

Ponència sobre ORGANITZACIÓ INTERNA

Índex

A - Justificació

- 1) La importància d'una organització interna ben plantejada.
- 2) La necessitat davant el creixement constant del GOB.

B - Anàlisi de la situació actual

- 1) Òrgans i ritmes de reunió actuals.
- 2) Els òrgans directius i el seu rol actual.
- 3) El paper actual dels treballadors.
- 4) El voluntariat.
- 5) La imatge del GOB.

C - Condicions a considerar

- 1) El manteniment de la democràcia interna.
- 2) Els estatuts i les noves legislacions aplicables.
- 3) La participació com a eina de consolidació.
- 4) La necessitat d'una organització versàtil i eficaç.
- 5) Els principis de feina.

D - Amenaces

- 1) La indefinició del rol dels òrgans directius.
- 2) El pes creixent dels treballadors i el rol que han de jugar.
- 3) Problemàtica i oportunitats del voluntariat.
- 4) Els efectes de les diferents imatges (unitària/disgregada, poderosa/senzilla, etc.).

E - Propostes d'actuació

- 1) Definició dels principis que han de regir la feina.
- 2) Definició extensa del rol de cada agent i òrgan intern.
 - a) Directius.
 - b) Treballadors.
 - c) Voluntaris.
- 3) Definició d'una estructura del sistema organitzatiu.
- 4) Definició d'una imatge corporativa.

A- JUSTIFICACIÓ

A-1) La importància d'una organització ben plantejada

L'any 1991 es va celebrar el II Congrés del GOB, on ja va ser tractat el tema de l'Organització interna. Amb bon criteri, a la ponència que es va elaborar llavors, ja es deia que depenent de quina sigui la situació del moment, les prioritats de feines o camps d'acció dins el GOB poden anar canviant. De manera que, –i seguim citant la ponència de 1991- en tot d'intentar definir amb tota casta de detalls el concepte del GOB, potser seria més interessant marcar com a prioritat principal la recerca d'una estratègia d'organització que ens permeti assolir aquests tres objectius:

- a) El GOB ha de ser una eina pràctica, ha de tenir capacitat de reacció per adaptar-se a les necessitats del moment i a l'augment de la problemàtica ambiental.
- b) Ha d'oferir un marc on pugui treballar la gent sensibilitzada en els camps relacionats amb el medi ambient.
- c) Ha d'actuar de canalitzador per sumar els esforços individuals.

Dotze anys després, segueix essent vàlid que un adequat sistema organitzatiu és un requisit bàsic per a l'èxit de qualsevol entitat. És evident que el GOB ha anat evolucionant i cada vegada aposta més per ser un grup propositiu en tot de reactiu, és a dir, un grup que intenta avançar-se als esdeveniments en tot d'anar-hi sempre a ròssec. Malgrat això, és clar que hi ha moltes coses que no es poden controlar i que cal aconseguir una organització capaç de reaccionar quan cal i com cal i que, al mateix temps, pugui actuar com a marc aglutinador de gent amb ganes d'aportar i sumar el seu esforç personal a la causa col·lectiva ambiental.

A-2) La necessitat davant el creixement constant del GOB

Una de les principals diferències entre el GOB del II Congrés i l'actual és el creixement experimentat, sobretot a nivell de persones assalariades. En aquells moments s'havien fet algunes experiències de contractació a temps parcial d'una persona per executar feines administratives, i en l'actualitat es compta amb una plantilla de 13 persones que gestionen directament diverses línies d'actuació.

Aquest increment de personal laboral va lògicament acompanyat també d'un gran creixement en els recursos econòmics i materials. A un pressupost gairebé nou vegades més gran que el de 1991, cal afegir-hi també la gestió de diverses instal·lacions, com el Museu de la Natura, el Centre de Recuperació de Fauna Silvestre, Es Viver de Plantes Autòctones, els locals de Maó i Ciutadella i les obres de rehabilitació del Molí del Camí des Castell. Una complexitat que obliga necessàriament a la recerca d'un sistema organitzatiu que sigui capaç de donar resposta a les necessitats actuals i futures de l'entitat.

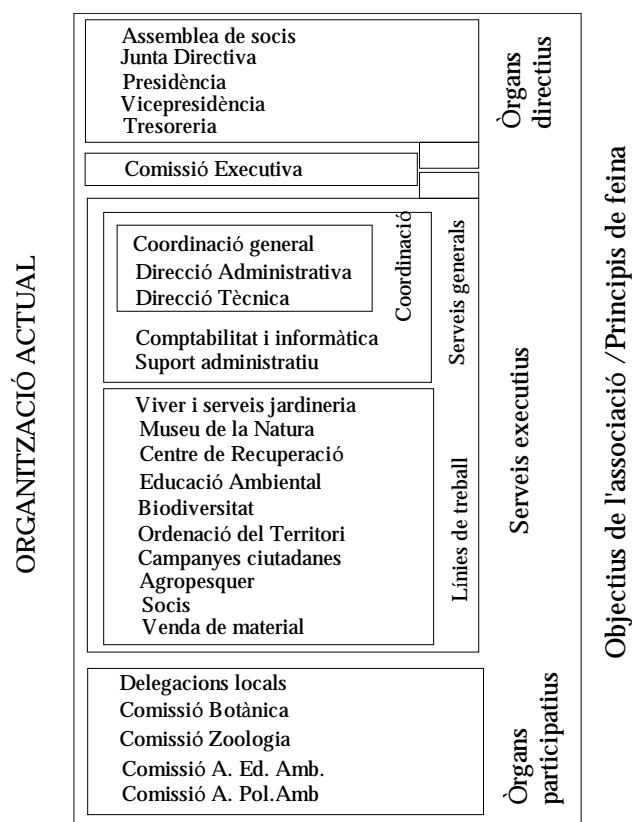
B – ANÀLISI DE LA SITUACIÓ ACTUAL

B-1) Òrgans i ritmes de reunió actuals

Actualment el GOB manté l'estructura organitzativa que es mostra al Quadre 1. La periodicitat de reunions és la següent:

- **Assemblea:** Celebra una reunió ordinària a l'any. Es passa balanç d'activitats i balanç econòmic, aprova el nou pressupost i la renovació de la Junta Directiva. Quan cal, aprova el nomenament de la Presidència Insular, la Presidència Interinsular, la modificació d'estatuts i d'altres qüestions que es puguin considerar de prou importància per part la Junta Directiva. Hi assisteixen les persones associades a l'entitat que ho desitgin.
- **Junta Directiva:** Reunió bimensual. Analitza línies estratègiques i avalua la marxa general de l'entitat. Actualment està composta per 26 membres. A la reunions hi assisteixen els treballadors, amb veu però sense vot.
- **Comissió Executiva.** Reunió setmanal. Programa les activitats setmanals, executa el seguiment del dia a dia de l'entitat i dels temes d'actualitat. Aquest òrgan s'entén constituït amb la presència de la Presidència i de la Coordinació General. Està obert a persones associades i generalment hi assisteixen tots els treballadors.
- **Grup de coordinació.** Constituït per la Coordinació General, la Direcció Tècnica i la Direcció Administrativa, té un ritme de reunió setmanal o quinzenal, segons les necessitats, i treballa per millorar la coordinació de l'equip de treballadors i la planificació.
- **Delegació local de Ciutadella.** Reunió setmanal per analitzar temes d'actualitat del municipi. Serveix també de punt de trobada per coordinar treballadors i voluntaris del Centre de Recuperació.
- **Comissió de Botànica.** Reunions mensuals o bimensuals, segons l'època. Serveix de punt de trobada de les persones voluntàries motivades per la botànica i per programar feines d'investigació i de sensibilització en la matèria. També s'assessora puntualment en temes de territori.
- **Comissió de Zoologia.** Reunions bimensuals o trimestrals, segons l'època. És un punt de trobada de les persones voluntàries motivades per la zoologia, amb especial dedicació a l'ornitologia. S'intercanvien informacions i es dinamitzen alguns projectes d'investigació i de conservació.
- **Comissió Assessora de Política Ambiental.** Composta per persones escollides per la Junta Directiva per assessorar les línies de política ambiental que ha de dur a terme el GOB. Hi pren part gent amb experiència tècnica o professional, així com persones representants de diferents sensibilitats socials. És un òrgan pensat per reunir-se una o dues vegades a l'any.
- **Comissió Assessora d'Educació Ambiental.** De recent creació, reuneix persones prèviament escollides per assessorar les línies d'educació ambiental del GOB. Es reuneix una o dues vegades a l'any.

Quadre 1.



B-2) Els òrgans directius i el seu rol actual

La feina de les persones amb responsabilitat directiva també ha anat evolucionant amb la resta de l'entitat. Malgrat tot, la manca de debat intern que a vegades hi ha pogut haver respecte a les noves persones que s'incorporaven a aquestes tasques, provoca alguns problemes d'indefinició del rol que s'espera que juguin.

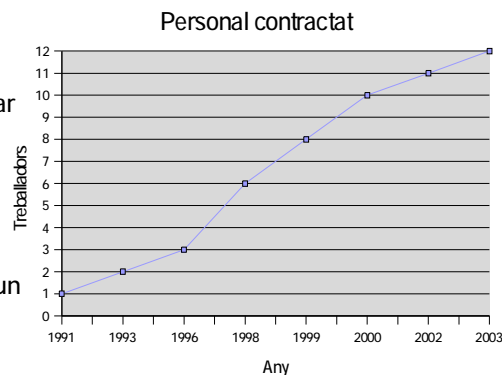
Efectivament, a l'actualitat no té massa sentit plantejar que els membres de Junta coneguin tot el dia a dia de l'entitat, ja que la tasca que s'impulsa des de l'equip de persones contractades és excessivament voluminosa com per poder seguir-se en hores voluntàries. Per contra, el ritme del treball diari dels contractats els pot mantenir tan ocupats en les feines quotidianes, que es fa necessària la col·laboració d'altres persones amb una visió més general, per tal de no deixar d'avançar cap als objectius a llarg termini o per evitar invertir el temps en coses amb molt poca transcendència ambiental.

En base a aquestes reflexions, s'ha intentat orientar la feina de la Junta Directiva a partir de constituir un grup ampli (d'unes 20-25 persones), que funciona amb reunions bimensuals, i a les quals s'hi porten temes d'àmbit global, com ara la discussió de les prioritats de cada línia de feina del GOB, o la valoració de noves línies estratègiques a impulsar.

Malgrat l'assistència regular dels membres de la Junta Directiva a les reunions convocades, el perfil que s'ha cercat (gent d'àmbits diferents, interessada pel GOB, amb opinió i que es pugui comprometre a fer una reunió cada dos mesos) provoca certs problemes per aconseguir una major implicació directiva en aspectes que serien desitjables i que sovint són reclamats per les persones contractades.

B-3) El paper actual dels treballadors

D'ençà el Congrés de 1991, on es va fer l'aposta d'anar professionalitzant feines al GOB per evitar el desgast personal que significava per als directius haver de dur a terme nombroses tasques executives, la plantilla professionalitzada de l'entitat ha anat augmentant a un ritme important, com es pot veure a la següent gràfica.



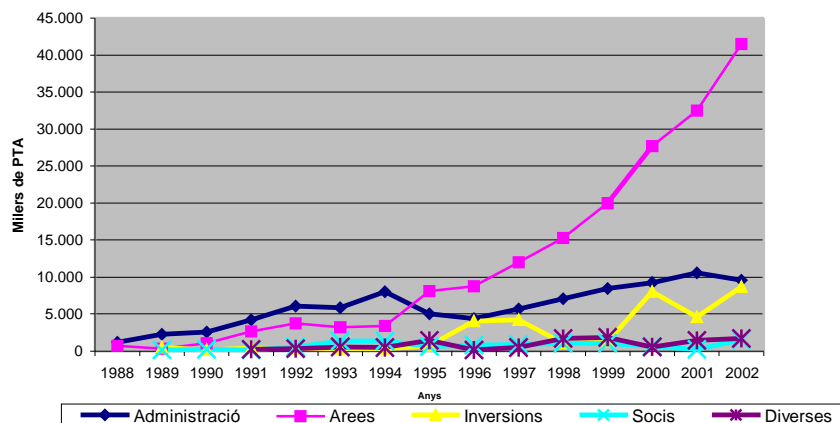
L'augment de persones contractades ha convertit avui els treballadors en la principal eina de feina del GOB. Efectivament, el gran nombre d'hores que aquestes persones poden dedicar a feines ambientals és realment considerable i permet que l'entitat pugui abastar moltes més línies de treball que les que s'analitzaven a l'esmentat Congrés de 1991. Açò no obstant, també s'ha de tenir present que el pes de la gent professionalitzada és especialment important en una entitat on les persones que ocupen càrrecs directius ho fan a títol voluntari. És a dir, que el temps que els directius poden dedicar a l'associació és molt menor que el que hi dediquen els treballadors: aquesta situació obliga a definir molt bé el paper de cada actor, a fi de clarificar les funcions de cadascun i aconseguir continuar sumant esforços cap un mateix objectiu.

Pel que fa als treballadors, aquesta manca de definició en alguns casos, ha provocat i provoca una sobrecàrrega puntual en tasques que podrien intentar-se cobrir a partir de persones que ostentin càrrecs directius. És el cas de la representació del GOB a diferents òrgans de participació. A la Taula 1, s'ha relacionat l'actual situació al respecte, on es marquen, per una part la tipologia de representació que requereix cada òrgan (si és de caràcter institucional o més tost tècnic) i si aquest càrrec s'està atenent per part de directius o de treballadors. La Taula mostra com la plantilla de personal cobreix diferents càrrecs que, pel seu caràcter de representació institucional i no tècnica, haurien de destinar-se a directius. La situació hauria de servir per reflexionar sobre si es considera correcte destinar esforç dels treballadors a aquestes tasques o si seria convenient apostar per dinamitzar més persones amb responsabilitat directiva que poguessin exercir tasques de representació.

Per últim, dins aquest apartat de situació actual dels treballadors, es vol destacar la necessitat de reestructurar el funcionament per tal que els serveis generals no es vegin saturats de feines que vénen repercutides per les diferents línies de feina de l'entitat. Com es posa de manifest a la gràfica

que segueix, que analitza l'evolució de les despeses del GOB en els darrers anys, la despesa en àrees temàtiques s'ha incrementat amb molt volum respecte a les despeses en administració. Aquest fet obliga a plantejar de manera efectiva una organització de les responsabilitats en càrrecs dedicats a la direcció executiva i els serveis generals, per tal d'evitar col·lapses que impedeixin una adequada agilitat en la feina.

Gràfica. Resum despeses



Taula 1. Representació a òrgans de participació

T	REPRESENTACIÓ TÈCNICA		
I	REPRESENTACIÓ INSTITUCIÓ		
Tr	TREBALLADOR		
Dr	DIRECTIU O SOCI		
1	T	Tr	CONSELL INSULAR DE CAÇA
2	I	Dr	JUNTA RECTORA DEL PN DE S'ALBUFERA DES GRAU
3	T	Dr	JUNTA INSULAR D'AIGÜES DE MENORCA
4	T	Tr	COMISSIÓ DE SEGUIMENT DE LA RESERVA MARINA COSTA NORD
5	I	Tr	CONSELL DE RACES AUTÒCTONES
6	I	Tr	CONSELL AGRICULTURA ECOLÒGICA
7	T	Dr	COMISSIÓ INSULAR D'URBANISME
8	I	Tr	COMISSIÓ CONSULTIVA SOBRE TERRITORI I RESERVA DE BIOSFERA
9	I	Dr	CONSELL RECTOR LEADER +
10	I	Dr	ASSEMBLEA GENERAL LEADER +
11	T	Tr	COMISSIÓ TÈCNICA LEADER +
12	T	Tr	COMITÈ SEGUIMENT PROJECTE LIFE
13	T	Tr	PLA ESTRATÈGIC E_MENORCA
14	I	Tr	CONSELL MUNICIPAL D'EDUCACIÓ CIUTADELLA
15	I	Tr	COMISSIÓ PERMANENT CONSELL MUNICIPAL D'EDUCACIÓ CIUTADELLA
16	I	Tr	PROJECTE EDUCATIU DE CIUTAT CIUTADELLA
17	I	Dr	JUNTA MUNICIPAL DE TURISME I MEDI AMBIENT CIUTADELLA
18	I	Dr	AGENDA LOCAL 21 CIUTADELLA
19	T	Tr	ASSOCIACIÓ AMICS PARC RUBIÓ
20	I	Dr	CONSELL MUNICIPAL DE CONSUM I MEDI AMBIENT MAÓ
21	I	Tr	AGENDA LOCAL 21 MAÓ
22	I	Tr	AGENDA LOCAL 21 ALAIOR
23	I	Tr	CONSELL MUNICIPAL JOVENTUT MAÓ
24	I	?	AGENDA LOCAL 21 ES CASTELL
25	I	?	AGENDA LOCAL 21 SANT LLUÍS
26	I	Dr	CONSELL MUNICIPAL MEDI AMBIENT SANT LLUÍS
27	I	Dr	AGENDA LOCAL 21 MERCADAL
28	I	?	AGENDA LOCAL 21 MIGJORN GRAN
29	I	Dr	CONSELL MUNICIPAL DE TURISME I MEDI AMBIENT MIGJORN GRAN
30	I	?	AGENDA LOCAL 21 FERRERIES
31	I	Tr	FORUM D'ONG MENORCA
32	T	Tr	CONSORCI MESTRAL GOB
33	I	Tr	CONSELL ASSESSOR I DIRECTIU MUSEU DE NATURA DE MENORCA

	Tr	Dr
T	7	2
I	11	9

? = Resten 4 càrrecs de tipus institucional per cobrir

B-4) El voluntariat

Quan es parla de voluntariat, pot ser procedent diferenciar aquelles persones que adquireixen un compromís permanent amb l'entitat (voluntaris fidelitzats) d'aquelles que duen a terme col·laboracions esporàdiques o puntuals. Dins la categoria de voluntaris caldria incloure també les persones amb responsabilitat directiva, si bé aquestes són tractades en altres apartats específics.

Els voluntaris permanents o fidelitzats són els que tradicionalment han impulsat la creació i el creixement de les entitats sense ànim de lucre. Només amb un compromís mantingut es poden fer realitat els projectes que es plantegen. No obstant açò, quan el GOB decideix crear una estructura professionalitzada, els voluntaris permanents veuen coberta bona part de les feines que abans s'havien de fer i que ara executen els treballadors contractats. En aquest nou context, ha estat necessari redefinir els espais per poder trobar lloc a les persones que volien col·laborar voluntàriament. Evidentment, el creixement de les línies de treball del GOB ha augmentat les oportunitats de participació i algunes activitats concretes registren un interessant nombre de voluntaris fidelitzats (com ara, el Centre de Recuperació), si bé cal plantejar nous sistemes per permetre augmentar aquest tipus de col·laboracions en totes les línies de treball actuals on sigui possible.

El voluntariat ocasional és el que més increment ha registrat. Hi ha un considerable llistat de gent que participa puntualment, en general a requeriment de l'entitat. En conjunt, el nombre de voluntaris, tant pel que fa als que participen de les diferents comissions, com els que fan aportacions a nivell personal, tot i ser sempre millorable, manté una tendència creixent.

És important deixar constància aquí de la dificultat que es registra -i que sembla ser general a totes les entitats- per incorporar voluntaris joves i permanents. Són actualment moltes les organitzacions que tenen problemes de recanvi generacional o que han hagut d'abandonar algunes línies de treball que es trobaven enfocades per a voluntaris joves. Sigui perquè s'ha produït un canvi social que no afavoreix el compromís permanent o bé perquè les entitats no hem sabut adequar-nos a l'evolució social experimentada, el cas és que actualment és molt més difícil que abans trobar voluntaris joves que es vulguin comprometre més enllà de les activitats puntuals.

De fet, sembla que l'edat de comprometre's s'hagi retardat uns anys, i això és una característica que afecta de manera molt dura les entitats sense ànim de lucre que operen a Menorca. Cal recordar que els joves amb edat universitària surten de l'illa. Això sempre ha estat així, però anys enrere, bastants d'aquests joves agafaven compromisos amb les entitats en edats anteriors a la universitària, que permetien que alguns d'ells, en retornar a l'illa, reprenguessin aquest compromís. Amb l'esmentat retard que ara s'experimenta, els joves surten de l'illa i retornen anys després sense cap lligam previ, la qual cosa dificulta i pot arribar a representar un problema real de gent nova que assumeixi la direcció de les organitzacions socials.

B-5) La imatge del GOB

B.5.1) Concepte d'imatge

Una imatge corporativa és molt més que una imatge gràfica o un logotip polit. Des d'una carta a la premsa fins a una forma de vestir creen la imatge de l'entitat. No és coherent, per exemple, emprar un luxós paper *couché* com a suport d'un fullet sobre reciclatge; però tampoc és correcte identificar els models alternatius de convivència i relació amb la natura amb la brutícia, el descuit en les formes o les coses mal fetes en les realitzacions.

Una imatge d'una entitat es nodreix també de la seva història i de com es percep aquesta entitat des de l'exterior. Definirem la "Imatge del GOB" o "Imatge corporativa" com el concepte global que tenen de l'entitat els públics als qui es dirigeix. Si la imatge que volem transmetre coincideix amb la imatge que percep el públic destinatari considerem que el GOB té una bona imatge. Si, per contra, no es produeix aquesta coincidència, el GOB tindrà una imatge millorable. Els factors que poden impedir o dificultar aquesta coincidència poden ser de dues castes:

- A) per indefinició, per part de l'emissor, de la imatge que es vol donar.
- B) per dificultat tècnica o falta de recursos a l'hora de transmetre aquesta imatge (el que en un procés comunicatiu es defineix com a "soroll").

B.5.2) D'on surt el GOB

El GOB neix en temps del final del franquisme com una secció de l'Ateneu de Maó i, emparada per l'aparença científico-naturalista, prest va començar a aglutinar propostes ecologistes i a participar en mobilitzacions en defensa de la natura, en concret a favor de s'Albufera des Grau.

Aquesta nova activitat obliga al grup a deslligar-se de l'Ateneu i s'uneix al GOB Mallorca, de recent creació i mateixos objectius, de qui rep suport i fins i tot la imatge gràfica. La secció de Menorca del nou GOB es mostra molt activa, enfrontant-se al desgavell urbanístic i als afanys especuladors sobre la costa menorquina. El seu logotip evoluciona ràpidament i recull aquest posicionament ètic i polític: "Grup Balear d'Ornitologia i Defensa de la Naturalesa", si bé es manté l'acrònim de GOB, que ja s'havia fet popular.

A partir de finals dels vuitanta i de la consolidació democràtica amb lleis més restrictives vers el territori, la lluita política perd presència per desenvolupar un nou front: la formació ambiental. Es signen convenis amb les institucions públiques, es professionalitza la gestió de l'entitat, es comencen a gestionar nous espais, etc. i així fins avui.

B.5.3) Com ens veuen

Com hem explicat anteriorment, el GOB engloba dues vessants: una de científica, amb especial incidència en l'ornitologia, i una d'ecologista, de defensa del territori. Evidentment nosaltres tenim clara la complementaritat d'aquestes dues vessants, però de vegades ha servit com a motiu de



desqualificació per part dels nostres adversaris (*"Per què no us dediqueu a mirar ocellets i deixeu de ficar-vos en temes polítics!"*).

També es percep el GOB com una necessitat social de consciència ecologista. La gent, quant es troba davant un impacte ambiental, pensa i diu: "Açò ho hauria de denunciar el GOB!". De vegades aquesta actitud de responsabilitat denunciadora també ha estat emprat pels no-amics, acusant al GOB de fer favoritisme amb unes o altres denúncies segons qui sigui el denunciat.

Si bé és cert que l'apartat de denúncies i d'agitació social és el més cridaner de la presència exterior del GOB, les noves línies d'activitat amb l'educació ambiental, el Museu de la Natura, etc. poden diversificar la percepció de l'entitat.

En general, es pot dir que tothom percep el GOB com una entitat d'influència i d'un posicionament polític molt clar a favor de l'ecologisme.

B.5.4) Aspectes estratègics lligats a la imatge

Les estratègies d'imatge consisteixen en la potenciació dels factors positius. I l'eina més habitual són les campanyes d'imatge i comunicació. Per fer una bona campanya cal definir:

- a) Objectius: què es vol transmetre, què es vol aconseguir
- b) Públics: a qui va dirigit
- c) Mitjans: com es vol comunicar, quins recursos es volen emprar, quan, etc.

Però, sens dubte, és l'actuació diària la que aporta més apreciació sobre la imatge de l'entitat; en aquest sentit no cal insistir en que una mala actuació no es pot encobrir amb cap campanya d'imatge. Aquesta ha de servir més com a reforç i per evidenciar els valors del GOB.

En aquest sentit, pot ser procedent recordar els acords d'altres Congressos, on es va apostar per construir i promocionar alternatives, a més de plantejar campanyes d'enfrontament. Aquest ha estat un dels encerts del GOB, que ha permès que l'entitat no només reaccioni davant el que fan altres (feina reactiva), sinó que prengui sovint la iniciativa, faci prevenció i projecti una imatge en positiu (feina propositiva). Tot i així, és clar que la feina positiva no troba tant de ressò en els mitjans de comunicació, que projecten amb més força els enfrontaments que no els enteniments (és coneguda l'expressió que solen usar alguns periodistes: les bones notícies no són notícia). Malgrat això, no hi ha dubte que actuacions com l'assistència a animals ferits, el viver de plantes autòctones, o les propostes alternatives per a temàtiques com el turisme o el sector agrari, serveixen molt per contrarestar la imatge de que El GOB no fa més que queixar-se, està contra tot, etc.

B.5.5) El logotip i la imatge gràfica

Quan el GOB es crea a Menorca, s'adopta el logotip que existia a Mallorca, canviant el voltor per un milà, i el mapa d'una illa pel de l'altra. A principis dels anys vuitanta, es neteja una mica el dibuix i la tipografia, es suprimeix el mapa de Menorca i apareix un color taronja de fons que permet fer el logotip a dos colors i el marró del milà per addició; es manté el cercle com a forma global. L'any 1985 es crea el logotip actual, que té, idò, 18 anys.

Un logotip consta d'una part tipogràfica i una altra d'iconogràfica. Per a la tipogràfica es van crear unes lletres pròpies per a "GOB"; per a "Menorca" es va emprar el tipus Futura i per a "Grup Balear d'Ornitologia i Defensa de la Naturalesa" l'Univers Condensed. La jerarquia tipogràfica està molt marcada i diferenciada en aquests tres nivells.

De vegades s'empra el logotip només amb la tipografia de "GOB" sense "Menorca" i la resta de text. Això s'ha anat fent a petició de les altres seccions insulars, a fi de crear una sola imatge, però cal analitzar correctament la seva resolució. Així mateix, en altres ocasions tot el text fa una pastilla sota el logotip i amb altra tipografia, per similitud amb el tractament que es fa al GOB de Mallorca, que és qui edita més material, però també cal analitzar com es resol a nivell d'imatge gràfica aquest tema a Menorca.

Quant als elements iconogràfics, n'hi ha dos: el milà i una franja verd clar en traços inclinats. Els colors del logotip són tres: el negre, el verd clar i el marró ataronjat.

La significació d'aquest logotip és prou evident: el milà representa la vida, la seva col·locació en vol diagonal crea dinamisme a la imatge i un esperit de creixement. A més, procedeix de la imatge anterior, emparenta amb el GOB Mallorca i altres grups ornitològics, sense oblidar que, malauradament, el milà està en perill de desaparició a Menorca. Es tracta d'un element difícilment renunciabile del logotip. Les modificacions, en tot cas, es podrien aplicar a la col·locació, la mida o el color.

"La franja verd clar" és la terra i la vegetació. És un traç manual, molt dinàmic, que fa també la funció de subratllar les lletres GOB i dóna base terrestre al vol del milà. Es pot substituir el color verd per un de blau i tindriem una mar agitada. És un element gràfic que pot tenir múltiples aplicacions; al paper de cartes, per exemple, s'empra com a faldó. És podria eliminar si es vol netejar el logotip, però no "embruta" tant i el traç gestual li aporta un cert aire modern, casual.

B.5.6) Altres imatges del GOB

Amb una aparició irregular s'han fet samarretes amb il·lustracions de diversos artistes, com Manolo García, Biel Mercadal i molts d'altres. En aquests casos no ha estat una resposta a una campanya concreta sinó aportacions desinteressades com a material de mercaderia.

Amb el tema de material imprès tenim l'elaboració del Socarrell, Posidònia i les diverses publicacions de l'oferta educativa i del Museu de la Natura. En aquests casos prima la coherència gràfica pròpia i diferenciada, més que no una normativa unitària. El nivell, en general, és de bona qualitat. Es podrien unificar altres aspectes, com la qualitat del paper o l'ús del color, però no són importants.

Però sense dubte, la passa més agosarada que ha fet el GOB en aquests anys ha estat la de crear nous logotips, en una línia similar a la de l'entitat, per diferents àmbits d'actuació que s'han volgut promocionar com a part amb prou entitat pròpia. És el cas del Museu de la Natura, el Centre de Recuperació de Fauna Silvestre, i Es Viver de Plantes Autòctones. Aquesta iniciativa ha permès crear subproductes del GOB que no sempre han d'anar necessàriament lligats al logotip de l'entitat i que permeten ampliar la influència ecologista en nous camps.

C – CONDICIONS A CONSIDERAR

C-1) El manteniment de la democràcia interna

Qualsevol reestructuració a nivell organitzatiu, ha de respectar unes premisses bàsiques. La primera d'elles és que es mantinguin les garanties de democràcia interna i l'ètica en la gestió. En aquest sentit, es consideraran irrenunciables la transparència, la igualtat d'oportunitats i la informació. Caldrà establir mecanismes de control que permetin l'avaluació de tots els aspectes de la gestió que es faci i de l'orientació que es prengui a l'entitat. Aquest model de funcionament i de gestió servirà d'exemple per a altres entitats i com a garantia per als socis, simpatitzants i, en general, totes aquelles persones, entitats o institucions que d'una manera o altra col.laborin amb el GOB.

C-2) Els estatuts i les noves legislacions aplicables

Cal limitar-se també al marc que defineixen tant els estatuts propis com les diferents legislacions aplicables. Els estatuts es poden modificar sempre que hi hagi acord a les quatre illes, la qual cosa permet anar actualitzant l'entitat i al mateix temps fer-ho d'una forma que garanteix un control clar de les modificacions per part de les quatre Assemblees insulars.

Pel que fa a la legislació, es tracta d'un imperatiu evident. La Llei de Fundacions i d'entitats declarades d'utilitat pública, les Lleis estatal i autonòmica de Voluntariat, la Llei d'Associacionisme, i d'altres d'aquest estil, són textos que han de tenir-se present i respectar-se a l'hora de plantejar canvis.

C-3) La participació com a eina de consolidació

La facilitat de participació hauria de ser també una constant en una associació que vol tenir pes dins

la societat civil. Buscar mecanismes que facilitin aquesta incorporació de la gent sense malmetren l'eficàcia, és una fórmula que cal estructurar per consolidar cada vegada més l'entitat a nivell social.

C-4) La necessitat d'una organització versàtil i eficaç

Un dels secrets de l'èxit del GOB ha sigut la capacitat de l'organització per a adaptar-se a les necessitats socials de cada moment i a l'enfocament del treball amb un objectiu clar d'eficàcia, és a dir de resultats.

Aquesta és una qüestió primordial a tenir en compte a l'hora de dissenyar l'organització interna, a fi de preveure el perill de voler estructurar un esquema molt complet però que sigui feixuc i poc operatiu. L'organització interna del GOB ha de procurar respondre al màxim de requeriments, però no ha d'impedir mai servir als objectius primordials de conservació del patrimoni natural.

C-5) Els principis de feina

Una necessitat que es fa evident quan hi ha molta gent treballant dins una associació, sigui a nivell voluntari o professionalitzat, és definir un codi de funcionament, que al GOB hem anomenat Principis de Feina. Es tracta d'un llistat de criteris que cal tenir presents a l'hora de plantejar o d'executar treballs i posicionaments. Els Principis de Feina aprovats actualment per la Junta Directiva són els següents:

1. Organització emprenedora: El GOB vol ser una organització emprenedora que està en permanent observació de la realitat social per a intentar impulsar solucions innovadores i detectar problemàtiques ambientals.
2. Treball enfocat a aconseguir resultats: El treball està enfocat a aconseguir resultats avaluable a favor de la conservació dels valors ambientals.
3. Independència: Es mantenen uns criteris d'actuació basats en una total independència de formacions polítiques, d'empreses o d'institucions.
4. Posicionaments crítics acompanyats d'alternatives: Els posicionaments crítics que es poden adoptar en determinats casos, s'intenten acompanyar de la promoció d'alternatives viables a fi de facilitar un canvi en favor del medi ambient.
5. Eficàcia: Les activitats s'orienten a aconseguir avanços reals que permetin una millor convivència entre l'espècie humana i els valors ambientals.
6. Eficiència: S'intenten aplicar sempre sistemes que permetin aconseguir resultats sota el principi d'ajustar els recursos a les necessitats.
7. Austeritat: L'ús raonable de mitjans, siguin econòmics o materials, és una premissa en la feina. Sempre que sigui possible s'empraran materials ja utilitzats i es tindrà present l'estalvi de recursos innecessaris. Açò no obstant, s'intenta evitar qualsevol imatge de deixadesa, que pugui transmetre la idea d'un treball poc seriós.
8. Promoció de la capacitat social de reflexió: Els posicionaments de l'associació es troben impregnats de l'objectiu de promocionar una societat que reflexioni sobre els reptes ambientals.
9. Voluntat de transformació social: El treball que es duu a terme és sobretot una tasca dirigida a la resta de la societat, amb la clara voluntat de transcendir de l'interior de l'associació i d'incidir sobre els posicionaments socials respecte als temes ambientals.
10. Voluntat de promoure canvis d'actituds personals: Es vol promoure un canvi en les persones per tal d'aconseguir actituds més favorables a la compatibilitat ambiental de les activitats humanes.



11. Coherència ambiental en les actuacions: Els objectius de millora del medi ambient s'intenten aplicar també a les pròpies actuacions de l'entitat.
12. Esperit de servei: El GOB és una associació nascuda per donar un servei a la societat, que intenta oferir aportacions positives dins els seus camps d'actuació. L'entitat té una clara vocació de servei cap als interessos generals i la consecució de la sostenibilitat.
13. Rigor en la informació: Es tindrà especial cura i rigor en la veracitat de les informacions emprades, tot aplicant-la en les actuacions de l'entitat.
14. Voluntat d'augmentar les capacitats: El GOB vol ser una associació amb capacitat per treballar en l'avanç cap a la sostenibilitat, per la qual cosa s'intenten aconseguir els mitjans necessaris.
15. Promoure la participació: es promourà la transparència i la comunicació amb els socis i simpatitzants, així com la seva participació, estimulant la seva integració al grup com a activitats, assessors, col·laboradors, diirectius, etc.

Principi Addicional.

1. Aconseguir una organització que aprengui: posar en marxa els mecanismes i la cultura que permeti consolidar el reconeixement de manera que, a més de les persones, resideix en l'organització.

D – AMENACES

D-1) La indefinició del rol dels òrgans directius

Una de les amenaces, que ja s'ha apuntat abans, és el fet que els òrgans o les persones amb responsabilitat directiva, no sàpiguen trobar el seu lloc dins l'entitat.

En una organització on hi ha molts treballs en marxa, on no es fa possible controlar la totalitat de la informació generada i on els treballs del dia a dia els executen persones contractades, es corre el perill de desmotivar o de desorientar els càrrecs directius.

Aquí cal tenir present que s'ha de superar una inèrcia de molts anys d'entitat sense treballadors contractats, així com la imatge que encara projecten moltes altres ONG de mida més petita o de creació més recent, on els directius són, de fet, els executors. Aquesta comparança constant encara es manifesta moltes vegades de manera automàtica per part de persones directives o d'observadors externs, que no saben llavors definir el paper que han de jugar els directius en aquesta nova entitat que tenim actualment.

Es tracta d'una qüestió força important, perquè els equips directius són els responsables d'orientar correctament i avaluar constantment la marxa del GOB.

D-2) El pes creixent dels treballadors i el rol que han de jugar

Una altra amenaça latent és el pes que poden arribar a tenir uns treballadors que controlen gran quantitat d'informació, que són la principal força de treball de l'entitat i que, a més, tenen uns directius que poden tenir una dedicació només parcial del seu temps lliure.

Aquestes característiques han d'estar molt presents a l'hora de realitzar contractacions de personal. El perfil adequat d'aquestes persones és la millor garantia per evitar conflictes a aquest nivell.

Així mateix, aquesta constatació reforça la necessitat de comptar amb un equip directiu que sàpiga dur a terme un seguiment real de la feina que fa el GOB i que eviti que tot el pes de les decisions caigui sobre els treballadors. D'aquesta manera els perills d'errors o de dinàmiques incorrectes disminueixen.

D-2-bis) La representació en òrgans externs o davant instàncies oficials

Es proposa que el treball extern de representació estigui coordinat amb l'estructura de feina i organitzativa, de manera que cada persona representant tingui un òrgan intern de referència on comentar la seva feina, sigui òrgan directiu o participatiu en funció de la naturalesa o temàtica de la representació.

D-3) Problemàtica i oportunitats del voluntariat

D.3.1) Feines complexes

El nivell creixent de professionalització en moltes tasques executives del GOB fa que s'estiguin duent a terme treballs amb una alta exigència de dedicació i d'informació prèvia. Aquest tipus de tasques difícilment poden ser assumides per voluntariat.

D.3.2) Relaxament del voluntari

En ocasions, el fet d'existir un quadre professionalitzat, que cobra per dur endavant tota una sèrie de feines, pot ser motiu de baixada d'interès de les persones voluntàries, que potser perceben que la seva col·laboració no és tan necessària en l'entendre que, prest o tard, les coses s'executaran per part de la gent contractada.

D.3.3) Poca disposició a la dinamització de voluntariat

També es pot donar el cas que l'important ritme de feina que solen haver de mantenir les persones contractades provoqui que considerin una inversió de temps poc segura l'haver de dedicar atenció a la informació i a la preparació de mètodes per a voluntaris. Tot i així, el problema principal es sol produir quan es presenten persones per treballar voluntàriament sense que s'hagin convocat prèviament ni tinguin clar en quin aspecte concret voldrien col·laborar. El voluntari general i no buscat és el que sol evidenciar amb més claredat la necessitat de definir possibles espais per poder aprofitar la poca gent disposada que ve a l'entitat per iniciativa pròpia.

D-4) Els efectes de les diferents imatges

Sovint les imatges que es reben del GOB poden ser diferents en funció del mitjà en què es rebin o del rol social que ocupi el destinatari. Així, és diferent la imatge que rep un infant que participa en una

activitat d'educació ambiental de la imatge que percep un promotor urbanístic que llegeix a la premsa que el GOB ha presentat al·legacions al seu projecte.

Tot i la diversitat de situacions que poden aparèixer, sembla haver-hi bastant de consens respecte a la imatge reactiva i combativa que encara acompanya el GOB actualment, i que pot, en ocasions, crear prejudicis i estereotips davant interlocutors presents o futurs.

També sembla haver-hi coincidència a l'hora de pensar que el GOB projecta una imatge més poderosa que no senzilla, cosa que de vegades pot provocar la visió d'un grup que no necessita ajut. Aquesta connotació pot jugar a la contra a l'hora de demanar suport social, tot i que també és cert que la imatge de capacitat sovint actua com al·licient perquè la gent confii en una entitat que s'ha demostrat capaç d'aconseguir objectius importants.

Per últim, dins aquest capítol d'amenaques, cal plantejar el perill de disgregar la imatge en els diferents "subproductes" que s'han citat a l'apartat B.5.6, un aspecte que s'ha de tenir present a l'hora de treballar la imatge corporativa de totes les línies de feina de l'entitat.

E – PROPOSTES D'ACTUACIÓ

E-1) Definició dels principis que han de regir la feina

Es proposa que el Congrés ratifiqui els actuals Principis de Feina que s'han anat desenvolupant al llarg del darrer procés de discussió dut a terme dins la Junta Directiva, i que s'han exposat al punt C-5 d'aquesta ponència.

Els Principis de Feina han d'actuar com a codi ètic per a totes les persones que, a nivell directiu, voluntari o professional, duguin a terme tasques dins del GOB, a la vegada que poden servir també com a fórmula de presentació davant terceres persones de la manera de treballar de l'entitat.

E-2) Definició dels agents i òrgans interns

E-2-a) Els òrgans i càrrecs directius

E.2.a.1) L'Assemblea de socis

El volum de socis que ja tenim a Menorca, que superen el milenar, fa que sigui del tot impossible conèixer el grau real d'implicació de les persones associades respecte dels objectius que el GOB persegueix. Per aquest motiu, i per un principi organitzatiu a benefici de l'entitat, es proposa fixar un termini de 10 dies mínims abans de la celebració de l'Assemblea, per tal que la gent que vulgui presentar candidatures a la Junta Directiva o a la Presidència, així com la inclusió de nous punts per a l'ordre del dia, ho comuniqui per escrit a la seu social.

E.2.a.2) La Junta Directiva

En els darrers temps, s'ha intentat que el paper de la Junta Directiva en el GOB sigui bàsicament el d'un grup ampli de persones que aportin opinió, que proposin línies generals d'actuació i que avaluin la trajectòria que va portant l'entitat. No obstant açò, es considera que, davant el gran volum de feina que es du a terme des del GOB i atesa la transcendència social que poden tenir algunes actuacions, seria bo aconseguir que al manco alguns directius poguessin realitzar una feina d'orientació més continuada dels treballadors. Es tracta d'intentar aplicar una responsabilitat compartida entre treballador i directiu, de l'estil que s'explica a l'esquema de l'apartat E.2.b) pàgina 18 d'aquesta ponència.

Aconseguir un major nombre de persones amb responsabilitat directiva que vulguin dur un seguiment més exhaustiu d'alguna de les línies de feina del GOB, és probablement una de les necessitats actuals que convindria apuntar a l'inici de la llista de millores desitjables. Amb aquesta idea, convindria plantejar-se quins càrrecs o responsabilitats directives són necessaris en cada moment d'elegir nous membres, a fi de pensar ja en persones que tinguin un perfil que pugui respondre a aquests requeriments.

Les persones que l'Assemblea elegeix com a membres per a la Junta Directiva tenen el càrrec inicial de vocal. Es considera que s'ha de deixar a criteri de la Presidència insular la definició dels possibles altres càrrecs de responsabilitat, a fi que siguin les pròpies necessitats de cada Presidència les que perfilin l'estructura més adient per al bon funcionament de l'entitat. D'igual manera, es considera que cal deixar a criteri de la Presidència la conveniència o no, en funció de la projecció pública que requereixi cada responsabilitat directiva, de crear vice-presidències. En qualsevol cas, els càrrecs designats hauran de ser ratificats per la Junta Directiva.

E.2.a.3) El Congrés

La celebració de congressos ha sigut un sistema que s'ha demostrat molt útil per facilitar l'autoanàlisi i la discussió per a una correcta adaptació del GOB al pas dels temps i a l'evolució de les circumstàncies socials i ambientals. No obstant, cal estructurar un sistema per ratificar els acords dels congressos, atès que aquests no són considerats òrgans directius. Així les coses, es proposa que els congressos es convoquin amb categoria d'Assemblees Extraordinàries.

E-2-b) Els òrgans i càrrecs executius

S'ha esmentat abans que el paper d'un treballador dins una ONG de petita dimensió no és del tot equiparable al d'un treballador d'una administració pública o d'una empresa amb ànim de lucre.

Les experiències que es coneixen d'altres grups similars al GOB han seguit una evolució molt semblant quant al perfil dels treballadors que han contractat. Així, és habitual que els primers càrrecs professionalitzats hagin estat coberts per antics voluntaris o directius, que responien molt bé al terme "alliberats", en el sentit de ser persones que l'entitat "alliberava" de la seva necessitat de guanyar-se

la vida en algun treball i els oferia la possibilitat de trobar una remuneració a partir de la dedicació plena a les tasques de l'associació. Aquest primer perfil sol anar canviant a mesura que l'organització creix i necessita ampliar personal. Llavors es cerquen perfils més tècnics, en bona part perquè tampoc resulta fàcil trobar gent disposada a abandonar el seu lloc de feina per un treball normalment més absorbent i sovint més poc remunerat en diners.

Tot i així, l'experiència que s'ha tingut a Menorca demostra que el perfil adequat perquè una persona perduri en el seu lloc de feina al GOB ha d'estar situat en la part alta de la piràmide que A. Maslow va definir sobre la relació de les persones amb el seu lloc de feina. Al dibuix que segueix s'esquemmatitza aquesta teoria, segons la qual les persones, al llarg de la seva relació laboral, van evolucionant de les primeres exigències físiques fins a les més filosòfiques. Així, en primer lloc es busca solventar les necessitats fisiològiques bàsiques, després s'aspira a tenir una certa seguretat en el món laboral, en tercer lloc hi ha la necessitat d'establir contactes socials, a continuació ve la necessitat de consideració i estima al lloc de treball, per acabar en la possibilitat d'autorealització al llarg de la jornada laboral.

Necessitats de la gent envers el treball (Maslow)

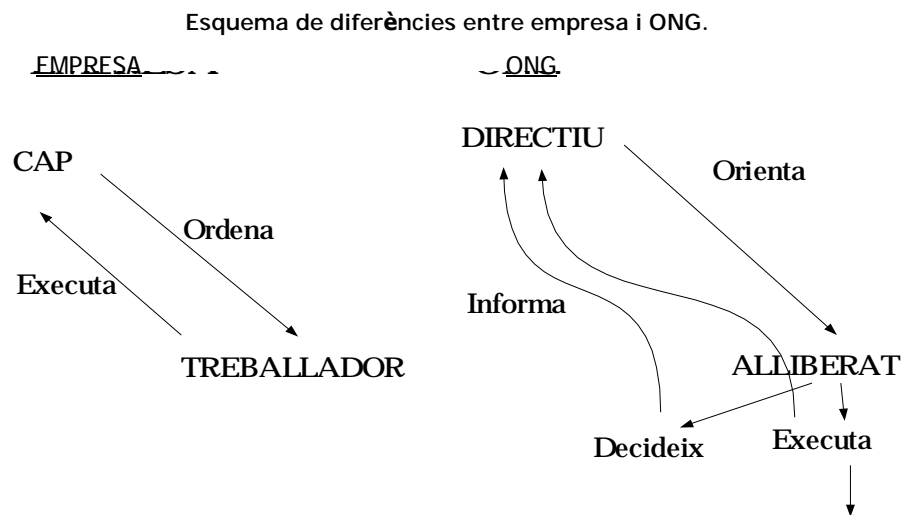


Aquesta major identificació amb els ideals del lloc on es treballa és un factor de gran importància per als treballadors d'una ONG, atès que la possibilitat de sentir-se part d'un esforç col·lectiu per un objectiu amb el qual es combrega és una de les millors maneres de sentir-se realitzat. Una possibilitat que no té necessàriament que veure amb l'edat de les persones, sinó amb els seus plantejaments envers la seva part de la vida com a treballadors.

D'altra banda, hi ha un altre factor que pesa especialment en les relacions laborals dins una entitat com el GOB. És una característica que ve marcada pel ja comentat caràcter voluntari de les persones amb responsabilitat directiva. El poc temps lliure de què acostuma a disposar la gent que participa en organitzacions sense ànim de lucre fa que sovint no puguin atendre totes les necessitats que una

certa plantilla de treballadors ja requereix. S'ofereix seguidament una comparació de la relació laboral a l'empresa amb la de l'ONG. En el primer cas, el treballador simplement executa les ordres que rep, i el cap rep com a retorn aquesta feina feta. En el cas de les entitats sense ànim de lucre, és més freqüent que el directiu "orienti" més que "ordenen", i que, en conseqüència, el treballador executi però també decideixi bona part de les coses, de manera que s'efectua un retorn cap al directiu, on no només hi ha la feina feta sinó també la informació que el treballador li facilita.

Aquí pren cos altra vegada la necessitat d'una important implicació dels treballadors en els objectius i les maneres de treballar de l'entitat, tret que marcarà les fites a perseguir i la metodologia principal. Amb la disposició prèvia d'aquests elements claus (que han de ser decidits pels òrgans directius), els treballadors hauran de disposar d'autonomia i confiança suficient per ser mereixedors de la confiança que, probablement de manera inevitable, els directius hi hauran de dipositar. En altres paraules, en una ONG que funcioni de manera pràctica, els directius i els treballadors han de compartir el lideratge sense friccions.



E-2-c) Definició del rol del voluntariat

E.2.c.1) Definir tipus de treballs adients

S'ha de promocionar una cultura, entre els òrgans directius i sobretot entre els treballadors, per tenir sempre present la necessitat de facilitar la incorporació de treballs voluntaris. Sembla clar que, excepte casos molt puntuals, un voluntari difícilment pot assumir la responsabilitat de tirar endavant treballs que siguin a la vegada importants i urgents. Un tema que sigui transcendent requereix una informació prèvia per poder tractar-se correctament. Així mateix, quan una cosa és urgent es sol necessitar disponibilitat de temps per executar-la amb immediatesa.

No obstant, hi ha sempre una llarga llista d'accions pendents d'executar, que poden ser prou importants però que no són urgents, a les quals el treballador no sempre aconsegueix dedicar-s'hi degut a la pressió del dia a dia. De la mateixa manera, hi poden haver coses urgents però no transcendents, que permeten la col·laboració de gent que no domini necessàriament tota la informació de la temàtica.

E.2.c.2) Fomentar la motivació

El treball amb voluntariat també requereix l'assumpció de criteris que permetin la màxima convivència i la fidelització de les persones que, voluntàriament, decideixen aportar part del seu temps a col·laborar en les feines o els objectius de l'associació. La correcta separació de rols pot ajudar a evitar problemes, però és sobretot la visió de futur, la capacitat de diàleg i l'esforç per transmetre el missatge amb entusiasme el que pot facilitar en major grau un cos de voluntariat important per a l'entitat.

Es fa necessari que en la planificació de campanyes i activitats es tenguin en compte la dinamització de voluntariat com a element important.

E.2.c.3) Registrar els compromisos

Existeix diversa legislació que regula els drets i els deures del voluntari i de l'associació que els empara. Sota el respecte a la legislació vigent en cada moment en aquesta matèria, seria bo que el GOB treballés en la redacció d'un conveni que signin ambdues parts i que pugui facilitar tant la definició del camp d'actuació com les normes d'aquesta actuació. Aquest tipus de regulació, si està ben pensada, permet evitar també problemes i és una considerable ajuda per tal que la persona voluntària sigui conscient dels compromisos que adquireix.

E-3) Definició d'una estructura del sistema organitzatiu

Es proposa apostar per una composició de la Junta Directiva prou ample, d'envergadura similar a l'actual. Les responsabilitats de les persones que composin aquesta Junta serien bàsicament aportar opinió, proposar línies generals d'actuació i avaluar la trajectòria de l'entitat.

Així mateix, caldria aconseguir que alguns membres de la Junta poguessin assolir un compromís amb un segon grau d'intensitat, que permeti realitzar una feina d'orientació als treballadors més continuada, a fi que aquesta ingent labor no quedi només en mans de la Presidència. Per estructurar aquest segon espai derivat dels membres directius, es proposa la creació d'una Comissió Permanent, que estaria constituïda per membres de la Junta Directiva i que serà designada per la Presidència i ratificada per la mateixa Junta Directiva, en funció de les necessitats que consideri en cada moment. La Comissió Permanent establirà el seu règim de reunions, que es proposa que tingui una periodicitat aproximadament mensual.

D'altra part, es proposa la impulsió de les Comissions Assessoras, com a òrgans de participació i de suport que incorporin persones, associades o no a l'entitat, amb experiència tècnica o professional, així com persones amb diferents responsabilitats socials. La composició d'aquestes comissions ha de ser proposada per cada responsable d'àrea de la qual la comissió depengui i ratificada per la Junta Directiva. Pel seu caràcter assessor i obert a persones no associades, els acords no pretenen ser

vinculants sinó orientatius; en tot cas caldran ser refrendats per la Comissió Executiva o la pròpia Junta Directiva, en funció del tipus de temàtica que afectin.

La resta de l'actual sistema organitzatiu es considera correcte, sempre sotmès a les noves necessitats que puguin detectar-se de l'evolució de l'entitat i de l'entorn on aquesta opera. Els canvis que puguin anar plantejant-se entre la celebració del present Congrés i d'altres esdeveniments similars, els hauran d'aprovar la Junta Directiva.

E-4) Definició d'una imatge corporativa

E.4.1) Principals públics de destinació

Es consideren principals públics potencials als quals el GOB es dirigeix, els següents:

1. La població menorquina en general. Ressaltant en particular:
 - Els joves.
 - Les persones directament o indirecta implicades en la gestió de recursos naturals (pagesos, pescadors, alguns empresaris...).
 - Les persones amb un interès i sensibilitat en tot allò vinculat amb Menorca o el medi ambient.
2. El públic intern. És a dir, tots aquells que d'una manera o altra ja estan implicats en l'entitat.
3. Les Administracions Públiques.
4. La societat civil organitzada i totes les entitats i organitzacions que genera.
5. Les persones de fora de Menorca que tinguin una especial sensibilitat pels temes vinculats amb Menorca o el medi ambient.
6. Els agents econòmics que operen a Menorca.

E.4.2) Tipologia d'imatge a transmetre

De la mateixa manera que tots els públics als que ens dirigim són importants, tots els qualificatius que aquí s'exposen es consideren indispensables tot i que, depenent del públic concret al qual dirigim una acció, caldrà reforçar-ne més l'un que l'altre:

- | | |
|------------------|---------------|
| - Fortalesa | - Moderinitat |
| - Rigor | - Democràcia |
| - Independència | - Coherència |
| - Transparència | - Equanimitat |
| - Eficiència | - Positivisme |
| - Visió de futur | |



Amb la línia de reforçar la idea d'un treball transversal, que abarça totes les àrees de feina del GOB i que intenta construir un nou model més positiu per a la compatibilitat entre les activitats humanes i la preservació del medi, es proposa que anualment s'acordi un lema que doni coherència a la tasca que es duu a terme i a la trajectòria de l'entitat. A tall d'exemple per il·lustrar aquesta idea, es podria jugar amb el lema que el GOB va fer famós en els seus inicis "Qui estima Menorca no la destrueix", i el laborar frases com "Qui coneix Menorca l'estima", "Estimar la natura per preservar-la", etc.

E.4.3) Material gràfic de presentació

Seria convenient disposar d'un material gràfic per donar a qualsevol persona que s'atraqui al GOB amb intenció de conèixer-lo. Un material que digui qui és el GOB, què vol, què fa, etc. i que faciliti també la possibilitat d'associar-se. Una espècie de declaració de principis i d'objectius de l'entitat. En contra de la percepció que a vegades es té que tothom coneix el GOB, es considera molt positiu que l'entitat es defineixi a si mateixa i evitar així possibles distorsions provocades per altres fonts externes.

Una "carta de presentació" d'aquest tipus és també molt valuosa perquè, a més, aconsegueix la funció de donar transparència a l'entitat. El GOB no és un grup d'emascarats amagats sota unes sigles, sinó un grup de persones sensibilitzades per uns temes, amb uns objectius honorables, uns recursos auditats, etc. Una bona informació hauria de respondre les preguntes habituals: què és el GOB, qui el forma, com, quan, per què, etc. amb el grau d'informació que es vulgui donar (algunes ONGs informen fins i tot de l'origen del seu finançament públic i privat).

Una volta definit aquest material, també hauria d'ocupar un espai, destinat a la presentació de l'entitat, a la pàgina web.

E.4.4) Definició correcta del logotip

Es considera que l'actual logotip funciona prou bé i expressa correctament el sentit de l'entitat. No sembla haver-hi gaire motius que justifiquin crear una nova imatge i menys amb tot el cost que suposa. També apareix un factor negatiu al baratar d'imatge: molta gent s'estima més conservar el que es té i s'hi identifica.

Caldria establir un criteri clarificador per decidir quan es posa o no la paraula "Menorca". Si es posa sense, el logo agafa més força perquè permet una percepció més directa, però també és cert que, en funció del públic al qual vagi destinat el material, la referència menorquina pot ser clarificadora per a aquell que no coneix l'entitat. De la mateixa manera, s'ha de definir si es pot incorporar de manera opcional el nom complet "Grup Balear d'Ornitologia i Defensa de la Naturalesa", que també pot ser molt clarificador en determinats materials (per exemple, en la correspondència). En aquest cas, caldria definir-ne correctament la grafia.

S'ha de definir correctament els colors de cada element, per evitar que això quedi a criteri de l'impressor. Així mateix, seria positiu fer un joc de logos en diferents formats, per poder passar-lo a les impremtes.

Una cosa similar cal fer amb el logotip a una sola tinta. Seria necessari que un grafista fixés i netegés una mica els elements per separat, ja que no es va fer aquesta feina en el seu moment.

És habitual que es desenvolupin variacions sobre un determinat logotip, que permeten igualment identificar l'entitat. El mateix es pot fer amb el logo actual del GOB. Variacions d'aquest estil s'han fet amb èxit a cartells i pancartes amb la silueta del milà en taronja, en el fons de diplomes de reconeixement, o en l'anunci de la pàgina web. Es tracta d'un recurs que permet molta creativitat.

Finalment, quedarien per definir la imatge del Servei d'Educació Ambiental i la revisió de la revista Socarrell en quant a format, disseny gràfic i contingut, posant en pràctica el Principi de Feina d'entitat emprenedora pel que fa a adaptació al públic a qui ens volem dirigir i la imatge que volem transmetre. En la mateixa línia d'actuació es proposa invertir els esforços necessaris per tal d'aplicar els criteris abans esmentats a la web de l'entitat, convertint-la en veritable canal de comunicació i interrelació amb els socis i simpatitzants. Es proposa que es fomenti un petit grup de treball que reflexioni sobre totes aquestes qüestions i porti a la Junta Directiva propostes raonades per a cadascun dels temes pendents esmentats en aquest apartat.