



# Guia de Voluntariado



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



## *Herramientas para la Gestión del Voluntariado.*



*“La expectativa de mayores y crecientes necesidades de voluntariado es una realidad y una necesidad de las comunidades que desean dar cobertura a las necesidades sociales sin desigualdades, al tiempo que potencian la capacidad de sus propios ciudadanos para formular sus propias soluciones y contribuir de una forma más próxima y efectiva a la solución de los problemas de su comunidad.”(\*)*

(\*)Manuel Meneses Gil. CIES. Barcelona. Julio de 2007.



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



El manual “Herramientas para la Gestión del Voluntariado”, tiene como propósito proporcionar orientaciones e instrumentos básicos y prácticos, que permitan fortalecer el voluntariado de las Sociedades Nacionales.

Este propósito será alcanzable si existe el compromiso y la voluntad institucional de llevar el manual a la práctica, tomando decisiones que promuevan la inversión de tiempo, recursos humanos, financieros y técnicos necesarios para contar una gestión moderna y eficiente del voluntariado.

El contenido de este manual está basado en: Las políticas y resoluciones sobre voluntariado aprobadas por todas las Sociedades Nacionales en las Asambleas de la Federación. Los estatutos y reglamentos de la Federación. La estrategia 2010 y las orientaciones de la Federación del Futuro. Los planes interamericanos aprobados en las Conferencias de Chile (2003) y en Guayaquil (2007). Los acuerdos y compromisos suscritos por los Presidentes en las reuniones regionales de Presidentes y Seminarios Técnicos celebradas en Panamá 2005 y en Guatemala 2007. Principalmente reflejados en la aprobación de la “Estrategia Regional para el fortalecimiento del Voluntariado V7”. El resultado de múltiples consultas, reuniones y talleres efectuados para este propósito desde 2004 a la fecha con: Voluntarios, voluntarias, directivos y funcionarias de todas las Sociedades Nacionales de la Subregión I de América, a nivel regional, de las Sedes Nacionales y de las Filiales. Las recomendaciones del estudio de la Universidad Complutense de Madrid sobre los retos de las Sociedades Nacionales, elaborado a finales de 2007.

La vida de los voluntarios y de las voluntarias en las organizaciones humanitarias como es y debe continuar siendo una escuela de ciudadanía, de participación y de solidaridad; es decir, una Escuela para la conservación y para el fortalecimiento de la democracia.

La misión y el reto para las Sociedades Nacionales y para la Federación en su conjunto es doble: Contar con más y mejores voluntarios que contribuyan a mejorar las condiciones de vida de los más vulnerables movilizándolo el poder de humanidad, pero también contar con una estructura y con organización interna fuerte, de calidad y moderna, que permita retenerlos, ofrecerles oportunidades de desarrollo y aumentar la calidad de los proyectos, actividades y servicios ofrecidos a las comunidades más vulnerables.

Un sincero reconocimiento a todos los amigos y amigas de las Sociedades Nacionales de la Cruz Roja en la Subregión I, y al equipo regional del Secretariado de la Federación, que con entusiasmo y compromiso contribuyeron a la elaboración de este manual – que es solo un inicio y debe ser mejorado constantemente-. Igualmente a la Comisión Europea por medio de la Dirección General de Ayuda Humanitaria (ECHO) y a la Cruz Roja Británica, por la cooperación financiera.

Dedicado con admiración, aprecio, gratitud y respeto a las voluntarias y voluntarios de las Sociedades Nacionales de la Cruz Roja.

## Representación Regional para México, Centroamérica y Panamá



**Humanidad**

El Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, al que ha dado nacimiento la preocupación de prestar auxilio, sin discriminación, a todos los heridos en los campos de batalla, se esfuerza, bajo su aspecto internacional y nacional, en prevenir y aliviar el sufrimiento de los hombres en todas las circunstancias. Tiende a proteger la vida y la salud, así como a hacer respetar a la persona humana. Favorece la comprensión mutua, la amistad, la cooperación y una paz duradera entre todos los pueblos.

**Imparcialidad**

No hace ninguna distinción de nacionalidad, raza, religión, condición social ni credo político. Se dedica únicamente a socorrer a los individuos en proporción con los sufrimientos, remediando sus necesidades y dando prioridad a las más urgentes.

**Neutralidad**

Con el fin de conservar la confianza de todos, el Movimiento se abstiene de tomar parte en las hostilidades y, en todo tiempo, en las controversias de orden político, racial, religioso e ideológico.

**Independencia**

El Movimiento es independiente. Auxiliares de los poderes públicos en sus actividades humanitarias y sometidas a las leyes que rigen los países respectivos, las Sociedades Nacionales deben, sin embargo, conservar una autonomía que les permita actuar siempre de acuerdo con los principios del Movimiento.

**Voluntariado**

Es un movimiento de socorro voluntario y de carácter desinteresado.

**Unidad**

En cada país sólo puede existir una Sociedad de la Cruz Roja o de la Media Luna Roja, que debe ser accesible a todos y extender su acción humanitaria a la totalidad del territorio.

**Universalidad**

El Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, en cuyo seno todas las Sociedades tienen los mismos derechos y el deber de ayudarse mutuamente, es universal.



## INDICE

### Capítulo 1: El Ciclo de Gestión del Voluntariado

Planificación

Incorporación

Inducción y Capacitación

Participación

Evaluación

Reconocimiento

### Capítulo 2: Ejemplos de herramientas para la Gestión del Voluntariado

Herramienta 1. Modelo de Entrevista para

Aspirantes a Voluntarios/as

Herramienta 2. Modelo de Registro de capacitación

Herramienta 3. Modelo de Registro de Horas Voluntarias

Herramienta 4. Evaluación del Trabajo Voluntario

Herramienta 5. Encuesta de satisfacción del Voluntario/a

Herramienta 6. Protocolo Voluntariado en Emergencias

### Capítulo 3: Estrategia Regional para el Fortalecimiento del Voluntariado V7

### Capítulo 4: Políticas de la Federación Internacional de

Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja

Política de Voluntariado

Política de la Cruz Roja de la Juventud

Política de Género

Glosario en Siglas

Bibliografía

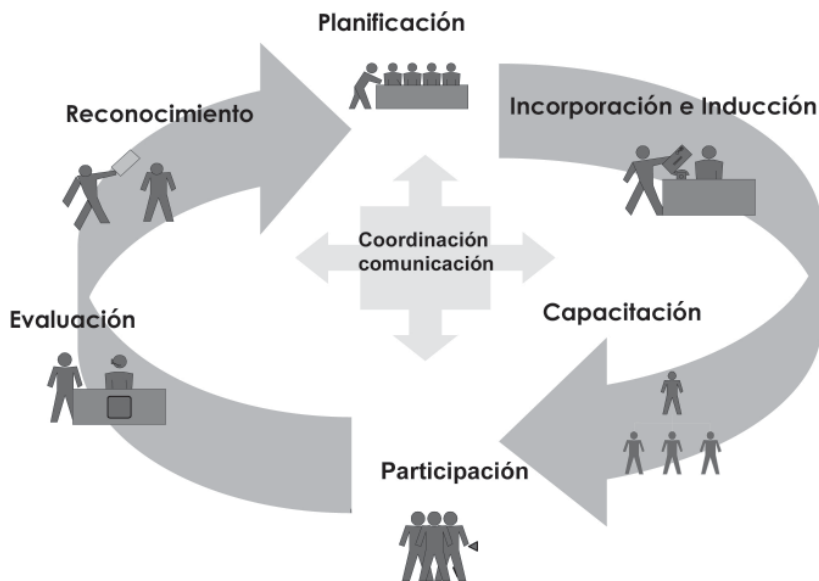


# Capítulo 1

## Ciclo de Gestión del Voluntariado







El ciclo de gestión del voluntariado es la forma en la cual se organiza y administra el recurso humano voluntario. Muestra las etapas del proceso que se debe seguir para asegurar que su Sociedad Nacional de la Cruz Roja, cuente siempre con voluntarias y voluntarios vinculados a actividades concretas, que les permitan realizar sus ideales de trabajar eficientemente en el ámbito humanitario, con los más vulnerables para mejorar sus condiciones de vida.

Este proceso demanda de los líderes del voluntariado una permanente tarea de planificación, comunicación y coordinación para lograr: Un preciso llamamiento o convocatoria para ser parte de la Cruz Roja, una adecuada selección entre los/as aspirantes, una inducción y capacitación de calidad para que los/as seleccionados puedan participar y desempeñar correctamente su actividad o servicio, una evaluación y reconocimiento del desempeño (objetiva y oportuna)

## Planificación

En esta etapa se desarrolla el análisis sobre la necesidad incorporación de voluntarios/as ya vinculados o nuevos, que requiere la Cruz Roja para llevar a cabo actividades, servicios, proyectos o programas concretos que apuntan al cumplimiento de la misión humanitaria.

En la Etapa de Planificación se recomienda en otros, considerar los siguientes aspectos:

- ¿Cuál es la actividad a realizar y que quiero lograr con ella?
- ¿Cuáles, cuantos son los beneficiarios, en donde están ubicados, cuales sus necesidades y capacidades?
- ¿Cuántos voluntarios se necesitan y para qué?
- ¿Cuál es el rol del voluntario en la actividad o servicio?
- ¿Qué capacidades, aptitudes, habilidades necesitan tener los voluntarios?
- ¿Qué formación se requiere?
- ¿Cómo incorporamos voluntarios?
- ¿Quién se hará cargo de supervisarlos y orientarlos?
- ¿Cuál es el cronograma?
- ¿Quién evalúa el trabajo?
- ¿Dónde se realizará la acción voluntaria?
- ¿Por cuánto tiempo se requieren los voluntarios?
- ¿Presupuesto/ recursos financieros, técnicos, logísticos disponibles?



## **Incorporación**

Incluye dos fases.

### **1. La Promoción, el Llamado o Convocatoria**

De la actividad, servicio, proyecto o programa planificados, con el perfil establecido del voluntario/a requerido.

#### **Medios Directos: Ejemplos**

- A través de las oficinas de relaciones públicas y de recursos humanos de las empresas e industrias.
- Mediante visitas a comunidades, colegios o asociaciones de profesionales.
- Programa en centros educativos que incluyan giras a lo interno del centro.
- Asociaciones o grupos de interés (jubilados, grupos juveniles, etc.).
- Anuncios en las sedes de la Cruz Roja (Nacional- filiales).
- Pagina Web de la Sociedad Nacional.

#### **Medios Indirectos: Ejemplos**

- Anuncios a través de los medios de comunicación: radio, televisión y prensa escrita.
- Distribución de folletos, hojas volantes, etc.
- Boletines organizacionales
- Campañas masivas en centros educativos, empresas y universidades.
- Paginas web de otras organizaciones afines.

### **2. El Ingreso (pasos)**

- a) Reunión informativa con los aspirantes
- b) Entrevistas individuales
- c) Selección de aspirantes (de acuerdo con el # y perfil)

requeridos)

- d) Inducción básica a los/as seleccionados (sobre Cruz Roja y la actividad, servicio o proyecto)
- e) Firma del compromiso entre el voluntario/a y la SN (adhesión a Principios, estatutos, reglamentos, código de conducta, y cumplimiento de las responsabilidades técnicas)
- f) Registro y carnetización
- g) Ubicación del voluntario en el programa y/o área de servicio.



**Nota:** Se recomienda tener un registro de los/as aspirantes que no fueron seleccionados y enviarles una nota agradeciendo su interés en apoyar a la Cruz Roja

## Capacitación



Es esencial que los/as voluntarios reciban una adecuada y suficiente capacitación tanto teórica como práctica sobre los temas y funciones a desarrollar con las comunidades o beneficiarios.

La Sociedad Nacional y en particular sus líderes voluntarios y/o los funcionarios encargados de coordinar los programas, proyectos, servicios o actividades, deben garantizar la calidad de esa capacitación. Igualmente, la disponibilidad de los materiales, equipos, instrumentos, etc., necesarios el desarrollo de las actividades y servicios.

Por su parte, los/as voluntarios tienen la obligación de asistir y participar en todas las sesiones de capacitación, realizar satisfactoriamente las tareas, pruebas o ejercicios asignados por sus instructores/as, cuidar y usar adecuadamente los materiales y equipos asignados.

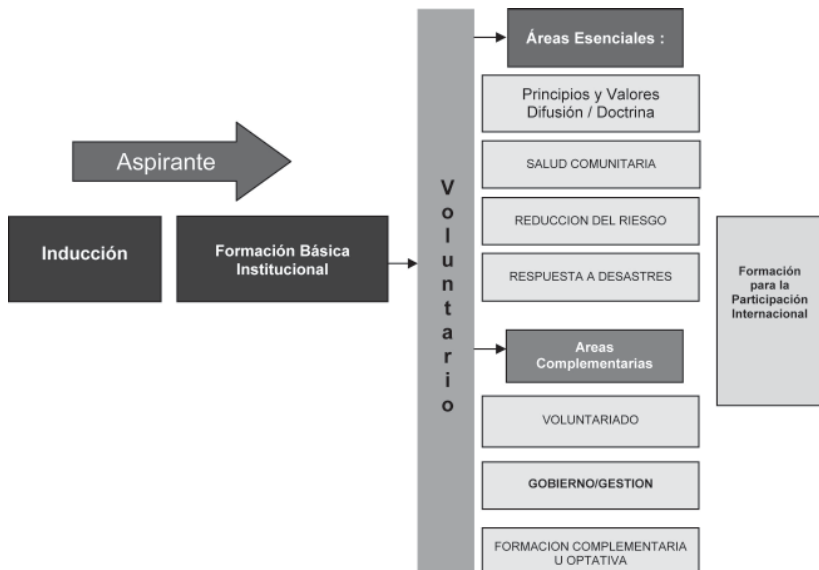
De esta manera se garantiza que la actividad o servicio se pueda prestar con calidad y que los voluntarios/as contribuyan eficientemente al logro de los objetivos planificados por la Sociedad Nacional.

La capacitación debe ser evaluada, para determinar el grado de conocimiento y habilidades adquiridas por los voluntarios/as y si están suficientemente preparados para asumir las responsabilidades. Los voluntarios también tendrán la oportunidad de expresar su opinión y de hacer sugerencias sobre la calidad y utilidad de la capacitación recibida.

Aspectos a tener en cuenta:

- **La capacitación básica institucional:** Amplia y profundiza la información dada en la inducción sobre la Cruz Roja.
- **La capacitación específica sobre la actividad o servicio a realizar:** Proporciona los conocimientos y habilidades necesarias para que el voluntario/a cumpla adecuadamente la actividad o servicio asignado.
- **La capacitación sobre el contexto, el entorno:** Proporciona al voluntario/a información clave sobre la cultura, las costumbres y la situación de la comunidad o de los beneficiarios.
- Es importante tener en cuenta si su actividad o servicio se desarrollará en una situación de normalidad, o durante o después de un desastre. Informar sobre otros aspectos como las condiciones de seguridad, geográficas, el clima, recursos disponibles en el sitio de la actividad, etc.

### Ejemplo de un Proceso Formativo Institucional



Ejemplo:

## Capacitación Básica Institucional

- ⊕ Origen Internacional y Nacional de la Cruz Roja, Estructura del Movimiento
- ⊕ Principios Fundamentales – Valores Humanitarios
- ⊕ Emblemas
- ⊕ Áreas esenciales, programas y servicios
- ⊕ Voluntariado (política, deberes, derechos)
- ⊕ Estatutos, reglamentos, código de conducta/ética



Ejemplo:

## Capacitación Específica Brigadistas Escolares

- ⊕ Curso Básico Cruz Roja Juventud
- ⊕ Curso Básico para Instructores (CPI)
- ⊕ Curso Básico de Difusión
- ⊕ Emblemas del Movimiento Internacional de la Cruz Roja
- ⊕ Taller Brigadas Educativas
- ⊕ Curso Básico sobre Desastres
- ⊕ Curso Básico sobre Salud
- ⊕ Taller Habilidades de Comunicación
- ⊕ Taller sobre Campamentación

## Participación ¡Manos a la obra!



La Participación es el arma estratégica más importante y eficaz para captar, formar y sobre todo mantener a los voluntarios.

Es en esta etapa que los voluntarios/as desarrollan su actividad o prestan el servicio con las comunidades o beneficiarios, de acuerdo con lo establecido en la planificación y aplicando los conocimientos adquiridos en la capacitación.

Los/as voluntarios no esperan que se les considere solo como ejecutores o mano de obra de un servicio o actividad, participar es más que eso: Es implicarse a fondo, sentirse parte de todo el proceso: antes, durante y después, es poder expresar sus opiniones y sentimientos sobre lo que están haciendo y sobre la forma en que se ha organizado, es tener el espacio para hacer sugerencias, etc.

### La participación debe guiarse por:

- La valoración de su opinión sobre su propio papel en la organización.
- Una constante evaluación de la metodología de los proyectos.
- La propuesta de mejoras y innovaciones.
- Favorecer que los propios grupos de voluntarios/as establezcan sus propios canales de comunicación.

- Favorecer la promoción de líderes que representen las opiniones de los diferentes colectivos de voluntarios.
- Garantizar la presencia y participación del voluntariado en la toma de decisiones

**Para que la participación tenga impacto y resultados positivos, se debe tener en cuenta:**

- La creación de espacios para el encuentro del voluntariado, en cada proyecto o actividad.
- El establecimiento de mecanismos para la reflexión, la discusión y el debate.
- La asignación voluntariado funciones concretas respecto de su propia participación.
- La rotación de responsabilidades entre los voluntarios/as para garantizar la promoción del liderazgo y la participación en la organización.
- El establecimiento y respeto de métodos democráticos para la elección de los líderes.

Los líderes o responsables del voluntariado deben dar un seguimiento permanente a los voluntarios/as durante la actividad o servicio para asegurar que todos estén participando, para asesorarlos, resolver dudas y supervisar la calidad de la actividad o servicio que están desarrollando.

Para esto se recomienda hacer consultas periódicas con los voluntarios/as y beneficiarios- preferiblemente al terminar cada jornada- para dar una oportunidad de expresar el grado de satisfacción, las limitaciones o aspectos a mejorar en la siguiente oportunidad.

- Encuestas de satisfacción entre los voluntarios/as y beneficiarios
- Reuniones periódicas:
  - entre los Responsables de Programas y/o proyectos
  - con los voluntarios
  - con los/as beneficiarios/as
- Informes o reportes publicados y a disposición de: los voluntarios/as, los funcionarios, los donantes, cooperantes técnicos, autoridades, etc.

**Algunos elementos importantes a tener en cuenta para el seguimiento o monitoreo de la participación en la actividad o servicio**

- ⊕ Quienes participaron
- ⊕ Que aspectos funcionaron bien
- ⊕ Que aspectos deben mejorarse para la siguiente jornada
- ⊕ Recomendaciones o sugerencias para la mejora o toma de medidas correctivas

## Evaluación



**La evaluación es un proceso participativo, interactivo, objetivo, respetuoso y constructivo que persigue los siguientes propósitos:**

- Conocer si se lograron los objetivos y resultados del programa, proyecto, actividad servicio que se planificaron con el propósito de mejorar las condiciones de vida de las comunidades o beneficiarios/as.
- Conocer si la comunidad, los/as beneficiarios y los voluntarios/as están satisfechos con la labor realizada, el significado que esa labor ha tenido para su desarrollo personal y colectivo.
- Conocer lo que ha funcionado bien para mantenerlo y mejorarlo, y lo que no ha funcionado bien para tomar medidas correctivas.
- Conocer el nivel de cumplimiento de los compromisos adquiridos por los voluntarios/as y con base en eso dar los reconocimientos respectivos y las recomendaciones para mejorar el desempeño. Aplicar las medidas correctivas y/o de sanción por incumplimiento de las responsabilidades, establecidas previamente en las reglas del acuerdo de compromiso, y en las normas estatutarias o reglamentarias de la Sociedad Nacional.

- Compilar las lecciones aprendidas y que estas se conviertan en una fuente de conocimiento y aprendizaje para los voluntarios/as actuales y futuros, para los líderes del voluntariado, para los funcionarios y directivos de la Sociedad Nacional y para la propia comunidad o los beneficiarios/as.
- Conocer como se usaron los recursos financieros y logísticos asignados.

¿Quien (es) participan en la evaluación?

- El coordinador o responsable de la actividad, servicio o proyecto.
- Los voluntarios/as.
- Los beneficiarios/as de las comunidades
- Otras personas o entidades involucradas (donantes, cooperantes, autoridades de la localidad, etc).

¿Quién evalúa?

- El/la responsable de la actividad o servicio
- Una persona o entidad experta que no pertenece a la Cruz Roja: Si existen los recursos o si así está establecido.

Los resultados de la evaluación de la actividad o servicio estarán disponibles para los mismos voluntarios, para los funcionarios y directivos de la Cruz Roja, para los donantes y cooperantes y para la auditoría.

Los resultados de la evaluación de la participación y el desempeño de los voluntarios deben darse a conocer individualmente a cada uno y brindarles la oportunidad de hacer una reflexión y manifestar su punto de vista.



## Reconocimiento



La mayoría de las personas se sienten compensadas con el **sentimiento de pertenencia a una organización** que les facilita el crecimiento personal y la consecución de sus expectativas de:

- Obtención de formación
- Proyección personal
- Relación grupal
- Satisfacción por el desarrollo de las actividades encomendadas y que significaron un buen aporte a una buena causa humanitaria

En esta etapa, la Sociedad Nacional de la Cruz Roja, le expresa a los voluntarios/as que han participado en la actividad, servicio o proyecto, el orgullo que siente de contar con ellos, la importancia que ha tenido su participación para el logro de los resultados planificados y el compromiso de seguir apoyando iniciativas que promuevan el fortalecimiento del voluntariado.

Esa expresión puede estar acompañada de un detalle: Certificado, diploma, pin institucional, etc. Esto dependerá de los recursos disponibles.

Es importante que la actividad de reconocimiento sea publicada a nivel interno y externo por los medios que la Sociedad Nacional (Sede y/o Filial) tengan a disposición (pagina web, carteleras, contactos con los medios de comunicación: radio, prensa, tv).

Para que el Reconocimiento sea efectivo, se recomienda

- ⊕ Hacerlo públicamente
- ⊕ Hacerlo de manera motivada y sustentada
- ⊕ Hacerlo periódicamente



Que se reconoce a los voluntarios y voluntarias:

- La **utilidad** del servicio que presta.
- La **actividad** que desarrolla.
- Su **constancia**
- Su grado de **compromiso**
- Su esfuerzo al **formarse**.
- Sus posibilidades de ser miembro y de acceder a posiciones directivas



# Capítulo 2

## Ejemplos de herramientas para la Gestión del Voluntariado





**Herramienta 1: Ejemplo de análisis para la Planificación:**

AREA / Programa:	Promoción de Principios y valores Humanitarios
Proyecto:	Reducción del estigma y discriminación Asociado al VIH y SIDA
Objetivo:	Captar voluntarios jóvenes para incorporarlos al proyecto de educación en pares del área de VIH y SIDA de Cruz Roja.
Responsable de Proyecto	Leonarda de Gracia
Actividad a desarrollar:	Educación sobre VIH y SIDA en centros escolares de secundaria.
No de Voluntarios requeridos	20 Voluntarios
Rol de los voluntarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Educadores de pares</li> <li>- Conductores de vehículos</li> <li>- Coordinador de Grupos</li> </ul>
¿Qué capacidades se necesitan?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manejo de grupos</li> <li>- Experiencia en conducir vehículos</li> <li>- Facilidad de Expresión</li> <li>- Relaciones humanas</li> </ul>
¿Qué formación se requiere?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inducción a CR</li> <li>- Curso Básico de Voluntarios</li> <li>- Formación Pedagógica</li> <li>- Conocimiento de la metodología "Juntos si podemos".</li> </ul>
Medios de incorporación de voluntarios/as	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Universidades, colegios, escuelas</li> <li>- Base de datos del voluntariado de la SN</li> </ul>
Responsable de la captación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Juan Sánchez</li> </ul>
Cronograma / tiempo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Del 1o de Diciembre 2007 a l 31 de Diciembre de 2009</li> <li>- 3 horas (9 a.m. -1 2m) todos los sábados por la mañana</li> </ul>
Responsable de la evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- María Ramirez</li> </ul>
Lugar de la acción voluntaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Instituto América</li> <li>- Instituto Ángel Rubio</li> </ul>
Costo del Proyecto	\$ 5,000 (Cinco Mil)

**Herramienta 2: Ejemplo de Convocatoria para nuevos Voluntarios**

¿Quieres ser Voluntario?



**Cruz Roja Hondureña**

Filial: La Ceiba, Atlántida

Cruz Roja Hondureña Filial La Ceiba, precisa de la incorporación de nuevos voluntarios y voluntarias que posibiliten el desarrollo y ejecución de la diversidad de acciones que lleva a cabo y, al mismo tiempo, aseguren el cumplimiento de los ideales de la Institución.

**Quienes:** Jóvenes entre 20 y 30 años

**Requisitos:**

- Que les guste trabajar en equipo.
- Se valorará formación en temas relacionados con Derechos Humanos.
- Se valorarán habilidades sociales y de comunicación.
- Se valorará experiencia con niños y jóvenes.
- Altamente motivados(as), comprometidos(as) por la solidaridad y la cooperación al desarrollo.
- Sensibilidad ante la realidad social, empatía
- Facilidad para hablar en público

**No de Plazas Vacantes:** 25

**Tiempo Requerido:** Un Año

**Si estás interesado Comunícate a los teléfonos:**

66752212 o 66752213

**Llena tu ficha de solicitud a través de la Web:**

Voluntariado@cruzroja.org

**Ejemplo Herramienta 3: Modelo de entrevista de aspirantes a voluntarios /as.**

Nombre del aspirante a voluntario	
Nombre del entrevistador	

Preguntas	
¿Qué sabe usted acerca de la Cruz Roja?	
¿Qué lo motiva a ser parte de la Cruz Roja?	
¿Cuáles son sus expectativas?	
¿Ha participado como voluntario en alguna otra organización?	
¿Cómo se beneficia su comunidad a través de su trabajo en la Cruz Roja?	
¿Cuáles son las áreas que son de mayor interés para usted? (áreas esenciales?)	
¿Le gusta trabajar en equipo?	

¿Estaría Usted disponible en casos de emergencia?      Si      No

¿Tiene alguna condición especial, física, de salud, etc?      Si      No

Dependiendo de las áreas en que se interese dentro de la Cruz Roja, ¿estaría dispuesto a participar de Formaciones?      Si      No

Otros Comentarios:	
--------------------	--

Observaciones del Entrevistador:	
Recomendaciones en cuanto a las aptitudes a desarrollar	
Área de servicio identificada para ubicar al aspirante	

Certifico que la información que se ha proporcionado en la presente entrevista es correcta y verdadera y doy consentimiento para que la Cruz Roja la registre en su base de datos para referencia, evaluación o confirmación de la misma.

Firma del aspirante:       Fecha:

Firma del entrevistador:       Fecha:

**Herramienta 4: Modelo de registro de capacitaciones:**Nombre de la actividad de Capacitación: Sede / Filial de Cruz Roja: Fecha de Realización: 

Nombre de Participantes	Identidad	Firma

**Herramienta 5: Modelo de registro de horas voluntarias**Nombre del Voluntario: Sede / Filial de Cruz Roja: 

Fecha	Programa	Tarea	Total de horas

Nombre del voluntario:  Firma del Voluntario: Nombre del supervisor:  Firma del supervisor:





**Herramienta 8: Monitoreo de Avances del Plan con voluntarios**

Descripción de Acciones según Planificación	Resultados Obtenidos
Proyecto / Actividad / Servicio:	
Lugar de Trabajo:	
Objetivo:	
Medios de incorporación de voluntarios	
Incorporación de Voluntarios Vinculados	
Incorporación de Voluntarios Nuevos	
Rol de los voluntarios	
Capacitaciones Brindadas a los Voluntarios	
Cronograma / tiempo	

Responsable del Monitoreo: \_\_\_\_\_

Lugar y Fecha: \_\_\_\_\_

## Herramienta 9: Encuesta de satisfacción del voluntario / voluntaria

Para mejorar nuestra gestión de voluntarios, nos gustaría que nos proporcionara sus comentarios sobre lo siguiente:					
Descripción	1 bajo	2	3 medio	4	5 alto
¿Cómo calificaría la cooperación/apoyo recibido por parte de otros voluntarios en sus actividades con la Cruz Roja?					
¿Cómo calificaría la cooperación/apoyo recibido por parte del personal asalariado en sus actividades con la Cruz Roja?					
¿Siente usted que se le motiva como voluntario?	Si		No		
Describa su respuesta sobre la motivación:					
¿Siente usted que como voluntario ha alcanzado sus metas profesionales/desarrollo?	Si		No		
¿Piensa usted que su servicio voluntario ha tenido un impacto positivo en el programa en que esta involucrado?	Si		No		
¿Siente usted que cuenta con el apoyo de sus colegas?	Si		No		
¿Cuenta usted con los materiales necesarios para completar su tarea?	Si		No		
Describa su respuesta sobre la disponibilidad o no disponibilidad de materiales:					
¿Piensa usted que hay programas que la Cruz Roja pueda ampliar dada su experiencia como voluntario	Si		No		
Por favor describa:					
¿Le gustaría continuar siendo voluntario de la Cruz Roja?	Si		No		
Si su respuesta es negativa por favor explique					
¿Si su respuesta es positiva, qué formación adicional le sería de provecho como voluntario?					

### Herramienta 10: Algunas ideas para dar reconocimiento a los Voluntarios y a las Voluntarias

● Di "Gracias"
● Destaca un buen trabajo
● Invita a "tomar un café"
● Pide su opinión
● Saluda, di hasta luego después de la jornada
● Vela por su seguridad
● Vela por su atención y asistencia humanitaria si resultan afectados por un desastre o sufren un accidente.
● Llámalos o visítalos si están enfermos, si cumplen años, si obtienen un logro personal, familiar o profesional, si hay una mala noticia en la familia
● Demuestra interés en sus aspectos personales, sin invadir su privacidad
● Sonríeles cuando los encuentres
● Envíales pequeñas notas de agradecimiento
● Expresa algo positivo acerca de sus cualidades
● Ofrece oportunidades de capacitación y de desarrollo dentro de la institución
● Propicia condiciones básicas para su bienestar en la sede
● Recomienda el buen trabajo (copias para el expediente personal y otras personas apropiadas)
● Llámalos por su nombre, menciona sus nombres.
● Involúcralos en la toma de decisiones y en la planificación
● Coloca gráficas visuales que demuestren el avance hacia los objetivos
● Permite que ellos mismos elaboren y presenten sus informes
● Escribe artículos sobre su desempeño en boletines informativos o periódicos.
● Destaca las fechas importantes; cumpleaños, aniversarios, etc.
● Abre espacios para reflexión, intercambio de ideas, puntos de vista, sugerencias
● Mantén la identidad, imagen y visibilidad (uniformes, gorras, playeras, pines, etc) de acuerdo con los recursos disponibles
● Anima a que escriban un artículo acerca de algún logro de trabajo

Herramienta 11



## PROTOCOLO BÁSICO PARA EL VOLUNTARIADO EN EMERGENCIAS

UNA MEJOR ORGANIZACIÓN Y PLANIFICACIÓN PARA:

- ✓ ATENDER
- ✓ PROTEGER
- ✓ ASISTIR
- ✓ RECONOCER



A LOS VOLUNTARIOS (AS)  
QUE PRESTAN SERVICIOS  
EN LAS EMERGENCIAS

# Ejemplos de herramientas para la Gestión del Voluntariado

## VOLUNTARIA FORMAL ACTIVO

### ANTES

- Capacitar sobre el plan de contingencia y respuesta.
- Asignar roles funciones según perfil y disponibilidad.
- Recordar normas y principios básicos de conducta y seguridad.
- Verificar disponibilidad de uniformes, petos, equipo.
- Revisar contratos/pólizas de seguros.
- Integrar equipo de gestión/seguinto a voluntarios para que se cumpla el protocolo.
- Designar personal encargado de atención psicosocial a voluntarios (as).
- Confeccionar uniformes, petos, identificación según necesidades detectadas.
- Verificar equidad de género en todo procedimiento etapa, asignación
- Involucrar líderes volunt. en la planificación operativa

### DURANTE

- Verificar que los voluntarios estén cumpliendo la asignación prevista en el plan.
- Dar apoyo psicológico según criterios establecidos.
- Verificar que personal EDAN cumpla su labor en la verificación de afectación de voluntarios.
- Dar ayuda médica a los voluntarios.
- Dar ayuda humanitaria a afectados.
- Verificar que tengan uniforme, identificación y equipo adecuado.
- Retirar, suspender, hacer relevos o reubicar en el servicio al voluntario que no esté en condiciones físicas o psicológicas para seguir cumpliendo el servicio asignado .

### DESPUES

- Reconocer la labor de manera individual y colectiva.
- Dar apoyo psicosocial.
- Dar ayuda humanitaria a los afectados.
- Dar ayuda médica a los afectados
- Consolidar reporte EDAN respecto a voluntarios.
- Verificar que los afectados según reporte EDAN hagan parte de los programas de rehabilitación/reconstrucción.
- Verificar si desean continuar activos.
- Registrar los servicios prestados y los reconocimientos en el archivo del voluntario.
- Aplicar el estatuto o reglamento a quienes hayan incumplido su compromiso previo procedimiento disciplinario.
- Incluir el tema del voluntariado en la evaluación de las operaciones.
- Destacar la labor de los voluntarios en las memorias o informes de las operaciones.
- Verificar que el seguro haya cumplido.
- Actualizar registro del seguro.

# Ejemplos de herramientas para la Gestión del Voluntariado

## V O L U N T A R I O F O R M A L I N A C T I V O

<ul style="list-style-type: none"><li>• Revisar registro de inactivos,</li><li>• Verificar motivo de inactividad.</li><li>• Llamar a quienes no estén impedidos disciplinariamente y verificar disponibilidad.</li><li>• Invitar a los disponibles a participar y compartir plan de contingencia y respuesta.</li><li>• Identificar necesidades de capacitación, actualización, perfiles.</li><li>• Recordar normas y principios básicos de conducta y seguridad.</li><li>• Asignar roles funciones de acuerdo a los planes y disponibilidad.</li><li>• Activación del registro e identificación a quienes sean seleccionados para un rol dentro del plan.</li><li>• Verificar disponibilidad de uniformes, petos, equipo.)</li></ul>
---

<h3>DURANTE</h3> <ul style="list-style-type: none"><li>• Verificar que los voluntarios estén cumpliendo la asignación prevista en el plan.</li><li>• Dar apoyo psicológico según criterios establecidos.</li><li>• Verificar que personal EDAN cumpla su labor en la verificación de daños a voluntarios.</li><li>• Dar ayuda médica a los voluntarios</li><li>• Dar ayuda humanitaria a afectados.</li><li>• Verificar que tengan uniforme, identificación y equipo adecuado.</li><li>• Retirar, suspender, relevar, reubicar en el servicio al voluntario que no esté en condiciones físicas o psicológicas para cumplir el servicio asignado.</li></ul>
--

<h3>DESPUES</h3> <ul style="list-style-type: none"><li>• Reconocer la labor de manera individual y colectiva.</li><li>• Dar apoyo psicosocial.</li><li>• Dar ayuda humanitaria a los afectados.</li><li>• Dar ayuda médica a los afectados</li><li>• Registrar los servicios prestados y los reconocimientos en el archivo del voluntario.</li><li>• Aplicar el reglamento a quienes hayan incumplido su compromiso previo y según el procedimiento disciplinario.</li><li>• Incluir el tema del voluntariado en la evaluación de las operaciones.</li><li>• Destacar la labor de los voluntarios en las memorias o informes de las operaciones.</li><li>• Consolidar reporte EDAN respecto a voluntarios.</li><li>• Verificar que hagan parte de los programas de rehabilitación.</li><li>• Verificar si desean continuar inactivos o incorporarse de nuevo de manera formal, e incorporar a los que lo deseen.</li><li>• Verificar que la compañía aseguradora haya cumplido.</li><li>• Actualizar registro en el seguro.</li></ul>
---

# Ejemplos de herramientas para la Gestión del Voluntariado

## ESPONTÁNEO NUEVOS VOLUNTARIOS

### ANTES

- Preparar fichas de registro.
- Preparar carnets especiales.
- Designar persona o comité encargado de recibir solicitudes, selección, registro e identificación y asignación de posibles tareas según plan.
- Contar con plan de llamamiento a espontáneos/nuevos en coordinación con Dpto. de comunicación.

### DURANTE

- Entrevista rápida, y selección.
- Registrar y entregar identificación especial normas y principios básicos de conducta y seguridad.
- Asignar supervisor.
- Asignación de funciones según el plan, las necesidades y profesión, oficio o habilidad previa instrucción u orientación sobre el servicio o rol que debe desempeñar.
- Verificar posibilidad de inclusión o reporte al seguro de esos voluntarios.
- Dar ayuda médica o psicológica si resulta afectados.

### DESPUES

- Reconocer la labor de manera individual y colectiva.
- Dar apoyo psicosocial.
- Dar ayuda humanitaria a los afectados.
- Dar ayuda médica a los afectados.
- Registrar los servicios prestados y los reconocimientos en el archivo del voluntario.
- Destacar la labor de los voluntarios en las memorias o informes de las operaciones.
- Consolidar reporte EDAN respecto a voluntarios.
- Verificar posibilidad que hagan parte de los programas de rehabilitación/reconstrucción.
- Verificar si desean continuar e incorporarse de manera formal, e incorporar a los que lo deseen.



# Capítulo 3

## Estrategia Regional Para el Fortalecimiento del Voluntariado V-7







Como resultado de un proceso de consulta y participación con representantes de las Sociedades Nacionales de la región, se definió la Estrategia Regional para el fortalecimiento del Voluntariado. En procura de contar con voluntarios mejor preparados, Sociedades Nacionales y comunidades más fuertes.

La Estrategia prioriza el desarrollo de siete aspectos a saber:

- **Políticas y Reglamentos:** las Sociedades Nacionales deben contar con su política nacional de voluntariado, así como la normativa necesaria para la regulación del recurso humano voluntario, y para el cumplimiento de los deberes derechos y responsabilidades institucionales
- **Gestión Moderna:** Las Sociedades Nacionales implementarán un ciclo moderno para la gestión del voluntariado, adaptado a los niveles local y nacional, así como a la realidad cultural del país.

- **Voluntariado en cada Programa:** Las Sociedades Nacionales promoverán la participación del voluntariado en todos los Programas, Proyectos o servicios que ofrece a la comunidad.
- **Censo Sub-Regional:** Las Sociedades Nacionales contarán con un sistema de recolección de información y registro de los voluntarios/as, que le permita conocer y administrar adecuadamente las capacidades y los recursos con que cuenta.
- **Itinerarios Formativos:** Las sociedades Nacionales promoverán la elaboración y adopción de itinerarios formativos que permitan garantizar la calidad de las actividades y servicios prestados por los voluntarios, aumentar el impacto de los mismos en las comunidades vulnerables y facilitar el desarrollo de carrera de los voluntarios/as dentro de la Sociedad Nacional y del Movimiento.
- **Protocolo de Voluntariado en Emergencia:** Las Sociedades Nacionales implementarán el protocolo básico para el voluntariado en emergencias, que atienda, proteja, asista y reconozca a los voluntarios que prestan servicios en situaciones de emergencia. Este protocolo se incorporará en los planes de contingencia y de respuesta a desastres de las Sociedades Nacionales.
- **Abogacía:** las Sociedades Nacionales realizarán acciones de incidencia y promoción para que los Estados legislen y promuevan acciones para el fortalecimiento del voluntariado



# Capítulo 4

## Políticas de la Federación Internacional





## Política de Voluntariado

### 1. Introducción

El objeto de esta política es:

#### 1.1

reforzar la importancia del voluntariado en el Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja;

#### 1.2

establecer los valores y actitudes básicas de las Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja hacia el voluntariado;

#### 1.3

establecer las responsabilidades de las Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja hacia sus voluntarios.

#### 1.4

establecer los derechos y responsabilidades de las personas que trabajan como voluntarios para una Sociedad de la Cruz Roja o de la Media Luna Roja.

### 2. Definición

El voluntariado en el Movimiento de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja es una actividad que:

#### 2.1

se funda en el libre albedrío de la persona que presta servicios de voluntariado, y no en el deseo de obtener un beneficio material o pecuniario, ni en presiones sociales, económicas o políticas externas;

#### 2.2

tiene por objeto ayudar a las personas vulnerables y a sus comunidades, de conformidad con los Principios Fundamentales de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja;

#### 2.3

su organización corre a cargo de representantes reconocidos de las Sociedades Nacionales de la Cruz Roja o de la Media Luna Roja.

Un voluntario de la Cruz Roja o de la Media Luna Roja es una persona que lleva a cabo actividades de voluntariado para una Sociedad

Nacional de la Cruz Roja o de la Media Luna Roja ocasionalmente o con regularidad.

Un miembro de la Cruz Roja o de la Media Luna Roja es una persona que ha aceptado oficialmente las condiciones de afiliación que estipulan los estatutos o el reglamento de la Sociedad Nacional y que, normalmente, tiene derecho a elegir representantes en los órganos rectores y a proponer su candidatura para los mismos.

Los voluntarios de la Cruz Roja o de la Media Luna Roja pueden ser o no miembros de su Sociedad Nacional. Esta política se refiere a los voluntarios de la Cruz Roja o de la Media Luna Roja.

### **3. Ambito de aplicación**

Esta política se aplica a todas las Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja reconocidas y que son miembros de la Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja.

### **4. Principios Básicos**

El voluntariado es un medio para que un individuo o grupo ponga en práctica uno de los Principios Fundamentales del Movimiento, a saber, el servicio voluntario.

Las Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja miembros de la Federación y la Secretaría de la Federación:

**4.1** se comprometen a promover el voluntariado como una contribución significativa y positiva al mejoramiento de la vida de las personas vulnerables y al fortalecimiento de las comunidades y la sociedad civil;

**4.2** reconocen y aprecian la labor de voluntariado como medio para crear una red de personas dispuestas a trabajar para una Sociedad Nacional en un caso de emergencia y a apoyarlas;

**4.3** valoran a todos los voluntarios primordialmente por su contribución individual, entusiasmo y compromiso, así como por la experiencia y aptitudes que pueden aportar;

**4.4** conocen y valoran el voluntariado no estructurado en las comunidades, fuera de los programas y actividades organizados formalmente por las Sociedades Nacionales.

## **5. Declaración**

### **5.1 Las Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja:**

**5.1.1** establecerán un código de conducta aprobado por el órgano rector nacional, en que se estipulen los derechos y responsabilidades de la Sociedad Nacional y de sus voluntarios;

**5.1.2** captarán voluntarios para funciones o tareas específicas y descritas explícitamente;

**5.1.3** captarán voluntarios sobre la base de su compromiso y posibilidades;

**5.1.4** tratarán activamente de captar voluntarios, sin distinción de raza, etnia, sexo, convicciones religiosas, discapacidad o edad;

**5.1.5** velarán por que haya una participación adecuada de hombres y mujeres en los programas de voluntariado de las Sociedades Nacionales a fin que la prestación de los servicios y las actividades se desarrollen de forma eficaz y siguiendo el criterio de igualdad de oportunidades;

**5.1.6** impartirán una formación adecuada que permita a los voluntarios cumplir con sus responsabilidades hacia el Movimiento y llevar a cabo las tareas o funciones específicas para las que fueron incorporados, así como cualquier actividad de intervención de emergencia que se les pida que ejecuten;

**5.1.7** suministrarán el equipo adecuado para la tarea o función que se encomiende a los voluntarios;

**5.1.8** recompensarán y reconocerán el trabajo de los voluntarios cada vez que sea posible y apropiado, y brindarán suficientes oportunidades de desarrollo personal;

**5.1.9** velarán por que en todas las etapas de la concepción, desarrollo, ejecución y evaluación del programa se recaben activamente las opiniones e ideas de los voluntarios y se actúe en consecuencia;

**5.1.10** reembolsarán los gastos razonables en que incurran los voluntarios durante la ejecución de tareas de voluntariado aprobadas;

**5.1.11** establecerán una póliza de seguro apropiada para amparar a los voluntarios;

**5.1.12** velarán por que la labor de voluntariado no sustituya ni ponga en peligro el empleo remunerado;

**5.1.13** velarán por que, cuando las personas necesiten estar remuneradas para desempeñar una tarea o trabajo, se les reconozca la cantidad de empleados, trabajadores contratados o mano de obra ocasional. Como tales, deberán estar amparados y protegidos por la legislación laboral aplicable, por ejemplo en cuanto a salario mínimo, protección contractual y otros derechos y responsabilidades jurídicas;

**5.1.14** brindarán la formación adecuada y posibilidades de desarrollo para los voluntarios que integren o que puedan integrar en el futuro los órganos de gobierno;

**5.1.15** tratarán de promover la cooperación y la asociación con organizaciones de la sociedad civil y los sectores público y privado que fomentan el voluntariado.

## **5.2 Se espera que todos los voluntarios de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja:**

**5.2.1** actúen con arreglo a los Principios Fundamentales del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja y promuevan su difusión;

**5.2.2** respeten el Reglamento sobre el uso del emblema e impidan su utilización indebida;

**5.2.3** Se esfuercen y trabajen por obtener el más alto grado de calidad;

**5.2.4** suscriban el código de conducta para voluntarios de la Sociedad Nacional, las normas y/o el Código de Ética y Principios Básicos sobre el Servicio Voluntario de la Federación y actúen en consecuencia;

**5.2.5** estén disponibles en cualquier caso de emergencia, según lo

convenido con la Sociedad Nacional, y con arreglo a sus aptitudes y capacidades;

**5.2.6** respondan a las necesidades de los beneficiarios y fortalezcan su capacidad de ayudarse a sí mismos y ejercer un voluntariado activo.

### **5.3 Todos los voluntarios tienen derecho a:**

**5.3.1** optar por convertirse en miembro de su Sociedad Nacional, tal como está estipulado en los estatutos;

**5.3.2** recibir una formación adecuada o tener posibilidades de desarrollo personal para poder emprender las tareas o funciones que se les encomienden;

**5.3.3** disponer del equipo adecuado que les permita emprender las tareas o funciones que se les encomienden;

**5.3.4** aceptar o rehusar cualquier tarea o función de acuerdo con el Código de Ética y Principios Básicos sobre el Servicio Voluntario.

### **5.4 La Secretaría de la Federación:**

**5.4.1** apoyará a las Sociedades Nacionales en su labor con los voluntarios;

**5.4.2** señalará y apoyará proyectos de investigación que ayuden a fortalecer las actividades de las Sociedades Nacionales que promuevan el voluntariado y compartirá sistemáticamente esta información;

**5.4.3** tratará de promover la cooperación y asociación con organizaciones de la sociedad civil y los sectores público y privado que fomentan el voluntariado.

## **6. Referencias**

El voluntariado afecta a la mayoría de las actividades de las Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, en particular, a la elaboración, ejecución y evaluación de programas, y a la dirección local, nacional e internacional. Esta política debe considerarse en el contexto de otras políticas de la Federación, principalmente las políticas sobre género, juventud, preparación para desastres y bienestar social.

*Decisión 15 - Duodécimo período de sesiones de la Asamblea General de 1999*

## **Política de Cruz Roja de la Juventud**

### **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 y 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, consideran medios para llegar a otros jóvenes necesitados; aumentan la credibilidad de la labor que el Movimiento realiza con numerosos grupos.

**Los jóvenes son un importante grupo objetivo, tanto en el ámbito del Movimiento 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 aprobación de decisiones y de 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 los demás miembros.

## Los jóvenes de hoy dirigirán el Movimiento del mañana.

En muchas Sociedades Nacionales, los líderes de hoy eran sus miembros jóvenes de generaciones atrás.

Cuando los jóvenes trabajan en pie de igualdad con los miembros mayores del Movimiento en programas de servicio, acciones de emergencia y en la gestión del Movimiento, adquieren rápidamente la competencia que les permitirá dirigir el Movimiento del 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; y exhorta a cada uno de los participantes en el proceso, a saber, jóvenes, líderes y representantes juveniles, Sociedades Nacionales, la Federación, la Comisión de la Juventud y el secretario general, a que velen por que la Política y Estrategia sean aplicadas hasta sus últimas consecuencias. (Octava Asamblea General, Budapest, 1991, Resolución 18.)

## Fondo internacional de la Cruz Roja y la Media Luna Roja para la juventud

La Asamblea General,

Recordando la recomendación de la Séptima Asamblea General por medio de la cual se pedía a la Comisión de la Juventud que, en cooperación con el secretario general de la Federación, recabara fondos específicos para financiar programas de la juventud y examinara las posibilidades de establecer un fondo internacional para la juventud;

Reafirmando que existe una especial necesidad de financiación de los programas de la juventud; y

Habiendo considerado la propuesta de la Comisión de la Juventud;  
Aprueba el establecimiento del Fondo Internacional de la Cruz Roja y la Juventud; y

Encomienda al Consejo Ejecutivo la aprobación del Reglamento del Fondo. (Octava Asamblea General, Budapest, 1991, Resolución 19)

## Política de Género

### Introducción:

La necesidad de tener presente el género en las actividades de la Federación Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja deriva del mandato humanitario de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, que consiste en aliviar el sufrimiento sin discriminación. La igualdad de géneros garantiza que no se produzca discriminación por razón de sexo en la asignación de recursos o beneficios o en el acceso a los servicios.

El objeto de esta política es definir los principales criterios que la Federación debe aplicar para abordar las cuestiones de género en las acciones de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja.

### Ámbito de aplicación:

El enfoque de la Federación se centra en el género y no específicamente en las mujeres. El término “género” se refiere a los papeles, responsabilidades, necesidades, intereses y capacidades tanto de los hombres como de las mujeres, aspectos que se ven influidos por factores sociales y culturales. Por lo tanto, no sustituye al término “sexo”, que se refiere exclusivamente a las diferencias biológicas. Hombres y mujeres desempeñan funciones distintas en la sociedad y, por ello, tienen a menudo necesidades diferentes. Es necesario tener en cuenta esas diferencias para garantizar que se especifiquen las necesidades, vulnerabilidades y capacidades propias de los hombres y de las mujeres – dentro de un contexto más amplio de clase, etnia, raza y religión – y que se actúe en consonancia.

Esta política sienta las bases sobre las que se apoyarán la Federación y cada una de las Sociedades Nacionales para garantizar que los programas esenciales definidos en la Estrategia 2010, tales como el

socorro en caso de desastre, la preparación para desastres, la salud y la promoción de los valores humanitarios, tengan en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres.

### **Declaración:**

En materia de género, el objetivo de la Federación es garantizar que todos los programas de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja beneficien a hombres y mujeres por igual, de acuerdo con sus necesidades específicas, y con la colaboración y participación igualitaria de ambos sexos en todos los niveles de las Sociedades Nacionales y de la Secretaría de la Federación.

Cada Sociedad Nacional y la Secretaría de la Federación debe adoptar las medidas necesarias para alcanzar ese objeto teniendo en cuenta, especialmente, los siguientes puntos:

- los desastres naturales, los conflictos y la inestabilidad social y política pueden afectar de forma diferente a hombres y mujeres. Por ello, tanto la intervención de emergencia de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja como la asistencia humanitaria a largo plazo pueden también tener un efecto distinto en unos y otras;
- la incorporación de una perspectiva de género en las acciones de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja es un aspecto importante en el cumplimiento del mandato humanitario de la Federación, consistente en mejorar la vida de los más vulnerables;
- la Federación actúa en un amplio abanico de culturas; por lo tanto, en la sistematización de una perspectiva de género en la labor de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja es necesario tener en cuenta las peculiaridades culturales;

- la plena participación de hombres y mujeres en las acciones de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja no sólo garantiza la igualdad de géneros, sino que aumenta la eficacia del trabajo de la organización;
- aunque la tarea principal de las Sociedades Nacionales consiste en garantizar una sensibilización en torno a las peculiaridades de cada género en los programas existentes, también se pueden poner en marcha proyectos destinados a asistir a grupos especiales de hombres o de mujeres, si la situación local lo requiere.

Para alcanzar su objetivo, todas las Sociedades Nacionales y la Secretaría de la Federación deberán:

1. Incorporar procedimientos institucionales que garanticen una respuesta equitativa a las necesidades de chicos, chicas, hombres y mujeres en la intervención en casos de desastre, en la reducción de la vulnerabilidad y en la prestación de servicios sanitarios o de cualquier otro tipo.
2. Formular medidas para garantizar que se identifiquen sistemáticamente aquellas vulnerabilidades y capacidades específicamente vinculadas al género y que se actúe en consecuencia.
3. Garantizar que los datos sobre los beneficiarios se separen por sexos en la evaluación de las necesidades y en la planificación de programas y que el análisis de género se integre en la concepción, la aplicación, la supervisión y la evaluación de los mismos.
4. Diseñar estrategias para fortalecer la capacidad de sistematizar la consideración de las diferencias de género como parte de los programas de desarrollo institucional, prestando especial atención a la formación del personal en el análisis de género.

5. Garantizar la instauración de mecanismos para dar cuenta de la actuación y de los resultados obtenidos en la sistematización de la consideración de las diferencias de género y para responder de ellos. Ahí se incluye las evaluaciones de rendimiento, el análisis de las asignaciones presupuestarias y las acciones encaminadas a lograr la plena participación de hombres y mujeres, sobre una base igualitaria y significativa, en todas las actividades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja y a todos los niveles.

### **Responsabilidades:**

Los órganos de gestión de cada Sociedad Nacional y de la Secretaría de la Federación son responsables de:

- Aumentar la concienciación del personal y de los voluntarios de las diferencias sociales entre hombres y mujeres vulnerables, y mejorar sus aptitudes para tenerlas presente en el momento de concebir, aplicar, supervisar y evaluar programas;
- revisar sistemáticamente los procedimientos de la institución para integrar el análisis de género en la programación o mejorar los sistemas existentes;
- promover el equilibrio en la representación de ambos sexos en los diversos niveles de la estructura interna de sus organizaciones y, en especial, fomentar que sea mayor el número de mujeres que participen en los procesos de adopción de decisiones a todos los niveles;
- garantizar la igualdad de oportunidades para los empleados y voluntarios de ambos sexos en las áreas de contratación, promoción, prestaciones, formación y condiciones de trabajo.

Los órganos de gobierno de cada Sociedad Nacional y de la Federación son responsables de:

- evaluar los efectos de sus políticas y decisiones para los hombres y las mujeres y garantizar así la sensibilización con trono a las peculiaridades de cada género esté presente en todas las políticas y programas de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja.



SN:	Sociedad Nacional.
MOVIMIENTO:	Movimiento Internacional de la Cruz Roja y la Media Luna Roja.
DIH:	Derecho Internacional Humanitario
DH:	Derechos Humanos
ITS:	Infecciones de Transmisión Sexual
VIH:	Virus de Inmunodeficiencia Humana
SIDA:	Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida
FEDERACIÓN:	Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja.
CICR:	Comité Internacional de la Cruz Roja
AVC:	Análisis de Vulnerabilidad y Capacidad
EDAN:	Evaluación de Daños y Análisis de Necesidades
RLF:	Re- establecimientos de Lazos Familiares.
COE:	Centro de Operaciones de Emergencia
DREF:	Fondo de Emergencia para la respuesta a desastres de la Federación Internacional.
MDP:	Mejor Diseño de Programas
PPP:	Proceso de Planificación de Proyectos
SISPRO:	Sistema de Seguimientos de proyectos
CPI:	Curso Para Instructores
RCP:	Reanimación Cardio Pulmonar
SNP:	Sociedad Nacional Participante



- (1) Principios Básicos sobre el carácter voluntario Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja.
- (2) Estrategia 2010, Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja.
- (3) Federación del Futuro, Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja.
- (4) Compromisos de la Evaluación Educativa, SANTIAGO CASTILLO ARREDONDO- COORDINADOR; PRENTICE HALL.
- (5) El Servicio Voluntario, Ciclo de Gestión de los Voluntarios; Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja.
- (6) Política de Voluntariado, guía de aplicación, Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja.
- (7) Política y Estrategia de Juventud, Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja.
- (8) Gestión del Voluntariado, coordinación Nacional de Voluntariado, Cruz Roja Mexicana.
- (9) Juego de herramientas para la gestión de voluntarios, versión borrador, traducción del documento “Volunteer management toolkit”, desarrollado para el caribe, Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, septiembre 2006.

- Voluntariado. Guión de Contenidos para la Reflexión y Estudio. Manual Meneses Gil. CIES. Barcelona. Julio de 207.
- Plan Interamericano de Chile. 2003.
- Plan Interamericano de Guayaquil. 2007
- Estudio sobre los retos de la Cruz Roja en las Américas. Universidad Complutense de Madrid. 2007.
- Acuerdos Reuniones de Presidentes y Seminarios Técnicos. Sociedades Nacionales de la Subregión I. Panamá 2005. Guatemala 2007.
  
- (10) Documentos de referencia, Taller de Capacitación, Desarrollo Organizativo, Filiales, Voluntarios, Desarrollo de Recursos, Directores Generales, Miembros de Consejo. Delegación Regional Panamá, Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja 2006.
  
- (13) Referencias en Internet: [www.cruzroja.org](http://www.cruzroja.org) / [www.ifrc.org](http://www.ifrc.org) / [www.cicr.org](http://www.cicr.org) / <http://fednet.ifrc.org>



Together for humanity  
Ensemble pour l'humanité  
Juntos por la humanidad



La *Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja* promueve las actividades humanitarias de las *Sociedades Nacionales* en favor de las personas vulnerables.

Mediante la coordinación del socorro internacional en casos de desastre y el fomento de la asistencia para el desarrollo, se propone prevenir y aliviar el sufrimiento humano.

La *Federación*, las *Sociedades Nacionales* y el *Comité Internacional de la Cruz Roja* constituyen, juntos, el *Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja*.