

L'ESBERLA SCCL



Seu social: Vilassar de Mar

Àmbit geogràfic: Autonòmic

Forma jurídica: Cooperativa d'iniciativa social i sense lucre

- 17 persones treballadores.
- 1 persones treballadores pertanyents a col·lectius en risc d'exclusió social.
- 6 persones sòcies.

Nombre actual de persones ateses

- 200 persones ateses a serveis a la infància i la joventut.

www.esberla.coop

Breu història de l'organització

La cooperativa L'Esberla SCCL va ser fundada l'any 2013 amb l'objectiu de generar llocs de treball de qualitat amb un impacte social a partir de la gestió de serveis d'educació, participació i promoció de la igualtat. Al llarg dels anys, la cooperativa ha crescut significativament, augmentant el nombre de membres de 5 a 19, i ampliant la seva àrea d'actuació del Maresme a tota Catalunya.

Aquest creixement ha estat impulsat per la innovació constant i l'adaptació a les necessitats canviants de la comunitat a la qual serveix.

Els projectes més destacats de L'Esberla SCCL inclouen la incorporació de la perspectiva de gènere i la igualtat, així com la participació democràtica en les polítiques públiques i les organitzacions i empreses.

La cooperativa -d'iniciativa social i sense ànim de lucre- opera sota una estructura organitzativa democràtica, amb mecanismes de governança i cura que assegurin la participació activa de totes les membres en la presa de decisions. Aquesta organització ha permès a la cooperativa mantenir la seva missió inicial de posar al centre les necessitats de les persones i grups i els seus valors d'honestetat, transparència, transformació, cura i sostenibilitat.

Missió

La missió de L'Esberla és contribuir a fer que les organitzacions i comunitats siguin més resilients, justes i interdependents, tot reconeixent el camí fet i l'aprenentatge constant.

Descripció de l'activitat

L'Esberla SCCL duu a terme serveis de cohesió i dinamització social mitjançant tres línies d'activitat:

Desenvolupament organitzacional per l'equitat de gènere i la sostenibilitat dels equips: acompanyem i assessorem les entitats per incorporar eines que millorin el benestar, la igualtat d'oportunitats, la governança i la prevenció de conflictes.

Disseny i desplegament de polítiques públiques feministes i per la transició ecosocial: co-dissenyem i despleguem polítiques públiques per una dinamització territorial feminista i arrelada al territori.

Formacions per a equips i persones compromeses: oferim formacions sobre les nostres àrees d'especialització per tal de transferir i democratitzar el coneixement general.

Les destinatàries principals de l'activitat de l'organització són organitzacions i entitats del tercer sector, de l'economia social i solidària i de les organitzacions no governamentals. Cada any treballem amb 150 entitats i una mitjana de 1500 persones.

DESCRIPCIÓ DE LA INICIATIVA PROPOSADA

REGLAMENT DE RÈGIM INTERN
AMB PERSPECTIVA FEMINISTA

Breu descripció

Al llarg del 2023, a L'Esberla vam iniciar un procés de revisió de les condicions laborals obert a totes les treballadores, que va culminar en l'elaboració del reglament de règim intern amb perspectiva feminista que actualment regula les condicions de treball a l'entitat.

Vam estructurar el procés en 6 fases: 1) Diagnosi, 2) Planificació, 3) Detecció de millores, 4) Redacció, 5) Implementació, 6) Avaluació.

En la fase 1 vam partir de la diagnosi del pla d'igualtat, i vam sumar-hi una enquesta sobre clima de treball i riscos psicosocials, tres sessions de treball obertes a totes les treballadores, i tres sessions de treball societàries.

En la fase 2 vam recollir totes les regulacions existents i definir en quines calia una revisió profunda i la creació de millores. Ens vam centrar en quatre: 1) Pràctiques feministes d'atenció a les diversitats internes, 2) Estratègies d'equitat salarial, 3) Motius de baixa i permisos corresponsables d'absència, remunerats i no remunerats, i 4) Mecanismes per ser indispensables i prevenir les sobrecàrregues.

En la fase 3 vam realitzar les 6 sessions de treball, algunes mitjançant el suport de facilitacions externes per tal de garantir que totes les veus eren escoltades.

En la fase 4, de redacció, vam redactar el RRI -tot revisant-te en llenguatge i el rerefons- i vam detallar a fons les 4 grans àrees sobre les quals havíem reflexionat. El resultat van ser els següents apartats i novetats: 1) Polítiques de promoció professional i remuneració, basades en l'atenció a les diversitats internes, 2) Sistema de bestretes equitatives (per donar resposta a les situacions personals-socials), 3) Implementació del vinclegramma (eina per ampliar els models de família i convivència que donen forma als permisos), 4) Millora dels permisos i absències, per contribuir i facilitar el treball de cures de les membres sense perjudici del seu desenvolupament professional.

Aportació de valor de la iniciativa

Rellevància de la iniciativa i continuïtat: el procés i el resultat han contribuït a augmentar la cohesió i el sentiment de pertinença, i han consolidat les bases per una organització del treball que posa les persones al centre sense deixar de banda la sostenibilitat de l'organització.

Novetat de l'aportació: incorporació de la perspectiva feminista i l'ètica de la cura als reglaments de règim intern.

Rigor metodològic: el procés va ser planificat i desenvolupat mitjançant una metodologia basada en la consultoria i en la facilitació mitjançant el treball de processos. Vam comptar amb assessorament extern quan va ser necessari.

Abast de l'experiència ecosistema de L'Esberla.

Resultats obtinguts: estem en fase d'avaluació qualitativa (Recollir feedbacks i resultats obtinguts; actualització de debats pendents i dels que sorgeixen; procés d'aprovació; socialització de les modificacions).

Potencial de transferència: el procés i resultat ja s'han transferit a altres organitzacions.

Necessitat a la que respon

El procés d'elaboració del RRI respon a un repte que, a parer nostre, és alhora social i organitzatiu: com articular l'economia dels treballs amb l'economia de la vida; és a dir, com disposar d'organitzacions sostenibles i perdurables en el temps, que puguin sostenir les necessitats vitals de les persones que en formen part tot contribuint al seu benestar i a la corresponsabilitat en les cures.

Per tant, les necessitats a les quals respon són: 1) Organització del treball corresponsable amb la vida i el treball de cures, 2) Mecanismes per ser indispensables i substituïbles amb el menor impacte per a les persones i l'organització, 3) Bestretes equitatives que responguin a les necessitats socials i de vida 4) Sistema de permisos que atengui les diversitats familiars i de convivència.

Principals objectius assolits

Definició d'un organigrama adaptable i un sistema de capacitació de rols que ens permet ser indispensables i substituir-nos amb facilitat i poc impacte.

Millora de l'abast de les baixes i permisos remunerats, atenent les necessitats de cures a infants, persones grans i comunitat.

Sistema de bestretes equitatives de revisió anual, que té en compte: necessitats de cura a persones dependents, situació habitacional i salut.

Implementació del vinclegrama (sistema per establir els vincles que definiran els permisos remunerats que supera el marc de la consanguinitat i la família tradicional).

Principals resultats obtinguts

Resultats quantitatius:

Augment del nombre de permisos remunerats i hores disponibles.

Millora i augment salarial, ateses les necessitats vitals i socials.

Nous mecanismes de regulació dels permisos (vinclegrama).

Resultats qualitatius:

Augment de la cohesió i vincle entre les membres de l'entitat.

Augment del sentiment de satisfacció en l'àmbit material (salari que respon a les necessitats vitals i socials).

Millora de l'adhesió al projecte, en tant que legítima, permet i facilita la corresponsabilitat amb les cures més enllà de la consanguinitat i família tradicional.

Descens de la pressió i l'estrès derivat de la sensació de ser indispensables i no poder distribuir les sobrecàrregues.

Abast de l'experiència

L'experiència en concret va tenir l'abast de les membres de L'Esberla, tant les que hi havia en el moment de l'experiència com les que s'han incorporat més endavant.

Arran del procés, però, hem acompanyat a 11 entitats en l'elaboració del seu reglament de règim intern amb perspectiva feminista, i/o a la revisió dels seus mecanismes i reglaments existents. D'aquesta manera, l'abast del procés ha arribat de moment a, aproximadament, a 200 persones.

També hem compartit el nostre procés mitjançant formacions i xerrades a l'Ateneu Cooperatiu del Maresme (CoopMaresme), l'Ateneu Cooperatiu de Barcelona (Coòpolis) i a Barcelona Activa, arribant a aproximadament una 60 de persones.

Atenent, però, a la nostra missió i activitat, el procés ha servit per revisar els nostres serveis de desenvolupament organitzacional, que ara incorporen la mirada i aprenentatges fets, i han reforçat el nostre compromís amb la contribució a crear organitzacions més saludables, curoses i democràtiques.

Persones implicades en l'experiència:

- Treballadores: 11
- Membres equips directius: 3
- Sòcies: 6
- Ateses: 260



Principals factors clau d'èxit

Legitimitat i prioritat del procés en els òrgans de govern i el pla de treball anual.

Planificació del procés, atenent la capacitat de temps i mantenint un ritme constant.

Suport extern d'assessorament i/o facilitació quan ha estat necessari.

Procés participat per totes les membres de l'entitat.

Planificació del sistema d'avaluació i seguiment dels resultats.

Recollida del procés per a la seva posterior sistematització i relat.

Dificultats i reptes superats en el desenvolupament de la iniciativa

El principal repte del procés és trobar l'equilibri entre les necessitats individuals i les del projecte: cal no perdre mai de vista la doble visió i ser conscients que, en un projecte col·lectiu cal atendre les dues dimensions per tal que l'organització sigui sostenible i perdurable en el temps.

Un altre repte ha estat el de disposar de referents en el procés d'incorporació de la perspectiva feminista. Gràcies a l'assessorament extern hem pogut tenir experiències provinents d'organitzacions de la resta de Catalunya i, també, del País Basc, que han estat de gran ajuda i inspiració a l'hora de definir els nostres propis mecanismes.

En darrer terme, un altre repte és el de la gestió del canvi organitzacional, ja que l'entitat és molt diversa quant a antiguitat, lideratges i rols, i la capacitat d'adaptació respon a aquesta diversitat. Per aquest motiu va ser clau comptar amb el suport de facilitació externa d'alguns dels debats (especialment el de les bestretes equitatives) per poder abordar la qüestió des de la seguretat i la confiança.

Elements innovadors que aporta la iniciativa

Permisos remunerats de cures a altri, i autocura, basats en bosses d'hores.

Sistema "vinclegrama" - de revisió anual - per definir la comunitat de cada persona a l'hora de situar els seus permisos remunerats.

Sistema de bestretes equitatives - de revisió anual - basades en els criteris de: cura de persones dependents, situació habitacional i salut.

Organigrama adaptable i sistema de capacitació dels rols per a esdevenir indispensables.

Protocols de substitució de "2 dies / 1 setmana / 1 mes / més d'un mes» per a tots els rols.

Principals factors que permeten la transferència i replicabilitat

Els factors clau que han permès la transferència i replicabilitat han estat:

Basar-nos en l'estructura del reglament de règim intern, eina existent en moltes organitzacions i amb les quals estan familiaritzades.

Recollir - mitjançant relatories i actes - el desenvolupament del procés per a la seva posterior sistematització i relat.

Planificar, amb anterioritat al procés, el sistema d'avaluació i seguiment del treball, la implementació i els resultats.

D'aquesta manera hem pogut sistematitzar el procés a seguir, els debats claus a abordar, la metodologia de treball, els resultats esperats i una proposta detallada de mecanismes a desenvolupar, que cada organització pot adaptar a les seves característiques.

Considerem, per tant, que el procés és perfectament transferible a altres organitzacions, si bé - en funció de la seva mida i sistema de governança - caldrà adaptar i adequar per tal que sigui un procés alhora democràtic i eficient.