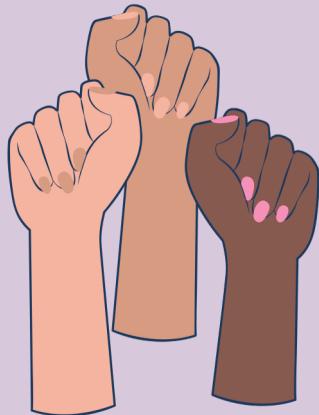


# **POLÍTICA DE GÉNERO 2025 - 2030 HAALY PULAR**



# **CONTENIDOS**

<b>1. Presentación.....</b>	pg.1
<b>2. Diagnóstico.....</b>	pg. 2
<b>3. Origen del política de género 2025-2030.....</b>	pg. 3
<b>4. Referencias.....</b>	pg. 4
<b>5. Ejes de intervención para promover la igualdad.....</b>	pg. 8
<b>6. Estratejia por eje.....</b>	pg. 9
<b>7. Objetivos e indicadores.....</b>	pg.13
<b>8. Seguimiento.....</b>	pg.16



## 1.- Presentación

Este documento recoge la planificación en materia de igualdad para el período 2025 - 2030 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 política de género para los próximos cinco años.



## 2.- Diagnóstico

Para ello, lo primero que hemos considerado hacer, es una análisis interno de la conformación de la asociación desagregado por sexo considerando la participación y presencia de mujeres en los diferentes espacios de la organización: base social, voluntariado, plantilla contratada y órganos de decisión. Para que de esta manera nos permitiera tener un diagnóstico inicial desde el que partir.

Personas socias	Voluntariado activo	Plantilla	Junta directiva				
Conformado en un 19% por mujeres	Conformado en un 82% por mujeres	Conformado al 100% por mujeres	Conformado en un 57% por mujeres				
Total: 161	Mujeres: 31	Total: 17	Mujeres: 14	Total: 2	Mujeres: 2	Total: 7	Mujeres: 4

Los datos demuestran que es una asociación con unos porcentajes altos de participación femenina en voluntariado activo, personal contratado y junta directiva. Sin embargo sí que se contempla que aun siendo notablemente mayor la participación de mujeres en estos tres ámbitos, las personas socias adscritas a la asociación son en su mayoría hombres y que además estos conforman un porcentaje elevado del total de personas participantes en las actividades organizadas.

Esta configuración indica que uno de los principales retos de Haaly Pular son la incorporación de mujeres a la base social (como socias) y la sensibilización general sobre la equidad de género entre el conjunto de las personas asociadas.

Este diagnóstico, junto con espacios de reflexión participativa, ha permitido identificar las áreas prioritarias de intervención para seguir avanzando hacia una organización más igualitaria, inclusiva y comprometida con los derechos de las mujeres.



### 3.- Origen del política de género 2025-2030

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 política de género, 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 impregnán 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.



## 4.- 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 4 política de género 2025 - 2030 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.



## 5.- Ejes de intervención para promover la igualdad

### 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.

### 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.



## 6.- Estrategia por eje:

### Cuidados en el centro

Reconociendo la importancia de poner los cuidados en el centro, en Haaly Pular, hemos desarrollado la siguiente estrategia para garantizar la redistribución de las tareas productivas como reproductivas, a través de las siguientes medidas:

- Flexibilidad horaria: Fomentar la flexibilidad horaria en todos los géneros permitiendo una mejor conciliación y reconociendo así la necesidad de cuidado de todos más allá de los estereotipos de género.
- Posibilidad de teletrabajo y gestión autónoma del trabajo: Posibilitar el teletrabajo, facilitando la presencia o cercanía a la persona con necesidades de cuidado.
- Reconocimiento de necesidades de cuidados: Entender la necesidad de ausencias y la posibilidad de reprogramación o redistribución de la carga laboral entre el equipo, ante necesidades de cuidado sin justificación formal.
- Cultura organizativa basada en los cuidados: Poner en marcha de reuniones periódicas que permitan espacios de comunicación assertiva sobre cargas tanto laborales como no laborales y en las que se puedan expresar situaciones de angustia o agobio si alguien se encuentra sobrecargado, para que de esta manera se pueda apoyar y repartir el trabajo (entendemos que aunque haya reuniones organizadas periódicamente específicas para ello, el cuidado tiene que ser una transversal, por eso si fuera de estas reuniones se dan situaciones de sobrecarga, también se deberán comunicar al equipo de inmediato y se tomarán medidas específicas adaptadas al contexto).
- Formaciones sobre cuidados y corresponsabilidad: Realizar actividades periódicas tanto internas, para el personal de la asociación, como abiertas, dirigidas principalmente a otras personas participantes en movimientos asociativos, donde a través de metodologías participativas y casos prácticos específicos se tratarán temas como el cuidado y la corresponsabilidad.



## Género

Para tener presente el enfoque de género y la perspectiva feminista como transversal en todas las actuaciones de la asociación, Haaly Pular entiende la necesidad de incluirlas de manera sistemática, para ello se compromete la puesta en marcha de una estrategia conformada por las siguientes acciones:

- Inclusión de la perspectiva de género como transversal en la planificación y evaluación de todas las actividades: Tomar en cuenta el enfoque de género en todas las actividades realizadas por Haaly Pular adaptando en lo necesario la organización para asegurar la accesibilidad y participación igualitaria de todos los géneros. Ademas, incluir evaluaciones desagregadas por sexo para verificar el alcance igualitario de las acciones realizadas.
- Valoración de la afectación de las decisiones internas a todos los géneros: Analizar las decisiones que se toman para asegurar que ninguna decisión aparentemente neutra en cuanto al género, suponga de manera indirecta una futura desventaja hacia la participación, implicación o accesibilidad de las mujeres.
- Aplicación del enfoque de género en la comunicación de la asociación: Asegurar la comunicación inclusiva tanto dentro de la asociación, en las reuniones realizadas entre los socios, miembros de la junta directiva, voluntarios, trabajadoras y en la redacción de las actas, como fuera de la asociación, publicaciones, folletos, comunicados públicos...
- Colaboraciones con entidades feministas o en su defecto que comparten nuestros valores en cuanto a la perspectiva de género: En Haaly Pular al tener como valor principal la igualdad de género nos comprometemos a trabajar de manera exclusiva con entidades que entendamos que no fomentan prácticas discriminatorias ni segregacionistas, ni fomentan discursos de odio basados en el género, raza, diversidad funcional... Fomentando consorcios entre estas para tejer alianzas en la lucha contra las discriminaciones.



- Formación en materia de género del equipo: Fomentar la flexibilidad para facilitar el acceso a formaciones sobre género e interseccionalidad. Aunque la asociación no cuente actualmente con formaciones propias en materia de género en su sede local, si es sensible a la necesidad de liberación de trabajo y flexibilidad horaria para la asistencia a formaciones relacionadas con género, medio ambiente y otras materias alineadas con los intereses de la asociación. Así mismo a través de este plan reconoce la necesidad de incluir este tipo de formaciones tanto para su plantilla y junta, como para los socios participantes y voluntarios.

### Feminismo interseccional

Desde Haaly Pular apostamos por un feminismo que reconozca las múltiples formas de opresión que atraviesan a las mujeres, y que no se limite a una visión única o privilegiada del género. Sabemos que cuestiones como la raza, el origen, la clase, la diversidad funcional o la orientación sexual influyen en la manera en que las mujeres viven la discriminación. En nuestro caso identificamos que la mayoría de las mujeres participantes en la asociación eran migrantes, musulmanas y racializadas, lo que refuerza la necesidad inmediata de desarrollar una estrategia que reconozca su posición y sirva de vía para proteger espacios seguros de participación. Por eso hemos concretado las siguientes acciones como parte de una estrategia que reconozca dicha interseccionalidad:

- Participación diversa en la asociación: Contar con personas y específicamente mujeres diversas dentro de las personas socias, voluntarias, trabajadoras y en la junta adaptando y facilitando la accesibilidad a estas personas en caso de necesidades específicas.
- Formación sobre interseccionalidad y privilegios: Trabajar y ofrecer charlas donde se puedan abrir espacios de debate sobre la interseccionalidad con un enfoque dirigido principalmente a las mujeres migrantes.



- Revisión de las imágenes y mensajes de las campañas: Asegurarse de que las campañas y publicaciones cuenten con una representación diversa y se comuniquen de manera accesible teniendo en cuenta el mayor público posible.
- Adaptación de las actividades: Hacer un análisis de las actividades realizadas, viendo los obstáculos que han podido suponer, por trabas físicas, horarias, lingüísticas... mejorandolas y adaptándolas.
- Incorporación del enfoque interseccional en las actividades y proyectos: Haaly Pular reconoce la importancia de la transversal de feminismo interseccional tanto en las actividades en sede como en terreno donde lleva a cabo los proyectos de cooperación al desarrollo, comprometiéndose a incluir la perspectiva interseccional en todos los espacios donde tengan presencia.
- Colaboración con colectivos diversos: Crear espacios de diálogo con mujeres pertenecientes a otras asociaciones y colectivos de cara a crear sinergias y aprendizaje conjunto.



## 7.- Objetivos e indicadores:

### Cuidados en el centro

#### *Objetivo 1. Incorporar la dimensión de cuidados en la cultura organizativa*

- Realización de 2 reuniones mensuales donde poder compartir sensaciones sobre la carga laboral y se incluya un espacio para expresar el estado emocional/personal

#### *Objetivo 2. Visibilizar y dignificar el trabajo de cuidados*

- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Elaboración de una guía interna de conciliación corresponsable.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Una publicación bimensual en redes sociales que pongan en valor, el trabajo de cuidados.</li></ul> |
|---|--|

#### *Objetivo 3. Mejorar el conocimiento sobre cuidados y corresponsabilidad dentro de la asociación*

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Asistencia al menos de una persona de la asociación al año a una formacion sobre cuidados y corresponsabilidad</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Realización de una reunión semestral para la reflexión de los cuidados y la corresponsabilidad entre las personas de la asociación</li></ul> |
|--|--|



## Género

### *Objetivo 1. Incorporar de forma sistemática el enfoque de género en la planificación de actividades*

- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• 100% de proyectos o actividades incluyan la perspectiva de género de manera transversal</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• 100% de las evaluaciones de proyectos revisados con criterios igualdad de género</li></ul> |
|---|--|

### *Objetivo 2. Asegurar una comunicación inclusiva y no sexista*

- |  |  |  |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Elaboración y difusión de una guia interna de comunicación inclusiva</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• 80% de materiales (carteles, redes, campañas...) revisados con enfoque de género</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• 100% de las actas de reuniones redactadas con lenguaje inclusivo</li></ul> |
|--|--|--|

### *Objetivo 3. Promover la formación continua en género y feminismo*

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Asistencia al menos de una persona de la asociación al año a una formacion sobre igualdad de género</li></ul> |
|---|

### *Objetivo 4. Evaluar el impacto diferenciado de las acciones en mujeres y hombres*

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Por lo menos el 75% delas evaluaciones incluyen variables desagregadas por género</li></ul> |
|---|

### *Objetivo 5. Establecer vínculos con colectivos y redes feministas*

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Realizar por lo menos una actividad al año con organizaciones de mujeres o redes feministas</li></ul> |
|---|



## Feminismo interseccional

**Objetivo 1.** Garantizar la representación de las diversas mujeres en las actividades y espacios de participación

- 100% de proyectos o actividades incluyan la perspectiva de género de manera transversal
- 100% de las evaluaciones de proyectos revisados con criterios igualdad de género

**Objetivo 2.** Fomentar la presencia de mujeres diversas en espacios de decisión y participación garantizando una representación inclusiva y plural

- Realizar un registro mas detallado de los perfiles componentes de la asociación (personas socias, personas voluntarias, componentes de la junta, trabajadoras) para reconocer las pluralidades y poder trabajar de manera conjunta para mejorar su condición y accesibilidad a la participación en las actividades realizadas.

**Objetivo 3.** Visibilizar y valorar los conocimientos de distintas mujeres como referentes en espacios formativos y públicos

- Participación de mujeres diversas como oponentes o dinamizadoras en al menos una actividad al año



## 8.- 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.