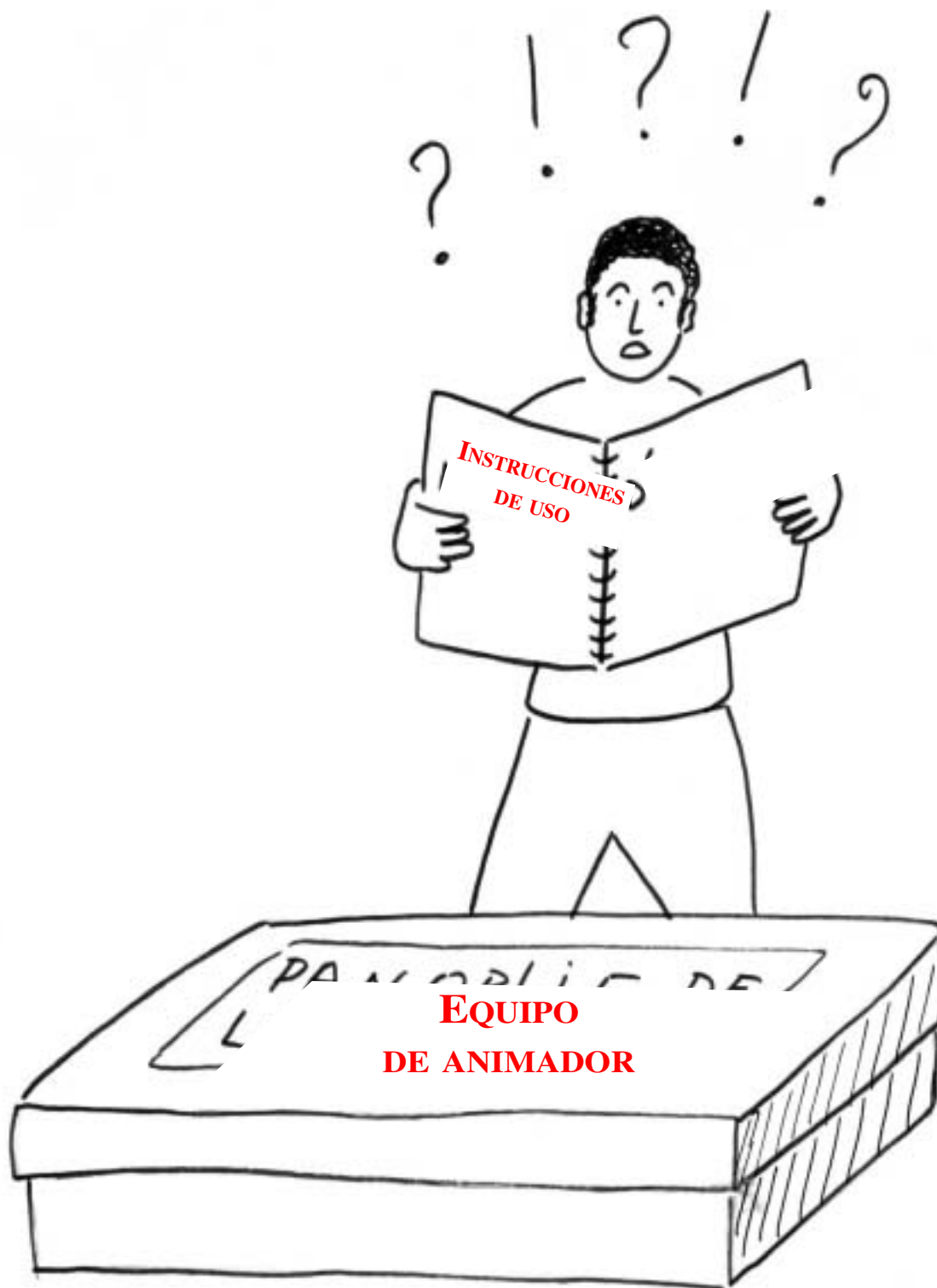
- objetiva y concreta => es un relato de los hechos,
- fiel a la realidad => desconfiar de las interpretaciones,
- sintética => transmitir solamente la información esencial,
- comprensible para todos => vocabulario sencillo, frases cortas.

INFORME

La rendición de cuentas es una CONSTANCIA ESCRITA capital que tiene un doble objetivo:

- **comunicar la información**
- **asegurar la MEMORIA de las actividades del grupo.**

LAS CLAVES DEL ÉXITO



IV - ¿CÓMO DIRIGIR UNA REUNIÓN?

1 - PREPARAR UNA REUNIÓN

A. PIENSO EN: LA NOCIÓN DE OBJETIVO

La primera pregunta que debo hacerme es: “¿Cuál es mi objetivo?”

Si bien una reunión puede tener varios temas, en general su objetivo es uno solo.

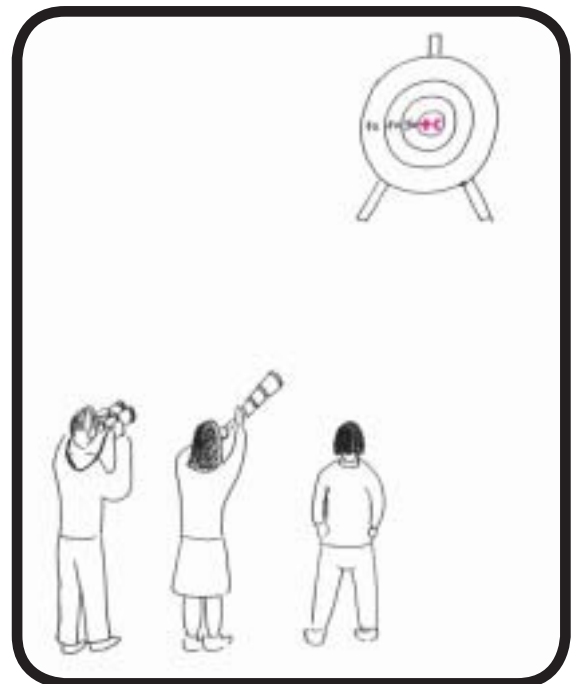
El objetivo de una reunión es **LA IDEA FUNDAMENTAL QUE DESEO TRANSMITIR Y COMPARTIR.**

Ejemplos de objetivos:

- **SENSIBILIZAR** al equipo sobre una determinada cuestión
- **ENSEÑAR** una nueva noción
- **REORGANIZAR** un grupo
- **PROMOVER** una acción
- **SOLUCIONAR** una divergencia
- **CONCERTAR** una asociación
- etc.

Ejemplos de temas:

- Balance de una acción emprendida
- Organización de una actividad
- Examen de perspectivas
- Transmisión de información
- etc.



Mientras más objetivos tenga una reunión, mayor será el riesgo de dispersión y menos profunda será la huella que se deje en la memoria de los participantes.

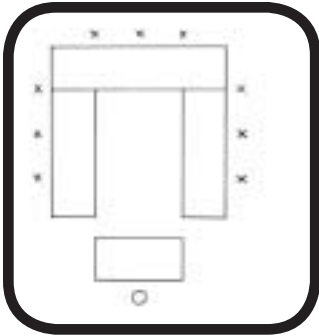
=> LIMITO LOS OBJETIVOS DE UNA REUNIÓN

**UN OBJETIVO
SE EXPONE,
SE ANUNCIA, ES DECIR, SE EXPRESA CLARAMENTE
Y SE COMPARTE**

B. ME INFORMO SOBRE: el número de participantes en los grupos

Consideremos que un grupo comienza con 3 personas (por debajo, se trata más bien de una entrevista).
En función del número de participantes, la manera de dirigir la reunión será diferente.

Grupo pequeño: de 3 a 14 participantes

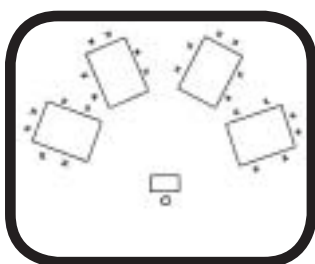
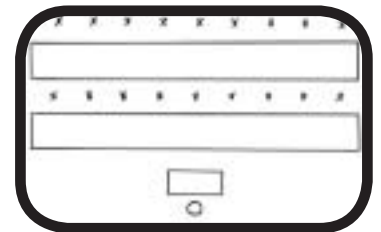


Debates e intercambios verdaderos.

Mayor posibilidad y facilidad de participación.

Grupo mediano: de 14 a 24 participantes

La relación es diferente entre el animador y el grupo y entre los diferentes participantes. También la disposición de la sala es distinta.
 Para facilitar el trabajo, los intercambios y la contribución de todos, tengo la posibilidad de organizar subgrupos de 5 a 6 personas con un relator.



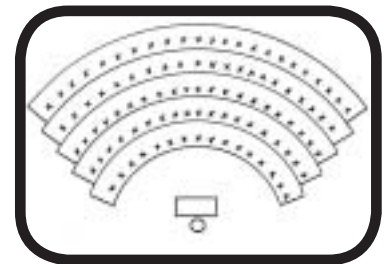
Grupo numeroso: de 24 a 40 participantes

Los participantes pueden colocarse en filas como en la escuela o en semicírculos como en un anfiteatro.

Si las 40 personas se colocan en círculo, la distancia no favorece el intercambio. Como animador me coloco frente al grupo.

Grupo muy numeroso: de 40 a varios centenares de personas

Se asemeja a una conferencia (gran anfiteatro, sala de espectáculo).
 Es imposible individualizar a los participantes.
 Será interesante utilizar formas e instrumentos de comunicación como diapositivas, películas o transparencias.
 Los micrófonos son indispensables.



¡Desde luego, el papel del animador se incrementa con el número de participantes!

C. VELO POR TENER: un comportamiento satisfactorio

El grupo es el reflejo del animador.

Existe un vínculo directo entre mi comportamiento como animador y el comportamiento del grupo. Mi estado mental, mi dinamismo y mi manera de dirigir los debates influyen en el grupo : entusiasmo de los participantes, energía para actuar, se comparten papeles y responsabilidades. **La atención del grupo no se adquiere por sí sola, ¡hay que merecerla!**

¡TODO TIENE SU IMPORTANCIA!

La voz: todo el auditorio debe oírme

=> hablo colocándome frente al grupo, no le doy la espalda,
=> articulo.

El tono: evito la monotonía

=> lo hago variar en función del mensaje,
=> lo adapto a la audiencia.

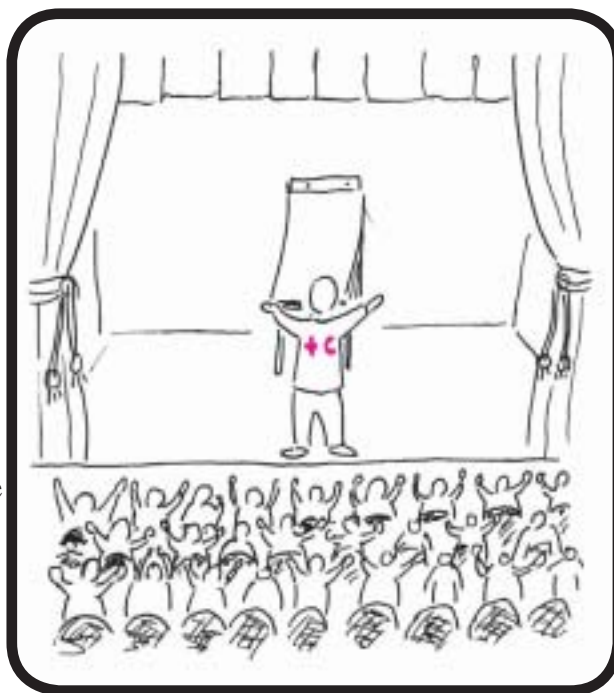
La elocución: controlo la velocidad con que hablo

=> si hablo demasiado lentamente, la audiencia pierde interés,
=> si hablo demasiado rápido, mi mensaje se pierde.

La actitud y los gestos: doy una idea de mi estado de ánimo a través de mi comportamiento físico

=> si dejo traspasar mi inquietud, mi grupo no sentirá confianza,
=> al mostrarme dinámico, llevo al grupo hacia la acción.

El movimiento: me desplazo para amplificar el mensaje proporcionalmente al número de participantes



La mirada: miro a la audiencia continuamente => no leo el texto.

Las síntesis: soy garante de que el grupo ha comprendido bien => reformulo las ideas esenciales al final de cada punto abordado y de la reunión.

Las preguntas que hago al grupo => favorezco la participación de todos, hago preguntas que suscitan el intercambio.

La teatralidad: capto la atención de la audiencia => “escenifico” mis intervenciones.

E incluso un poco de humor: gracias a él mantengo y estimulo la atención de los participantes => hago reír o sonreír al grupo, ¡sin por ello forzar mi talento!

IMPORTANTE: Durante toda la reunión, observo al grupo para evaluar su nivel de atención y adhesión: movimientos diversos, apuntes, charlas, expresión de asentimiento o sorpresa, todos esos signos me pueden dar una pauta.

**¡NO SÓLO ESCUCHO CON LOS OÍDOS
SINO TAMBIÉN CON LOS OJOS!**

2 - TRANSMITIR UN MENSAJE

Un proceso pedagógico en 3 etapas

ANTES

1. **Definir** el objetivo que se persigue y, por lo tanto, determinar claramente el mensaje que se desea transmitir.
2. **Elegir** los métodos pedagógicos:
 - * ejercicios individuales, colectivos, en grupos reducidos...,
 - * juegos de rol,
 - * ejemplos, anécdotas, etc.
3. **Preparar** el material necesario para las actividades propuestas: medios audiovisuales, fotocopias (experiencias de otras Sociedades Nacionales, textos CR/MLR, etc.), accesorios.

DURANTE

1. **Exponer** el objetivo al grupo.
2. **Propiciar** un ambiente cordial y agradable.
3. **Partir** de los conocimientos y de la percepción de los participantes sobre el tema.
4. **Analizar** las necesidades expresadas.
5. **Suscitar y alentar** la participación de todos.
6. **Respetar** las opiniones de cada uno
=> aceptar las diferencias de pensamiento, razonamiento, conocimientos (no se debe emitir un juicio de valores).
7. **Favorecer** los intercambios.
8. **Verificar** si el objetivo se ha logrado sin olvidar medir el grado de satisfacción del grupo.
9. **Evaluar** el nivel de:
 - * comprensión
 - * asimilación
 - * adhesión¿Completa? ¿Parcial? ¿Inexistente?
10. **Prever** las eventuales prolongaciones, si es necesario.

DESPUÉS

1. **Prever** de manera opcional el seguimiento de evaluación.
2. **Garantizar** el seguimiento y el control.
3. **Precisar** el calendario.

N.B: Para mayor información, véase la parte VI/2 “Presentar un proyecto”.

3 - ADAPTAR SUS REUNIONES

5 tipos de reunión en función del objetivo perseguido

1. REUNIÓN DESCENDENTE

Objetivo: Transmitir información

Técnica:

Hablo, el grupo escucha. El grupo no es necesariamente homogéneo. No solicito una participación activa del grupo. Sin embargo, al término de la reunión, puedo verificar la comprensión de los participantes invitándolos a hacer preguntas (siempre que el grupo no sea muy grande).

2. REUNIÓN ASCENDENTE

Objetivos: Recabar información.
Descubrir la problemática de un grupo.
Hacer un balance.

Técnica:

Hablo poco, me limito a dar la palabra (hago lo necesario para que los participantes quieran expresarse), reformulo las ideas, procedo a hacer síntesis.

3. REUNIÓN DE MOTIVACIÓN O CONVICCIÓN

Objetivos: Incitar a la adhesión.
Sensibilizar respecto de una cuestión.
Removilizar un grupo.
Revigorizar la actividad.

Técnica:

Utilizo las técnicas de las reuniones precedentes (descendente y ascendente) con el objetivo de transmitir el mensaje y lograr que los participantes lo hagan suyo.
Esta reunión se adapta a un grupo de no más de 20 personas. En particular, velo por una buena preparación tanto con respecto al fondo como a la forma. Es determinante el dinamismo de la introducción (véase Parte IV/2).

4. REUNIÓN DE CONCERTACIÓN Y NEGOCIACIÓN

Objetivos: Lograr un compromiso.
Tomar una decisión colectiva.
Abordar una cuestión conflictiva.

Técnica:

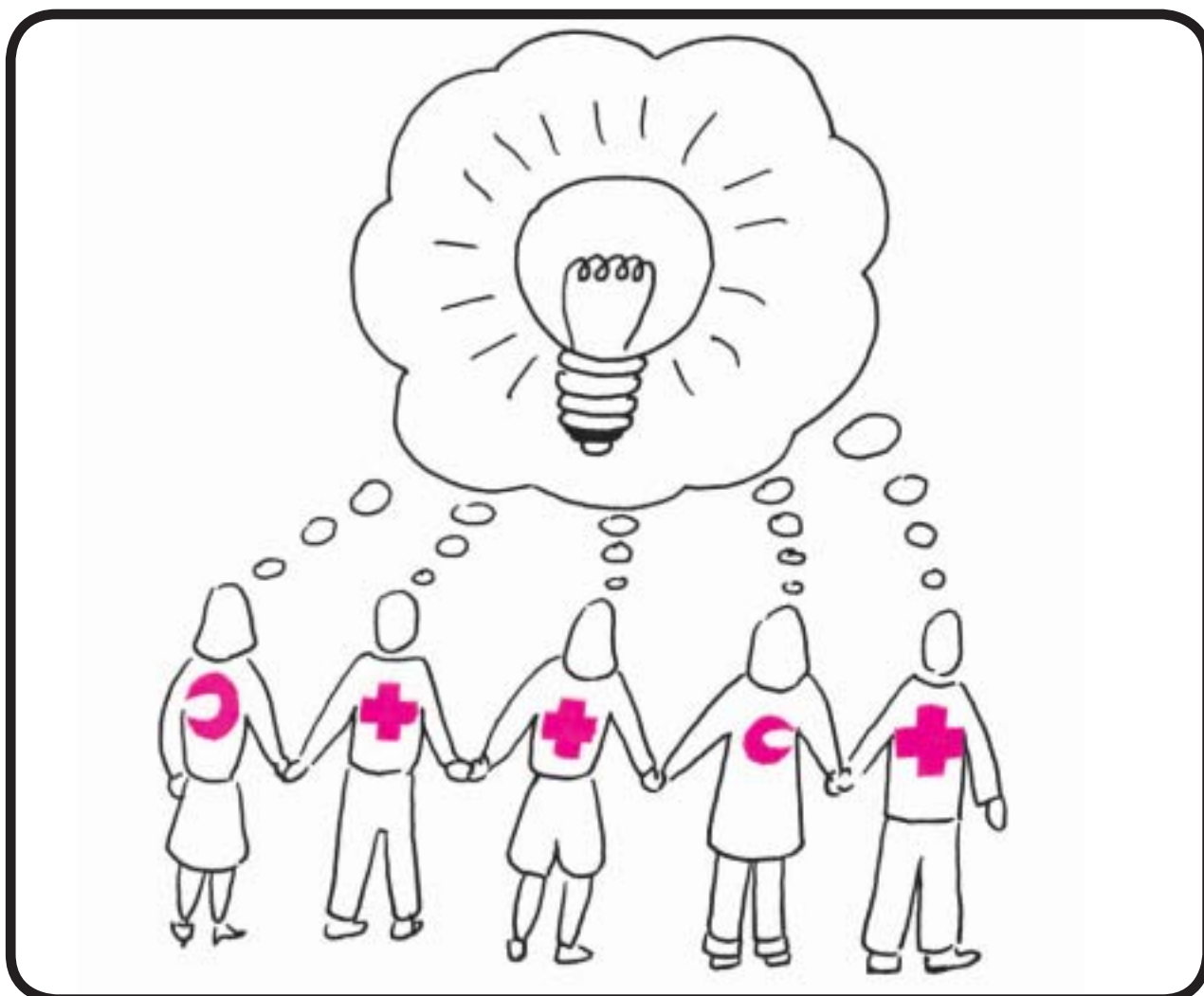
Muestro mi voluntad de lograrlo. Solicito y respeto las opiniones de cada uno. Reformulo las ideas para que el debate avance. Concluyo la reunión buscando los puntos de convergencia, aun los más mínimos.

5. REUNIÓN DE CREATIVIDAD

Los anglosajones lo llaman “brainstorming” (“brain” = cerebro y “storming” = tormenta), lo que podría traducirse por “tormenta de ideas”.

Se trata de una sesión breve de trabajo (1/2 hora como máximo) durante la cual se estimula la imaginación y la creatividad de los participantes recurriendo en particular a la asociación de ideas.

- Objetivos:** Situaciones de tipo inventario
- Buscar temas
 - Enumerar los problemas (¡o las soluciones!)
 - Explorar ideas originales o innovadoras



**La potencia creadora de una persona es de 12 a 20 ideas por hora,
¡la de un grupo de 150 a 200!
No sólo la cantidad producida es superior, sino también la calidad.**

Técnica de animación de la reunión de creatividad

1. ANOTO EL TEMA DE LA BÚSQUEDA EN UN TABLERO

para que los participantes lo tengan presente durante toda la reunión.

2. ESCRIBO LAS 5 REGLAS QUE SE DEBEN RESPETAR DURANTE LOS MOMENTOS DE CREATIVIDAD (unos 20 minutos).

No dudo en repetirlas si es necesario.

- No hacer críticas sobre las ideas (de los demás o las propias).
- Se puede decir todo.
- Formular ideas en cantidad sin preocuparse de la calidad.
- No temer hacer asociaciones con las ideas de los demás.
- La selección y el análisis se efectuarán solamente después de los 20 minutos de creatividad.

3. UTILIZO UN TABLERO DE PAPEL COMO APOYO

Anoto cada idea sin selección ni organización alguna.

4. DEBO ANIMAR LA SESIÓN DE MANERA MUY DINÁMICA

- Jamás dejar que se instale el silencio.
- No desviarse del tema central.
- Estimular y motivar al grupo continuamente.

5. TRATO LA INFORMACIÓN RECADADA

Una vez acabado el tiempo (se puede utilizar la alarma de un reloj para señalar el fin del ejercicio),

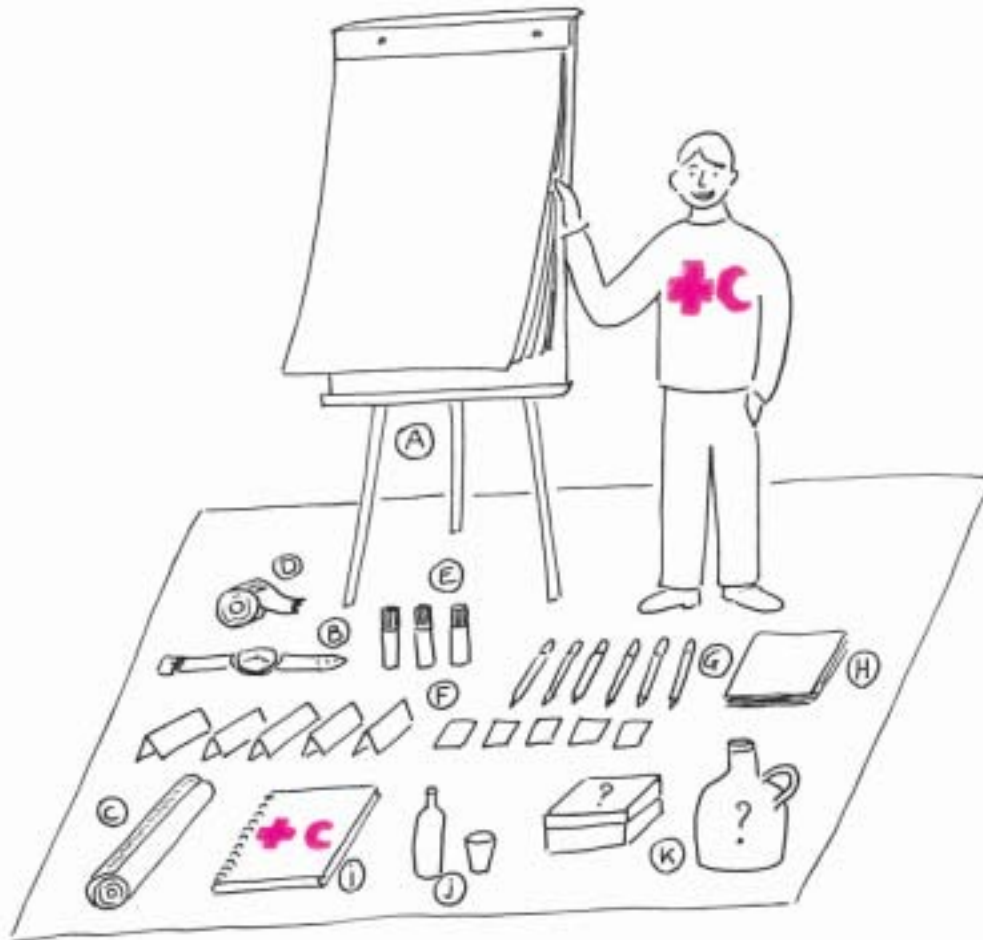
indico al grupo el término de la producción.

Hay varias posibilidades para tratar la información:

- Estudiar cada idea, una tras otra, y analizar si es posible utilizarla.
- Cada participante elige la idea que desea defender para abogar por ella.
- Los participantes votan las tres ideas que prefieren.

4 - DIEZ CONSEJOS PARA ANIMAR EFICAZMENTE Reunión, formación, taller y, de manera más general, toda intervención

PREPARAR CUIDADOSAMENTE LA INTERVENCIÓN

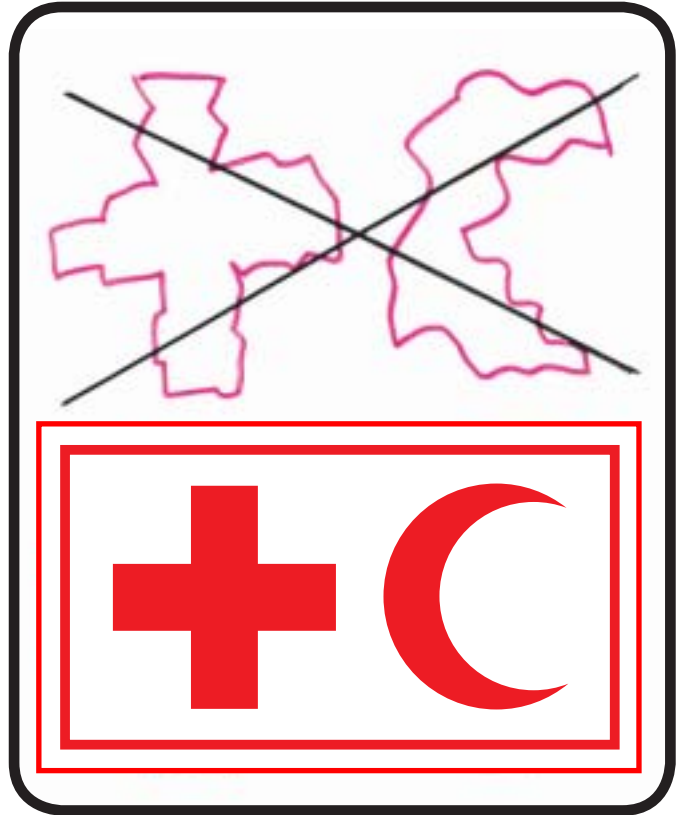


- A Tablero de papel, instrumento indispensable de la formación (en su defecto, se puede utilizar una pizarra tradicional)
- B Reloj colocado frente al animador, muy útil para organizar el tiempo
- C Rollo de papel de reserva (¡nunca se sabe!)
- D Cinta adhesiva
- E Rotuladores (¡que funcionen!)
- F Soportes para el nombre de los participantes (más de 15: insignias o pegatinas)
- G Bolígrafos
- H Papel (para los que deseen tomar apuntes)
- I Documentos para la intervención
- J Un vaso de agua para el ponente (se puede prever también para los participantes)
- K Reservas de buen humor y elixir de dinamismo (¡ingredientes que se utilizan sin moderación!)

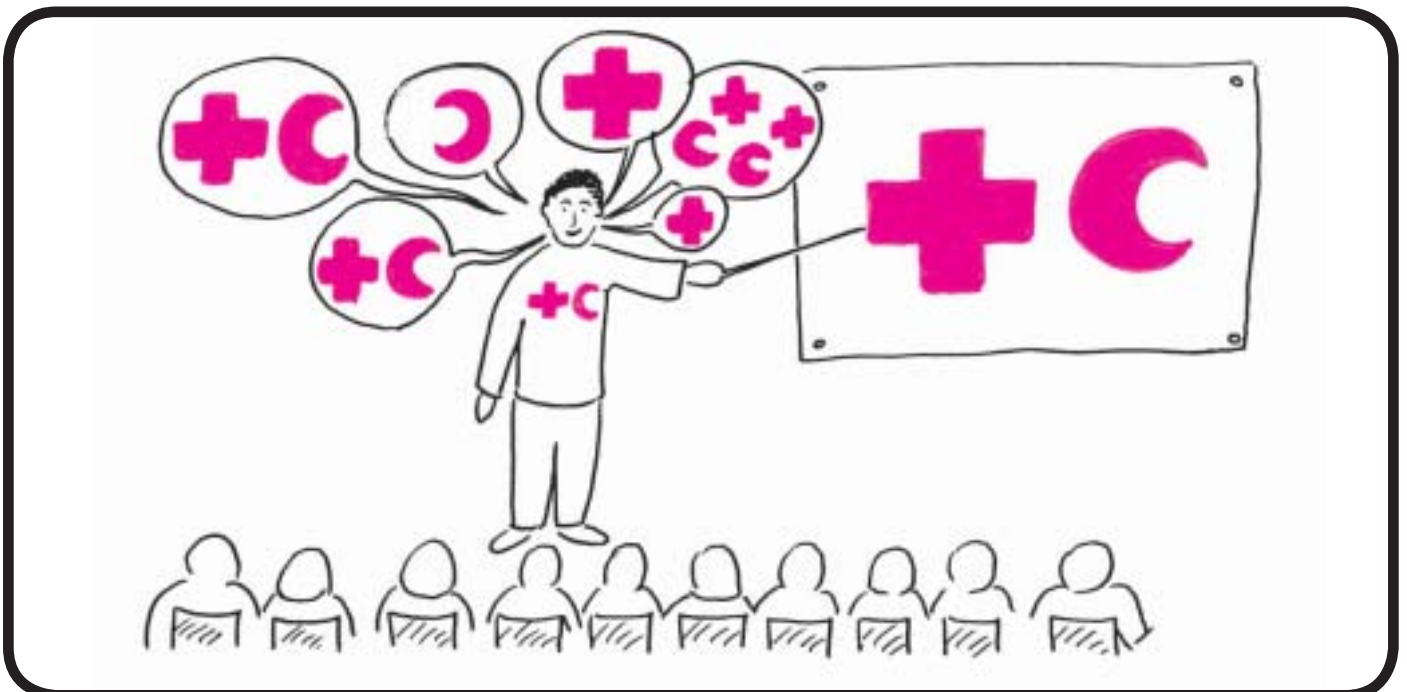
ESCUCHAR



EXPLICAR EL MENSAJE



DAR EJEMPLOS A PROFUSIÓN



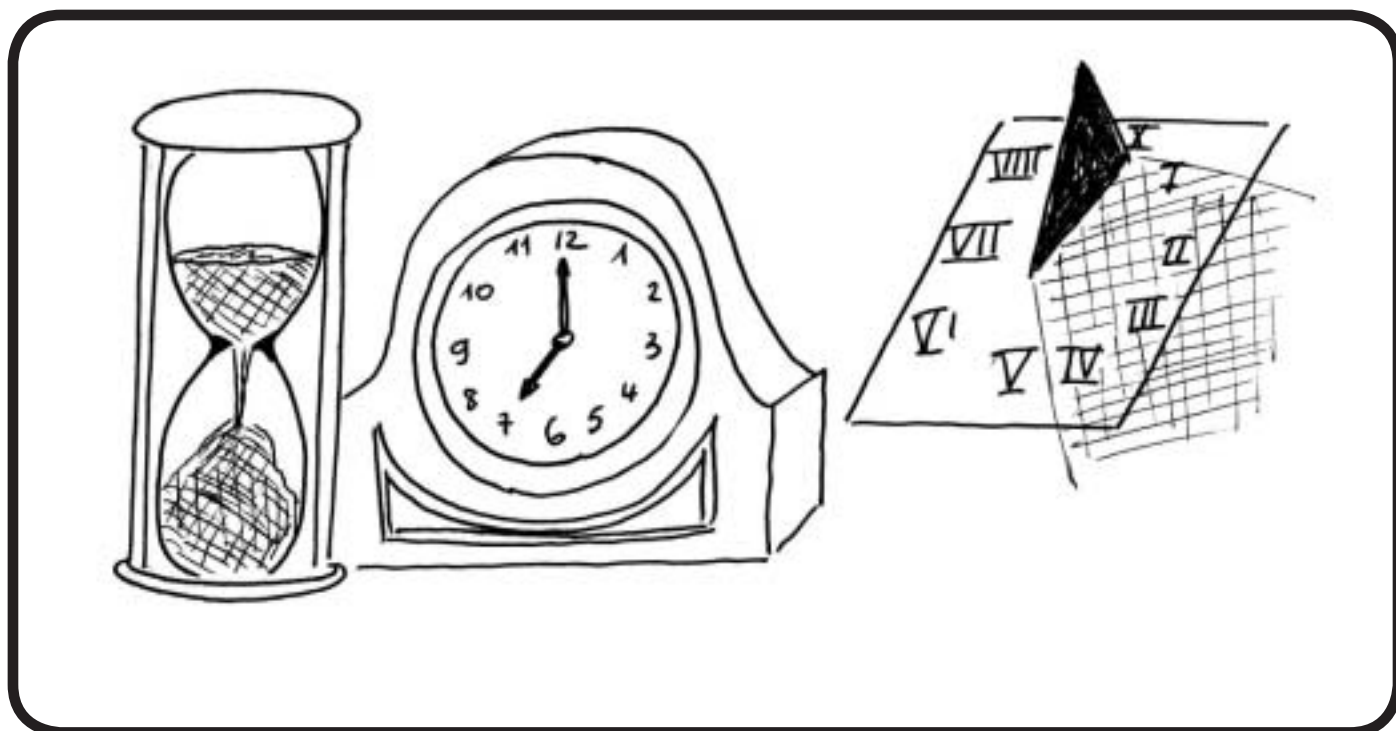
**FAVORECER LA CREATIVIDAD
DEL GRUPO**



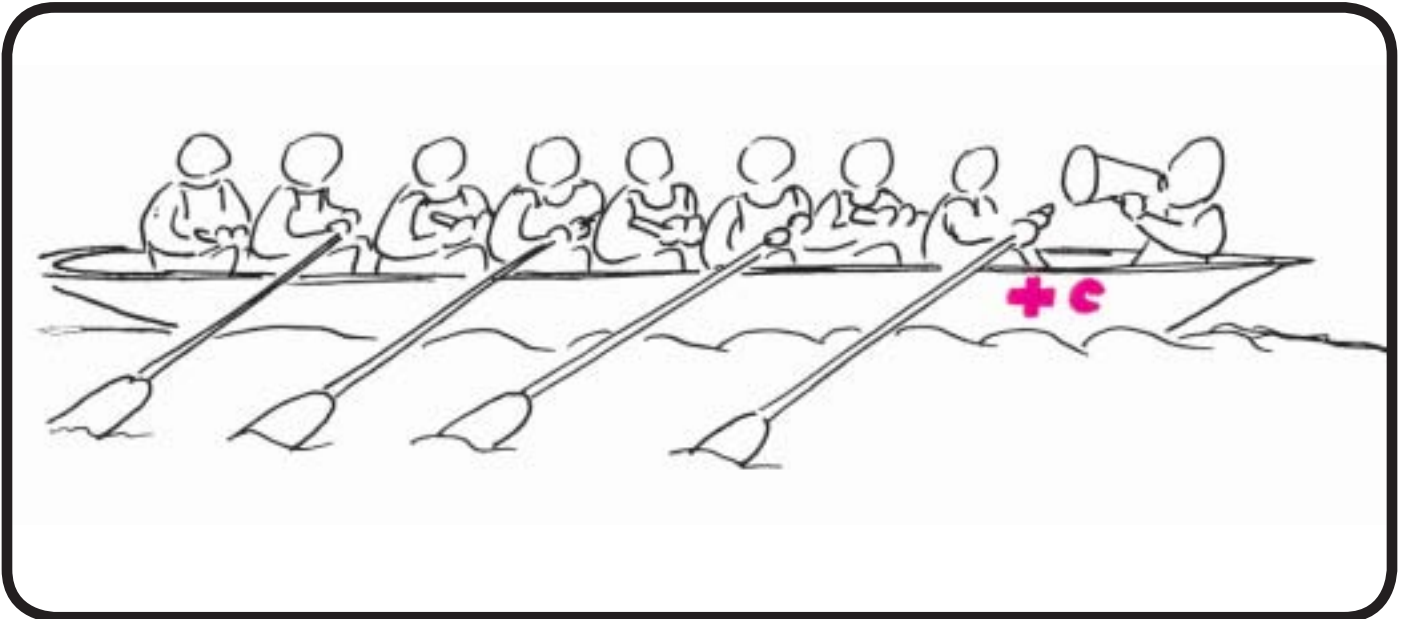
**DEFINIR CON PRECISIÓN
EL OBJETIVO**



PENSAR EN ORGANIZAR EL TIEMPO



MOTIVAR A LOS PARTICIPANTES A ACTUAR



**ALENTAR A CADA UNO
A QUE SE EXPRESE**



**VELAR POR UNA ATMÓSFERA
SERENA DURANTE
LOS DEBATES**



¡NOSOTROS DECIDIMOS!



V - ¿CÓMO DECIDIR UNA ACCIÓN ?

1 - EL TRIÁNGULO DE LA DECISIÓN

(véase esquema)

El Triángulo de la Decisión permite plantear las condiciones de la puesta en práctica de una acción y reflexionar al respecto con miras a la consecución de un objetivo.

Desglosa, paso a paso, las principales operaciones que han de emprenderse antes de tomar una decisión. En efecto, si la acción es importante, la reflexión no lo es menos.

Muchos fracasos tanto en la esfera profesional como en la privada (vida social, familia) se explican por el hecho de que a veces se toman las decisiones de actuar sin haber sopesado todas las consecuencias.



El Triángulo de la Decisión es una fórmula que puede compararse con la elaboración meticulosa de una estrategia.

2 - EJEMPLO DE UTILIZACIÓN DEL TRIÁNGULO DE LA DECISIÓN

1. Objetivo final

En la sección local de la Cruz Roja o de la Media Luna Roja de Ciudad del Socorro, los voluntarios han identificado las siguientes **necesidades**:

- **alfabetización** para un público adulto integrado mayoritariamente por mujeres
- **apoyo escolar** para un público preadolescente y adolescente mixto - 10/16 años

Objetivo => Realización de 2 acciones:

- 1/ Alfabetización: unas 20 personas
- 2/ Apoyo escolar: unos 30 jóvenes

2. Puntos a favor y en contra

A FAVOR:

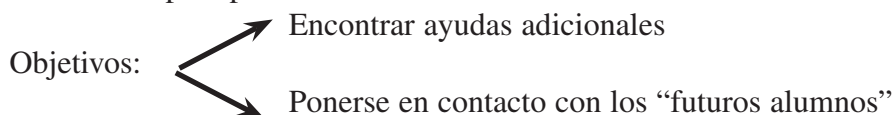
- 5 voluntarios de la CR/MLR fuertemente motivados por este tipo de acción;
- De los 5:
 - * 1 profesor de matemáticas (enseñanza secundaria),
 - * 1 maestro;
- 2 salas pertenecientes a la sección con una capacidad para 20 y 12 personas respectivamente;
- Ayuda posible de la sección local;
- Una sección local vecina realiza desde hace dos años el mismo tipo de acción;
- Asesoramiento y apoyo de la Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja.

EN CONTRA:

- Falta de locales;
- 3 voluntarios no poseen ninguna experiencia en enseñanza;
- No se dispone de documentos (ni manuales ni métodos);
- Una experiencia en el mismo ámbito, realizada hace 5 años, fue un fracaso a causa del distanciamiento progresivo de los responsables de la acción;
- Ausencia de financiación prevista por el momento.

3. Lista de tareas que hay que prever

- Análisis de las razones precisas del primer fracaso, hace 5 años, para evitar los mismos errores y retener los aspectos positivos.
- Búsqueda de asociados para la acción (colectividades locales - establecimientos escolares).
- Formación de los tres voluntarios no especializados.
- Búsqueda de locales suplementarios.
- Búsqueda de material escolar (contacto con los miembros de la CR o MLR y otras asociaciones).
- Búsqueda de asociaciones o de secciones locales de la CR/MLR que ya hayan llevado a cabo ese tipo de acción.
- Publicidad para promover la acción



4. ¿Quién hace qué?

Definición de las responsabilidades de cada uno.

Cada punto del nº 3 debe estar bajo la responsabilidad de uno o varios voluntarios (precisar los papeles y las responsabilidades de cada uno).

Ej.: “Yo me encargo de elaborar los carteles y colocarlos en los comercios del barrio”.

5. Calendario

Realización de la acción durante un año:

- Periodicidad de los cursos (1 vez por semana - duración 1h30 cada clase);
- Tiempo necesario antes del lanzamiento de la acción propiamente dicha: 1 mes (es necesario establecer otro calendario con las acciones que se deben llevar a cabo durante ese mes).

6. Previsión de los obstáculos

- Número insuficiente de salas;
- Abandono de uno de los voluntarios (¿quién lo reemplazará en caso de ausencia?);
- Dificultad para reunir el mismo número de manuales que de participantes.

La pregunta que cabe hacerse con respecto a cada obstáculo es:

“¿Es absolutamente insuperable?”

7. Estrategias de repliegue

Se trata, concretamente, de hallar soluciones alternativas en caso de que el proyecto no pueda realizarse según lo previsto.

En efecto, los imprevistos rara vez sorprenden a las personas bien organizadas.

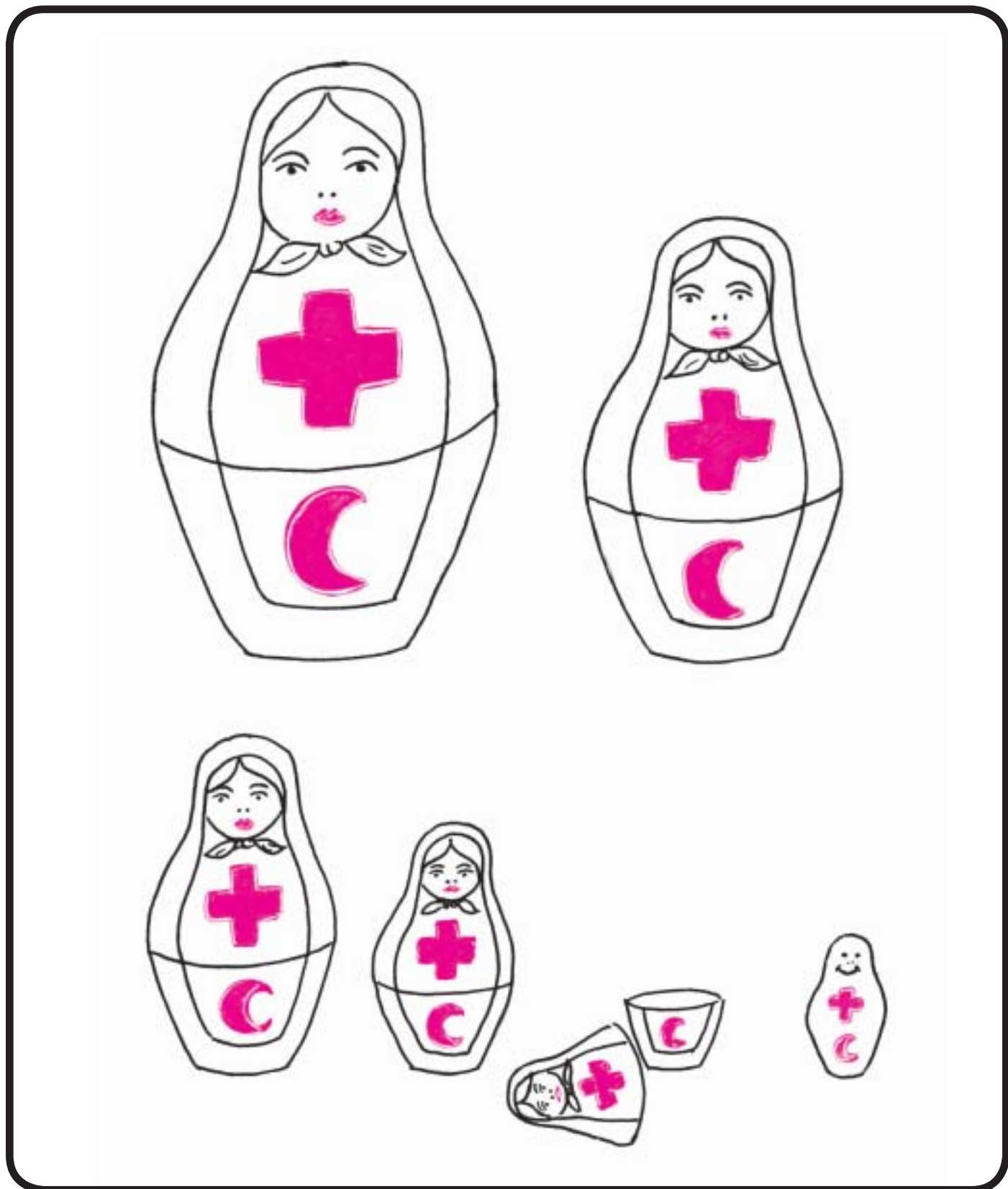
Es raro que, al definir un proyecto, no se tropiece con ningún obstáculo en su realización.

Sin embargo, hay pocos obstáculos que resistan a una voluntad decidida.

**¡Elegir un objetivo modesto
implica multiplicar las posibilidades de éxito!**

**(En el ejemplo escogido, se podría perfectamente comenzar
con grupos de entre 5 y 7 personas)**

MOVILICEMOS EL PODER DE LA HUMANIDAD



VI - ¿CÓMO ENTABLAR Y MANTENER RELACIONES CON LOS ASOCIADOS?

1 - LOS DIFERENTES ASOCIADOS

**¡Los jóvenes de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja
no están solos!**

A. Dentro del Movimiento de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja

Puedo contar, para mis acciones, con apoyos internos de todo tipo.

Como recordatorio, se enumeran a continuación **los componentes del Movimiento** y sus cometidos respectivos.

Sociedades Nacionales de la Cruz Roja o de la Media Luna Roja

- Asistencia humanitaria en tiempo de paz y en situación de conflicto armado
- Ayuda social cercana
- Difusión del derecho internacional humanitario

Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja

- Fortalecimiento de la capacidad de las Sociedades Nacionales
- Coordinación de las acciones de intervención en casos de desastre

Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR)

- Agencia Central de Búsquedas
- Visita a personas privadas de libertad
- Actividades de salud
- Difusión del derecho internacional humanitario

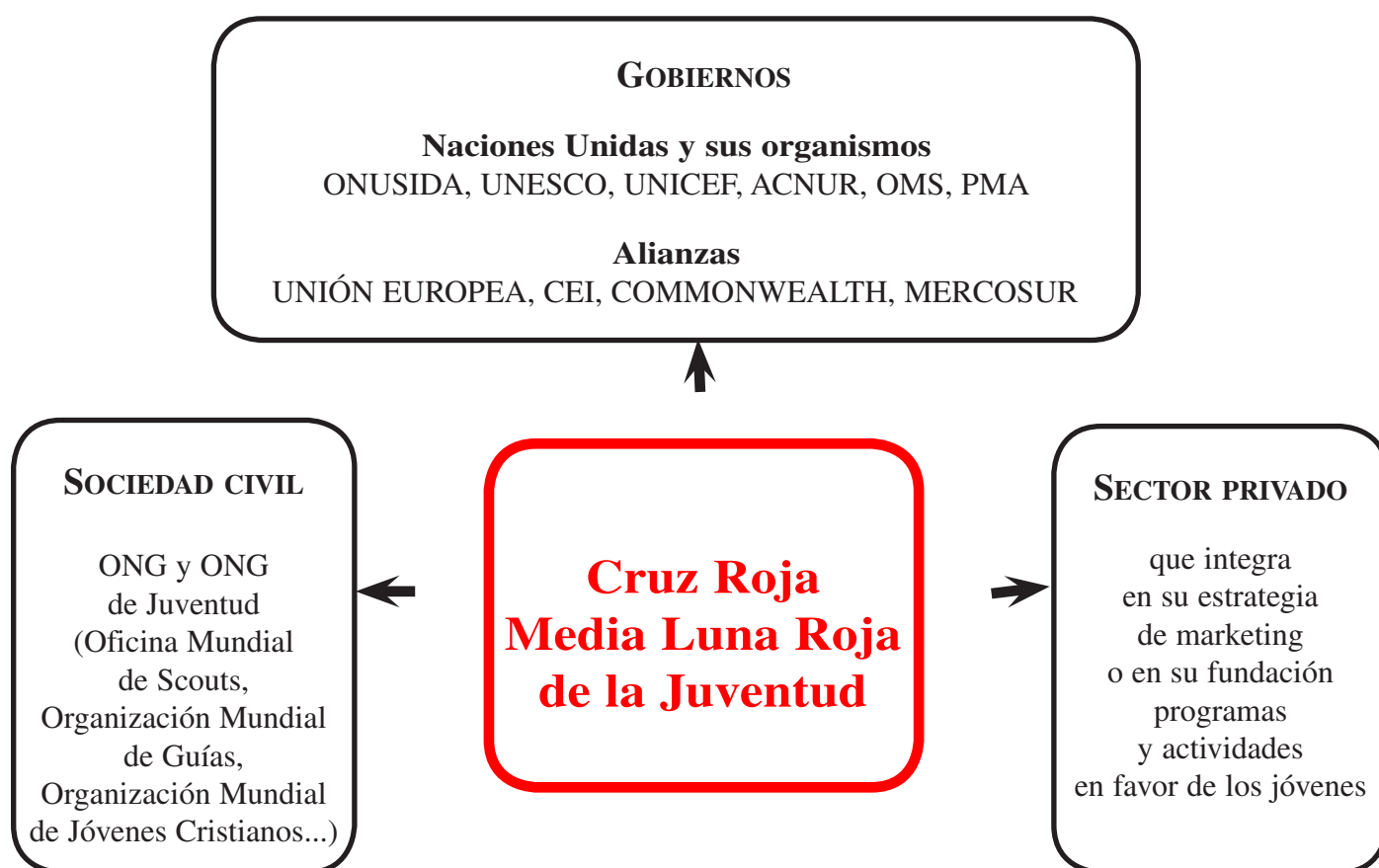
En mi Sociedad Nacional puedo encontrar ayuda, asesoramiento, aliados, apoyo, ideas:

- entre los voluntarios;
- en mi sección local;
- en otras secciones locales;
- en la junta rectora provincial;
- en la junta rectora nacional.

B. Fuera del Movimiento de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja

Como miembro de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja de la Juventud, estoy en el centro de una rotonda entre diferentes asociados.

LA POSICIÓN DE LA CRUZ ROJA Y DE LA MEDIA LUNA ROJA DE LA JUVENTUD EN LA ASOCIACIÓN



CUIDADO, EN ESTA ROTONDA HAY DOS POSIBILIDADES:

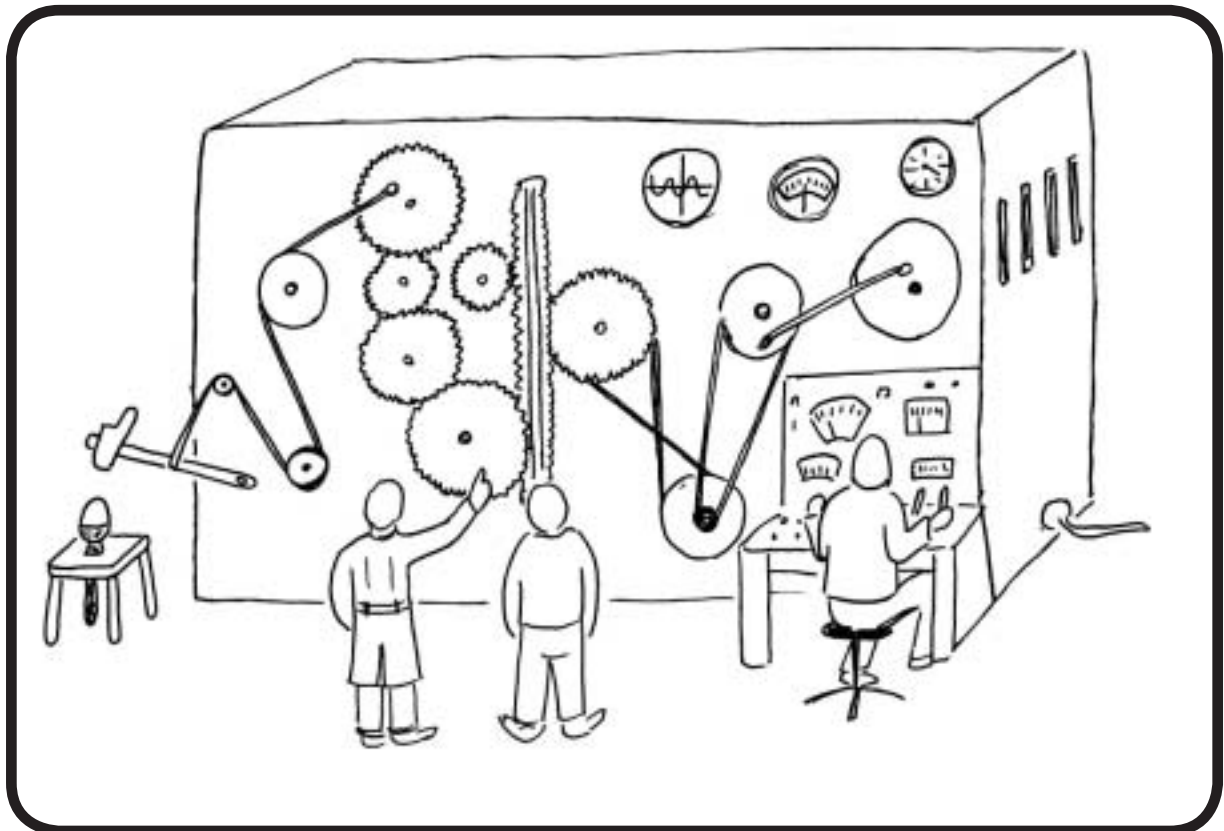
1/ Una colaboración que promueva:

- la estimulación,
- la creación y el seguimiento de redes,
- el intercambio de formaciones,
- alegatos,
- la concepción de nuevos instrumentos e indicadores...

2/ La competencia con otras organizaciones de juventud para obtener recursos (búsqueda de fondos, recursos humanos, etc.).

2 - PRESENTAR UN PROYECTO

En el marco de mi actividad, puede que tenga que presentar un proyecto ante un público más o menos numeroso, incluso quizás convencer a una asamblea más o menos interesada o persuadida.



He aquí algunas ideas y sugerencias que pueden lograr la adhesión

A. Preparación específica

- He estudiado cuidadosamente el tema (véase el Triángulo de la Decisión V/1 p. 28) y me he preparado (véase IV/1 p. 16).
- He practicado frente a un público amigo, pidiéndole que formulase todas las objeciones posibles. Es la mejor manera de combatir el miedo y aprender a organizar el tiempo de presentación.
- He preparado muy especialmente la introducción. Una buena introducción con frases impactantes permitirá captar el interés del público.
- Si la introducción es importante, la conclusión no lo es menos. Es la principal idea de la presentación que mis interlocutores retendrán.

B. La intervención propiamente dicha

1. INTRODUCCIÓN

Dar la impresión de sentirse cómodo.

=> **Palabras de bienvenida:** *“Buenos días a todos...”*

Me coloco frente a mí (o mis) interlocutor(es). Me esfuerzo por mirar a todo el mundo y mostrar que no tengo miedo (aun si en realidad...). Evito leer mis notas.

=> **Agradecimientos:** *“Gracias por haber venido” - “Gracias por haberme recibido, por haberme invitado”.*

=> **Yo:** si el público no me conoce, me presento brevemente. La gente necesita saber a quién tienen enfrente: *“Me llamo... Soy miembro de la CR/MLR desde hace...” “Me he ocupado de varias misiones...” “Actualmente, soy responsable de...”*

**Esta primera parte se debe hacer si el público no me conoce.
La parte siguiente debe aplicarse en todas las circunstancias.**

2. QUÉ - POR QUÉ - CÓMO

El público espera obtener lo más rápidamente posible respuesta a 3 preguntas.

=> **¿Qué?** El tema de la intervención - El objeto de la reunión.

*“¿De qué voy a hablar, de qué vamos a hablar?” (A veces resulta necesario recordarlo durante la reunión).
“Estamos reunidos hoy para hallar los medios de financiación para nuestro proyecto de banco alimentario”.*

=> **¿Por qué?** ES EL MOMENTO MÁS IMPORTANTE DE MI INTERVENCIÓN.

Esta parte hay que prepararla muy detenidamente.

Debo hacer más que un acto de convicción: un verdadero acto de venta. Me imagino en la situación de un vendedor frente a los clientes. Mis interlocutores deben comprender en qué les incumbe la acción y por qué deben implicarse. El **“Por qué”** es una incitación a la acción. *“Sin financiación, no podemos responder seriamente a las necesidades de nuestro barrio. Cuentan con nuestra ayuda. Nadie hasta la fecha se ha ocupado de ellos realmente.”*

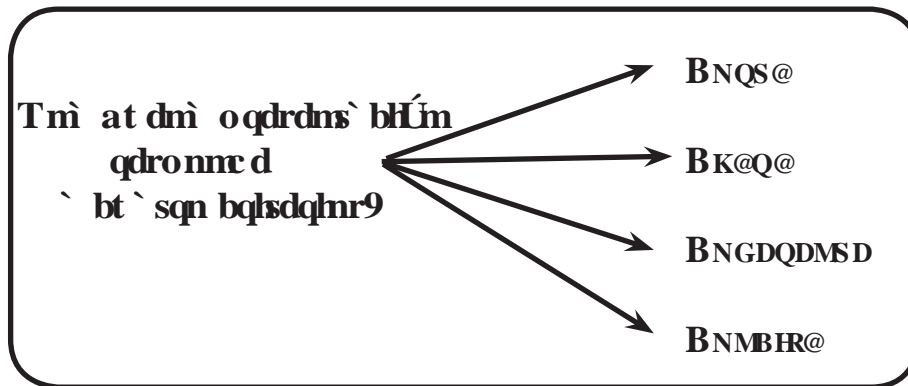
=> **¿Cómo?** Se trata de abordar el aspecto técnico de la reunión: orden del día, forma de proceder (método), gestión del tiempo (duración de la reunión), reglas de funcionamiento.

“Puesto que esta reunión es muy importante, abordaremos un solo tema. Me pongo junto al tablero durante un cuarto de hora y ustedes me dan todas las ideas que tengan. Luego las examinaremos una tras otra. Les propongo que no hablemos todos al mismo tiempo... ¿Están de acuerdo con todo esto?”

**Cuando la introducción está bien hecha,
el público llega por sí solo a la conclusión siguiente:**

*“¿La reunión va en serio...
El animador sabe adónde quiere llegar,
conoce su tema... Hice bien en venir!”*

2- K@ OQDRDMS@BH M



-) Me pongo en el lugar de un participante que desea tomar notas.
¿Le facilito la tarea?
-) Mi discurso no es demasiado técnico.
Las comparaciones, las citas, los ejemplos, las anécdotas y el humor permiten, por el contrario, captar la atención.
-) El material de apoyo (carteles, transparencias, películas, fotografías, objetos...) es interesante, pues facilita la ilustración de mi presentación. Pero en ningún caso debe sustituirme.

3- K@ BNMBKTRH M

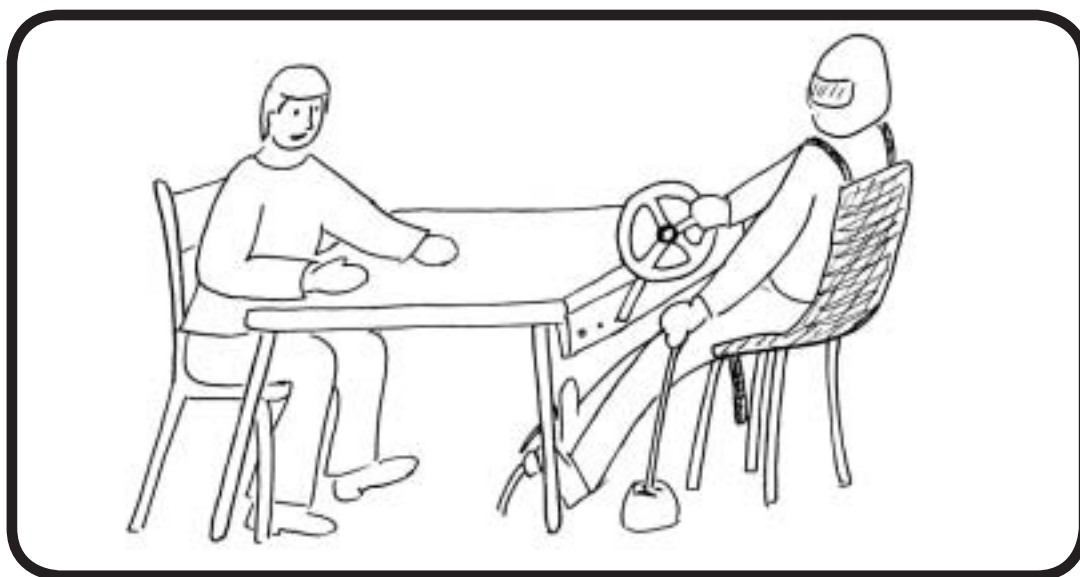
-) Retomo la idea principal o los puntos más importantes de la intervención en una síntesis utilizando, por ejemplo, palabras clave.
-) No dudo en reformular mis argumentos.
“En resumen, nuestra acción se fundamenta en tres razones esenciales que son, les recuerdo...”

Puedo terminar con una frase impactante o una fórmula que impresione:

“Para concluir, quisiera decirles, señoras y señores, que no soy yo quien cuento con ustedes, ¡sino ellos los que cuentan con nosotros!”

3 - DIRIGIR UNA ENTREVISTA

Una “BUENA ENTREVISTA” tiene por objeto comprender exactamente lo que piensa el interlocutor, descubrir cómo percibe una situación. La entrevista llamada “cara a cara” desempeña un papel primordial en la función de animación. A otra escala, esta técnica es muy útil en diversas situaciones sociales.



A. Algunas pistas para realizar eficazmente una entrevista _

- Presentarme.
- Ser amable y simpático.
- Defenderme contra mis propios prejuicios.
- Aceptar el silencio del otro (el silencio forma parte de la comunicación).
- Mostrarme dueño de la entrevista: soy yo quien dirige el debate.
Esta actitud no tiene por objeto dar muestras de autoridad, sino demostrar que sé adonde voy.
- Adoptar una actitud más flexible en cuanto al tema: dejo que mi interlocutor diga lo que tiene ganas de decir. Este comportamiento tranquiliza al entrevistado y libera su expresión.
- A menudo es aconsejable tomar notas: revaloriza lo que dice el interlocutor y da un carácter de seriedad a la entrevista.

¡No hay que olvidar nunca que mi interlocutor siempre va a preferir hablar de sus problemas que escuchar los míos!

Como animador, debo adoptar las dos actitudes siguientes:

- comprender el problema según los términos exactos en que se ha planteado,
- ayudar a discernir y buscar elementos de solución.

B. Los peligros de la entrevista

=> Hacer varias preguntas a la vez

Ejemplo:

*“¿Cuándo piensas contactar al señor X? ¿Quieres que te acompañe?
¿Necesitas documentos específicos?”*

El miedo al silencio conduce a menudo a hacer preguntas múltiples cuyo efecto es desestabilizar al interlocutor.

=> Las preguntas generales o demasiado vagas

Ejemplos:

“¿Qué piensas de la situación?”

“¿Qué opinas sobre...?”

“¿Qué esperas del grupo?”

Este tipo de preguntas suscita juicios evasivos, opiniones estereotipadas que no proporcionan una información precisa sobre lo que piensa realmente el interlocutor.

Ejemplos de respuesta: *“Está bien” “Es interesante” “Estoy preocupado”*

=> Las preguntas imposibles

Ejemplos:

“Si estuvieras en mi lugar ¿qué harías?”

“En tu opinión, ¿cuáles son nuestras ventajas?”

La pregunta imposible pone a prueba al interlocutor, pues no puede aportar ninguna respuesta efectiva y, en consecuencia, se corre el riesgo de ponerle nervioso.

=> Las preguntas inducidas (que contienen la respuesta)

Ejemplos:

“¿Por qué tienes miedo de intervenir en público? ¿Porque te sientes inseguro?”

“¿Crees que no lograremos nuestro objetivo porque somos un equipo pequeño y carecemos de medios?”

Este tipo de preguntas plantean una contestación obligada. Al sugerir la respuesta, impiden reflexionar al interlocutor.

El entrevistador se ve tentado a emplear este tipo de preguntas para facilitar la respuesta y evitar los silencios.

Pueden incluso resultar peligrosas.

Ejemplo: *“¿Crees que soy incapaz de exponer la ética del Movimiento porque soy principiante?”*
(uno mismo se subestima)

C. Los medios

=> La pregunta abierta

Comienza por: quién, cuándo, cómo, por qué, cuánto, dónde.

Es imposible contestar "sí" o "no", por lo que obliga al interlocutor a dar una respuesta precisa.

Ejemplos:

“¿Quién se encarga de organizar la colecta?”

“¿Cuándo vas a presentar nuestro proyecto a la sección?”

“¿Cómo encontrar asociados?”

=> La pregunta cerrada

Comienza, en general, por un verbo. La respuesta será binaria: “sí” o “no”.

A menudo es interesante al final de una reformulación o de una síntesis.

Ejemplo:

“¿Está usted de acuerdo?”

=> La reconducción

Frente a una persona demasiado habladora que me abrumba con anécdotas, divagaciones, relatos simpáticos u otras historias, tengo que reconducir a mi interlocutor al tema que se está tratando de manera amable pero firme.

=> La reformulación

Es un elemento capital de la entrevista. Posee 3 funciones:

- mostrar a mi interlocutor que le escucho;
- asegurarme de que no avanzo sobre una pista falsa;
- obtener su acuerdo.

La reformulación empieza, por lo general, con frases cortas, como:

“En resumen,...”

“Entonces, para ti,...”

“Si te he entendido bien,...”

El mejor sistema de reformulación consiste en repetir con mis propias palabras lo que acaba de expresar el interlocutor. No se trata de resumir, sino de expresar el pensamiento real del interlocutor.

4 - INFORMAR Y COMPARTIR

Trabajar como Federación

0

Cómo hacer para que las demás Sociedades Nacionales saquen provecho de las acciones que hemos realizado.

Método para obtener un testimonio preciso y sintético.

¿DÓNDE?

Ser lo más preciso posible.

¿QUÉ?

¿De qué se trata?
¿Qué tipo de acción?

¿POR QUÉ?

¿Qué objetivo se persigue?
¿De qué modo se tomó la decisión?

¿CÓMO?

Explique en 5/6 líneas
cómo se desarrolló la acción.

¿QUIÉN?

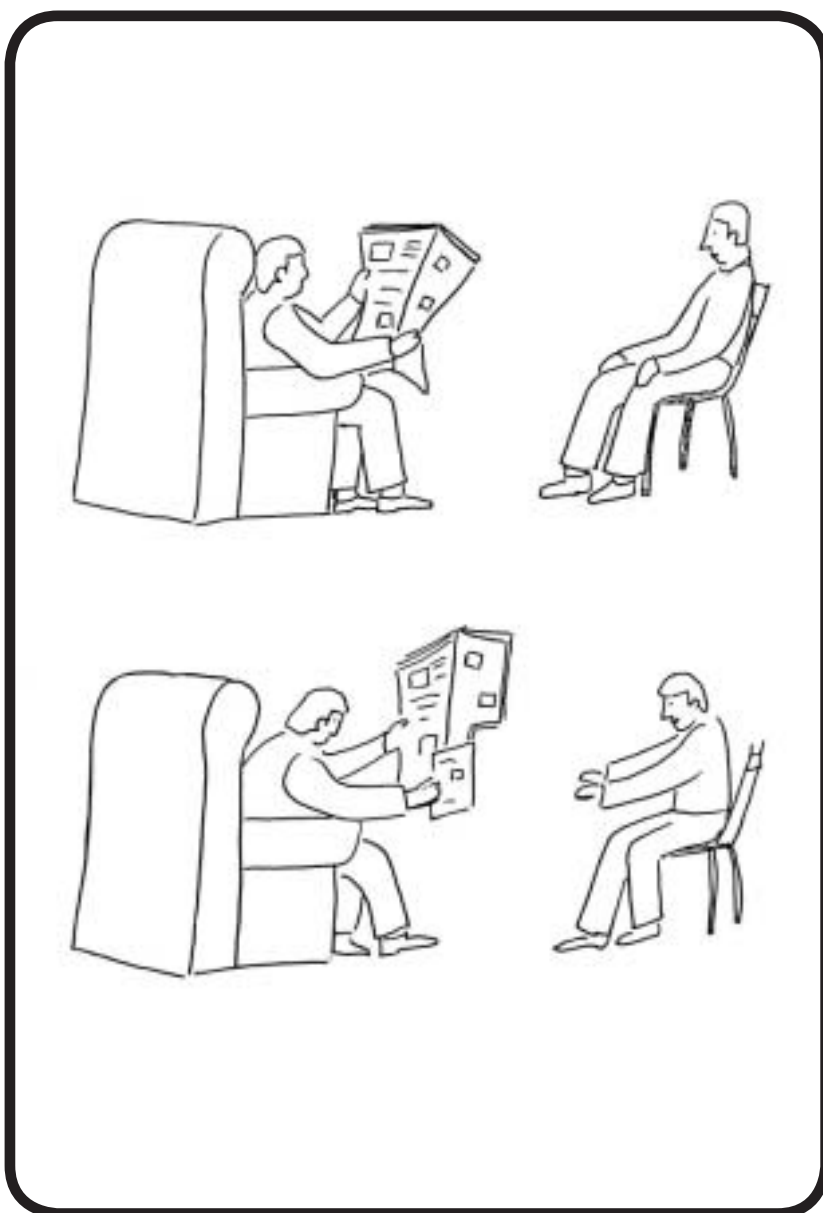
¿Qué personas fueron movilizadas
para el proyecto? ¿Y con quién?
¿Quiénes son los asociados?
(otras ONG, colectividades locales,
patrocinadores, etc.)

¿CUÁNDO?

Fechas - Tiempo de preparación
Duración de la acción.

¿CUÁNTO?

¿Qué medios se utilizaron (logística,
material, locales, financiación)?



5 - TESTIMONIOS

ÁFRICA: Costa de Marfil

¿Dónde?

Rue du Plateau (barrio comercial en pleno centro de Abiyán, capital económica de Costa de Marfil).

¿Qué?

Asistencia médica a “los niños de la calle” y sensibilización del público en general sobre este fenómeno de la sociedad.

¿Por qué?

El objetivo era no sólo intervenir en favor de “los niños de la calle” prestándoles asistencia médica, sino también permitir que la población marfileña tomara conciencia de su inmovilismo frente al problema de un sector de su juventud. La decisión de actuar surgió del campamento internacional en torno al tema “Los niños de la calle” (1995), que reunió a jóvenes de todas las secciones locales, de otras Sociedades Nacionales hermanas, al Ministerio de Asuntos Sociales y a representantes de “los niños de la calle”.



¿Cómo?

Equipos de socorristas, encabezados por estudiantes en medicina, recorren dos veces por semana el barrio de Plateau para tratar las llagas, las heridas causadas con arma blanca, así como las enfermedades comunes (cefaleas, paludismo...). Los casos más graves se remiten al hospital. El público ve a la Cruz Roja actuar directamente y esas intervenciones suscitan cierta sensibilización.

¿Quién?

La Cruz Roja de Costa de Marfil: Departamento de Juventud (coordinación), Departamento de Socorro, Departamento de Salud.
Coordinación de "los jóvenes de la calle" (8 miembros).
Ministerio de Asuntos Sociales (1 asistente social).
Oficina Internacional Católica de la Infancia.
Cruz Roja Española (para la financiación).
Cruz Roja Francesa (Proyecto “1 globo/1 casa”).
Embajada de Canadá (medicamentos).

¿Cuánto?

1.000 francos suizos por trimestre para compra de medicamentos de primera necesidad, evacuación, hospitalización y transporte, si es necesario.

Resultados de la acción

Entre los numerosos resultados positivos de esta acción, está el de que los niños ya no se sienten abandonados a su suerte.

Vislumbran una posibilidad de reinserción en la sociedad (familia, trabajo); algunos han regresado de hecho al seno familiar.

En cuanto a la Cruz Roja de Costa de Marfil, además de adquirir experiencia en este ámbito, ha logrado que los voluntarios aprendan a colaborar con numerosos asociados y realizar así un verdadero trabajo en equipo.

ÁFRICA: Mozambique

Proyecto de campaña contra las minas antipersonal



¿Dónde?

Los 33 distritos de las 10 provincias de Mozambique más afectadas por las minas.

¿Qué?

El proyecto consiste en:

- difundir información acerca de las minas;
- recabar datos relativos a las zonas donde se sospecha la presencia de minas;
- identificar a las víctimas y promover la asistencia a los supervivientes de los accidentes.

¿Por qué?

Se calcula que hay 2 millones de minas enterradas en Mozambique.

Se han registrado miles de víctimas de minas (más de 120.000), lo cual representa un promedio de 10 accidentes por día.

Muchos caminos, puentes, fuentes de agua y poblados

están

aún plagados de minas desde 1997.

Las operaciones de limpieza de minas han comenzado, pero avanzan con demasiada lentitud.

Los habitantes necesitan saber cómo vivir en esas zonas peligrosas.

¿Cómo?

La población recibe información sobre el peligro que suponen las minas a través de diversos medios (pequeñas obras teatrales, lecturas, debates).

El objetivo es aprender a vivir en las zonas supuestamente minadas:

- colocar letreros en torno a los terrenos minados;
- prestar primeros auxilios a las víctimas;
- constituir equipos con miras a una acción local contra las minas;
- desplegar actividades de prevención (difusión de folletos, carteles, obras teatrales).

Estas acciones permiten motivar a los más jóvenes.

¿Quién?

300 voluntarios de la Cruz Roja de la Juventud de Mozambique, organizados en grupos.

¿Cuánto?

310.000 dólares EE.UU. para dos años.

Resultados de la acción

200.000 habitantes serán informados mediante esta campaña.

300 miembros de la Cruz Roja de la Juventud reciben una formación específica.

La Cruz Roja de Mozambique verá aumentar su desarrollo institucional.

Además, la cooperación con la Cruz Roja Sueca promoverá la comprensión internacional.

Otras observaciones

Esta operación permite aprender enormemente en el ámbito de la organización de los voluntarios y de la homogeneización entre la cultura mozambiqueña y las estrategias de cooperación de la Federación.

AMÉRICA DEL SUR: URUGUAY



¿Dónde?

En Montevideo, en un barrio muy pobre, cerca del centro de la ciudad, llamado "2 de Enero".
En la comunidad se agrupan unas cincuenta familias y la mitad de sus integrantes son niños menores de 12 años.

¿Qué?

Crear para los niños un lugar de esparcimiento protegido de la violencia.
Comunicarles valores a través de actividades extraescolares (espectáculos de marionetas, clases de danza, juegos, talleres, etc.).

¿Por qué?

En este barrio existía un clima de violencia permanente.
El proyecto se inició en 1998 a petición de uno de los asistentes sociales del barrio.

¿Cómo?

En primer lugar se analizaron los recursos disponibles. Luego, se elaboró un microproyecto. Posteriormente, se decidió trabajar con y para los niños, mediante el recurso a las actividades recreativas, como instrumento pedagógico para enseñarles valores a través de actividades organizadas en el seno de la comunidad, una o dos veces por semana.
Algunos meses después del inicio del proyecto, la comisión del barrio (grupo de personas que representan a la comunidad) solicitó una reunión con los representantes de la Cruz Roja de la Juventud. En esa reunión, la comisión expuso sus problemas y afirmó su voluntad de continuar las actividades en favor de la juventud realizadas por la Cruz Roja en el barrio.
Todos los años, en ocasiones como el Día del Niño, el Día de la Madre, el Día de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, etc., se celebran grandes fiestas organizadas por la comisión del barrio y la Cruz Roja de la Juventud.
Todos los sábados por la mañana, durante las actividades propuestas regularmente, se distribuyen a los niños galletas y, algunas veces, una taza de chocolate caliente. La Cruz Roja se reúne cada semana a fin de preparar el programa para ese período.

¿Quién?

6 miembros de la Cruz Roja de la Juventud, 1 enfermera, 1 animador.
3 estudiantes y una veintena de scouts marinos.

¿Cuánto?

30 dólares EE.UU. por semana para el transporte, el material recreativo y las comidas;
es decir, un presupuesto aproximado de 1.500 dólares EE.UU. por año.

Resultados de la acción

Tras un año de actividad, la Cruz Roja de la Juventud ha preparado y llevado a cabo una evaluación muy completa de la labor realizada en todo el barrio. De ese estudio se desprende que trabajar con y para la comunidad permite reforzar los vínculos y la cooperación entre sus miembros y propiciar que la propia comunidad encuentre la solución a sus problemas. Actualmente se contempla la realización de nuevas actividades en las que podrían participar todos los habitantes.

Otras

En 1999 nos visitaron algunos miembros de la Cruz Roja Sueca.

observaciones

Se han organizado actividades análogas en algunas escuelas de barrios desfavorecidos de la ciudad donde reina una gran inseguridad.

ASIA: Japón

¿Dónde?

En los institutos.

¿Qué?

Estudio de la escritura braille y del lenguaje de signos.

¿Por qué?

El objetivo es aprender las herramientas de comunicación utilizadas por las personas afectadas por discapacidades como la ceguera o la sordera.

¿Cómo?

Los instructores intervienen en los establecimientos escolares una vez por semana.

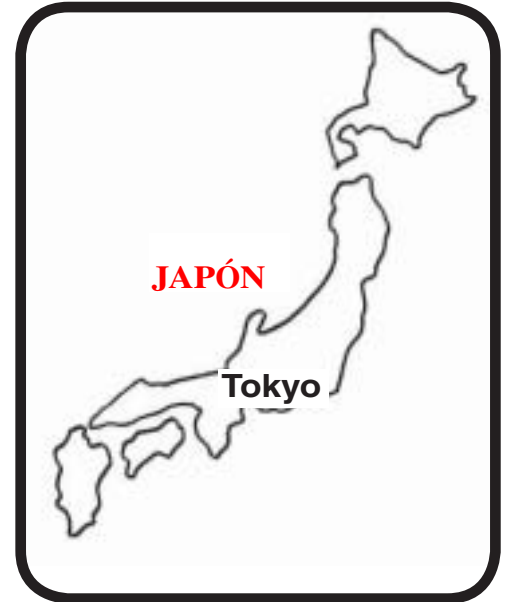
El instructor es un estudiante o un voluntario.

Cada alumno posee su propia máquina “braille” y aprende a leer y a escribir.

Se elaboran también libros en braille con imágenes hechas con hebras de lana.

Los jóvenes pueden así tocarlas y sentirlas.

Además, se organizan, una a dos veces al año, visitas a escuelas para estudiantes que sufren de sordera.



¿Quién?

Los miembros de la Cruz Roja Junior y de la Cruz Roja de la Juventud.

¿Cuánto?

El club de la Cruz Roja Junior y la Cruz Roja de la Juventud pagan al instructor entre 50 y 100 dólares EE.UU. por mes.

Costea este presupuesto el Consejo de Estudiantes del instituto.

Resultados de la acción

Mediante el estudio del braille y del lenguaje de signos, los estudiantes toman conciencia de las dificultades de comunicación relacionadas con la discapacidad y de la necesidad de forjar una sociedad sin excluidos.

Otras

observaciones

Numerosos miembros de la Cruz Roja Junior y de la Cruz Roja de la Juventud aprenden el braille y el lenguaje de signos, al margen de sus estudios habituales.

Es una actividad autónoma, pues la Cruz Roja Japonesa no imparte cursos oficiales ni dispone de un presupuesto específico para esta acción.

EUROPA: Francia

¿Dónde?

Colegio Alexandre Dumas
y Centro de Actividades de la Cruz Roja
de Epinay-sur-Seine.

¿Qué?

Sensibilización de un público infantil
(escolares de 6-10 años) con respecto
a la ayuda humanitaria internacional.
=> Acción de solidaridad con una escuela
de Senegal.

¿Por qué?

El objetivo era incitar a los niños a interrogarse
sobre la necesidad de la solidaridad.
Cabe observar que el barrio donde se llevó a cabo
la acción se enfrenta con graves dificultades
sociales, lo que no obstaculizó la operación
realizada.



¿Cómo?

Durante 3 meses, la escuela vivió bajo los colores de Senegal.
Los maestros dieron amplia cabida en los programas escolares al conocimiento
de Senegal (historia, geografía, estilo de vida, etc.).
Se decoraron las salas (lemas, poemas, mapas, dibujos, fotografías) con objeto de
sensibilizar al mayor número de personas posible.
La operación concluyó con una colecta (cartillas escolares, casetes de ejercicios,
muñecas, peluches...). Todo ello se envió al colegio Castors de Dakar.
Los jóvenes expresaron el deseo de proseguir la acción mediante un sistema
de intercambio entre los dos establecimientos escolares.

¿Quién?

Centro de Actividades de la Cruz Roja Francesa.
Cruz Roja Francesa de la Juventud.
Colegio Alexandre Dumas (Epinay-sur-Seine, Francia): 300 alumnos.
Colegio Castors (Dakar, Senegal).

¿Cuándo?

Duración de la operación: 3 meses.

¿Cuánto?

La operación no requirió fondos, ¡tan sólo mucha buena voluntad!

EUROPA DEL ESTE: Georgia

¿Dónde?

La ciudad de Tiflis y los centros regionales de las 10 provincias de Georgia.

¿Qué?

Campaña para la protección del emblema.

¿Por qué?

Para garantizar la utilización correcta del emblema de la Cruz Roja tanto en tiempo de paz como de conflicto, de conformidad con los Convenios de Ginebra de 1949 y sus Protocolos adicionales de 1977, así como con el Reglamento relativo al uso del emblema de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja por las Sociedades Nacionales y “la legislación sobre el emblema de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja y su título”, aprobada por el Parlamento de Georgia, en octubre de 1997.



¿Cómo?

- Primera fase: 1998

Designar, ante todo, los abusos específicos y ya identificados del emblema. (farmacias en Tiflis y los 10 centros regionales de Georgia).

Acercamiento a los grupos destinatarios y distribución de material relativo a la promoción del emblema de la Cruz Roja (folletos, hojas de información, camisetas, bolígrafos, etc.).

Conferencia de prensa presidida por el presidente y el vicepresidente de la Comisión de Salud Pública y de Asuntos Sociales. Cobertura mediática de la conferencia.

- Segunda fase

Segunda serie de evaluación y acercamiento: distribución de volantes, carteles y folletos.

- Tercera fase: 1999

Tercera serie de evaluación y acercamiento: un equipo itinerante de voluntarios de la CR, equipados con pintura, escaleras, brochas, etc. se encarga del apoyo técnico a las farmacias de Tiflis cambiando el color de sus letreros.

¿Quién?

La sección de la Juventud de la Cruz Roja de Georgia.

El coordinador de la campaña del emblema con 11 voluntarios de la sede central y 22 voluntarios regionales.

¿Cuánto?

El presupuesto para 1999 ascendió a 6.000 dólares EE.UU.

Financia la campaña la delegación del CICR en Georgia.

Resultados de la acción

Sustitución del 40% de los letreros con una cruz roja utilizados por las farmacias de Tiflis.

Otras observaciones

La campaña del emblema es un proyecto a largo plazo que exige evaluar con regularidad

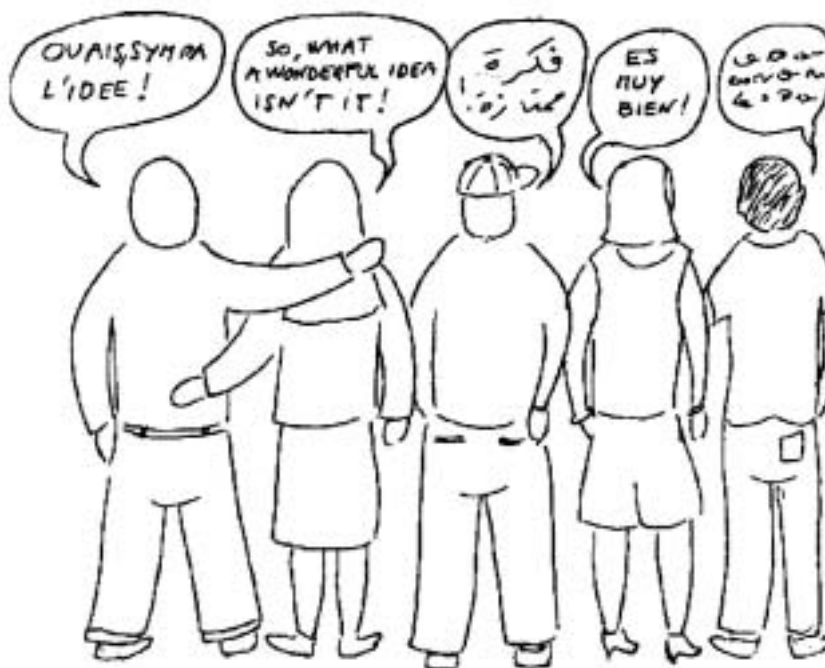
la situación y dar a conocer los abusos cometidos contra el emblema.

El Parlamento aún no ha aprobado el símbolo sustitutivo para uso de las farmacias y otras instituciones médicas, prometido desde hace mucho tiempo.

AYÚDANOS A REALIZAR NUESTRO PROYECTO

UN GRAN LIBRO DE ACCIONES
EMPRENDIDAS EN TODO EL MUNDO
POR LOS JÓVENES

DE LA  Y DE LA 



¡COMPARTO LA INFORMACIÓN!

Los testimonios de acciones emprendidas por un grupo de la CR/MLR de la Juventud interesan a los otros grupos de Juventud.

Para difundirlos más ampliamente, te pedimos que envíes esta página a tu Sociedad Nacional y a tu delegación regional de la Federación o a la Secretaría de la Federación en Ginebra.

Formulario de registro de testimonio

¿Dónde?

¿Qué?

¿Por qué?

¿Cómo?

¿Quién?

¿Cuándo?

¿Cuánto?

**Resultados
de la acción**

**Otras
observaciones**

**¡Recibiremos
con mucho gusto
una o varias
fotografías
de la acción!**

Apellido:

Nombre:

Dirección:

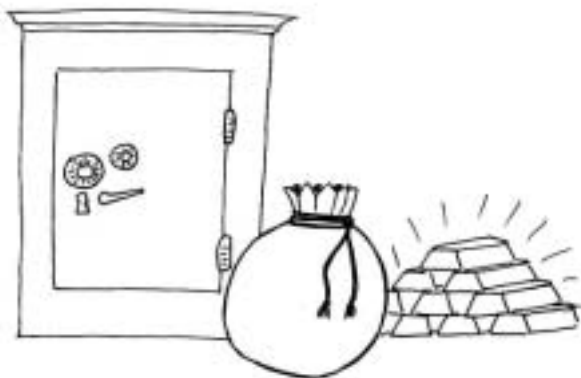
Función:

DISPONEMOS DE RECURSOS

HUMANOS



FINANCIEROS



MATERIALES

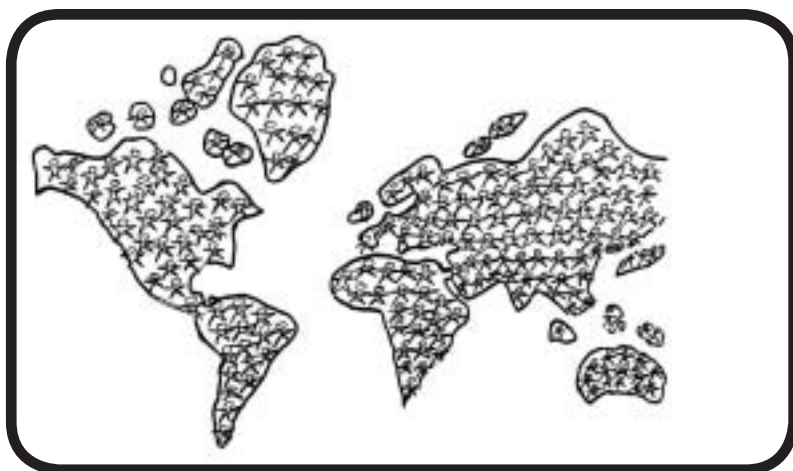


VII - ¿QUÉ MEDIOS CONCRETOS SE REQUIEREN PARA LA ACCIÓN?

Las condiciones para el éxito de una acción dependen de la buena gestión y del dominio de tres tipos de RECURSOS..

1 - LOS RECURSOS HUMANOS

Para que una acción sea eficaz y redunde en favor de los beneficiarios, es indispensable reunir ciertas condiciones

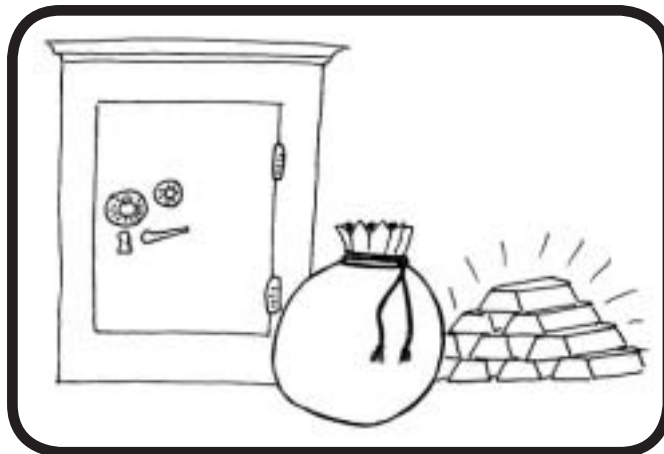


1. **CONTRATAR** a un número suficiente de empleados y voluntarios cualificados o formados.
2. **RECLUTAR Y FORMAR**, si es necesario, al personal y a los voluntarios. Con tal finalidad, utilizo toda una gama de instrumentos de desarrollo individual: aprendizaje, armonización de prácticas, intercambio de experiencias, etc.
3. **RECLUTAR A VOLUNTARIOS ENTRE TODA LA POBLACIÓN**, incluidos los grupos vulnerables a los que procuro prestar asistencia.
4. **CONSULTAR A EXPERTOS.**
5. **ESTABLECER RELACIONES DE ASOCIACIÓN** con los diversos grupos de Sociedades Nacionales.
6. **APORTAR CONSEJOS PRÁCTICOS** basados en la experiencia.
7. **FAVORECER EL TRABAJO EN EQUIPO.**
8. **GESTIONAR LA INFORMACIÓN** tanto dentro como fuera de la CR/MLR.

2 - LOS RECURSOS FINANCIEROS

Financiar una actividad requiere

- un buen sentido de la organización y capacidad de anticipar para establecer un presupuesto provisional
- un plan de financiación

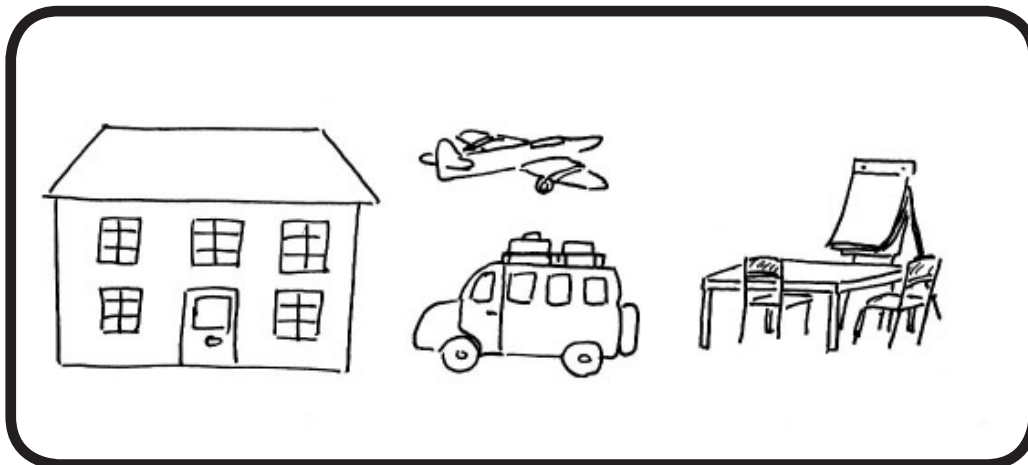


1. **UTILIZAR LOS RECURSOS INTERNOS** de la Sociedad Nacional para sufragar los gastos administrativos y los relacionados directamente con las actividades.
2. **ORGANIZAR COLECTAS LOCALES** solicitando el apoyo de la población.
3. **AMPLIAR LA BÚSQUEDA DE FONDOS** a asociados bien definidos: empresas, colectividades, asociaciones, organizaciones, etc.

EL RESPONSABLE DE LA ACTIVIDAD DIVERSIFICARÁ SUS FUENTES DE INGRESOS VELANDO POR UNA ELEVADA MORALIDAD Y EVITANDO APOYOS O CONDICIONES INCOMPATIBLES CON SU MISIÓN.

La aptitud para la gestión, el sentido de previsión, la utilización del marketing y, de manera general, todos los talentos propios de la actividad comercial crean las condiciones del éxito.

3 - LOS RECURSOS MATERIALES



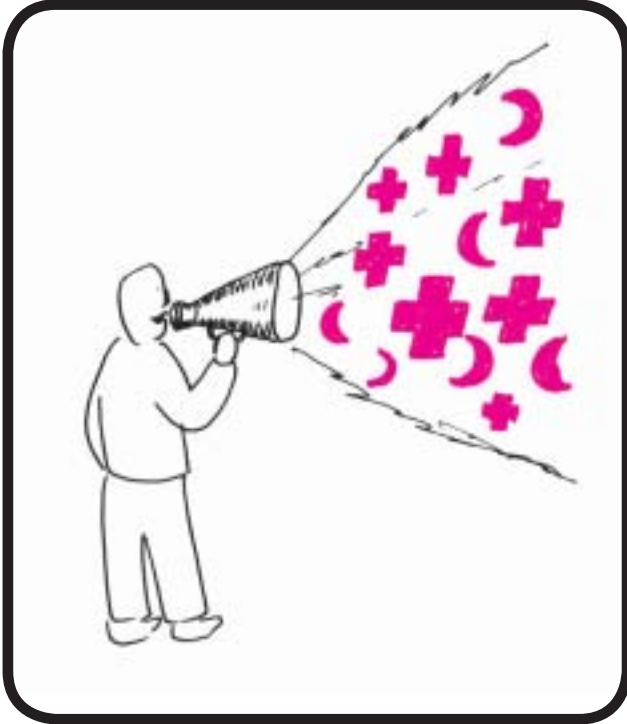
Se trata de garantizar el conjunto de la logística necesaria para la acción.

1. **DISPONER** de la infraestructura existente de la Sociedad Nacional: edificios, locales, etc.
2. **ESTABLECER RELACIONES** con asociados para el suministro de bienes (material, alimentos...) y servicios (medios de transporte, por ejemplo).
3. **CONFIAR RESPONSABILIDADES** (delegación) en función de las competencias de los actores de la acción (internos o externos).

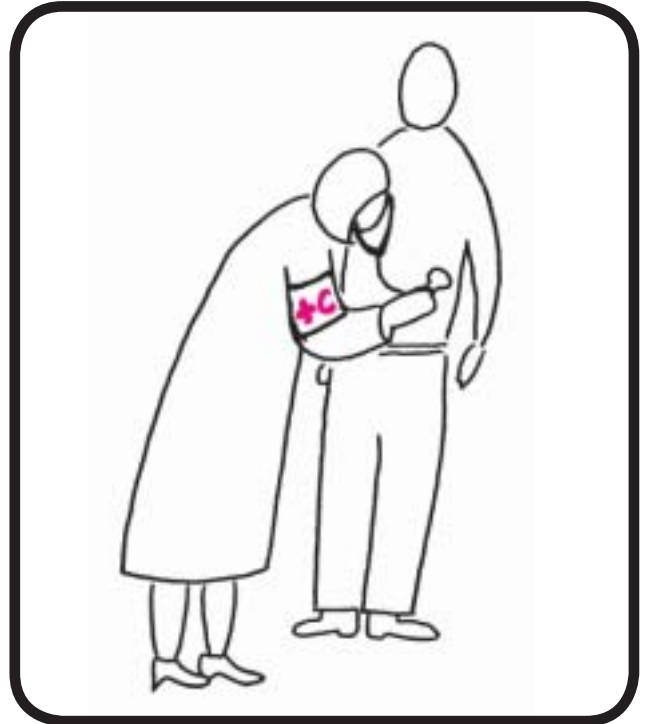
**PARA TODO PROYECTO
UN ATRIBUTO PRINCIPAL
↓
CREAR SINERGIAS, LAZOS
Y ACUERDOS DE COLABORACIÓN
CON ASOCIADOS INTERNOS
O EXTERNOS.**

¡HAY PARA TODOS LOS GUSTOS!

DIFUSIÓN



VIDA Y SALUD



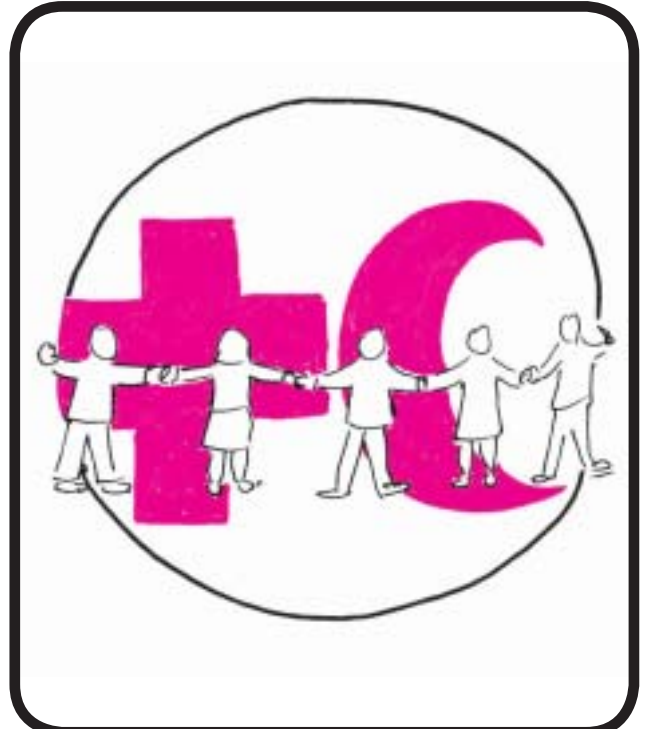
TRABAJO

COMUNITARIO



AMISTAD Y COMPRENSIÓN

INTERNACIONALES



VIII - ¿EN QUÉ SECTORES EMPRENDER LAS ACCIONES?

El objetivo de este capítulo es dar a conocer una gama de programas existentes y que ya se están realizando a nivel tanto local como nacional en el seno de diferentes Sociedades Nacionales.

“Trabajar como Federación” significa, desde luego, trabajar juntos teniendo en cuenta la diversidad y la riqueza de las diferentes Sociedades Nacionales, pero también compartir, intercambiar y confrontar en mayor medida ideas, programas, experiencias y conocimientos para cumplir mejor la misión de la Federación:

**“Mejorar la vida de las personas vulnerables
movilizando el poder de la humanidad”**

(véase Estrategia 2010)

La Unidad de la Juventud de la Secretaría de la Federación organiza con regularidad una consulta entre las Sociedades Nacionales para captar mejor la situación existente, es decir, para comprender mejor lo que se hace, cómo y por qué.

Los programas presentados forman parte del banco de datos actualizado cada año. A continuación se describen, por ejemplo, algunos programas desarrollados en diferentes Sociedades Nacionales en los distintos continentes.

Es difícil citarlos todos, como también lo es comentar en detalle los que se proponen.

Sin embargo, para conocer más a fondo el contenido de esos programas, es posible contactar la Sociedad Nacional interesada, o consultar el “Repertorio de los programas de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja de la Juventud en el mundo”, editado por la Unidad de la Juventud de la Secretaría de la Federación una vez al año.

Esos programas tan diversos se presentan en el marco de los cuatro sectores tradicionales de actividad de la juventud, con los cuales es fácil relacionar las “áreas esenciales” de la Estrategia 2010.

1 - DIFUNDIR LOS PRINCIPIOS DE LA CR/MLR

Argentina: Utilización productiva y creativa del tiempo libre.

Australia: Programa de información sobre el Movimiento.

Bangladesh: Curso de base sobre el Movimiento.

Colombia: Programa de educación para la paz y lucha contra la violencia.

Croacia, Francia: Promoción de las ideas y de las actividades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja en el ámbito escolar.

Jordania, Cabo Verde, Costa de Marfil, Siria: Programa de difusión y de información.

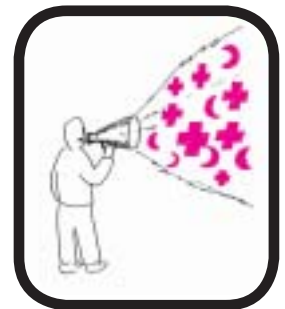
Kirguistán: Promoción de los principios de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja en cooperación con los profesores y los grupos universitarios.

Líbano: Clubes universitarios.

Noruega: “Stop violence” (alto a la violencia).

Reino Unido: Ciudadanía activa a través de las acciones de jóvenes.

República Centroafricana: Grupo teatral.



2 - PROTEGER LA VIDA Y LA SALUD

Africa central: Información y prevención del SIDA y de las enfermedades de transmisión sexual mediante la actividad teatral.

Albania: Programa de higiene bucodental en las escuelas.

Argentina: Programa de educación relativo a la sexualidad y al SIDA.

Bélgica, Italia: Primeros auxilios para los más jóvenes.

Camboya: Prevención y salud primaria.

Chile: Prevención contra la droga.

Egipto: Programa de higiene en zonas urbanas y rurales.

Finlandia: Lucha contra el alcohol.

Hong Kong/China, Bélgica: Sensibilización sobre la donación de sangre.

Irán: Intervención en caso de catástrofe y primeros auxilios (programa para los jóvenes).

Jamaica, Ghana, Togo: Programa de educación inter pares para la lucha contra el SIDA.

Kazajstán: Educación sanitaria e higiene.

Malasia: Primeros auxilios en cada hogar.

Uganda, España: Protección del medio ambiente.



3 - ALENTAR EL TRABAJO COMUNITARIO gracias a las actividades de formación y de educación.

Alemania: Campaña contra el reclutamiento de los niños soldados.

Bulgaria: Concurso internacional de arte propuesto por niños discapacitados.

Canadá: Iniciativas locales para los grupos vulnerables.

Costa de Marfil: Reclutamiento de donantes de sangre voluntarios y no remunerados.

Costa Rica: Trabajo en la comunidad.

España: Programa “Niños afectados por los conflictos armados”.
Programa de prevención contra la marginación social.

Finlandia: Albergues de emergencia para los jóvenes desheredados.

Francia: Animadores urbanos y programa contra la violencia.
Programa de alfabetización.

Japón: Aprendizaje del braille para salvar los obstáculos.

Kirguistán, Filipinas, Países Bajos, Colombia, Egipto: Programa para los niños de la calle.

Kuwait: Visita a los hospitales.

Perú: Programa de “desarrollo integral” de las personas vulnerables.

Senegal: Programas de generación de ingresos. Talleres de costura.

Siria: Visitas a orfanatos.

Yemen: Asistencia a las personas con trastornos mentales.



4 - PROMOVER LA AMISTAD Y LA COMPRENSIÓN INTERNACIONALES

Australia: Conferencias regionales de la red de la juventud para una mayor cooperación.

Finlandia, Uganda: Programa de intercambio de delegados de la juventud.

Hong Kong/China: Simposio, talleres sobre temas de actualidad.

Irak, Malasia, Tailandia, Armenia, Bielorrusia: Campamentos de la juventud.

Océano Índico, Cono Sur de América, Oriente Medio, Europa central:
Formación regional de líderes de juventud.

Palestina: Eventos internacionales.

Suecia: “Youth Power”.



ANEXO

“Política y Estrategia de la Juventud”

**Aprobada por la Octava Asamblea General (noviembre de 1991)
y refrendada por ésta en su duodécimo periodo de sesiones (octubre de 1999)**

Introducción

Los jóvenes se identifican fácilmente con el cometido humanitario de la Cruz Roja y la Media Luna Roja tendente a prevenir y aliviar el sufrimiento humano. Mediante sus actividades, los jóvenes pueden contribuir de modo significativo a atender las necesidades de las personas más vulnerables de sus propias comunidades o fuera de ellas.

Una proporción sustancial de los miembros del Movimiento a nivel mundial pertenecen a la Cruz Roja y la Media Luna Roja de la Juventud. La Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja ha reconocido regularmente la importancia de este grupo.

La presente política ayudará a las Sociedades Nacionales y a la Federación Internacional a planificar el desarrollo de la Cruz Roja y la Media Luna Roja de la Juventud, y a utilizar la energía, la motivación, el idealismo, la experiencia y los conocimientos de los jóvenes en beneficio del Movimiento. Esta política describe la función que cumple cada uno de los asociados que participan en el Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja para velar por que este importante grupo de personas reciba el apoyo y el reconocimiento que merece. Es responsabilidad de todos y cada uno: los propios jóvenes, los dirigentes y representantes de la Juventud, las Sociedades Nacionales, la Federación Internacional, así como su Comisión de la Juventud y su Departamento Juventud.

Los términos “juventud” y “jóvenes” se refieren en este contexto a las personas cuya edad oscila entre los 5 y los 25 años, incluidos los niños (entre 5 y 10 años aproximadamente), los adolescentes (aproximadamente de 11 a 15 años de edad) y los jóvenes adultos (aproximadamente de 16 a 25 años de edad).

Tradicionalmente, los "beneficiarios" del Movimiento han sido más bien los niños y los adolescentes. Debería también brindárseles la oportunidad de colaborar con el Movimiento en calidad de voluntarios. Los adolescentes de mayor edad y, en particular los jóvenes adultos, se benefician de los programas del Movimiento, pero en muchos países estos jóvenes tienen hijos, han abandonado la escuela y, trabajan o están desempleados. Su principal función en el Movimiento consiste en participar en la gestión y en colaborar en los distintos programas.

Programa de la Juventud de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja

La finalidad del Programa de la Juventud de la Cruz Roja y la Media Luna Roja es lograr la participación de los jóvenes en el funcionamiento y las actividades del Movimiento, tanto en calidad de asociados y colaboradores como de beneficiarios de los servicios que brinda el Movimiento.

El Programa fomenta la aplicación de los Principios Fundamentales del Movimiento por parte de los jóvenes, mediante:

- la protección de la salud y de la vida;
- el servicio a la comunidad;
- la amistad y la comprensión internacionales;
- así como manteniéndose informados e informando a otros acerca de la función y las obligaciones de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja.

La labor que se realice en cada una de estas esferas dependerá de la importancia que concedan los jóvenes a las diversas cuestiones en sus respectivos países, y del trabajo que realicen los demás componentes de la Sociedad Nacional.

Declaración de principios

Los jóvenes tienen una función clave que desempeñar en la prestación de los servicios del Movimiento.

Los jóvenes han sido a lo largo de los años una fuerza de voluntarios excepcionalmente valiosa en el seno del Movimiento. Una y otra vez, han trabajado con denuedo en operaciones de socorro, servicios de emergencia, programas de desarrollo.

Están en una posición ideal para determinar las necesidades de los jóvenes y de otros interesados dentro de la comunidad. Elaboran y ejecutan programas y consideran medios de llegar a otros jóvenes necesitados. Aumentan la credibilidad de la labor que el Movimiento realiza con numerosos grupos.

Los jóvenes son un importante grupo destinatario, tanto en el ámbito de los miembros como en el de la comunidad en general.

Para tener éxito en muchos de sus programas, el Movimiento debe trabajar directamente con los jóvenes. Muchos programas de salud tienen como principales “clientes” a los jóvenes. Los jóvenes son uno de los grupos más amenazados por los desastres, el subdesarrollo y la guerra.

Los jóvenes tienen una función que cumplir en la dirección y la gestión del Movimiento de hoy.

Cuando participan plenamente en tareas de adopción de decisiones y dirección, tanto en su propio ámbito como en todo el Movimiento, los jóvenes aportan no sólo sus experiencias sino también una especial creatividad e idealismo que complementan la madurez de otros miembros.

Los jóvenes de hoy dirigirán el Movimiento de mañana.

En muchas Sociedades Nacionales, los líderes de hoy eran los miembros jóvenes una generación atrás. Cuando los jóvenes trabajan codo a codo con los miembros mayores del Movimiento en programas de servicio, acciones de emergencia y gestión del Movimiento, adquieren rápidamente la competencia que les permitirá dirigir el Movimiento en el futuro.

Los jóvenes necesitan apoyo. A veces los jóvenes pueden ser marginados dentro de la sociedad a causa de su posición social. Si hemos de dar real cabida a todas sus posibilidades en el seno de nuestro Movimiento, es preciso proporcionarles un apoyo especial en forma de programas y estructuras para la juventud.

Estrategia

Al aceptar esta política, cada uno de los asociados en el Programa de la Juventud de la Cruz Roja y la Media Luna Roja deberá realizar determinadas tareas:

1. LOS MIEMBROS DE LA JUVENTUD deberán:

- a) difundir el mensaje y prestar los servicios de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja a otros jóvenes y el resto de la comunidad;
- b) captar nuevos jóvenes que se asocien al Movimiento;
- c) dar a conocer sus necesidades, intereses y capacidades al resto del Movimiento;
- d) utilizar sus contactos con coetáneos y familiares para determinar las esferas en que se necesitan los servicios de la Cruz Roja y la Media Luna Roja;
- e) estar preparados para asumir responsabilidades dentro del Movimiento.

2. LOS DIRIGENTES DE LA JUVENTUD deberán:

- a) ayudar a los jóvenes en la determinación de sus verdaderas necesidades, así como las de las comunidades a las que pertenecen;
- b) impartir la formación oportuna, proporcionar los recursos necesarios, y motivar a los jóvenes a fin de satisfacer las necesidades mencionadas;
- c) estimular a los jóvenes para que asuman funciones directivas en los grupos de la juventud;
- d) servir de enlace para que los jóvenes puedan trabajar con otros miembros en los distintos niveles del Movimiento;
- e) crear un ambiente que permita a los jóvenes actuar como socios de pleno derecho en el Movimiento.

3. LOS REPRESENTANTES DE LA JUVENTUD deberán:

- a) asumir la responsabilidad y tomar la iniciativa dentro del Movimiento en lo que se refiere a la elaboración y participación en la formulación de políticas y programas destinados a los jóvenes;
- b) asociarse a la gestión de las distintas Sociedades Nacionales participando en la determinación de políticas y programas.

4. SOCIEDADES NACIONALES

A fin de que los jóvenes y sus dirigentes puedan alcanzar las metas antes enunciadas, cada Sociedad Nacional deberá:

- a) brindar apoyo nacional a la juventud de manera compatible con la estructura y los recursos de la Sociedad, por ejemplo mediante el funcionamiento en la sede nacional, de un departamento o un servicio de la juventud o el nombramiento de un responsable de la juventud que cuente con la competencia y los recursos oportunos;
- b) colaborar con los jóvenes miembros en la elaboración de una política nacional de la juventud que constituya la base de toda la labor con la juventud;
- c) junto con los jóvenes miembros analizar las necesidades y las aptitudes de éstos y de la juventud en general, y utilizar dicha información para:
 - hacer que los jóvenes participen en todos los programas de la Sociedad Nacional, y
 - concebir programas de educación, difusión y formación destinados a los jóvenes, en los que se fomente una integración gradual en la Sociedad Nacional;
- d) velar por que los jóvenes participen en la adopción de decisiones en todos los niveles de la Sociedad Nacional mediante la intervención de los mismos en estructuras tales como comités ejecutivos de grupos de la juventud, comités de la juventud a nivel de las secciones, comités nacionales de la juventud, o haciendo que estén representados en los consejos ejecutivos locales y nacionales así como en los grupos de trabajo, etc.;
- e) organizar un programa de formación de dirigentes destinado a los jóvenes y a los dirigentes adultos de la juventud, a fin de asegurarse de que ambas partes sean competentes para llevar a la práctica la presente política;
- f) en todos los niveles, alentar a los miembros a recurrir a la colaboración de los jóvenes en sus actividades, compartiendo con éstos sus conocimientos y experiencia;
- g) establecer contactos con otras Sociedades hermanas con el fin de compartir recursos, aprender de la experiencia mutua y crear una estructura mediante la cual los jóvenes de un país puedan conocer a los de otros países y entablar lazos de verdadera amistad internacional conforme al espíritu del Movimiento;
- h) siempre que sea posible, desplegar particulares esfuerzos para alentar la participación dinámica de los jóvenes, en especial, en funciones de dirección.

5. LA FEDERACIÓN INTERNACIONAL

5.1. LA COMISIÓN DE LA JUVENTUD

De conformidad con su mandato, deberá:

- a) fomentar y evaluar los progresos relativos a la aplicación de la Política de la Juventud a nivel mundial;
- b) presentar un informe sobre dichos progresos ante cada reunión de su Asamblea General;
- c) recabar las opiniones de los jóvenes de distintos lugares del mundo sobre la aplicación de las políticas y los programas de la Federación Internacional, y velar por que los órganos estatutarios del Movimiento tomen en consideración estas opiniones;
- d) proponer actividades prioritarias para el Programa de la Juventud, por ejemplo respecto a cuestiones relacionadas con la mujer joven, los jóvenes minusválidos, los jóvenes que no forman parte del sistema escolar, etc.;
- e) determinar las Sociedades Nacionales que necesitan ayuda para desarrollar servicios y estructuras destinados a la juventud;
- f) proponer a la Secretaría de la Federación Internacional, y en particular al Departamento de la Juventud de la Federación Internacional, esferas de actividad prioritarias que guarden consonancia con el contenido de la Política de la Juventud, y tengan en cuenta las demás políticas y prioridades del Movimiento.

5.2. LA SECRETARÍA DE LA FEDERACIÓN INTERNACIONAL deberá:

- a) velar por que las cuestiones relativas a la juventud se consideren en relación con cada uno de sus programas y esferas de actividad;
- b) fomentar el desarrollo de servicios de la juventud en las Sociedades Nacionales, que estén en consonancia con programas globales de organización y desarrollo de las mismas;
- c) velar por que el Departamento de la Juventud cuente con los recursos necesarios y la preparación oportuna para cumplir con su función.

5.3. EL DEPARTAMENTO DE LA JUVENTUD DE LA SECRETARÍA deberá:

- a) brindar apoyo a las Sociedades Nacionales, según proceda, respecto del desarrollo de sus servicios de la juventud y de las estructuras conexas;
- b) coordinar el intercambio de programas, ideas y recursos en el mundo, a fin de evitar toda duplicación innecesaria de trabajo entre las Sociedades Nacionales, y facilitar el desarrollo de programas;
- c) participar en la elaboración de programas y material tipo relacionados con cuestiones clave para la juventud, que podrán ser adaptados o utilizados directamente por las Sociedades Nacionales;
- d) organizar reuniones y eventos internacionales para alentar a los jóvenes y a los adultos que trabajen con la juventud, así como para establecer contactos e intercambiar ideas y conocimientos;
- e) facilitar asistencia técnica para las reuniones y eventos internacionales que se organicen a nivel regional o en una Sociedad Nacional;
- f) asesorar a otros departamentos de la Federación Internacional y cooperar con ellos en los aspectos de su trabajo que estén relacionados con cuestiones de la juventud;
- g) informar a la Comisión de la Juventud respecto de los progresos realizados en lo que hace a la aplicación de la política de la juventud.

6. OTRAS ORGANIZACIONES DE JÓVENES

La cooperación y las relaciones regulares con otras organizaciones de jóvenes contribuirán a ampliar nuevos conocimientos y experiencia, ofreciéndonos al mismo tiempo la oportunidad de comunicar a otros jóvenes el mensaje de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja. Toda cooperación deberá reposar sobre la base de un propósito común y deberá conformarse a nuestros Principios.

7. EVALUACIÓN

A todos los niveles del Movimiento deberá llevarse a cabo una evaluación regular con el fin de velar por la continua pertinencia y dinamismo de la Política de la Juventud. En el proceso de evaluación mencionado deberán participar, en particular, los jóvenes.

La evaluación incumbe, pues, a los jóvenes, a las Sociedades Nacionales y a la Federación Internacional.

REFERENCIAS ÚTILES

=> **Estrategia 2010** en la Sociedad Nacional.

=> **Documentos didácticos** en la Secretaría de la Federación, Unidad de la Juventud:

- **“Minorités et Droits de l’homme”** (sólo en francés e inglés)
- **“De las necesidades a la acción”**
- **“Avons-nous tous la même perception de la réalité”** (sólo en francés e inglés)

=> **La educación de los jóvenes** - Declaración en los albores del siglo XXI.

=> **Las decisiones de la Asamblea General de la Federación**, cada dos años.

=> Y todas las publicaciones periódicas del Movimiento

+ un **CD-ROM de las Directrices “¿Qué hacer?”** (Mac/PC),
que se puede pedir a la Secretaría de la Federación.