

FUNDACIÓ ESCOLTA JOSEP CAROL



Seu social: Barcelona

Àmbit geogràfic: Autonòmic

Forma jurídica: Fundació

- 32 persones treballadores
- 27 persones treballadores pertanyents a col·lectius en risc d'exclusió social
- 7 persones voluntàries
- 70 persones sòcies

Nombre actual de persones ateses

- 5.034 persones ateses a serveis a la infància i la joventut

www.josepcarol.cat

Breu història de l'organització

La Fundació Escolta Josep Carol neix l'any 1998 de la mà d'Escoltes Catalans, amb la finalitat de fer arribar noves propostes educatives a infants i joves. Els principis que conformen la base dels projectes de la Fundació parteixen de l'ideari educatiu d'Escoltes Catalans, l'associació de l'escoltisme català i laic, qui ha estat la seva entitat impulsora. Així doncs, ambdues entitats es defineixen a partir d'uns ideals compartits i d'un mètode educatiu que es fonamenta en la transmissió de valors, la pedagogia de l'acció i el compromís individual i col·lectiu.

Entesa l'educació com un instrument clau per a la transformació social, la Fundació pretén col·laborar amb altres agents educatius per dur a terme el més coherentment i coordinada possible aquesta tasca.

Missió

La Fundació té com a missió promoure l'educació d'infants i joves en la ciutadania responsable i en els valors de l'escoltisme laic català, a través del suport a la tasca educativa i associativa d'Escoltes Catalans, la generació de reflexió i pensament, i el desenvolupament de projectes, serveis i recursos en l'entorn educatiu.

La visió de la Fundació pretén:

- Contribuir a enfortir l'escoltisme tot millorant-ne la projecció social.
- Traslladar els valors i la metodologia escolta a les activitats i projectes que desenvolupa.
- Fomentar i aportar qualitat i innovació a les necessitats educatives de la nostra societat.
- Els valors que sustenten la nostra intervenció són: els drets humans, la justícia global, el feminisme, la laïcitat, la participació infantil i juvenil.

Descripció de l'activitat

Les principals línies d'actuació de la Fundació són:

Escola FORCA, una escola d'educadors i educadores en el lleure infantil i juvenil, homologada per la Direcció General de Joventut l'any 1982. L'escola ofereix formació reglada com el curs de monitor/a i director/a d'activitats d'educació en el lleure infantil i juvenil i formació especialitzada.

Projectes socioeducatius: iniciatives basades en els valors i la metodologia escolta, dissenyades per vertebrar-se en la comu-

nitat 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. Casals infantils i juvenils, equipaments juvenils, projectes de dinamització de patis escolars o espais familiars.

Servei de prevenció, detecció i gestió de violències sexuals a la infància i l'adolescència per a les entitats juvenils i/o educatives. El servei es realitza en termes preventius de situacions de risc o bé sobre casos de violències detectats.

Servei d'Acampada: una xarxa de terrenys repartits per Catalunya per a la realització d'estades educatives i la conservació del patrimoni natural.

DESCRIPCIÓ DE LA INICIATIVA PROPOSADA

TEMPS DE CURES A LA FEINA

Breu descripció

El projecte gira entorn el temps i el treball, i se centra en la implementació d'actuacions concretes de dos reptes del Pla Estratègic de l'entitat: el nº 4: Reforçar l'organització a través de la cura i l'apoderament de les persones treballadores i el nº 6: Esdevenir una entitat més feminista.

El projecte desplega diverses accions que incideixen en l'organització interna, el dret al temps i les cures, la millora del clima i les condicions laborals tenint en compte la diversitat de necessitats de l'equip de treballadores. Mesures que es porten a terme en el marc d'un pla d'acció feminista i que tenen un impacte en la conciliació familiar, laboral, personal i social, la promoció de la salut, la participació, l'augment del benestar i finalment, en l'equitat de gènere.

Les activitats del projecte són aquelles que arriben després d'haver fet la diagnosi de gènere per a continuar cap a l'anàlisi de la cultura de l'organització, la gestió dels poders, els usos dels temps i comprometre'ns en com desenvolupar el pla d'acció feminista.

Cinc sessions de 3 hores cada una de formació, discussió i creació compartida per definir noves formes de treballar i gestionar el temps que ens permeten trencar amb dinàmiques de verticalitat, productivitat no-curosa i imaginar una entitat més horitzontal, respectuosa i participada.

Cal analitzar quins són els valors de l'entitat en relació amb el treball i com convertir els valors en pràctiques laborals feministes que garanteixin les cures, la corresponsabilitat i usos dels temps sostenibles.

Un compromís amb la transformació feminista que garanteix que els processos i els aprenentatges tinguin un impacte en el temps i es consolidin a l'organització. De manera que la feina feta a les sessions contribueix a fer realitat el pla d'acció feminista amb accions concretes, prioritzant-les i definint responsabilitats per implantar-les.

Aportació de valor de la iniciativa

Per assolir l'equitat de gènere és crucial implementar accions per a diagnosticar les desigualtats i discriminacions i prendre mesures per revertir-les. L'anàlisi duta a terme per part d'una consultoria externa ha permès recollir dades quantitatives i qualitatives a partir de 90 indicadors sobre la cultura organitzacional, la gestió del poder, els usos del temps i la perspectiva interseccional. Per a la realització del diagnòstic, s'ha establert un període de dos mesos, aproximadament, dedicat a la recollida i anàlisi de dades obtingudes a partir d'una enquesta a 23 persones, l'anàlisi documental i grups focals. A partir d'aquesta diagnosi, s'han fet dues sessions per definir el pla d'acció feminista i tres tallers més per a concretar accions i responsabilitats de cara. A través de la formació i la concreció de mesures per treballar les cures i transformar els usos del temps es vol avançar cap a un nou model més sostenible i respectuós d'organització.

Necessitat a la que respon

Si bé és cert que l'entitat gaudia de mesures consolidades com la flexibilitat horària, el teletreball o la facilitació del temps lliure de les treballadores, crèiem imprescindible debatre i repensar el compromís organitzacional amb els usos del temps i les cures. Perquè gràcies a la voluntat i visió de les persones que actualment formen part de l'entitat existeix un clima laboral agradable, ara bé, perquè el canvi sigui sostingut i estructural, existeix la necessitat de comptar amb més temps i recursos per fer canvis organitzatius estructurals i sostenibles en el temps.

En la diagnosi de gènere es refereix la necessitat d'establir uns acords laborals consensuats on es regulin les condicions laborals que superin el conveni i siguin dirigides a ampliar els drets i deixar per escrit les mesures de conciliació i cures. En el context actual existeixen dinàmiques no escrites que promouen la flexibilitat, el diàleg i la cura, però aquesta situació podria variar amb un altre equip i és necessari estandarditzar-ho per evitar que això succeeixi.

En definitiva, la Fundació no compta amb un full de ruta que sistematitzi la correcta gestió de les cures ni dels usos del temps, ni pautes perquè s'assumeixin de forma col·lectiva. Això dificulta la planificació i implementació d'accions coherents i necessàries en aquest àmbit.

Principals objectius assolits

El projecte té com a finalitat última impulsar un canvi de model de treball a la Fundació, basat en la perspectiva de gènere, per redefinir l'organització del temps, ajustar-se a les necessitats de les treballadores i respondre a les dinàmiques socials actuals.

El projecte ha assolit els següents objectius específics:

Detectar i eliminar les desigualtats de gènere en l'àmbit laboral de la Fundació Escolta Josep Carol per assegurar una distribució equitativa i justa dels drets, els beneficis, les obligacions i els recursos.

Garantir la democratització de les cures, la reorganització del temps i l'equitat en els treballs dins de la Fundació, des d'una perspectiva feminista interseccional.

Treballar pel reconeixement i el respecte de la diferència i garantir la igualtat de tracte i la no-discriminació de qualsevol persona que treballi a la Fundació.

Traduir els valors de l'entitat en pràctiques laborals més feministes.

Experimentar noves formes de treballar i d'usar els temps.

Principals resultats obtinguts

23 persones treballadores i voluntàries participen en l'enquesta per elaborar la diagnosi de gènere.

2 grups focals realitzats amb 18 persones participants per completar la diagnosi de gènere

1 diagnosi de gènere realitzada

2 sessions per a la construcció del pla d'acció feminista realitzades amb 12 persones assistents en cada sessió

3 tallers per a la democratització de les cures i la reorganització del temps a la feina cel·lebrats amb 12 persones participants en cada sessió.

Les persones treballadores i el patronat:

- entenen les cures de forma àmplia a partir de 9 eixos més enllà del jo individual fent paleses les interdependències que existeixen a una entitat
- debaten sobre poders i lideratges, i del rol que ocupa cadascú a l'entitat.
- experimenten noves formes de treballar que permeten trencar amb rols i dinàmiques anteriors i imaginar una entitat més horitzontal, inclusiva i participada.

- pensen com distribuir el treball atenent la diversitat de membres de l'organització a partir de l'anàlisi de les diferents "capes de participació".

- analitzen quins són els valors de l'entitat en relació amb el treball i com convertir valors en pràctiques laborals feministes.

1 Pla d'acció feminista creat amb noves formes de relacionar-se laboralment posant al centre la importància de les cures i una nova concepció de l'organització del temps.

Abast de l'experiència

El projecte està liderat per 16 treballadores i 7 membres del patronat de la mà d'una consultora. Ara bé, va destinat a les 80 treballadores que la Fundació contracta anualment tenint en compte el monitoratge de l'estiu.

De forma indirecta, les mesures implementades impacten de forma positiva en el dia a dia dels projectes educatius i les formacions que la Fundació gestiona arreu de Catalunya: un total de 4.000 infants i joves es beneficien al llarg de l'any del projecte descrit.

Persones implicades en l'experiència:

Treballadores: 80
Membres equips directius: 7



Principals factors clau d'èxit

En primer lloc, el projecte parteix d'una diagnosi de gènere que tracta de fer visibles i erradicar les desigualtats de gènere a l'entitat. Aquesta diagnosi és crítica per identificar àrees específiques on es poden implementar canvis i per avaluar l'impacte real de les accions proposades. Les accions del projecte estan directament alineades amb un pla d'acció feminista. Això significa que les mesures preses estan específicament dissenyades per abordar qüestions com les cures, el treball reproductiu, la salut i la participació.

En segon lloc, introduir la co-responsabilitat com a valor central en el model organitzatiu demostra un compromís de l'entitat amb el valor i la importància de les cures en sentit ampli. Aquest pas pot millorar la imatge de la Fundació com a entitat socialment responsable i compromesa, i del sector com a motor de canvi del país.

D'altra banda, la introducció d'iniciatives destinades a millorar la

conciliació de la vida laboral i personal eleva els nivells d'implicació i motivació, disminueix els nivells d'estrès i genera un impacte positiu a la salut de les treballadores. Adoptar pràctiques que ajuden a combatre la pobresa de temps és percebut com un suport real amb un impacte positiu en la seva qualitat de vida.

Finalment, el treball en xarxa amb entitats feministes referents aporta rigor i qualitat al procés. L'acompanyament d'Obliques reforça l'aposta pel treball col·laboratiu amb entitats expertes i referents en la matèria.

Dificultats i reptes superats en el desenvolupament de la iniciativa

Apuntem tres grans reptes que hem afrontat en el desenvolupament del projecte:

El fet de promoure un canvi de maneres de fer automatitzades no és senzill. El procés de diagnosi apuntava cap a la necessària revisió de certs aspectes de la cultura del treball perpetuats per la inèrcia i accentuats per l'alta rotació que defineix l'entitat. La manca de referències per proposar alternatives es fa més palesa quan el 60% de les treballadores tenen menys de 30 anys i un recorregut laboral més curt. L'automatització i la inèrcia han estat factors d'estabilitat en una entitat juvenil marcada pels canvis constants, fet que ha sumat resistències emocionals a transformacions no viscudes com a urgents.

Les incertes pel que fa al lloc que han d'ocupar les cures en l'àmbit laboral. La invisibilitat dels treballs reproductius i de cures en general, i en l'entorn laboral en concret, és un fet que dificulta poder-ne millorar la gestió i la democratització.

L'estructura jeràrquica dificulta que el poder estigui repartit de forma horitzontal i reforça la desconexió entre equip tècnic i patronat, tenint la figura de direcció com a únic nexa. El model de treball excessivament parcel·lat i jeràrquic limita poder instaurar una cultura de treball cooperativa i horitzontal.

Elements innovadors que aporta la iniciativa

La incorporació de la perspectiva de gènere com a punt de partida indica un compromís profund per abordar les desigualtats existents i estableix un marc per a un canvi organitzacional més profund i inclusiu. Aquest punt de partida transformador és el primer element innovador del projecte, ja que pretén superar els mínims que estableixen els plans d'igualtat. Parlem doncs d'un pla d'acció feminista i no d'un pla d'igualtat, les accions del qual estan directament alineades i específicament dissenyades per abordar les qüestions de gènere de manera integral, abraçant no només la igualtat, sinó també qüestions com les cures, el treball reproductiu, la salut i la participació.

L'abordatge conscient dels aspectes relacionats amb rols, tasques, interessos, ús de l'espai i del temps aporta canvis significatius

en la cultura organitzativa i aborda qüestions que sovint poden ser ignorades o passades per alt. La valoració de les cures i el treball reproductiu és un element innovador a l'entorn laboral on malauradament no es reconeix la importància d'aquestes activitats ja que sovint són invisibles. Així el projecte contribueix a canviar la percepció d'aquestes tasques i a fomentar un compromís més gran amb la coherència entre els valors declarats i les pràctiques laborals reals.

Finalment, cal mencionar el fet que el foment de la co-responsabilitat pot contribuir a la construcció de noves formes de masculinitat basades en la participació activa i igualitària en les tasques productives i reproductives. Aquest element és innovador i significatiu a l'hora de valorar l'impacte que un projecte en l'entorn laboral pot tenir en la comunitat.

Principals factors que permeten la transferència i replicabilitat

Així com la transició feminista d'Escoltes Catalans va desencadenar que la Fundació Escolta Josep Carol iniciés el seu propi procés, el projecte podria ser replicable per altres entitats amb qui col·laborem. De fet, durant el procés, la Fundació continua fent xarxa amb el Consell Nacional de la Joventut de Catalunya, el Consell de l'Esplai de l'Hospitalet de Llobregat i la Confederació del Tercer Sector, plataformes de coordinació on es comparteixen bones pràctiques com aquesta. Les entitats del sector es poden sentir interpel·lades per engegar processos similars en les seves organitzacions.

Pel que fa a la difusió, a través d'un pla de comunicació, es duen a terme accions que mostren com l'entitat incorpora i transversalitza la perspectiva feminista, i concretament, el resum dels aprenentatges i les mesures implementades arran de les diferents sessions de treball. Accions que han de permetre fer visible el compromís amb les cures i el canvi de model organitzatiu per un sistema que equilibri les necessitats de l'entitat i la de les persones que en formen part. Gràcies a la pàgina web, els butlletins electrònics i les xarxes socials l'entitat planifica les diferents accions de difusió que permeten donar visibilitat al projecte.