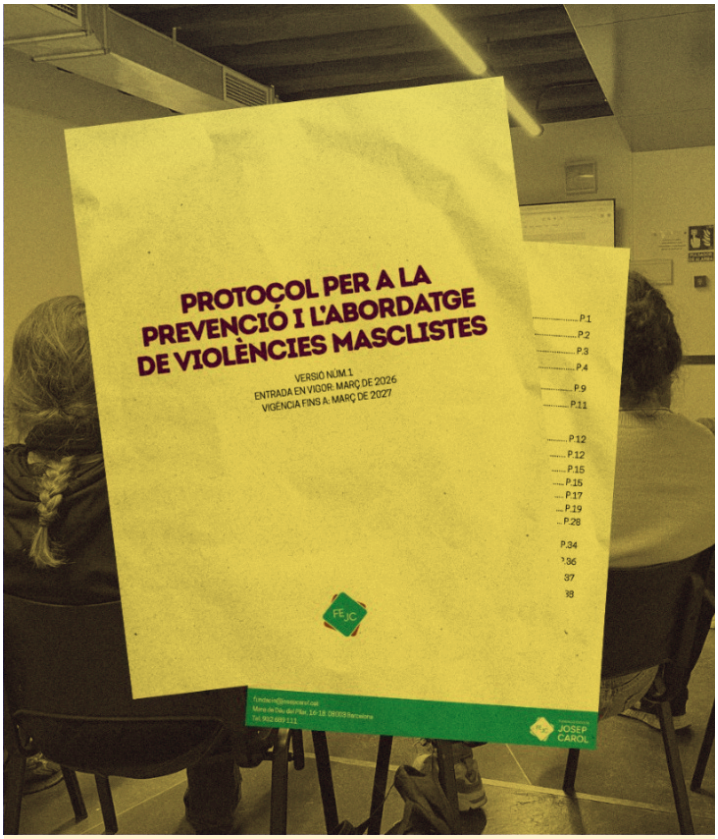
FUNDACIÓ ESCOLTA JOSEP CAROL



Àmbit geogràfic: Autonòmic
Seu social: Barcelona
Forma jurídica: Fundació

- **78 persones treballadores**
- **10 persones treballadores pertanyents a col·lectius en risc d'exclusió social**
- **7 persones voluntàries**
- **77 persones sòcies**

NOMBRE ACTUAL DE PERSONES ATESES EN ELS SERVEIS D'ATENCIÓ A LES PERSONES:

- 4.645 a serveis a la infància i la joventut

www.josepcarol.cat

Breu història de l'organització

La Fundació Escolta Josep Carol es constitueix l'any 1997 amb l'objectiu de donar suport a Escoltes Catalans i impulsar projectes vinculats a l'educació en el lleure, la participació juvenil i la transformació social. En el moment de la seva creació, la Fundació assumeix la gestió de l'Escola FORCA, creada l'any 1982 per oferir formació a educadors i educadores en el lleure i donar resposta a les necessitats de la comunitat educativa amb una mirada innovadora i transformadora.

Un dels moments clau de la seva trajectòria arriba l'any 2002 amb la creació del Casal d'Infants i Joves Quico Sabaté, al barri de Santa Eulàlia de l'Hospitalet de Llobregat. El projecte neix per oferir un espai socioeducatiu de referència adreçat a infants, joves i famílies en situació de vulnerabilitat. Amb els anys, el Casal s'ha consolidat com un projecte arrelat al territori i connectat amb la xarxa educativa i social de l'entorn.

Paral·lelament, la Fundació impulsa camps de treball, gestiona equipaments juvenils així com una de les xarxes de terrenys d'acampada del país. En els darrers anys, també s'ha especialitzat en la promoció del bon tracte i la prevenció de les violències sexuals infantils en l'àmbit del lleure educatiu.

Missió

La Fundació Escolta Josep Carol té com a missió promoure l'educació integral d'infants i joves en la ciutadania responsable, crítica i compromesa amb la transformació social, mitjançant el suport a Escoltes Catalans, el desenvolupament de projectes educatius i la generació de reflexió i recursos per a la comunitat educativa.

L'acció de la Fundació es basa en els valors de la coeducació, la justícia global, la participació infantil i juvenil, la perspectiva de gènere interseccional, el foment de la llengua catalana i el compromís amb la sostenibilitat ambiental i la conservació del medi natural.

A través de projectes d'educació no formal, espais educatius i comunitaris, formació d'agents educatius i la gestió d'equipaments i terrenys d'acampada, la Fundació impulsa oportunitats educatives inclusives i de qualitat per a infants, joves i entitats.

Descripció de l'activitat

L'acció educativa de l'entitat s'estructura en diversos projectes basats en els valors i la metodologia escolta, dissenyats per vertebrar-se en la comunitat on s'insereixen, a través del diàleg amb els agents socials, els centres educatius, les associacions juvenils, veïnals, culturals, i les persones de cada territori.

Iniciatives destinades a infants i joves com els casals diaris i casals d'estiu, el reforç educatiu, l'espai familiar, els espais joves i els camps de treball. A banda, la Fundació gestiona una xarxa de terrenys d'acampada que permet a les entitats aprofitar la natura per a les seves activitats educatives.

L'Escola Forca imparteix cursos de formació reglats: monitor/a i director/a d'activitats de lleure, i no reglats: pre-monitor/a, menjador escolar o vetllador/a.

En els darrers 5 anys, la Fundació s'ha especialitzat en la promoció del bon tracte a la infància en l'àmbit del lleure educatiu i ofereix diferents tipus d'acompanyament a les entitats i serveis públics per tal d'erradicar les violències sexuals infantils.

DESCRIPCIÓ DE LA INICIATIVA PROPOSADA

PLA D'ACCIÓ FEMINISTA

Breu descripció

La iniciativa neix del compromís polític de la Fundació Escolta Josep Carol per esdevenir una organització més feminista; compromís incorporat explícitament al seu Pla Estratègic 2023-2026. Aquest compromís es concreta, primer, en una diagnosi de gènere interseccional realitzada el 2024 i, posteriorment, en la construcció col·lectiva d'un Pla d'Acció Feminista 2025-2027 que actualment es troba en fase d'execució.

La proposta presentada als Premis La Confederació és un procés de transformació organitzativa feminista orientat a revisar la cultura del treball, els lideratges, la distribució del poder, els usos del temps, la participació i les cures dins l'entitat.

El Pla d'Acció Feminista estableix 30 mesures concretes desplegades en diferents àmbits: revisió dels processos de selecció i accés als espais de decisió, incorporació transversal de la perspectiva feminista i LGTBIQA+ a la comunicació i als projectes educatius, prevenció i abordatge de les violències masclistes, generació d'espais de cura i prevenció de conflictes, i millora de les condicions laborals i la corresponsabilitat.

Durant aquest any i mig d'implementació, la Fundació ha desenvolupat accions com la creació d'un Protocol contra les violències masclistes, la signatura dels acords laborals per millorar les condicions del conveni de lleure, formacions per a equips tècnics i educatius, espais per repensar el temps i les cures a la feina, diagnòstics sobre barreres en la participació i els processos de selecció, accions de revisió del material de comunicació, entre d'altres.

La iniciativa incorpora també mecanismes concrets de seguiment i avaluació periòdica del grau d'assoliment del Pla, a través de la comissió creada a tal efecte.

Aportació de valor de la iniciativa

La iniciativa aporta valor perquè aborda la transformació feminista de l'organització des d'una perspectiva estructural i sostinguda en el temps. No es limita a implementar mesures puntuals d'igualtat, sinó que revisa de forma transversal la cultura organitzativa, els lideratges, els espais de decisió, la gestió dels conflictes, els usos del temps i les cures.

La proposta destaca per combinar diagnosi, planificació estratègica, implementació i seguiment, amb implicació de treballadores, equip de direcció i patronat. Aquest procés ha permès convertir els valors feministes de l'entitat en pràctiques concretes de governança i gestió interna.

A més, el projecte genera aprenentatges transferibles a altres entitats del tercer sector interessades en impulsar processos de transformació organitzativa feminista i models laborals més saludables, participatius i coherents amb els valors de justícia social.

Necessitat a la que respon

La iniciativa respon a la necessitat d'impulsar canvis organitzatius profunds que permetin construir entorns laborals més saludables, equitatius i coherents amb els valors que defensa l'entitat. Tot i que la Fundació ja comptava amb algunes mesures de conciliació i flexibilitat laboral, la diagnosi de gènere interseccional realitzada el 2024 va evidenciar la necessitat d'abordar qüestions més estructurals vinculades a la cultura del treball, la distribució del poder, els lideratges, la participació, les cures i la gestió dels conflictes.

La diagnosi va identificar diferents debilitats organitzatives: sobrerepresentació masculina en alguns espais de decisió, manca de mecanismes estandarditzats de cures i prevenció de conflictes, limitacions en la incorporació transversal de la perspectiva feminista i LGTBIQA+ a la comunicació i als projectes, barreres en els processos de selecció i participació, etc.

A més, la Fundació es caracteritza per una elevada presència de persones joves i una alta rotació pròpia del sector del lleure educatiu, fet que reforça la necessitat de sistematitzar pràctiques organitzatives feministes perquè no depenguin únicament de lideratges concrets.

El Pla d'Acció Feminista neix, precisament, per donar resposta a aquestes necessitats i consolidar un model organitzatiu més feminista i sostenible.

Principals objectius assolits

Entre els principals objectius assolits destaca la incorporació transversal de la perspectiva feminista interseccional a la governança, al funcionament intern de l'entitat i als projectes socioeducatius que aquesta duu a terme.

El projecte també ha contribuït a visibilitzar i legitimar les cures, la corresponsabilitat i el benestar emocional com a elements centrals de l'organització laboral. En aquest sentit, s'han impulsat espais específics per repensar els usos del temps, prevenir conflictes i millorar el clima laboral, consolidant noves formes de relació i treball més sostenibles i participatives.

Així mateix, la implementació del Pla d'Acció Feminista ha generat mecanismes concrets per prevenir discriminacions i violències, tot revisant tant els processos de selecció de personal com els mecanismes de participació interna.

El procés també ha reforçat la coherència entre els valors feministes de l'entitat i les seves pràctiques quotidianes; des de la comunicació fins a la construcció del pressupost anual, s'ha treballat la perspectiva feminista en diferents nivells de decisió i capes de l'acció educativa.

En darrer lloc, un objectiu important és la consolidació d'estructures estables de seguiment, avaluació i millora contínua que permeten garantir la sostenibilitat del Pla d'Acció Feminista i la seva implementació progressiva a mitjà i llarg termini.

Principals resultats obtinguts

Durant aquest any i mig d'implementació, s'han completat o iniciat la gran majoria de les accions previstes pel període, amb instruments per a verificar-ne el compliment.

Entre els principals resultats assolits destaca:

- Creació i aprovació del Protocol contra les violències masclistes
- Formalització d'uns nous acords laborals per millorar les condicions previstes al conveni del lleure
- Realització d'una formació de 9h sobre prevenció de conflictes a la feina
- Implementació d'una formació de 3h sobre cures i tasques reproductives laborals
- Revisió dels estatuts amb mirada de gènere
- Inici de la revisió feminista del Pla de Comunicació
- Incorporació d'una partida al pressupost pel Pla d'Acció Feminista
- Inici d'un protocol de gestió de conflictes

El procés també ha generat resultats qualitatius rellevants vinculats a la cultura organitzativa. S'han creat noves dinàmiques de corresponsabilitat en les tasques reproductives com la dinamització de reunions, l'organització de comiats o l'ordre a la seu. S'han creat tres comissions: una sobre participació, una altra de divulgació i l'última de formació, per tal de fomentar el treball interdepartamental i horitzontal. Així mateix, s'han diagnosticat les principals barreres d'accés en els processos de selecció, fet que ha permès començar a implementar mesures correctores orientades a garantir una organització més diversa, accessible i equitativa.

Abast de l'experiència

La iniciativa té un abast transversal dins l'organització, ja que implica de forma directa el conjunt de l'estructura laboral, l'equip de direcció i el Patronat. El Pla d'Acció Feminista impacta actualment en més de 70 persones treballadores i en els diferents espais de governança, participació i presa de decisions de l'entitat.

L'experiència transforma també els projectes socioeducatius, formatius i comunitaris que la Fundació desenvolupa arreu de Catalunya. La incorporació de la perspectiva feminista interseccional en els projectes, la comunicació, els protocols i les pràctiques educatives genera un impacte indirecte sobre més de 4.500 infants, adolescents, joves i famílies participants dels projectes de l'entitat.

Aquest procés té potencial de transferibilitat dins el tercer sector, especialment en entitats juvenils, educatives i de l'economia social. La iniciativa ja ha generat espais d'intercanvi i aprenentatge compartit amb altres organitzacions i xarxes del sector.

Persones implicades en l'experiència:

Treballadores: 70

Membres equips directius: 7

Ateses: 43



Principals factors clau d'èxit

Un dels principals factors clau d'èxit de la iniciativa és que el procés de transformació feminista neix d'un compromís polític i estratègic explícit, incorporat al Pla Estratègic 2023-2026. Això ha permès que el Pla d'Acció Feminista no sigui percebut com una acció aïllada, sinó com una línia estructural de transformació organitzativa sostinguda en el temps.

En relació amb aquest primer factor, apareix el segon: la participació activa de les persones treballadores i el Patronat. El projecte

ha generat espais compartits de reflexió i presa de decisions que han permès revisar pràctiques naturalitzades, construir consensos, i impulsar canvis reals en la cultura organitzativa.

Un altre element clau ha estat la combinació entre diagnosi, planificació, implementació i seguiment. El procés parteix d'una diagnosi de gènere interseccional que va permetre identificar necessitats concretes i definir mesures realistes, avaluables i alineades amb la realitat de la Fundació. La creació d'una comissió de seguiment i l'existència d'espais periòdics d'avaluació han afavorit la continuïtat i el desplegament progressiu del Pla.

Finalment, el treball en xarxa amb entitats feministes especialitzades ha aportat rigor metodològic i mirada crítica al procés, reforçant la qualitat tècnica de les accions impulsades i la coherència feminista de la iniciativa.

Dificultats i reptes superats

El desplegament del Pla d'Acció Feminista ha comportat diversos reptes vinculats a la sostenibilitat dels processos de transformació organitzativa en una entitat del tercer sector social i educatiu.

Un dels principals reptes ha estat compatibilitzar les tasques ordinàries dels equips de treball amb la implementació de les mesures derivades tant del Pla Estratègic com del propi Pla d'Acció Feminista. La implementació d'aquestes accions estratègiques requereix una dedicació extra per part de les treballadores, i un esforç a l'hora d'equilibrar càrregues per part de l'equip de direcció.

Un altre element important ha estat la rotació de persones treballadores i membres del Patronat, una realitat habitual en el sector del lleure educatiu i associatiu. Aquesta rotació dificulta la continuïtat dels processos de transformació a llarg termini i obliga a generar constantment espais d'explicació, contextualització i transmissió del sentit polític i organitzatiu del Pla, per evitar que les accions quedin desconnectades de la seva visió global.

Finalment, també ha estat un repte la dependència del finançament públic per poder externalitzar determinats serveis especialitzats necessaris per al desplegament del Pla, com formacions o assessoraments. La incertesa vinculada a les resolucions de subvencions condiciona sovint els calendaris d'implementació i la capacitat de planificació de certes accions estratègiques.

Elements innovadors que aporta la iniciativa

Un dels principals elements innovadors és la seva capacitat per traslladar la perspectiva feminista a espais de governança i gestió interna que habitualment queden fora dels plans d'igualtat tradicionals. El Pla d'Acció Feminista no s'ha limitat a generar protocols o accions formatives, sinó que ha incorporat la mirada feminista en àmbits estructurals com la construcció del pressupost, la revisió estatutària, els mecanismes de participació interna o les tasques reproductives quotidianes.

La iniciativa també destaca per entendre les cures com una responsabilitat organitzativa compartida i no com una qüestió individual. Això ha permès revisar dinàmiques naturalitzades dins l'entitat i generar noves pràctiques de corresponsabilitat vinculades a la gestió dels espais, les reunions, els conflictes o la sostenibilitat emocional dels equips.

Un altre element innovador és haver incorporat una mirada feminista interseccional aplicada als mecanismes de selecció, participació i presa de decisions, analitzant barreres internes més enllà de la variable de gènere i abordant també factors vinculats a l'edat, l'origen o la classe.

Finalment, un últim element important és el fet de posar al centre la coherència entre els valors que defensa la Fundació i les seves pràctiques internes quotidianes. Com a entitat que treballa en l'àmbit educatiu, el projecte parteix de la idea que no és possible educar en valors feministes i de justícia social sense revisar també les pròpies formes d'organització, relació i presa de decisions. Aquesta voluntat d'alinear discurs, estructura i pràctica és un dels elements més transformadors i singulars del projecte.

Principals factors que permeten la transferència i replicabilitat

El projecte parteix d'una metodologia estructurada i replicable, basada en una diagnosi inicial, la definició d'un pla d'acció, la implementació progressiva de mesures concretes i la creació de mecanismes de seguiment i avaluació. Aquest esquema permet que altres entitats puguin adaptar el procés a la seva realitat organitzativa i dimensió.

Un altre element clau és la vinculació de la Fundació amb espais de treball compartit, xarxes i plataformes del sector, com federacions, consells i espais de coordinació educativa i juvenil, on es comparteixen aprenentatges, dificultats i bones pràctiques. Aquests espais afavoreixen la circulació d'eines, models i experiències que poden inspirar altres entitats a impulsar processos similars.

La difusió del projecte també contribueix a la seva replicabilitat. La Fundació comparteix continguts, reflexions i accions vinculades al Pla d'Acció Feminista a través de reunions sectorials, espais formatius, xarxes socials, butlletins i canals propis de comunicació, fent visibles tant els avenços com els reptes del procés.

Finalment, la iniciativa evidencia el paper clau de les administracions públiques en l'impuls de processos de transformació organitzativa feminista dins el tercer sector. El suport econòmic rebut per part de l'Ajuntament de Barcelona, la Diputació de Barcelona i la Generalitat de Catalunya ha permès desenvolupar accions especialitzades i sostenir el desplegament del Pla, demostrant que aquest tipus de transformacions són possible.