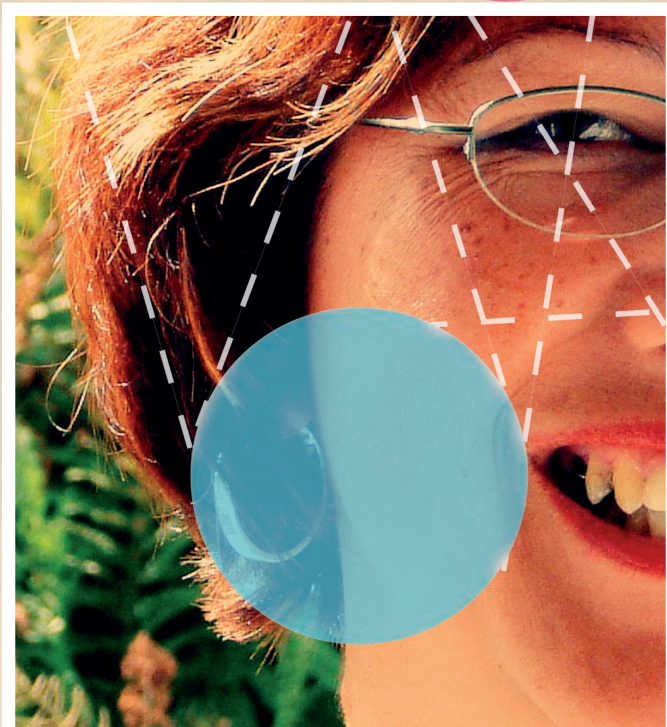
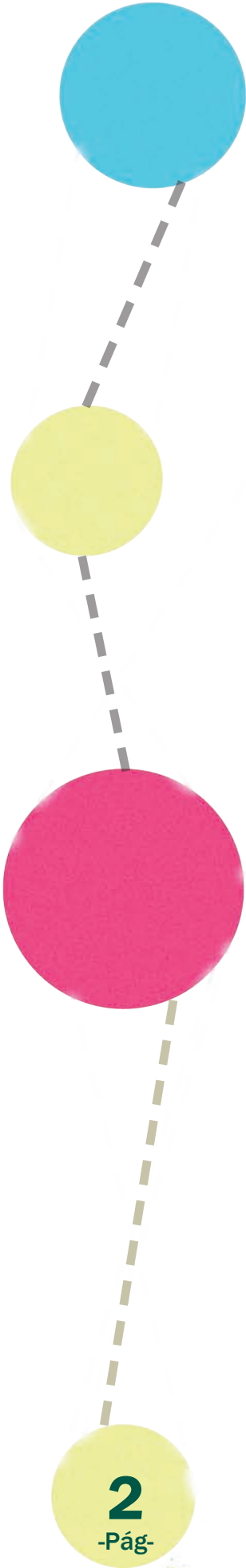


Plan de



Voluntariado FMIP





Índice Plan de Voluntariado FMP

2

-Pág-

1. El Voluntariado en nuestra organización 4/7 pág

1.1- La FMP y el voluntariado de género

1.2- Fase de preparación del Plan

2. Modelo de Gestión 8/13 pág

2.1- Itinerario del voluntariado- 6/7

a.Captación - **6/7**

b. Selección - **6/7**

c. Acogida, asignación, acompañamiento y seguimiento - **6/7**

d.Salida y evaluación - **6/7**

2.2-Formación del voluntariado - 6/7

3. Objetivos: Planificación de actividades y proyectos 14/15 pág

3.1- Recogida, gestión y coordinación de las propuestas de las voluntarias e incorporación a las líneas de actuación

3.2- Establecimiento de canales de participación en la entidad

4. Conclusiones 16/17 pág

El Voluntariado en nuestra organización

1. La FMP y el voluntariado de género

La Federación de Mujeres Progresistas a Federación de Mujeres Progresistas (FMP) es una organización no gubernamental, sin ánimo de lucro, de carácter laico, creada en el año 1987. Declarada de utilidad pública, está constituida por asociaciones, federaciones regionales y provinciales y demás colectivos de mujeres progresistas de ámbito nacional, autonómico, provincial y municipal, conformando un tejido asociativo cercano a las 20.000 personas.

Nuestra misión es promover el cambio de las estructuras sociales, económicas y culturales para lograr la igualdad y la equidad de género entre mujeres y hombres a través de la incidencia política feminista y el empoderamiento, desde la libertad, la diversidad, la sororidad, la participación activa, la interculturalidad y el liderazgo.

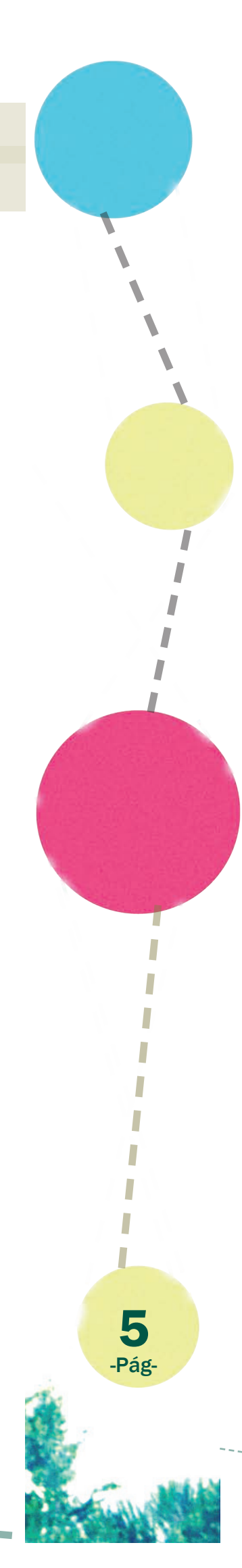
Nuestra visión es una sociedad en la que tanto las mujeres como los hombres participan activamente en la vida social, política y económica en igualdad de derechos y oportunidades, sin que exista la cultura patriarcal como sistema de organización social y el androcentrismo como representación global de la humanidad.

En la FMP entendemos el voluntariado como una forma eficaz y solidaria de acción social y de colaboración ciudadana, como un vehículo para que la ciudadanía se implique en la generación de cambios dirigidos hacia la eliminación de las discriminaciones y las desigualdades sociales.

Desde el año 2002 desarrollamos programas de voluntariado con perspectiva de género con el objetivo de proporcionar un espacio abierto y flexible de participación a la ciudadanía en el que poder desarrollar su actividad voluntaria.

La entidad entiende como fundamental la aportación del voluntariado, para el que confiere una doble vertiente: canalizar las inquietudes de acción voluntaria a través de las áreas de actuación de la FMP, y desarrollar programas propios de fomento del mismo. Es por ello que para lograr la máxima eficiencia y eficacia en la gestión y en su desarrollo dentro de la organización, se ha optado por configurar un departamento propio integrado de manera transversal y reconocido en el Plan Estratégico.

Tras años de experiencia en la ejecución de programas en este campo y la aplicación de diferentes metodologías, se ha detectado que sería positivo concretar las pautas de actuación de trabajo en el documento que ahora desarrollamos. Por tanto éste se convierte en un instrumento fundamental que pretende sistematizar y unificar todos los procesos implicados en la gestión de voluntariado, y dotarlo de la entidad e importancia que merece.



Además, la planificación estratégica del voluntariado en la FMP conseguirá implantar un modelo de trabajo y gestión a todos los niveles de la entidad, se extiende a las más de 20.000 asociadas por todo el territorio español.

Sobre la ejecución específica de programas, mencionar que ha permitido la dotación de recursos para llevar a cabo medidas de fomento del voluntariado tanto presencial como online. Asimismo, en los últimos años se han diseñado acciones en la modalidad de voluntariado corporativo, que busca que las empresas se impliquen con las organizaciones a través de su línea de RSC.

Las actividades más comunes que se han desarrollado durante estos últimos años en cada una de las modalidades han sido:

Opción presencial:

- ♦ Apoyo a las áreas (Inmigración, Violencia de Género, Empleo, TICs, Comunicación, Administración, Salud....)
- ♦ Impartición de talleres por parte de las personas voluntarias
- ♦ Búsqueda de recursos
- ♦ Gestión y administración

Opción online:

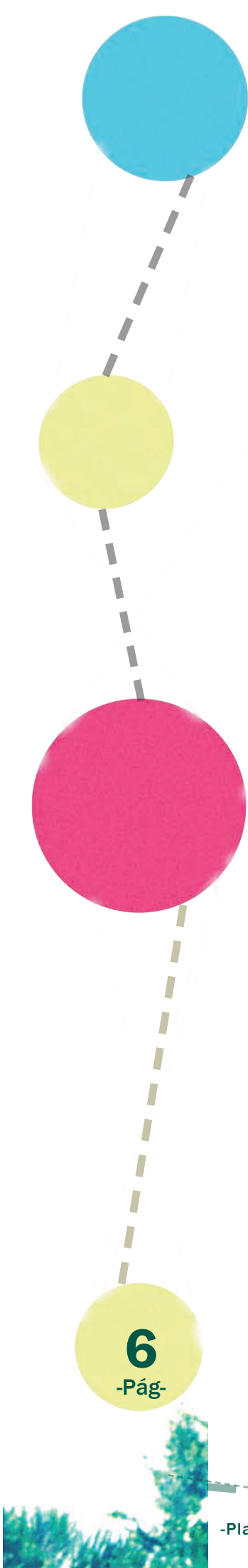
- ♦ Búsqueda de recursos
- ♦ Traducción de textos
- ♦ Redacción de informes y artículos
- ♦ Investigaciones

Opción Corporativa:

- ♦ Charlas formativas
- ♦ Asesoramiento a beneficiarias
- ♦ Prestación de servicios a beneficiarias

Cabe destacar que desde que la FMP comenzara a implementar programas de fomento de la participación social, ha entendido la necesidad de que se hiciera desde una correcta formación en género a quienes intervienen en todo el proceso. Por este motivo, han sido muchos los cursos impartidos al personal voluntario, así como varios los encuentros destinados a crear espacios de intercambio y coordinación entre la Federación y quienes a ella se acercan, con el objetivo de promover el sentimiento de pertenencia a la entidad.

Este aspecto es importante porque históricamente se ha considerado a la acción voluntaria como uno de los pilares fundamentales de la entidad, y de ahí la necesi-



dad de establecer pautas de actuación concretas para cada uno de los procesos de la misma. Asimismo, el ciclo de gestión del voluntariado permite tener una visión integral ya que se realiza de forma transversal teniendo en cuenta al voluntario o voluntaria y su relación con la entidad de principio a fin.

Queremos señalar que, si bien no partimos de un texto estratégico al uso, si ha habido una planificación en los procesos, y lo que es más importante, se ha diseñado desde la perspectiva de género que caracteriza la metodología de la Federación, siendo referente en esta cuestión entre las asociaciones del Tercer Sector.

En capítulos posteriores pasaremos a definir la aplicación de dicha perspectiva en todas las fases del Plan de Voluntariado lo que implica tomar en cuenta, abierta y activamente, las posibles consecuencias de las medidas y acciones en las situaciones respectivas de hombres y mujeres, así como conocer sus necesidades, intereses y comportamientos para adaptar y concretar dichas acciones. Esto se traduciría en una serie de aspectos a considerar en cada una de las etapas del mismo.

Para comenzar este primer estadio de planificación sería conveniente realizar una primera reflexión sobre qué implica incorporar la perspectiva de género en las políticas de voluntariado. En este sentido los puntos más relevantes serían:

- ♦ Reconocimiento de las asociaciones de mujeres y organismos de Igualdad como interlocutoras para el diseño de las políticas de igualdad y su implantación y evaluación en las entidades de Acción Social.
- ♦ Formación en género para todo el personal implicado en la gestión del voluntariado, con el énfasis en el personal laboral que debe coordinar las actividades y completar el ciclo de gestión.
- ♦ Sistemas de orientación al voluntariado con perspectiva de género
- ♦ Planes de formación con perspectiva de género
- ♦ Sistemas estadísticos y de tratamiento de la información con perspectiva de género
- ♦ Evaluación de impacto de género en el seguimiento y evaluación de los programas
- ♦ Normativa específica para garantizar resultados igualitarios en nuestro Plan

1.2 Fase de preparación del Plan

Esta etapa abarca todos los elementos que sirven para contextualizar al voluntariado de forma transversal en el seno de la entidad, pues establece la forma de gestionar al voluntariado. Así, es el momento de la planificación de procesos, de la definición de la estructura organizativa (ajustar el número de voluntarias/os a las capacidades de la entidad) y a la sistematización. Para ellos, es necesario contar con la presencia de una figura que se ocupe de la coordinación del área, especialmente si ejecuta un programa propio de promoción del voluntariado, pues se responsabiliza de que estas acciones se realicen con criterios de eficiencia ligados al Plan Estratégico de la organización.

Lo imprescindible en esta fase es:

- ♦ Fijar objetivos para el Plan de Voluntariado sensibles a la igualdad de género
- ♦ Planificar nuestras acciones y objetivos tomando en cuenta las diferencias en la distribución de los tiempos entre hombres y mujeres
- ♦ Organizar el área y sus actividades tomando en cuenta las opiniones de las voluntarias y voluntarios
- ♦ Comunicar fomentando un lenguaje inclusivo, no sexista en todo momento: entrevistas acogida, materiales, encuentros, comunicaciones con las personas voluntarias...
- ♦ Programar la formación en género que va a impartirse, partiendo de la persona responsable ya cuenta con la misma.

A este primer estadio le seguiría un periodo de definición previo a la incorporación de la persona voluntaria, en la que se definen perfiles y responsabilidades organizativas del voluntariado. Éste es el momento en el que la entidad debe tener claro cuál es la función del personal voluntario en la misma, y establecer la relación de reciprocidad que va a mantenerse durante todo el proceso, a fin además de maximizar los beneficios tanto organizativos como de las personas voluntarias.



Este punto del ciclo permite tener una versión transversal sobre cómo va a producirse el itinerario del voluntariado, lo que ayudará a concretarlo en objetivos específicos de carácter anual o estratégicos para la entidad, y vincularlos con otros procesos organizativos que estén dándose de manera simultánea en la organización.

Asimismo, todas las personas necesitan un marco referencial claro para vincularse a un grupo organizativo y para mantener la relación. Cuanto mejor definido sea éste, mejor se comprenderá el voluntariado y más duradero y efectivo será el vínculo.

2.1 Itinerario del voluntariado

a. Captación

Son muchas las personas que de manera voluntaria ofrecen su tiempo para colaborar con los fines de la Federación de Mujeres Progresistas. En este sentido, destacar que además de la captación de voluntarios/as para un programa específico en un momento determinado, la FMP debe realizar este proceso también entre aquellos candidatos/as motivados/as espontáneamente a formar parte de la entidad.

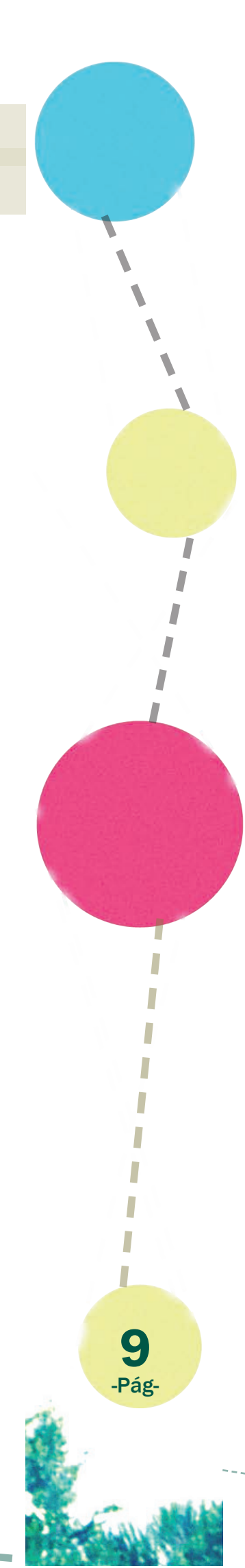
Así, podemos definir un primer paso que tiene que ver con la manera de acercarse a la organización:

- ♦ Respondiendo a una oferta de voluntariado
- ♦ Haciendo llegar una carta de motivación a la entidad directamente
- ♦ Presentando un proyecto propio de acción voluntaria (en este caso se valora la adaptación de dicho proyecto a los vigentes en ejecución, considerando de igual manera el perfil del/la solicitante)

En todos los casos siempre, como veremos en la selección, se tiene una entrevista personal con la persona (u online entre quienes escogen esta modalidad) para poder determinar si es posible establecer la acción voluntaria en el presente o en un futuro.

En cuanto a la captación por parte de la entidad, se toman en consideración los siguientes puntos:

- ♦ **Perfiles** - Se publicitan los perfiles requeridos siempre con un lenguaje no sexista e inclusivo, que permita la identificación de todas las personas interesadas en la oferta con indiferencia de su sexo. Asimismo tampoco se tienen en cuenta otros datos de carácter personal como la edad o la nacionalidad.
- ♦ **Adecuación técnica y motivacional** - Siempre se solicita un CV a la persona que quiere colaborar como voluntaria en la FMP, si bien es importante tener en cuenta en curriculum oculto de capacidades y habilidades que toda persona tiene, y que tienen el mismo peso que sus competencias reconocidas. Se trata de analizar su experiencia reconociendo la posibilidad del sesgo de género en la educación, y la común infravaloración de saberes y habilidades, especialmente en el caso de las mujeres.



♦ **Canales de búsqueda** - Para llegar de una manera más efectiva a los perfiles que mejor pueden encajar con los fines y metodología de la FMP, se recurre a canales de búsqueda (esencialmente por internet) en espacios con sensibilidad al género, lo que es en sí una selección previa de personas que consideran esta perspectiva de trabajo voluntario.

Para una mejor eficiencia de los recursos se procura proceder a estos pasos con celeridad y eficacia, a fin de poder concretar lo antes posible si va a producirse una selección e incorporación a la organización.

Siempre se debe procurar el número de personas voluntarias a la capacidad de gestionarlas, por lo que el trabajo interdepartamental debe ser constante para detectar en qué proyectos o áreas específicas son necesarias.

b. Selección

El proceso de selección de candidaturas de voluntariado de la FMP está coordinado y supervisado por la persona responsable de área, si bien se consensua y con la profesional al mando del proyecto o departamento donde va a realizar la colaboración.

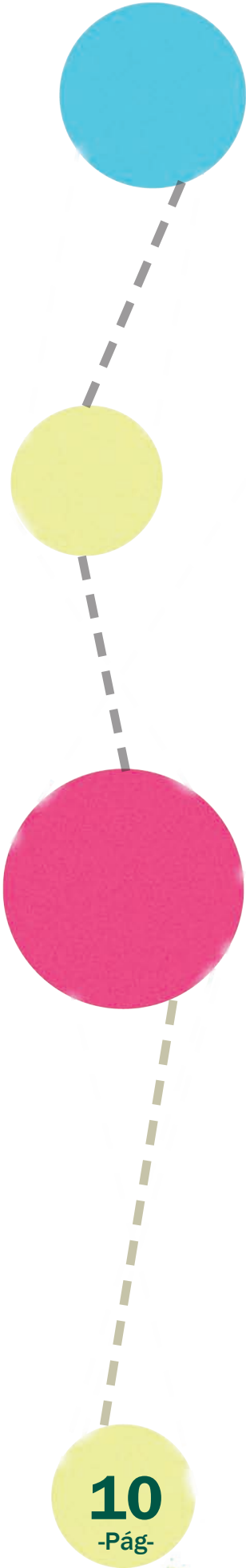
Las entrevistas de selección son un buen momento para comenzar a trabajar el sentimiento de pertenencia a la entidad, pues ahonda en el conocimiento de la misma y configura al futuro/a voluntario/a una mirada global del trabajo que se desempeña en la organización, además de determinar las futuras labores a realizar.

Para una primera entrevista de selección proponemos los siguientes contenidos:

- ♦ Presentación del candidato o candidata: formación, interés, trayectoria...
- ♦ Presentación de la entidad: áreas y voluntariado
- ♦ Describir las diferentes modalidades de colaboración y descripción de las necesidades de la organización
- ♦ Que la persona candidata valore su adecuación a las expectativas de la entidad
- ♦ Valoración por parte de la organización sobre incorporar a la persona como voluntaria

Una formación en género por parte de la persona que selecciona evitará además que se produzca un sesgo o una asignación de tareas de manera estereotipadas, y además tendrá en cuenta la posible diferencia en la distribución de tiempo propio entre mujeres y varones.

Una vez realizado este encuentro, y si se cumplen con las expectativas por ambas partes, se comienza un proceso por el cual se determinan las funciones de la persona voluntaria y quién se encargará de “tutorizar” su pertenencia a la FMP, siempre contando con la referencia de la coordinación de Voluntariado.



c. Acogida, asignación, acompañamiento y seguimiento

La persona seleccionada recibe los derechos y deberes que tiene como voluntario/a así como se procede a la firma de un compromiso de colaboración que, consensuado por ambas partes, establece de manera formal en qué va a consistir su acción voluntaria (número de horas de dedicación, tareas específicas...), pudiendo éste ser modificado y negociado por ambas partes en el futuro.

Dicha persona pasa a incorporarse de manera formal al fichero de voluntarias/os de la FMP, lo que implica ser informada/o de manera constante de cuantas actividades públicas se realizan en la entidad (cursos, jornadas, eventos...) como de las reuniones y formaciones internas que se produzcan tanto con el Área de Voluntariado, como aquella a la que pertenece si así lo establece la responsable de la misma.

Siendo las personas voluntarias un pilar tan importante para la federación, entendemos que es necesario que se sientan acogidas/os por el personal de la entidad, y que se identifiquen aún más con los fines de la misma. Por ello hay trabajar en el bienestar del/la recién llegado/a a la entidad, procurándole una acogida guiada por todas las partes implicadas en este proceso.

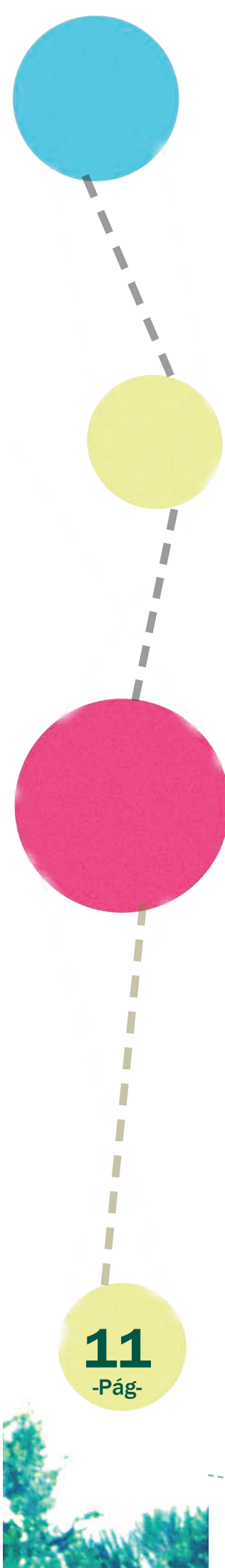
Fruto de la reflexión emprendida a raíz de la elaboración de este documento hemos llegado a la conclusión de que una de las mejores maneras de fomentar la integración de los y las voluntarias es compartir más espacios comunes, que además sirven para poner de relevancia lo valioso de su aportación a nuestra labor, por su experiencia y por la visión externa que puedan tener de lo que aquí hacemos.

En este momento del proceso tenemos en cuenta los siguientes factores:

- ♦ **Organización:** El Área de Voluntariado gestiona la organización de las personas voluntarias, estableciendo un/una responsable de su seguimiento en el área o proyecto donde esté asignado/a.

Lo habitual es que además el voluntario/a haya sido entrevistado previamente por esta trabajadora/or tras la primera cita con Voluntariado, por lo que se facilita la incorporación al haber tenido un primer contacto.

Desde este momento por parte del Área de Voluntariado se mantiene un contacto permanente con ambas partes. Por un lado establece reuniones de coordinación con el personal colaborador y, por otro, encuentros periódicos con las personas al cargo de los departamentos y proyectos para establecer puntos de mejora y potenciar el desarrollo personal y profesional de quienes son voluntarios/as en la FMP.



Fruto de esta transversalidad del área se consigue tener una mejor visión de las necesidades de apoyo voluntario y de las dificultades que pueden surgir y por tanto, contribuir a que se cubran y la colaboración se prolongue en el tiempo.

Subrayar que hay que tomar en cuenta la asignación de responsabilidades bajo un prisma de género, para no caer en un sesgo en el reparto de las tomas de decisión durante el proceso.

♦ **Formación:** Todas las personas voluntarias en la Federación de Mujeres Progresistas reciben formación básica que pasaremos a desarrollar más adelante. Asimismo, se realizan talleres de autocuidado del voluntariado, con el fin de mejorar su estado físico y anímico y cómo afrontan las posibles cargas emocionales que conlleva su actividad aquí.

Por último destacar que pueden recibir una formación avanzada específica por parte de la persona del proyecto al que ha sido asignado. Asimismo, tienen prioridad para cursar cualquiera de los talleres y cursos que organiza la FMP.

♦ **Comunicación:** Se procura una comunicación constante bidireccional. Por un lado entre Voluntariado y el resto de áreas, también desde la Dirección hacia las personas voluntarias. Por otro, las frecuentes reuniones, el mailing y la atención constante, permiten más fluidez a nivel horizontal, lo que aumenta el bienestar en el desarrollo de la actividad como voluntario/a en la FMP. Siempre se tiene en cuenta un lenguaje inclusivo y no sexista. Asimismo la web de voluntariado de género (www.voluntariadodegenero.org) y el blog del proyecto (voluntariadoygenero.blogspot.com) facilitan el intercambio de información.

♦ **Participación y seguimiento:** La persona voluntaria debe sentirse acompañada, y no como un ser aislado que realiza una función accesoria y cuya opinión no es tomada en cuenta. Los y las voluntarias deben participar de las actividades de la entidad, y desde la organización existe un compromiso de realizar un seguimiento constante de su labor aquí, atendiendo y consensuando las demandas que puedan surgir, y contar con su experiencia y motivación, pues enriquecen enormemente nuestro trabajo. Hay que tomar en cuenta el posible acceso diferencial al tiempo y la sobrecarga de los cuidados en el caso de las voluntarias.

♦ **Evolución de la persona voluntaria:** Cuando se conocen las motivaciones y expectativas de los y las voluntarias (gracias a las entrevistas y reuniones periódicas) resulta más sencillo analizar si se está dando una evolución positiva en este sentido y qué aspectos pueden ser sujetos de mejora para el futuro.

Llegados a este punto resulta indispensable hablar del reconocimiento de la actividad voluntaria a través de acciones específicas de carácter formal y no formal que pongan de relieve cuáles han sido las aportaciones concretas de la persona a la entidad. Éste es un elemento imprescindible para la motivación. Las personas que colaboran tienen que sentirse valoradas y hay que trabajar con ellas que alcancen sus metas y objetivos como voluntarias/os.

d. Salida y evaluación

Supone el final de las obligaciones mutuas que se establecieron a través de la carta de compromiso del voluntariado. Tanto la persona que se desvincula como la propia entidad necesitan gestionar la salida para que ésta sea lo más satisfactoria para ambas partes.

Hay muchos factores que llevan a interrumpir la actividad voluntaria: desde el cese de un proyecto al que estaba ligada la persona colaboradora, hasta un cambio en las circunstancias personales o profesionales de la misma, pasando por una no adaptación del voluntario/a a la entidad.

En cualquiera de los casos se tiene que procurar dejar claros los motivos de la misma y tener en cuenta si hemos considerado los saberes y habilidades de la persona que se marcha, así como manifestar lo valioso de su impronta. La salida debe ser gestionada ya que la desvinculación forma parte de una etapa más del ciclo de voluntariado.

Una buena herramienta metodológica es la relación de una entrevista de salida presencial que sirva de reflexión mutua así como para cerrar cuestiones específicas como la expedición de certificados, el traspaso de responsabilidades o la entrega de bienes o equipos de la entidad.

Cuando la salida es tratada desde la responsabilidad y aprecio mutuos es una puerta que se abre a otro tipo de colaboraciones en el futuro o incluso a una posible reincorporación.

2.2 Formación del voluntariado

Como se ha mencionado con anterioridad, la acción voluntaria debe desempeñarse desde una correcta formación ya que es indispensable para fomentar la evolución de las personas voluntarias y para que puedan desarrollar su responsabilidad adecuadamente.

La entidad debe ser un elemento facilitador de esta formación, y establecer y comunicar cómo va a desarrollarse la misma para garantizar el cumplimiento de su misión.

Todas las personas voluntarias reciben una formación básica de:

- ♦ Introducción al voluntariado
- ♦ Introducción a la igualdad de oportunidades y su aplicación al voluntariado
- ♦ Nociones básicas sobre violencia de género

Estos talleres son imprescindibles para todas las personas que colaboran con la FMP, pues van en consonancia con la línea de trabajo de la entidad y con la inclusión de la perspectiva de género.

Destacar que además se hacen cursos de autocuidado del voluntariado, que ponen

en valor la necesidad de que la persona “que cuida, se cuide” y para que los y las voluntarias afronten mejor las posibles cargas emocionales que conlleva su actividad aquí.

Asimismo pueden recibir una formación avanzada y específica por parte de la persona del proyecto al que ha sido asignado. También tienen prioridad para cursar cualquiera de los talleres y cursos que organiza la FMP.

Por último hemos detectado como un elemento positivo que personas voluntarias más veteranas ejerzan de tutoras/os de las nuevas incorporaciones, transmitiendo así una serie de conocimientos que sólo se adquieren mediante la práctica concreta, y favoreciendo de esta manera que haya rotación en las funciones.



Objetivos: Planificación de actividades y proyectos

3.1 Recogida, gestión y coordinación de las propuestas de las voluntarias/os e incorporación a las líneas de actuación

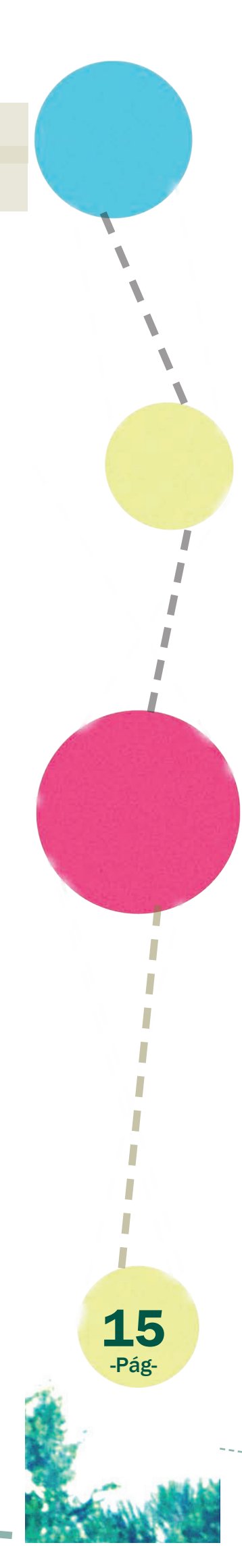
Considerar a las personas voluntarias como parte de la organización implica tenerlas en cuenta, no sólo en la toma de decisiones, sino como agentes que pueden realizar propuestas de actuación para la mejora de las actividades de la entidad. La participación social es un valor propio que diferencia a las ONG de las empresas, y por lo tanto es imprescindible que también sea un referente en cuanto a la participación interna.

Desde la FMP recogemos, gestionamos y coordinamos todas las cuestiones que nuestras voluntarias y voluntarios nos hacen llegar en durante su colaboración con la Federación, las analizamos y tratamos de incorporarlas a las actuaciones en ejecución o en proyectos futuros.

Entendemos que gestionar estas proposiciones supone un beneficio mutuo, ya que contribuye muy positivamente a aumentar la autoestima de las personas voluntarias, a la vez que se enriquecen y legitiman las acciones de la entidad, propiciando la innovación y la mejora continua de los procesos.

Para ello procuramos establecer canales de información y comunicación fluidos con las y los voluntarios, canalizando ese flujo informativo por parte de la persona responsable de Voluntariado, quien debe llevar estas proposiciones a los órganos pertinentes para su consulta y deliberación.

Participar en una entidad implica compromiso, y trabajamos para que éste sea real e incluyente.



3.2 Establecimiento de canales de participación en la entidad

La entidad debe establecer los distintos niveles de participación que poseen las personas voluntarias. Éstos pueden ser distintos en función de la experiencia de dicha persona en la entidad, su nivel de implicación, el área que colabora o las funciones concretas que desarrolla. En cualquier caso deben ser facilitados como bien establece expresamente el artículo 6.c de la Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado. Para que la participación sea efectiva, la organización debe procurar los mecanismos necesarios para favorecer su implicación y que estos canales sean próximos y eficaces.

Existen varias maneras de proceder en este sentido. Como señalábamos anteriormente, la FMP se esfuerza por buscar más puntos en común entre personas voluntarias y personal remunerado, y va adaptando las diferentes posibilidades de concretar esta participación en función de las circunstancias (como con la reciente incorporación al proceso de las nuevas tecnologías y la modalidad online). Destacamos el blog y la web de voluntariado como plataformas para el intercambio de información y comunicación permanente

Asimismo destacar que la participación del voluntariado no debe ser una actividad puntual, sino que debe mantenerse en el tiempo y plantearse como transversal, sólo de esa manera se infundirá su toma en consideración como parte activa de la organización.

La Federación de Mujeres Progresistas promueve, además de lo anteriormente citado, actos concretos de reconocimiento formal de la aportación voluntaria como un encuentro anual donde participa personal laboral, de la dirección y de la Junta Directiva.

4

Conclusiones

Confiamos en que esta pequeña guía online sea de utilidad para todo el tejido asociativo que comprende la Federación de Mujeres Progresistas, y que alcanza desde federaciones de carácter autonómico, hasta asociaciones provinciales y locales.

Entendemos que esta sistematización de procesos resultará clarificadora en el momento de gestionar el voluntariado en cada una de las organizaciones, y servirá para consolidar la participación social de la FMP, sin la que sería imposible alcanzar nuestros fines.

De esta manera conseguiremos que nuestros programas se multipliquen, beneficiando más personas y con un mayor impacto social, y además aprovecharemos todas las capacidades que el voluntariado puede ofrecer, que es mucho más que solidaridad o altruismo: un ejercicio de compartir y de fomentar una sociedad más humana, sostenible e igualitaria.

Motivación

Igualdad

Ciudadanía
activa

16

-Pág-





Más información:

Federación de Mujeres Progresistas

voluntariado@fmujeresprogresistas.org

Teléfono: 91 517 88 27

www.fmujeresprogresistas.org

www.voluntariadodegenero.org

Compromiso

Participación

Solidaridad

Federación de Mujeres Progresistas

voluntariado@fmujeresprogresistas.org

Teléfono: 91 517 88 27

www.fmujeresprogresistas.org

www.voluntariadodegenero.org

voluntariadoygenero.blogspot.com.es/

Síguenos en:



[mujeres.progresistas](https://www.facebook.com/mujeres.progresistas)



[@fmprogresistas](https://twitter.com/fmprogresistas)



www.youtube.com/user/MujeresFMP/



www.flickr.com/photos/mujeresprogresistas

m! FEDERACIÓN
MUJERES
PROGRESISTAS



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD



POR SOLIDARIDAD

OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL