



PLA D'ACCIÓ FEMINISTA DE LA FUNDACIÓ ESCOLTA JOSEP CAROL

2025-2027



FUNDACIÓ ESCOLTA
**JOSEP
CAROL**

Autoria, edició i textos

Obliqües, 2024

www.obliques.cat

Disseny i maquetació

Fundació Escolta Josep Carol

Amb el suport de

Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya

A càrrec de



***/ Nota de les autores**

Des d'Obliqües volem agrair a totes les persones que heu participat en aquesta diagnosi la confiança per permetre'ns aprofundir en la vostra organització i per la vostra predisposició a escoltar les nostres recomanacions i propostes de canvi. Sabem que serà un canvi a llarg termini que requerirà del vostre compromís i esforç, però esperem que el canvi sigui positiu per a tothom qui formeu part de l'organització i que pugueu esdevenir, pas a pas, en una entitat més feminista.

ÍNDEX

1. Introducció	1
2. Resum de la diagnosi de gènere	3
3. Pla d'acció feminista	8
Principis rectors	8
Eixos d'actuació, accions i mesures	10
Eix 1. Demografia de la Fundació	10
Eix 2. Aposta política pels feminismes	10
Eix 3. Transversalitat de la perspectiva feminista	11
Eix 4. Cultura del treball, cures i condicions laborals	11
Eix 5. Model de governança i participació	12
Eix 6. Prevenció i abordatge de violències masclistes, conflictes i discriminacions	13
4. Mecanismes de seguiment i avaluació	13

1. INTRODUCCIÓ

La Fundació Escolta Josep Carol va ser creada el 1998 per a promoure l'educació d'infants i joves en la ciutadania responsable i en els valors propis de l'escoltisme.

Les actuacions de l'entitat, així com les relacions laborals i les decisions polítiques, es basen en la garantia del principi d'igualtat i no-discriminació, present en els nostres estatuts. Des del 2021 la Fundació treballa amb l'Enfocament de Gènere i Basat en Drets Humans (EGiBDH) per dissenyar, executar i avaluar projectes que transformin les relacions de poder entre diferents actors de la societat. Combinant la nostra pedagogia amb l'EGiBDH, ens dirigim cap la superació del sistema sexe-gènere heteronormatiu i apostem per la coeducació com a eina per acabar amb les desigualtats de gènere i prevenir qualsevol forma de violència masclista.

En el Pla Estratègic 2023-2026 de la Fundació s'ha treballat per incloure la perspectiva de gènere de forma transversal a totes les àrees. Concretament, l'eix estratègic nº 6 del Pla és esdevenir una entitat més feminista, a través de la incorporació de la perspectiva de gènere en l'organització interna i de la revisió dels projectes en clau feminista. El 2024 engegarem una transició organitzacional feminista que busca transcendir l'anàlisi de les bretxes i l'assoliment de la paritat per moure'ns cap a l'anàlisi de la cultura de l'organització, la gestió dels poders, els usos dels temps i també incorporar mirades més interseccionals. La voluntat és transformar la Fundació tenint en compte el repartiment de tasques i l'assumpció de rols, els espais de cures, l'organització dels temps i l'equitat del treball, a més també es volen repensar els espais de governança. Aquest Pla d'acció feminista s'emmarca dins d'aquesta voluntat i és el document que guia els següents passos per avançar en la transició feminista.

Marc legal

En l'àmbit formal i legal, el principi d'igualtat de gènere s'inclou en diverses legislacions i convencions claus, fruit de les lluites i reivindicacions històriques de els corrents de pensament i d'activisme feministes al llarg de la història. En l'àmbit estatal i català cal destacar la vigència de la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març per la igualtat efectiva entre dones i homes, la Llei Orgànica 15/2022 de 12 de juliol integral per a l'igual tracte i no discriminació, i la Llei 17/2015 de 21 de juliol d'igualtat efectiva de dones i homes de la Generalitat de Catalunya. En l'àmbit internacional, la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona i la Declaració i Plataforma de Beijing són documents fonamentals que han guiat aquests avenços. Recentment, també s'ha destacat

la Llei 19/2021, de 20 de desembre, per a la igualtat de tracte i la no discriminació, que reforça encara més el marc legislatiu en matèria d'igualtat i especialment en l'eradicació de qualsevol de les formes de discriminació que puguin existir (origen, sexe-gènere, edat, orientació o identitat sexual, ètnia, color de la pell, identitat cultural, conviccions religioses o ètiques i diversitat funcional entre altres)

Metodologia i estructura

Aquest Pla d'acció feminista de la Fundació Escolta Josep Carol s'ha elaborat a partir d'una diagnosi aprofundida prèvia de l'entitat amb perspectiva feminista interseccional. S'ha fet una radiografia de l'entitat, que permet identificar tant els punts forts que s'han de seguir impulsant com els punts febles.

A partir dels resultats obtinguts, s'ha definit aquest Pla d'acció feminista en el qual la Fundació Escolta Josep Carol es compromet a iniciar la seva transició cap a una organització més feminista. Aquest procés es concep com una responsabilitat col·lectiva que requereix la implicació i el compromís de totes les persones membres de la Fundació.

El Pla d'acció feminista de la Fundació Escolta Josep Carol s'ha construït col·lectivament a partir de dues sessions participatives amb l'equip tècnic on s'han validat els punts forts i febles de la diagnosi i s'han identificat objectius i mesures, que es recullen en aquest pla. A més, s'ha dut a terme una sessió virtual per elaborar indicadors de seguiment i avaluació correctament.

Cada mesura d'aquest pla també conté el termini d'execució, els equips responsables, els indicadors d'avaluació i les fonts de verificació.

L'estructura d'aquest Pla d'acció feminista inclou una síntesi de la diagnosi de gènere, els principis rectors, i els objectius i mesures per als 6 eixos d'actuació següents:

- 1. Demografia de l'entitat:** Perfil de la plantilla i membres de la Fundació en termes de gènere, edat, origen, capacitats, nombre de persones a càrrec; etc. per comprendre el perfil de persones que en formen part i per a identificar possibles desigualtats o infrarepresentacions.
- 2. Aposta política pels feminismes:** Anàlisi de l nivell de compromís de la Fundació amb les agendes feministes i LGTBIQA+ i l'equitat de gènere a nivell públic.

3. Transversalitat de la perspectiva feminista: Grau d'integració de la perspectiva feminista i LGBTIQ+ en els projectes, accions, activitats i recursos de la Fundació.

4. Cultura de treball, cures i condicions laborals: Anàlisi de les condicions laborals i la cultura de treball a la Fundació, tenint en compte factors com la conciliació laboral i familiar, la corresponsabilitat, la bretxa salarial, les cures o els valors que impregnen la Fundació.

5. Model de governança i participació: Avaluació del model de governança de la Fundació, incloent la representació de les dones, els rols de poder i la diversitat en els òrgans de direcció i decisió.

6. Prevenció i abordatge de les violències masclistes, conflictes i discriminacions: Anàlisi de les mesures de prevenció i gestió dels conflictes i les discriminacions dins de la Fundació, des d'una perspectiva feminista interseccional.

Finalment, el Pla d'acció feminista de la Fundació Escolta Josep Carol també inclou els mecanismes de seguiment per vetllar per la seva correcta i acurada implementació i mecanismes d'avaluació final.

2. RESUM DE LA DIAGNOSI DE GÈNERE

La diagnosi representa el primer pas en un procés de transició cap a una organització més feminista i interseccional a la Fundació Escolta Josep Carol i que serveix com a base analítica imprescindible per l'elaboració, negociació i aprovació del Pla d'acció feminista, amb accions concretes necessàries.

La diagnosi de gènere s'ha dut a terme a partir de la informació recollida amb:

- **Enquesta:** S'ha realitzat una enquesta a l'equip tècnic i patronat de la Fundació per a conèixer la seva percepció sobre la situació actual en relació amb la igualtat de gènere dins de l'entitat. L'enquesta l'han respost 23 persones, que representen al personal contractat i membres del patronat. Les dades recollides s'han analitzat amb el programa "Àngela" creat per Obliqües mitjançant el programari Power Bi.
- **Anàlisi documental:** S'ha revisat la documentació interna de la Fundació, per a identificar els elements que incideixen en la igualtat de gènere. La documentació analitzada ha estat la "Missió, visió i valors", el Pla d'Acció Feminista previ, el pla estratègic 2023-26, els programes i pressupostos 2023-24, la memòria del 2022-23, el protocol per a la prevenció i abordatge de les agressions masclistes d'Escoltes Catalans, el pla de comunicació 2023, la Política de protecció i bon tracte a la infància i

i adolescència, el balanç social i la relatoria de la formació 1 Conforcat de 2024 “Diagnosi de gènere i resolució de conflictes”.

- **Grups focals:** S’han organitzat dos grups focals; el primer amb 6 dones i 3 homes de l’equip tècnic, i el segon amb 4 homes i 2 dones del patronat juntament amb la directora de l’equip tècnic. L’objectiu ha estat aprofundir en la seva experiència i opinió sobre la igualtat de gènere a la Fundació en relació als 6 eixos de la diagnosi.

A continuació, es recullen els principals punts forts i punts febles identificats per a cada eix de la diagnosi.

Eix 1: Demografia de l’entitat

Punts forts

- Alta disponibilitat de la majoria de les persones membres a la Fundació.

Punts febles

- Manca de diversitat pel que fa a edat, classe, origen, raça i capacitats.
- Sobrerepresentació dels homes en els espais de decisió.
- Alta rotació dels equips tècnics i voluntaris.

Eix 2: Aposta política pels feminismes interseccionals

Punts forts

- El compromís real amb la transversalització de la perspectiva feminista a tota l’organització, començant pel Pla d’Acció Feminista i el Pla Estratègic.
- El compromís públic de l’organització amb la lluita feminista.
- Col·laboracions estables amb organitzacions compromeses amb la lluita feminista i LGTBIQA+.

Punts febles

- Manca de perspectiva feminista a la missió, visió i valors de la Fundació.
- Manca de perspectiva LGTBIQA+ a tots els documents interns (Pla Estratègic, Estatuts, missió visió i valors, Política de protecció a la infància).

- Manca d'accions, aliances sostenibles i posicionaments a favor de la lluita LGTBIQA+.
- Precarietat, manca de temps i de recursos per fer efectiu el canvi organitzatiu en clau de gènere i per transversalitzar correctament aquesta aposta política.
- Percepció d'un impacte limitat de les aliances i accions conjuntes amb els col·lectius feministes LGTBIQA+.

Eix 3: Transversalitat de la perspectiva feminista interseccional

Punts forts

- La perspectiva de gènere és present en dues línies del programa anual de forma transversal i completa.
- Pressupost suficient per a la creació del Pla d'Acció Feminista.
- La Memòria recull el gran nombre de projectes i accions que contenen la perspectiva de gènere de forma transversal.
- La majoria dels projectes tenen perspectiva de gènere.
- L'equip actual compta amb l'expertesa i compromís de diverses treballadores per transversalitzar la perspectiva de gènere.
- Existència d'una persona encarregada de la transversalització de la perspectiva feminista interseccional.

Punts febles

- El programa anual requereix d'indicadors d'avaluació per a tots els resultats esperats i que aquests tinguin perspectiva de gènere.
- La perspectiva LGTBIQA+ no és present al programa anual.
- La perspectiva de gènere s'hauria d'incorporar de forma transversal a la resta de línies del programa anual.
- El pressupost no compta amb partides per a la formació o la gestió de cures i conflictes.
- La Memòria no recull dades desagregades per gènere ni per cap altre eix d'opressió.
- El Pla de Comunicació és molt limitat de forma general, i especialment en la incorporació de la perspectiva feminista interseccional en tota l'estratègia comunicativa.
- La majoria de projectes no incorporen la perspectiva LGTBIQA+ ni una anàlisi i accions en clau dels altres eixos d'opressió.
- Manca ampliar la formació al equip educatiu, equip tècnic i patronat sobre com incorporar la perspectiva feminista interseccional a l'estratègia, programes, projectes i accions.

Eix 4: Condicions laborals, cultura de treball i cures

Punts forts

- Jornades laborals equilibrades i de durada suficient.
- Flexibilitat horària i teletreball per a l'equip tècnic.
- Facilitat per recuperar hores i ambient de confiança entre l'equip tècnic.
- Cultura de treball generalment curosa i positiva.

Punts febles

- Sobrerepresentació dels homes en els càrrecs directius de coordinació i direcció a l'equip tècnic.
- Bretxa salarial del 10,79%.
- Salaris baixos a l'equip tècnic i equips educatius, segons conveni.
- Manca un mecanisme per comptabilitzar i gestionar les hores extra d'aquells projectes en què cal "estar pendent".
- Manca d'uns acords laborals consensuats que amplii els drets i condicions laborals marcades pel conveni i en clau de gènere.
- Sobrerepresentació dels homes en les promocions internes i formacions.
- Divisió sexual del treball reproductiu a l'equip tècnic.
- Nivell d'estrès de les dones superior al dels homes.
- Model de treball excessivament parcel·lat i jeràrquic a l'equip tècnic.
- Manca d'espais i mecanismes de cures estandarditzats.
- Manca d'espais de treball col·lectiu i de creativitat.
- Espais de cohesió limitats.

Eix 5: Model de governança i participació

Punts forts

- Creació d'un equip directiu a l'equip tècnic per evitar la concentració de poder en una sola persona.
- Creació col·lectiva del Pla Estratègic.
- Percepció de rols de poder inexistents o equilibrats.
- Espais de governança i de presa de decisions coneguts per a tothom.
- Acceptació prou estesa amb la forma de funcionar i de prendre decisions a la Fundació.
- Percepció de participació generalment paritària i inclusiva.
- Alt sentiment de pertinença a l'organització.

Punts febles

- Manca de mesures correctores o de discriminació positiva per als òrgans de decisió tècnics i de patronat.
- L'estructura jeràrquica tant del patronat com de l'equip tècnic pot tendir a generar relacions de poder injustes.
- Manca de normatives correctores o preventives per prevenir abusos de poder dels càrrecs directius.
- L'edat i antiguitat com a factor generador de poder.
- Possible existència d'espais de decisió ocults.
- Desconnexió entre equip tècnic i patronat.
- Limitacions estructurals a la participació per conciliació familiar, limitacions econòmiques o de classe social.
- Possible existència d'espais de participació que són més aviat espais de transmissió de coneixement.
- Limitacions estructurals a la participació i la presa de decisions fruit de la pròpia estructura jeràrquica.

Eix 6: Prevenció i abordatge de les violències masclistes i discriminacions

Punts forts

- Existència d'un protocol per a la prevenció i l'abordatge de les violències masclistes compartit amb Escoltes Catalans.
- Ambient curós, respectuós i lliure de violències.
- Percepció generalment compartida de la inexistència de discriminacions.
- Percepció positiva vers l'abordatge de les possibles discriminacions.

Punts febles

- Inexistència d'un protocol propi o adaptació del protocol existent per prevenir i abordar totes les violències i per als altres eixos d'opressió.
- Desconeixement de l'existència del protocol per part d'un 40% de dones i un 25% d'homes.
- Manca de mecanismes per a la capacitació en resolució de conflictes.
- Manca d'espais per a abordar els conflictes col·lectivament.
- Inexistència de pressupost per a la prevenció i gestió de conflictes i discriminacions.

3. PLA D'ACCIÓ FEMINISTA

A partir dels punts forts i febles identificats a la diagnosi, s'han acordat un seguit d'objectius, mesures i indicadors de seguiment i avaluació per a cada eix. Aquest treball l'ha dut a terme l'equip tècnic durant 3 sessions, dues presencials de 2h i una sessió virtual d'1h, sumat al treball autònom de l'equip tècnic i les revisions de les consultores. Aquests objectius i mesures constitueixen el Pla d'acció feminista de la Fundació Escolta Josep Carol, que té una vigència de 3 anys (2025-2027). Passats aquests 3 anys, el Pla haurà de revisar-se amb una nova diagnosi i la redacció d'un nou pla, tal i com s'estableix a l'apartat de seguiment i avaluació.

Principis rectors

La Fundació Escolta Josep Carol fomenta i promou els valors educatius d'Escoltes Catalans, és a dir, aquells que contribueixen a la construcció d'una ciutadania conscient, responsable, proactiva i amb esperit crític. Aquests són:

- **L'esforç**
- **La cura personal**
- **El respecte mutu**
- **La sinceritat**
- **L'honestedat**
- **La responsabilitat**
- **La solidaritat**
- **La participació col·lectiva**
- **L'estima del medi natural**
- **L'estil de vida auster, alegre i optimista**
- **L'estima pel país**
- **El compromís**

A banda, els valors que regeixen el Pla d'acció feminista són:

- **La coeducació i el feminisme:** l'eliminació de qualsevol forma de discriminació i el foment de la igualtat real i efectiva entre infants i joves s'estableix com un dels principis rectors de l'entitat.

- **La justícia ambiental:** el compromís de garantir la sostenibilitat i revertir l'emergència climàtica a través d'una relació activa i respectuosa amb l'entorn.
- **La participació infantil i juvenil:** la participació d'infants i joves en les seves pròpies vides i el dret a una vida digna i plena.
- **La cultura preventiva:** prevenir, detectar i definir protocols davant possibles situacions de violència contra infants i adolescents per part de les persones adultes de l'entitat, com també per part d'altres menors.

Eixos d'actuació, accions i mesures

Eix 1: Demografia de l'entitat

Diversificar el perfil de persones treballadores i voluntàries atenent els diferents eixos de discriminació

1. Diagnosticar les barreres en els processos de selecció de l'ET
2. Revertir les possibles barreres detectades a través de l'adequació de les ofertes laborals
3. Identificar perfils, per al Patronat, que treballin o tinguin expertesa en feminismes i perspectiva de gènere
4. Garantir la diversitat al Patronat, tant per als perfils associatius com als no associatius, assegurant que, com a mínim, hi haurà paritat i diversitat d'edat

Garantir els espais de decisió de forma equitativa tenint el compte la realitat demogràfica de la Fundació

5. Garantir la proporcionalitat dels gèneres a l'equip tècnic, en els càrrecs de direcció i coordinació i assegurant com a mínim la paritat en els equips de direcció i coordinació.
6. Identificar i modificar les barreres internes (cultura de treball, horaris, sou, dedicació...) que poden impedir l'accés als espais de decisió per als diferents eixos de discriminació

Eix 2: Aposta política pels feminismes interseccionals

Explicitar el compromís amb la lluita feminista i LGBTIQ+ en la política de la Fundació a nivell intern i extern.

7. Revisar la documentació estratègica, identitària i definitòria de l'entitat en clau de gènere i LGTBIQA+ (missió, visió, valors, estatus, pla estratègic, etc.)
8. Identificar com dur a terme uns pressupostos amb perspectiva feminista
9. Augmentar les partides dedicades a transversalitzar la perspectiva feminista

Eix 3: Transversalitat de la perspectiva feminista interseccional

Transversalitzar la perspectiva de gènere i LGBTIQ+ al Pla de Comunicació

10. Diagnosticar els aspectes de millora de la comunicació des de la perspectiva feminista i LGTBIQA+

11. Aplicar els canvis necessaris detectats en la diagnosi en un nou Pla de Comunicació

Consolidar la perspectiva feminista i GTBIQA+ en l'acció educativa i formativa dels diferents projectes

12. Realitzar una formació anual sobre com incloure la perspectiva feminista interseccional en els projectes i/o acció educativa.

13. Dotar de formació i recursos al claustre.

14. Revisar les guies didàctiques del claustre amb perspectiva feminista i LGBTIQ+.

Eix 4: Condicions laborals, cultura de treball i cures

Ampliar els drets i condicions laborals en clau de gènere mitjançant el consens i redacció d'uns acords laborals

15. Identificar les necessitats i demandes laborals de l'equip tècnic tenint en compte la perspectiva feminista.

16. Generar espais de participació igualitària entre l'assemblea de treballadores i l'equip directiu per definir els acords laborals.

17. Formalitzar i fer efectius els acords laborals entre l'assemblea de treballadores i l'equip directiu.

Promoure i formalitzar les tasques reproductives de forma equitativa

18. Formalitzar dos espais anuals d'oci i cohesió de l'equip tècnic.

19. Identificar i visibilitzar les tasques reproductives que sostenen el treball de l'equip tècnic i el bon funcionament de l'entitat.

Caminar cap a processos de treball més col·lectius i sostenibles.

20. Identificar i planificar possibles projectes, tasques ordinàries i/o apostes del Pla Estratègic que es puguin treballar de manera col·lectiva entre diverses àrees.

Eix 5: Model de governança i participació

Garantir el coneixement del Pla d'Acció Feminista per part de totes les persones de l'entitat

21. Donar a conèixer el Pla d'Acció Feminista entre les persones treballadores i el Patronat.

22. Explicar i compartir el Pla d'Acció Feminista a l'arribada de noves persones treballadores i membres del Patronat.

Garantir el coneixement i l'apropiació de l'estratègia de l'entitat per part de totes les treballadores.

23. Explicar el Pla Estratègic a l'arribada de les noves treballadores.

24. Planificar anualment un espai compartit de l'ET de seguiment del Pla Estratègic.

25. Visibilitzar de manera gràfica a l'espai de treball els eixos clau del Pla Estratègic.

Eix 6: Prevenció i abordatge de les violències masclistes i discriminacions

Garantir el coneixement i l'apropiació de l'estratègia de l'entitat per part de totes les treballadores.

26. Crear un protocol propi de la Fundació Escolta Josep Carol.

27. Planificar com es dóna a conèixer el protocol a les actuals i a les noves persones treballadores.

28. Crear un espai anual de revisió i seguiment del protocol.

Crear mecanismes i espais de prevenció i abordatge dels conflictes i dotar-los dels recursos suficients.

29. Generar espais de prevenció de conflictes que vetllin pel benestar laboral.

4. MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Per a la correcta implementació del Pla d'acció feminista, i per poder incorporar els aprenentatges obtinguts en el marc de la seva aplicació, s'estableixen els següents mecanismes de seguiment i avaluació. Aquests mecanismes es formulen també en clau d'objectiu i mesures per poder desenvolupar el seguiment i avaluació de forma adequada.

Garantir el seguiment i l'avaluació del Pla d'Acció Feminista de forma participativa.

30. Plantejar espais de treball del Patronat, regularment, amb relació als eixos d'aquest Pla.

31. Establir un equip paritari que semestralment faci seguiment del compliment de les accions i mesures del Pla d'Acció Feminista.

32. Fer un seguiment semestral de les mesures del Pla d'acció feminista amb els seus avenços i obstacles.

33. Dur a terme una avaluació final amb una diagnosi participativa del Pla d'acció feminista al final de la seva validesa.

