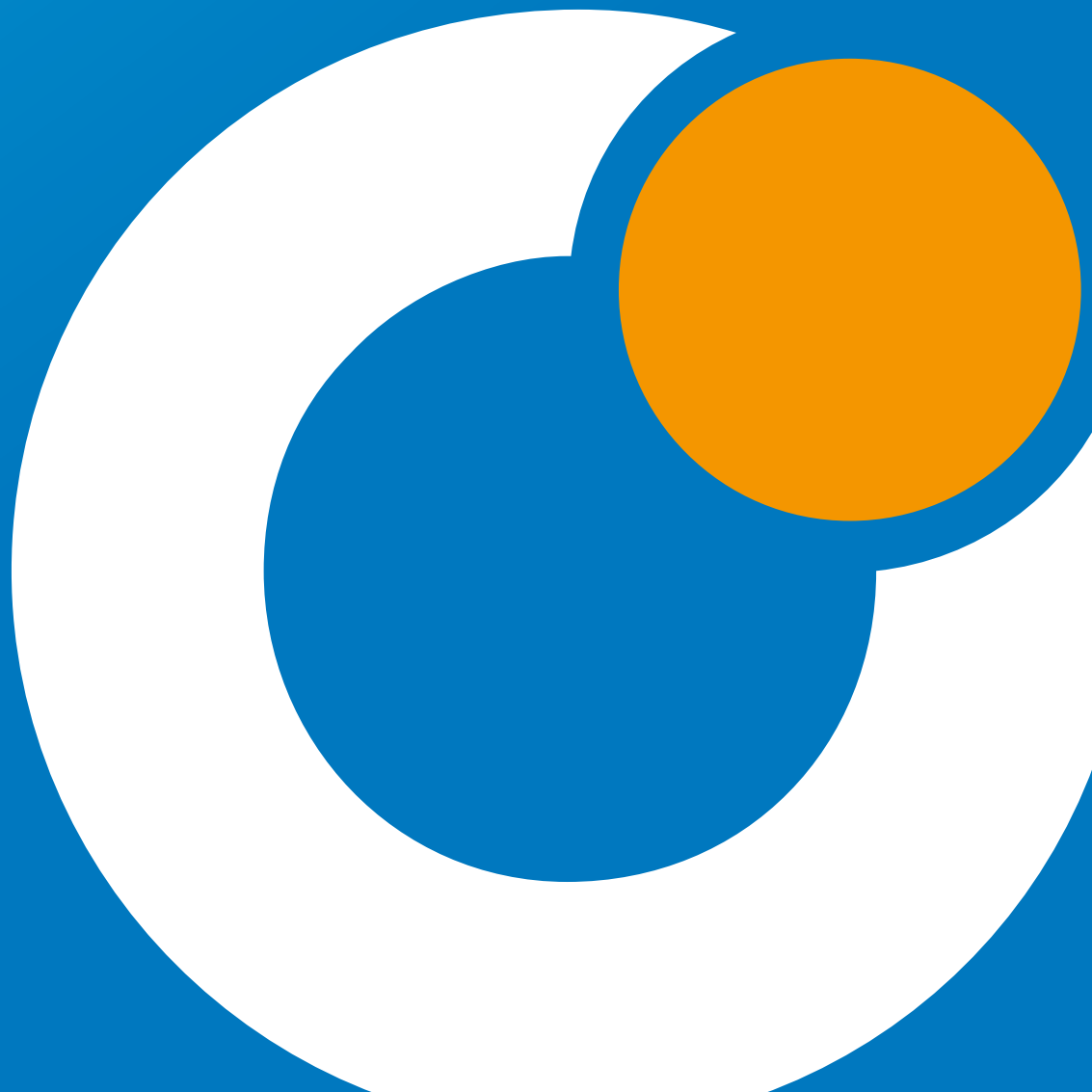


EMPODERAMIENTO JURÍDICO DEL VOLUNTARIADO

APLICACIÓN DEL ENFOQUE
DE DERECHOS EN RED ACOGE



Autoría y edición 2024

ISI Argonauta y Red Acoge

Dirección: C/ Cea Bermúdez, 43, 3º B
28003 - Madrid, España

Tel.: + 34 91 563 37 79 Fax: + 34 91 550 31 14

E-mail: acoge@redacoge.org

Web: redacoge.org

Twitter: @Red Acoge

Facebook: /RedAcoge

Instagram: @redacoge

Este material es gratuito y está bajo licencia
Creative Commons CC BY-NC
Reconocimiento-NoComercial



Proyecto financiado por:



INTRODUCCIÓN

El documento que aquí se presenta es una guía para que, tanto las organizaciones federadas de Red Acoge como cualquier otra organización del Tercer Sector de Acción Social (TSAS) que acompañen a población migrante, puedan incorporar la metodología del empoderamiento jurídico en el voluntariado de sus entidades.

Este documento nace tras un proceso conjunto de análisis, capacitación y transferencia de conocimiento realizado durante dos años entre las organizaciones que forman parte de la Red dentro del marco del proyecto *VoluntaRed: Nuevas formas de participación social desde el voluntariado* financiado por el Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030.

Durante el primer año se crearon espacios de generación de conocimientos dirigidos al voluntariado y al equipo técnico, en los cuales se intercambiaron experiencias con organizaciones especialistas en la implementación de empoderamiento jurídico de diferentes países, como Namati y otras organizaciones asociadas a su red.

A su vez, se creó un grupo de trabajo que, a lo largo de ese año, fortaleció su aprendizaje sobre el empo-

deramiento jurídico y reflexionó sobre de qué forma se podría implementar en sus propias entidades. De este grupo de trabajo, junto con la colaboración de Iniciativas de Cooperación para el Desarrollo (ICID), nació un documento interno con recomendaciones (Tips para el empoderamiento jurídico del voluntariado) y un check-list con los elementos claves a tener en cuenta para incorporar la metodología de empoderamiento jurídico en las organizaciones federadas de Red Acoge en el área de voluntariado.

En el segundo año, teniendo en cuenta el documento de Tips para el empoderamiento jurídico del voluntariado, el grupo de trabajo continuó creando espacios de intercambio y reflexión para la elaboración de esta guía en la que se sistematizan sus propuestas concretas y actividades para su aplicación en dos áreas claves para el voluntariado: planes de formación para el voluntariado y enseñanza de la lengua.

Consideramos que la incorporación de metodologías innovadoras como el empoderamiento jurídico en la acción voluntaria son imprescindibles para seguir potenciando el papel transformador del voluntariado en el acompañamiento de las personas migrantes y refugiadas.

01.

EMPODERAMIENTO JURÍDICO EN EL VOLUNTARIADO

01. 01. APROXIMACIÓN CONCEPTUAL DE EMPODERAMIENTO JURÍDICO DEL VOLUNTARIADO	02
01. 02. EL VOLUNTARIADO EN RED ACOGE	07
01. 03. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS	12

02.

EMPODERAMIENTO JURÍDICO EN LOS PLANES DEL VOLUNTARIADO

02. 01. LOS PLANES DEL VOLUNTARIADO Y EL EMPODERAMIENTO JURÍDICO	14
02. 02. LOS PLANES DE VOLUNTARIADO EN LAS ENTIDADES DE RED ACOGE	15
02. 03. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS	18

03.

EMPODERAMIENTO JURÍDICO EN LOS PLANES DE FORMACIÓN DEL VOLUNTARIADO

03. 01. LOS PLANES DE FORMACIÓN DEL VOLUNTARIADO Y EL EMPODERAMIENTO JURÍDICO	20
03. 02. LOS PLANES DE FORMACIÓN DEL VOLUNTARIADO EN LAS ORGANIZACIONES DE RED ACOGE	23
03. 03. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS	26

04.

EMPODERAMIENTO EN EL APRENDIZAJE DE LA LENGUA

04. 01. APRENDIZAJE DE LA LENGUA Y EMPODERAMIENTO JURÍDICO	38
04. 02. EL APRENDIZAJE DE LA LENGUA EN LAS ENTIDADES DE RED ACOGE	39
04. 03. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS	43

BIBLIOGRAFÍA

01.

EMPODERAMIENTO JURÍDICO EN EL VOLUNTARIADO

Las personas voluntarias juegan un papel fundamental en las entidades sociales del TSAS. Son muchos los estudios que muestran “la importancia del aporte del papel del voluntariado para la consecución de los objetivos de la organización, al reforzar y diversificar las capacidades propias”¹.

Las organizaciones que trabajan desde un enfoque de derechos humanos y tienen como misión mejorar el ejercicio de los derechos de las personas que acompañan, deben transversalizar esa mirada a todos los ámbitos de la organización, incluida el área de voluntariado y, por tanto, mejorar las competencias de las personas voluntarias para que puedan ser agentes de transformación social.

Esta mirada a la persona voluntaria como agente de transformación implica dos acciones claves. Por un lado, dotarles de las competencias necesarias para ejercerlo y, por otro lado, acompañarlas en todo el proceso, haciéndolas partícipes de todos los espacios en la organización necesarios para poder influir en estos cambios.

Por tanto, este proceso de empoderamiento jurídico implica más formación, más acompañamiento y más participación de las personas voluntarias en la organización. Implica un mayor acompañamiento para el ejercicio de su ciudadanía activa y comprometida desde lo local a lo global.

1. ONGAWA (2015) El voluntariado transforma si sabemos cómo.

01.01.

APROXIMACIÓN CONCEPTUAL DEL EMPODERAMIENTO JURÍDICO DEL VOLUNTARIADO

MARCO DEL EMPODERAMIENTO JURÍDICO

El empoderamiento tanto individual como colectivo es la base para crear una sociedad más justa, libre y democrática. Una sociedad compuesta por una ciudadanía activa, participativa con conocimiento y capacidades para el ejercicio de sus derechos y deberes².

*La ciudadanía es el conjunto de prácticas (jurídicas, políticas, económicas y culturales) que definen a una persona como miembro competente de una sociedad. Prácticas cuya fuente de legalidad y legitimidad reside en la posesión de derechos que influyen en la distribución de recursos accesibles a distintas persona y grupos sociales.*³

La ciudadanía tiene varias dimensiones:

- Dimensión individual en la que la persona siente que pertenece a una sociedad.
- Dimensión colectiva en la que la sociedad reconoce a la persona como parte de ella.
- Dimensión en la que se relacionan las dos anteriores, donde la pertenencia y el reconocimiento llevan asociados derechos y deberes.

Para que se dé este empoderamiento que nos permita ejercer la ciudadanía, es necesario que se tenga acceso y control de los tres tipos de ámbito de poder:⁴

- El social entendido como el acceso a la base de la riqueza productiva.
- Político entendido como la toma de decisiones.
- Psicológico entendido como sentido de potencialidad y capacidad humana.

Por tanto, el empoderamiento de las personas es un proceso de adquisición y/o recuperación de la autonomía personal orientado a lo colectivo, entendiendo la dimensión colectiva como la participación en las estructuras políticas y acción colectiva basada en la cooperación.

Así mismo, este proceso hay que entenderlo en términos de crecimiento de la autoestima, de las capacidades, de la educación, de la información de los derechos⁵ para impulsar los cambios positivos de las situaciones que viven.

2. La participación como herramienta del empoderamiento de procesos de inclusión social. Marcos de la Pisa, M^a Loreto

3. Liwski, Norberto. El EBDH en la cooperación internacional En. EBDH y cooperación internacional para el desarrollo. I Jornadas Internacionales, Madrid 2008

4. Friedman (1992) Empowerment. The Politics of Alternative Development, Blackwell Ed., Massachusetts

5. La participación como herramienta del empoderamiento de procesos de inclusión social. Marcos de la Pisa, M^a Loreto.

¿QUÉ ENTIENDEN LAS ORGANIZACIONES FEDERADAS DE RED ACOGE POR EMPODERAMIENTO DE LAS PERSONAS?



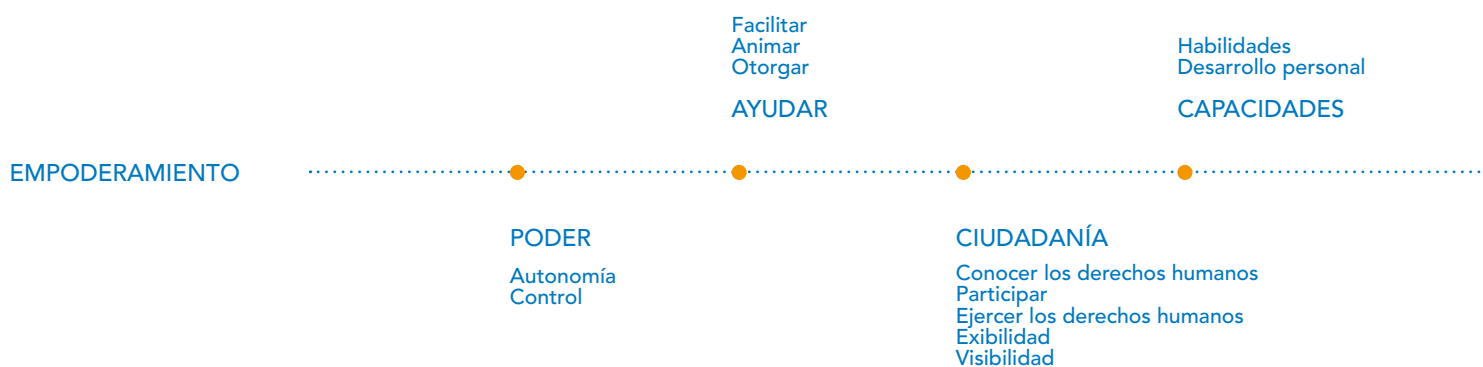
Desde las diferentes áreas de voluntariado de las organizaciones que han participado en este proceso de empoderamiento jurídico, nos permitieron conocer la visión que tienen en sus organizaciones sobre cómo entienden el empoderamiento jurídico de las personas que acompañan. Entre las principales acciones que refieren para mejorar su empoderamiento se encuentra acompañar, facilitar, animar y mejorar las competencias de las personas acompañadas, así como dotarlas de herramientas que puedan utilizar en el desarrollo de su día a día.

Otra forma de empoderamiento jurídico referida es la que ofrece la oportunidad de conocer a la sociedad de acogida, lo que les va a permitir tener una serie de herramientas y códigos que facilitan una mejor acogida. Este proceso puede determi-

nar el desarrollo de la ciudadanía dentro de esta sociedad, acompañando en el ejercicio de sus derechos (para que puedan conocerlos y los quieran ejercer, así como para participar en la sociedad de acogida).

En todas las organizaciones de la red se pone en el centro de las acciones a las personas que se acompañan como titulares de derechos, aunque como hemos visto no en todos los casos la mirada al empoderamiento se dirige a fortalecer las competencias de las personas para que puedan ejercer este rol. Queda aún un camino por recorrer entre la ayuda y la construcción de ciudadanía de las personas que acompañamos, pero es un proceso en desarrollo, que necesita seguir dando pasos en los que avanzar hacia un empoderamiento dirigido al ejercicio de derechos y construcción de ciudadanía.

¿QUÉ ENTIENDEN LAS PERSONAS VOLUNTARIAS DE LAS ORGANIZACIONES FEDERADAS DE RED ACOGE POR EMPODERAMIENTO DE LAS PERSONAS?



En el caso de las personas voluntarias de las organizaciones de Red Acoge que participaron en este proceso su mirada hacia el empoderamiento jurídico de las personas a las que se acompañan en las entidades, sigue un patrón parecido al analizado desde las áreas de voluntariado. Se entiende este proceso desde el acompañamiento y la facilitación hasta que las personas conozcan, ejerzan y exijan sus derechos, donde su papel está más orientado en acompañar esos procesos y los protagonistas son las personas que acompañan.

Esta mirada está muy relacionada con la motivación que tienen las personas voluntarias cuando entran a colaborar con las organizaciones. En este sentido, es necesario un proceso de acompañamiento para promover el cambio de mirada y que realmente puedan realizar el papel que deben desempeñar dirigido a trans(formar) aquellos procesos que obstaculizan el ejercicio de derechos. Este acompañamiento está orientado a la mejora de las competencias y un conocimiento más extenso de la situación real de las personas que acompañan.

¿QUÉ ES EL EMPODERAMIENTO JURÍDICO?⁶

.....▶ CONOCER EL DERECHO▶ USAR EL DERECHO▶ (TRANS)FORMAR EL DERECHO

El **empoderamiento jurídico** es un enfoque metodológico de trabajo que busca capacitar a las personas, colectivos y comunidades para que conozcan, usen y transformen el derecho, ya que esto les ayudará a ejercer sus propios derechos. Esto implica trabajar desde una perspectiva multidisciplinaria para que las personas migrantes y refugiadas acompañadas tengan un papel central en la transformación de sus propias realidades pues las sitúa como protagonistas principales de la lucha por la vigencia de sus derechos.

Permite a las personas convertirse en **sujetos activos de cambio**, tanto de su realidad más cercana como de la más global.

Cambia la mirada hacia las personas que tienen vulnerados sus derechos humanos ya que dejan

de ser sujetos pasivos para convertirse en sujetos activos que se empoderan para ejercer dichos derechos.

Facilita herramientas para **conocer, apropiarse y exigir** el ejercicio de los derechos humanos

Implica un proceso de construcción activa de ciudadanía que tiene una mayor incidencia en los cambios para (tras)formar las normas que limitan el ejercicio de derechos humanos.

Pasos para el empoderamiento jurídico:

- Conocer los derechos.
- Conocer cómo se pueden reclamar derechos.
- Contar con las herramientas para reclamarlos.
- Incidir en el cambio de leyes o normas que sean discriminatorias.

6. Tips para integrar el empoderamiento jurídico en las áreas de voluntariado de Red Acoge empoderamiento jurídico en el voluntariado ¿¿¿¿Whaaaat???? Keep Calm y sigue leyendo. Red Acoge

¿A DÓNDE CONDUCE EL EMPODERAMIENTO JURÍDICO EN LAS PERSONAS VOLUNTARIAS?

El empoderamiento jurídico permite a las personas voluntarias convertirse en sujetos activos de cambio de sus propias realidades.



El voluntariado tiene un papel fundamental en las organizaciones sociales, donde además de realizar diversas acciones y actividades, tienen un papel clave para la transformación de la sociedad de acogida, siendo vehículos de transmisión de nuestros principios y valores.

Como observamos en esta infografía, el papel de las personas voluntarias en las entidades sociales es clave tanto para el acompañamiento, como para sensibilizar, reivindicar y trans(formar) el ejercicio del derecho de las personas que acompañamos.

Conseguir que las personas voluntarias tengan ese papel transformador en las acciones que desempeñan en nuestras asociaciones implica necesariamente dotar de los conocimientos y de las competencias que permitan acompañar esos procesos de transformación que hagan posible una construcción de ciudadanía en la que las personas que acompañamos puedan ejercer libremente sus derechos.

Cualquier proceso de transformación o de construcción tiene diferentes fases por las que también deben pasar las personas voluntarias: reconocerse como Agente de transformación, tener las competencias para ejercer ese papel y querer ejercerlo.

Es en este proceso donde las organizaciones debemos acompañar a las personas voluntarias para que puedan recorrerlo y empoderarse para trans(formar) y ejercer los derechos humanos.

01.02.

EL VOLUNTARIADO EN RED ACOGE

¿QUÉ ES EL VOLUNTARIADO PARA RED ACOGE?

Red Acoge entiende la acción voluntaria transformadora como un espacio de participación para todas las personas, independientemente de su origen, religión, orientación sexual, etc. a partir del enfoque de derechos y empoderamiento jurídico, es decir, dando protagonismo a las personas voluntarias como motor de cambio de la sociedad.

Desde Red Acoge s el voluntariado se concibe como una forma de transformación social a través del cual se fomenta la concienciación y el compromiso social. Para ello, fomentamos procesos y espacios de aprendizaje reflexivo y transformadores para desarrollar, transferir y compartir nuevo conocimiento, actitudes y valores para el acompañamiento a personas migrantes desde el área del voluntariado.

Además, se fomenta la participación de las personas migrantes y de la ciudadanía en general desde la metodología del empoderamiento jurídico, dotando a los equipos interdisciplinarios, a los/las responsables de voluntariado y personas voluntarias que interactúan con la población migrada, de herramientas formativas-informativas sobre los derechos humanos, para que sean agentes transformadores en las comunidades en las que participan, facilitando de este modo la democratización del derecho.

Red Acoge apuesta por la promoción de la acción voluntaria transformadora a través de la implementación de metodologías innovadoras.

CONCEPTOS CLAVES PARA ORIENTAR PLANES DE VOLUNTARIADO Y SU FORMACIÓN

Voluntario⁷

Persona física que, de manera libre, sin contraprestación económica y de acuerdo a la capacidad que les reconoce el ordenamiento jurídico, deciden dedicar parte de su tiempo al servicio de otros o a intereses sociales colectivos.

Voluntariado⁸

Conjunto de acciones y actividades de interés general motivados por el altruismo y la voluntad de transformación social que realizan personas físicas, denominadas voluntarias, que participan en proyectos en el marco de una actividad asociativa o bien en programas específicos de voluntariado de una asociación sin ánimo de lucro.

Voluntariado transformador⁹

Intervención dirigida al voluntario de la organización en la que se favorezcan procesos de aprendizaje reflexivo y transformadores conducentes al desarrollo de conocimientos, actitudes y valores coherentes con los atributos de la ciudadanía global

Concepto voluntario¹⁰ desde el empoderamiento jurídico

Las personas voluntarias deben ser agentes de cambio y motor de transformación de su comunidad, capaz de entender lo que ocurre en su entorno más cercano y el planeta. De lo local a lo global.

El voluntariado ayuda a no dejar a nadie atrás, incluso a aquellas más marginadas o de difícil acceso, para que su voz y su conocimiento se incluyan en las acciones colectivas. Ayudan a transferir capacidades y a fomentar intercambios de buenas prácticas, y tienen un papel en la exigibilidad política.

7. Plan Voluntariado de la organización Bayt al Thaqafa (2023)

8. Plan Voluntariado de la organización Bayt al Thaqafa (2023)

9. ONGAWA 2015).El voluntariado transforma si sabemos cómo

10. Voluntariado agenda 2030 (NNUU)Plan Voluntariado de la organización Bayt al Thaqafa (2023)

¿CUÁLES SON LOS DERECHOS Y DEBERES DE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS?

Desde el año 2015 el papel de las personas voluntarias se regula **con la Ley del Voluntariado** (Ley 45/2015, de 14 de octubre del Voluntariado) donde se recogen los derechos y deberes de la persona voluntaria¹¹.

En cuanto a los derechos recogidos en la Ley destacan:

- Recibir información, orientación y apoyo, así como los medios necesarios.
- Recibir la formación necesaria para el correcto desarrollo de las actividades.
- Ser tratadas en condiciones de igualdad, sin discriminación, respetando los derechos fundamentales.
- Participar activamente en la organización.
- Tener un seguro u otra garantía financiera de las actividades que desarrolla en su voluntariado.
- Recibir reembolso de los gastos realizados en el desempeño de sus actividades.
- Disponer de una acreditación identificativa de su condición de voluntario.
- Realizar su actividad de acuerdo con el principio de accesibilidad universal.
- Obtener reconocimiento por el valor social de su contribución y por las competencias, aptitudes y destrezas adquiridas
- Garantizar la protección y seguridad en el tratamiento de sus datos personales (LOPD).
- Cesar en la realización de sus actividades como voluntario en los términos establecidos en el acuerdo de incorporación.

- Solicitar la intervención de la entidad para la resolución de conflictos.
- Colaborar en la evaluación de los programas en los que participa.
- Solicitar y obtener la sustitución de la persona voluntaria previa petición justificada.

De la misma forma, en cuanto a los deberes del voluntariado recogidos en la ley, destacan:

- Cumplir los compromisos adquiridos con las entidades de voluntariado.
- Guardar la debida confidencialidad de la información.
- Rechazar cualquier contraprestación material o económica.
- Respetar los derechos de las personas destinatarias.
- Actuar con la diligencia debida y de forma solidaria.
- Participar en las tareas formativas previstas por la entidad de voluntariado.
- Seguir las instrucciones de la entidad de voluntariado.
- Utilizar debidamente la acreditación personal y los distintivos de la entidad.
- Respetar y cuidar los recursos materiales que ponga a su disposición la entidad.
- Cumplir las medidas de seguridad y salud existentes en la entidad de voluntariado.
- Observar las normas sobre protección y tratamiento de datos de carácter personal.

11. PVE (2015) Guía Fácil, la ley del voluntariado en 5 pasos.

¿CÓMO ES EL VOLUNTARIADO DE RED ACOGE?

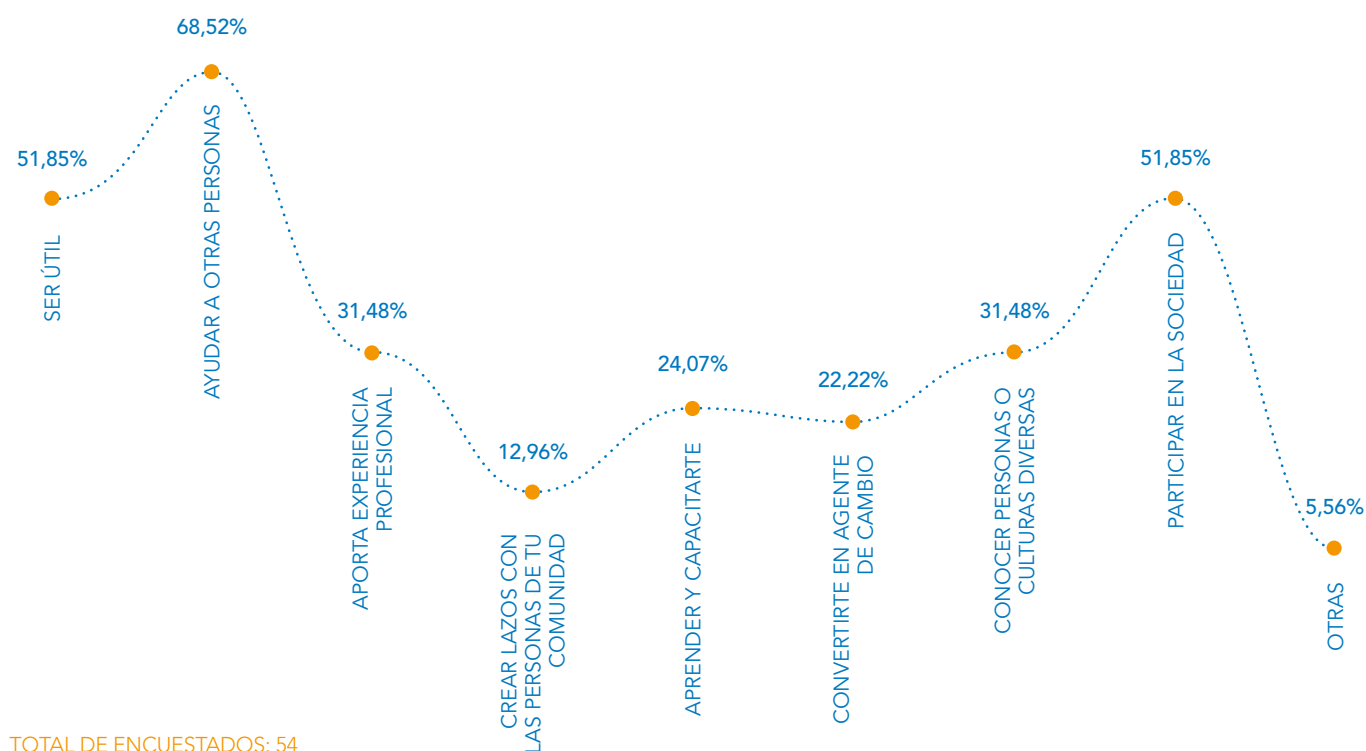
Para el análisis del voluntariado se revisaron varios conceptos a partir del cuestionario que se realizó durante este proceso, en el que participaron un total de 56 personas voluntarias y 15 responsables de voluntariado de distintas organizaciones de Red Acoge.

Son varios los conceptos que se analizaron con la información del cuestionario, entre ellos, uno que encontramos fundamental a la hora de trabajar el

empoderamiento jurídico es **conocer la motivación** de las personas voluntarias en la forma que participan en nuestra organización.

Las personas tenemos diferentes motivaciones a la hora de implicarnos en realizar una acción o actividad que vendrán determinadas por nuestro propio crecimiento personal. Lo mismo ocurre con las personas voluntarias.

ENTRE LAS PRINCIPALES MOTIVACIONES DE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS DE LAS ENTIDADES DE RED ACOGE SE ENCUENTRAN:



Todas las motivaciones para realizar un voluntariado son legítimas, pero el empoderamiento jurídico de las personas voluntarias nos plantea una intervención desde otra mirada, teniendo como objetivo “potenciar las motivaciones de transformación social y la que expresan lazos afectivos con la organización. La atención a la motivación debe ser permanente a lo largo de todo el ciclo del voluntariado¹².

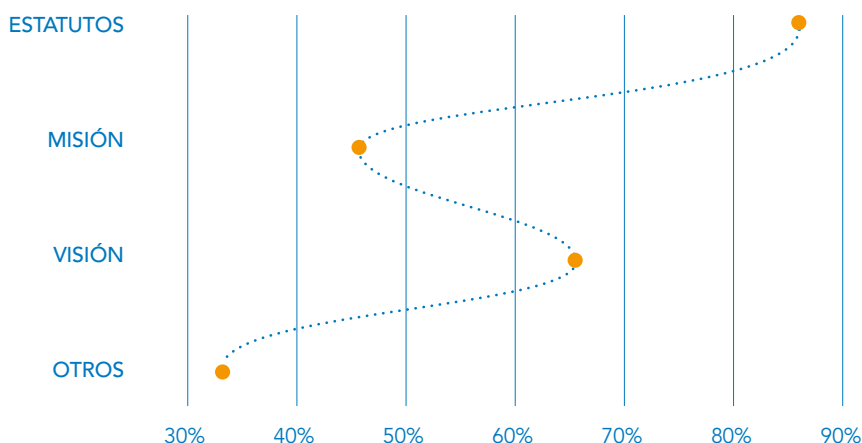
*“La acción local vincula a la persona voluntaria con sus referencias más cercanas, proporciona un retorno más amplio en el que cobra sentido lo local y lo global. La acción local adquiere sentido en el marco de esta relación, siendo, por tanto, un elemento potencial de cambio y transformación”.*¹³

El papel y la visibilidad de las personas voluntarias en la organización es clave a la hora de reforzar el rol que queremos que desarrollen dentro de nuestras organizaciones.

En los planes de voluntariado analizados las organizaciones de Red Acoge definen su papel como Agente de transformación quedando así reflejada la relevancia que tiene el voluntariado en los elementos de identidad de las organizaciones. Las personas voluntarias forman parte de sus órganos de gobierno y lideran gran parte de sus acciones de sensibilización.

Esto queda reflejado en el grado de visibilidad del voluntariado en los elementos de identidad de la entidad/organización.

TOTAL DE RESPUESTAS: 15



12. ONGAWA (2015) El voluntariado transforma si sabemos cómo.

13. ONGAWA (2015) El voluntariado transforma si sabemos cómo.

01.03.

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

El papel del voluntariado es diferente en las organizaciones en función de varios factores, que tienen que ver, en la mayoría de los casos, con la orientación que tenga la organización sobre el papel del voluntariado, el acompañamiento, la formación y los recursos que se dediquen.

Si queremos contar con un voluntariado empoderado jurídicamente, tenemos que hacer que las organizaciones promuevan espacios y oportunidades formativas para que la persona voluntaria pueda desarrollar su papel transformador, empoderado, formado. Una persona que conozca sus derechos y que los ejerza, comprometida con las personas y con su comunidad. Con una motivación que va más allá de la ayuda y el acompañamiento, que busca transformar aquello que obstaculiza el ejercicio de los derechos y que interfiere en promover una sociedad diversa con igualdad de derechos, que no discrimina y cuyas normas se ajustan al Derecho Internacional de los Derechos Humanos (DIDH).

Para dar paso a este voluntariado en nuestras organizaciones es fundamental contar con los recursos (tanto de personal como económicos) para acompañar este proceso, pero también es importante que las personas voluntarias encuentren un entorno abierto a sus propuestas y a sus posibilidades. Para ello, es fundamental conocer el perfil de nuestras personas voluntarias y sus motivaciones, ver cómo se enlazan con nuestra misión, visión y valores y trabajar para que puedan desempeñar ese papel transformador desde el enfoque de derechos humanos.

Propuestas

- Incorporar el empoderamiento jurídico en el Plan de gestión del voluntariado
- Transversalizar el enfoque de derechos humanos en los diferentes niveles de la organización
- Diseñar un Plan de formación orientado hacia el empoderamiento jurídico
- Formar en derechos humanos tanto al personal técnico como al voluntariado

02.

EMPODERAMIENTO JURÍDICO EN LOS PLANES DE VOLUNTARIADO

Incorporar el empoderamiento jurídico en los planes del voluntariado es un paso esencial para avanzar en su papel como agentes de transformación.

Las personas voluntarias deben conocer y asumir la visión, misión y valores de la organización para

trasversalizar estos elementos en su acción voluntaria. Garantizar este objetivo nos lleva a incorporar un protocolo de gestión que nos implemente, al menos, que las personas van a contar con las herramientas y competencias para convertirse en Agente de transformación.

02.01.

LOS PLANES DEL VOLUNTARIADO Y EL EMPODERAMIENTO JURÍDICO

El plan del voluntariado es una herramienta donde las entidades marcan los objetivos generales a largo plazo¹⁴ para la participación de las personas voluntarias en la entidad.

Este plan recoge el fin propuesto para la acción voluntaria en nuestra organización, alineado con nuestra misión/visión/valores. El plan del voluntariado debe ser coherente con nuestros fines y objetivos y por tanto debe estar orientado hacia el empoderamiento jurídico.

La acción de empoderar en estos planes demanda que las personas voluntarias tengan una mayor participación en todos los espacios de la organización, que cuenten con más información y formación, espacios de reflexión y debate para que puedan tomar una mayor conciencia de su papel como agentes de transformación.

Al mismo tiempo, los planes deben adecuar los procesos de acogida, formación, desarrollo de las actividades, comunicación de manera que estimulen a las personas voluntarias a tomar conciencia de su papel en la organización y en la sociedad.

El voluntariado debe tener acceso a los espacios donde se formulan las propuestas y se generan los criterios de actuación, de manera que haya el máximo alineamiento de las personas voluntarias con los posicionamientos institucionales.¹⁵

14. Plataforma de Voluntariado España. Guía para elaborar un plan voluntario.

15. ONGAWA (2015) El voluntariado transforma si sabemos cómo.

02.02.

LOS PLANES DE VOLUNTARIADO EN LAS ENTIDADES DE RED ACOGE

Planes de voluntariado de las entidades de Red Acoge revisados:

- Guía de gestión del voluntariado. Protocolo de incorporación y seguimiento y Formación del voluntariado (2023) Fundación Elche Acoge
- Programa de voluntariado de la Asociación Karibu. 2024
- Plan de voluntariado Burgos Acoge (2023)
- Plan Voluntariado Córdoba Acoge (2022)
- Plan de voluntariado. Guía para la gestión y coordinación del programa de voluntario. Vega Baja Acoge
- Plan de Voluntariado. Mundo Acoge (2024-2026)
- Plan de Gestión del Voluntariado Social. Procomar Valladolid Acoge
- Pla de Voluntariat. Bayt al Thaqafa (2023)
- Plan de Voluntariado (2023-2026). Ecos do Sur

De las **nueve** organizaciones de Red Acoge analizadas **ocho** tienen un **Plan de Voluntariado** y cuentan con una **persona responsable** del área de voluntariado.

Solo **tres** de las organizaciones establecen objetivos en el plan para la acción del voluntariado y **cinco** tienen funciones definidas para la actividad de las personas voluntarias.

En la mayoría de los planes de voluntariado no se recoge la mirada del enfoque de derechos humanos.

Son varios los espacios en los que participan las personas voluntarias, realizando acciones y actividades. De las recogidas en los Planes de Voluntariado de las organizaciones de Red Acoge analizadas encontramos:

ESPACIOS PARTICIPACIÓN PERSONAS VOLUNTARIAS:



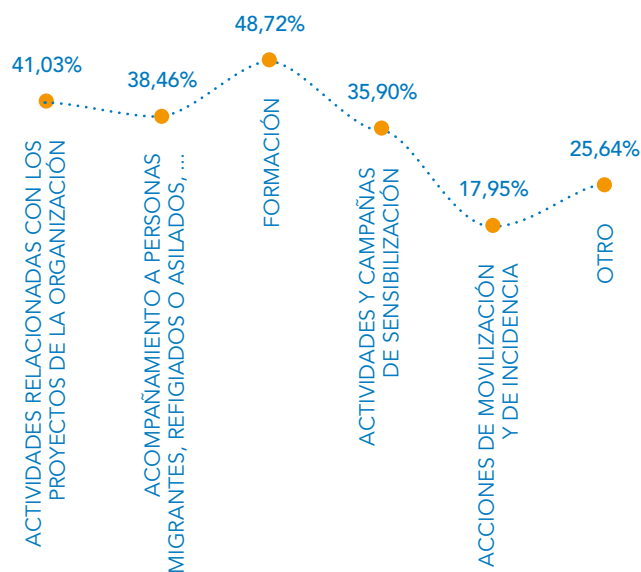
Para la adecuada gestión de las personas voluntarias en las organizaciones de Red Acoge necesitamos diseñar un **Plan de Gestión del Voluntariado e incorporar dos elementos clave:**

- Definir con claridad los objetivos de las personas voluntarias en la organización ¿Para qué?
- Contar con un “Protocolo de acogida de las personas voluntarias” y con un “Protocolo de salida” con el fin de reforzar dos ideas: Las personas voluntarias pueden participar en su acción solidaria en cualquier organización y su acción de transformación desde su labor voluntaria tiene que darse más allá de nuestras organizaciones, dentro del ámbito comunitario.

Las personas voluntarias cuando se acercan a las entidades lo hacen por diferentes motivaciones y vías de acceso:

- La persona puede tomar la iniciativa de acercarse a la organización para ofrecer su tiempo en las acciones o actividades que ese momento precise la entidad, entre otras.
- La persona voluntaria puede conocer a nuestra organización por diferentes medios (página

web, redes sociales...) la necesidad de la organización de contar con personas voluntarias para desarrollar acciones y actividades en sus áreas o proyectos.



TOTAL DE ENCUESTADOS: 39

Cuando la persona voluntaria se pone en contacto con la organización se debe cerrar un día y hora con la persona voluntaria para tener una primera entrevista:

Elementos claves de la entrevista:

- Presentar la entidad: Misión/Visión/Valores.
- Dar a conocer el papel de las personas voluntarias dentro de la organización como Agente de transformación (empoderamiento jurídico) y la necesidad de estar alienado con la entidad para desarrollar el voluntariado en la organización.
- Conocer la motivación de la persona voluntaria.
- Contextualizar a la persona voluntaria con relación al perfil de las personas que se acompañan desde la entidad.
- Perfil de la persona voluntaria y su disponibilidad.
- Incorporar la formación de las personas voluntarias como un deber. Presentar el Plan de formación de las personas voluntarias de la entidad.

En su segundo momento ofreceremos a la persona voluntaria conocer el funcionamiento de la entidad, para lo que será necesario realizar una visita por sus diferentes áreas para que conozcan las acciones y actividades que se realizan.

Una vez que la persona conoce la entidad y su funcionamiento será el momento de consensuar con ella el papel que podría desempeñar en la organización. Para llegar a este acuerdo, la persona responsable del voluntariado deberá tener en cuenta su perfil y capacidades, disponibilidad,

motivación, interés, así como las preferencias indicadas por la persona voluntaria tras su visita a la organización.

Consensuadas y definidas las actividades a realizar en la entidad se pasará al proceso de formación inicial tras el que se iniciará un periodo de prueba que le permita saber si es la actividad que realmente quiere hacer y si su perfil y capacidades son las más adecuadas, también a criterio de la persona responsable de la entidad.

La formación inicial (que será detallada en el Plan de Formación) es fundamental, tanto para dotar a la persona voluntaria de las capacidades necesarias para el desarrollo de su papel en la organización como para fortalecer su papel como agente de transformación, tanto en su acción voluntaria como en su comunidad; como para que la organización pueda conocer mejor a la persona voluntaria en sus capacidades y potencialidades.

En algunas organizaciones la formación inicial es obligatoria ya que los contenidos de las formaciones son imprescindibles para desarrollar las actividades voluntarias en los proyectos de la organización, pero también para el acompañamiento de las personas migrantes/refugiadas en su empoderamiento.

En nuestro Plan de Voluntariado podemos incluir el diseño de la formación que se propone para la persona voluntaria o diseñar un Plan de Formación del Voluntariado. Si estamos optando por un empoderamiento jurídico a las personas voluntarias es prioritario tener un Plan de Formación.

02.03.

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Todas las entidades que incorporan el voluntariado como parte de su acción deben contar con un Plan de Voluntariado que incluya los protocolos que serán aplicables a las fases propuestas para la incorporación de la persona voluntaria a la entidad con la orientación de acompañar y dotar de las competencias necesarias a la persona voluntaria para ser un Agente de transformación de la entidad.

En la elaboración de este plan es fundamental ser conscientes de la importancia que tiene cómo tenemos en cuenta su perfil y motivación y cómo realizamos el acompañamiento y la apertura de la entidad a sus propuestas y necesidades.

Necesitamos apostar por un voluntario comprometido, interesado, formado, activo, que participa y que encuentra espacios para la escucha y la propuesta.



03.

EMPODERAMIENTO JURÍDICO EN LOS PLANES DE FORMACIÓN DEL VOLUNTARIADO

03.01.

LOS PLANES DE FORMACIÓN DEL VOLUNTARIADO Y EL EMPODERAMIENTO JURÍDICO

¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DEL PROCESO FORMATIVO DE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS PARA EL EMPODERAMIENTO JURÍDICO?

La participación es fundamental en el proceso formativo. Es necesario garantizar que todas las personas voluntarias tengan la oportunidad de participar y estén involucradas en la acción formativa desde el diseño, la formación y la evaluación.

La formación debe estar adecuada al contexto de las personas que se acompañan, así como, a las necesidades del voluntariado para el ejercicio de su papel transformador. Además, debe estar siem-

pre acompañada por la entidad. En todo momento la persona voluntaria debe tener una persona de referencia a la que poder dirigirse.

Y, por último, y no menos importante, debemos tener siempre presente los cambios que queremos promover en el proceso formativo para motivar y el papel activo de la persona voluntaria dentro de la organización que haga que se sienta identificados/as con la visión, misión y valores de la entidad.

CARACTERÍSTICAS FORMACIÓN



ACOMPañADA



PARTICIPACIÓN



MOTIVADORA



ADECUADA

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE UN PLAN DE FORMACIÓN PARA EL EMPODERAMIENTO JURÍDICO?

La formación de las personas voluntarias es clave para conseguir los objetivos planteados en nuestro plan del voluntariado. Su motivación viene predeterminada por su experiencia, formación, relaciones, pero que no siempre tiene que coincidir con la orientación planteada en el voluntariado de nuestra organización.

Conseguir el interés de las personas voluntarias en formar parte de nuestra organización una vez nos conocen y adquieren un compromiso con nosotros demanda de herramientas que les permitan avanzar en ese proceso, así como, adquirir las competencias para convertirse en un agente de transformación en el proceso que realizan con las personas que acompañan y en la sociedad de acogida para conocer, ejercer y (trans)formar el derecho.

En nuestro plan de formación debemos hacer una planificación en el que esté recogido el objetivo general de la formación, la metodología y los temas que consideremos más adecuados para afianzarles en sus competencias y herramientas, así como, proporcionarles la información necesaria para que puedan desempeñar sus acciones, tanto en espacios específicos de la organización, como en espacios de sensibilización e incidencia política que cambien/transformen tanto a la sociedad de acogida como las leyes y normativas que limitan el ejercicio de derechos.

La formación es un derecho, pero también es un deber de las personas voluntarias, así como una obligación de las entidades¹⁶. Las formaciones siempre son gratuitas para las personas voluntarias.

16. Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado.

La formación del voluntariado para el empoderamiento jurídico se entiende como:

- Un derecho de la persona voluntaria pero también como un deber para mejorar sus competencias y el desarrollo de su papel en la entidad.
- Dirigida a potenciar su papel como Agente de transformación en la comunidad dándole una visión global e integral de la realidad.
- Mejorar su capacidad y participación en el desarrollo de las acciones que les vamos a proponer.
- Un acuerdo base entre la organización y la persona voluntaria.

Y, sus principales objetivos son:

- Formar a las personas voluntarias en la adquisición de las competencias necesarias para el desarrollo de su actividad en la entidad.
- Adquirir conocimientos, habilidades y destrezas.
- Actualizar sus conocimientos, capacidades y habilidades.

- Proporcionar las herramientas a las personas voluntarias para ser Agente de transformación.
- Dar respuesta a las demandas planteadas por las personas migrantes/refugiadas a las que se acompaña.

Tan relevante como los objetivos de la formación son los temas que debemos incorporar al plan de formación para el empoderamiento jurídico:

Temas claves en la formación inicial:

- Conocimiento de la entidad
- Programas y áreas de la entidad
- Plan de igualdad
- Ley de voluntariado
- Derechos y deberes
- Derechos humanos
- Compromiso de la persona voluntaria con las personas que se acompañan
- Tareas del voluntariado en la entidad
- Proceso migratorio

03.02.

LOS PLANES DE FORMACIÓN DEL VOLUNTARIADO EN LAS ORGANIZACIONES DE RED ACOGE

Los planes de formación del voluntariado para el empoderamiento jurídico deben tener tres tipos de objetivos¹⁷:

- Facilitar el conocimiento sobre la realidad y los contextos en los que nos movemos.
- Promover la adquisición de habilidades y destrezas necesarias para realizar las tareas asignadas al voluntariado.
- Mantener un análisis crítico y reflexivo sobre nuestra acción teniendo en cuenta las prioridades de la acción y los motivos para nuestra participación.

De esta forma, para poder aunar la caracterización de los distintos planes de formación de las organizaciones federadas de Red Acoge, se analizaron los planes de formación para el voluntariado.. De esta forma, se ha tenido en cuenta los planes de formación de cuatro de las entidades que han participado en este proceso ya que eran los únicos específicos para las personas voluntarias¹⁸:

- Los voluntarios y las voluntarias reciben una formación inicial o básica de la organización en la que se transmiten su misión, visión y valores.
- En función del área o proyecto en que vayan a participar se les propone una formación más práctica enfocada a las tareas que van a desempeñar.
- Se procura que la formación sea flexible, adaptada a las diferentes necesidades de las personas voluntarias y también al perfil de las personas que se acompañan.
- De las organizaciones analizadas, ocho ofrecen una formación inicial a las personas voluntarias cuando llegan a la entidad. Cada organización ha adaptado esta formación, ofreciendo una oferta variada que constata la diversidad dentro de la unidad.

En general, esta formación suele estar más orientada a las acciones o actividades que realizará la persona voluntaria que hacia el empoderamiento jurídico.

De las nueve organizaciones analizadas seis tienen un plan de formación para las personas voluntarias de la asociación.

MODALIDAD

- Entrevista inicial o entrevista de conocimiento
- Sesión informativa
- Taller de presentación
- Acción grupal
- Debates
- Talleres
- Foros internos/externos
- Cursos de otras entidades
- Taller online
- Encuentros anuales
- Días Internacionales
- Encuentro anual RedAcoge
- Píldoras informativas

METODOLOGÍA

- Espacios de reflexión grupal
- Buenas prácticas/prácticas fallidas
- Juegos/Rolplaying
- Actividades de distensión/ocio/ conocimiento del grupo
- Café/tertulia/comida
- Emparejamiento
- Acompañamiento

TEMAS

- Entidad: historia, actuaciones, redes
- Específicos del área o proyecto
- Perfil sobre las personas que se acompañan en la entidad
- Contextualización proceso migratorio
- Derechos y deberes del voluntariado

17. Guía de gestión del voluntariado Red Acoge. 2018

18. Plan de formación de Procomar Valladolid, Plan de formación de Córdoba Acoge, Plan de formación de Guadalajara Acoge, Plan de formación de Burgos Acoge, Programa para la formación de las clases de castellano. Guadalajara Acoge

TEMAS MÁS DEMANDAMOS POR EL VOLUNTARIADO PARA LA FORMACIÓN

Es importante para avanzar en el proceso del empoderamiento jurídico que los temas que se incorporaren a las formaciones se trabajen desde una mirada global, relacionándolo con la mirada local. La dimensión global amplía la visión del mundo de las personas (voluntarias) en el que se mueven, actúan y pueden observar, al poner esta mirada, en cómo se relaciona lo local con lo global. Si transformamos lo local, transformamos lo global.

TEMAS PARA LA FORMACIÓN

- Derechos humanos
- Igualdad
- Género
- Habilidades de comunicación
- Legislación sobre voluntariado y extranjería
- Asesoría en trámites para acceso a autorizaciones administrativas
- Metodologías para la formación
- Orientación laboral
- Metodologías para facilitar espacios de aprendizaje de la lengua

FORMACIÓN CONTINUA EN LOS PROGRAMAS FORMATIVOS

La formación continua se entiende como aquella práctica formativa que se ofrece a las personas voluntarias durante el tiempo que desarrollen su actividad en la entidad con el fin de seguir adquiriendo y ampliando conocimiento, habilidades y competencias.

En las organizaciones de Red Acoge esta formación puede tener un carácter mensual o semestral.

Además, de las entidades analizadas dos tienen espacios de encuentro para el aprendizaje y la participación del voluntariado.

MODALIDAD

- Espacios de reflexión grupal
- Foros internos o externos sobre temáticas que trabaja la entidad
- Microlearning
- Debates
- Buenas prácticas
- Rol Playing
- Trabajo grupal
- Mentoría
- Sesiones de formación
- Talleres formación continua
- Píldoras informativas
- Formación online

TEMAS

- Competencias específicas

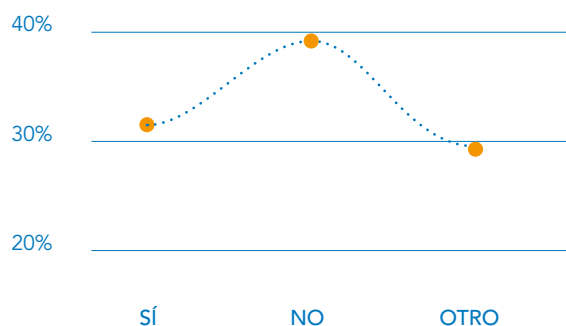
19. ONAWA (2015) El voluntariado transforma si sabemos cómo. Página 72.

PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS EN EL DISEÑO DE LAS FORMACIONES DE LAS ORGANIZACIONES DE RED ACOGE

Las personas suelen tener una mayor implicación en los procesos formativos si estos recogen sus necesidades e intereses, si han formado parte del proceso de construcción de la práctica formativa propuesta o han tenido algún grado de participación en su diseño.

La participación en el diseño de los planes de formación en las entidades suele realizarse:

- A través de formularios.
- Por la solicitud de las personas voluntarias sobre determinados temas.
- Llevando conjuntamente el plan de formación (persona responsable voluntariado- personas voluntarias).



RESPONDIDAS: 44
OMITIDAS: 12

03.03.

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

El perfil de las personas voluntarias en las entidades de Red Acoge va cambiando y los planes formativos deben adaptarse a sus necesidades para el desempeño de su papel.

En las conversaciones que se han mantenido con las personas responsables del voluntariado en las entidades de Red Acoge, un sentir común ha sido la baja participación del voluntariado en los procesos formativos propuestos por las entidades. Son conscientes de la necesidad de buscar nuevas metodologías, recursos, herramientas para la for-

mación que incrementen la participación, por un lado, pero que también sirvan para "fidelizar" a las personas voluntarias con la entidad.

Son, por tanto, dos elementos que se han tenido en cuenta a la hora de hacer propuestas a las entidades para ofrecer alternativas para la formación, ya que un voluntario o voluntaria formado/a, con las competencias y herramientas adecuadas podrá participar y contribuir en el acompañamiento y empoderamiento de las personas migrantes y refugiadas.

PROPUESTAS TEMÁTICAS PARA FORTALECER EL EMPODERAMIENTO JURÍDICO DE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS

En este espacio recogemos algunas de las propuestas de temas que ayudan a empoderar jurídicamente a las personas voluntarias y que consideramos deben incorporarse dentro de la formación inicial, y que así, ha quedado tanto por parte de los equipos técnicos responsables del voluntariado como por las personas voluntarias que han participado en este proceso.

I. Incorporar los derechos humanos como formación inicial obligatoria

Algunos comentarios con relación a la formación inicial en derechos humanos:

- Se ha solicitado que todas las formaciones tengan este marco de referencia
- Reuniones formativas periódicas
- Formaciones en DDHH en talleres

Hay inquietud por formarse en DDHH por varios motivos:

- Mejorar su papel
- Tener un mayor conocimiento
- Mejorar sus competencias

II. Contextualización de la situación de las personas que acompañan.

Situación de los países de salida, causas de la migración/refugio. Para poder ampliar información y trabajar sobre este aspecto se puede utilizar el documento creado por Red Acoge, Bitácora de un viaje inacabo, material pedagógico en el cual se hace un viaje a lo largo del proceso migratorio (salida, tránsito, llegada, estancia) que permite reflexionar sobre por qué las personas se ven obligadas a migrar de forma irregular, los principales obstáculos con los que se encuentran, la vulneración de los derechos humanos y las propuestas ne-

cesarias para lograr unas políticas migratorias acordes con el Derecho Internacional de los Derechos Humanos.

III. Propuesta sobre modalidades de formación para fortalecer el empoderamiento jurídico de las personas voluntarias:

Se han buscado propuestas que, por un lado, permitan generar una mayor participación en las formaciones y, por otro lado, otorguen a las personas voluntarias un papel más protagonista, con más espacio para el diálogo y la escucha:

- Ser continua, actualizada y acompañada por la entidad.

Teniendo en cuenta todo ello, así como lo compartido y dialogado con organizaciones especializadas en la implementación del empoderamiento jurídico, la propuesta que se realiza desde este documento es:

Elementos comunes que deben incorporar los planes de formación de las personas voluntarias:

- Realizar una entrevista inicial con la persona voluntaria para conocer su motivación, tiempos...
- Formar como derecho y deber del voluntariado y obligación de la entidad. Debe haber un compromiso por parte del voluntariado de tener una formación inicial/formación continua a lo largo de su voluntariado en la entidad
- Identificar las necesidades del voluntariado para su formación, las demandas de la población con la que va a trabajar el voluntariado y los objetivos y necesidades de la entidad.
- Tener una visión global/local.

Contenidos mínimos que se deberían incorporar en la formación de las personas voluntarias para el empoderamiento jurídico del voluntariado:

› En la formación inicial – acogida a la organización:

- Formación sobre la entidad
 - › Misión, visión, valores
 - › ¿Qué hace la entidad? ¿Cómo lo hace?
 - › Perfil de las personas que se acompañan
 - › Programas y áreas de la entidad
 - › Plan de igualdad
- Derechos humanos
- Migración y refugio
- Ley de voluntariado: Derechos y deberes

› En el itinerario formativo del voluntariado

- Formación para el voluntariado en la acción de la entidad:
 - › Aproximación al entorno propio del voluntario/a
 - › Compromiso
 - › Motivación
 - › Reconocimiento
 - › Participación
 - › Comunicación
 - › Responsabilidad
- Formación para el empoderamiento jurídico del voluntariado:
 - › Empoderamiento jurídico orientado a derechos
 - › Igualdad de trato y no discriminación
 - › Derechos humanos (ampliación temario a formación en la acogida)
 - › Aproximación básica a conceptos jurídicos
 - › Asesoría en trámites para acceso a autorizaciones administrativas
- Formación para fortalecer la acción voluntaria:
 - › Racismo social e institucional
 - › LGTBIQ+ y las religiones

- › Extranjería
- › Delitos de odio
- › Violencia de Género
- › Interseccionalidad
- › Aprendizaje del idioma
- › Gestión de las emociones y su manejo de la acción voluntaria
- › Mediación intercultural

› En la formación continuada del voluntariado:

El itinerario formativo en el voluntariado, como se ha indicado líneas más arriba, ha de ser continuado y profundizando en algunas temáticas. Los principales temas de formación continua para el empoderamiento jurídico de las personas voluntarias son:

- Relacionado con la organización:
 - › Recuperar misión, visión, asociacionismo
- Relacionados con el derecho:
 - › Formación jurídica
 - › Estado de derecho
 - › Igualdad y no discriminación
- Relacionados con el voluntariado:
 - › Empoderamiento jurídico
 - › Voluntariado europeo
 - › Voluntariado (Derechos y deberes)
- Relacionados con las personas que acompañamos:
 - › Derechos población migrante
 - › Legislación sobre extranjería
 - › Gestión de recursos
 - › Sensibilización en racismo, migración, igualdad, DDHH
 - › Primera acogida
 - › Formación práctica, asistencia social, laboral, cultural, jurídica
 - › Formación en lenguas extranjeras
- Relacionados con el cuidado de las personas voluntarias:
 - › Primeros auxilios psicológicos
 - › Gestión emocional

FICHAS DE ACTIVIDADES PARA INCORPORAR EN LOS PLANES DE FORMACIÓN DEL VOLUNTARIADO:

Nombre del recurso

Bibliotecas humanas

Breve descripción

Es un espacio para compartir historias personales, donde romper los estereotipos y acercar las realidades a las personas voluntarias.

Objetivo

Ofrecer un lugar seguro donde contar historias de vida, dialogar, libre de prejuicios y donde los temas se debatan abiertamente entre las personas.

Requisitos de uso o Metodología

Una persona se ofrece como "libro humano", comparte su vivencia, para que otras personas aprendan de su realidad y empaticen con su situación. También se puede abrir un diálogo entre el "libro humano" y las personas voluntarias.

Para más información

Valencia Acull y Salamanca Acoge llevan realizando esta acción desde hace varios años. Son referentes en esta metodología de acompañamiento en sus localidades. Si necesitas más información puedes contactar con estas organizaciones

O consultar las siguientes páginas web

<https://bit.ly/4fly5zr>

<https://bit.ly/3Vb2GgH>

Nombre del recurso

Grupos ad-hoc para cada acción propuesta

Breve descripción

Los grupos ad-doc son grupos en los que se trabaja un tema o una acción concreta, y en la que cada una de las personas que integra el grupo tiene un papel diferente que desempeñar.

Objetivo

Ofrecer un espacio donde las personas voluntarias puedan profundizar en un tema o en una acción.

Requisitos de uso o Metodología

Las personas que componen el grupo para el desarrollo de un tema o de una acción se comprometen a desarrollar una actividad dentro del grupo, que pueden ser de investigación, argumentativas, desarrollo de competencias, de comunicación y de gestión.

En el grupo ad-doc pueden participar tanto personas voluntarias como los equipos técnicos de la organización o personas migrantes/refugiadas. Lo que se busca es mejorar el nivel de conocimiento del grupo sobre un tema o una acción, por lo que la incorporación de diferentes perfiles mejorará la adquisición de conocimientos y capacidades para todo el grupo.

Para más información

<https://bit.ly/3AQpMCu>

Nombre del recurso

Visita guiada a las áreas de la organización

Breve descripción

Las personas voluntarias participan y conocen las diferentes áreas de la organización. Participación en las actividades comunes de la entidad incluidos los espacios de gobierno y otros de nivel estratégico.

Objetivo

Hacer más visible la organización a las personas voluntarias.

Requisitos de uso o Metodología

Las personas voluntarias acompañadas por la persona responsable de voluntariado de la entidad tienen encuentros con los órganos de gobierno y las diferentes áreas de la entidad y las personas responsables para conocer sus objetivos y funcionamiento.

Para más información

Organizaciones federadas de Red Acoge, como Ecos do Sur, desarrollan este tipo de actividad. Para más información puedes ponerte en contacto con alguna de las organizaciones federadas.

Nombre del recurso

Acompañamiento al grupo voluntario

Breve descripción

Durante todo el proceso de la persona voluntaria en la organización debe estar acompañada para ir avanzando en sus conocimientos, competencias, actitudes. Este proceso implica que desde la organización se debe designar a otra persona para realizar este acompañamiento.

Objetivo

Tiene como objetivo desarrollar competencias ciudadanas facilitando un mayor conocimiento de la realidad local-global.

Requisitos de uso o Metodología

Desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes para desarrollar actividades de sensibilización y movilización dentro de la organización.

Para más información

Las organizaciones federadas de Red Acoge están especializadas en el acompañamiento al grupo de voluntariado, para saber cómo lo hacen, puedes ampliar información poniéndote en contacto con alguna de ellas.

Nombre del recurso

Comunidades de aprendizaje

Breve descripción

Grupo de personas se reúnen con el propósito de aprender y crecer juntas.

Objetivo

Fomentar la colaboración y el trabajo en equipo, donde los miembros aprenden de las otras personas y contribuyen al aprendizaje colectivo.

Requisitos de uso o Metodología

- Se establece un diálogo a partir de una lectura con el fin de generar un debate alrededor de su contenido para debatir, informarse, compartir, contrastar noticias, informaciones o conocimientos.
- En el grupo debe haber siempre una persona que tenga el rol de animador del diálogo y que conduce el debate.
- Esta persona sitúa el tema de la lectura.
- Inicia el diálogo y lo conduce.
- Todas las personas que forman parte de la comunidad deben participar en el debate y dar su punto de vista sobre el tema propuesto.
- Pueden darse réplicas y contrarréplicas.
- Es importante finalizar con unas conclusiones.

Modalidades

- Tertulias dialógicas
- Grupos interactivos
- MOOCS (cursos en línea masivos y abiertos)
- Grupos de estudio
- Clubs de lectura

Para más información

“Hacer comunidad” Casa vivir

<https://bit.ly/3ZeAxGW>

Nombre del recurso

Actividades de contextualización

Breve descripción

Son espacios seguros donde las personas migrantes que forman parte del voluntariado de la organización puedan compartir con las personas voluntarias de la entidad su experiencia migratoria y el contexto de su país de origen.

Uno de los elementos que más han identificado las personas voluntarias como claves para contar con mayores competencias y habilidades a la hora de acompañar a las personas migrantes/refugiadas es contar con un mayor conocimiento sobre el proceso migratorio y los contextos de los países de origen.

Contar con estos espacios supone para las personas voluntarias tener una mayor seguridad en su relación con las personas que acompañan, así como, más información y argumentos en su papel de Agente de transformación en su comunidad.

Entre algunos de los comentarios que realizaron las personas voluntarias con relación a este proceso rescatamos los siguientes: “Mejora de la escucha, la comunicación y el acompañamiento.”

Para crear estos espacios de contextualización y reflexión y que sean algo dinámicas, se pueden usar técnicas como el Elevator Pitch, en el que las personas migrantes puedan contar su experiencia migratoria, costumbres, cultura de forma creativa, o creación de obras de teatro social, o usar materiales como el Cuaderno de Bitácora de Red Acoge en el que puedes analizar y reflexionar sobre el proceso migratorio,

Objetivo

Mejorar el conocimiento de las personas voluntarias de la situación real de las personas migrantes y refugiadas, tanto en su proceso migratorio como en la sociedad de acogida.

Requisitos de uso o Metodología

La persona voluntaria migrante/refugiada ofrece su experiencia y el conocimiento sobre su país a las personas voluntarias interesadas en conocer más sobre el proceso migratorio y los contextos de origen de las personas migrantes/refugiadas y se abre un diálogo para entre ambas resolver aquellas dudas o preguntas que puedan surgir de su relato.

Para más información

- Red Acoge (2019) *Bitácora de un viaje inacabado*
- Elevator Pitch: Qué es y claves para elaborarlo paso a paso: <https://bit.ly/414Yanx>
- Acción contra el Hambre (2020) *Kit para montar un evento prototipado en tu centro*
- También se puede consultar a Salamanca Acoge, Córdoba Acoge, Ecos do Sur, Elche Acoge y Valencia Acull, organizaciones que tienen experiencias en prácticas similares.

Nombre del recurso

Espacios de diálogo comunitarios con entidades sociales de la misma localidad o Mesas de debate comunitarias

Breve descripción

Desde el área de voluntariado se invita a otras entidades a participar en las formaciones del voluntariado a través de un diálogo comunitario, donde se van a tratar temas seleccionados por las personas voluntarias. Con la participación de otras entidades se puede dar más contenido y respuesta a las personas voluntarias para tener mayores conocimientos sobre diversos temas, 1 tema cada dos meses/ 5 temas al año.

Objetivo

Dar la oportunidad a las personas voluntarias de la organización de conocer el trabajo que realizan diferentes organizaciones sociales de la misma localidad sobre diferentes temáticas.

Requisitos de uso o Metodología

Se invita a participar 2 entidades por tema (10 entidades al año) de la misma localidad que la entidad. Una persona de la entidad (técnico o voluntario) abre el debate y da inicio al diálogo. Formación más dialógica. Se abre un diálogo entre las entidades sobre el tema propuesto y donde las personas voluntarias puedan adquirir conocimientos para su labor desde la práctica y el conocimiento de otras entidades.

En el diálogo van a participar tanto las entidades como todas las personas que asistan. No hay un orden en la participación.

Para más información

Mesas de debate de Valencia Acull: Creación de espacios de debate sobre distintas temáticas relacionadas con migración y acceso a derechos en las que participen diferentes organizaciones. Para más información puedes ponerte en contacto con la organización.

Nombre del recurso

Bitácora de un viaje inacabado

Breve descripción

Videojuego interactivo en el que las personas que participen se podrán en el lugar de una persona que se ve forzada a migrar.

Objetivo

Sensibilizar y concienciar sobre la complejidad del proceso migratorio y la importancia de demandar a los garantes de derechos, los Estados, que cumplan con el Derecho Internacional.

Requisitos de uso o Metodología

Los y las jugadoras tendrán que ir tomando decisiones a lo largo del viaje a través de una experiencia inmersiva compartida que dará comienzo en el país de origen, las elecciones individuales los llevará a una u otra situación, con el objetivo de tomar conciencia y sensibilizar sobre lo complejo de los procesos migratorios y lo necesario que resulta que los Estados cumplan el Derecho Internacional en materia de Derechos Humanos.

Para más información

[Red Acoge - Bitácora de un viaje inacabado - Roblox](#)

04.

EMPODERAMIENTO EN EL APRENDIZAJE DE LA LENGUA

04.01.

APRENDIZAJE DE LA LENGUA Y EMPODERAMIENTO JURÍDICO

¿QUÉ ES EL APRENDIZAJE DE LA LENGUA?

El aprendizaje de la lengua no es solo un aprendizaje lingüístico tiene también un componente social, psíquico y cultural. El aprendizaje de la lengua implica también el aprendizaje de prácticas y valores de carácter social y cultural.

"Se aprende mejor cuando el contenido es relevante para sus vidas"

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE EL APRENDIZAJE DE LA LENGUA EN EL EMPODERAMIENTO JURÍDICO?

El Consejo Europeo de Integración Lingüística de personas adultas migrantes, desde sus principios rectores pone como objetivo del aprendizaje de la lengua para personas adultas " *desarrollar políticas lingüísticas inclusivas, basadas en valores compartidos relativos al respecto de los derechos humanos y la dignidad de la persona, la democracia y el respeto a las leyes*" que favorezcan la integración lingüística de las personas migrantes adultas²⁰.

La enseñanza de la lengua en contextos de migración va más allá de la superación y logro de competencias definidas y tiene que dar respuesta a las necesidades lingüísticas de las personas migrantes adultas en su vida personal, social y laboral.

"Para tener un nivel de integración social es necesario tener un dominio de la lengua de la sociedad de acogida"

El conocimiento de la lengua del país de acogida se convierte en un instrumento fundamental para la integración y la participación. Por tanto, los avances en las competencias lingüísticas deben ser un instrumento para hacer valer los derechos

fundamentales, la inserción en otros niveles del sistema educativo, el desarrollo de la autoestima y la mejora del nivel de autoconciencia.

La Competencia comunicativa intercultural es el conocimiento por parte del hablante no solo del código lingüístico, sino de una serie de reglas de uso: qué decir, a quién decirlo, cómo decirlo y en qué situación decirlo (Moreno, 2004), y que se desarrolla en tres dimensiones: **conocimiento; habilidad; y actitudes**. Esta competencia se basa en lo que el hablante necesita saber para ser comunicativamente competente con una comunidad.

"Desarrollo de la competencia comunicativa, entendida ésta como la capacidad para comprender y producir diferentes tipos de enunciados, en diferentes tipos de contextos..."

La participación de las personas migrantes en los espacios de aprendizaje de la lengua de las organizaciones viene determinada por factores internos y externos de la persona y que es necesario reconocer y entender para su desarrollo para dar la respuesta más adecuada a su necesidad comunicativa.

20. Principios rectores. Consejo de Europa. Principios rectores. Consejo de Europa.

04.02.

EL APRENDIZAJE DE LA LENGUA EN LAS ENTIDADES DE RED ACOGE

A partir de la revisión de la documentación proporcionada por organizaciones de Red Acoge y el desarrollo de grupos de debate con la participación de las personas voluntarias que realizan ac-

tividades para el aprendizaje de la lengua hemos recogido la siguiente caracterización sobre esta actividad en las organizaciones federadas.

¿CUÁLES SON LOS OBJETIVOS PARA EL APRENDIZAJE DE LA LENGUA EN LAS ENTIDADES DE RED ACOGE?

Las entidades de Red Acoge plantean los siguientes objetivos en el aprendizaje de la lengua:

- “Acogerles, darles confianza”. Hacer sentir seguras a las personas voluntarias con una buena acogida, que no se sientan personas extranjeras.
- Dominar la lengua como herramienta para conectar con el conjunto de la sociedad
- Saber defender su vida y sus derechos
- Conseguir que tengan cierto nivel en sus competencias comunicativas
- Adaptarse a la realidad de los grupos de personas migrantes y refugiadas, que cuentan con tiempos limitados para el aprendizaje de la lengua.
- Motivacional. Lo que aprendan sea para la vida diaria. Aplicación práctica.
- Conseguir pasar el examen de nacionalidad

¿CUÁLES SON LAS COMPETENCIAS NECESARIAS DEL PROFESORADO?

El papel principal del profesorado de la lengua es:

- Dar un entorno seguro de aprendizaje de la lengua a las personas migrantes/refugiadas
- Tutorizar
- Acompañar

El perfil de las personas voluntarias que desempeñan el papel de formador/ra en el aprendizaje de la

lengua es muy heterogéneo dentro de las organizaciones federadas. En el desarrollo de la actividad no siempre cuentan con los recursos adecuados para desarrollar su actividad, y en ocasiones son ellos/ellas mismos/as los que desarrollan los materiales que utilizan en clase. En la mayor parte de las organizaciones no se realiza una formación previa a su incorporación al desarrollo de la actividad.

En su mayor parte las personas voluntarias que realizan la actividad de aprendizaje de la lengua son o han sido docentes en el ámbito educativo formal, pero no siempre contar con su experiencia como formadores/ras va a implicar que no sea necesaria una formación previa para su papel en el aprendizaje de la lengua de las personas migrantes y refugiadas adultas.

Como hemos visto en epígrafes anteriores, las personas migrantes/refugiadas adultas pueden tener diversas necesidades para aprender la lengua de la sociedad de acogida, por lo que se hace necesario contar con metodologías y materiales que además de enseñarles la competencia lingüística les ayuden a practicarla en los entornos de uso comunes y les proporcione seguridad en su uso.

Por estas premisas, las personas voluntarias que vayan a desarrollar esta actividad deben contar desde la organización con una formación inicial (que incluya diferentes temáticas como desarrollaremos más adelante) y una formación continua durante el tiempo que desarrollen dicha actividad.

En la conversación con las personas voluntarias en aprendizaje de la lengua refieren ser ellos/ellas los que preparan sus materiales para la formación, buscando los textos o recursos en la web del Instituto Cervantes.

En la formación inicial que se realiza en las organizaciones federadas se incorporan los siguientes temas: cómo llevar una clase; formación en extranjería; contextualización de las personas que acompañan.

Para esta formación inicial se propone incluir al menos:

- Gestión de una clase.
- Perfil de las personas que acompaña la entidad – enfoque interseccional y transnacional. En el perfil debemos tener en cuenta aspectos de su cultura de origen, del momento del proceso de tramitación administrativa en el que se encuentra, así como los intereses de las personas que están aprendiendo el idioma y que pueden ser diferentes: hablar y entender a otras personas, regularizar su situación administrativa, encontrar trabajo o conseguir la nacionalidad.
- Contextualización de las causas de las personas migrantes/refugiadas.
- Causas de la vulneración de los derechos humanos de las personas migrantes/refugiadas.
- Gestión de la diversidad en el aula.
- Conocimiento de la entidad y de las acciones que se realizan con las personas que se acompañan.
- Sensibilización cultural.
- Uso de la lengua en relación con las necesidades presentes y futuras (educación y vida en sociedad)
- Actividades transdisciplinares que utilicen la lengua como vector de comunicación.
- Marco jurídico y social de la población/alumnado.
- Lenguas y culturas de origen.
- Aprendizaje cooperativo.
- Atención a la diversidad.
- Variables socio afectivas en la adquisición.
- Variable de género/edad.

ACTIVIDADES

Las actividades propuestas dentro de la actividad de aprendizaje de la lengua deben ser diseñadas y seleccionadas en función del interés y necesidad de las personas que participan en la actividad comprometiendo a los aprendientes a través de actividades reales y significativas.

Factores como la autoconfianza y una baja ansiedad suelen facilitar el proceso de adquisición de la lengua.

METODOLOGÍA

El lenguaje empodera a las personas al conocer y hacer uso de los derechos.

En este tipo de actividades es importante que la metodología se adapte a las personas. Para poder adaptarla es importante que la persona voluntaria conozca de manera individual al alumnado.

El aula tiene que ser un espacio de cercanía, de intercambio, de socialización y seguro. Un espacio en el que debemos tener en cuenta que los grupos van a tener diferentes niveles de conocimiento del idioma, diferente rango de edad y diferentes intereses.

Si es posible contar con dos personas voluntarias por aula, se puede personalizar más el aprendizaje y así evitar la frustración adaptando los diferentes ritmos de aprendizaje.

En el caso de aulas en las que participen hombres y mujeres es necesario tener en cuenta los diferentes intereses en el aprendizaje (comunicarse con las personas con las que comparten espacio laboral, entender un contrato de trabajo, obtener el certifi-

Se deberán incorporar las siguientes actividades:

- Actividades de estrategia: cuyo objetivo es la adquisición de las micro destrezas de lectoescritura
- Actividades de práctica donde se integran las destrezas
 - › Visitas, intercambios
- Actividades de aplicación, para la expresión oral y escrita
 - › Conversación sobre diferentes temas

cado DELE para agilizar los trámites de la nacionalidad), lo que puede implicar dificultades en el aula para dar respuesta a ambos grupos. Si es posible tenerlo en cuenta en la metodología que apliquemos en el aula.

Es necesario generar, en la medida de lo posible, una amplia participación en el aula para lo que es fundamental la aplicación práctica de los conocimientos. Introducir los diferentes temas que pueden tener en su día: salud, regularización, trabajo, comprar...

Para este tipo de práctica se pueden utilizar:

- Texto de lectura comprensiva
- Clase teatralizada
- Situacional
- Situacional tema específico
- Juego de rol: Hora y media representando una escena de la vida cotidiana. Ejemplo: restaurante

El incorporar temas cotidianos incrementa la participación, hace que cada uno comente su experiencia y que hablen entre los alumnos, lo que ayuda a su relación y apoyo mutuo.

PROGRAMACIÓN/MATERIALES

La mayor parte de las personas voluntarias que realizan su actividad en las entidades de Red Acoge no siempre cuenta con una programación o materiales previos al iniciar su actividad, y deben realizarlos ellos/as mismos/as.

La programación, si existe, debe ser muy flexible, ya que por el perfil de las personas que asisten a esta actividad no siempre es posible seguir el programa planteado al inicio de la actividad. Los recursos y las actividades se deben negociar con los o las participantes.

En la planificación de los cursos es importante que éste sea lo suficientemente flexible para poder adaptarse a cada grupo, contexto o situación que determine su participación en el aprendizaje.

Los grupos suelen ser muy heterogéneos lo que implica que los niveles no siempre son parejos entre las personas que participan en los grupos de trabajo y, por tanto, las personas voluntarias tienen que ir adecuando la programación al avance del grupo.

Algunos recursos que se utilizan para la adaptación al avance del grupo son²¹:

- Tarjeta o fotografía (flashcards), para presentar nuevas palabras o situaciones a las que hacer referencia
- Objetos reales
- Pizarras
- Recursos tecnológicos
- Lecto-escritura comprensiva (saber leer un contexto). Texto que tenga vinculación con la vida real, con sus rutinas diarias

21. Murcia de Integra: *Alfabetización para inmigrantes – Manuales y materiales didácticos para la alfabetización en español de inmigrantes (wordpress.com)*

04.03.

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Las relaciones de poder limitan las prácticas de las personas migrantes fuera del aula limitando el uso de la lengua de la sociedad de acogida al centro de estudio o en el mercado.

La población adulta busca experiencias que le sean útiles para manejar los cambios que se están produciendo en sus vidas.

Por ello, es esencial que las personas migrantes o refugiadas desarrollen su competencia comunicativa que es la capacidad de manifestar el derecho a hablar en cualquier situación y con cualquier variedad de lengua.

Tres son los principios de la competencia comunicativa:

- Las actividades que promueven usos comunicativos reales facilitan el aprendizaje
- Las actividades que tienen como objetivo llevar a cabo tareas significativas facilitan el aprendizaje
- El lenguaje significativo para el alumnado facilita también el proceso de aprendizaje de la lengua

Son importantes las variables de edad y género para participar en la formación, horarios laborales, conciliación familiar.

PROPUESTAS FICHAS DE APRENDIZAJE DE LA LENGUA

Algunas propuestas dirigidas a mejorar la práctica en el aprendizaje de la lengua de las personas migrantes/refugiadas:

Nombre del recurso

Aprendizaje de la lengua en comunidad

Breve descripción

El Aprendizaje Servicio es una propuesta que combina procesos de aprendizaje y servicio, en el que los participantes aprenden a la vez que trabajan en necesidades reales de su entorno.

Objetivo

Mejorar la práctica del idioma en diferentes situaciones de las personas migrantes y refugiadas.

Requisitos de uso o Metodología

El profesorado es un asesor que escucha, ordena y ayuda a aprender, organiza las tareas, mientras el alumnado tiene como principal misión apoyarse entre ellos/ellas en el aprendizaje. Participan de manera activa en el diseño del programa, lo que fomenta la motivación personal y colectiva.

Se crean formaciones más transformadoras. Dentro del temario que tengan que aprender pueden relacionar ese aprendizaje a hacer algún servicio junto con otra área de la organización.

Para más información

- Ejemplo: Desde el área de No Discriminación, pueden preparar conjuntamente alguna presentación/juego/taller para hablar sobre temas relacionados con prevención de estereotipos y en los que tengan que practicar con la conjugación de verbos que estén en ese momento, o con elaboración de oraciones o de adjetivos: <https://bit.ly/4fLOIPW>
- Ejemplo: Utilizar la exposición de Igualdad de trato para realizar un servicio; que sean los/as guías de la exposición: <https://bit.ly/3Z6i7Yz>
- Ejemplo: Incorporarlo en el plan de voluntariado. Formación inicial en derechos humanos para después aplicar en alguna actividad/sesión en el área de voluntariado en la que participe la persona voluntaria; o para crear una acción conjunta en el Día de las personas Migrantes, por ejemplo, de sensibilización o de movilización.
- Aprendizaje y servicio para enseñanza de francés: <https://bit.ly/3Z4C3ex>
- Enlace a libro Dialnet: APS en la enseñanza de una lengua extranjera: un método pedagógico con compromiso social: <https://bit.ly/3CG3zY8>
- Experiencias multiculturales con la metodología de APS en ELE: educación reglada y no reglada: <https://bit.ly/3CNixMb>

Nombre del recurso

Biblioteca tutorizada

Breve descripción

Entorno donde pueden participar todas las personas técnicas y voluntarias de la entidad para ofrecer tareas de refuerzo de contenidos y práctica del idioma

Objetivo

Mejorar la práctica del idioma en diferentes situaciones de las personas migrantes y refugiadas.

Requisitos de uso o Metodología

Se pueden realizar diversas actividades dentro de este espacio:

- Lectura colectiva
- Narraciones orales
- Realización de tareas para refuerzo del aprendizaje de la lengua

Para más información

- Elkar Hezi, ¿Qué es una Biblioteca Tutorizada?: <https://bit.ly/4i2U19P>
- Vídeos explicativos sobre Biblioteca Tutorizada: <https://bit.ly/4fNyO2m>
- *Comunidades de Aprendizaje Biblioteca Tutorizada*

Nombre del recurso

Estrategia didáctica de andamiaje

Breve descripción

(Bruner 1978) Vigotski (1979) a partir del concepto “zona de desarrollo próximo” que favorece la autorregulación del aprendizaje del alumnado y potencia los contextos de interacción mediante procesos de cooperación entre pares.

Este modelo propone priorizar el aprendizaje intercultural como instrumento fundamental para que exista el cambio social necesario en el contexto actual, que es pluriétnico y multicultural.

Objetivo

Mejorar la comprensión de los textos propuestos para la lectura.

Requisitos de uso o Metodología

Enseñar previamente el vocabulario antes de la lectura de un texto. Presentar las palabras en fotografías o en un contexto de cosas que ya se saben o que les interesan. Una vez las han visto se da un tiempo para la discusión de las palabras entre grupos pequeños primero y luego con toda la clase. A continuación, se pasa a la lectura del texto.

Realizar una lectura escalonada del texto propuesto, se puede obtener una vista previa del texto y discutir el vocabulario clave o fragmentar el texto y luego leer y discutir sobre la marcha.

Para más información

Seis estrategias de andamiaje que puedes utilizar con tu alumnado: <https://bit.ly/497qhoc>

Nombre del recurso

Círculos de conversación

Objetivo

El conocimiento de la lengua como herramienta de integración social, ya que permite la relación con personas del país, el acceso al mundo laboral y los servicios públicos y privados.

Requisitos de uso o Metodología

Cada una de las personas que participan en el círculo deben saber para que trabajamos y donde queremos llegar.

Entre sus metas a conseguir por estos círculos se encuentra:

- Proporcionar recursos mínimos para comprender y usar la lengua.
- Reflexionar sobre nuestros derechos como seres humanos y el funcionamiento de nuestra sociedad, para hacer posible un conocimiento más amplio y crítico del mundo en el que vivimos.
- Crear un espacio de comunicación, de conocimiento y de respeto mutuo, entre personas de procedencias diferentes.

Temas a trabajar en los Círculos:

- Nos conocemos
- ¿Dónde estamos?
- Nuestros derechos
- Trabajamos

Objetivo de cada tema: ¿Qué queremos conseguir?

Sesiones de cada tema ¿Qué aprendemos?

¿Qué necesitamos de material para las sesiones? Fotos, dibujos, vocabulario y frases más habituales sobre el tema que vamos a trabajar.

Se propone la realización de actividades relacionadas con situaciones concretas que se pueden dar en cada uno de los temas que se trabajan.

Para más información

- El círculo de conversación como estrategia didáctica: Una experiencia para reflexionar y aplicar en la educación superior: <https://bit.ly/3B0Mdos>
- Enlaces a videos cortos con ejemplos de círculos de conversación: <https://bit.ly/4i2Up8h>

Nombre del recurso

Espacios para la práctica de la lengua

Breve descripción

Espacio para la comunicación entre personas de diferentes procedencias y personas técnicas y voluntarias de la entidad.

A partir de la comunicación enseñamos y aprendemos la lengua.

Las personas que están aprendiendo una nueva lengua les encanta hablar de su país y de su cultura, en ese espacio de confianza hablan de temas que les interesan a ellos. Recordar sus costumbres, sus vidas y su vida en su comunidad de procedencia.

Objetivo

Mejorar la práctica de la lengua y conformar un espacio social mixto entre personas de nacionalidad del país de acogida y personas que vienen de otros países.

Requisitos de uso o Metodología

Espacios informales para la práctica del lenguaje (esto para ALE):

- A través de área de sensibilización y/o participación: Creación de espacios en los que las personas pueden practicar el idioma y conocer sus derechos de una forma más informal
- Se pueden crear espacios como el de Orriols abre sus puertas en los que las personas dan a conocer su hogar y de esta manera practican el idioma desde un ámbito informal, más distendido, compartiendo experiencias, etc.

Para más información

Valencia Acull desarrolla la Feria del Arroz o espacios de actividades comunitarias en los que se invita a las personas a participar. Para ampliar información puedes ponerte en contacto con la organización.

Nombre del recurso

Aulas de ayuda

Breve descripción

Espacios dedicados a compartir experiencias y conocimiento entre las personas que se acompañan, las personas voluntarias y los equipos técnicos.

Objetivo

Practicar la lengua de acogida realizando actividades donde las personas acompañadas son protagonistas.

Requisitos de uso o Metodología

Algunas actividades para realizar:

- Cocinar comida tradicional
- Hacer bocadillos
- Comprar ingredientes
- Paseos por la ciudad
- Fabricación de muebles
- Fútbol
- Letras de canciones
- Dibujos

Para más información

Las organizaciones federadas de Red Acoge a través de proyectos de participación comunitaria desarrollan actividades como Cocinas Interculturales o Visitas. Para saber cómo las desarrollan puedes ponerte en contacto con ellas.

Nombre del recurso

Espacios de conversación y socialización para mujeres

Breve descripción

Las mujeres migrantes han tenido una realidad diferente en el aprendizaje de la lengua que los hombres migrantes, ingresando más tarde en el aprendizaje de la lengua de la sociedad de acogida lo que dificulta su integración, ya que los espacios en los que pueden interactuar son muy reducidos, y son dependientes de otra persona para su relación con la comunidad a la que llegan.

Las mujeres no siempre aprenden la lengua de acogida cuando llegan al país. En muchas ocasiones quedaban relegadas a los espacios familiares, donde no tienen la oportunidad de aprender la lengua. Está es la realidad de hoy de mujeres que llevan en el país más de 15 años y que aún no manejan el idioma y dependen de sus familiares directos cuando tienen que relacionarse con personas o entidades que no forman parte de su círculo más cercano.

En muchas ocasiones, es pasado este tiempo que se siente con la necesidad de aprender el idioma, pero en ocasiones les puede resultar más incómodo compartir espacios con hombres para el aprendizaje y en un primer momento buscan más socializar fuera de su ámbito familiar y cercano, por lo que demandan tener un espacio que ellas consideran "amigable" para aprender y practicar la lengua.

Objetivo

Mejorar la integración de las mujeres en la sociedad de acogida, así como favorecer su empoderamiento.

Requisitos de uso o Metodología

Grupo de mujeres migrantes o refugiadas interesadas en mejorar la práctica del idioma y que llevan tiempo en el país.

Se hace la propuesta por parte de la entidad de entrar a formar parte de un grupo en el que el principal objetivo es práctica el idioma, pero en el que la socialización y la conversación entre ellas genere un espacio de confianza en el que se sientan seguras.

Ejemplos: Conformar un grupo de mujeres que lleven varios años en el país y que quieren acceder a la nacionalidad. El nivel de exigencia para la nacionalidad es muy alto y, por tanto, además de las clases de aprendizaje de la lengua es necesario que cuenten con este tipo de espacios para su práctica y refuerzo.

Espacios para las mujeres donde se hacen todas las celebraciones. Ejemplo: mujeres de Marruecos se sienten cómodas en los espacios donde se elaboran comidas, como espacio para compartir, donde tratar temas que les interesan a ellas.

Para más información

Bayt Al Thaqafa, Elche Acoge, Salamanca Acoge, entre otras organizaciones federadas de Red Acoge, realizan este tipo de actividad con mujeres migrantes. Puedes ponerte en contacto con ellas para ampliar información.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

ACNUDH (2004) La enseñanza de los derechos humanos. Actividades prácticas para escuelas primarias y secundarias.

Almeda Menjon, Marta, (et al); (2019) Empoderamiento jurídico y Abogacía comunitaria en Latinoamérica. Experiencias de acceso a la Justicia desde la Comunidad. Asociación civil por la igualdad y la justicia.

Axkarate, Gorka; Errasti, Lourdes; Mena, Maite (2000) Materiales para la educación en DDHH. Educación secundaria, Bachillerato, ESO. Ejercicios Prácticos para diferentes áreas y líneas transversales. ARARTEKO.

Díez-Palomar, Javier; Flecha García, Ramón (2010) Comunidades de Aprendizaje: un proyecto de transformación social y educativa. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, vol. 24, núm. 1, abril, 2010, pp. 19-30 Universidad de Zaragoza, Zaragoza, España

FRIEDMAN, J. (1992), Empowerment. The Politics of Alternative Development, Blackwell Ed., Massachusetts

García Flores, Carmen (2008) El uso de distintas metodologías en la enseñanza del español para inmigrantes adultos no hispanos. EOI Córdoba.

Liwski, Norberto (2008) El Enfoque Basado en Derechos Humanos en la cooperación internacional En. EBDH y cooperación internacional para el desarrollo. I Jornadas Internacionales, Madrid.

Marcos de la Pisa, M^a Loreto, Escuela Universitaria de Educación de Palencia Grado en Educación Social (2012) La participación como

herramienta de empoderamiento en procesos de inclusión social.

Murcia de Integra: Alfabetización para inmigrantes – Manuales y materiales didácticos para la alfabetización en español de inmigrante

Nosti Marí, Lucía (2021) Migración, Lengua e Identidad; enseñanza de español y comunidades de aprendizaje., Máster Universitario en español, como Lengua Extranjera XII Edición. Universidad de Oviedo.

Plataforma de Voluntariado España. Guía para elaborar un plan voluntario.

Plataforma de Voluntariado España (2015) Guía fácil; La ley del voluntariado en 5 pasos. Madrid

Plataforma del Voluntariado de España Red Acoge (2020) Líneas de actuación para la mejora de la gestión del voluntariado en las entidades de Red Acoge.

Red Acoge (2018) Guía de gestión del Voluntariado.

Red Acoge (2020) Informe de resultados. Gestión del voluntariado. Plataforma del voluntariado de España.

Red Acoge (2023) Tips para integrar el empoderamiento jurídico en las áreas de voluntariado de red acoge empoderamiento jurídico en el voluntariado ¿¿¿¿Whaaat???? Keep Calm y sigue leyendo.

ONGAWA. Rosado, Itziar (Coord.) Arias, Begoña, Boni Alejandra; Ortega M^a Luz (2015) El voluntariado transforma si sabemos cómo.

