

GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO



TOWANDA
COLECTIVO POR LA
DIVERSIDAD AFECTIVO-
SEXUAL

ÍNDICE

Presentación.....	2
Introducción.....	3
El voluntariado, la sociedad y el Colectivo Towanda.....	4
Gestión del voluntariado.....	6
Acercamiento a la entidad.....	6
Incorporación.....	7
Desarrollo.....	8
Desvinculación.....	9

Presentación

Colectivo Towanda lleva trabajando desde 1999 en su proyecto de Atención a la Diversidad Afectivo-Sexual. Desde sus orígenes y hasta la actualidad ha contado con numerosas personas voluntarias que han contribuido a ampliar y desarrollar los programas que se han llevado a cabo. En su crecimiento como colectivo, Towanda ha ido asumiendo retos de creciente complejidad que han hecho necesarios incorporar sistemas de gestión de voluntariado profesionalizado.

El voluntariado constituye una participación activa de la sociedad en la lucha contra las desigualdades y discriminaciones, guiada por los valores de solidaridad, sororidad y compromiso, que potencia la convivencia y el desarrollo de nuestra sociedad.

La publicación *Gestión del voluntariado* es una herramienta eficaz para la formación, profesionalización y organización de las personas voluntarias del colectivo, y sus objetivos principales son un mejor aprovechamiento de los recursos, la consecución de objetivos y proyectos definidos por la entidad y el mantenimiento de las motivaciones de las voluntarias y voluntarios en su colaboración con Towanda.



Introducción

El voluntariado es un elemento clave en la participación e implicación de la ciudadanía para mejorar la sociedad y abordar las desigualdades. Aporta valores, ideas, reflexiones, propuestas y recursos. Una persona voluntaria pone en el centro de su actividad los valores de compromiso, altruismo, empatía, sororidad y solidaridad.

En Colectivo Towanda entendemos que las personas voluntarias son una fuente de riqueza, puesto que colaboran y posibilitan el logro de los objetivos del proyecto, al mismo tiempo que enriquecen el mismo, ampliando sus fronteras y sus metas.

Las voluntarias y voluntarios de Towanda colaboran con los diversos proyectos, planes y actividades del colectivo. Cada persona voluntaria decide de forma autónoma dentro de qué área quiere enmarcarse para trabajar, según sus propios intereses, inquietudes y necesidades. El grado de compromiso que las personas voluntarias del colectivo adquieren está ligado a las posibilidades personales, vitales y profesionales de cada una. Toda la colaboración y ayuda que recibe el colectivo es imprescindible y tiene un valor incalculable.

A pesar del ritmo acelerado de nuestra sociedad, de la pérdida de la conciencia colectiva y de lo común, así como de las dinámicas vitales cada vez más individualistas a las que la sociedad capitalista y materialista nos lleva, siguen existiendo personas con un espíritu crítico que resisten el ritmo frenético y egoísta de la cultura que nos atraviesa. Estas personas que no renuncian a pensar en la otra y en el otro, que no se limitan a cubrir únicamente sus propios intereses y necesidades, que dedican su tiempo libre a ayudar a las demás personas, a luchar por las desigualdades, a combatir las discriminaciones y a trabajar por la justicia, son, entre otras muchas, las personas voluntarias de Towanda



¹ Imagen extraída en <http://www.transafricaradio.net/index.php/2018/03/08/if-woman-were-an-acronym-what-would-it-stand-for/>

El voluntariado, la sociedad y el Colectivo Towanda

Colectivo Towanda es un colectivo LGBTQI+², que atiende a la diversidad afectivo-sexual y de identidad de género, y se define a sí mismo como transfeminista, anticapitalista y antimilitarista. Nuestro colectivo atiende a las necesidades y los derechos de la comunidad LGBTQI+, que constituye una comunidad en riesgo de exclusión debido a la sociedad LGBTQI-fóbica y heteronormativa en la que vivimos.

Las voluntarias y voluntarios de Towanda son personas sensibilizadas con esta realidad, conscientes de las dificultades vitales que encuentra la comunidad LGBTQI+ para desarrollarse plenamente en todos los ámbitos de su vida: profesional, familiar, sexual, personal, emocional... debido a la discriminación que reciben las personas LGBTQI+ solo por el hecho de serlo. De la misma manera, las personas voluntarias de Towanda son conscientes de que esta discriminación se presenta en todos los ámbitos de las personas LGBTQI+ y de maneras muy diferentes, que oscilan desde la discriminación explícita hasta la lgbtqi-fobia institucional, estructural, simbólica y cultural. Esta desigualdad tiene efectos muy violentos para las personas de la comunidad LGBTQI+, efectos con los que las personas voluntarias de Towanda están notablemente sensibilizadas, y es por ello por lo que deciden implicarse en el proyecto del colectivo y dedicar su tiempo libre a trabajar para luchar contra esta discriminación sistemática y continuada.

A continuación enumeramos algunos beneficios y aportaciones del trabajo de las personas voluntarias:

-Las personas voluntarias de Towanda constituyen una herramienta básica para conectar las necesidades de la sociedad y el colectivo.

-Las personas voluntarias enriquecen el colectivo, puesto que tienen una doble perspectiva: por un lado, se inscriben dentro de los proyectos y objetivos de Towanda, y por el otro lado aportan un punto de vista externo al colectivo, por lo que sus aportaciones tienen una visión objetiva y crítica, que permite a Towanda repensarse y reinventarse constantemente.

-Las personas voluntarias de Towanda ayudan a que el proyecto llegue a más sectores de la sociedad y a otras entidades, gracias a su actividad diaria con otros colectivos y su trabajo con diversidad de personas.

-Las personas voluntarias aportan nuevas ideas, recursos y contactos, lo cual facilita la creación de nuevos proyectos y la ampliación de fronteras y metas del colectivo.

² LGBTQI+: Lesbianas, Gays, Transexuales, Bisexuales, Queer, Intersexuales...

-Las personas voluntarias de Towanda aportan una gran diversidad al colectivo, puesto que contamos con personas muy diferentes entre sí, de edades muy variadas, de una gran multiplicidad de profesiones, conocimientos y habilidades, de muy diversas experiencias vitales enriquecedora...etc.

-Las personas voluntarias se han convertido en un gran apoyo para Colectivo Towanda, puesto que han ayudado a sacar muchos proyectos adelante cuando los apoyos económicos han sido insuficientes para cumplir los objetivos de forma satisfactoria. Su tiempo y sus conocimientos han sido imprescindibles.



Gestión del voluntariado

Como hemos indicado en el apartado anterior, las aportaciones de las voluntarias y voluntarios de Towanda son fundamentales. Por ello es imprescindible una buena organización de este colectivo dentro de la entidad.

Atendiendo al modelo del ciclo del voluntariado, como modelo óptimo de gestión del voluntariado a partir del que Colectivo Towanda trabaja, exponemos a continuación las diferentes fases de la gestión del voluntariado.

1. Acercamiento a la entidad

Las componentes de Towanda entendemos que este colectivo es y ha de ser, ante todo, un espacio seguro, libre de cualquier tipo de discriminación. En este sentido, todas las personas que se acercan a nuestro colectivo son recibidas con un ánimo acogedor para la creación de ese espacio seguro. La prioridad de Towanda ha sido, desde que se constituyó el colectivo, no poner barrera de ningún tipo a todas las personas que se han acercado al colectivo y han querido formar parte de él, ya sea como activistas, como socias o como voluntarias.

Cuando una persona llega a Towanda con la determinación de ser voluntaria del colectivo, llevamos a cabo una serie de acciones dentro de esta primera fase de nuestra gestión del voluntariado. Contamos con una responsable coordinadora de voluntariado, que se encarga de realizar estas tareas, y coordinar a las demás activistas y voluntarias para que colaboren en desempeñarlas.



De esta manera, el primer objetivo es presentar qué es Towanda: cuál es su proyecto y sus objetivos, cuáles son sus cimientos, es decir, las bases y los principios éticos sobre los que se edifica, cuál es nuestra metodología de trabajo y cuáles son los proyectos en los que estamos trabajando en ese momento.

En segundo lugar, explicamos a la persona que se ha acercado a nuestro colectivo cuál es el papel y las funciones que las personas voluntarias de Towanda están desempeñando, así como las condiciones en que se desarrolla el voluntariado.

La siguiente acción que llevamos a cabo dentro de esta primera fase consiste en conocer un poco más a la persona voluntaria, con el objetivo de saber cuáles son sus intereses, sus inquietudes y sus motivaciones para formar parte del colectivo. Esto nos permite, en el caso de que la persona voluntaria no lo tenga claro, orientar a la voluntaria o al voluntario a los proyectos que puedan resultarle más interesantes y más atractivos, en función de sus intereses y conocimientos previos.

2. Incorporación

La fase de incorporación implica que una persona que se ha acercado al colectivo con el ánimo de ser voluntaria, ha recibido toda la información acerca de Towanda, y esa persona ha decidido incorporarse como voluntaria a la entidad, puesto que tanto el proyecto como la manera en que el colectivo se define, y sus principios éticos en los que se fundamenta el colectivo van en consonancia con sus intereses y su motivación. En este momento del ciclo de gestión es importante formalizar el compromiso de la persona voluntaria, de manera que ambas partes dejen explícitos sus derechos y deberes en este compromiso.

En la fase de incorporación Towanda lleva a cabo un proceso de acogimiento y acompañamiento de la persona voluntaria que acaba de entrar a formar parte del colectivo.



3

³ Imagen extraída en <http://www.proyecto-kahlo.com/2017/08/mis-hermanas-las-fridas>

En primer lugar, se incorpora a la persona voluntaria dentro de los diferentes medios de comunicación internos a través de los que trabaja el colectivo, con el objetivo de posibilitar una comunicación directa, fluida y continua con la persona voluntaria y, al mismo tiempo, facilitar a la persona voluntaria la puesta en contacto con cualquier activista y voluntaria del colectivo para poder resolver dudas o cuestiones siempre que lo necesite.

Como es habitual, las personas voluntarias deciden en qué área, proyecto o actividad quieren invertir su tiempo, por lo que el segundo paso dentro de este proceso de acogimiento y acompañamiento recae en la/s persona/s activistas y voluntarias que están trabajando en el proyecto concreto en el que la nueva persona voluntaria ha decidido colaborar. De esta manera, ellas y ellos son las encargadas de explicarle a la nueva voluntaria la metodología de trabajo, la frecuencia de reunión, las distintas comisiones que existen dentro del proyecto, así como resolver todas las dudas que puedan surgirle.

Es importante destacar que Towanda es un colectivo asambleario que trabaja de forma horizontal, sin cargos ni puestos jerárquicos, y que defiende que el conocimiento verdadero es el conocimiento comunitario y compartido, por lo que no se designa a una persona activista concreta para llevar a cabo este acompañamiento. El amadrinamiento de la persona voluntaria es común, cooperativo, y se lleva a cabo entre todas las personas que forman parte del colectivo, ya sean activistas o voluntarias.

3. Desarrollo

Esta fase dentro de nuestra gestión del voluntariado implica que la persona voluntaria se ha incorporado activamente y tiene asignadas diferentes responsabilidades.

En este momento la persona voluntaria comienza a trabajar dentro del área en el que ha decidido implicarse, asumiendo las responsabilidades que decide y comprometiéndose con esas tareas que ha elegido desempeñar.

En esta fase del ciclo del voluntariado Towanda ofrece las condiciones materiales necesarias para que la persona voluntaria pueda desarrollar su trabajo de forma satisfactoria. Dentro del área en la que ha decidido trabajar, se organiza con el resto de sus compañeras y compañeros de proyecto, asumiendo las tareas dentro de la comisión en la que decide trabajar. El trabajo que se desempeña en Towanda se caracteriza por ser cooperativo y horizontal.

Como hemos mencionado anteriormente, Towanda se define por ser un colectivo que trabaja desde la horizontalidad, la sororidad y la puesta en común de recursos, experiencia y conocimientos. Por este motivo en esta fase de nuestra gestión del voluntariado, la persona voluntaria adquiere autonomía para proponer ideas, nuevos proyectos, sugerencias o propuestas de mejora, dentro de los cauces asamblearios y abiertos a través de los que trabaja nuestro colectivo.



4. Desvinculación

Esta fase implica el momento en el que la voluntaria o voluntario deja de colaborar activamente en el proyecto. Cuando una persona voluntaria se desvincula del colectivo puede deberse, principalmente, a tres motivos: por una decisión personal de la persona voluntaria, debido a una decisión del colectivo, o debido a la relación establecida entre la persona voluntaria y el colectivo.

En esta fase Towanda agradece y reconoce a la persona voluntaria toda su labor y su trabajo que ha prestado hasta ese momento al colectivo, y se interesa por los motivos por los que la persona voluntaria ha decidido dejar el colectivo, si ha resultado por una decisión personal.

Además, en la fase de desvinculación Towanda pide a la persona voluntaria una valoración global de su experiencia en la colaboración dentro del proyecto, así como su opinión razonada sobre los puntos fuertes y débiles del colectivo. Esta información es muy valiosa para el colectivo, porque permite realizar una reflexión y autocrítica para llevar a cabo propuestas y planes de mejora.



GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO

