

PLA DE TRANSICIÓ ECOFEMINISTA

OBSERVATORI DEL DEUTE
EN LA GLOBALITZACIÓ

INFORME DE LA DIAGNOSI
ELABORAT PER L'ESBERLA

Autoria

L'Esberla, 2021

www.esberla.cat

Edició

L'Esberla

Textos

Mireia Caldés Viñals

Mariona Zamora Juan

Disseny

Lucía Armiño

Amb el suport de:

Ajuntament de
Barcelona



NOTA DE LES AUTORES

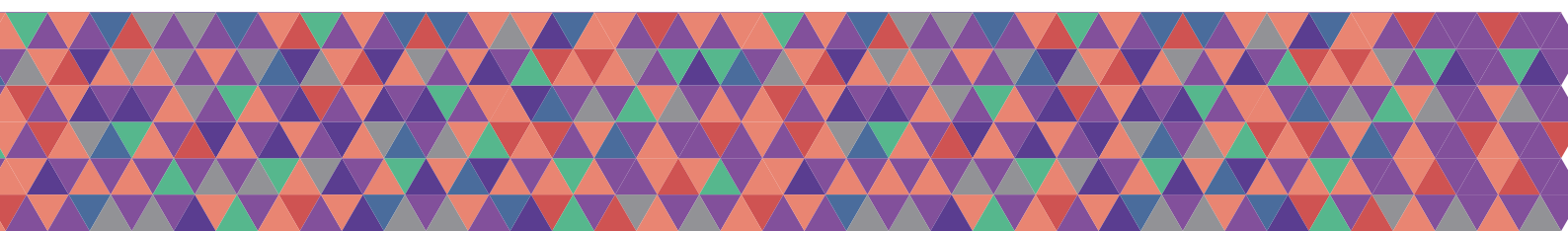
Aquesta Diagnosi l'hem duta a terme la Mireia Caldés Viñals i la Mariona Zamora Juan, membres de L'Esberla. L'hem duta a terme en un procés que ha durat més de mig any on

hem pogut escoltar les veus i visions de les persones de l'equip tècnic, de les membres de l'assemblea i persones sòcies de l'ODG. Per nosaltres ha estat un procés molt enriquidor i inspirador, que segur que engemarà molts debats a la nostra pròpia entitat.

A totes vosaltres, moltes gràcies. Volem agrair-vos la confiança per deixar-nos veure les entranyes de la vostra organització i per estar disposades a escoltar les nostres observacions i propostes. Som conscients que la dimensió d'aspectes a abordar i treballar és molt àmplia i pot generar pressió, per això us recomanem que entre totes prioritzeu les temàtiques i dibuixeu el camí a fer en funció de les vostres forces, capacitats i necessitats. Estem convençudes que aquest treball, que mai acaba, us serà útil per seguir construint, mica en mica, una entitat més ecologista, feminista i decolonial.

ÍNDEX

Introducció.....	1
1. El nucli i batec de l'odg.....	4
2. El terra comú.....	5
3. La relació amb el sostre ecosocial.....	14
4. 6 aspectes claus a treballar.....	16
5. Marc estratègic i pla d'accions.....	17
6. Mecanismes de seguiment i avaluació.....	23
7. Proposta de funcionament de la comissió de seguiment i avaluació.....	24
Bibliografia.....	25



Introducció

L'estiu del 2020, fruit del treball fet en el darrer pla estratègic i donant resposta a les inquietuds socials del moment, l'Observatori del Deute en la Globalització va prendre el **compromís de fer una mirada cap endins des de l'ecofeminisme, que us permetés reflexionar profundament sobre com volíeu aplicar els vostres valors i principis en l'organització interna de l'entitat.**

Gràcies a la subvenció "Enfortim" de l'Ajuntament de Barcelona va poder comptar amb el suport de l'Esberla per ser acompanyades en aquest procés.

El "**Pla de transició ecofeminista i decolonial**" - com el va anomenar - sintetitza tres dels grans reptes que les entitats i moviments socials aborden actualment: la incorporació pràctica del **feminisme, l'ecologisme i l'antirracisme** a tots els nivells del funcionament intern de l'entitat (imaginar i valors compartits, estructura i relacions humanes), per tal de seguir avançant cap a la coherència, la justícia social i la cura.

Aquest procés, hereu d'altres processos anteriors (com el Sembrant Cures de Lafede.cat) i alhora pioner en algunes qüestions, esdevenia un gran **repte** per a l'ODG, però també per a l'Esberla en tant que consultores, i per a tots els moviments i entitats socials que estan en reflexions similars.

Missió i objectius

La missió principal de l'acompanyament era **incorporar de manera transversal i connectada la perspectiva ecofeminista, decolonial i de l'ètica de la cura a tots els processos interns i impactes externs de l'ODG; contribuint, així, a construir un món més just, segur, curós, sostenible amb les persones, les comunitats i la natura.**

I els objectius que l'aterraven:

- **Prendre consciència i responsabilitzar-se** de totes les activitats diàries (consum, treball, mobilitat, relacions [...]) arrelades en el capitalisme i l'heteropatriarcat que impacten en la reproducció de les opressions de gènere i de l'explotació de la natura i de les comunitats del sud global.
- **Identificar** els àmbits de millora i els aspectes a potenciar en matèria d'equitat de gènere, justícia global, ecofeminisme i ètica de la cura a nivell intern i d'impacte extern.
- **Incorporar i consolidar** pràctiques transformadores en ecofeminisme, justícia global, ètica de la cura i igualtat d'oportunitats que l'entitat ja ha anat implementant en els últims anys, i altres de noves.
- **Estructurar i sistematitzar** els objectius i les accions a dur a terme els propers tres anys per tal d'incorporar la perspectiva ecofeminista i interseccional, l'ètica de la cura en les relacions, la cultura i l'estructura de l'organització.

Procés

El procés d'acompanyament per a l'elaboració del "Pla de transició ecofeminista i decolonial" es va estructurar al llarg d'un any - de desembre de 2020 a novembre de 2021 - i comprenia les següents fases de treball:

1. **Desembre - Febrer:**
Organització del procés i recollida bàsica d'informació de l'entitat.
2. **Març - Maig:**
Treball de camp.
3. **Juny - Setembre:**
Elaboració de la diagnosi.
4. **Octubre - Novembre:**
Elaboració del pla d'accions.

El procés - si bé en els punts 1, 2 i 3 ha estat dut a terme majoritàriament per part de les consultores - ha comptat en totes les fases amb la participació de l'entitat: en alguns moments amb un grup motor, en altres amb sessions obertes a totes les persones, tant treballadores com sòcies.

Apunts metodològics

Els moments claus en els que l'entitat ha participat tenen una rellevància clau en la metodologia de diagnosi, i considerem important deixar-los reflectits en aquest informe:

Matriu de diagnosi

La matriu que va guiar l'elaboració de la diagnosi va partir dels principis de l'ecofeminisme, l'ètica de la cura, l'economia social i l'antirracisme; va ser elaborada per les consultores, aterrada i consensuada amb l'entitat en una sessió de treball, i va comptar amb la supervisió de la Nerea Ramirez.

D'aquest treball en va resultar una matriu molt extensa, completa i rigorosa que podeu consultar [aquí](#). Malgrat l'exhaustivitat i concreció, aquesta matriu no pretén ser una eina d'avaluació quantitativa per situar un percentatge de compliment, sinó una eina de reflexió qualitativa col·lectiva sobre les pràctiques, discursos, dinàmiques relacionals i valors de l'entitat; i és d'aquesta manera que ha guiat el treball de camp i l'elaboració d'aquest informe.

Tècniques de recollida d'informació

Les tècniques de recollida d'informació que han permès l'elaboració de la diagnosi han estat qualitatives i quantitatives:

1. Recollida i buidatge de documentació interna de l'entitat

- a. Conveni laboral en curs
- b. Organigrama 2020 i 2021
- c. Estatuts en curs
- d. Pla estratègic 2019-2021
- e. Pla de comunicació 2020
- f. Memòria d'activitat 2018, 2019
- g. Pressupost 2018, 2019, 2020
- h. Balanç Social 2018, 2019
- i. Auditoria 2018, 2019
- j. Pla de formació 20-21
- k. Protocol coronavirus

- l. Protocol prevenció i abordatge assetjament sexual i per raó de sexe de Lafede.cat, al qual està adherit l'ODG.
- m. Documentació relativa als processos de selecció.

2. Recollida i buidatge de dades laborals de les persones actualment contractades per l'entitat.

3. Enquesta a les persones tècniques i sòcies de l'entitat. Respostes:

- a. 6 persones de l'equip tècnic.
- b. 5 persones de l'assemblea.
- c. 1 persona sòcia no participant a l'assemblea.

4. Entrevistes

- a. Entrevista col·lectiva a les coordinacions de cures i política, en relleu (Eduard Vazquez, Alfons Perez, Emma Avilés i Josep Nualart).
- b. Entrevista a persona de l'equip tècnic: Blanca Bayas.
- c. Entrevista a persones sòcies i de l'assemblea: Daniela del Bene i Pilar Fontserè.

5. Grups de discussió

- a. Grup de discussió amb dones i persones no binàries de l'entitat.
- b. Grup de discussió temàtic sobre els aspectes simbòlics: imaginaris compartits, missió valors...
- c. Grup de discussió temàtic sobre organització interna i drets laborals.
- d. Grup de discussió temàtic sobre l'impacte ecosocial de l'entitat a nivell col·lectiu i personal.

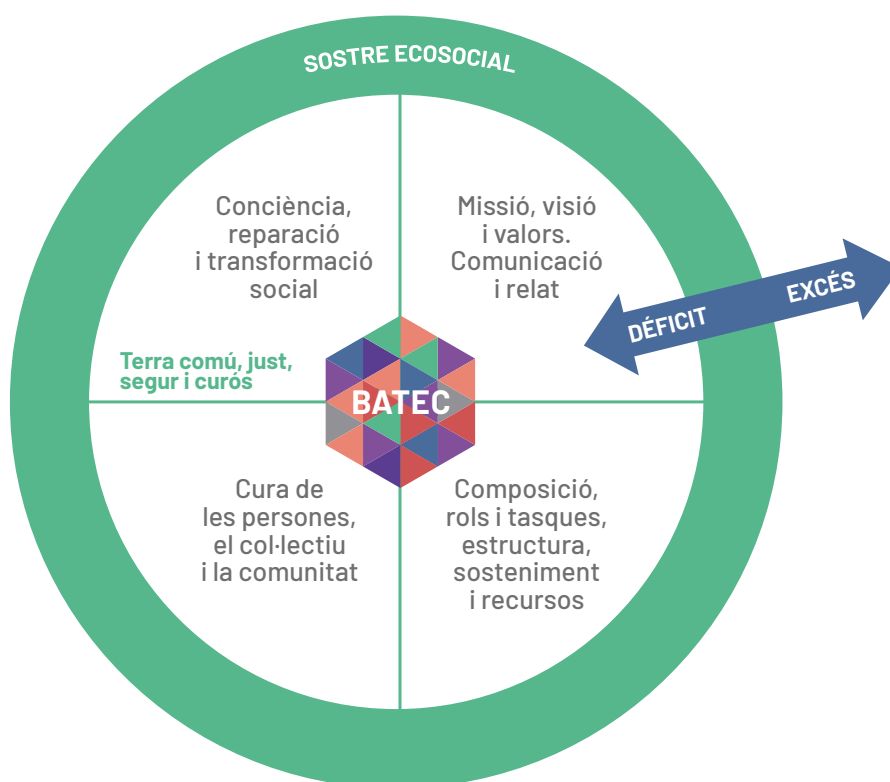
6. 2 sessions de Treball que reconnecta, en les que mitjançant dinàmiques de grup es va abordar i compartir de manera individual i col·lectiva la relació amb la natura, la gratitud i el dolor pel món.

7. 3 reunions amb la Guio i la Laura per compartir informació sobre les dinàmiques de grup i relació que apareixen al procés paral·lel que l'equip tècnic fa amb elles sobre la definició de la missió i visió, la comunicació interna, l'abordatge dels conflictes i les relacions de poder.

Estructura i idiosincràsia de l'informe

L'informe de diagnosi que presentem a continuació prové d'informació de l'entitat i de les persones que en formeu part, guiada per la matriu elaborada conjuntament, i interpretada i expressada amb les paraules pròpies de les consultores i el seus bagatges formatius, professionals i activistes.

Per a presentar la informació i les principals observacions, hem seguit una estructura inspirada en la teoria econòmica del doughnut de Kate Raworth i l'adaptació d'Adolfo Chautón Pérez per a l'anàlisi de les organitzacions, que es podria exemplificar de la següent manera:



Seguint aquest esquema, l'informe diagnosi s'estructura de la següent manera:

1. El nucli del doughnut: **identitat, raó de ser i batec de l'ODG** (nucli de colors).
2. **El terra comú, les normes i drets consensuats** (cercle blanc), que comprèn:
 - a. Missió, visió, valors, comunicació i relat.
 - b. Composició, rols, tasques, estructura i recursos.
 - c. Cura de les persones, el col·lectiu i la comunitat.
 - d. Consciència, reparació i transformació social.
3. **El sostre ecosocial o impacte de l'entitat** (cercle verd).

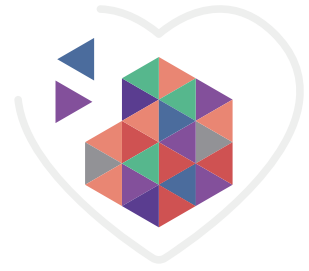
Per a cada àmbit, hem seguit el següent índex:

1. Explicació de l'àmbit d'anàlisi.
2. Enumeració dels indicadors que han guiat la diagnosi.
3. Explicació dels aspectes rellevants identificats: punts potents i a potenciar, punts de desacord, calents o a millorar, temes que generen dolor i desigualtat i no s'estan visibilitzant, oportunitats de canvi...

Aquest diagnosi no és una auditoria ni una avaluació, sinó una eina de treball per a la reflexió col·lectiva i l'elaboració del pla d'accions, per la qual cosa hem prioritzat en tot moment expressar la informació de manera breu, senzilla i entenedora.

1.

El nucli i batec de l'ODG



El nucli del donut és una de les esferes més invisibles i oblidades de les entitats: són els imaginaris intersubjectius, el que tothom dona per fet (o no), les normes no escrites, allò amb el que el grup s'identifica; és el que, des del treball de processos, s'anomena "identitat primària i secundària", i el que des de l'antropologia s'ha anomenat cultura.

La cultura organitzativa d'una entitat és una part sovint molt oblidada, però cabdal per al manteniment d'unes relacions i estructures de poder androcèntriques i poc curoses amb les persones que en formen part. Per cultura organitzacional ens referim als valors hegemònics dominants, als significats implícits, a les normes no escrites, a les bromes permeses, a les maneres d'entendre, viure i veure el sentit de l'organització, etc.

Tenint en compte que vivim en una societat patriarcal, és molt probable que la cultura organitzacional de les entitats, si no han fet un treball de revisió i transformació, estigui impregnada de valors androcèntrics com la producció, l'èxit, l'eficàcia, la invisibilització de les emocions i els conflictes, el poder jeràrquic, l'autonomia, el compromís i la devoció exclusiva per l'objectiu de l'entitat, etc. Això pot comportar que moltes persones que no comparteixen aquesta significació de les activitats i maneres de fer que es desenvolupen a l'entitat no se sentin incloses, no facin comunitat, siguin assenyalades, desvaloritzades i deslegitimades. Tot i així, els valors i imaginaris que porten estan presents a les entitats, i malden per fer-se visibles, reconeguts i legitimats.

En què ens hem fixat?



- Les paraules usades per descriure l'ODG en els seus documents interns.
- La manera de descriure l'ODG, la seva missió, valors i idiosincràsia per part de les persones participants (equip tècnic i persones de l'assemblea).
- Dinàmiques relacionals i imaginaris compartits observades per les consultores i per les facilitadores de l'equip (Guio i Laura).

Què hem observat?

Identitat primària, valors hegemònics: rigor, activisme, lluita, ecologisme, feminisme, investigació, dades, superioritat moral-voler ser molt coherents, denúncia, urbà, sentiment equip, racionalitat, cures racionals, sacrifici i esforç, excel·lència...

Identitat secundària: "ser uns hippies", cura, posar límits a l'activisme i a la feina, emocions, llenguatge creatiu, connexió amb la terra, lo rural.

Crítics, fantasmes: excel·lència, el mite fundacional: el consell de savis (abans...).

2.

El terra comú



En el marc de l'economia del doughnut de Kate Raworth, s'entén per terra comú les necessitats bàsiques i els pactes socials que les persones establím per satisfer-les.

Com hem explicat anteriorment, Adolfo Chautón Pérez, adaptant el paradigma del donut a les organitzacions, identifica 4 grans esferes de pactes socials: l'esfera de l'imaginari i el relat; l'esfera de l'estructura humana i material de l'entitat; l'esfera dels vincles i les relacions de poder; i l'esfera dels projectes i/o activitats.

A continuació les analitzem en combinació amb la matriu desenvolupada per al pla de transició ecofeminista.

2.1.

Imaginari, horitzó i relat

L'imaginari compartit, l'horitzó i el relat són el que una entitat s'explica a si mateixa i al món què és i quina és la seva raó de ser. L'anàlisi, definició i comprensió comuna de l'entorn que es vol transformar, una missió, visió i valors clars i compartits, i la creació de relat i realitat són alhora carta de presentació, guia interna, compromís vers el món i eina de transformació. Per tots aquests motius, cal que estiguin alineats - en el discurs i la pràctica - amb allò que es vol ser, en aquest cas una entitat ecofeminista i decolonial.

Sovint, aquests elements estan en transformació, generen discordança i tensió, o presenten contradiccions: són els processos mitjançant el grup incorpora noves mirades i pràctiques, les negocia o lluita.

En què ens hem fixat?



- Missió, visió, valors
- Comunicació i llenguatge
- Democratització del coneixement i el relat

Què hem observat?

Missió, visió i valors

La **missió, visió i valors** de l'ODG, així com l'últim pla estratègic recullen la voluntat de transitar cap a l'ecofeminisme. Tot i que la documentació que ho recull no està present en el dia a dia de tot l'equip tècnic o de l'assemblea, és el mandat polític de les coordinacions, que si que l'apliquen quotidianament i és l'eina que legitima el compromís vers noves mirades o polítiques de l'entitat.

Detectem que l'ecofeminisme, com a mirada i horitzó, mou energia i genera consens però no se sap en què es concreta a la pràctica i a l'activitat de l'ODG, ni a l'organització interna de l'entitat. Tot i haver-se fet un treball de definició teòric, percebem que l'ecofeminisme com a discurs i com a pràctica encara està en negociació i no impregna l'entitat, sinó que depèn de cada persona.

// Crec que tenim clara la proposta de l'ètica de les cures de manera teòrica, però no la posem a la pràctica en la nostra entitat. Ens falta treball emocional per entomar-ho, i portar-ho al nivell polític, per poder renunciar a la perspectiva productivista que continua estant en el centre en detriment de les cures i el benestar. No aconseguim fer el pas de renunciar als valors productivistes que el capitalisme ens introjecta en les ments i en les nostres emocions (per tant, en el nostre accionar en el dia a dia)"

Resposta d'una persona a un dels grups de discussió, abril 2021

L'entitat té consens en el fet que en l'activitat externa de l'ODG s'ha fet molt èmfasi en la part ecologista però de cara endins no; i en canvi - si bé encara hi ha molt treball a fer - el feminisme sí que s'ha treballat més a nivell intern.

Per altra banda anotem, d'acord amb l'entitat, que encara queda molt camí per recórrer en la mirada i pràctica decolonial, que té molta menys força i contundència tant en la documentació interna, com en la pràctica i el discurs. Si bé l'entitat té un històric d'abordar moltes temàtiques vinculades al sud global, la mirada decolonial proposa una revisió tant de les temàtiques, l'enfoc, la metodologia, i el funcionament intern de l'entitat.

En les dues mirades, tant les persones de l'ODG com les consultores externes coincidim en que calen espais de debat comú i d'abordatge de les contradiccions, mecanismes de presa de decisions que tinguin en compte les relacions de poder i definició de mecanismes per tal que l'ecofeminisme i la perspectiva decolonial impregnin els projectes, l'entitat i les persones de l'ODG, tant cap enfora com cap endins.

Sobretot pel que fa a l'activitat externa, apuntem que cal fer un treball relacional profund sobre com s'escullen les temàtiques prioritàries, i com es modifiquen els pactes previs en aquest sentit.

Comunicació i llenguatge

La raó de ser de l'ODG és **generar coneixement crític, que doni suport als moviments socials que lluiten per la transformació social ecofeminista i decolonial, per tant la comunicació té un paper clau en la seva activitat!**

Alhora, el llenguatge genera realitat, per la qual cosa és un element clau en la generació de l'imaginari i l'entitat.

L'ODG té un pla de comunicació molt treballat i elaborat de manera estratègica. Detectem, però, que l'ús del llenguatge no és un debat abordat - o en tot cas no hi ha una posició o criteris establerts, però sí una "intuïció compartida" que genera consens.

Hi ha veus que apunten que la comunicació de l'ODG, com l'equip, és poc diversa. Tot i que s'aprecia que el fet que hagi entrat gent jove a l'equip a començar ha modificat la manera de comunicar.

Democratització del coneixement i el relat

Totes les membres de l'ODG són conscients de la importància de generar relat i la referencialitat que té l'entitat en aquest sentit.

En aquest sentit, i com s'ha esmentat anteriorment, la manera de comunicar és poc diversa i això fa que s'arribi a un públic igualment poc divers. Animem l'entitat a conèixer activismes diversos i les seves necessitats comunicatives per tal de reforçar la seva incidència transformadora (p.e incloure mecanismes de lectura fàcil, lectura d'alt contrast, intèrprets per a persones sordes, traducció d'articles, etc.).

Per altra banda, recollim una percepció col·lectiva sobre l'ocasional dissociació entre el relat i el seu impacte (per exemple: a vegades es vol transmetre optimisme, però no sempre s'aconsegueix), i animem l'entitat a aprofundir-hi i treballar conjuntament sobre el missatge que es vol transmetre i la manera com es fa.

2.2.

COMPOSICIÓ, ESTRUCTURA I RECURSOS

Un cop analitzades les identitats primàries i secundàries, els imaginaris compartits i les dinàmiques de relat, ens movem a un pla més material: la composició de l'equip, l'organització interna i el seu sustent material.

La composició dels equips humans són el reflex de dinàmiques socials i grupals invisibles que afecten en el seu accés o exclusió, alhora que condicionen les relacions internes de poder, justícia i cura. Aspectes com el gènere, l'edat, l'origen sociocultural, la provinença de camp o ciutat, el color de pell, la formació professional, la veterania o l'orientació sexual entre d'altres són eixos clau que cal tenir en compte per comprendre les dinàmiques relacionals d'un grup.

L'organització interna és un element clau alhora de generar projectes amb impacte transformador: les entitats desiguals en sí mateixes reproduïxen aquestes desigualtats en els seus programes i projectes. Per transitar cap a l'ecofeminisme decolonial cal una organització interna i un model de governança que reflecteixi allò que es vol aconseguir al món: democràcia, horitzontalitat, inclusió, equitat, justícia, consciència i cures.

Per últim, la política econòmica i/o de sustent de l'entitat és la base material per fer efectives la missió, la visió, els valors i els objectius de l'entitat. Per tant, el seu posicionament vers el creixement/decreixement econòmic que vol tenir, les fonts de finançament i recursos, la manera com decideix la distribució de recursos i excedents, on van a parar aquests han de ser coherents amb el canvi que vol ser en el món i en l'entitat, en termes de justícia global.

En què ens hem fixat?



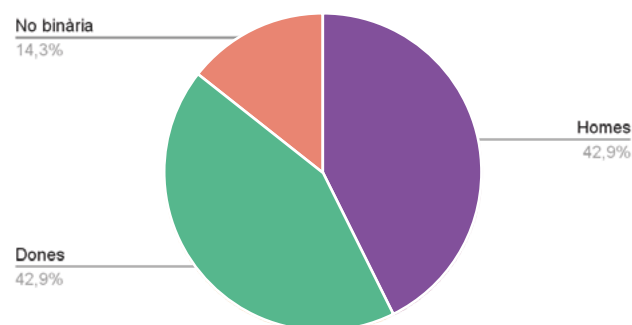
- Composició de l'ET i l'assemblea
- Estructura interna, model de governança i distribució de càrrecs, rols i tasques
- Recursos i fonts de finançament

Què hem observat?

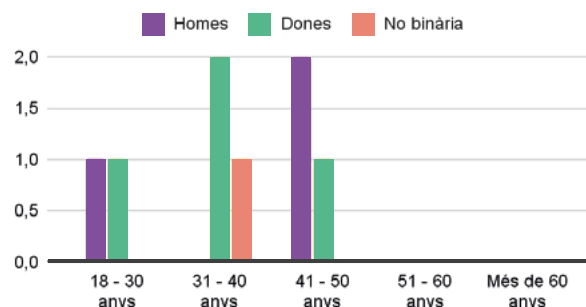
Composició de l'equip tècnic

La **composició de l'equip tècnic** és paritària en termes de gènere, però és poc diversa en termes d'edat, de classe, de racialització o urbanitat-camp. A continuació s'analitzaran els mecanismes d'accés a l'organització per identificar possibles biaixos que no facilitin la diversitat interna.

Dones i Homes: Percentatge



Homes i Dones: Edats



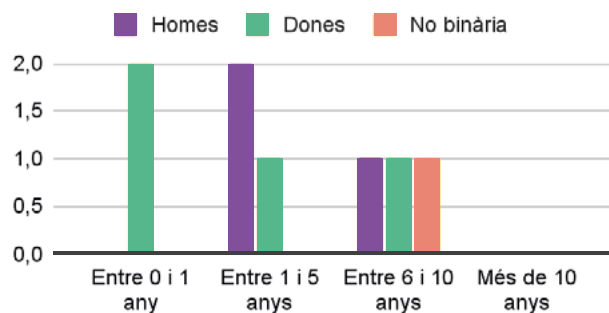
L'element que aporta més diversitat a l'equip és el factor de l'edat. Ara bé, juntament amb el del gènere i la veterania, és important tenir-lo en compte per les relacions i dinàmiques de poder i privilegi que pot comportar: a l'ODG la mitjana d'edat de les dones és de 33,8 anys i la dels homes 40,6.

L'entitat no disposa de les mateixes dades actualitzades pel que fa a les persones de l'assemblea, però seria molt interessant i revelador conèixer-ne la seva composició i diversitat interna, especialment pel punt que segueix a continuació.

Accés a l'organització

Tot analitzant les convocatòries i els mecanismes d'accés a l'equip tècnic (convocatòries públiques i processos d'entrevista i prova), es pot afirmar que aquests són transparents, democràtics i no discriminatori, i cada vegada més incorpora valors ecofeministes de manera explícita.

Antiguitat



Ara bé, atenent a la homogeneïtat de l'equip - que també trobem a la resta d'entitats del sector - podem deduir i/o intuir que hi ha elements excloents indirectes, com pot ser la llengua, els estudis o experiència prèvia que es demana, els tipus d'activismes que s'especifiquen, el mitjà pel qual es publiquen les convocatòries, etc. Considerem que la revisió d'aquests aspectes ha de ser un procés col·lectiu del sector de les entitats del tercer sector, l'economia social i el desenvolupament.

Pel que fa a l'accés a l'assemblea aquest és a proposta de les persones que són dins de l'entitat, per la qual cosa no és un procés obert, i facilita reproduir les dinàmiques d'homogeneïtat detectades. A més a més, les persones de l'assemblea tenen una percepció que l'ODG és un espai hipertecnificat, en el qual només pots formar part de l'assemblea si tens uns coneixements específics. Si bé això no és cap requeriment, és una imatge que es projecta cap enfora i que cal abordar pels impactes que genera.

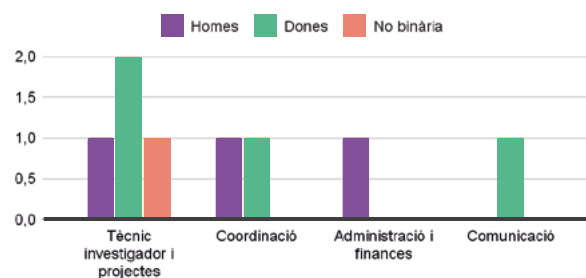
Estructura interna, valoració i distribució de càrrecs, rols i tasques

L'ODG té una **estructura i un model de governança democràtica i horitzontal**. Mitjançant l'espai OTO (Oficina Tècnica de l'Observatori) totes les treballadores prenen decisions a tots els nivells i àmbits - el que suposa de facto un funcionament assimilat al d'una cooperativa - però no està exempt de relacions de poder i privilegi que afecten la presa de decisions, on el gènere i la veterania juguen un paper important.

Aquesta qüestió s'ha començat a treballar amb el suport de facilitadores externes, però és un procés llarg i continuat, i seria interessant comptar amb espais autogestionats periòdics de revisió, d'abordatge dels malestars i conflictes; ja que facilita la fluïdesa en la comunicació d'aspectes difícils, així com l'assumpció de responsabilitats.

Respecte la **distribució dels rols i tasques** a l'ODG tenim aquesta radiografia:

Llocs de treball



No s'observen doncs, a priori, disparitats significatives en l'ocupació d'aquests llocs de treball. Tot i que, de manera qualitativa, hem detectat que per a les persones amb fills i filles a càrrec actualment és més difícil accedir a les tasques de coordinació, tal com estan plantejades actualment en dedicació i intensitat.

En aquest sentit i de manera complementària és interessant fixar-se en la **descripció i valoració dels llocs de treball** del conveni, que sovint són descrites de manera androcèntrica, posant de rellevància actituds tradicionalment masculines o normalitzant formes de treball poc curoses, com per exemple es llegeix en els càrrecs de coordinació: "capacitat de reacció i de treballar sota pressió davant d'una situació d'oportunitat que permet un salt qualitatiu en la consecució

dels objectius estratègics de l'entitat. Aptitud emprenedora, d'adaptació als canvis i treballar sota pressió" (fragment extret de la descripció dels llocs de treball de l'actual conveni laboral).

Alhora, en la descripció dels llocs de treball només apareixen - i per tant es legitimen en temps i es tradueixen a valor monetari - les tasques productives, deixant de banda moltes de les tasques de cures que es fan en el si de les entitats i que des de l'ecofeminisme es vol visibilitzar, reconèixer i redistribuir.

Aquest fet no passa només en la descripció escrita dels llocs de treball, sinó que encara actualment les tasques més apreciades, valorades i que donen rang, són les d'investigació. I aquest fet, com abordarem més endavant, genera angoixa, sensació de no estar a l'expectativa i baixa l'autovaloració dins l'equip. Si bé des de l'equip es percep que aquestes dinàmiques estan canviant, encara hi ha ferides obertes en aquesta qüestió.

Observem, també, que la dinàmica porta a no valorar bé el temps que comporten les tasques reproductives i que sovint s'afegeixen sense disminuir les productives, generant sobrecàrregues de treball.

Cal assenyalar, però, la recent figura de "coordinació de cures", que juntament amb la "coordinació política" lideren el pla de treball de l'entitat. Si bé aquesta figura legitima les cures a l'entitat, detectem que no hi ha una visió comuna sobre què són les tasques de cures i quins impactes tenen per les persones que les duen a terme, sinó que depen de les persones que les encapçalen. I observem que mentre que per als homes són fàcils de visibilitzar i reivindicar - especialment quan es fan des d'un rol que ho legitima -, per a les dones - degut a la socialització de gènere - això no resulta rellevant i contribueix a la invisibilització (fins al punt d'assumir-se que hi ha tasques que no es fan).

Així doncs, el fet d'establir un rol de cures a l'entitat fa que aquestes es visibilitzin i legitimin, però tot i així segueix havent-hi cures a l'entitat, assumides per les dones, que no es visibilitzen.

Recursos, pressupost i fonts de finançament

El pressupost d'una entitat no és únicament una eina de gestió, sinó que és la materialització d'unes prioritats i un compromís polític. Fer un pressupost amb perspectiva de gènere i ecofeminista, doncs, implica tenir en compte i especificar els recursos necessaris per avançar cap a ser una entitat ecologista, eradicar les violències masclistes en el seu si i el sistema cisheteropatriarcal i capitalista; implica, també, visibilitzar, donar valor i quantificar les tasques i espais de cura de l'equip.

En aquest sentit, el pressupost de l'ODG no visibilitza les seves apostes internes, i pensem que seria molt interessant de fer.

Pel que fa a les fonts de finançament de l'entitat, fins a dia d'avui han estat públiques, però actualment hi ha el debat obert sobre la diversificació de fonts, incloent les privades, fet que és una gran oportunitat per reflexionar sobre la creació de criteris ecofeministes i decolonials per a la cerca de finançament, o per a posar línies vermelles en aquest sentit.

2.3. VINCLES, CURES I RELACIONS DE PODER

En què ens hem fixat?

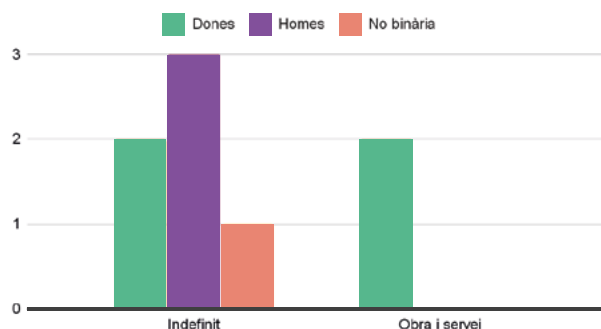


- Persona: Condicions laborals, conciliació i promoció de la salut
- Col·lectiu: Conflictos, malestars i abús de poder
- Comunitat amb la que es relaciona l'ODG: assemblea i sòcies

Què hem observat?

Per una banda s'analitza el nivell **persona** pel que fa a les **condicions laborals, conciliació i promoció de la salut** i es detecta que l'ODG consolida els llocs de treball, fent d'aquests espais de treball estables i dignes, es percep la promoció del desenvolupament professional de les seves membres.

Dones i homes: tipus de contracte



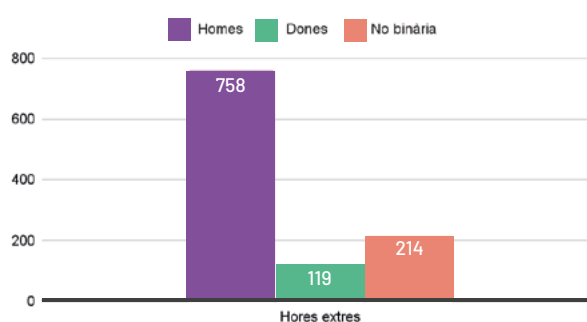
A priori no es detecta bretxa salarial però quan es comptabilitzen les hores extres sí apareix una bretxa, perquè aquestes, a dia d'avui, no es cobren, i com que els homes - de mitjana - en fan més, surt una bretxa salarial negativa a favor seu del 0,11%, però que no és significativa en relació al sector de les ONG que és del 3%.

La mitjana d'hores extres dels homes és de 252,7 hores anuals, mentre que al grup de dones i persones no binàries s'acumulen una mitjana d'hores extres de 29,8 i 71,3 hores anuals respectivament. Generalment hi ha satisfacció en la política de compensació de les hores extres però es coincideix en què caldria no fer-les per no fer

sobreesforços a nivell laboral. També es coincideix en que calen mecanismes clars per decidir com es compensen aquestes hores perquè no tothom s'ho pot acabar compensant amb dies de vacances, depèn de la persona individualment i de les seves condicions personals.

Hi ha una percepció interna que la manca de coordinació en l'execució de projectes genera pics i cúmuls de feina superposada que trenquen amb l'equilibri que s'intenta assolir. Hi ha rols que no poden esperar per fer la tasca i han d'assumir fer-la fora de jornada perquè la urgència ho requereix.

Hores extres totals



Els mecanismes de conciliació amb la vida

personal, familiar i comunitària són amplis, l'entitat ha millorat el conveni d'aplicació i les persones que formen l'entitat ho valoren molt positivament.

Cal tenir en compte però el factor de realització d'hores extres com a patró comú a l'entitat, són un fet bastant generalitzat i això genera el fet que es legitimin i creïn un clima de normalitat. No obstant això, sí que es detecta una diferenciació entre homes i dones i per tant cal abordar-ho estructuralment perquè això fa sortir un dels altres grans debats de l'entitat, els límits de la tríada "activisme - feina - cures". Cal abordar on queden i com es viuen les cures quan es fa una feina activista. Un gran avenç en el tema, i així ho destaquen algunes persones de l'entitat, és comptar les hores laborals dedicades, això ajuda a posar-hi molta consciència però també obre la possibilitat de treballar què es considera dins de jornada o fora (per exemple quina participació a xarxes militants es compta i quina no).

Pel que fa a la **promoció de la salut cal remarcar que** l'empresa de riscos laborals, a qui l'Observatori contracta el servei, incorporen la perspectiva de gènere, no obstant caldria entrar-hi més

profundament perquè no quedi a la superfície. Sorgeix en un moment un debat molt interessant d'encetar: les entitats de l'ESS que contractem empreses de riscos laborals de la mateixa òrbita de l'ESS hauríem de demanar que aquestes vagin més al fons de la qüestió, i que també s'entri en el treball de la promoció de la salut mental, atès que l'angoixa i l'estrés són molt habituals en la societat que vivim, on la productivitat és un valor hegemònic, malgrat vetllem perquè no sigui així. Calen estratègies compartides també per promoure-ho des dels espais que vetllen per la promoció de la salut.

En el sí de l'entitat també es detecten qüestions de salut que cal abordar i provenir¹, més enllà de donar eines un cop passen (estrés, angoixa...). La resolució dels conflictes que puguin sorgir arran d'aquestes dificultats poden ajudar a l'entitat a consolidar espais i patrons de cura.

En el nivell **col·lectiu**, pel que fa a **Conflictes, malestars i abús de poder** es detecten algunes dificultats per a ser treballades en el pla d'accions, com per exemple els ritmes de treball, els objectius, els mecanismes i les eines de treball a vegades acaben reproduint allò que les membres de l'ODG volen combatre, i això els genera dolor. També s'evidencia com a realitat la homogeneïtat de l'equip pel que fa a edat, classe i origen, pel que fa a gènere si que s'observa paritat tant a l'estructura tècnica com en les sòcies.

L'entitat disposa d'un rol legítim a l'equip tècnic, el coordinador de cures, que vetlla per les cures a l'entitat, és la persona de referència, facilita els processos i ajuda a gestionar malestars, dolors, insatisfaccions i d'altres sensacions que es puguin generar en el lloc de treball. També es posa de manifest que hi ha altres rols que cuiden de les persones en la seva arribada o dificultats laborals derivades, caldria donar-li visibilitat i reconeixement.

La pressió i l'angoixa viscuda per algunes de les membres es deriva de les expectatives d'excel·lència o dels sistemes de creences de l'entitat. També s'observa que es dona cabuda als espais reproductius de cura a l'entitat, fent valer les demandes que hi ha sobre aquestes qüestions, però aquests espais acaben carregant les jornades perquè no hi ha una disminució conseqüent dels altres espais o volums de feina productius a l'entitat. Es posa sobre la taula un debat molt interessant: fins a quin punt l'entitat ha de promoure la salut de les seves participants? De quina manera ho ha de fer? I com ho pot fer de manera ecofeminista i decolonial?

“El repte és com passem l'ecofeminisme no només per la part productiva sinó també pels cossos”

Participant del grup de discussió, 27 de maig de 2021

S'observen diferències en la visibilització, reconeixement i reparació de les càrregues i sobrecàrregues de treball, això pot estar condicionat pels diferents rangs que interactuen en les persones de l'equip tècnic. A algunes els hi és més fàcil, pel poder del que disposen o se'ls hi atorga, expressar-se en relació a això i a algunes se'ls fa molt difícil trobar les condicions adequades per a fer-ho. En la dimensió de la formació es veu com interactuen les dinàmiques de rang:., han hagut de ser proposades d'homes les que "obren camí" perquè dones i persones no binàries poguessin formar-se en aquells temes. Es comenta que fins que els homes no han demanat formar-se en temes "emocionals i de cures" com a formació de l'ODG no s'ha pensat i validat a que les dones i les persones no binàries també ho fessin. Sembla que hi ha l'imaginari que les propostes que venen dels homes "obren camí", i amb les propostes de dones o persones no binàries hi ha més resistències. Al mateix temps, es veu també com les dinàmiques de poder també generen limitació en els espais facilitats externament, és difícil expressar la diversitat, les idees minoritàries tenen menys cabuda que les hegemòniques.

1 "Provenir significa proveir a les persones i als grups les aptituds necessàries per afrontar el conflicte. La provenció es diferencia de la prevenció de conflictes en que el seu objectiu no és evitar el conflicte sinó aprendre com afrontar-lo".

(Escola de Cultura de Pau-Universitat Autònoma de Barcelona)

Pel que fa a la **prevenció de les violències masclistes i els abusos de poder** l'ODG projecta començar a treballar un protocol ben aviat, començant pel treball de les dinàmiques de poder internes. Tal i com s'ha analitzat a l'anterior paràgraf, com a tota entitat, a l'ODG també hi ha relacions de poder, atravesades per diferents eixos d'opressió (gènere, edat...). Es detecta una manera no explícita de "ser ODG" que dona rang dins l'entitat (alhora que també genera pressió): racional, decidida, directa, valenta, hiperactiva, activista. Una manera de ser tradicionalment considerada masculina però que està estesa a tota l'entitat, sobretot en els espais mixtes.

L'entitat ha incorporat, des de fa un any, una facilitació externa que posa la base per treballar emocionalment malestars i conflictes arran de treballar la missió, visió i valors. També ha entrat a processar amb acompanyament extern les relacions de poder que condicionen els processos interns. Caldrà donar-li estructura i continuïtat a aquests espais i poder caminar cap a l'autonomia i la resiliència.

L'últim dels nivells analitzats en aquest apartat és el que fa referència a la **comunitat ODG**, la **relació entre les membres de l'Assemblea, les sòcies i l'equip tècnic de l'entitat**.

Falta tenir claredat en el que es vol que sigui l'Assemblea i què s'espera d'ella. Les membres de l'Assemblea i les sòcies volen participar més però no saben com ni què s'espera d'elles. Per la seva banda, l'equip tècnic tampoc sap què vol d'aquests altres espais.

Així com s'observa que l'Observatori té mecanismes i aten per fer front a les insatisfaccions i malestars a nivell d'equip tècnic, no ho té tant desenvolupat en la relació amb la resta de membres i rols de l'entitat. Sí hi ha espais de mediació, stages de treball col·lectiu, espais d'avaluació i reunions i això facilita un contacte amb les persones que no són de l'equip tècnic. És veritat que no existeix la demanda explícita per part de les sòcies o de les membres de l'Assemblea d'augmentar la implicació en el model

de governança de l'entitat però no obstant això caldria reflexionar al voltant d'aquests temes, en clau definir processos d'entrada a l'entitat i quin és el paper de les persones que no tenen una jornada laboral a l'entitat. Aquesta reflexió és compartida en els diferents rols que conformen l'entitat.

2.4. PROJECTES TRANSFORMADORS

En què ens hem fixat?



- Projectes transformadors
- Projectes que donen veu als seus agents
- Aliances

Què hem observat?

L'Observatori elabora **projectes transformadors** a nivell social i ho fa posant consciència i incorporant metodologies des de les cures en els processos productius i en els projectes. No obstant això, no es disposa de mecanismes consensuats per assegurar que no es contribueix (durant els projectes) en les desigualtats i destrucció de la natura, depèn en gran mesura del sentit comú de la persona que el desenvolupa.

S'ha construït un imaginari de transformació ecosocial en clau feminista i decolonial, però coincideixen algunes en que no hi ha un control sobre com arriba el missatge, això genera impactes i frustracions personals, perquè és dur portar segons quins missatges a la gent a qui arribarà el discurs i els projectes. Caldria doncs atendre col·lectivament aquest nivell de compartir-se en relació a les expectatives i a les diferents realitats viscudes fruit de les investigacions objecte de l'entitat.

No es veuen criteris clars i compartits per incorporar la perspectiva ecofeminista i decolonial en els projectes i en l'avaluació d'aquests, torna a dependre de la sensibilitat o voluntat individual de qui coordini o elabori.

No s'ha trobat mecanismes clars i compartits per incorporar veus i savieses locals o tradicionals per contribuir a la sostenibilitat ecofeminista i decolonial en els projectes. S'incorporen de manera intuïtiva i en funció de cadascú, però consensuadament no hi ha un protocol sobre com fer que els **projectes donin veu als seus agents**.

En aquest àmbit les relacions de poder influeixen el posar en valor, reconèixer i incorporar els coneixements de totes les persones que formen part de l'entitat, i això precisa també d'una acció de millora perquè no siguin altre cop les dinàmiques de rang les que imperin en com es desenvolupen tots els processos.

L'Observatori s'ha enxarxat al llarg dels anys amb moltes entitats i col·lectius (actualment es comptabilitzen més de 60 entitats) però sense un criteri clar i una política d'**aliances**. Proposem per tant, que es faci un decàleg d'aliança i enxarxament per tal de poder donar continuïtat a voluntats que té l'entitat com el reforç de la xarxa feminista i antiracista, i també per consolidar els espais de manera estratègica perquè es per l'entitat és important i indispensable la xarxa per a desenvolupar l'activitat de l'ODG i les relacions i els vincles en sí mateix.

Alhora, com es detecta la referència de l'Observatori en molts espais, és una bona oportunitat per incidir políticament amb el seu treball a les diferents xarxes on es participa. Això precisa d'una definició de quin és aquest posicionament per influenciar políticament a les aliances. Veiem que l'ODG pot tenir el repte d'incorporar l'ecofeminisme en clau d'incidència política davant les polaritats del sistema que ens envolta i alhora en la confrontació amb l'enemic en clau més pedagògica que no pas combativa.

3.

La relació amb el sostre ecosocial



En què ens hem fixat?



- Consciència de l'impacte
- Mecanismes de reparació
- Promoció de l'ecofeminisme

Què hem observat?

Consciència de l'impacte

S'observa que existeix una consciència individual en relació amb el sostre ecosocial però falta acabar de treballar-la i compartir-la. A nivell de balanç social si queda palès que l'ODG treballa per una banda en un nou pla estratègic on l'eix ecofeminista està present des d'una perspectiva interseccional i transversal, i per altra banda disposa d'horitzó de treball específic en la gestió dels recursos materials i de subministres per reduir la petjada ecològica de l'entitat. Treballen específicament en una línia d'energia i gas, en la gestió dels residus, i en d'altres mesures d'ús conscient, coherent i sostenible dels recursos que té al seu abast. També s'observa que tenen uns criteris clars i compartits entorn a qüestions concretes com els càterings de les trobades que s'utilitzen productes amb garantia d'origen sostenible i s'ha iniciat, també en el mateix sentit, el debat sobre els criteris de compra. Caldria acabar de donar-li sortida al pla de gestió mediambiental que havia d'implementar-se al 2019.

Per tot el tema de l'impacte socioecològic de les eines digitals de treball de l'ODG, s'ha fet un procés de transició des del 2016 fins ara per transitar d'eines corporatives d'alt impacte ecològic i nefastes condicions socials a eines de programari lliure, de projectes transformadors al nostre territori i amb un menor impacte ecològic, limitant l'espai que utilitzem 'al núvol' i pensant en la tecnologia que utilitzem i comprem. Però això s'ha fet sense un mecanisme ni criteris establerts, més de forma autònoma i sense consensos específics. Aterrar tot això pot ajudar a integrar-ho més com a equip."

Resposta d'una persona al "qüestionari de percepció de treballadores i membres de l'ODG", setembre 2021.

Mecanismes de reparació i contribució a la resiliència

En tant que es tracta d'una entitat urbana, al col·lectiu se li fa difícil imaginar mecanismes de reparació i promoció de la resiliència de l'ecosistema i el territori, més enllà de la modificació del consum i transport. Es detecta que s'analitza i es tenen debats sobre els impactes concrets i es prenen decisions tenint en compte aquest aspecte. En diverses ocasions s'ha parlat a l'entitat sobre les mesures de compensació d'emissions de CO₂ ja que no orienten la política a la reducció de residus sinó a compensar per seguir contaminant o consumint de manera insostenible. Existeixen mecanismes i pràctiques per al reciclatge de residus, la reparació i reutilització d'aparells electrònics, el consum d'energia renovable i la reducció de les emissions dels transports i viatges professionals, reduint els viatges en avió i fomentant la utilització de tren o vaixell.

Forma part dels reptes que té l'entitat alhora de desenvolupar el pla de gestió mediambiental i afegir un eix concret de reparació i contribució a la resiliència de la vida.

Promoció de l'ecofeminisme

L'ODG promou que en el següent pla estratègic que ha de guiar a l'entitat els propers anys, com hem explicat anteriorment, l'ecofeminisme lideri el procés tant en teoria com en praxis. Tot i així hi ha la sensació que cara endins s'ha posat èmfasi en la part feminista i hi ha sensació que s'ha desatès la part més ecologista i que cal aprofundir-hi més. Hi ha la percepció generalitzada que el present Pla de Transició ecofeminista serveixi com a guia i consulta per revisar que s'assoleixen els objectius proposats per a ser una entitat ecofeminista. Es proposa que s'elaborin indicadors per analitzar l'assoliment d'objectius en aquest àmbit.

Que puguem generar metodologies pràctiques per ens permetin aportar la perspectiva feminista i ecologista en tots els àmbits de la nostra feina. Que l'ODG esdevingui un espai equitatiu, just, segur i sostenible, a la vegada que pugui treballar tenint en compte els processos de reparació ecològica i feminista."

Resposta d'una persona al "qüestionari de percepció de treballadores i membres de l'ODG", setembre 2021.

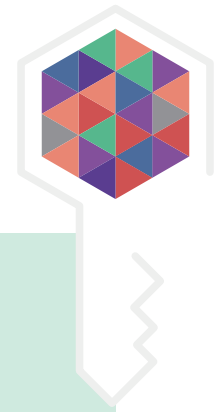
No es detecten mecanismes per col·lectivitzar els processos de transformació vitals que porten associada la transició ecosocial a les vides de les persones que formen part de l'entitat. Creiem que seria un exercici important a fer per les membres de cares a la consciència i al sosteniment emocional col·lectiu com a praxis ecofeminista.

Per a mi la part ecològica també m'agradaria que inclogués més coses, no només el reduir impactes i petjada ecològica. Sinó més la connexió integral amb nosaltres mateixes i el món en el que vivim. Em va agradar molt l'últim stage, que vam dedicar temps a la relació i el gaudi de l'entorn natural en el que estavem, i son exercicis per connectar-se amb el tot."

Comentari d'una participant del pla de Transició ecofeminista, 2021.

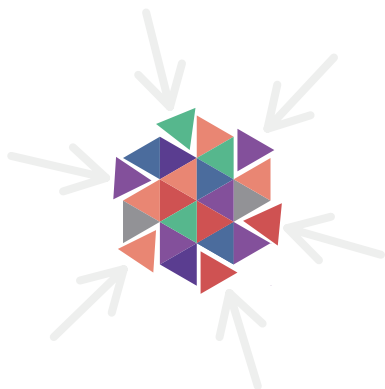
4.

Sis aspectes claus a treballar



1. **Us animem a dedicar temps i espais a reflexionar sobre l'ecofeminisme i la decolonialitat, per portar-lo del pla teòric a la pràctica!**
 - a. Què vol dir fer investigació i articles ecofeministes i decolonials? De què volem parlar? Com en volem parlar? Per qui la fem?
 - b. Què vol dir portar vides ecofeministes i decolonials? Podem portar-les tal com ens agradaria? Què en fem, de les contradiccions?
 - c. Què vol dir organitzar-nos com a equip i funcionar com a entitat de manera ecofeminista? Com pot ser l'entitat una palanca de canvi per la seva activitat i per les vides de qui la sostenen?
2. **Us animem a treballar amb profunditat l'equilibri entre les tasques i temps temps productius i reproductius que voleu tenir**, i un cop fet reviseu les descripcions dels llocs de treball que defineixi i quantifiqui en temps totes les tasques de cada lloc - productives i reproductives - i que incorpori l'actitud que voleu que les persones que treballen amb vosaltres tinguin vers el feminisme, l'ecologisme i la decolonialitat.
3. Més enllà de les condicions laborals - aspecte que heu treballat moltíssim - seguiu aprofundint en les dinàmiques invisibles que fan de l'entitat un lloc curós mitjançant **espais periòdics emocionals** que permetin fer aflorar la diversitat de veus i experiències dels rols: relacions de poder i privilegi, valoració de les tasques, salut personal i grupal, càrregues de treball, identitat primària i secundària de l'entitat...
4. **Us animem també a definir col·lectivament què espera l'equip tècnic de l'entitat i viceversa**, teniu un potencial i una saviesa magnífica, i capacitat per posar en consonància la vostra coherència política amb la pràctica que treballeu. Heu fet una feina que us posiciona com a referents i val la pena seguir-hi apostant!
5. **Us animem a abordar obertament què projecteu ens els i les fundadores de l'ODG** (el mite fundacional), perquè detectem que genera dolor, alhora que hi ha molta diversitat de veus al respecte. Fixeu-vos, també, en si teniu altres ancestres o referents invisibilitzades. I entreu en diàleg amb tots i totes elles!
6. **Per últim, compartiu-vos i sosteniu-vos l'impacte que pateix el món i la vida a la terra entre totes**, us animem a desplegar més sovint la connexió integral per veure com passen els projectes que treballeu pels vostres cossos també. Això us farà agafar encara més consciència i pràctica ecofeminista.

5. Marc estratègic i pla d'accions



A continuació queda recollit el treball del pla d'accions treballat en les sessions d'aterratge dels eixos estratègics del Pla de transició ecofeminista. Són accions concretes plantejades per ser assumides en els propers 3 anys. Alhora també queden recollits, al final de cada quadre, els debats que l'entitat detecta que cal entomar per a seguir definint accions; potser no seran assumibles en els propers 3 anys, però sí que formaran part de l'estratègia de seguiment i acompliment de la transició ecofeminista de l'entitat a llarg termini.

Les accions estan emmarcades en sis eixos estratègics de treball:

EIX ESTRATÈGIC 1

Batec, missió i visió de l'ODG

EIX ESTRATÈGIC 2

Composició i governança

EIX ESTRATÈGIC 3

Organització dels temps i el treball

EIX ESTRATÈGIC 4

Cures: espais, habilitats i mecanismes de salut

EIX ESTRATÈGIC 5

Transformació ecosocial, relat i aliances

EIX ESTRATÈGIC 6

Responsabilitat de l'impacte ecosocial

Eixos i objectius estratègics

EIX ESTRATÈGIC 1

Batec, missió i visió ecofeminista

DEFINICIÓ

Serem una entitat compromesa en el discurs i pràctica amb l'ecofeminisme decolonial: posarem les cures i la vida al centre, defensarem els drets col·lectius per fer front a les opressions sistèmiques sobre els cossos, les comunitats del sud i els territoris, i aprendrem de la diversitat col·lectiva.

OBJECTIUS

- Reforçar la incidència en la quotidianitat de les persones.
- Revisar, reparar i reconciliar-se amb les etapes anteriors de l'ODG (sanejar arrels, akelarre...).
- Entendre la salut com a quelcom integral i col·lectiu (millorar les condicions materials de treball, reflectir en polítiques de temps les mesures de salut emocional).
- Equilibrar el relat crític, empoderador i d'esperança.

EIX ESTRATÈGIC 2

Composició i governança

DEFINICIÓ

Avançarem per ser una entitat més diversa, justa, segura, corresponsable i participativa, tant a l'equip tècnic com en l'espai de sòcies i a l'assemblea.

OBJECTIUS

- Ser més diverses en les nostres xarxes, a l'ET i a l'Assemblea.
- Construir activament relacions de grup i comunitat.
- Construir un model assembleari més democràtic i amb més pes (mecanismes d'accés, traspàs d'info i més participació).
- Treball sobre resiliència de l'equip des d'una perspectiva col·lectiva.

Eixos i objectius estratègics

EIX ESTRATÈGIC 3

Organització dels temps i el treball

DEFINICIÓ

Portarem a la pràctica una organització resiliència i col·lectiva del treball, que posi al centre les necessitats personals derivades del context estructural i les derivades de la missió de l'entitat, fent èmfasi en la visibilització, reconeixement i redistribució equitativa dels treballs productius i reproductius de l'entitat.

OBJECTIUS

- Tenir una mirada comuna i compartida sobre les diferents esferes del treball a l'entitat.
- Aconseguir equilibri de dedicacions, distribucions i reconeixements entre lo productiu, reproductiu i activista.
- Treballar els privilegis interns per facilitar la diversitat.
- Posar mecanismes per a unes càrregues de treball i exigència sostenibles - Avaluar i redistribuir les càrregues de treball dins l'equip.
- Ser una entitat corresponsable amb les tasques de cures de les nostres membres.

EIX ESTRATÈGIC 4

Cures: espais, habilitats i mecanismes de salut

DEFINICIÓ

Integrarem de manera quotidiana espais, habilitats i mecanismes de cura personal i col·lectiva, per generar dinàmiques curoses i lliures de violències, i hàbits de salut integral en les persones i l'equip.

OBJECTIUS

- Corresponsabilitzar-nos de la facilitació i cura del grup, tot adquirint habilitats emocionals quotidianes per (ex: acompanyaments) i sent conscients dels rols de poder per no abusar-ne.
- Consolidar els espais i mecanismes de cures.
- Esdevenir més coherents en les cures internes.
- Ser coherents amb la vulnerabilitat i els límits individuals i col·lectius - prendre consciència del temps i càrregues que comporten els nous reptes.
- Incorporar l'ecofeminisme en les pràctiques organitzatives del dia a dia.
- Establir recursos i mecanismes de promoció de la salut i els hàbits saludables.

EIX ESTRATÈGIC 5

Transformació ecosocial, relat i aliances

DEFINICIÓ

Seguirem contribuint, des d'una mirada sistèmica, a la transformació i la justícia ecosocial, tot apostant per la visibilització i el suport a les pràctiques i estratègies existents de resiliència i regeneració, establint i prioritant aliances estratègiques, i portant un relat alhora crític i il·lusionant en el context de la quotidianitat de les persones, comunitats i territoris.

OBJECTIUS

- Generar aliances amb aquelles realitats en disputa pel capital: Establir aliances estratègiques amb entitats LGBTQ+ i antiracistes...
- Ampliar l'enxarxament, l'anàlisi i la incidència sobre l'Àsia i Àfrica, les seves activistes i les comunitats del sud global afectades pel gegant xinès i les seves inversions.
- Definir un posicionament sobre l'impacte transformador de la nostra activitat (curt, mitjà, llarg termini).
- Definir i implementar la teoria del canvi.
- Contribuir de manera activa a la lluita antiracista (p.e. regularització de persones).

EIX ESTRATÈGIC 6

Responsabilitat de l'impacte ecosocial

DEFINICIÓ

Coneixerem cada vegada més l'impacte ecològic que genera la nostra activitat en els pobles del sud global i en la ruralitat que ens sustenta; caminarem cap al decreixement, la responsabilitat i reparació del nostre impacte com a entitat urbana del nord; compartirem les nostres estratègies i pràctiques al nostre entorn.

OBJECTIUS

- Mesurar l'impacte ecològic i territorial de l'entitat i analitzar la seva evolució.
- Definir i consensuar el nostre camí cap al decreixement com a entitat.
- Establir mecanismes d'intercooperació per al decreixement de l'entitat (sharing).
- Promoure projectes regeneratius i d'alternatives d'una forma inclusiva.

Pla d'accions

EIX ESTRATÈGIC 1

Batec, missió i visió ecofeminista

Acció 1

Establir espais de trobada semestrals de generació de discurs i abordatge del batec, missió i visió ecofeministes de l'entitat (per exemple: stage, dilluns ODG, espais batec...).

Objectius

1.1. Equilibrar el relat crític, empoderador i d'esperança, d'acord amb la missió i visió ecofeminista de l'entitat.

1.2. Abordar col·lectivament els aspectes culturals, estructurals i relacionals que configuren el batec de l'entitat.

Indicadors

- Celebració d'aquests espais.
- Participació significativa de l'equip tècnic i l'assemblea en aquests espais.

Responsable Coordinació política

Recursos Espai per poder pernoctar, material fungible.

Termini Semestralment, en els propers tres anys.

Acció 2

Reforçar la incidència en la vida de les persones, tot mantenint els grans esdeveniments ODG (p.e. jornades ODG), l'enxarxament amb mmss i explorant altres formes de comunicar (com els podcast).

Objectius

2.1. Reforçar la incidència en la quotidianitat de les persones, tot articulant-ho amb l'anàlisi macro.

Indicadors

- Celebració anual de grans esdeveniments.
- Diversitat de debats i de participació en aquests espais.
- Nombre anual, diversitat i valoració de trobades i accions d'enxarxament amb mmss.
- Avaluació qualitativa i quantitativa de les noves formes de comunicar.

Responsable Equip tècnic i responsable de comunicació.

Recursos

Espai físic per a la celebració dels grans esdeveniments.

Hores de l'equip tècnic.

Mecanismes d'avaluació qualitativa i quantitativa de les noves formes de comunicar.

Termini Anualment de manera contínua (excepte grans esdeveniments 1/any).

Acció 3

Revisar, reparar i sanejar la relació amb les etapes anteriors de l'ODG, tot fent un escrit als antics membres, i convidant la xarxa antiga de l'ODG a l'aniversari de l'entitat.

Objectius

3.1. Revisar, reparar i reconciliar-se amb les etapes anteriors de l'ODG (sanejar arrels, akelarre...).

Indicadors

- Rebre resposta de les cartes.
- Assistència de membres anteriors a la celebració de l'aniversari de l'entitat.

Responsable Equip tècnic

Recursos Adreces postals i cartes en paper

Termini 1r trimestre del 2022

EIX ESTRATÈGIC 2

Composició i governança

Acció 1

Identificar les següents necessitat de les potencials participants de l'assemblea:

- Què interessa i motiva a les persones per involucrar-se.
- Quines necessitats de participació (horaris, formats, llengua, etc).
- Quines necessitats d'espais de relació i vincle (formacions, debats, stage...) entre ellxs i amb l'equip tècnic.

Objectius

1.1. Ser una assemblea més diversa i democràtica

Indicadors

- Resultats del mapeig i indicacions clares per a donar forma a la nova proposta d'assemblea

Responsable Coordinació política i coordinació de cures

Recursos Enquestes, grups de discussió, entrevistes

Termini 1r trimestre del 2022

Acció 2

Definir, redactar i comunicar el nou funcionament de l'assemblea i el seu procés d'implementació, amb els següents continguts:

- Funcions, tasques i rols de l'assemblea.
- Procediment clar d'entrada (i sortida) a l'assemblea.
- Mecanismes d'interacció amb l'equip tècnic.

Objectius

2.1. Construir un model assembleari més democràtic i amb més pes (mecanismes d'accés, traspàs d'info i més participació)

- Indicadors**
- N° de persones participant a les assemblees, que hi hagi diversitat en edat, gènere, pertinença, àmbit de lluita política (per exemple, ecologisme, feminisme, decolonialisme etc.), anys de relació amb l'ODG

Responsable Coordinació política i assemblea

Recursos Hores i dedicació de les persones implicades

Termini Definició funcionament: 3n trimestre 2022
Procés d'implantació de 6 mesos a 18 mesos

Acció 3

Mapejar col·lectius, juntament amb l'assemblea, per posar en pràctica els valors decolonials i fer més diversa l'assemblea.

Objectius

1.1. Ser una assemblea més diversa

- Indicadors**
- Mapa d'entitats, col·lectius i mms als que se'ls vol proposar de formar part de l'assemblea de l'ODG

Responsable Coordinació política i assemblea

Recursos Hores i dedicació de les persones implicades

Termini Procés d'implantació de 6 mesos a 18 mesos

Debats pendents:

Formació en poder i rangs.

EIX ESTRATÈGIC 3

Organització dels temps i el treball

Acció 1

Analitzar amb perspectiva de gènere la definició dels treballs productius i reproductius, per observar, quantificar i dimensionar el repartiment de tasques i analitzar-ne l'equilibri.

Objectius

1.1. Vetllar pel reconeixement de tots els tipus de tasques (prod/reprod i visibles/invisibles) i pel repartiment equilibrat d'aquestes

- Indicadors**
- Anàlisi realitzat
 - Accions aplicades per equilibrar el repartiment

Responsable Coordinació de les cures

Recursos Hores laborals pròpies de l'entitat

Termini 2n semestre 2022

Acció 2

Aprofundir en el model de gestió del temps posant llum en quines són les preferències en la dedicació de tasques, per funcions, projectes amb divisió per gènere i visibilitzant la part productiva i reproductiva incorporant també una mirada qualitativa.

Objectius

2.1. Consensuar què és treball a l'ODG i com es defineix

2.2. Visibilitzar i donar valor a ambdues esferes dels projectes i de l'entitat: la productiva i la reproductiva

- Indicadors**
- Marc teòric i documents que ho defineixin
 - Accions aplicades per la visibilització
 - Funcionament de l'eina de gestió del temps

Responsable Coordinació de les cures

Recursos Recursos humans

Termini 2n semestre 2022

Acció 3

Definir per cada membre de l'equip quines feines generen estrès i quines necessitats hi ha en els pics de feina per evitar l'estrès.

Objectius

3.1. Donar suport en els pics de feina que generen estrès

- Indicadors**
- Protocol que reguli eines per evitar i/o fer front a les càrregues extres i els sobreesforços
 - Seguiments emocionals de les membres de l'equip en relació a les càrregues laborals

Responsable Coordinació de les cures

Recursos Recursos humans

Termini 2022

EIX ESTRATÈGIC 4

Cures: espais, habilitats i mecanismes de salut

Acció 1

Elaborar el protocol de prevenció de violències i opressions.

Objectius

1.1. Treballar cap a construir un espai lliure de violències masclistes, LGBTIQfòbiques, racistes...

1.2 Garantir una resposta adequada a situacions de violència masclista, LGBTIQfòbiques, racista...

- Indicadors**
- Protocol socialitzat
 - Recull de les actuacions i valoració

Responsable Coordinació de les cures

Recursos Subvenció ESS - 7.000€
Recursos propis

Termini 1er semestre 2022: Elaboració
2n semestre 2022: Socialització
4t trimestre 2022: Implementació

Acció 2

Reconèixer tasques de facilitació i establir un sistema de rotació de tasques reproductives (prendre acta i temps, guardiana emocional, facilitar els punts).

*decidir si la gestió de l'ordre del dia forma part d'un rol/plaça assignat.

Objectius

2.1. Repartir equitativament la responsabilitat de les tasques de cures

2.2 Visibilitzar les tasques de cures

- Indicadors**
- Implementació i normalització del sistema als 6 mesos de començar la seva implementació

Responsable Coordinació de les cures

Recursos Recursos humans
Altres elements per facilitar un espai agradable i de confort (refrigeri...)

Termini Gener 2022

Debats pendents:

Pla de Riscos laborals.

EIX ESTRATÈGIC 5

Transformació ecosocial, relat i aliances

Acció 1

Establir aliances estratègiques amb entitats LGBTIQ+ i antiracistes.

Objectius

1.1. Generar aliances amb aquelles realitats en disputa pel capital

- Indicadors**
- Número d'actuacions realitzades i d'organitzacions LGBTIQ+ i antiracistes
 - Interrelació amb el diàleg

Responsable Coordinació política i investigadores

Recursos Recursos humans
Materials
Econòmics

Termini 2022: Actuacions concretes
2023: Campanyes
2024: Aliança estructural

Acció 2

Definir un posicionament sobre l'impacte transformador de la nostra activitat (curt, mitjà, llarg termini).

Objectius

2.1. Posicionar-se en relació a l'impacte que genera l'activitat de l'ODG

Indicadors

- Redacció del posicionament amb diversitat d'ítems i calendarització

Responsable Coordinació política

Recursos Coordinació política

Termini 2022: Posicionament aterrat
2023-2024: Implementació de les activitats

Acció 3

Definir i implementar la teoria del canvi.

Objectius

3.1. Activar la teoria del canvi a l'entitat

Indicadors

- Reunions i espais
- Producte material
- Implementació en les activitats i processos
- Indicadors del propi procés

Responsable Coordinació política
Coordinació de les cures

Recursos Facilitació externa
Hores laborals de treball equip tècnic

Termini 2022: Definició
2023-2024: Implementació

Debats pendents:

Ampliar l'enxarxament, l'anàlisi i la incidència sobre l'Àsia i Àfrica, les seves activistes i les comunitats del sud global afectades pel gegant xinès i les seves inversions:

- Establir relació amb companyes en lluita de l'Àfrica i l'Àsia.
- Donar suport i participar de campanyes.

Contribuir de manera activa a la lluita antiracista (p.e. regularització de persones).

EIX ESTRATÈGIC 6

Responsabilitat ecosocial

Acció 1

Elaboració d'un pressupost de CO₂ de l'entitat i de l'equip tècnic (full de registre dels viatges + incorporar la part digital?). Establir el full de ruta i metodologia sobre compensació econòmica de les emissions CO₂.

Objectius

1.1. Mesurar l'impacte ecològic i territorial de l'entitat i analitzar la seva evolució

Indicadors

- Pressupost CO₂
- Document del pacte de compensació econòmica de les emissions de CO₂

Responsable Administració
Tècniques

Recursos Recursos humans

Termini 2021-2022: Comptabilitat emissions CO₂
2022: Full de ruta i metodologia sobre compensació econòmica de les emissions CO₂ + quantificació pressupost CO₂
2023: Implementació full de ruta + implementació pressupost CO₂

Debats pendents:

Definir i consensuar el camí cap al decreixement com a entitat:

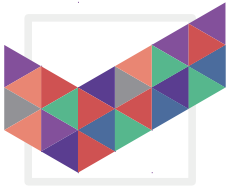
- Reduir el pressupost de CO₂ durant els següents anys.
- Prioritzar la reparació de productes digitals enlloc de comprar (Definir decreixement per l'entitat ODG: com productiu i reproductiu i veure bones pràctiques: p.ex. Resilience Earth, Nerea Ramírez, cooperativa Cyclos d'Ecologistes).

Establir mecanismes d'intercooperació per al decreixement de l'entitat (sharing).

Promoure projectes regeneratius i d'alternatives d'una forma inclusiva:

- Identificació projectes regeneratius transformadors.
- Aportar monetariament amb la reducció de pressupost.

6. Mecanismes de seguiment i avaluació



La implementació del pla d'accions comporta un seguit de tasques a desenvolupar: execució de les accions, comunicació a l'equip humà i a l'entitat, seguiment i control del pla d'accions i avaluació del mateix.

Alhora, és necessària una actualització periòdica del pla que permeti que el mateix pugui adaptar-se a les necessitats del moment, resoldre els problemes no previstos i/o dissenyar noves accions fruit d'una nova diagnosi.

Per posar atenció a no carregar els rols estructurals proposem la creació d'una comissió mixta entre persones de l'assemblea, sòcies i membres de l'equip tècnic que s'encarregui de dur a terme el seguiment i avaluació del Pla de transició ecofeminista de l'ODG.

Mecanismes de seguiment

Per tal de desenvolupar el seguiment del pla es recolliran les informacions proporcionades pels responsables de cada acció, així com les opinions de l'equip tècnic de l'entitat; s'identificaran els problemes que puguin aparèixer durant l'execució del mateix i es buscaran les solucions adequades al moment i la realitat de la problemàtica.

La importància i rellevància del seguiment rau en el fet que el mateix és l'eina que enllaça amb el procés d'avaluació. Per aquest motiu, les persones responsables de la implementació del pla han de documentar de manera sistemàtica el seu seguiment.

La comissió de seguiment del pla de transició ecofeminista de l'ODG serà l'encarregada de fer un seguiment trimestral del desenvolupament del pla, comunicar-ho a les persones indicades més amunt i recollir-ne anualment la seva opinió, atenent al grau de satisfacció, i les problemàtiques i facilitats aparegudes durant el procés.

Mecanismes d'avaluació

L'objectiu principal de l'avaluació és valorar si les accions dissenyades i executades es corresponen als objectius formulats i als resultats esperats. Les activitats d'avaluació es desenvolupen al llarg i final del procés d'implementació del pla d'accions.

Els criteris per avaluar les accions planificades poden ser els següents:

Planificació de les accions

- Grau d'aplicabilitat a la realitat de l'entitat.
- Adequació dels objectius i resultats esperats a la realitat de l'entitat.
- Coherència de les accions amb els recursos i objectius establerts en el pla d'accions.

Gestió del pla

- Compliment del calendari previst i la seva motivació.
- Relació equilibrada entre l'assignació de recursos i els objectius establerts.
- Eficàcia de la metodologia emprada.

Resultats

- Assoliment dels objectius i resultats previstos i la seva motivació.
- Grau de participació i satisfacció de les persones beneficiàries de les accions.
- Facilitats i problemàtiques en el procés.

L'avaluació serà responsabilitat de la comissió de seguiment del pla de transició ecofeminista, que presentarà els resultats a la resta de membres de l'entitat de manera anual, juntament amb la memòria de la seva activitat i el programa per al següent curs.

7. Proposta de funcionament de la comissió de seguiment i avaluació del pla de transició ecofeminista



Descripció i objectius

La Comissió de Seguiment i Avaluació és l'encarregada d'impulsar i supervisar el desplegament del pla de transició ecofeminista, de manera adequada a la realitat canviant de l'entitat i constituir-se en un agent reconegut per part de les persones que treballen o participen a l'organització pel que fa a la promoció de la transició ecofeminista.

La seva missió és garantir que el procés de transició està en marxa i viu, que es palpa a l'aire, i que estructuralment i en el dia a dia hi ha un compromís sòlid.

Tasques i funcions

- Coordinar el desenvolupament de les accions recollides al pla, amb el suport dels **agents** que siguin necessaris per al seu desenvolupament.
- Realitzar el seguiment, avaluació i actualització del pla.
- Elaborar informes anuals sobre el desplegament, funcionament i avaluació del pla.

- Comunicar i donar a conèixer les accions impulsades.
- Proposar la modificació del Pla, si escau, per tal d'adaptar-lo a noves circumstàncies de l'entitat.
- Recollir i canalitzar les iniciatives i suggeriments proposats per l'equip tècnic i l'assemblea en relació a la transició ecofeminista.

Rols interns

- Coordinació general: convocatòria i acta de reunions, seguiment del pla de treball, dinamització de l'avaluació del desplegament del pla, elaboració d'informes anuals.
- Coordinació d'activitat: coordinació amb els i les agents necessàries per al desenvolupament del pla, així com amb agents de suport externs.
- Comunicació: coordinació de les accions de comunicació del pla.
- Cura de l'equip: detecció i atenció a les necessitats de les persones de la comissió derivades de la seva tasca, i acollida de noves integrants.

Periodicitat

La comissió es trobarà quatre vegades l'any (dates a concretar).

Amb caràcter ordinari la comissió de seguiment serà convocada pel rol de coordinació general.

Comunicació interna i presa de decisions

- Els i les membres de la comissió es comunicaran preferentment per correu electrònic.
- Les decisions es prendran en l'àmbit de les reunions i no en espais informals.
- Les decisions es prendran preferiblement per consentiment. Quan aquest no sigui possible es procedirà a votar i el resultat s'aprovarà per majoria simple.

BIBLIOGRAFIA QUE HA RECOLZAT LA DIAGNOSI I L'ELABORACIÓ DEL PLA D'ACCIONS

Carrasco, C. (ed.) *"Con voz propia. La economía feminista como apuesta teórica y política"*. Madrid: La oveja roja, 2014.

Carrasquer, P. *"El redescubrimiento del trabajo de cuidados: algunas reflexiones desde la sociología"*, a Cuadernos de relaciones laborales, vol. 31, núm 1, pàg. 91-113, 2013.

Carrasquer, P.; Torns, T.; Tejero, E.; Romero, A. *"El trabajo reproductivo"*, a Papers, núm. 55, pàg. 95-114, 1998.

Cascon, F. *"Apuntes sobre educar en y para el conflicto y la convivencia"*, a Andalucía Educativa, núm. 55, 2006.

Directrius d'equitat entre les dones i els homes de la cooperació al desenvolupament de la Generalitat de Catalunya. Generalitat de Catalunya, Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament, 2010.

Emakunde *"Guía para un proceso de selección no discriminatoria"* [en línia], 2004

Escola de Cultura de Pau de la Universitat Autònoma de Barcelona. *Provenció*. <https://escolapau.uab.cat/ca/provencio/>

Escoda, M. *"El repte de la conciliació de la vida laboral, familiar"*, a Butlletí d'Actualitat Jurídica i Sindical de CCOO-CERES, núm. 11. Barcelona, 2015.

Fundació Maria Aurèlia Campany *"El doble raser: l'organització de la jornada laboral com a element de discriminació"* [en línia], 2014

Fundació Maria Aurèlia Campany *"Guia: on són les violències masclistes a la feina?"*; 2014

Guia pràctica per a l'agent antirumors. Com combatre els rumors i estereotips sobre la diversitat cultural a Barcelona. Programa BCN Interculturalitat, Ajuntament de Barcelona, 2016.

Lafede.cat *"Perspectiva feminista i ètica de la cura. Guia d'autodiagnosi per a organitzacions"*, 2018.

Martínez, C. Et alt. *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les empreses*. Barcelona: Institut Català de les Dones (Col·lecció Eines, 4), 2006

Merino Segovia, A. *Igualdad de género, empresa y responsabilidad social*. Albacete: Editorial Bomarzo, 2009.

Mindell, A. *La democracia profunda en los foros abiertos. Pasos prácticos para la prevención y resolución de conflictos familiares, laborales y mundiales*. Madrid: DDeXpresiones, 2015.

Navarro, N. *Desigualdades de género en las organizaciones: procesos de cambio organizacional pro equidad*. Programa de les Nacions Unides per al Desenvolupament, 2007.

Pla director de cooperació al desenvolupament 2015-2018. Generalitat de Catalunya, Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament, 2015.

Puleo, A. *'Claves ecofeministas. Para rebeldes que aman a la Tierra y a los animales'* ed Plaza y Valdés. Madrid, 2019

Puleo, A. *'Ecofeminismo para otro mundo posible'* ed Cátedra. Madrid 2011

Puleo, A (ed), *Del ecofeminismo clásico al deconstructivo: principales corrientes de un pensamiento poco conocido*, en Celia Amorós y Ana de Miguel (ed.), *Teoría feminista. De la Ilustración a la globalización*, ed. Minerva, Madrid, 2005, pp.121-152.

Rosenberg, M. *Comunicación no violenta, un lenguaje de vida*. Camarones: Gran Aldea Editores, 2000.

Rubio, A. "Discriminació", a Bodelón, E.; De la Fuente, M. (coords.). *Diccionari - Mapa de Recursos Dona i Àmbit Local*, Pub. electrònica, Projecte CIP, ICPS, Barcelona, 2007.

Torns, T.; Carrasquer, P.; Parella, S.; Recio, C. "L'emergència del factor temps en l'anàlisi del treball i el benestar", a *Les dones i el treball a Catalunya: mites i certeses*. Barcelona: Institut Català de les Dones, 2007.

UGT "Bretxa salarial de gènere a Catalunya als sectors públic i privat. Determinants i propostes", 2017

Vercauteren, D. et al. *Micropolíticas de los grupos: para una ecología de las prácticas colectivas*. Madrid: Traficantes de sueños, 2010.

