



REDES

*Red de Entidades
para el
Desarrollo Solidario*

EL VOLUNTARIADO DE REDES

*“El Voluntariado, si se vive en su verdad de servicio desinteresado al bien de las personas, especialmente de las más necesitadas y las más olvidadas por los mismos servicios sociales, debe considerarse una importante manifestación de apostolado, en el que los fieles laicos, hombres y mujeres, desempeñan un papel de primera importancia”.
(Juan Pablo II).*

CONTENIDO

PÁGINA

1. INTRODUCCIÓN	4
2. DOCUMENTO MARCO SOBRE EL VOLUNTARIADO	4
2.1. DEFINICIÓN DEL VOLUNTARIADO	4
2.2. LO QUE NO ES EL VOLUNTARIADO	5
2.3. EL COOPERANTE	5
2.4. RIESGOS DEL VOLUNTARIADO	6
2.5. PRINCIPIOS DE LA ACCIÓN DEL VOLUNTARIADO	6
2.6. OBJETIVO DEL VOLUNTARIADO	7
2.7. REQUISITOS PARA SER UNA PERSONA VOLUNTARIA.....	7
2.8. DERECHOS Y DEBERES	8
3. TIPOS DE VOLUNTARIADO	9
3.1. VOLUNTARIADO NACIONAL	9
3.2. VOLUNTARIADO INTERNACIONAL	9
4. LA ACOGIDA	12
5. EL ACOMPAÑAMIENTO	13
6. FORMACIÓN BÁSICA	14
7. EVALUACIÓN Y PLANIFICACIÓN	15
7.1. LA NECESIDAD Y RESPONSABILIDAD DE EVALUAR Y PLANIFICAR	15
7.2. SISTEMAS PARA EVALUAR Y PLANIFICAR	16
7.3. CONTENIDOS DE LA EVALUACIÓN Y LA PLANIFICACIÓN	16
7.4. ESPECIFICIDADES AL EVALUAR DEL VOLUNTARIADO NACIONAL Y EL INTERNACIONAL	17
8. ENLACES DE INTERÉS	18

1. INTRODUCCIÓN

Este documento trata de ser una sencilla guía en relación con el voluntariado dedicado a la cooperación al desarrollo. Se ha elaborado compartiendo las ricas experiencias, reflexiones y documentos patrimonio de las entidades de REDES.

REDES, es una red de entidades que tienen como objeto social, o como uno de sus objetos sociales, la cooperación al desarrollo. Nuestro trabajo, en este campo, se sustenta en el convencimiento de que la acción a favor de la justicia y la participación en la transformación del mundo, es **una dimensión constitutiva** de la predicación del Evangelio, es decir, de la misión de la Iglesia.

Este documento nace de una doble realidad:

a) Es consustancial a cada una de las organizaciones de REDES **tener voluntad de cambio o transformación social**. Queremos ser testimonio de que es posible construir un mundo en el que todas las personas vivan dignamente y, para lograrlo, es imprescindible la participación de todos aquellos que desean vivir la solidaridad auténtica con la que se edifica.

b) La obligación que contraemos, en cuanto organizaciones con vocación de transformación social, de ser cauce para todas las personas de cualquier condición que, en número creciente, se nos acercan y manifiestan un auténtico deseo de ofrecer parte de su tiempo, y de su esfuerzo, para ayudar a los más desfavorecidos.

2. DOCUMENTO MARCO SOBRE EL VOLUNTARIADO

2.1. DEFINICIÓN DEL VOLUNTARIADO

Entendemos por voluntariado el conjunto de actividades de interés general, desarrolladas por personas físicas (voluntarios/as), que liberan parte de su tiempo para colaborar de forma **solidaria, desinteresada y gratuita**, a favor de los demás miembros de la sociedad, desde un proyecto compartido con un grupo, asociación u

organización, teniendo como objetivo final, el lograr una sociedad más justa e igualitaria.

Así pues, el voluntariado es esencialmente:

- **Voluntariedad:** porque ama a los demás y libremente decide hacer algo. La entrega del tiempo y del trabajo no es por obligación sino como fruto de una motivación interior y, de un compromiso personal.
- **Gratuidad:** de los que trabajan con personas esperamos que no cifren su única motivación en el puesto que ocupan, o en lo que van a recibir por su tarea.
- **Solidaridad:** porque todos somos responsables de todos, nos empeñamos en trabajar por el bien común.
- **Complementariedad asistencial:** ante las deficiencias sociales.
- **Acción promotora** de nuevos servicios sociales.
- **Enriquecimiento personal.**
- **Trabajo desde una organización solidaria.**
- **Compromiso de transformación social.**

2.2. LO QUE NO ES EL VOLUNTARIADO

- **Mano de obra barata.** No está para que sus servicios abaraten costes o ahorren puestos de trabajo.
- **Invasión o suplencia de profesionales.** La tarea de la persona voluntaria es diferente a la del profesional.
- **Prácticas profesionales.** Está para prestar un servicio, no para adquirir capacitación profesional, mientras no se tiene trabajo.
- **Acceso a un puesto de trabajo.** No es meterse para conseguir puntos, me conozcan y me contraten.

2.3. EL COOPERANTE

En el ámbito de nuestras organizaciones, existen los cooperantes. La figura de la persona cooperante es diferente a la del voluntariado. Entendemos por cooperante la persona cualificada profesionalmente que se integra en un programa o proyecto específico

en un país del sur para la realización de una labor determinada con contrapartida económica y sobre la base de un acuerdo contractual establecido entre las partes.

2.4. RIESGOS DEL VOLUNTARIADO

También presenta el voluntariado algún peligro, que podría empañar esa entrega desinteresada, esa cultura de la gratuidad:

- **Falta de responsabilidad:** es necesario que el compromiso de la persona voluntaria sea tan serio y responsable, como si fuese una relación laboral. Se puede dar la imagen de que sólo es serio lo que se paga.
- **Escasa preparación:** no se trabaja con seres inanimados, sino con personas y, que además, están en una situación de debilidad. Como decía Camus; "**la buena voluntad puede hacer tantos estragos como la mala, si no está iluminada**".
- **Doble vida:** ser voluntario debe impregnar la vida entera. Es una forma nueva de estar en la vida. No se puede estar fomentando la lucha por el tener, el arribismo, etc. y, a la vez, querer ser portador de gratuidad.

2.5. PRINCIPIOS DE LA ACCIÓN DEL VOLUNTARIADO

No podemos proporcionar a la persona necesitada, bajo forma de beneficencia, aquello a lo que tiene derecho por justicia, por esto:

- **Rechaza** toda injusticia.
- **Defiende** los derechos de la persona.
- **Se solidariza** con el marginado y el que sufre. No para mantenerlos en esta situación, sino para promocionar y denunciar, a fin de que el marginado pueda ejercer sus derechos.
- **Respeto** la dignidad de la persona, confiando en su responsabilidad ante el futuro y en su capacidad de cambio.
- **Busca** la solución adecuada, siendo creativo, sin reducir a la persona a sus carencias o a una sola dirección.
- **Colabora** con, y desde, instituciones que promueven estos derechos y que trabajan por educar en la participación libre y responsable, de todos.

- No sólo **contribuye** al bienestar social, sino que **promueve** nuevos servicios o mejora los existentes.

2.6. OBJETIVO DEL VOLUNTARIADO

Trabajar para transformar las realidades injustas, contribuyendo a lograr un mundo más justo y solidario, potenciando al máximo la capacidad de las personas, para que participen en su propia promoción y desarrollo integral.

No se puede confundir el servicio que se hace (acompañar un transeúnte, animar un grupo, etc.) con el objetivo o fin.

Los servicios serán el medio para llegar a un diálogo a través del cual la persona venga a ser cada vez: más persona, más útil, más independiente, más libre, y llegue a ocupar en la sociedad el lugar que le pertenece.

2.7. REQUISITOS PARA SER UNA PERSONA VOLUNTARIA

"Si no sientes afecto por los hombres, ocúpate en lo que sea, pero no de ellos" (T. Tolstoi).

- **Ser mayor de edad.**
- **Motivación interior**, libre y sin condicionamientos, ni coacciones externas. Ha de ser consciente que se integra en un proyecto, desde un trabajo solidario, por una realidad más justa y humana.
- Sentido de la responsabilidad con un **compromiso serio y constante.**
- **Aptitudes y actitudes** adecuadas al servicio a realizar: equilibrio, madurez, capacidad para relacionarse y trabajar en equipo, capacidad de adaptación.
- **Comprometerse para recibir una formación apropiada.** Esta formación tiene que estar integrada en un proceso continuado y dinámico.
- Disponer de **tiempo libre suficiente** para la función a realizar.

2.8. DERECHOS Y DEBERES

Ley del voluntariado (Ley 6/1996. 15 de Enero de 1996).

⇒ *Artículo 6. Derechos del voluntario.*

Los voluntarios tienen los siguientes derechos:

- a) Recibir tanto, con carácter inicial como permanente, la información, formación, orientación, apoyo y, en su caso, medios materiales necesarios para el ejercicio de las funciones que se les asignen.
- b) Ser tratados sin discriminación, respetando su libertad, dignidad, intimidad y creencias.
- c) Participar activamente en la organización en que se inserten, colaborando en la elaboración, diseño, ejecución y evaluación de los programas, de acuerdo con sus estatutos o normas de aplicación.
- d) Ser asegurados contra los riesgos de accidente y enfermedad derivados directamente del ejercicio de la actividad voluntaria, con las características y por los capitales asegurados que se establezcan reglamentariamente.
- e) Ser reembolsados por los gastos realizados en el desempeño de sus actividades.
- f) Disponer de una acreditación identificativa de su condición de voluntario.
- g) Realizar su actividad en las debidas condiciones de seguridad e higiene en función de la naturaleza y características de aquella.
- h) Obtener el respeto y reconocimiento por el valor social de su contribución.

⇒ *Artículo 7. Deberes del voluntario.*

Los voluntarios están obligados a:

- a) Cumplir los compromisos adquiridos con las organizaciones en las que se integren, respetando los fines y la normativa de las mismas.
- b) Guardar, cuando proceda, confidencialidad de la información recibida y conocida en el desarrollo de su actividad voluntaria.
- c) Rechazar cualquier contraprestación material que pudiera recibir bien del beneficiario o de otras personas relacionadas con su acción.
- d) Respetar los derechos de los beneficiarios de su actividad voluntaria

- e) Actuar de forma diligente y solidaria.
- f) Participar en las tareas formativas previstas por la organización de modo concreto para las actividades y funciones confiadas, así como las que con carácter permanente se precisen para mantener la calidad de los servicios que presten.
- g) Seguir las instrucciones adecuadas a los fines que se impartan en el desarrollo de las actividades encomendadas.
- h) Utilizar debidamente la acreditación y distintivos de la organización.
- i) Respetar y cuidar los recursos materiales que pongan a su disposición las organizaciones.

3. TIPOS DE VOLUNTARIADO

3.1. VOLUNTARIADO NACIONAL

Ayuda en las distintas actividades que se llevan a cabo en las sedes y delegaciones de las organizaciones, en España: sensibilización, campañas, trabajos administrativos y de funcionamiento, etc.

El voluntario nacional tiene que tener una disponibilidad mínima para realizar el trabajo concreto, que se ha comprometido a realizar.

3.2. VOLUNTARIADO INTERNACIONAL

El voluntariado internacional tendrá una atención diferente en función de la propia naturaleza de la experiencia concreta que se vaya a vivir.

3.2. a) Voluntariado internacional que no precisa de una continuidad temporal:

Existen experiencias en las que la responsabilidad que se encomienda a la persona voluntaria no precisa de una

continuidad temporal más allá de un período relativamente corto.

En la mayoría de este tipo de experiencias el objetivo principal no es tanto la ayuda concreta que vaya a poder dar durante ese corto período de tiempo sino la toma de conciencia de una realidad, casi desconocida para la persona voluntaria, y que le impulsa a tomar decisiones que pueden llevar a un cambio de vida. Un ejemplo, de este tipo de voluntariado internacional, podría ser el de un campo de trabajo (suelen hacerse en verano, pero puede ser fuera de esta época); durante este periodo, la persona voluntaria, se incorpora a unas actividades concretas que se vienen desarrollando antes de su llegada y que, muy probablemente, se sigan desarrollando tras su marcha.

Otro tipo especial de voluntariado internacional que no precisa de una continuidad temporal, sería el caso de un servicio muy concreto que tiene una duración muy determinada y un objetivo muy específico (impartir un curso corto, dar una asistencia técnica concreta, etc.). En este caso el objetivo principal sí sería la ayuda concreta que va a prestar la persona voluntaria.

Condiciones **orientativas** para este tipo de voluntariado serían:

- Ser mayor de 18 años.
- Tener una personalidad equilibrada.
- Tener madurez afectiva.
- Ser tolerante, honesto, con sentido común y espíritu abierto, y con energía para hacer frente al cansancio así como a los cambios y fracasos.
- Tener disposiciones para el trabajo en grupo.
- Que participe activamente en las actividades de formación que, a ese fin, se desarrollen en la organización que le envía.

- Manifestar un respeto hacia los valores y creencias, tanto de la organización que le envía, como de la organización que le recibe.
- Comprometerse a regresar, una vez finalizado el período de tiempo establecido.

3.2.b) Voluntariado internacional que sí precisa de una continuidad temporal:

Por otro lado, existen experiencias en las que la responsabilidad que se pretende encomendar a la persona voluntaria, sí precisa de una continuidad temporal mínima, que va más allá de un período relativamente corto. Este tipo de voluntariado, debido a la mayor continuidad temporal que tiene, facilita una mayor integración en su destino y posibilita la asunción de responsabilidades, que requieren de una continuidad temporal. Un ejemplo de este tipo de voluntariado internacional podría ser el de la gestión de proyectos de desarrollo.

Condiciones **orientativas** para este tipo de voluntariado serían:

- Ser mayor de 22 años.
- Tener una personalidad equilibrada.
- Tener una madurez afectiva.
- Ser tolerante, honesto, con sentido común y espíritu abierto y, con energía para hacer frente al cansancio, así como, a los cambios y fracasos.
- Que participe, activamente, en las actividades de formación que, a ese fin, se desarrollen en la organización que le envía.
- Ser poseedor de un título académico, o una capacitación profesional, de acuerdo a la actividad que va a desarrollar.
- Mostrar capacidad suficiente para asumir la responsabilidad que se le encomienda.

- Manifestar un respeto hacia los valores y creencias, tanto de la organización que le envía, como de la organización que le recibe.
- Haber vivido antes alguna experiencia de voluntariado.
- Comprometerse a regresar, una vez finalizado el período de tiempo establecido.

En ambos tipos de experiencias un objetivo, que también es importante, es lograr que tras la transformación vital, que habrá sido propiciada mediante la experiencia de voluntariado, estas personas se conviertan en agentes sensibilizadores de su entorno familiar, laboral y de amigos, ejerciendo así, un efecto multiplicador de transformación social.

4. LA ACOGIDA

Los mecanismos de acogida pueden ser varios: toma de contacto, entrevistas...

En la sede central y en cada delegación, la organización nombrará a una persona, o equipo, para que se lleve a cabo la acogida de las personas voluntarias.

Sus funciones serán:

- Recibir las solicitudes y a los solicitantes de trabajo voluntario y atender y contestar a todos informando siempre sobre la organización.
- Informar y orientar sobre la organización, compatibilizando la búsqueda personal con las demandas internas de la organización.
- Determinar si un solicitante cumple con el perfil requerido para el tipo de voluntariado que demanda.
- Definir el trabajo del voluntario, de común acuerdo con éste: actividades, atribuciones, horarios, etc.
- Procurar, a la persona voluntaria, la formación que precise, tanto solicitada por él, como la establecida por la organización. Proveerle de los materiales y medio necesario para su trabajo.

5. ACOMPAÑAMIENTO

Para un buen acompañamiento, es necesario:

- Acompañar los procesos de voluntariado facilitando un compromiso más profundo y generar una mayor responsabilidad y una participación activa en la organización.
- Apoyar la construcción de equipos sólidos en los que, las personas voluntarias, se sientan plenamente integrados.

Para todo ello, es importante:

- Potenciar y mejorar los canales de información y comunicación de las personas que forman parte la organización para que se integren y participen de forma real.
- Acompañar y facilitar los procesos formativos que les ayuden a reflexionar sobre su acción voluntaria y a profundizar en sus motivaciones y compromisos solidarios. Esto les llevará a tomar parte, cada vez más activa, en la institución.
- Crear y fomentar la capacitación de los responsables de equipos que tengan voluntarios a su cargo. Facilitando conocimientos, desarrollando habilidades y, promoviendo actitudes acordes con lo que la organización entiende por voluntariado, trabajo en equipo, trabajo en red y responsabilidad compartida.
- Promover procesos de capacitación que les permitan, a las personas voluntarias, implicarse, progresivamente, en la tarea y ganar en autonomía y responsabilidad.
- Facilitar y apoyar la construcción de equipos sólidos en los que, las personas voluntarias, se sientan integrados y puedan aportar lo mejor de sí mismos y sentirse parte de un proyecto común.

Algunas herramientas, para el acompañamiento, pueden ser:

- Comunicación: encuentros, diálogos, etc.
- Seguimiento con los responsables de los voluntarios.
- Apoyo de “tutores” en cada área.
- Entrevista periódica de seguimiento, personalizada.

6. FORMACIÓN BÁSICA

La formación pretende:

1. **Informar** sobre la misión y el modo de actuar de la institución.
2. **Revisar** la actitud de uno mismo frente a la realidad, la mirada, los prejuicios.
3. **Motivar** para el encuentro con el otro (explorar, optar o ser seducido) porque otro mundo es posible.

Para ello, es importante:

- Dotar, a las personas que participan en la organización de herramientas que les permitan profundizar en la identidad de la organización y en su participación, y dotar de sentido su acción voluntaria (formación).
- Aportarles herramientas que les permitan realizar su tarea con niveles crecientes de responsabilidad y autonomía (capacitación).

La formación ayuda a la transformación (en lo personal y en lo colectivo) y es necesaria para:

- Superar la cultura de la satisfacción inmediata.
- Enfrentar nuestra auto-imagen personal y colectiva, con la complejidad y diversidad de la realidad.
- Exigirnos al máximo en lo profesional y en lo solidario.
- Disponernos para fracasar o frustrarnos en la tarea.
- Enfrentar tareas y responsabilidades cada vez más complejas en un entorno cambiante lleno de desafíos profesionales y de nuevos requerimientos técnicos.

La formación debe ofrecer:

- Oportunidad para el conocimiento mutuo.
- Oportunidad de profundizar en auto-conocimiento.
- Espacio de selección y auto-selección.
- Facilita integrar habilidades socio-culturales, indispensables para el encuentro “iguales-distintos”.
- Aporta conocimientos y habilidades para el trabajo.

7. EVALUACIÓN Y PLANIFICACIÓN

En todo voluntariado se da un continuo intercambio de información, de impresiones y sugerencias, y, en consecuencia, continuamente se está planificando y evaluando: de manera informal e implícita, mientras se trabaja; en encuentros y tareas rutinarias y, en ocasiones, con procedimientos más o menos formales.

7.1. LA NECESIDAD Y RESPONSABILIDAD DE EVALUAR Y PLANIFICAR

La evaluación examina nuestros objetivos, cómo llevamos a cabo nuestro programa y qué se ha conseguido. La planificación, una vez recopilados los datos más relevantes, propone nuevos enfoques para lograr los resultados planteados previamente o, profundizando en ellos formula nuevos objetivos. Hay aspectos que se superponen: la evaluación tiende a mirar hacia atrás por el bien del trabajo futuro mientras que la planificación mira hacia delante con la intención de ubicar factores significativos, externos o internos. Planificar supone evaluar y viceversa. La planificación y la evaluación del voluntariado ayudan a trabajar las transformaciones en actitudes, valores, prioridades y estilos de vida de los voluntarios y las voluntarias. Algunos resultados son percibidos, pero muchos otros (la conversión y la transformación social) son invisibles aunque muy reales, con efectos directos o indirectos sobre individuos y comunidades, cultura y estructuras.

Trabajar bien requiere eficacia en la organización y competencia profesional, y esto, a veces, puede entrar en tensión vital con los valores evangélicos de la caridad, el perdón, la gratuidad y la reconciliación. Al mismo tiempo, el Evangelio no es un sustitutivo de la competencia y de la organización, ni una excusa para la complacencia o dejadez. Los errores en el campo socio-cultural pueden tener amplias repercusiones y efectos duraderos sobre otros y sobre nosotros mismos. Algunos son prácticamente inevitables, otros eludibles. Aprender de los fallos y celebrar los éxitos nos ayuda a crecer.

Evaluar y planificar el voluntariado debe ser un objetivo institucional de tal manera que el resultado de esta evaluación, ayude a la programación de la formación y de las tareas a realizar. Eso implica que su ejecución será coordinada por los responsables de voluntariado para identificar las fortalezas, oportunidades, debilidades y desafíos que aparecen en los procesos de las personas y de los equipos en los que se integran.

7.2. SISTEMAS PARA EVALUAR Y PLANIFICAR

La evaluación será siempre de doble entrada:

- a) Auto-evaluación del voluntario (individualmente o en grupo).
- b) Evaluación de los responsables de las organizaciones (tanto de los que envían, como de los que acogen a las personas voluntarias).

Una evaluación, por parte de quien tiene personal a su cargo, debe completarse con una auto-evaluación. Posteriormente se analizará, en conjunto, el resultado de ambas evaluaciones.

La evaluación informal es también muy utilizada en el voluntariado. Muchos equipos de trabajo suelen dedicar parte de su tiempo a informar de actividades, poner a todos al día, inventariar y hacer sugerencias.

7.3. CONTENIDOS DE LA EVALUACIÓN Y LA PLANIFICACIÓN

Se consideran dos grandes asuntos a evaluar: los relativos a la propia persona y los relativos a la tarea. Los contenidos variarán, además, según el tipo de voluntariado que se realiza (nacional o internacional).

Son datos relevantes a obtener en estos apartados:

- a) La estabilidad en el puesto (antigüedad, rotación, número total de voluntarios), así como, el perfil que va adquiriendo el

- voluntariado de una institución (edad, sexo, procedencia social o cultural, etc.)
- b) Las opiniones y demandas de las personas voluntarias sobre: la integración en el equipo, la satisfacción en la tarea, la información recibida, la formación que se le ha ofrecido y los espacios de participación a los que accede.
 - c) La opinión de las personas voluntarias sobre: el procedimiento de acogida, la derivación a tareas específicas, el seguimiento por parte de los responsables y, en su caso, el cierre del proceso o la despedida, si deja ese voluntariado.
 - d) La opinión de los responsables sobre la persona.

7.4. ESPECIFICIDADES AL EVALUAR DEL VOLUNTARIADO NACIONAL Y EL INTERNACIONAL

Respecto a la evaluación del voluntariado nacional, es importante recoger pistas sobre el proceso personal (aspectos que han supuesto problemas y satisfacciones en el trabajo, y en la relación con el grupo de trabajo).

En cuanto a los aspectos específicos a considerar en la evaluación del voluntariado internacional, destacan los datos aportados tanto por la persona voluntaria como por la institución que le recibe, sobre:

- La acogida de la comunidad o grupo con el que colabora.
- El grado de integración, de la persona voluntaria, en el medio en que le ha tocado vivir.
- Las dificultades encontradas, por la persona voluntaria, en el ejercicio de su trabajo y en su relación con los otros.
- El grado de consecución de los objetivos y de los resultados esperados, por la institución que le ha acogido.
- El nivel de realización personal de la persona voluntaria.

Es importante que tanto el voluntario nacional como el internacional, realicen informes periódicos de su labor y de todo el entorno que le rodea.

8. ENLACES DE INTERES

8.1. INFORMACIÓN Y ASESORÍA

- www.fundaciones.org - “Asociación Española de fundaciones”. Ofrece legislación, asesoría, enlaces, cursos...
- www.congde.org - “Coordinadora de ONGs para el desarrollo”. Ofrece enlaces, recursos para proyectos y campañas, documentos...
- www.asociaciones.org - “Fundación Gestión y participación social”. Especializado en asesoría. Ofrece en la guía de gestión: legislación, fiscalidad...
- www.canalsolidario.com - Ofrece cursos, foro, asesoría...
- www.solucionesong.org - De las fundaciones Chandra y Luis Vives
- www.pangea.org

8.2. PROMOCIÓN DEL VOLUNTARIADO

- www.voluntariado.net - Plataforma de organizaciones de acción social que ofrece información sobre voluntariado.
- www.ppve.org - Plataforma para la promoción del voluntariado que ofrece: legislación sobre voluntariado, enlaces, ofertas...
- www.hacesfalta.org

8.3. ORGANISMOS PÚBLICOS

- www.igsap.map.es - Centro de información administrativa.
- www.aeci.es - Agencia española de cooperación internacional.
- www.mtas.es - Ministerio de trabajo y asuntos sociales.
- www.europea.eu.int - Unión Europea.

8.4. MIEMBROS DE REDES

- www.redes-ongd.org

8.5. ENFERMEDADES TROPICALES Y VACUNACIÓN

- www.todosvacunados.com
- www.lasvacunas.org
- www.guiadevacunacion.com.ar
- www.virus.med.puc.cl/viajero/home.html

8.6. DOCUMENTOS DE INTERES

- www.ppve.org
 - Código ético de las organizaciones de voluntariado
 - Ley estatal del voluntariado.
 - Diferentes leyes autonómicas.
- www.fundaciones.org
 - Leyes y decretos sobre fundaciones.

8.7. CURSOS

- Escuela de Formación misionera, C/ Marques de Mondéjar 32, Madrid.

Madrid, 19 de Diciembre de 2005



CONFER

AVDA. ALFONSO XIII, 97
28016 – MADRID
TELF. 915 193 635