

PLAN DE IGUALDAD 2024 - 2028 HAALY PULAR



CONTENIDOS

1. **Presentación** pg.1
2. **Origen del Plan de Igualdad 2024-2028** pg. 2
3. **Referencias** pg. 3
4. **Ejes de intervención para promover la igualdad** pg. 6
5. **Objetivos** pg. 7
6. **Seguimiento** pg.9



1.- Presentación

Este documento recoge la planificación en materia de igualdad para el período 2024 - 2028 en la asociación Haaly Pular. Ésta es una asociación que se encuentra en constante avance y comprometida con la justicia y la equidad. Es por ello que ha resultado pertinente para la asociación reflexionar conjuntamente en torno a la idea de “igualdad”, así como las acciones y líneas de trabajo garantizan su consecución. Así, para dar un paso más allá en favor de la igualdad, hemos considerado necesario plasmar estas actuaciones y compromisos en este primer plan para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres de la asociación Haaly Pular.

En los últimos años hemos sido testigos del ascenso de las corrientes neoliberales a nivel global, las cuales promocionan la discriminación, a la vez que suponen una amenaza para los derechos humanos de las mujeres y niñas, de las personas migradas y refugiadas, de la diversidad sexual, entre otras. Ante este contexto, Haaly Pular se posiciona a favor de la protección de los derechos humanos de todas las personas, de la igualdad efectiva y del respeto a la diversidad. Dado pues, el momento que asistimos, creemos fundamental la reflexión continua y el diálogo conjunto, así como la existencia de propuestas y políticas públicas que actúen para la promoción de la igualdad y que pongan la vida en el centro.

Por nuestra parte, desde Haaly Pular nos acogemos a una forma de trabajo que se identifica con la igualdad efectiva integrada en un enfoque transformador de género, así como al análisis continuo de dicha metodología de trabajo. Ante la realidad cambiante en la que vivimos, creemos necesaria una apertura de miras, el aprendizaje continuo y saber adaptarse a los nuevos contextos. He aquí pues, nuestro plan de igualdad para los próximos cuatro años.



2.- Origen del Plan de Igualdad 2024-2028

El origen de este plan surge a partir del diálogo compartido entre las personas que forman parte de la asociación, tanto en calidad de personal contratado, voluntariado y personal que forma la junta directiva. Haaly Pular apuesta por un modo de trabajo basado en la metodología participativa. Además, creemos que para elaborar un documento como lo es un plan de igualdad, resulta necesario contar con la aportación de todas las personas, ya que de ese modo, se obtiene una visión real de las sinergias, dinámicas y hábitos que impregnan la forma de trabajar. Así, hemos considerado importante contar con las voces de todas las personas implicadas en la asociación, independientemente de su rango o el tiempo que dedica a su participación en la misma. Para ello, a lo largo de este último año se han realizado diversos encuentros grupales, tanto mixtos como no mixtos; a partir de los cuales se han realizado reflexiones profundas respecto a cómo está constituida la estructura de la asociación, la situación de las personas que trabajan y dedican su tiempo a ella, cómo se relaciona todo ello con una metodología basada en la igualdad y qué propuestas necesitamos para continuar avanzando hacia un modelo de trabajo fundamentado en el enfoque transformador de género.

A partir de esta metodología participativa, se han acordado una serie de medidas, acciones y objetivos en relación a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, a fin de eliminar la discriminación por sexo.

Asimismo, Haaly Pular se compromete mediante este plan, a trabajar con el enfoque de género, desde la igualdad efectiva de mujeres y hombres y de todas las personas, independientemente de origen o condición; no sólo en el entorno de la propia entidad sino también en la elaboración de proyectos de educación transformadora y de cooperación al desarrollo; al tratarse de la labor primordial de la asociación.



3.- Referencias

A modo de referencia tanto para elaborar este plan como para tener en cuenta en nuestro ámbito de trabajo, hemos realizado una revisión del marco normativo en materia de igualdad. Así, nos fundamentamos en las siguientes normativas, a las cuales suscribimos nuestro compromiso:

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

Esta declaración publicada en la década de 1940 deja patente que todos los derechos de la Carta no hacen *“distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión,…”*. Es decir, cada uno de los derechos enumerados debe ser intrínseco a todas las personas tanto hombres como mujeres.

AGENDA 2030

El ODS 5 hace referencia explícita a la igualdad de género. La Agenda 2030 deja patente la situación de desigualdad en la que se encuentran las mujeres y niñas en todo el mundo. Al mismo tiempo, establece múltiples metas para trabajar en pro de la igualdad. Asimismo, el ODS 10 se refiere a la reducción de desigualdades y tiene como meta (10.2) *“potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición”*.

ESTRATEGIA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO 2020-2025 DE LA UNIÓN EUROPEA

Por un lado, la Estrategia contextualiza la situación de discriminación de las mujeres en la Unión Europea, como brecha salarial, acoso recibido, puestos de dirección ocupados por mujeres, etc... Por otro lado, algunos de los objetivos que persigue la Estrategia son: *“poner fin a la violencia de género, combatir los estereotipos de género, reducir la brecha de género en las responsabilidades asistenciales, alcanzar el equilibrio entre mujeres y hombres en la toma de decisiones y la actividad política...”*. Desde Haaly Pular, en lo que respecta al funcionamiento estructural de la entidad, creemos que podemos tener como referencia a la tercera medida mencionada: *“Igualdad en los puestos de mando en todos los ámbitos de la sociedad”*.



LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Se trata de una ley a nivel estatal que aborda todos los ámbitos en los que se debe trabajar por la igualdad entre mujeres y hombres, como el ámbito educativo, políticas públicas, medios de comunicación, sector laboral, etc. También recoge una diferenciación entre discriminación directa e indirecta; así como el concepto de acoso sexual. Un ámbito que nos compete especialmente es el referido a la cooperación para el desarrollo, descrito en el artículo 32:

1. Todas las políticas, planes, documentos de planificación estratégica, tanto sectorial como geográfica, y herramientas de programación operativa de la cooperación española para el desarrollo, incluirán el principio de igualdad entre mujeres y hombres como un elemento sustancial en su agenda de prioridades, y recibirán un tratamiento de prioridad transversal y específica en sus contenidos, contemplando medidas concretas para el seguimiento y la evaluación de logros para la igualdad efectiva en la cooperación española al desarrollo.

En lo que a nosotras y nosotros respecta, suscribimos este artículo. Otra cuestión que creemos importante a tener en cuenta de cara al trabajo que realizamos desde Haaly Pular son las medidas de acción positiva, ya que, tal y como menciona la ley, van dirigidas a corregir situaciones de discriminación, y, precisamente una de nuestras líneas de trabajo va dirigida a transformar la realidad a través de proyectos de educación transformadora. Por último, la ley también recoge la elaboración de planes de igualdad en empresas, explicado en el capítulo III.

LEY 15/2022, DE 12 DE JULIO, INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN

Esta ley también es a nivel estatal y en su artículo 2 menciona que “*nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o*



cualquier otra condición o circunstancia personal o social". Esta ley menciona de forma explícita que se aplica, entre otros, en el ámbito de organizaciones políticas, sindicales, empresariales, profesionales y de interés social o económico y se desarrolla en el artículo 12, en el cual Haaly Pular estaría incluida.

DECRETO LEGISLATIVO 1/2023, DE 16 DE MARZO, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES

Se trata de una ley a nivel autonómico. En su artículo 27 hace mención explícita al ámbito de asociaciones, donde se menciona que las administraciones deben garantizar que en las entidades haya presencia igualitaria de hombres y mujeres en los órganos de dirección. También nos ha parecido especialmente importante la enumeración de los principios generales en el artículo 3, los cuales tenemos en cuenta en nuestra hoja de ruta hacia la igualdad.

ESTRATEGIA (H)ABIAN - ESTRATEGIA DE EDUCACIÓN PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL

A pesar de no tratarse de un documento directamente dirigido a promover la igualdad de género, también la tomamos como referencia, al tratarse de una excelente hoja de ruta para trabajar en el ámbito de la Educación para la Transformación Social desde el enfoque de género y de derechos humanos.



4.- Ejes de intervención para promover la igualdad

Transversalidad de género

Todas las actuaciones de Haaly Pular deben estar atravesadas por el enfoque de género. El enfoque feminista debe estar impregnado en toda la estructura de la asociación, de modo que la perspectiva de género se encuentre en todos los niveles de actuación, así como en todas las acciones que se lleven a cabo.

Feminismo interseccional

Consideramos muy importante tener en cuenta el concepto de “interseccionalidad”, debido a que el género es una categoría que se encuentra vinculada a otras discriminaciones como la etnia, la diversidad sexual, discapacidad o la clase social. Un mismo colectivo puede sufrir varias opresiones, como es el caso de las mujeres migradas; en este caso, ellas se sitúan en una intersección de discriminaciones: por razón de género y por razón de etnia. Haaly Pular se identifica con el feminismo interseccional, en el cual todas las mujeres tienen cabida.

Cuidados en el centro

En Haaly Pular somos conscientes de que los cuidados sostienen la vida. A lo largo de la vida todas las personas vamos a ser cuidadas y vamos a cuidar de alguien. No obstante, los cuidados han sido una tarea asumida históricamente por las mujeres. Es por ello, que consideramos necesario cambiar esta dinámica y convertir los cuidados en una tarea llevada a cabo en igualdad, tanto por hombres como por mujeres. Asimismo, creemos importante dotar a la tarea de los cuidados de la importancia que se merece.



5.- Objetivos

Desde Haaly Pular nos comprometemos a perseguir los siguientes objetivos tanto en nuestro entorno de trabajo como de cara a la elaboración de proyectos.

Objetivo 1. Promover la igualdad de oportunidades

Nos comprometemos a trabajar por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, de forma que existan las mismas posibilidades de acceso tanto en lo referido a la contratación de personal, como a la organización de grupos de voluntariado y a la presencia igualitaria de personas en la junta directiva. Asimismo, habrá igualdad de oportunidades a la hora de ascender a puestos de mayor responsabilidad de la entidad. También existirán las mismas oportunidades para todas las personas en cuanto al acceso a jornadas, talleres u otras ofertas de formación continua.

Objetivo 2. Prevenir el acoso sexual y laboral

En Haaly Pular tenemos como lema “tolerancia cero con el acoso”. Consideramos imprescindible saber identificar toda forma de acoso y violencia, por ello, contamos con protocolos de actuación frente al acoso sexual y laboral.

Objetivo 3. Fomentar prácticas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar

La conciliación es un derecho de todas las personas. Habitualmente son las mujeres quienes cuentan con una mayor carga para la atención de cuidados familiares, y por tanto, quienes tienen mayores dificultades para conciliar su vida personal con la vida familiar y laboral. De hecho, en muchos casos no cuentan con empleo por tener que realizar el trabajo reproductivo del hogar y, en caso de tenerlo, suele estar más precarizado en comparación con los hombres. Por ello, desde Haaly Pular nos comprometemos a fomentar prácticas en la vida diaria que permitan una participación igualitaria de hombres y mujeres en el ámbito familiar y el sector laboral.



Objetivo 4. Promover un ambiente de salud laboral

Resulta imprescindible garantizar la salud y seguridad en el entorno laboral. Nos adherimos pues a garantizar este derecho. No sólo será aplicado al personal contratado, sino a todas las personas vinculadas a la asociación y en todos los entornos en los que llevemos a cabo nuestra labor.

Objetivo 5. Incorporar el lenguaje y comunicación no sexista

Somos conscientes de la importancia del lenguaje y de que lo que no se nombra no existe. Es por ello que nos comprometemos a utilizar un lenguaje inclusivo en todas nuestras comunicaciones, ya sean escritas u orales; y en todos los canales de comunicación, ya sea con administraciones públicas o en redes sociales. En Haaly Pular queremos ser un reflejo de la igualdad en todos los aspectos.

Objetivo 6. Incorporar la práctica de la no violencia en la resolución de conflictos

La violencia está muy extendida en la sociedad porque vivimos en la cultura de la violencia. En Haaly Pular nos comprometemos a abordar las situaciones de conflicto desde los cuidados y un enfoque transformador. Habitualmente, no se nos educa para hacer frente a los conflictos de forma positiva, sino como algo a evitar. El abordaje de los conflictos supone una inversión de tiempo y esfuerzo, y consideramos que son una herramienta clave para la transformación social y uno de los instrumentos más importantes del avance de las sociedades. Es por ello que nos posicionamos a favor de anular la violencia como medio de resolución de conflictos y de humanizar la sociedad.



6.- Seguimiento

Desde Haaly Pular queremos seguir trabajando y afianzando la cultura de seguimiento y evaluación en nuestro modelo de trabajo. Todos los aprendizajes que llevemos a cabo como asociación los aplicaremos en futuros planes de igualdad. Entendemos los sistemas de evaluación y seguimiento no sólo como una herramienta de medición de objetivos, sino como algo que va más allá. Resulta imprescindible hacer evaluaciones continuas del cumplimiento de nuestros planes y normativas desde la perspectiva cualitativa. Es por ello que en Haaly Pular está muy extendida la cultura del conocimiento colectivo y del diálogo en espacios comunes, donde se da voz a todas las personas participantes. Por tanto, llevaremos a cabo revisiones periódicas del contenido del plan a partir de esta metodología participativa. Tal y como se explicaba al comienzo del plan, la apertura de miras y el aprendizaje continuo forman parte de nuestra hoja de ruta; así continuaremos avanzando siempre hacia un horizonte feminista.