

EL Rusc

Diagnosi interna per transitar cap
a una mirada feminista de l'Esberla

Índex

1. DIAGNOSI DEL MARC IDEOLÒGIC	6
1.1. Objecte social, missió, visió i valors de l'Esberla	6
1.2. Marc invisible o cultura de l'organització	7
1.3. Marc estratègic de l'Esberla	8
2. DIAGNOSI DEL MARC ORGANITZATIU	11
2.1. Governança democràtica	11
Governança societària	11
Governança laboral o organització del treball	12
2.2. Organització del treball amb perspectiva feminista	13
3. DIAGNOSI DEL MARC RELACIONAL I DE FUNCIONAMENT INTERN	15
3.1. Dimensió individual	15
Salut i benestar	15
Conciliació i corresponsabilitat	16
Descans i desconnexió	17
Desenvolupament personal	18
3.2. Dimensió col·lectiva	20
Característiques de l'equip	20
Relacions entre les persones	20
Desenvolupament laboral	22
3.3. Dimensió cooperativa	24
Activitat cooperativa	24
Sostenibilitat econòmica	24
Comunicació i transparència	25
Organització del treball	26

3.4. Dimensió comunitària

28

Referencialitat

28

Economia social, solidària, cooperativa i feminista

28

Relació amb la comunitat o entorn social

29

Relació amb l'entorn natural - emergència climàtica

30

4. RESUM DEL GRAU DE SATISFACCIÓ

33

4.1. Sostenibilitat i equilibri dels Marcs d'actuació d'El Rusc

33

4.2 Valoració grau satisfacció dels temes que conformen El Rusc

34

4.3. Valoració grau satisfacció dels Marcs i Dimensions que conformen El Rusc

35

5. CONCLUSIONS

36

5.1. Conclusions generals

36

5.2 Els reptes identificats

36



Introducció

Volem analitzar l'estat actual de l'Esberla en base a la proposta d'El Rusc. La diagnosi que es mostra a continuació s'ha fet amb dues mirades:

- Amb **objectivitat**, a partir del recull dels debats, decisions, documents, eines i mesures que hem anat desenvolupant al llarg de la història de la cooperativa i amb els que funcionem i ens relacionem actualment.
- Amb **subjectivitat**, a partir de la percepció que tenim les membres de la cooperativa de quin és l'estat actual de l'entitat en relació a la mirada feminista a partir de l'avaluació de les diferents dimensions d'El Rusc.

Per obtenir aquesta diagnosi, s'ha elaborat un formulari que han contestat 11 membres de l'Esberla entre el juliol i el setembre de 2022. Es tracta d'un formulari anònim que consta de 63 preguntes.

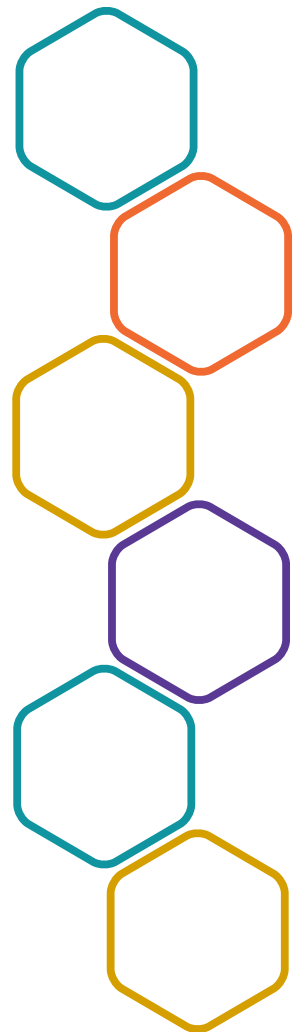
La vessant objectiva de la diagnosi ens permet identificar quines eines, recursos i mecanismes estem implementant a la cooperativa per donar resposta a la transició feminista des dels diferents marcs d'actuació: identitari, organitzatiu i relacional i de funcionament.

La vessant subjectiva de la diagnosi és la de percepció i satisfacció que tenim. Ens volem centrar en aquesta part de la diagnosi que ens dóna una informació més significativa per la transició col·lectiva.

Les preguntes del formulari individual requereixen de respostes quantitatives que ens permeten obtenir resultats que es poden comparar entre sí:

- Com es valoren els resultats segons els marcs i les dimensions establertes, comparant sostenibilitats.
- Com es valoren els resultats segons els diferents anys, comparant evolució.

Aquests resultats són representats en 8 diagrames que ens permeten veure la sostenibilitat de cada marc i dimensió i a quines hem de posar més consciència d'equilibri pel benestar global.



La proposta és fer-ho a través de 8 diagrames:

1. **Grau de satisfacció del Marc ideològic**
2. **Grau de satisfacció del Marc organitzatiu**
3. **Grau de satisfacció del Marc relacional i de funcionament**
4. **Grau de satisfacció de la Dimensió individual del Marc relacional i de funcionament**
5. **Grau de satisfacció de la Dimensió col·lectiva del Marc relacional i de funcionament**
6. **Grau de satisfacció de la Dimensió cooperativa del Marc relacional i de funcionament**
7. **Grau de satisfacció de la Dimensió comunitària del Marc relacional i de funcionament**
8. **Grau de satisfacció entre els 3 marcs d'actuació d'El Rusc**

Aquest exercici ens permet estructurar el relat intern, identificar tot el que hem fet i poder donar valor i reconèixer allò aconseguit, i al mateix temps detectar els reptes i poder prendre consciència del camí pendent per fer.

Un cop feta la diagnosi i identificats els reptes pendents col·lectivament, podem construir el Pla de treball de l'any següent tenint en compte el resultat de l'avaluació de la perspectiva feminista de la cooperativa i la sostenibilitat de les dimensions.



1. DIAGNOSI DEL MARC IDEOLÒGIC

Per tal de donar resposta a la voluntat de transició de la cooperativa amb perspectiva feminista, cal revisar el marc ideològic de la cooperativa que defineix qui som, què pensem i com actuem. Aquest marc ideològic és el paraigües de la cooperativa, l'essència, la raó de ser, el que ens vincula.

1.1 Objecte social, missió, visió i valors de l'Esberla

Analitzem la missió, visió i valors de la cooperativa i si aquests donen resposta a aquest ser, estar i fer amb perspectiva feminista:

Objecte social de la cooperativa, extret dels Estatuts socials:

L'objecte d'aquesta societat cooperativa és crear i gestionar serveis per acompanyar els processos de transformació interna de persones i comunitats i aconseguir una transformació social justa i conscient on les necessitats de les persones i col·lectius estiguin al centre, amb l'objectiu de desenvolupar l'autonomia, l'autoestima, l'autoconeixement i la col·lectivitat tot contribuint a esdevenir persones i comunitats més lliures, conscients i justes.

Els projectes de la cooperativa s'enfoquen en els àmbits de la igualtat, l'ecofeminisme, la cura de les organitzacions i l'economia social i solidària a través de la facilitació, la consultoria i la formació amb especial atenció a la realització d'activitats de formació permanent adreçades al professorat no universitari. [...]

Missió:

Acompanyem els processos de transformació interna de persones i comunitats.

Visió:

Treballem per aconseguir una transformació social justa i conscient on les necessitats de les persones i col·lectius estiguin al centre.

Valors visibles

- Honestat i transparència
- Transformació
- Curiositat crítica i creativitat
- Cura
- Sostenibilitat



GRAU DE SATISFACCIÓ

- Es valora amb un 8,55 la satisfacció de l'Objecte social de la cooperativa, la missió, la visió i els valors explícits: *per què existim, quina és la nostra raó de ser, amb perspectiva feminista.*
- Pel que fa als reptes identificats, destaquem la necessitat d'explicar al món, de manera més clara i estructurada, l'essència de qui som i el que fem.

1.2. Marc invisible o cultura de l'organització

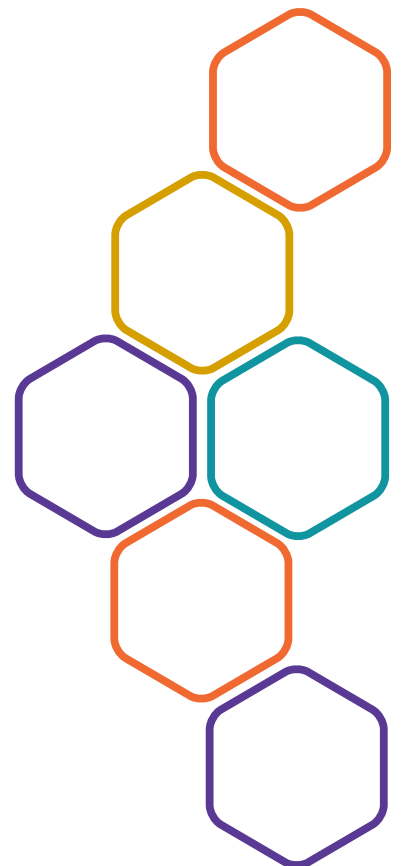
Fa un parell d'anys, abans de la pandèmia, vam detectar la necessitat d'un canvi en la cultura relacional de la cooperativa, ja que històricament ens hem deixat guiar per les estructures mercantils capitalistes de relació, lideratge i gestió de les empreses, segurament per la falta de referents, per la falta de formació en gestió transformadora i també, perquè no dir-ho, per la pressió d'obtenir beneficis econòmics.

D'aleshores ençà, arran de processos i reflexions profundes, consensuem com i des d'on ens volem relacionar internament:

- Volem vetllar per les necessitats col·lectives i de la cooperativa, no volem centrar-ho tot en les necessitats individuals. És responsabilitat de totes cuidar al col·lectiu i a la cooperativa.
- Volem relacionar-nos des de la calma i la qualitat. Gaudir de la feina, dels projectes i de les relacions internes i externes de la cooperativa.
- Volem apostar per relacionar-nos entre nosaltres, posant el respecte i la dignitat pròpia i de les altres al centre. Per aquest motiu, volem aprendre a posar límits amb amor i a desplegar aquelles converses que, tot i ser difícils, són essencials per construir relacions des del respecte i la cura.
- Volem apostar per treballar en equips per trencar la dependència a un sol rol i redistribuir les responsabilitats.

Més enllà dels valors i raó de ser la cooperativa, entenem que a l'Esberla operem sota un marc invisible derivat dels valors hegemònics no consensuats o escrits, al cap i a la fi, uns valors que determinen les relacions, la manera d'actuar i la consecució del projecte i que acaben vertebrant la cultura organitzativa de la cooperativa. Els valors o maneres de fer que s'han detectat són:

- Dinàmica de canvis constants. Tenim una manera de fer molt flexible que permet canviar processos, estructures i formes de relació per sostenir el grup o les necessitats compartides.



- Dinàmica de canvis constants. Tenim una manera de fer molt flexible que permet canviar processos, estructures i formes de relació per sostenir el grup o les necessitats compartides.
- Nivell alt d'autoexigència i perfeccionisme per obtenir qualitat en tot allò que fem.
- Manera de fer i ser curosa, amorosa, feta a mà, artesana...
- Corresponsabilitat de la cooperativa i del lloc de treball a través de l'autogestió del temps i de les tasques.
- Flexibilitat i adaptació per la sostenibilitat de les necessitats.
- Motivació i il·lusió pel que fem. Gaudir de la feina.
- Tenir en compte les necessitats de les persones, del grup i el projecte i no veure-les desconnectades les unes de les altres.

GRAU DE SATISFACCIÓ

- Es valora amb un 8 la satisfacció dels *Valors hegemònics no consensuats o escrits, la cultura de les relacions, la manera d'actuar i la consecució del projecte.*
- Pel que fa als reptes identificats, destaquem que cal posar el focus en les estructures de poder invisibles i rols invisibilitzats.

1.3. Marc estratègic de l'Esberla

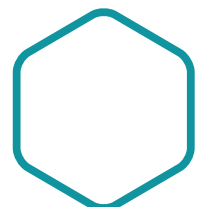
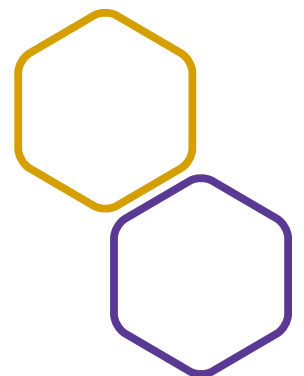
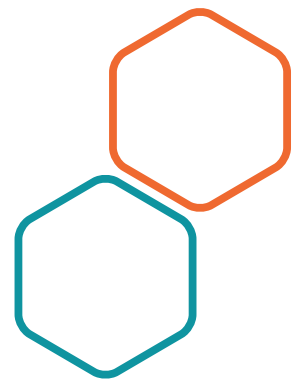
Durant el 2021 detectem la necessitat de tenir una direcció clara i compartida a llarg termini, un horitzó comú, on totes les persones de la cooperativa hi puguem participar per donar la nostra opinió i fer-nos nostre el projecte. D'aquest procés tant intens, enriquidor i col·lectiu neix el Marc estratègic de l'Esberla pels propers 3 anys, amb els següents eixos:

EIX 1 | Consolidació del nou model de negoci de la cooperativa

L'Esberla ha decidit reorientar la seva cooperativa cap a nous serveis, projectes i clientes basades en la consultoria i l'acompanyament a administracions, entitats i empreses. Això implica un procés per anar implantant un nou model de negoci amb característiques pròpies que planteja una sèrie de reptes.

EIX 2 | Sostenibilitat sociolaboral de la cooperativa i les cures

Una cooperativa és un projecte sociolaboral que persegueix oferir treball digne a través d'una activitat econòmica transformadora. Un dels principals reptes actuals de la cooperativa és la sostenibilitat en les seves diferents dimensions. Trobar un equilibri entre les diferents dimensions: individuals, col·lectives i cooperatives. "Cuidar el projecte, cuidar l'esberla".



EIX 3 | Evolució de l'organització actual vers una cooperativa més sostenible, ecofeminista, corresponsable i democràtica

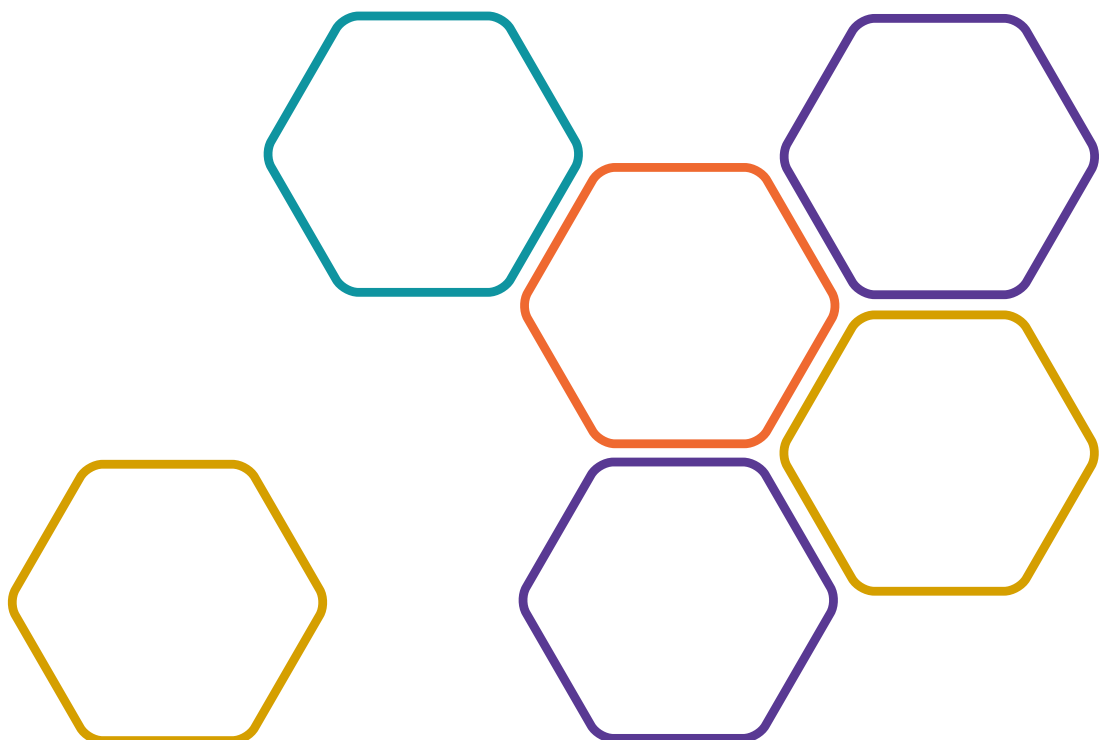
Seguir fent evolucionar el model organitzatiu actual perquè doni resposta de manera més sostenible, ecofeminista, corresponsable i democràtica a les necessitats de les persones i de la cooperativa.

EIX 4 | Participació en ecosistemes, aliances i intercooperació enfocada a la referencialitat

Som agents de transformació i volem prendre un posicionament compartit per seguir teixint aliances, xarxa, intercooperació i generant ecosistemes de transició cap a un món ecofeminista, anticapitalista, equitatiu i just, de la mà de la comunitat.

GRAU DE SATISFACCIÓ

- Es valora amb un 8,2 la satisfacció del *Marc estratègic i pla de treball*. La direcció, cap on volem anar i les passes a seguir.
- Pel que fa als reptes identificats, destaquem la preocupació per complir el Marc estratègic, el lideratge d'aquest i que l'interiorizem en el dia a dia de la cooperativa.



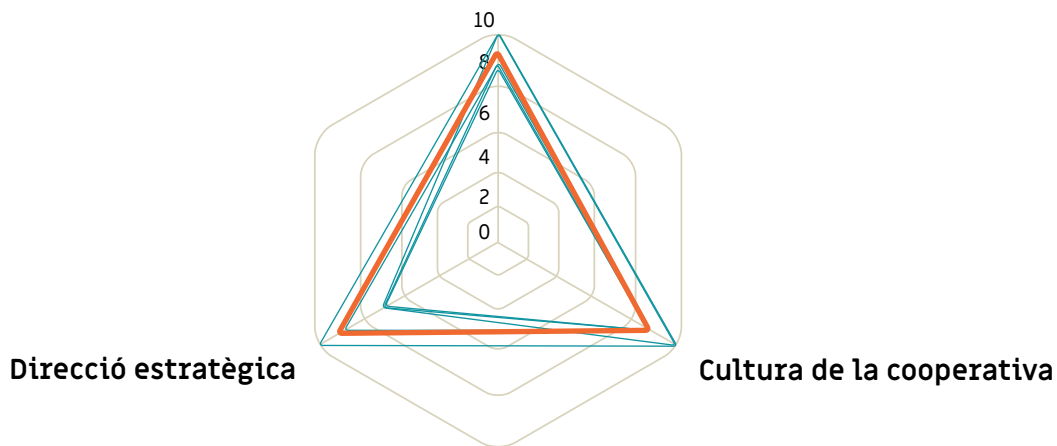
GRÀFICA 1 | GRAU DE SATISFACCIÓ: Relació i comparativa entre els diferents temes del Marc ideològic

Llegenda: Respostes individuals (blau) i mitjana de les respostes (taronja)

0 = no ho puc valorar, no tinc informació;
 1 = grau de satisfacció baix;
 5 = grau de satisfacció alt

Mitjana del grau de satisfacció de "Qui som i què expliquem al món"	8,55 / 10
Mitjana del grau de satisfacció de "Cultura de la cooperativa"	8,00 / 10
Mitjana del grau de satisfacció de "Direcció estratègica"	8,20 / 10
Mitjana del grau de satisfacció del MARC IDEOLÒGIC	8,25 / 10

Qui som i què expliquem al món



Valoració general:

El Marc ideològic és el més ben valorat amb un 8,25 / 10.

Ens sentim satisfetes amb qui som, com som i com actuem, amb alguns reptes associats però sense ser gaire significatius.



2. DIAGNOSI

DEL MARC ORGANITZATIU

Analitzem el Marc organitzatiu de l'Esberla per tal de donar resposta a la voluntat de transició de la cooperativa amb perspectiva feminista. Aquest Marc fa referència a la governança de la cooperativa, com participem, com prenem decisions i com ens organitzem.

2.1. Governança democràtica

La governança democràtica fa referència a impulsar models de gestió que posen a les persones en el centre i que faciliten la participació de totes les persones en la presa de decisions a tots els nivells de l'organització.

Donant resposta a aquest model de governança, a l'Esberla hem intentat tenir una governança laboral i societària que sigui coherent amb el marc ideològic de la cooperativa, és per aquest motiu que hem establert varis mecanismes interns que faciliten que totes les persones que en formem part puguem participar de manera lliure i justa en la presa de decisions de la cooperativa:

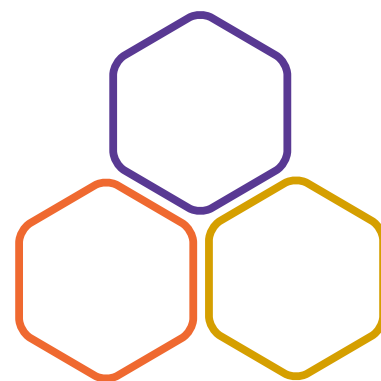
Governança societària

Òrgans de govern de la cooperativa

- Actualment, hi ha 9 sòcies treballadores i 1 sòcia col·laboradora, totes membres de l'assemblea de la cooperativa.
- 5 sòcies configuren el Consell Rector de la cooperativa de manera oficial, tot i que a la pràctica, les 9 sòcies treballadores actuen de Consell Rector.

El model de participació:

- Preparació i dinamització dels punts de les reunions de manera compartida.
- Repartiment de rols rotatoris abans de les reunions
- Realització d'assemblees mensuals, de les quals:
 - 4 l'any són de 4 hores en clau estratègica/monogràfica: emocional, assemblea general, pla de treball i valoració de l'any.
 - 8 l'any són de 3h en clau seguiment global de la cooperativa, processament de temes, debats col·lectius, etc.



- S'estableixen comissions societàries monotemàtiques en aquells temes que necessiten ser explorats prèviament abans d'abordar-los en clau laboral. Les comissions són temporals i voluntàries.

⬡ Presa de decisions:

- Les decisions es prenen per consens. Si hi ha polaritats s'escolten totes les veus, es facilita el procés i s'intenta arribar a acords conjunts que satisfacin a totes les parts.
- S'envia tota la informació per treballar els punts de les assemblees amb temps per poder prendre decisions amb consciència.
- Cal tenir totes les eines, espais i canals per poder, voler i saber prendre decisions.

Governança laboral o organització del treball

⬡ Model de participació i presa de decisions:

- Realització de trobades mensuals amb totes les membres de la cooperativa per debatre, processar i treballar temes col·lectius que tenen a veure amb el desenvolupament de la cooperativa.
- Cada equip de treball s'estableix els seus espais per abordar els temes concrets que tenen a veure amb la raó de ser de l'equip.

⬡ Espais i canals de relació:

- Les decisions es prenen per consens. Si hi ha polaritats s'escolten totes les veus, es facilita el procés i s'intenta arribar a acords conjunts que satisfacin a totes les parts, independentment del rol laboral o social que es tingui.
- Cal tenir totes les eines, espais i canals per poder, voler i saber prendre decisions.



GRAU DE SATISFACCIÓ

- Es valora amb un 7,25/10 la satisfacció de la *Governança societària: Òrgans de govern, model de participació i sistema de presa de decisions.*
- Pel que fa als reptes identificats, destaquem la necessitat de més claredat en la presa de decisions i la revisió dels poders invisibles que dificulten la governança democràtica.

2.2. Organització del treball amb perspectiva feminista

Per tal de donar resposta a la cultura relacional i a l'objectiu de ser una cooperativa més sostenible, ecofeminista, corresponsable i democràtica iniciem el 2022 amb els canvis estructurals que ens permeten governar, organitzar i prendre decisions de manera més cooperativa i feminista, posant el focus en:

- Democratitzar els espais i la presa de decisions.
- Corresponsabilitzar-nos totes de l'organització, les cures, i la gestió quotidiana de la cooperativa.
- Tenir una coordinació de la cooperativa més diversa i representativa.
- Treballar en equips per donar-nos suport i trencar amb la dependència a un sol rol per no generar pressió ni imprescindibilitat.

Fruit d'aquest treball col·lectiu establim la següent proposta de model organitzatiu:



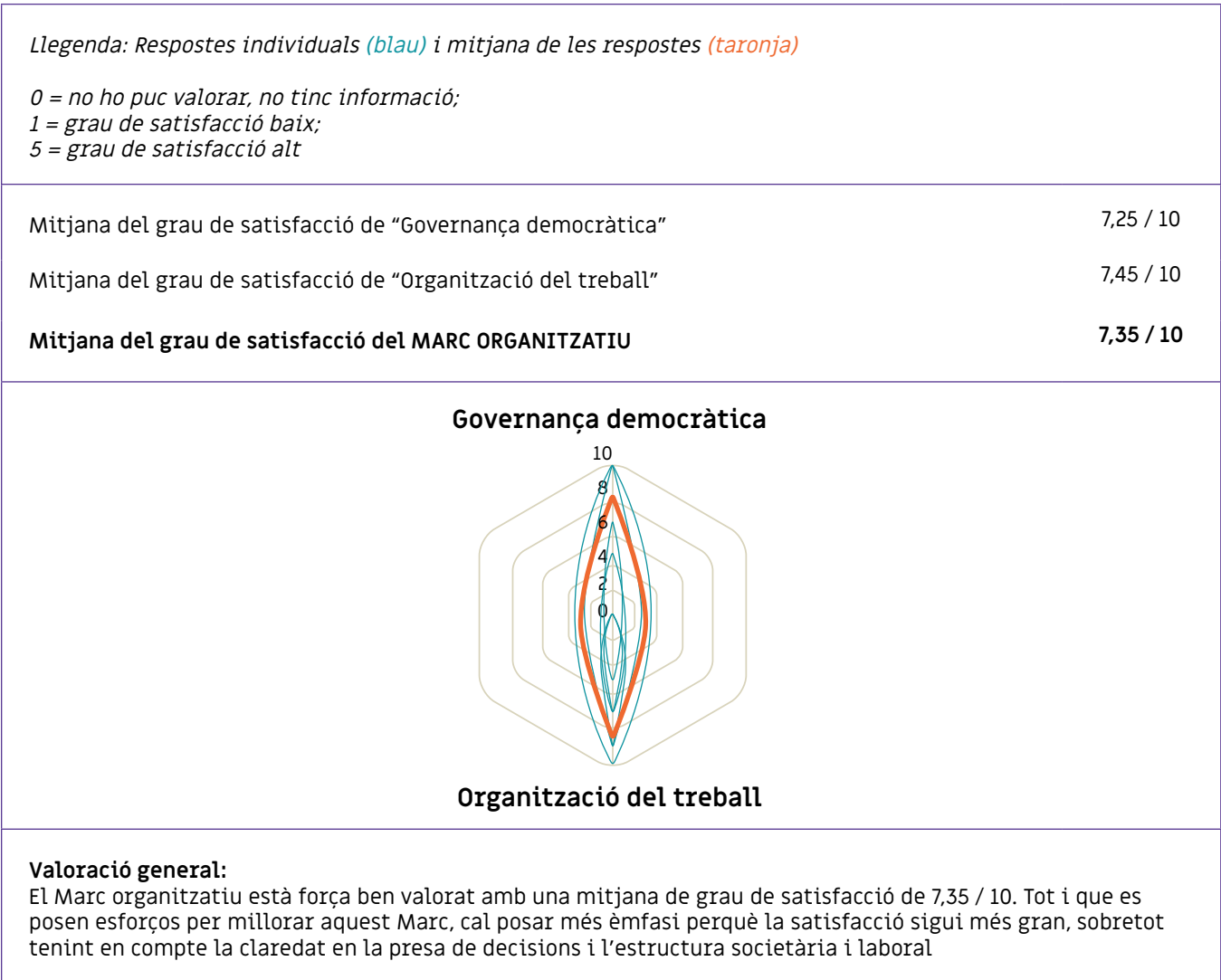
Aquesta proposta d'organització del treball s'inicia a principis de 2022 acompanyat d'un document intern on es detalla i es desglossa els objectius de tots els rols, funcions i equips per tenir claredat dels canvis.

A meitat del 2022 s'estableix un treball col·lectiu de revisió del model per contrastar què funciona, què no i quins canvis volem fer perquè s'adapti més i millor.

GRAU DE SATISFACCIÓ

- Es valora amb un 7,45/10 la satisfacció de la *Governança laboral: Organigrama o estructura laboral, espais i canals de relació, model de participació i sistema de presa de decisions.*
- Pel que fa als reptes identificats, destaquem la necessitat de continuar treballant per tenir un bon funcionament de l'estructura laboral: revisió de càrregues, responsabilitats i rols.

GRÀFICA 2 | GRAU DE SATISFACCIÓ: Relació i comparativa entre els diferents temes del Marc organitzatiu



3. DIAGNOSI

DEL MARC RELACIONAL

I DE FUNCIONAMENT INTERN

Finalment comptem amb el Marc relacional i de funcionament que ens permet veure amb detall com funcionem al dia a dia i amb quina cultura de relació, des de les 4 Dimensions: individual, del col·lectiu, de la cooperativa i de la comunitat.

3.1. Dimensió individual

Salut i benestar



Prevençió de salut:

- Eines o recursos per prevenir malalties o problemes de salut derivats de la feina.
 - Fem formació de Prevençió de riscos laborals.



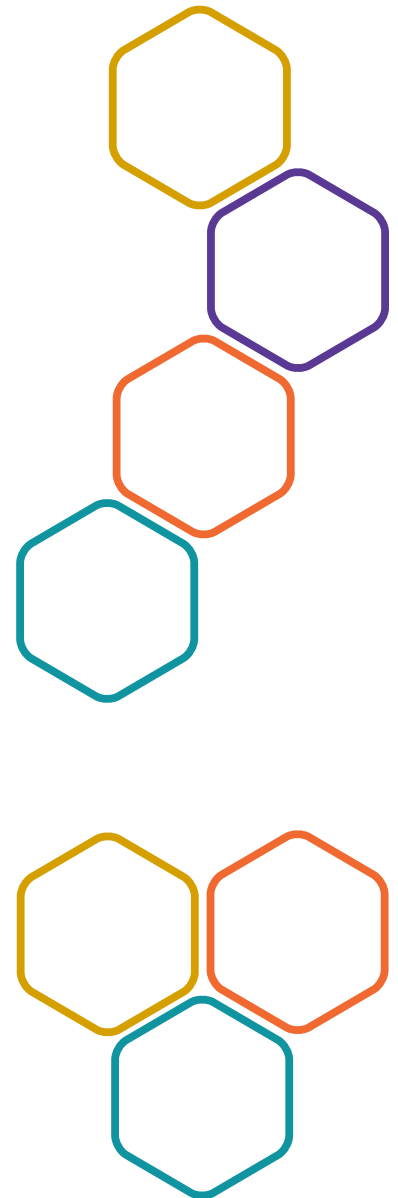
Salut mental i emocional:

- Estat de benestar psicològic en que la persona se sent bé, pot desenvolupar les seves capacitats, afrontar les situacions quotidianes d'estrès sense enfonsar-se, tenir relacions laborals satisfactòries o treballar amb qualitat.
 - Tenim un protocol de baixes laborals.
 - Acompanyaments individuals en la salut emocional.
 - Cohesió i sentiment de pertinença.



Salut física:

- Estat de benestar del cos i del funcionament òptim de l'organisme. No patir cap mena de malaltia física.
 - Tenim un protocol de baixes laborals.



GRAU DE SATISFACCIÓ

- Es valora amb un 6,55/10 la satisfacció de la *Salut i benestar*.
- Pel que fa als reptes identificats, destaquem el desenvolupament de mesures i eines concretes per satisfer alguns temes de salut física, mental i emocional.

Conciliació i corresponsabilitat

⬡ Jornades laborals conciliables amb la vida

- ◆ Hores a la setmana o al mes dedicades a fer les tasques laborals que són conciliables per la persona i és sostenible per a l'organització.
 - Tenim establert un mínim de jornada laboral de 25 hores a la setmana i un màxim de 35 hores que ens permet conciliar individualment i sostenir la cooperativa.
 - Possibilitat d'assistir amb criatures a reunions, formacions, etc.

⬡ Horaris de treball conciliables amb la vida

- ◆ Horaris flexibles, compensació de les hores extraordinàries, treball els caps de setmana o festius. Sistema regulat dels horaris de treball perquè sigui conciliable amb la vida.
 - Els horaris de treball son flexibles.
 - Eina per autocontrol de la jornada i horaris. Cada persona es regula les hores laborals mensualment i vetlla per compensar les hores extraordinàries.
 - Treballar els dies festius i caps de setmana es compensa amb 1h de treball = 1,6h de compensació.
 - Si es treballa en dies festius i caps de setmana s'ha de garantir poder gaudir de 2 dies seguits de festa.

⬡ Baixes, permisos, excedències i absències laborals

- ◆ Regulació i millores dels permisos remunerats, millora de les condicions de baixa laboral i Reglament de Règim Intern.
 - Tenim un protocol de permisos i absències al lloc de treball que compta amb millores afegides al conveni col·lectiu de referència.
 - Les baixes laborals són remunerades al 100% essent assumida per l'Esberla la diferència salarial.
 - Comptem amb un RRI.



⬡ Teletreball o treball a distància

- Dret o oportunitat de treballar des d'on es vulgui.
 - El treball a distància és una mesura general implementada.

GRAU DE SATISFACCIÓ

- Es valora amb un 6,91/10 la satisfacció de la *Conciliació i corresponsabilitat*.
- Pel que fa als reptes identificats, destaquem l'aplicació de les mesures del pla d'iguat la necessitat de millorar les condicions en la conciliació amb mesures més corresponsables i la dificultat de conciliar i tenir un horari estable quan es fan projectes.

Descans i desconexió

⬡ Vacances i festius

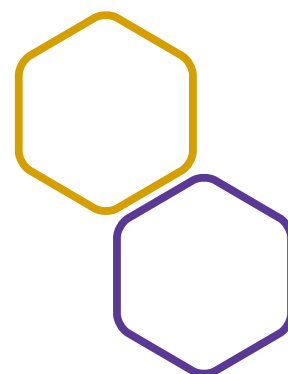
- Dies de descans remunerats.
 - Les treballadores de la cooperativa comptem amb 23 dies hàbils de vacances, 1 dia més del que regula el conveni de lleure.
 - Les sòcies de treball de la cooperativa comptem amb 30 dies hàbils de vacances.
 - Protocol de vacances on es marquen els dies consensuats i festius interns de la cooperativa.

⬡ Substitucions i com ser prescindible

- Mesures adoptades que vetllin perquè les persones puguem ser prescindibles, en cas de baixa, excedència, dies personals, etc.
 - *No s'ha detectat cap mesura, eina o recurs.*

⬡ Desconnexió digital

- Mesures per desconnectar mentalment i físicament de la feina des de qualsevol indret.
 - La majoria de membres de la cooperativa té mòbil de feina que pot encendre i apagar quan es vulgui.



GRAU DE SATISFACCIÓ

- Es valora amb un 7,45/10 la satisfacció del *Descans i la desconexió*
- Pel que fa als reptes identificats, destaquem les mesures a adoptar per a ser prescindibles en el nostre lloc de feina, la gestió de les substitucions i les càrregues generades per les baixes laborals.

Desenvolupament personal

Reconeixement i apreciació

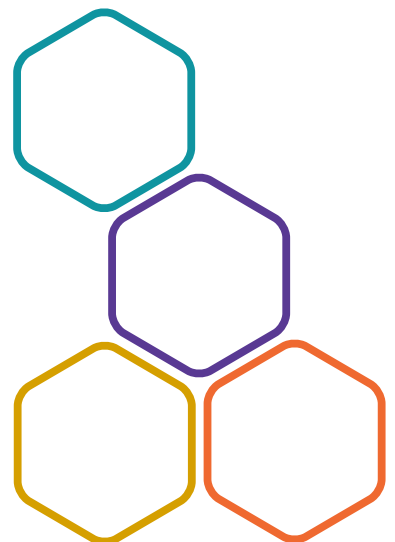
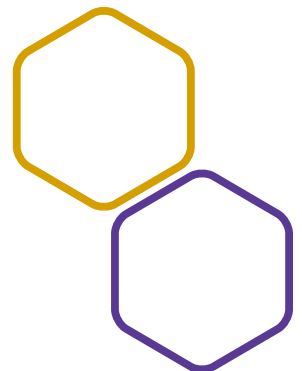
- Mesures i accions explícites d'estima, agraïment i valoració individual i col·lectiva.
 - 2 seguiments individuals a l'any per detectar necessitats i reconèixer la tasca.
 - Espais mensuals col·lectius per explicar-nos i reconèixer-nos la feina.
 - Valors invisibles i cultura de relació alineada amb l'amor i l'apreciació.

Visions personals en consonància amb la visió col·lectiva

- Implicació i compromís amb el projecte cooperatiu.
 - En els processos de benvinguda laborals s'explica qui som i la voluntat d'estar alineada amb els valors i missió de la cooperativa.
 - Establiment d'espais col·lectius compartits on debatre i conèixer la cooperativa per sentir-la i viure-la.

Promoció i suport al desenvolupament professional

- Adoptar mesures per facilitar el creixement personal i professional de les persones dins l'organització i perseguir inquietuds.
 - 2 seguiments individuals l'any per detectar necessitats i detectar si el rumb personal i professional és l'esperat o propostes per adaptar-lo.



GRAU DE SATISFACCIÓ

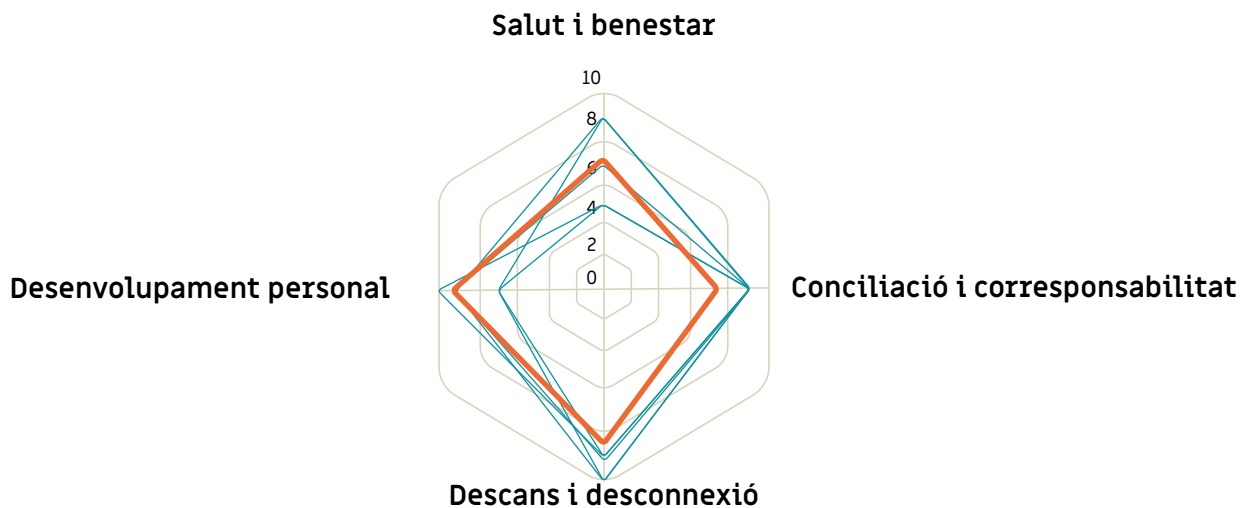
- Es valora amb un 8,18/10 la satisfacció del *Desenvolupament personal*.
- Pel que fa als reptes identificats, destaquem el desenvolupament i l'aplicació del pla de formació i com lidiar les inquietuds personals amb la sostenibilitat econòmica de la cooperativa.

GRÀFICA 3.1 | GRAU DE SATISFACCIÓ: Relació i comparativa entre els diferents temes de la Dimensió individual del Marc relacional i de funcionament

Llegenda: Respostes individuals (blau) i mitjana de les respostes (taronja)

0 = no ho puc valorar, no tinc informació;
 1 = grau de satisfacció baix;
 5 = grau de satisfacció alt

Mitjana del grau de satisfacció de "Salut i benestar"	6,55 / 10
Mitjana del grau de satisfacció de "Conciliació i corresponsabilitat"	6,91 / 10
Mitjana del grau de satisfacció de "Descans i desconnexió"	7,45 / 10
Mitjana del grau de satisfacció de "Desenvolupament personal"	8,18 / 10
Mitjana del grau de satisfacció de la DIMENSÍO INDIVIDUAL	7,27 / 10



Valoració general:

Tot i que la mitjana de satisfacció de la Dimensió individual és de 7,27, cal destacar que:

- La Salut i benestar només compta amb una valoració de 6,55 perquè no es compta amb mesures i eines concretes per satisfer alguns temes de salut física, mental i emocional.

- El *Desenvolupament personal* compta amb una valoració de 8,18 valorant molt positivament el reconeixement, l'apreci i les visions personals en consonància amb la visió col·lectiva.

3.2. Dimensió col·lectiva

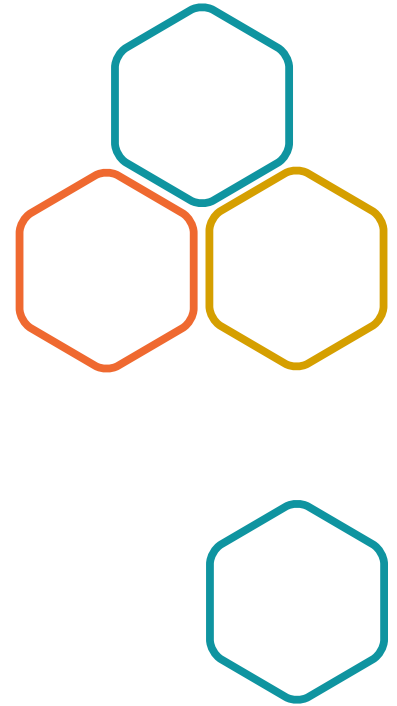
Característiques de l'equip

○ Diversitat vs. homogeneïtat

- Edat, identitat de gènere, origen, capacitats,...
- *No s'ha detectat cap mesura, eina o recurs.*

○ Equitat i justícia en el tracte

- Sentiment de justícia en el tracte entre les persones que configurem el projecte per sentir-nos en equitat de condicions.
- Disposem de Protocol davant d'agressions a les treballadores.
- Disposem de Pla d'igualtat.



GRAU DE SATISFACCIÓ

- Es valora amb un 6,36/10 la satisfacció de les *Característiques i identitat de l'equip*.
- Pel que fa als reptes identificats, destaquem la necessitat de tenir un debat en relació amb la diversitat de l'equip: com deixar de ser homogènies pel que fa a edat, gènere i origen i la necessitat de continuar treballant sobre el privilegi blanc.

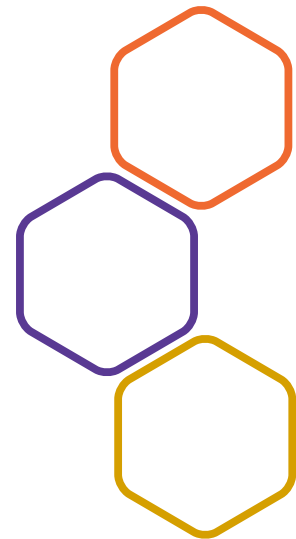
Relacions entre les persones

○ Dinàmiques de grup i relacions

- Valoració de les relacions, la dinàmica general del grup i la vinculació a l'equip. L'energia, l'essència i el que ens mou en col·lectiu.
- Comptem amb diferents mecanismes de cohesió i relació per afavorir les dinàmiques de grup: *afterworks*, dinars col·lectius, celebració dels aniversaris, ...

○ Poders, rangs i lideratges

- Mesures per detectar i abordar les dinàmiques de poder, els tipus de lideratges i l'ús del poder.
- Comptem amb el rol de Persones que vetlla, entre d'altres, per detectar les dinàmiques de poder i intervenir en cas que s'estigui exercint abús de poder.



- Comptem amb una supervisió externa que, en cas necessari, ens pugui acompanyar si es detecten males praxis de lideratge, poder i rangs.
- Rotació dels rols de poder.

⬡ Atenció als conflictes

- Mesures per prevenir i abordar els conflictes interns i la gestió que es fa des de la cooperativa.
 - Comptem amb el rol de *Persones* que vetlla, entre d'altres, per atendre els conflictes que sorgeixen a la cooperativa.
 - Comptem amb una supervisió externa que actua quan el rol de *Persones* forma part del conflicte o es requereix per implicar a totes les persones de la cooperativa.

⬡ Discriminacions

- Mesures per prevenir i abordar les discriminacions per raó de sexe, orientació del desig, expressió de gènere, capacitisme, etc.
 - *No s'ha detectat cap mesura, eina o recurs.*

⬡ Celebració i cohesió

- Existeixen espais, tant laborals com extralaborals en els que l'objectiu és la celebració i la cohesió del grup.
 - Comptem amb diferents mecanismes de cohesió i relació per afavorir les dinàmiques de grup: *afterworks*, dinars col·lectius, celebració dels aniversaris, ...

GRAU DE SATISFACCIÓ

- Es valora amb un 8,18/10 la satisfacció de les *Relacions entre les persones*.
- Pel que fa als reptes identificats, destaquem el procés de presa de decisions i el seu impacte i la necessitat de treballar les dinàmiques de poder i lideratges.



Desenvolupament laboral

⬡ Rols, categories laborals i tasques

- Sistema de distribució de les tasques (productives i reproductives) valoració d'aquestes i categorització laboral que en fem.
 - *No s'ha detectat cap mesura, eina o recurs.*

⬡ Política retributiva

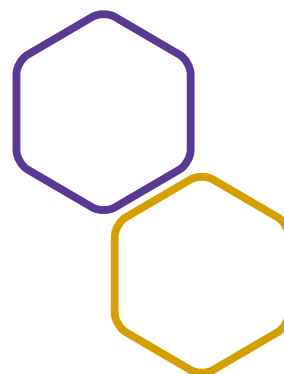
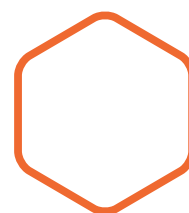
- Sistema de remuneració del treball.
 - Escala salarial que marca el conveni de lleure segons categories laborals.

⬡ Benvingudes, seguiments i comiats de les persones

- Mecanismes interns dels que disposem.
 - Tenim un protocol de benvinguda a les noves incorporacions.
 - Tenim 2 seguiments individuals a l'any per detectar necessitats que puguin sorgir.
 - Comptem amb el rol de Persones que vetlla, entre d'altres, per sostenir els comiats de les persones que ens han acompanyat.

⬡ Formacions i supervisions

- Hores i facilitats destinades a la formació i supervisió de la tasca laboral.
 - Tenim un Protocol de formacions on s'explicita quantes hores de formació i en quins temes l'Esberla proveeix de formació.
 - Comptem amb diferents supervisions externes (segons l'especialitat) per sostenir els projectes i tasques del dia a dia.



GRAU DE SATISFACCIÓ

- Es valora amb un 6,55/10 la satisfacció del *Desenvolupament laboral*.
- Pel que fa als reptes identificats, es coincideix en la necessitat de revisar la política retributiva, que es considera baixa, per les tasques que desenvolupem i el cost de la vida.

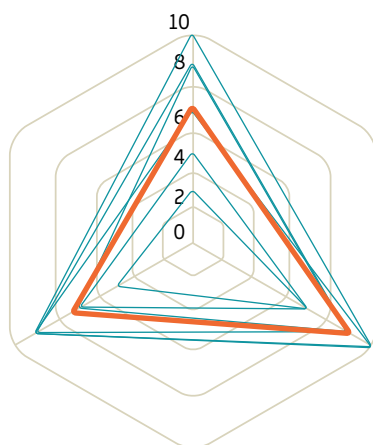
GRÀFICA 3.2 | GRAU DE SATISFACCIÓ: Relació i comparativa entre els diferents temes de la dimensió col·lectiva del marc relacional i de funcionament

Llegenda: Respostes individuals (blau) i mitjana de les respostes (taronja)

0 = no ho puc valorar, no tinc informació;
 1 = grau de satisfacció baix;
 5 = grau de satisfacció alt

Mitjana del grau de satisfacció de "Característiques de l'equip"	6,36 / 10
Mitjana del grau de satisfacció de "Relacions entre les persones"	8,18 / 10
Mitjana del grau de satisfacció de "Desenvolupament laboral"	6,55 / 10
Mitjana del grau de satisfacció del DIMENSIÓ COL·LECTIVA	7,03 / 10

Característiques de l'equip



Desenvolupament laboral

Relacions entre les persones

Valoració general:

Tot i que la mitjana de satisfacció de la Dimensió col·lectiva és de 7,03, cal destacar que:

- El *Desenvolupament laboral* compta amb una valoració de 6,55 perquè hi ha una necessitat de revisar la política retributiva, que es considera baixa, per les tasques que desenvolupem i el cost de la vida.

- Les *Relacions entre les persones* compta amb una valoració de 8,18 valorant molt positivament la cohesió de l'equip, l'entesa entre les persones i l'atenció als conflictes.

-Pel que fa a les *Característiques de l'equip* es detecten dobles senyals perquè es menciona que tot i que volem ser més diverses, hi ha una comoditat i un límit a deixar de ser-ho, per això mai acaba de ser un tema prioritari de treball intern. Caldrà tenir un debat per entrar en el procés i veure què volem i per a què.

3.2. Dimensió cooperativa

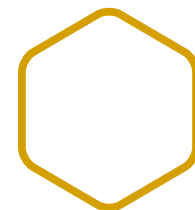
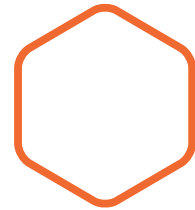
Activitat cooperativa

⬡ Línies i tipologies de serveis

- Coherència amb mirada feminista en serveis, projectes i continguts.
 - Tenim consensuades les línies d'activitat i els tipus de serveis entre totes.
 - Tenim redactades les línies d'activitat i els tipus de serveis.

⬡ Metodologia de treball

- Des d'on treballem i coherència amb mirada feminista.
 - Tenim consensuades les metodologies de treball entre totes.
 - Tenim redactades les metodologies de treball.



GRAU DE SATISFACCIÓ

- Es valora amb un 8,91/10 la satisfacció de l'*Activitat cooperativa*.
- No s'ha detectat cap repte en aquest punt.

Sostenibilitat econòmica

⬡ Salut i benestar econòmic i financer

- Viure amb tranquil·litat la situació econòmica. No tenir tensions.
 - S'ha treballat una política de preus a l'alça.

⬡ Anàlisi i estratègia econòmica i financera

- Estudiar i preveure els escenaris de futur per anticipar-nos.
 - Disposem de diversos mecanismes que ens permeten fer previsions i anticipar-nos als escenaris de futur.
 - L'odoo ens ajuda a comparar pressupostos i estats de comptes per preveure millor el futur.



⬡ Anàlisi i estratègia comercial

- Organització, direcció i objectius comercials.
 - Tenim el rol comercial que vetlla per direccionar l'estratègia comercial de la cooperativa juntament amb les coordinacions de projectes.
 - Tenim l'equip de subvencions que compta amb una estratègia de subvencions anual.

GRAU DE SATISFACCIÓ

- Es valora amb un 7,64/10 la satisfacció de la *Sostenibilitat econòmica*.
- Pel que fa als reptes identificats, destaquem que volem viure amb tranquil·litat la sostenibilitat econòmica i que la responsabilitat sobre la sostenibilitat no recaigui en poques persones.

Comunicació i transparència

⬡ Comunicació interna

- Canals i espais de comunicació i traspàs d'informació interna.
 - *No s'ha detectat cap mesures, eina o recurs.*

⬡ Comunicació externa

- Mecanismes i estratègia comunicativa amb l'exterior.
 - Comptem amb un pla de comunicació.

⬡ Transparència

- Explicar qui som, claredat, honestedat, rendir comptes.
 - Desenvolupem cada any el Balanç social de la Xes, El baròmetre de la FCTC i una memòria d'activitat de l'any. Publiquem les tres memòries per rendir comptes.



GRAU DE SATISFACCIÓ

- Es valora amb un 7,82/10 la satisfacció de la Comunicació i transparència.
- Pel que fa als reptes identificats, destaquem que cal potenciar la comunicació externa.

Organització del treball

Organització de les tasques i del temps de treball

- Mecanismes per desenvolupar les tasques i la seva organització.
 - Tenim diversos protocols per intentar sistematitzar els processos, sobretot de venda, creació i d'execució dels projectes.

Processos interns

- Sistematització i claredat de processos, eines i recursos per desenvolupar la feina.
 - Tenim diversos protocols per intentar sistematitzar els processos, sobretot de venda, creació i d'execució dels projectes.

Transparència

- Explicar qui som, claredat, honestedat, rendir comptes.
 - Desenvolupem cada any el Balanç social de la Xes, El baròmetre de la FCTC i una memòria d'activitat de l'any. Publiquem les tres memòries per rendir comptes.



GRAU DE SATISFACCIÓ

- Es valora amb un 7,27/10 la satisfacció de l'*Organització del treball*.
- Pel que fa als reptes identificats, destaquem que calen eines i estratègies per l'organització del temps, per la prevenció i gestió de les sobrecàrregues de feina.

GRÀFICA 3.3 | GRAU DE SATISFACCIÓ: Relació i comparativa entre els diferents temes de la Dimensió cooperativa del Marc relacional i de funcionament

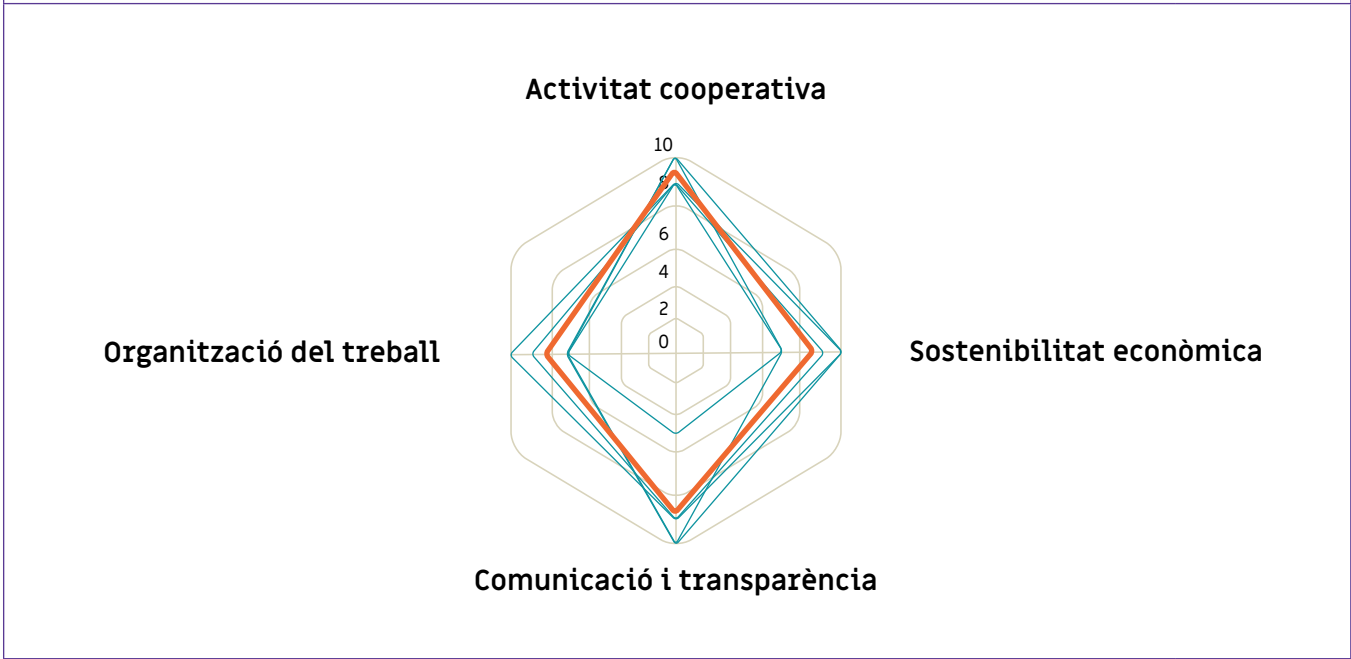
Llegenda: Respostes individuals (blau) i mitjana de les respostes (taronja)

0 = no ho puc valorar, no tinc informació;

1 = grau de satisfacció baix;

5 = grau de satisfacció alt

Mitjana del grau de satisfacció de "Activitat cooperativa"	8,91 / 10
Mitjana del grau de satisfacció de "Sostenibilitat econòmica"	7,64 / 10
Mitjana del grau de satisfacció de "Comunicació i transparència"	7,82 / 10
Mitjana del grau de satisfacció de "Organització del treball"	7,27 / 10
Mitjana del grau de satisfacció del DIMENSIÓ COOPERATIVA	7,91 / 10



Valoració general:

Del Marc relacional, la Dimensió cooperativa és de la més ben valorades amb una satisfacció de 7,91 / 10.

- L'*activitat cooperativa* compta amb una valoració de 8,91 / 10 i fa referència a les línies i tipologies de serveis i la metodologia de treball.

- Els menys valorat és l'*organització del treball* amb un 7,27 perquè s'identifica que calen eines prevenció i gestió de les sobrecàrregues de feina.

3.2. Dimensió comunitària

Referencialitat

Relat i reconeixement

- Ser referents per la comunitat social, territorial i sectorial de l'Esberla.
 - Participació a xerrades i taules rodones per aportar la nostra mirada del món.
 - Elaboració d'articles al blog del web amb posicionaments i relats col·lectius de la cooperativa.

Influència

- Capacitat que tenim d'incidir en els espais socials, territorials i sectorial on participem.
 - Participació en espais de relació, xarxa i incidència de l'ESS i del moviment feminista: Coop Maresme, XAC, FCTC, FESC, ...



GRAU DE SATISFACCIÓ

- Es valora amb un 7,45/10 la satisfacció de la *Referencialitat*.
- Pel que fa als reptes identificats, destaquem que hem de ser més conscients i creure'ns de la referencialitat que tenim i aconseguir ser-ho en totes les àrees de l'Esberla.

Economia social, solidària, cooperativa i feminista

Xarxa i relació amb entitats de l'ESSCF

- Vincles amb entitats per promoure i enfortir l'ESSCF.
 - Participació a espais de relació, xarxa i incidència de l'ESS i del moviment feminista: Coop Maresme, FCTC, XES, FESC, ...

Mercat social

- Mecanismes, eines i criteris per fomentar el consum, finançament i producció ecològica, de proximitat i lliure dins les lògiques de l'ESS.
 - *No s'ha detectat cap mesura, eina o recurs.*

⬡ Incidència política i posicionaments

- Grau d'incidència i participació en espais polítics i capacitat de posicionament en debats socials i d'actualitat.
 - *No s'ha detectat cap mesura, eina o recurs.*

GRAU DE SATISFACCIÓ

- Es valora amb un 7,6/10 la satisfacció del punt *Economia social, solidària, cooperativa i feminista.*
- Pel que fa als reptes identificats, destaquem que cal tenir una direcció i objectius més clars en aquest àmbit i l'aprofundiment en els vincles amb altres entitats.

Relació amb la comunitat o entorn social

⬡ Xarxa i participació amb la comunitat

- Vincles amb entitats del municipi, comarca, província,.. i retorn social a la comunitat.
 - Col·laboració i aliança amb el C.P. Atzari del poble.
 - Participació activa a Coop Maresme.

⬡ Actrius de relació

- Criteris d'elecció i relació amb clientes, proveïdores, intercooperació, etc.
 - *No s'ha detectat cap mesura, eina o recurs.*

GRAU DE SATISFACCIÓ

- Es valora amb un 7,4/10 la satisfacció del punt *Economia social, solidària, cooperativa i feminista.*
- Pel que fa als reptes identificats, destaquem que caldria establir eines de criteris d'elecció i relació amb clientes i proveïdores.



Relació amb l'entorn natural - emergència climàtica

Política ambiental

- Impacte intern i extern de la nostra activitat cooperativa.
 - *No s'ha detectat cap mesura, eina o recurs.*

Petjada ecològica

- Mesures de prevenció per la reducció de la petjada ecològica: desplaçaments i ús dels recursos.
 - *No s'ha detectat cap mesura, eina o recurs.*

Consciència i acció col·lectiva

- Mecanismes de corresponsabilitat entorn de l'emergència climàtica.
 - *No s'ha detectat cap mesura, eina o recurs.*



GRAU DE SATISFACCIÓ

- Es valora amb un 4,2/10 la satisfacció del punt *Vincle i relació amb l'entorn natural - emergència climàtica.*
- Aquest punt és l'únic que suspenem i, per tant, es considera un repte en si i que cal començar a desenvolupar i a millorar-ho com a cooperativa.

GRÀFICA 3.4 | GRAU DE SATISFACCIÓ: Relació i comparativa entre els diferents temes de la Dimensió comunitària del Marc relacional i de funcionament

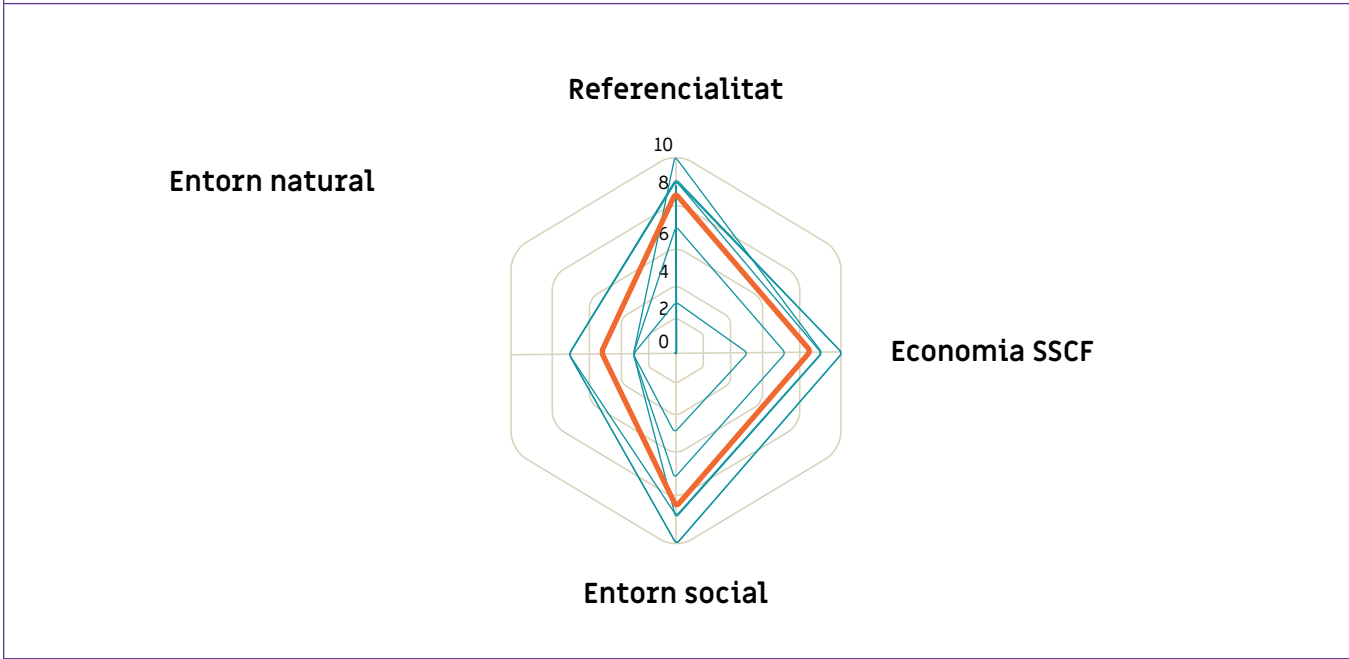
Llegenda: Respostes individuals (blau) i mitjana de les respostes (taronja)

0 = no ho puc valorar, no tinc informació;

1 = grau de satisfacció baix;

5 = grau de satisfacció alt

Mitjana del grau de satisfacció de "Referencialitat"	7,45 / 10
Mitjana del grau de satisfacció de "Economia social, solidària, cooperativa i feminista"	7,6 / 10
Mitjana del grau de satisfacció de "Vincle i relació amb la comunitat o entorn social"	7,6 / 10
Mitjana del grau de satisfacció de "Vincle i relació amb l'entorn natural - emergència climàtica"	4,2 / 10
Mitjana del grau de satisfacció del DIMENSIÓ COMUNITÀRIA	6,71 / 10



Valoració general:

- Pel que fa a la Referencialitat, l'ESSCF i el vincle amb la comunitat, aquestes tenen una valoració per sobre de 7, així que són força positives.

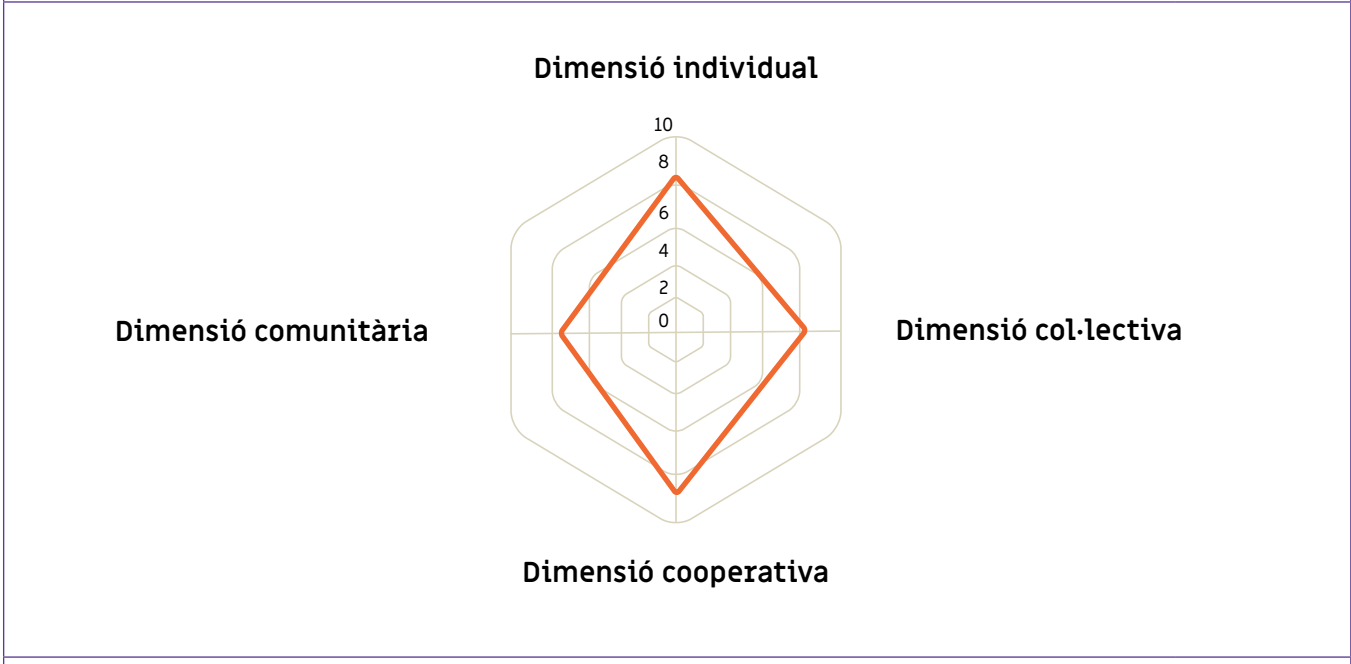
- La dimensió comunitària, però, és la menys valorada de tot El Rusc amb una mitjana de 6,71/10 perquè compta amb l'únic tema que té un grau de satisfacció molt baix, amb un 4,2/10 el Vincle i relació amb l'entorn natural. Aquí tenim el gran repte al davant.

GRÀFICA 3 | GRAU DE SATISFACCIÓ:
Relació i comparativa entre les diferents Dimensions del Marc relacional i de funcionament

Llegenda: Mitjana de les respostes (taronja)

1 = grau de satisfacció baix < > 5 = grau de satisfacció alt

Mitjana del grau de satisfacció de la dimensió individual	7,27 / 10
Mitjana del grau de satisfacció de la dimensió col·lectiva	7,03 / 10
Mitjana del grau de satisfacció de la dimensió cooperativa	7,91 / 10
Mitjana del grau de satisfacció de la dimensió comunitària	6,71 / 10
Mitjana del grau de satisfacció del Marc relacional i de funcionament	7,23 / 10



Valoració general:

Les diferents Dimensions del Marc relacional i de funcionament estan força equilibrats però cal destacar que suspenem amb el *Vinle i relació amb l'entorn natural*, la qual cosa fa baixar la mitjana de la Dimensió comunitària.

4. RESUM

DEL GRAU DE SATISFACCIÓ

4.1. Sostenibilitat i equilibri

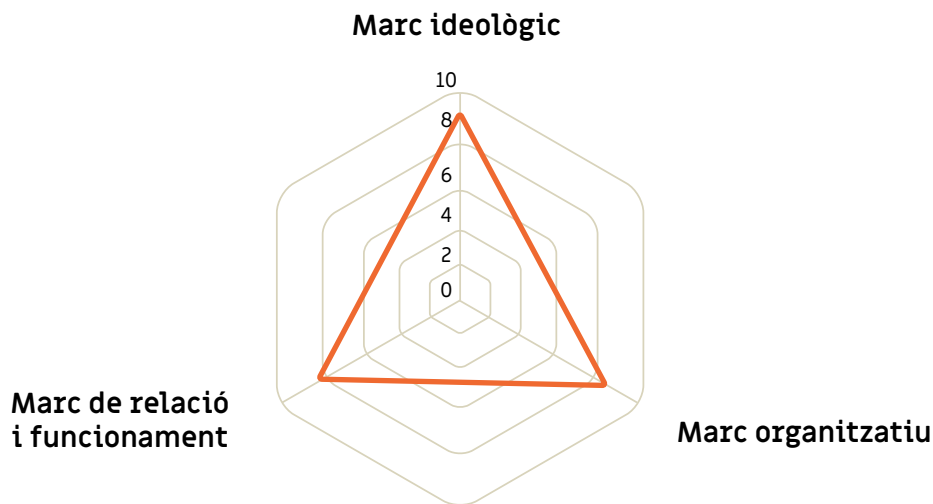
dels Marcs d'actuació d'El Rusc

GRÀFICA 4 | GRAU DE SATISFACCIÓ: Relació i comparativa entre els 3 Marcs d'actuació d'El Rusc

Llegenda: Mitjana de les respostes (taronja)

1 = grau de satisfacció baix < > 5 = grau de satisfacció alt

Mitjana del grau de satisfacció del Marc ideològic	8,24 / 10
Mitjana del grau de satisfacció del Marc organitzatiu	7,36 / 10
Mitjana del grau de satisfacció del Marc relacional i de funcionament	7,22 / 10
Mitjana del grau de satisfacció dels 3 marcs d'actuació d'El Rusc	7,61 / 10



Valoració general:

- Podem considerar que estem en equilibri pel que fa a l'atenció que posem a les 3 dimensions d'El Rusc, destacant el marc ideològic com el més ben valorat.

- En general, es valora que l'esforç de l'Esberla per transitar cap a una cooperativa feminista és una mica superior al grau de satisfacció i això és positiu perquè hi posem atenció, energies i esforços, però a la vegada el resultat no és del tot l'esperat. Caldrà veure si això és així perquè hi ha temes que no depenen del tot de l'Esberla, com el context social i ambiental, el sistema econòmic i el mercat.

4.2. Valoració del grau de satisfacció dels temes que conformen El Rusc

A continuació es mostra una taula resum amb tots els temes que contempla El Rusc endreçats de major a menor valoració o grau de satisfacció.

	MARC	DIMENSIÓ	VALORACIÓ
1	MARC RELACIONAL DIMENSIÓ COOPERATIVA	ACTIVITAT COOPERATIVA	8,91
2	MARC IDEOLÒGIC	QUI SOM I QUÈ EXPLIQUEM AL MÓN	8,55
3	MARC IDEOLÒGIC	DIRECCIÓ ESTRATÈGICA	8,20
4	MARC RELACIONAL DIMENSIÓ INDIVIDUAL	DESENVOLUPAMENT PERSONAL	8,18
5	MARC RELACIONAL DIMENSIÓ COL·LECTIVA	RELACIONS ENTRE LES PERSONES	8,18
6	MARC IDEOLÒGIC	CULTURA DE LA COOPERATIVA I MARC INVISIBLE	8,00
7	MARC RELACIONAL DIMENSIÓ COOPERATIVA	COMUNICACIÓ I TRANSPARÈNCIA	7,82
8	MARC RELACIONAL DIMENSIÓ COOPERATIVA	SOSTENIBILITAT ECONÒMICA	7,64
9	MARC RELACIONAL DIMENSIÓ COMUNITÀRIA	ECONOMIA SOCIAL, SOLIDÀRIA, COOPERATIVA I FEMINISTA	7,60
10	MARC ORGANITZATIU	ORGANITZACIÓ DEL TREBALL	7,45
11	MARC RELACIONAL DIMENSIÓ INDIVIDUAL	DESCANS I DESCONNEXIÓ	7,45
12	MARC RELACIONAL DIMENSIÓ COMUNITÀRIA	REFERENCIALITAT	7,45
13	MARC RELACIONAL DIMENSIÓ COMUNITÀRIA	RELACIÓ AMB LA COMUNITAT O ENTORN SOCIAL	7,40
14	MARC RELACIONAL DIMENSIÓ COOPERATIVA	ORGANITZACIÓ DEL TREBALL	7,27
15	MARC ORGANITZATIU	GOVERNANÇA DEMOCRÀTICA	7,25
16	MARC RELACIONAL DIMENSIÓ INDIVIDUAL	CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT	6,91
17	MARC RELACIONAL DIMENSIÓ INDIVIDUAL	SALUT I BENESTAR	6,55
18	MARC RELACIONAL DIMENSIÓ COL·LECTIVA	DESENVOLUPAMENT LABORAL	6,55
19	MARC RELACIONAL DIMENSIÓ COL·LECTIVA	IDENTITAT DE L'EQUIP	6,36
20	MARC RELACIONAL DIMENSIÓ COMUNITÀRIA	RELACIÓ AMB L'ENTORN NATURAL - EMERGÈNCIA CLIMÀTICA	4,20

En verd, valoracions iguals o més elevades a 8 sobre 10 / En taronja, valoracions iguals o inferiors 7 sobre 10.

4.3. Valoració del grau de satisfacció dels

Marc i Dimensions que conformen El Rusc

La següent taula mostra les valoracions mitjanes segons els Marcs i Dimensions d'actuació d'El Rusc:

MARC	TEMA	VALORACIÓ grau satisfacció	VALORACIÓ mitjana
1. MARC IDEOLÒGIC	QUI SOM I QUÈ EXPLIQUEM AL MÓN	8,55	8,25
	DIRECCIÓ ESTRATÈGICA	8,20	
	CULTURA DE LA COOPERATIVA I MARC INVISIBLE	8,00	
2. MARC ORGANITZATIU	ORGANITZACIÓ DEL TREBALL	7,45	7,35
	GOVERNANÇA DEMOCRÀTICA	7,25	
3.1. MARC RELACIONAL DIMENSIÓ INDIVIDUAL	DESENVOLUPAMENT PERSONAL	8,18	7,27
	DESCANS I DESCONNEXIÓ	7,45	
	CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT	6,91	
	SALUT I BENESTAR	6,55	
3.2. MARC RELACIONAL DIMENSIÓ COL·LECTIVA	RELACIONS ENTRE LES PERSONES	8,18	7,03
	DESENVOLUPAMENT LABORAL	6,55	
	IDENTITAT DE L'EQUIP	6,36	
3.3. MARC RELACIONAL DIMENSIÓ COOPERATIVA	ACTIVITAT COOPERATIVA	8,91	7,91
	COMUNICACIÓ I TRANSPARÈNCIA	7,82	
	SOSTENIBILITAT ECONÒMICA	7,64	
	ORGANITZACIÓ DEL TREBALL	7,27	
3.4. MARC RELACIONAL DIMENSIÓ COMUNITÀRIA	ECONOMIA SOCIAL, SOLIDÀRIA, COOPERATIVA I FEMINISTA	7,60	6,66
	REFERENCIALITAT	7,45	
	RELACIÓ AMB LA COMUNITAT O ENTORN SOCIAL	7,40	
	RELACIÓ AMB L'ENTORN NATURAL - EMERGÈNCIA CLIMÀTICA	4,20	

5. CONCLUSIONS

5.1. Conclusions generals

- ⬡ **Estem en equilibri** pel que fa a l'atenció que posem als 3 Marcs d'actuació d'El Rusc.
- ⬡ Segons les valoracions, l'esforç de l'Esberla és superior al grau de satisfacció i això és positiu perquè hi posem atenció, energies i esforços però a la vegada el resultat no és del tot l'esperat. Caldrà veure si això és així perquè hi ha temes que no depenen del tot de l'Esberla.
- ⬡ En general, considerem que el resultat del **grau de satisfacció és positiu amb una mitjana global d'El Rusc de 7,61 / 10**. Els comentaris i la puntuació ens fan pensar que estem contents del treball que fem en les diferents àrees de la cooperativa.
- ⬡ **El marc ideològic és el més ben valorat** amb una mitjana de 8,25/10 i els 3 temes que el conformen són dels més ben valorats. Destaquem el Qui som, on estem totes les esberles molt en consonància i alineades amb la raó de ser la cooperativa.
- ⬡ Per contra, la **dimensió comunitària del marc relacional és menys valorada** amb un 6,66/10 de mitjana. Suspenem en el Víncl i relació amb l'entorn natural, per tant, es considera un repte que cal començar a desenvolupar com a cooperativa.

5.2. Els reptes identificats

A continuació s'exposen els temes que s'han identificat com a reptes prioritaris els quals caldria donar resposta a través dels propers Plans de treball del 2023 o 2024.

- ⬡ Ens cal treballar les dinàmiques de poder i lideratges; la presa de decisions i el seu impacte; i les **estructures de poder i rols invisibilitzats** que no garanteixen una governança democràtica de l'Esberla. Cal posar èmfasi en la **claredat de la presa de decisions i de l'estructura societària i laboral**.
- ⬡ Coincidim en el repte i necessitat d'abordar la **salut mental**, la gestió de les **baixes laborals** i com **deixar de ser imprescindibles**. Es detecten dificultats de conciliació sobretot a l'hora de tenir **horaris laborals regulars**.
- ⬡ Hi ha una necessitat de revisar la **política retributiva**, que es considera baixa, per les tasques que desenvolupem i el cost de la vida.



- ⬡ Pel que fa a la **diversitat de l'equip** es detecten dobles senyals perquè es menciona que tot i que volem ser més diverses, hi ha una comoditat i un límit a deixar de ser-ho, per això mai acaba de ser un tema prioritari de treball intern. Caldrà tenir un debat entorn a ser un equip homogeni i la necessitat de continuar treballant-nos el **privilegi blanc**.
- ⬡ El gran repte que tenim al davant és donar una resposta satisfactòria a la **relació amb l'entorn natural i l'emergència climàtica**. No hem abordat conscientment aquest tema i es detecta com a una necessitat col·lectiva que cal donar resposta a curt termini.
- ⬡ Hi ha un consens en voler **viure amb tranquil·litat la sostenibilitat econòmica**.
- ⬡ Coincidim en que hem de ser més conscients i **creure'ns que som referents**.

