

PLAN DE TRANSICIÓN ECOFEMINISTA

OBSERVATORI DEL DEUTE
EN LA GLOBALITZACIÓ

INFORME DE LA DIAGNOSIS
ELABORADO POR L'ESBERLA

Autoría

L'Esberla, 2021

www.esberla.cat

Edición

L'Esberla

Textos

Mireia Caldés Viñals

Mariona Zamora Juan

Traducción:

Aula d'Idiomes

Diseño:

Lucía Armiño

Con el apoyo de:



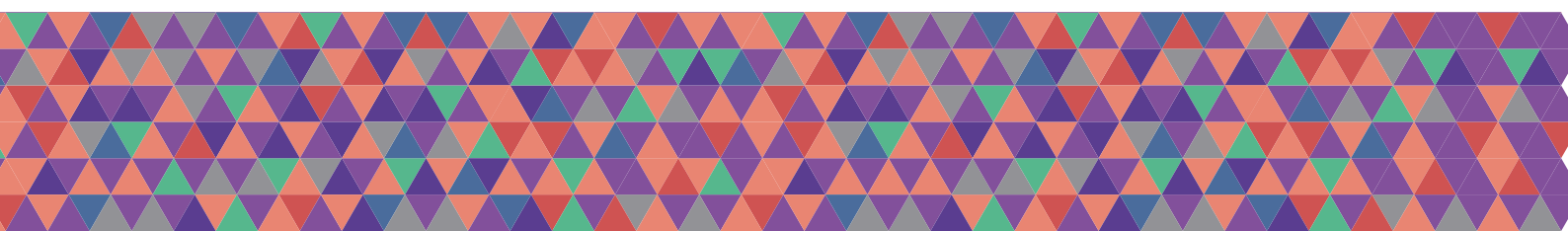
NOTA DE LAS AUTORAS

Este diagnóstico se ha llevado a cabo por Mireia Caldés Viñals y Mariona Zamora Juan, miembros de L'Esberla. Un proceso que ha durado más de medio año en el que hemos podido escuchar las voces y visiones de las personas del equipo técnico, de las participantes de la asamblea y personas socias del ODG. Para nosotras ha sido un proceso muy enriquecedor e inspirador, que seguro pondrá en marcha muchos debates en nuestra propia entidad.

A todas vosotras, muchas gracias. Queremos agradecer la confianza por dejarnos ver las entrañas de vuestra organización y por estar dispuestas a escuchar nuestras observaciones y propuestas. Somos conscientes de que la dimensión de aspectos a abordar y trabajar es muy amplia y puede generar presión, por eso os recomendamos que entre todas prioricéis las temáticas y dibujéis el camino a seguir en función de vuestras fuerzas, capacidades y necesidades. Estamos convencidas de que este trabajo, que nunca termina, os será útil para seguir construyendo, poco a poco, una entidad más ecologista, feminista y decolonial.

ÍNDICE

Introducción.....	1
1. El núcleo y latido del ODG.....	4
2. La tierra común.....	5
3. La relación con el techo ecosocial.....	14
4. 6 aspectos clave a trabajar.....	16
5. Marco estratégico y plan de acciones	17
6. Mecanismos de seguimiento y evaluación	23
7. Propuesta de funcionamiento de la comisión de seguimiento y evaluación	24
Bibliografía.....	25



Introducción

En verano de 2020, fruto del trabajo realizado en el último plan estratégico y dando respuesta a las inquietudes sociales del momento, el Observatori del Deute en la Globalització tomasteis el **compromiso miraros hacia adentro desde el ecofeminismo, que os permitiera reflexionar profundamente sobre cómo queráis aplicar vuestros valores y principios en la organización interna de la entidad.**

Gracias a la subvención *Enfortim* del Ayuntamiento de Barcelona obtuvisteis el apoyo de l'Esberla para que os acompañara en este proceso.

El **Plan de transición ecofeminista y decolonial** –como lo denominasteis– sintetiza tres de los grandes retos que las entidades y movimientos sociales abordan actualmente: la incorporación práctica del **feminismo, el ecologismo y el antirracismo** a todos los niveles del funcionamiento interno de la entidad (imaginario y valores compartidos, estructura y relaciones humanas), a fin de seguir avanzando hacia la coherencia, la justicia social y el cuidado.

Este proceso, heredero de otros procesos anteriores (como el *Sembrant Cures* de Lafede.cat) y al mismo tiempo pionero en algunas cuestiones, se convertía en un gran **reto** para el ODG, así como para l'Esberla en tanto que consultoras, y para todos los movimientos y entidades sociales que están pasando por reflexiones similares.

Misión y objetivos

La misión principal del acompañamiento era **incorporar de manera transversal y conectada la perspectiva ecofeminista, decolonial y de la ética del cuidado a todos los procesos internos e impactos externos del ODG, contribuyendo, así, a construir un mundo más justo, seguro, cuidadoso, sostenible con las personas, las comunidades y la naturaleza.**

Y los objetivos que lo aterrizaron:

- **Tomar consciencia y responsabilizarse** de todas las actividades diarias (consumo, trabajo, movilidad, relaciones [...]) arraigadas en el capitalismo y el heteropatriarcado que impactan en la reproducción de las opresiones de género y de la explotación de la naturaleza y de las comunidades del sur global.
- **Identificar** los ámbitos de mejora y los aspectos a potenciar en materia de equidad de género, justicia global, ecofeminismo y ética del cuidado a nivel interno y de impacto externo.
- **Incorporar y consolidar** prácticas transformadoras en ecofeminismo, justicia global, ética del cuidado e igualdad de oportunidades que la entidad ya ha ido implementando en los últimos años, y otras nuevas.
- **Estructurar y sistematizar** los objetivos y las acciones a llevar a cabo en los próximos tres años para incorporar la perspectiva ecofeminista e interseccional, la ética del cuidado en las relaciones, la cultura y la estructura de la organización.

Proceso

El proceso de acompañamiento para la elaboración del Plan de transición ecofeminista y decolonial se estructuró a lo largo de un año –de diciembre de 2020 a noviembre de 2021– y comprendía las siguientes fases de trabajo:

1. **Diciembre - febrero:**
Organización del proceso y recogida básica de información de la entidad.
2. **Marzo - mayo:**
Trabajo de campo.
3. **Junio - septiembre:**
Elaboración de la diagnosis.
4. **Octubre - noviembre:**
Elaboración del plan de acciones.

El proceso –si bien en los puntos 1, 2 y 3 ha sido llevado a cabo mayoritariamente por parte de las consultoras– ha contado en todas las fases con la participación de la entidad: en algunos momentos con un grupo motor, en otros con sesiones abiertas a todas las personas, tanto trabajadoras como socias.

Apuntes metodológicos

Los momentos clave en los que la entidad ha participado tienen una relevancia importante en la metodología de diagnóstico, y consideramos importante dejarlos reflejados en este informe:

Matriz de diagnóstico

La matriz que guió la elaboración de la diagnosis partió de los principios del ecofeminismo, la ética del cuidado, la economía social y el antirracismo; fue elaborada por las consultoras, aterrizada y consensuada con la entidad en una sesión de trabajo, y contó con la supervisión de Nerea Ramírez.

Este trabajo concluyó en una matriz muy extensa, completa y rigurosa que se puede consultar [aquí](#). Pese a la exhaustividad y concreción, esta matriz no pretende ser una herramienta de evaluación cuantitativa para situar un porcentaje de cumplimiento, sino una herramienta de reflexión cualitativa colectiva sobre las prácticas, discursos, dinámicas relacionales y valores de la entidad; y es de esta forma que ha guiado el trabajo de campo y la elaboración de este informe.

Técnicas de recogida de información

Las técnicas de recogida de información que han permitido la elaboración de la diagnosis han sido cualitativas y cuantitativas:

1. Recogida y vaciado de documentación interna de la entidad

- a. Convenio laboral en curso
- b. Organigrama 2020 y 2021
- c. Estatutos en curso
- d. Plan estratégico 2019-2021
- e. Plan de comunicación 2020
- f. Memoria de actividad 2018, 2019
- g. Presupuesto 2018, 2019, 2020
- h. Balance Social 2018, 2019
- i. Auditoría 2018, 2019
- j. Plan de formación 2020-2021
- k. Protocolo coronavirus

- l. Protocolo prevención y abordaje acoso sexual y por razón de sexo de Lafede.cat, al que está adherido el ODG.
- m. Documentación relativa a los procesos de selección.

2. Recogida y vaciado de datos laborales de las personas actualmente contratadas por la entidad.

3. Encuesta a las personas técnicas y socias de la entidad. Respuestas:

- a. 6 personas del equipo técnico.
- b. 5 personas de la asamblea.
- c. 1 persona socia no participante de la asamblea.

4. Entrevistas

- a. Entrevista colectiva a las coordinaciones de cuidados y política, en relevo (Eduard Vazquez, Alfons Perez, Emma Avilés y Josep Nualart).
- b. Entrevista a persona del equipo técnico: Blanca Bayas.
- c. Entrevista a personas socias y de la asamblea: Daniela del Bene y Pilar Fontserè.

5. Grupos de discusión

- a. Grupo de discusión con mujeres y personas no binarias de la entidad.
- b. Grupo de discusión temático sobre los aspectos simbólicos: imaginarios compartidos, misión, valores...
- c. Grupo de discusión temático sobre organización interna y derechos laborales.
- d. Grupo de discusión temático sobre el impacto ecosocial de la entidad a nivel colectivo y personal.

6. 2 sesiones de trabajo que reconectan, en las que mediante dinámicas de grupo se abordó y compartió de forma individual y colectiva la relación con la naturaleza, la gratitud y el dolor por el mundo.

7. 3 reuniones con Guio y Laura para compartir información sobre las dinámicas de grupo y relación que aparecen en el proceso paralelo que el equipo técnico hace con ellas sobre la definición de la misión y visión, la comunicación interna, el abordaje de los conflictos y las relaciones de poder.

Estructura e idiosincrasia del informe

El informe de diagnóstico que presentamos a continuación proviene de información de la entidad y de las personas que forman parte de ella, guiada por la matriz elaborada conjuntamente, e interpretada y expresada con las palabras propias de las consultoras y sus bagajes formativos, profesionales y activistas.

Para presentar la información y las principales observaciones, hemos seguido una estructura inspirada en la teoría económica del Doughnut de Kate Raworth y la adaptación de Adolfo Chautón Pérez para el análisis de las organizaciones, que podría ejemplificarse de la siguiente manera:



Siguiendo este esquema, el informe-diagnóstico se estructura de la siguiente manera:

1. El núcleo del Doughnut: **identidad, razón de ser y latido del ODG** (núcleo de colores).
2. **La tierra común, las normas y derechos consensuados** (círculo blanco), que comprende:
 - a. Misión, visión, valores, comunicación y relato.
 - b. Composición, funciones, tareas, estructura y recursos.
 - c. Cuidado de las personas, el colectivo y la comunidad.
 - d. Consciencia, reparación y transformación social.
3. **El techo ecosocial o impacto de la entidad** (círculo verde).

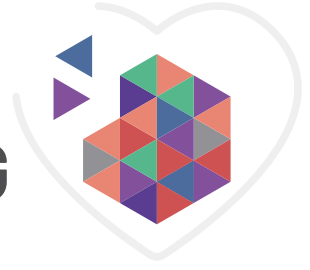
Para cada ámbito, hemos seguido el siguiente índice:

1. Explicación del ámbito de análisis.
2. Enumeración de los indicadores que han guiado el diagnóstico.
3. Explicación de los aspectos relevantes identificados: puntos fuertes y a potenciar, puntos de desacuerdo, calientes o a mejorar, temas que generan dolor y desigualdad y no se están visibilizando, oportunidades de cambio...

Este diagnóstico no es una auditoría ni una evaluación, sino una herramienta de trabajo para la reflexión colectiva y la elaboración del plan de acción, por lo que hemos priorizado en todo momento expresar la información de forma breve, sencilla y entendedora.

1.

El núcleo y el latido del ODG



El núcleo del donut es una de las esferas más invisibles y olvidadas de las entidades: son los imaginarios intersubjetivos, lo que todo el mundo da por sentado (o no), las normas no escritas, aquello con lo que el grupo se identifica; es lo que, desde el trabajo de procesos, se llama «identidad primaria y secundaria», y lo que desde la antropología se ha denominado cultura.

La cultura organizativa de una entidad es una parte a menudo muy olvidada, pero es primordial para el mantenimiento de unas relaciones y estructuras de poder androcéntricas y poco cuidadosas con las personas que forman parte. Por cultura organizacional nos referimos a los valores hegemónicos dominantes, a los significantes implícitos, a las normas no escritas, a las bromas permitidas, a las formas de entender, vivir y ver el sentido de la organización, etc.

Teniendo en cuenta que vivimos en una sociedad patriarcal, es muy probable que la cultura organizacional de las entidades, si no han realizado un trabajo de revisión y transformación, esté impregnada de valores androcéntricos como la producción, el éxito, la eficacia, la invisibilización de las emociones y los conflictos, el poder jerárquico, la autonomía, el compromiso y la devoción exclusiva por el objetivo de la entidad, etc. Esto puede comportar que muchas personas que no comparten esta significación de las actividades y formas de hacer que se desarrollan en la entidad no se sientan incluidas, no hagan comunidad, sean señaladas, desvalorizadas y deslegitimadas. Sin embargo, estos valores e imaginarios están presentes en las entidades, y se esfuerzan por hacerse visibles, reconocidos y legitimados.

¿En qué nos hemos fijado?



- Las palabras usadas para describir el ODG en sus documentos internos.
- La forma de describir el ODG, su misión, valores e idiosincrasia por parte de las personas participantes (equipo técnico y personas de la asamblea).
- Dinámicas relacionales e imaginarios compartidos observados por las consultoras y por las facilitadoras del equipo (Guio y Laura).

¿Qué hemos observado?

Identidad primaria, valores hegemónicos:

rigor, activismo, lucha, ecologismo, feminismo, investigación, datos, superioridad moral-querer ser muy coherentes, denuncia, urbano, sentimiento de equipo, racionalidad, cuidados racionales, sacrificio y esfuerzo, excelencia...

Identidad secundaria: "ser unos hippies", cuidado, poner límites al activismo y al trabajo, emociones, lenguaje creativo, conexión con la tierra, lo rural.

Críticos, fantasmas: excelencia, el mito fundacional: el consejo de sabios (antes...).

2.

La tierra común



En el marco de la economía del Doughnut de Kate Raworth, se entiende por tierra común las necesidades básicas y los pactos sociales que las personas establecemos para satisfacerlas.

Como hemos explicado anteriormente, Adolfo Chautón Pérez, adaptando el paradigma del Doughnut a las organizaciones, identifica cuatro grandes esferas de pactos sociales: la esfera del imaginario y el relato; la esfera de la estructura humana y material de la entidad; la esfera de los vínculos y las relaciones de poder; y la esfera de los proyectos y/o actividades.

A continuación, se analizan en combinación con la matriz desarrollada para el Plan de transición ecofeminista.

2.1.

Imaginario, horizonte y relato

El imaginario compartido, el horizonte y el relato representan aquello que una entidad explica a sí misma y al mundo sobre qué es y cuál es su razón de ser. El análisis, definición y comprensión común del entorno que se quiere transformar, una misión, visión y valores claros y compartidos, y la creación de relato y realidad son, a su vez, la carta de presentación, la guía interna, el compromiso hacia el mundo y la herramienta de transformación. Por todos estos motivos, deben estar alineados – en el discurso y en la práctica– con aquello que se desea ser; en este caso, una entidad ecofeminista y decolonial.

A menudo, estos elementos están en transformación, generan discordancia y tensión, o presentan contradicciones: son los procesos mediante el cual el grupo incorpora nuevas miradas y prácticas, las negocia o las lucha.

¿En qué nos hemos fijado?



- Misión, visión y valores.
- Comunicación y lenguaje.
- Democratización del conocimiento y el relato.

¿Qué hemos observado?

Misión, visión y valores

La **misión, visión y valores** del ODG, así como del último plan estratégico, recogen la voluntad de transitar hacia el ecofeminismo. Aunque la documentación que lo recoge no está presente en el día a día de todo el equipo técnico o de la asamblea, es el mandato político de las coordinaciones, que sí lo aplican cotidianamente y es la herramienta que legitima el compromiso hacia nuevas miradas o políticas de la entidad.

Detectamos que el ecofeminismo, como mirada y horizonte, mueve energía y genera consenso. Sin embargo, no se sabe en qué se concreta en la práctica y en la actividad del ODG, ni en la organización interna de la entidad. A pesar de haber realizado un trabajo de definición teórica, percibimos que el ecofeminismo, como discurso y como práctica, aún está en negociación y no impregna la entidad, sino que depende de cada persona.

Creo que tenemos clara la propuesta de la ética de los cuidados de forma teórica, pero no la ponemos en práctica en nuestra entidad. Nos falta trabajo emocional para asumirlo, y llevarlo al nivel político, para poder renunciar a la perspectiva productivista que sigue estando en el centro, en detrimento de los cuidados y el bienestar. No conseguimos dar el paso de renunciar a los valores productivistas que el capitalismo nos introduce en las mentes y en nuestras emociones (por tanto, en nuestra acción del día a día)”

Respuesta de una persona en uno de los grupos de discusión, abril 2021

Existe el consenso en la entidad de que en la actividad externa del ODG se ha hecho mucho énfasis en la parte ecologista, pero no en la actividad interna. En cambio, si bien aún queda mucho trabajo por hacer, el feminismo sí se ha trabajado más a nivel interno.

Por otra parte, anotamos, de acuerdo con la entidad, que todavía queda mucho camino por recorrer en la mirada y práctica decolonial, que tiene mucha menos fuerza y contundencia tanto en la documentación interna, como en la práctica y en el discurso. Si bien la entidad tiene un histórico de abordar muchas temáticas vinculadas al Sur Global, la mirada decolonial propone una revisión tanto de las temáticas, del enfoque, de la metodología y del funcionamiento interno de la entidad.

En las dos miradas, tanto las personas del ODG como las consultoras externas coincidimos en que se necesitan espacios de debate común y de abordaje de las contradicciones, mecanismos de toma de decisiones que tengan en cuenta las relaciones de poder y definición de mecanismos para que el ecofeminismo y la perspectiva decolonial impregnen los proyectos, la entidad y las personas del ODG, tanto hacia fuera como hacia adentro.

En especial, en lo que respecta a la actividad externa, apuntamos que es necesario realizar un trabajo relacional profundo sobre cómo se escogen

las temáticas prioritarias, y cómo se modifican los pactos previos en este sentido.

Comunicación y lenguaje

La razón de ser del ODG es **generar conocimiento crítico, que dé apoyo a los movimientos sociales que luchan por la transformación social ecofeminista y decolonial. Por lo tanto, la comunicación tiene un papel clave en su actividad!**

Asimismo, el lenguaje genera realidad, por lo que es un elemento clave en la generación del imaginario y de la entidad.

El ODG tiene un plan de comunicación muy trabajado y elaborado de forma estratégica. Detectamos, sin embargo, que el uso del lenguaje no es un debate abordado –o en todo caso no existe una posición o criterios establecidos–, pero sí una «intuición compartida» que genera consenso.

Algunas voces apuntan que la comunicación del ODG, al igual que el equipo, es poco diversa. Aunque se aprecia que el hecho de que haya entrado gente joven en el equipo ha empezado a modificar la forma de comunicar.

Democratización del conocimiento y el relato

Todas las integrantes del ODG son conscientes de la importancia de generar relato y de la referencialidad que tiene la entidad en ese aspecto.

En este sentido, y como se ha mencionado anteriormente, la forma de comunicar es poco diversa y, por tanto, se llega a un público igualmente poco diverso. Animamos a la entidad a conocer activismos diversos y sus necesidades comunicativas para reforzar su incidencia transformadora (por ejemplo, incluir mecanismos de lectura fácil, lectura de alto contraste, intérpretes para personas sordas, traducción de artículos, etc.).

Por otra parte, recogemos una percepción colectiva sobre la ocasional disociación entre el relato y su impacto (por ejemplo: a veces se quiere transmitir optimismo, pero no siempre se consigue), y animamos a la entidad a profundizar en ella y trabajar conjuntamente sobre el mensaje que se quiere transmitir y la forma en que se hace.

2.2.

COMPOSICIÓN, ESTRUCTURA Y RECURSOS

Una vez analizadas las identidades primarias y secundarias, los imaginarios compartidos y las dinámicas de relato, nos movemos a un plano más material: la composición del equipo, la organización interna y su sustento material.

La composición de los equipos humanos son el reflejo de dinámicas sociales y grupales invisibles que afectan a su acceso o exclusión, a la vez que condicionan las relaciones internas de poder, justicia y cuidado. Aspectos como el género, la edad, el origen sociocultural, la procedencia de campo o ciudad, el color de piel, la formación profesional, la veteranía o la orientación sexual, entre otros, son ejes clave a tener en cuenta para comprender las dinámicas relacionales de un grupo.

La organización interna es un elemento fundamental a la hora de generar proyectos con impacto transformador: las entidades desiguales en sí mismas reproducen estas desigualdades en sus programas y proyectos. Para transitar hacia el ecofeminismo decolonial es necesaria una organización interna y un modelo de gobernanza que refleje lo que se quiere conseguir en el mundo: democracia, horizontalidad, inclusión, equidad, justicia, consciencia y cuidados.

Por último, la política económica y/o de sustento de la entidad es la base material para hacer efectivas la misión, visión, valores y objetivos de la entidad. Por tanto, su posicionamiento hacia el crecimiento/ decrecimiento económico que quiere tener, las fuentes de financiación y recursos, la forma en que decide la distribución y dónde se dirigen de recursos y excedentes deben ser coherentes con el cambio que quiere en el mundo y en la entidad, en términos de justicia global.

¿En qué nos hemos fijado?



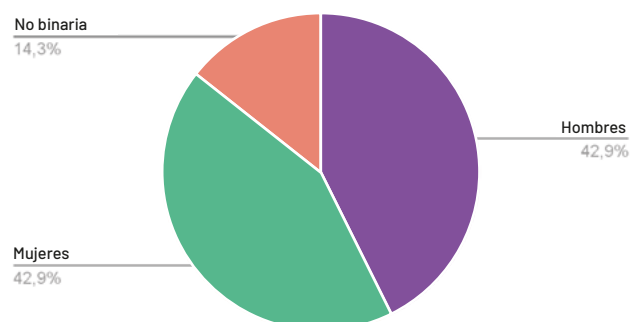
- Composición del equipo técnico y la asamblea.
- Estructura interna, modelo de gobernanza y distribución de cargos, funciones y tareas.
- Recursos y fuentes de financiación.

¿Qué hemos observado?

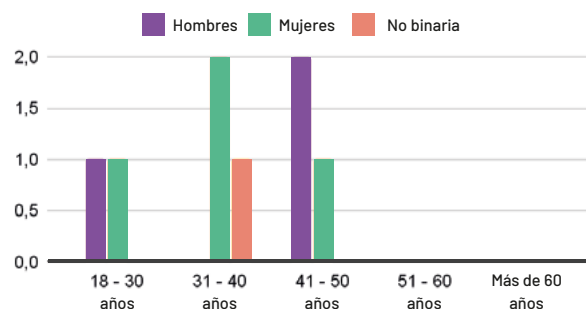
Composición del equipo técnico

La **composición del equipo técnico** es paritaria en términos de género, pero es poco diversa en términos de edad, clase, racialización o urbanidad-campo. A continuación, se analizan los mecanismos de acceso a la organización para identificar posibles sesgos que no facilitan la diversidad interna.

Mujeres y hombres: porcentaje



Hombres y mujeres: edades



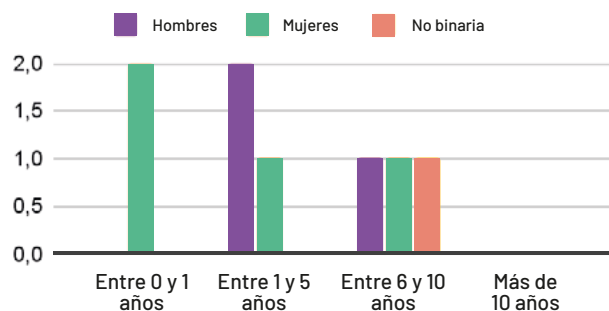
El elemento que aporta mayor diversidad al equipo es el factor de la edad. Ahora bien, junto con el del género y la veteranía, es importante tenerlo en cuenta por las relaciones y dinámicas de poder y privilegio que puede comportar: en el ODG la media de edad de las mujeres es de 33,8 años y la de media de edad los hombres de 40,6 años.

La entidad no dispone de los mismos datos actualizados con respecto a las personas de la asamblea, pero sería muy interesante y revelador conocer su composición y diversidad interna, especialmente para el punto que sigue a continuación.

Acceso a la organización

Al analizar las convocatorias y los mecanismos de acceso al equipo técnico (convocatorias públicas y procesos de entrevista y prueba), se puede afirmar que son transparentes, democráticos y no discriminatorios, e incorporan cada vez más valores ecofeministas de forma explícita.

Antigüedad



Ahora bien, atendiendo a la homogeneidad del equipo –que también encontramos en el resto de entidades del sector– podemos deducir y/o intuir que existen elementos excluyentes indirectos, como puede ser la lengua, los estudios o experiencia previa que se pide, los tipos de activismos que se especifican, el medio por el que se publican las convocatorias, etc. Consideramos que la revisión de estos aspectos debe ser un proceso colectivo del sector de las entidades del tercer sector, la economía social y el desarrollo.

En cuanto al acceso a la asamblea, se realiza a propuesta de las personas que están dentro de la entidad, por lo que no es un proceso abierto; reproduce las dinámicas de homogeneidad detectadas. Además, las personas de la asamblea tienen una percepción de que el ODG es un espacio hipertecnificado, en el que solo puedes formar parte de la asamblea si cuentas con unos conocimientos específicos. Si bien esto no es ningún requerimiento, es la imagen que se proyecta al exterior y resulta necesario abordar por los impactos que genera.

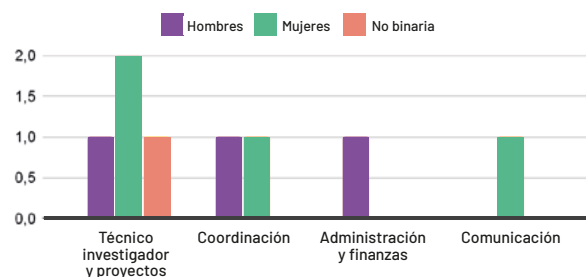
Estructura interna, valoración y distribución de cargos, funciones y tareas

El ODG tiene una **estructura y un modelo de gobernanza democrática y horizontal**. Mediante el espacio OTO, todas las trabajadoras toman decisiones a todos los niveles y ámbitos –lo que supone de facto un funcionamiento similar al de una cooperativa– pero no está exento de relaciones de poder y privilegio que afectan a la toma de decisiones, donde el género y la veteranía juegan un papel importante.

Esta cuestión ya se está trabajando con el apoyo de facilitadoras externas, pero es un proceso largo y continuado. Sería interesante contar periódicamente con espacios autogestionados de revisión, de abordaje de los malestares y conflictos. Ese proceso facilita que la comunicación sea fluida en los aspectos difíciles, así como en la asunción de responsabilidades.

Respecto a la **distribución de los funciones y tareas** en el ODG tenemos esta radiografía:

Puestos de trabajo



No se observan pues, a priori, disparidades significativas en la ocupación de los puestos de trabajo. Sin embargo, de forma cualitativa, hemos detectado que para las personas con hijos e hijas a cargo actualmente es más difícil acceder a las tareas de coordinación, tal y como están planteadas por su dedicación e intensidad.

En este sentido, y de forma complementaria, es interesante fijarse en la **descripción y valoración de los puestos de trabajo** del convenio, que a menudo son descritas de forma androcéntrica, haciendo énfasis en actitudes tradicionalmente masculinas o normalizando formas de trabajo poco cuidadosas como, por ejemplo, se lee en los cargos de coordinación: «Capacidad de reacción y de trabajar bajo presión ante una situación de oportunidad que

permite un salto cualitativo en la consecución de los objetivos estratégicos de la entidad. Aptitud emprendedora, de adaptación a los cambios y trabajar bajo presión» (fragmento extraído de la descripción de los puestos de trabajo del actual convenio laboral).

Al mismo tiempo, en la descripción de los puestos de trabajo solo figuran –y por tanto se legitiman en tiempo y se traducen a valor monetario– las tareas productivas, dejando de lado muchas de las tareas de cuidados que se realizan en el seno de las entidades y que desde el ecofeminismo se quieren visibilizar, reconocer y redistribuir.

Este hecho no ocurre solo en la descripción escrita de los puestos de trabajo, sino que aún hoy las tareas más apreciadas, valoradas y que dan rango, son las de investigación. Y este hecho, como abordaremos más adelante, genera angustia, sensación de no estar a la altura y baja autovaloración en el equipo. Si bien desde el equipo se percibe que estas dinámicas están cambiando, aún hay heridas abiertas en esta cuestión.

Observamos también que la dinámica lleva a no valorar bien el tiempo que conllevan las tareas reproductivas y que a menudo se añaden sin disminuir las productivas, generando sobrecargas de trabajo.

No obstante, hay que señalar la reciente figura de «coordinación de cuidados», que junto con la «coordinación política» lideran el plan de trabajo de la entidad. Si bien esta figura legitima los cuidados en la entidad, detectamos que no existe una visión común sobre qué son las tareas de cuidados y qué impactos tienen para las personas que las llevan a cabo, sino que depende de las personas que las encabezan. Y observamos que mientras que para los hombres son fáciles de visibilizar y reivindicar –especialmente cuando se desempeñan desde un rol que lo legitima–, para las mujeres –debido a la socialización de género– no resulta relevante y contribuye a la invisibilización (hasta el punto de asumir que hay tareas que no se realizan).

Así pues, el hecho de establecer un rol de cuidados en la entidad hace que se visibilicen y legitimen, pero aún sigue habiendo cuidados en la entidad, asumidos por las mujeres, que no se visibilizan.

Recursos, presupuesto y fuentes de financiación

El presupuesto de una entidad no es solo una herramienta de gestión, sino que es la materialización de unas prioridades y un compromiso político. Tener un presupuesto con perspectiva de género y ecofeminista, por tanto, implica tener en cuenta y especificar los recursos necesarios para avanzar hacia una entidad ecologista, erradicar en su seno las violencias machistas y el sistema cisheteropatriarcal y capitalista; implica, también, visibilizar, dar valor y cuantificar las tareas y espacios de cuidado del equipo.

En este sentido, el presupuesto del ODG no visibiliza sus apuestas internas, y creemos que sería muy interesante que lo hiciera.

En cuanto a las fuentes de financiación de la entidad, hasta el día de hoy han sido públicas, pero actualmente existe el debate abierto sobre la diversificación de fuentes, incluyendo las privadas, hecho que es una gran oportunidad para reflexionar sobre la creación de criterios ecofeministas y decoloniales para la búsqueda de financiación, o para poner líneas rojas en este sentido.

2.3. VÍNCULOS, CUIDADOS Y RELACIONES DE PODER

¿En qué nos hemos fijado?

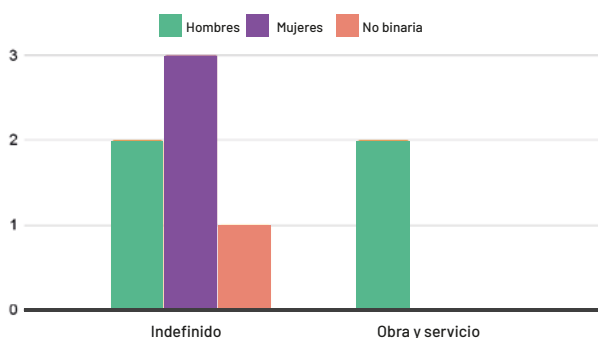


- Persona: condiciones laborales, conciliación y promoción de la salud.
- Colectivo: conflictos, malestares y abuso de poder.
- Comunidad con la que se relaciona el ODG: asamblea y socias.

¿Qué hemos observado?

Por un lado, se analiza el nivel **persona** en cuanto a las **condiciones laborales, conciliación y promoción de la salud** y se detecta que el ODG consolida los puestos de trabajo, haciendo de estos espacios de trabajo estables y dignos; se percibe la promoción del desarrollo profesional de sus miembros.

Mujeres y hombres: tipos de contrato



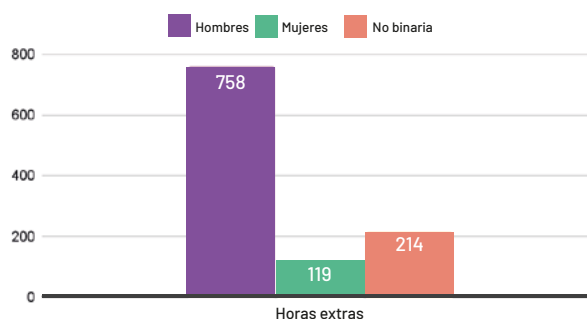
A priori no se detecta brecha salarial. No obstante, si se contabilizan las horas extras aparece una brecha, porque estas, a día de hoy, no se cobran, y como los hombres –en promedio– contabilizan más horas extras, sale una brecha salarial negativa a su favor del 0,11 %. Este dato no es significativo en relación al sector de las ONG, donde la brecha es del 3 %.

La media de horas extras de los hombres es de 252,7 horas anuales, mientras que en el grupo de mujeres y personas no binarias se acumulan una media de 29,8 y 71,3 horas extras anuales, respectivamente. En general, hay satisfacción en la política de compensación de las horas extras,

pero se coincide en que no deberían hacerse para no hacer sobreesfuerzos a nivel laboral. También se coincide en que se necesitan mecanismos claros para decidir cómo se compensan estas horas porque no todo el mundo se lo puede compensar con días de vacaciones; depende de cada persona y de sus condiciones personales.

Existe una percepción interna que la falta de coordinación en la ejecución de proyectos genera picos y cúmulos de trabajo superpuesto que rompen con el equilibrio que se intenta alcanzar. Hay roles que no pueden esperar para hacer la tarea y deben asumir extraerla de la jornada porque la urgencia lo requiere.

Horas extras totales



Los mecanismos de conciliación con la vida

personal, familiar y comunitaria Los mecanismos de conciliación con la vida personal, familiar y comunitaria son amplios, la entidad ha mejorado el convenio de aplicación y las personas que forman la entidad lo valoran muy positivamente.

Hay que tener en cuenta, sin embargo, el factor de realización de horas extras como patrón común en la entidad; es un hecho bastante generalizado y genera que se legitime y crea un clima de normalidad. Sin embargo, sí se detecta una diferenciación entre hombres y mujeres y, por tanto, es necesario abordarlo estructuralmente, porque hace emerger otros grandes debates de la entidad: los límites de la tríada «activismo - trabajo - cuidados». Es necesario abordar dónde quedan y cómo se viven los cuidados cuando se realiza un trabajo activista. Un gran avance en el tema, y así lo destacan algunas personas de la entidad, es contar las horas laborales dedicadas. Ayuda a tener más consciencia, pero también abre la posibilidad de trabajar qué se considera dentro de la jornada

o fuera (por ejemplo, qué participación en redes militantes se cuenta y cuál no).

En cuanto a la **promoción de la salud cabe remarcar que** la empresa de riesgos laborales, a la que el Observatori contrata el servicio, incorpora la perspectiva de género. No obstante, habría que profundizar más para que no quede en la superficie. Surge en un momento un debate muy interesante: las entidades de la ESS que contratamos empresas de riesgos laborales de la misma órbita de la ESS deberíamos pedir que estas vayan más al fondo de la cuestión, y que también se entre en el trabajo de la promoción de la salud mental. La angustia y el estrés son muy habituales en la sociedad actual, donde la productividad es un valor hegemónico, a pesar de que velemos para que no sea así. Se necesitan estrategias compartidas también para promoverlo desde los espacios que velan por la promoción de la salud.

En el seno de la entidad también se detectan cuestiones de salud que es necesario abordar y provenir¹, más allá de dar herramientas una vez han ocurrido (estrés, angustia, ...). La resolución de los conflictos que puedan surgir a raíz de estas dificultades pueden ayudar a la entidad a consolidar espacios y patrones de cuidado.

En el nivel **colectivo**, en cuanto a **conflictos, malestares y abuso de poder** se detectan algunas dificultades para ser trabajadas en el plan de acciones como, por ejemplo, los ritmos de trabajo, los objetivos, los mecanismos y las herramientas de trabajo. A veces acaban reproduciendo lo que las integrantes del ODG quieren combatir, y esto les genera dolor. También se evidencia como realidad la homogeneidad del equipo en cuanto a edad, clase y origen. En cuanto al género sí se observa paridad tanto en la estructura técnica como en las socias.

La entidad dispone de un rol legitimado en el equipo técnico, el coordinador de cuidados, que

vela por los cuidados en la entidad. Es la persona de referencia, facilita los procesos y ayuda a gestionar malestares, dolores, insatisfacciones y otras sensaciones que se puedan generar en el puesto de trabajo. También se pone de manifiesto que existen otros roles que cuidan de las personas en su llegada o durante las dificultades laborales derivadas; habría que darle visibilidad y reconocimiento.

La presión y la angustia vivida por algunas de sus integrantes se deriva de las expectativas de excelencia o de los sistemas de creencias de la entidad. También se observa que se da cabida a los espacios reproductivos de cuidado en la entidad, dando valor a las demandas que existen sobre estas cuestiones, pero estos espacios acaban cargando las jornadas porque no existe una disminución consecuente de los otros espacios o volúmenes de trabajo productivos en la entidad. Se pone sobre la mesa un debate muy interesante: ¿hasta qué punto la entidad debe promover la salud de sus participantes? ¿De qué forma debe hacerlo? ¿Y cómo puede hacerlo de manera ecofeminista y decolonial?

“El reto es cómo pasamos el ecofeminismo no solo por la parte productiva sino también por los cuerpos”

Participante del grupo de discusión, 27 de mayo de 2021

Se observan diferencias en la visibilización, reconocimiento y reparación de las cargas y sobrecargas de trabajo; esto puede estar condicionado por los distintos rangos que interactúan en las personas del equipo técnico. Para algunas es más fácil, por el poder que disponen o se les otorga, expresarse al respecto; para otras es muy difícil encontrar las condiciones adecuadas para ello. En la dimensión de la formación se ve cómo interactúan las dinámicas de rango: han tenido que ser propuestas por hombres que «abren camino» para que mujeres y personas no binarias pudieran formarse en aquellos temas. Se comenta que hasta que los hombres no han pedido como formación del ODG temas «emocionales y de cuidados» no se ha pensado y

1 “Provenir significar proveer a las personas y a los grupos las aptitudes necesarias para afrontar el conflicto. La provención es diferencial de la prevención de conflictos en que su objetivo no es evitar el conflicto sino aprender como afrontarlo”.

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

validado que las mujeres y las personas no binarias también lo hicieran. Parece que existe el imaginario de que las propuestas que vienen de los hombres «abren camino», y con las propuestas de mujeres o personas no binarias existen más resistencias. Al mismo tiempo, se ve también cómo las dinámicas de poder generan limitación en los espacios facilitados externamente. Es difícil expresar la diversidad, las ideas minoritarias tienen menos cabida que las hegemónicas.

En cuanto a la **prevención de las violencias machistas y los abusos de poder** el ODG proyecta empezar a trabajar un protocolo en breve, empezando por el trabajo de las dinámicas de poder internas. Tal y como se ha analizado en el párrafo anterior, y como en toda entidad, en el ODG también existen relaciones de poder, atravesadas por diferentes ejes de opresión (género, edad...). Se detecta una forma no explícita de «ser ODG» que da rango dentro de la entidad (a la vez que también genera presión): racional, decidida, directa, valiente, hiperactiva, activista. Una forma de ser tradicionalmente considerada masculina pero que está extendida a toda la entidad, sobre todo en los espacios mixtos.

La entidad ha incorporado, desde hace un año, una facilitación externa para crear la base para trabajar emocionalmente malestares y conflictos a raíz de trabajar la misión, visión y valores. También ha entrado a procesar con acompañamiento externo las relaciones de poder que condicionan los procesos internos. Habrá que estructurar y darles continuidad a estos espacios y poder caminar hacia la autonomía y la resiliencia.

El último de los niveles analizados en este apartado es el que hace referencia a la **comunidad ODG, la relación entre las participantes de la asamblea, las socias y el equipo técnico de la entidad.**

Falta claridad en lo que se quiere que sea la asamblea y qué se espera de ella. Las participantes de la asamblea y las socias quieren participar más pero no saben cómo ni qué se espera de ellas. Por su parte, el equipo técnico tampoco sabe lo que quiere de estos otros espacios.

Así como se observa que el Observatori tiene mecanismos y atiende para hacer frente a las insatisfacciones y malestares a nivel de equipo técnico, no lo tiene tan desarrollado en relación con el resto de miembros y roles de la entidad. Sí hay espacios de mediación, stages de trabajo colectivo, espacios de evaluación y reuniones, y esto facilita un contacto con las personas que no son del equipo técnico. Es verdad que no existe la demanda explícita por parte de las socias o de los miembros de la asamblea de aumentar la implicación en el modelo de gobernanza de la entidad. No obstante, habría que reflexionar en torno a estos temas, para definir los procesos de entrada en la entidad y cuál es el papel de las personas que no tienen una jornada laboral en la entidad. Esta reflexión es compartida en los distintos roles que conforman la entidad.

2.4. PROYECTOS TRANSFORMADORES

¿En qué nos hemos fijado?



- Proyectos transformadores
- Proyectos que dan voz a sus agentes
- Alianzas

¿Qué hemos observado?

El Observatori elabora **proyectos transformadores** a nivel social y lo hace poniendo conciencia e incorporando metodologías desde los cuidados en los procesos productivos y en los proyectos. Sin embargo, no se dispone de mecanismos consensuados para asegurar que no se contribuye (durante los proyectos) a las desigualdades y destrucción de la naturaleza. En gran medida, depende del sentido común de la persona que lo desarrolle.

Se ha construido un imaginario de transformación ecosocial en clave feminista y decolonial, pero algunas voces coinciden en que no existe un control sobre cómo llega el mensaje. Y eso genera impactos y frustraciones personales, porque es duro llevar según qué mensajes a la gente a quien llegará el discurso y los proyectos. Por tanto, habría que atender colectivamente este nivel de compartirse en relación a las expectativas y a las diferentes realidades vividas fruto de las investigaciones objeto de la entidad.

No se ven criterios claros y compartidos para incorporar la perspectiva ecofeminista y decolonial en los proyectos y en la evaluación de estos; vuelve a depender de la sensibilidad o voluntad individual de quien coordine o elabore.

No se han encontrado mecanismos claros y compartidos para incorporar voces y sabidurías locales o tradicionales para contribuir a la sostenibilidad ecofeminista y decolonial en los proyectos. Se incorporan de manera intuitiva y en función de cada persona, pero no existe un

protocolo consensuado sobre cómo hacer que los **proyectos den voz a sus agentes**.

En este ámbito, las relaciones de poder influyen en poner en valor, reconocer e incorporar los conocimientos de todas las personas que forman parte de la entidad, y esto precisa también de una acción de mejora para que no sean de nuevo las dinámicas de rango las que imperen en cómo se desarrollan todos los procesos.

El Observatori ha trabajado en red a lo largo de los años con muchas entidades y colectivos (actualmente se contabilizan más de 60 entidades) pero sin un criterio claro ni una política de **alianzas**. Proponemos, por tanto, que se realice un decálogo de alianzas y redes para poder dar continuidad a voluntades que tiene la entidad, como el refuerzo de la red feminista y antirracista, y también para consolidar los espacios de manera estratégica porque para la entidad es importante e indispensable la red para desarrollar la actividad del ODG y las relaciones y los vínculos en sí mismo.

Al mismo tiempo, como se detecta la referencia del Observatori en muchos espacios, es una buena oportunidad para incidir políticamente con su trabajo en las diferentes redes en las que participa. Esto precisa de una definición de cuál es este posicionamiento para influenciar políticamente en las alianzas. Vemos que el ODG puede tener el reto de incorporar el ecofeminismo en clave de incidencia política ante las polaridades del sistema que nos rodea y, al mismo tiempo, en la confrontación con el enemigo en clave más pedagógica que combativa.

3.

La relación con el techo ecosocial



¿En qué nos hemos fijado?



- Consciencia del impacto.
- Mecanismos de reparación.
- Promoción del ecofeminismo.

¿Qué hemos observado?

Consciencia del impacto

Se observa que existe una consciencia individual en relación al techo ecosocial, pero falta acabar de trabajarla y compartirla. A nivel de balance social queda patente que el ODG trabaja, por un lado, en un nuevo plan estratégico donde el eje ecofeminista está presente desde una perspectiva interseccional y transversal y, por otro lado, dispone de un horizonte de trabajo específico en la gestión de los recursos materiales y suministros para reducir la huella ecológica de la entidad. Trabajan específicamente en una línea de energía y gas, en la gestión de los residuos, y en otras medidas de uso consciente, coherente y sostenible de los recursos que tiene a su alcance. También se observa que tienen unos criterios claros y compartidos en torno a cuestiones concretas como los caterings de los encuentros que se utilizan productos con garantía de origen sostenible y se ha iniciado, también en el mismo sentido, el debate sobre los criterios de compra. Habría que acabar de poner en marcha el plan de gestión medioambiental que debía implementarse en 2019.

En cuanto al impacto socioecológico de las herramientas digitales de trabajo del ODG, se ha realizado un proceso de transición, desde 2016 hasta ahora, para pasar de tener herramientas corporativas de alto impacto ecológico y nefastas condiciones sociales a herramientas de software libre, de proyectos transformadores en nuestro territorio y con un menor impacto ecológico, limitando el espacio que utilizamos 'en la nube' y pensando en la tecnología que utilizamos y compramos. Pero esto se ha hecho sin un mecanismo ni criterios establecidos, más de forma autónoma y sin consensos específicos. Aterrizar todo esto puede ayudar a integrarlo más como equipo."

Respuesta de una persona al «cuestionario de percepción de trabajadoras y miembros del ODG», septiembre 2021.

Mecanismos de reparación y contribución a la resiliencia

Al tratarse de una entidad urbana, al colectivo se le hace difícil imaginar mecanismos de reparación y promoción de la resiliencia del ecosistema y el territorio, más allá de la modificación del consumo y del transporte. Se detecta que se analiza y se tienen debates sobre los impactos concretos y se toman decisiones teniendo en cuenta este aspecto. En varias ocasiones se ha hablado en la entidad sobre las medidas de compensación de emisiones de CO₂, ya que no orientan la política a la reducción de residuos sino a compensar por seguir contaminando o consumiendo de forma insostenible. Existen mecanismos y prácticas para el reciclaje de residuos, la reparación y reutilización de aparatos electrónicos, el consumo de energía renovable y la reducción de las emisiones de los transportes y viajes profesionales, reduciendo los viajes en avión y fomentando la utilización de tren o barco.

Forma parte de los retos que tiene la entidad a la hora de desarrollar el plan de gestión medioambiental y añadir un eje concreto de reparación y contribución a la resiliencia de la vida.

Promoción del ecofeminismo

El ODG promueve que en el siguiente plan estratégico que debe guiar a la entidad en los próximos años, como hemos explicado anteriormente, el ecofeminismo lidere el proceso tanto en teoría como en la práctica. Sin embargo, existe la sensación de que internamente se ha dado énfasis a la parte feminista y se ha desatendido la parte más ecologista. Se considera que hay que profundizar más. Existe la percepción generalizada de que el presente Plan de Transición ecofeminista sirva como guía y consulta para revisar que se alcanzan los objetivos propuestos para ser una entidad ecofeminista. Se propone que se elaboren indicadores para analizar la consecución de objetivos en este ámbito.

Que podamos generar metodologías prácticas para que nos permitan aportar la perspectiva feminista y ecologista en todos los ámbitos de nuestro trabajo. Que el ODG se convierta en un espacio equitativo, justo, seguro y sostenible, a la vez que pueda trabajar teniendo en cuenta los procesos de reparación ecológica y feminista."

Respuesta de una persona al «cuestionario de percepción de trabajadoras y miembros del ODG», septiembre 2021.

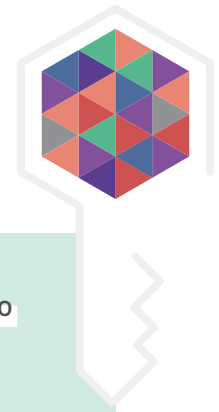
No se detectan mecanismos para colectivizar los procesos de transformación vitales que llevan asociada la transición ecosocial a las vidas de las personas que forman parte de la entidad. Creemos que sería un ejercicio importante a realizar por los miembros de cara a la conciencia y al sostenimiento emocional colectivo como praxis ecofeminista.

Para mí la parte ecológica también me gustaría que incluyera más cosas, no solo reducir impactos y huella ecológica. Sino más la conexión integral con nosotras mismas y el mundo en el que vivimos. Me gustó mucho el último stage, donde dedicamos tiempo a la relación y disfrute del entorno natural en el que estábamos, y son ejercicios para conectarse con el todo."

Comentario de una participante del Plan de Transición ecofeminista, 2021.

4.

6 aspectos claves a trabajar



1. **Os animamos a dedicar tiempo y espacios a reflexionar sobre el ecofeminismo y la decolonialidad, i para llevarlo del plan teórico a la práctica!**
 - a. ¿Qué significa hacer investigación y artículos ecofeministas y decoloniales? ¿De qué queremos hablar? ¿Cómo queremos hablar de ello? ¿Para quién la hacemos?
 - b. ¿Qué significa llevar vidas ecofeministas y decoloniales? ¿Podemos llevarlas tal y como nos gustaría? ¿Qué hacemos con las contradicciones?
 - c. ¿Qué significa organizarnos como equipo y funcionar como entidad de forma ecofeminista? ¿Cómo puede ser la entidad una palanca de cambio por su actividad y por las vidas de quienes la sostienen?
2. **Os animamos a trabajar en profundidad el equilibrio entre las tareas y tiempos productivos y reproductivos que queréis tener.** Una vez hecho, revisad las descripciones de los puestos de trabajo que definan y cuantifiquen en tiempo todas las tareas de cada puesto –productivas y reproductivas– y que incorporen la actitud que queréis que las personas que trabajan con vosotras tengan hacia el feminismo, el ecologismo y la decolonialidad.
3. Más allá de las condiciones laborales –aspecto que ha trabajado muchísimo– seguid profundizando en las dinámicas invisibles que hacen de la entidad un lugar cuidadoso mediante **espacios periódicos emocionales** que permitan aflorar la diversidad de voces y experiencias de los roles: relaciones de poder y privilegio, valoración de las tareas, salud personal y grupal, cargas de trabajo, identidad primaria y secundaria de la entidad...
4. **Os animamos también a definir colectivamente qué espera el equipo técnico de la entidad y viceversa;** tenéis un potencial y una sabiduría magnífica, y capacidad para poner en consonancia vuestra coherencia política con la práctica que trabajáis. ¡Habéis hecho un trabajo que os posiciona como referentes y vale la pena seguir apostando!
5. **Os animamos a abordar abiertamente qué proyectáis en los y las fundadoras del ODG** (el mito fundacional), porque detectamos que genera dolor, a la vez que hay mucha diversidad de voces al respecto. Fijaos, también, en si tiene otros ancestros o referentes invisibilizadss. ¡Y entrad en diálogo con todos y todas ellas!
6. **Por último, compartíos y sosteneos el impacto que sufre el mundo y la vida en la tierra entre todas,** os animamos a desplegar más a menudo la conexión integral para ver cómo pasan los proyectos que trabajáis por vuestros cuerpos también. Esto os hará tomar aún más consciencia y práctica ecofeminista.

5. Marco estratégico y plan de acciones



A continuación, queda recogido el trabajo del plan de acciones trabajado en las sesiones de aterrizaje de los ejes estratégicos del Plan de transición ecofeminista. Son acciones concretas planteadas para ser asumidas en los próximos tres años. Al mismo tiempo, también quedan recogidos, al final de cada tabla, los debates que la entidad detecta que hay que asumir para seguir definiendo acciones; quizás no serán asumibles en los próximos tres años, pero formarán parte de la estrategia de seguimiento y cumplimiento de la transición ecofeminista de la entidad a largo plazo.

Las acciones están enmarcadas en seis ejes estratégicos de trabajo:

EJE ESTRATÉGICO 1

Latido, misión y visión del ODG.

EJE ESTRATÉGICO 2

Composición y gobernanza.

EJE ESTRATÉGICO 3

Organización del tiempo y del trabajo.

EJE ESTRATÉGICO 4

Cuidados: espacios, habilidades y mecanismos de salud.

EJE ESTRATÉGICO 5

Transformación ecosocial, relato y alianzas.

EJE ESTRATÉGICO 6

Responsabilidad del impacto ecosocial.

Ejes y objetivos estratégicos

EJE ESTRATÉGICO 1

Latido, misión y visión ecofeminista

DEFINICIÓN

Seremos una entidad comprometida en el discurso y práctica con el ecofeminismo decolonial: pondremos los cuidados y la vida en el centro, defenderemos los derechos colectivos para hacer frente a las opresiones sistémicas sobre los cuerpos, las comunidades del sur y los territorios, y aprenderemos de la diversidad colectiva

OBJETIVOS

- Reforzar la incidencia en la cotidianidad de las personas.
- Revisar, reparar y reconciliarse con las etapas anteriores del ODG (sanear raíces, akelarre...).
- Entender la salud como algo integral y colectivo (mejorar las condiciones materiales de trabajo, reflejar en políticas de tiempo las medidas de salud emocional).
- Equilibrar el relato crítico, empoderador y de esperanza.

EJE ESTRATÉGICO 2

Composición y gobernanza

DEFINICIÓN

Avanzaremos para ser una entidad más diversa, justa, segura, corresponsable y participativa, tanto en el equipo técnico como en el espacio de socias y en la asamblea.

OBJETIVOS

- Ser más diversas en nuestras redes, en el ET y en la asamblea.
- Construir activamente relaciones de grupo y comunidad.
- Construir un modelo asambleario más democrático y con mayor peso (mecanismos de acceso, traspaso de info y más participación).
- Trabajo sobre resiliencia del equipo desde una perspectiva colectiva.

Ejes y objetivos estratégicos

EJE ESTRATÉGICO 3

Organización del tiempo y del trabajo

DEFINICIÓN

Llevaremos a la práctica una organización resiliente y colectiva del trabajo, que ponga en el centro las necesidades personales derivadas del contexto estructural y de la misión de la entidad, haciendo énfasis en la visibilización, reconocimiento y redistribución equitativa de los trabajos productivos y reproductivos de la entidad.

OBJETIVOS

- Tener una mirada común y compartida sobre las diferentes esferas del trabajo en la entidad.
- Conseguir equilibrio de dedicaciones, distribuciones y reconocimientos entre lo productivo, reproductivo y activista.
- Trabajar privilegios internos para facilitar la diversidad.
- Poner mecanismos para unas cargas de trabajo y exigencia sostenibles - Evaluar y redistribuir las cargas de trabajo en el equipo.
- Ser una entidad corresponsable con las tareas de cuidados de nuestros miembros.

EJE ESTRATÉGICO 4

Cuidados: espacios, habilidades y mecanismos de salud

DEFINICIÓN

Integraremos de forma cotidiana espacios, habilidades y mecanismos de cuidado personal y colectivo, para generar dinámicas cuidadosas y libres de violencias, y hábitos de salud integral en las personas y el equipo.

OBJETIVOS

- Corresponsabilizarnos de la facilitación y cuidado del grupo, adquiriendo habilidades emocionales cotidianas por (ej: acompañamientos) y siendo conscientes de los roles de poder para no abusar de ellos.
- Consolidar los espacios y mecanismos de cuidados.
- Ser más coherentes en los cuidados internos.
- Ser coherentes con la vulnerabilidad y los límites individuales y colectivos - Tomar conciencia del tiempo y cargas que conllevan los nuevos retos.
- Incorporar el ecofeminismo en las prácticas organizativas del día a día.
- Establecer recursos y mecanismos de promoción de la salud y los hábitos saludables.

EJE ESTRATÉGICO 5

Transformación ecosocial, relato y alianzas

DEFINICIÓN

Seguiremos contribuyendo, desde una mirada sistémica, a la transformación y la justicia ecosocial, apostando por la visibilización y el apoyo a las prácticas y estrategias existentes de resiliencia y regeneración, estableciendo y priorizando alianzas estratégicas, y llevando un relato crítico y a la vez ilusionante en el contexto de la cotidianidad de las personas, comunidades y territorios.

OBJETIVOS

- Generar alianzas con aquellas realidades en disputa por el capital: establecer alianzas estratégicas con entidades LGBTQ+ y antirracistas...
- Ampliar el trabajo en red, el análisis y la incidencia sobre Asia y África, sus activistas y las comunidades del Sur Global afectadas por el gigante chino y sus inversiones.
- Definir un posicionamiento sobre el impacto transformador de nuestra actividad (corto, medio, largo plazo).
- Definir e implementar la teoría del cambio.
- Contribuir de forma activa a la lucha antirracista (por ejemplo, la regularización de personas).

EJE ESTRATÉGICO 6

Responsabilidad del impacto ecosocial

DEFINICIÓN

Conoceremos cada vez más el impacto ecológico que genera nuestra actividad en los pueblos del Sur Global y en la ruralidad que nos sustenta; caminaremos hacia el decrecimiento, responsabilidad y reparación de nuestro impacto como entidad urbana del Norte; compartiremos nuestras estrategias y prácticas en nuestro entorno.

OBJETIVOS

- Medir el impacto ecológico y territorial de la entidad y analizar su evolución.
- Definir y consensuar nuestro camino hacia el decrecimiento como entidad.
- Establecer mecanismos de intercooperación para el decrecimiento de la entidad (sharing).
- Promover proyectos regenerativos y de alternativas de una forma inclusiva.

Plan de acciones

EJE ESTRATÉGICO 1

Latido, misión y visión ecofeminista

Acción 1

Establecer espacios de encuentro semestrales de generación de discurso y abordaje del latido, misión y visión ecofeministas de la entidad (por ejemplo: stage, lunes ODG, espacios latido...).

Objetivos

1.1. Equilibrar el relato crítico, empoderador y de esperanza, de acuerdo con la misión y visión ecofeminista de la entidad.

1.2. Abordar colectivamente los aspectos culturales, estructurales y relacionales que configuran el latido de la entidad.

Indicadores

- Celebración de estos espacios.
- Participación significativa del equipo técnico y la asamblea en estos espacios.

Responsable Coordinación política

Recursos Espacio para pernoctar, material fungible.

Plazo Semestralmente, en los próximos tres años.

Acción 2

Reforzar la incidencia en la vida de las personas, manteniendo los grandes eventos ODG (jornadas ODG), el trabajo en red con mmss y explorando otras formas de comunicar (como los podcast).

Objetivos

2.1. Reforzar la incidencia en la cotidianidad de las personas, articulándolo con el análisis macro.

Indicadores

- Celebración anual de grandes eventos.
- Diversidad de debates y participación en estos espacios.
- Número anual, diversidad y valoración de encuentros y acciones de trabajo en red con mmss.
- Evaluación cualitativa y cuantitativa de las nuevas formas de comunicar.

Responsable Equipo técnico y responsable de comunicación.

Recursos

Espacio físico para la celebración de los grandes eventos.

Horas del equipo técnico.

Mecanismos de evaluación cualitativa y cuantitativa de las nuevas formas de comunicar.

Plazo Anualmente de manera continua (excepto grandes eventos 1/año).

Acción 3

Revisar, reparar y sanar la relación con las etapas anteriores del ODG, haciendo un escrito a los antiguos miembros, e invitando a la red antigua del ODG al aniversario de la entidad.

Objetivos

3.1. Revisar, reparar y reconciliarse con las etapas anteriores del ODG (sanar raíces, akelarre...).

Indicadores

- Recibir respuesta de las cartas.
- Asistencia de miembros anteriores a la celebración del aniversario de la entidad.

Responsable Equipo técnico

Recursos Direcciones postales y cartas en papel

Plazo 1er trimestre de 2022

EJE ESTRATÉGICO 2

Composición y gobernanza

Acción 1

Identificar las siguientes necesidades de las participantes potenciales de la asamblea:

- Qué interesa y motiva a las personas a involucrarse.
- Qué necesidades de participación (horarios, formatos, lengua, etc)
- Qué necesidades de espacios de relación y vínculo entre ellas y con el ET (formaciones, debates, stage...).

Objetivos

1.1. Ser una asamblea más diversa y democrática.

Indicadores

- Resultados del mapeo e indicaciones claras para dar forma a la nueva propuesta de asamblea.

Responsable Coordinación política y coordinación de cuidados.

Recursos Encuestas, grupos de discusión, entrevistas.

Plazo 1r trimestre del 2022

Acción 2

Definir, redactar y comunicar el nuevo funcionamiento de la asamblea y su proceso de implementación, con los siguientes contenidos:

- Funciones, tareas y roles de la asamblea.
- Procedimiento claro de entrada (y salida) de la asamblea.
- Mecanismos de interacción con el equipo técnico

Objetivos

2.1. Construir un modelo asambleario más democrático y con mayor peso (mecanismos de acceso, traspaso de info y más participación).

Indicadores

- Nº de personas participando en las asambleas, que haya diversidad en edad, género, pertenencia, ámbito de lucha política (por ejemplo, ecologismo, feminismo, decolonialismo etc.), años de relación con el ODG.

Responsable Coordinación política y asamblea.

Recursos Horas y dedicación de las personas implicadas.

Plazo Definición funcionamiento: 3er trimestre 2022.
Proceso de implantación de 6 meses a 18 meses.

Acción 3

Mapear colectivos, junto con la asamblea, para poner en práctica los valores decoloniales y hacer más diversa la asamblea.

Objetivos

1.1. Ser una asamblea más diversa.

Indicadores

- Mapa de entidades, colectivos y mms a los que se les quiere proponer formar parte de la asamblea del ODG.

Responsable Coordinación política y asamblea.

Recursos Horas y dedicación de las personas implicadas.

Plazo Proceso de implantación de 6 meses a 18 meses.

Debates sin posicionamiento cerrado:
Formación en poder y rangos.

EJE ESTRATÉGICO 3

Organización del tiempo y del trabajo

Acción 1

Analizar con perspectiva de género la definición de los trabajos productivos y reproductivos, para observar, cuantificar y dimensionar el reparto de tareas y analizar su equilibrio.

Objetivos

1.1. Velar por el reconocimiento de todos los tipos de tareas (prod/reprod y visibles/invisibles) y por el reparto equilibrado de las mismas.

Indicadores

- Análisis realizado.
- Acciones aplicadas para equilibrar el reparto.

Responsable Coordinación de los cuidados.

Recursos Horas laborales propias de la entidad.

Plazo 2º semestre 2022

Acción 2

Profundizar en el modelo de gestión del tiempo poniendo luz en cuáles son las preferencias en la dedicación de tareas, por funciones, proyectos con división por género y visibilizando la parte productiva y reproductiva incorporando también una mirada cualitativa.

Objetivos

2.1. Consensuar qué es trabajo en el ODG y cómo se define.

2.2. Visibilizar y dar valor a ambas esferas de los proyectos y de la entidad: la productiva y la reproductiva.

Indicadores

- Marco teórico y documentos que lo definan.
- Acciones aplicadas por la visibilización.
- Funcionamiento de la herramienta de gestión del tiempo.

Responsable Coordinación de los cuidados.

Recursos Recursos humanos.

Plazo 2º semestre 2022

Acción 3

Definir por cada miembro del equipo qué trabajos generan estrés y qué necesidades existen en los picos de trabajo para evitar el estrés.

Objetivos

3.1. Apoyar los picos de trabajo que generan estrés.

- Indicadores**
- Protocolo que regule herramientas para evitar y/o hacer frente a las cargas extras y sobreesfuerzos.
 - Seguimientos emocionales de los miembros del equipo en relación con las cargas laborales.

Responsable Coordinación de los cuidados.

Recursos Recursos humanos.

Plazo 2022

EJE ESTRATÉGICO 4

Cuidados: espacios, habilidades y mecanismos de salud

Acción 1

Elaborar el protocolo de prevención de violencias y opresiones.

Objetivos

1.1. Trabajar para construir un espacio libre de violencias machistas, LGBTQ-fóbicas, racistas...

1.2 Garantizar una respuesta adecuada a situaciones de violencia machista, LGBTQ-fóbicas, racista...

- Indicadores**
- Protocolo socializado.
 - Recopilación de las actuaciones y valoración.

Responsable Coordinación de los cuidados

Recursos Subvención ESS - 7.000€
Recursos propios

Plazo 1er semestre 2022: Elaboración
2º semestre 2022: Socialización
4º trimestre 2022: Implementación

Acción 2

Reconocer tareas de facilitación y establecer un sistema de rotación de tareas reproductivas (tomar acta y tiempos, guardiana emocional, facilitar los puntos.)

*Decidir si la gestión del orden del día forma parte de un rol/plaza asignado.

Objetivos

2.1. Repartir equitativamente la responsabilidad de las tareas de cuidados.

2.2 Visibilizar las tareas de cuidados.

- Indicadores**
- Implementación y normalización del sistema a los 6 meses de empezar su implementación.

Responsable Coordinación de los cuidados.

Recursos Recursos humanos.
Otros elementos para facilitar un espacio agradable y de confort (refrigerio...).

Plazo Enero 2022

Debates sin posicionamiento cerrado:

Plan de riesgos laborales.

EJE ESTRATÉGICO 5

Transformación ecosocial, relato y alianzas

Acción 1

Establecer alianzas estratégicas con entidades LGBTQ+ y antirracistas.

Objetivos

1.1. Generar alianzas con aquellas realidades en disputa por el capital.

- Indicadores**
- Número de actuaciones realizadas y de organizaciones LGBTQ+ y antirracistas.
 - Interrelación con el diálogo

Responsable Coordinación política e investigadoras.

Recursos Recursos humanos.
Materiales. Económicos.

Plazo 2022: Actuaciones concretas.
2023: Campañas
2024: Alianza estructural

Acción 2

Definir un posicionamiento sobre el impacto transformador de nuestra actividad (corto, medio, largo plazo).

Objetivos

2.1. Posicionarse en relación al impacto que genera la actividad del ODG.

Indicadores

- Redacción del posicionamiento con diversidad de items y calendarización.

Responsable Coordinación política.

Recursos Recursos humanos.

Plazo 2022: Posicionamiento aterrizado.
2023-2024: Implementación de las actividades.

Acción 3

Definir e implementar la teoría del cambio.

Objetivos

3.1. Activar la teoría del cambio en la entidad.

Indicadores

- Reuniones y espacios.
- Producto material.
- Implementación en las actividades y procesos.
- Indicadores del propio proceso.

Responsable Coordinación política.
Coordinación de los cuidados.

Recursos Facilitación externa.
Horas laborales de trabajo equipo técnico.

Plazo 2022: Definición
2023-2024: Implementación

Debates sin posicionamiento cerrado:

Ampliar el trabajo en red, el análisis y la incidencia sobre Asia y África, sus activistas y las comunidades del Sur Global afectadas por el gigante chino y sus inversiones:

- Establecer relación con compañeras en lucha de África y Asia.
- Apoyar y participar en campañas.

Contribuir de forma activa a la lucha antirracista (regularización de personas).

EJE ESTRATÉGICO 6

Responsabilidad ecosocial

Acción 1

Elaboración de un presupuesto de CO₂ de la entidad y del equipo técnico (hoja de registro de los viajes + ¿incorporar la parte digital?). Establecer la hoja de ruta y metodología sobre compensación económica de las emisiones CO₂.

Objetivos

1.1. Medir el impacto ecológico y territorial de la entidad y analizar su evolución.

Indicadores

- Presupuesto CO₂.
- Documento del pacto de compensación económica de las emisiones de CO₂.

Responsable Administración.
Técnicas.

Recursos Recursos humanos.

Plazo 2021-2022: Contabilidad emisiones CO₂.
2022: Hoja de ruta y metodología sobre compensación económica de las emisiones CO₂ + cuantificación presupuesto CO₂
2023: Implementación de hoja de ruta + implementación presupuesto CO₂.

Debates sin posicionamiento cerrado:

Definir y consensuar el camino hacia el decrecimiento como entidad:

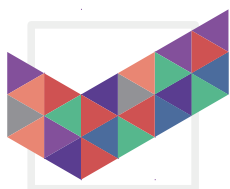
- Reducir el presupuesto de CO₂ durante los siguientes años.
- Priorizar la reparación de productos digitales en lugar de comprar (Definir decrecimiento por la entidad ODG: productivo y reproductivo y ver buenas prácticas: p.ej. Resilience Earth, Nerea Ramírez, cooperativa Cyclos de Ecologistas)

Establecer mecanismos de intercooperación para el decrecimiento de la entidad (sharing).

Promover proyectos regenerativos y de alternativas de una forma inclusiva:

- Identificación proyectos regenerativos transformadores.
- Aportar monetariamente con la reducción de presupuesto.

6. Mecanismos de seguimiento y evaluación



La implementación del plan de acciones comporta una serie de tareas a desarrollar: ejecución de las acciones, comunicación al equipo humano y a la entidad, seguimiento y control del plan de acciones y evaluación del mismo.

Asimismo, es necesaria una actualización periódica del plan que permita que el mismo pueda adaptarse a las necesidades del momento, resolver los problemas no previstos y/o diseñar nuevas acciones fruto de una nueva diagnosis.

Para prestar atención a no cargar los roles estructurales, proponemos la creación de una comisión mixta entre personas de la asamblea, socias y miembros del equipo técnico que se encargue de llevar a cabo el seguimiento y evaluación del Plan de transición ecofeminista del ODG.

Mecanismos de seguimiento

A fin de desarrollar el seguimiento del plan se recogerán las informaciones proporcionadas por las personas responsables de cada acción, así como las opiniones del equipo técnico de la entidad; se identificarán los problemas que puedan surgir durante la ejecución del mismo y se buscarán las soluciones adecuadas al momento y la realidad de la problemática.

La importancia y relevancia del seguimiento radica en que es la herramienta que enlaza con el proceso de evaluación. Por este motivo, las personas responsables de la implementación del plan deben documentar de forma sistemática su seguimiento.

La comisión de seguimiento del plan de transición ecofeminista del ODG será la encargada de realizar un seguimiento trimestral del desarrollo del plan, comunicarlo a las personas antes indicadas y recoger anualmente su opinión, atendiendo al grado de satisfacción y a las problemáticas y facilidades aparecidas durante el proceso.

Mecanismos de evaluación

El objetivo principal de la evaluación es valorar si las acciones diseñadas y ejecutadas se corresponden con los objetivos formulados y los resultados esperados. Las actividades de evaluación se desarrollan a lo largo y final del proceso de implementación del plan de acciones.

Los criterios para evaluar las acciones planificadas pueden ser los siguientes:

Planificación de las acciones

- Grado de aplicabilidad a la realidad de la entidad.
- Adecuación de los objetivos y resultados esperados a la realidad de la entidad.
- Coherencia de las acciones con los recursos y objetivos establecidos en el plan de acciones.

Gestión del plan

- Cumplimiento del calendario previsto y su motivación.
- Relación equilibrada entre la asignación de recursos y los objetivos establecidos.
- Eficacia de la metodología empleada.

Resultados

- Consecución de los objetivos y resultados previstos y su motivación.
- Grado de participación y satisfacción de las personas beneficiarias de las acciones.
- Facilidades y problemáticas en el proceso.

La evaluación será responsabilidad de la comisión de seguimiento del plan de transición ecofeminista, que presentará los resultados al resto de miembros de la entidad de forma anual, junto con la memoria de su actividad y el programa para el siguiente curso.

7. Propuesta de funcionamiento de la comisión de seguimiento y evaluación del plan de transición ecofeminista



Descripción y objetivos

La Comisión de seguimiento y evaluación es la encargada de **impulsar y supervisar el despliegue del Plan de transición ecofeminista de forma adecuada a la realidad cambiante de la entidad, y de constituirse como un agente reconocido** por parte de las personas que trabajan o participan en la organización en lo que se refiere a la promoción de la transición ecofeminista.

Su misión es garantizar que el proceso de transición está en marcha y vivo, que se palpa en el aire, y que estructuralmente y en el día a día existe un compromiso sólido.

Tareas y funciones

- **Coordinar el desarrollo de las acciones** recogidas en el plan, con el apoyo de los **agentes** que sean necesarios para su desarrollo.

- **Realizar el seguimiento, evaluación y actualización** del plan.
- **Elaborar informes anuales** sobre el despliegue, funcionamiento y evaluación del plan.
- **Comunicar y dar a conocer las acciones** impulsadas.
- **Proponer la modificación del plan, si procede**, para adaptarlo a nuevas circunstancias de la entidad.
- **Recoger y canalizar las iniciativas y sugerencias propuestas por el equipo técnico y la asamblea** en relación a la transición ecofeminista.

Roles internos

- **Coordinación general:** convocatoria y acta de reuniones, seguimiento del plan de trabajo, dinamización de la evaluación del despliegue del plan, elaboración de informes anuales.
- **Coordinación de actividad:** coordinación con los y las agentes necesarias para el desarrollo del plan, así como con agentes de apoyo externos.
- **Comunicación:** coordinación de las acciones de comunicación del plan.
- **Cuidado del equipo:** detección y atención a las necesidades de las personas de la comisión derivadas de su labor, y acogida de nuevas integrantes.

Periodicidad

La comisión se reunirá **cuatro veces al año** (fechas a concretar).

Con carácter ordinario, la comisión de seguimiento será convocada por la persona responsable de coordinación general.

Comunicación interna y toma de decisiones

- Los y las miembros de la comisión se comunicarán preferentemente por correo electrónico.
- Las decisiones se tomarán en el ámbito de las reuniones y no en espacios informales.
- Las decisiones se tomarán preferiblemente por consentimiento. Cuando éste no sea posible se procederá a votar y el resultado se aprobará por mayoría simple.

BIBLIOGRAFÍA QUE HA FACILITADO LA DIAGNOSIS Y LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE ACCIONES

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 masculines 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 Naciones 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.

