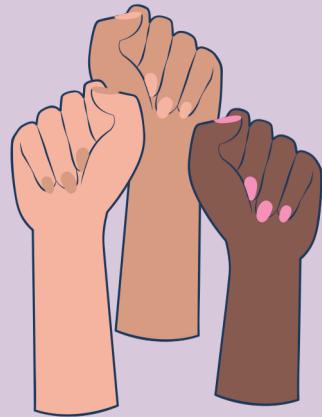


POLITIQUE DE GENRE 2025 - 2030 HAALY PULAR



CONTENU

1. Présentation.....	pg.1
2. Diagnostic.....	pg. 2
3. Origine de la politique genre 2025-2030.....	pg. 3
4. Références.....	pg. 4
5. Lignes d'intervention pour promouvoir l'égalité....	pg. 8
6. Stratégie par ligne.....	pg. 9
7. Objectifs et indicateurs.....	pg.13
8. Suivi.....	pg.16



1.- Présentation

Ce document comprend la planification en matière d'égalité pour la période 2025-2030 au sein de l'association Haaly Pular. Il s'agit d'une association qui ne cesse d'avancer et qui s'engage pour la justice et l'équité. C'est pourquoi il a été pertinent pour l'association de réfléchir ensemble sur l'idée d' « égalité », ainsi que sur les actions et les lignes de travail qui garantissent sa réalisation. Ainsi, pour faire un pas de plus en faveur de l'égalité, nous avons jugé nécessaire de refléter ces actions et engagements dans ce premier plan d'égalité effective entre les femmes et les hommes de l'association Haaly Pular.

Ces dernières années, nous avons assisté à la montée de courants néolibéraux au niveau mondial, qui promeuvent la discrimination, tout en menaçant les droits humains des femmes et des filles, des migrants et des réfugiés, la diversité sexuelle, entre autres. Dans ce contexte, Haaly Pular est en faveur de la protection des droits de l'homme de toutes les personnes, de l'égalité effective et du respect de la diversité. Compte tenu du moment auquel nous assistons, nous pensons qu'une réflexion continue et un dialogue commun sont essentiels, ainsi que l'existence de propositions et de politiques publiques qui agissent pour promouvoir l'égalité et qui mettent la vie au centre.

Pour notre part, chez Haaly Pular, nous adoptons une méthode de travail qui s'identifie à l'égalité effective intégrée dans une approche transformatrice du genre, ainsi qu'à l'analyse continue de cette méthodologie de travail. Face à la réalité changeante dans laquelle nous vivons, nous croyons qu'il est nécessaire d'être ouvert d'esprit, d'apprendre continuellement et de savoir s'adapter à de nouveaux contextes. Voici donc notre politique en matière d'égalité entre les sexes pour les quatre prochaines années.



2.- Diagnostic

À cette fin, la première chose que nous avons envisagé de faire est une analyse interne de la composition de l'association ventilée par sexe, en tenant compte de la participation et de la présence des femmes dans les différents espaces de l'organisation : base sociale, bénévoles, personnel embauché et organes de décision. De sorte que, de cette façon, cela nous permettrait d'avoir un premier diagnostic à partir duquel commencer.

Membres	Bénévolat actif	Personnel	Conseil d'administration	
Composé de 19% de femmes	Composé de 82% de femmes	Composé de 100% de femmes	Composé de 75% de femmes	
Total: 161	Femmes: 31	Total: 17 Femmes: 14	Total: 2 Femmes: 2	Total: 7 Femmes: 4

Les données montrent qu'il s'agit d'une association avec un pourcentage élevé de femmes dans le bénévolat actif, le personnel contractuel et le conseil d'administration. Toutefois, on considère que, bien que la participation des femmes dans ces trois domaines soit nettement plus élevée, les membres attachés à l'association sont majoritairement des hommes et qu'ils représentent également un pourcentage élevé du nombre total de personnes participant aux activités organisées.

Cette configuration indique que l'un des principaux défis de Haaly Pular est l'intégration des femmes dans la base sociale (en tant que partenaires) et la prise de conscience générale de l'égalité des sexes parmi tous les associés.

Ce diagnostic, couplé à des espaces de réflexion participative, a permis d'identifier les axes d'intervention prioritaires pour continuer à avancer vers une organisation plus égalitaire, inclusif et engagé en faveur des droits des femmes.



3.- Origine de la politique genre 2025-2030

L'origine de ce plan découle du dialogue partagé entre les personnes qui font partie de l'association, à la fois en tant que personnel contractuel, bénévoles et personnel qui compose le conseil d'administration. Haaly Pular s'engage pour une méthode de travail basée sur une méthodologie participative. De plus, nous pensons que pour préparer un document tel qu'une politique de genre, il est nécessaire d'avoir la contribution de tous, car de cette façon, une véritable vision des synergies, des dynamiques et des habitudes qui imprègnent la façon de travailler est obtenue. Ainsi, nous avons considéré qu'il était important d'avoir la voix de toutes les personnes impliquées dans l'association, quel que soit leur rang ou le temps qu'elles consacrent à leur participation à celle-ci. À cette fin, tout au long de l'année écoulée, diverses réunions de groupe ont eu lieu, mixtes et non mixtes; À partir de là, de profondes réflexions ont été menées sur la manière dont la structure de l'association est constituée, la situation des personnes qui y travaillent et y consacrent leur temps, comment tout cela est lié à une méthodologie basée sur l'égalité et quelles propositions nous devons continuer à avancer vers un modèle de travail basé sur l'approche transformatrice du genre.

Sur la base de cette méthodologie participative, une série de mesures, d'actions et d'objectifs ont été convenus en ce qui concerne l'égalité de traitement et des chances entre les femmes et les hommes, afin d'éliminer la discrimination fondée sur le sexe. De même, Haaly Pular s'engage à travers ce plan à travailler avec l'approche genre, à partir de l'égalité effective des femmes et des hommes et de toutes les personnes, indépendamment de l'origine ou de la condition ; non seulement dans l'environnement de l'entité elle-même, mais aussi dans le développement de projets d'éducation transformatrice et de coopération au développement ; car c'est le travail principal de l'association.



4.- Références

A titre de référence à la fois pour l'élaboration de ce plan et pour la prise en compte dans notre champ de travail, nous avons procédé à une révision du cadre réglementaire en matière d'égalité. Ainsi, nous nous basons sur les réglementations suivantes, auxquelles nous souscrivons notre engagement:

DÉCLARATION UNIVERSELLE DES DROITS DE L'HOMME

Cette déclaration publiée dans les années 1940 indique clairement que tous les droits de la Charte ne font « aucune distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion,... ». En d'autres termes, chacun des droits énumérés doit être intrinsèque à tous, hommes et femmes.

AGENDA 2030

L'ODD 5 fait explicitement référence à l'égalité des sexes. L'Agenda 2030 met en évidence la situation d'inégalité dans laquelle se trouvent les femmes et les filles dans le monde. En même temps, il fixe de multiples objectifs pour œuvrer en faveur de l'égalité. De même, l'ODD 10 fait référence à la réduction des inégalités et a pour objectif (10.2) « d'autonomiser et de promouvoir l'inclusion sociale, économique et politique de toutes les personnes, sans distinction d'âge, de sexe, de handicap, de race, d'appartenance ethnique, d'origine, de religion, de situation économique ou de toute autre condition ».



STRATÉGIE DE L'UNION EUROPÉENNE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES 2020-2025

D'une part, la stratégie contextualise la situation de la discrimination à l'égard des femmes dans l'Union européenne, telle que l'écart de rémunération, le harcèlement subi, les postes de direction occupés par des femmes, etc. D'autre part, certains des objectifs poursuivis par la Stratégie sont les suivants : « mettre fin à la violence sexiste, lutter contre les stéréotypes sexistes, réduire l'écart entre les sexes dans les responsabilités familiales, parvenir à un équilibre entre les femmes et les hommes dans la prise de décision et l'activité politique... De Haaly Pular, en ce qui concerne le fonctionnement structurel de l'entité, nous pensons que nous pouvons prendre comme référence la troisième mesure mentionnée : « L'égalité dans les postes de commandement dans tous les domaines de la société ».

LOI ORGANIQUE 3/2007, DU 22 MARS, POUR L'ÉGALITÉ EFFECTIVE DES FEMMES ET DES HOMMES

Il s'agit d'une loi au niveau de l'État qui aborde tous les domaines dans lesquels des efforts doivent être faits pour l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que l'éducation, les politiques publiques, les médias, le secteur du travail, etc. Il comprend également une distinction entre la discrimination directe et la discrimination indirecte ; ainsi que la notion de harcèlement sexuel. Un domaine qui nous préoccupe particulièrement est celui de la coopération au développement, décrit à l'article 32:



1. Toutes les politiques, tous les plans, tous les documents de planification stratégique, tant sectoriels que géographiques, ainsi que les outils de programmation opérationnelle de la coopération espagnole au développement, intégreront le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes en tant qu'élément substantiel de leur ordre prioritaire et seront traités comme une priorité transversale et spécifique dans leur contenu, en envisageant des mesures spécifiques pour le suivi et l'évaluation des réalisations en matière d'égalité efficace dans la coopération espagnole au développement.

En ce qui nous concerne, nous souscrivons à cet article. Un autre enjeu qui nous semble important à prendre en compte face au travail que nous menons depuis. Haaly Pular sont les mesures d'action positive, car, comme mentionné dans la loi, elles visent à corriger les situations de discrimination, et précisément l'une de nos lignes de travail vise à transformer la réalité à travers des projets éducatifs transformateurs. Enfin, la loi prévoit également l'élaboration de plans d'égalité dans les entreprises, expliqués au chapitre III.

LOI 15/2022 DU 12 JUILLET, LOI INTÉGRALE POUR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ET LA NON-DISCRIMINATION

Cette loi s'applique également au niveau de l'État et dans son article 2, elle mentionne que « nul ne peut faire l'objet de discrimination fondée sur la naissance, l'origine raciale ou ethnique, le sexe, la religion, la conviction ou l'opinion, l'âge, le handicap, l'orientation ou l'identité sexuelle, l'expression de genre, la maladie ou l'état de santé, l'état sérologique et/ou la prédisposition génétique à souffrir de pathologies et de troubles, la langue, la situation socio-économique ou toute autre condition ou circonstance personnelle ou sociale ». Cette loi mentionne explicitement qu'elle



s'applique, entre autres, aux organisations politiques, syndicales, commerciales, professionnelles et d'intérêt social ou économique et est développé à l'article 12, dans lequel Haaly Pular serait inclus.

DÉCRET LÉGISLATIF 1/2023, DU 16 MARS, APPROUVANT LE TEXTE RÉVISÉ DE LA LOI POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES ET DES VIES EXEMPTES DE VIOLENCE SEXISTE À L'ÉGARD DES FEMMES

Il s'agit d'une loi au niveau régional. L'article 27 mentionne explicitement le champ d'application des associations, où il est mentionné que les administrations doivent garantir une présence égale des hommes et des femmes dans les organes de direction des entités. Nous avons également jugé particulièrement importante l'énumération des principes généraux de l'article 3, dont nous tenons compte dans notre feuille de route vers l'égalité.

(H)ABIAN STRATEGY - STRATÉGIE D'ÉDUCATION POUR LA TRANSFORMATION SOCIALE

Bien qu'il ne s'agisse pas d'un document visant directement à promouvoir l'égalité des sexes, nous le prenons également comme référence, car il s'agit d'une excellente feuille de route pour travailler dans le domaine de l'éducation pour la transformation sociale du point de vue du genre et des droits de l'homme.



5.- Lignes d'intervention pour promouvoir l'égalité

Les soins au centre

Chez Haaly Pular, nous sommes conscients que les soins soutiennent la vie. Tout au long de la vie, on prendra soin de tout le monde et nous prendrons soin de quelqu'un. Cependant, les soins ont toujours été une tâche assumée par les femmes. C'est pourquoi nous considérons qu'il est nécessaire de changer cette dynamique et de faire des soins une tâche réalisée à parts égales, tant par les hommes que par les femmes. Nous croyons également qu'il est important d'accorder à la tâche de soins l'importance qu'elle mérite.

Transversalité du genre

Toutes les actions de Haaly Pular doivent être traversées par l'approche genre. L'approche féministe doit s'imprégnier dans toute la structure de l'association, pour que la perspective de genre se retrouve à tous les niveaux d'action, ainsi que dans toutes les actions qui sont menées.

Féminisme intersectionnel

Nous considérons qu'il est très important de prendre en compte le concept d'« intersectionnalité », car le genre est une catégorie liée à d'autres discriminations telles que l'ethnicité, la diversité sexuelle, le handicap ou la classe sociale. Un même groupe peut subir plusieurs oppressions, comme c'est le cas des femmes migrantes ; Dans ce cas, ils se situent à l'intersection de la discrimination : sur la base du sexe et sur la base de l'appartenance ethnique. Haaly Pular s'identifie au féminisme intersectionnel, dans lequel toutes les femmes ont leur place.



6.- Stratégie par ligne

Les soins au centre

Reconnaissant l'importance de mettre les soins au centre, chez Haaly Pular, nous avons développé la stratégie suivante pour assurer la redistribution des tâches productives et reproductive, à travers les mesures suivantes:

- Horaires de travail flexibles: promouvoir des horaires de travail flexibles pour tous les genres, permettre un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et reconnaître ainsi la nécessité de prendre soin de chacun au-delà des stéréotypes de genre.
- Possibilité de télétravail et de gestion autonome du travail : Permettre le télétravail, en facilitant la présence ou la proximité de la personne ayant des besoins de soins.
- Reconnaissance des besoins en soins : Comprendre le besoin d'absences et la possibilité de reprogrammer ou de redistribuer la charge de travail au sein de l'équipe, face aux besoins en soins sans justification formelle.
- Culture organisationnelle basée sur l'attention : Mettre en place des réunions périodiques qui permettent des espaces de communication assertive sur les charges de travail et non professionnelles et dans lesquelles des situations d'angoisse ou d'accablement peuvent être exprimées si quelqu'un est surchargé, afin que de cette manière le travail puisse être soutenu et distribué (nous comprenons que bien qu'il existe des réunions organisées périodiquement spécifiquement pour cela, Les soins doivent être transversaux, donc si des situations de surcharge surviennent en dehors de ces réunions, elles doivent également être communiquées immédiatement à l'équipe et des mesures spécifiques adaptées au contexte seront prises).



- Formation sur le soin et la co-responsabilité : Réaliser des activités périodiques, à la fois internes, pour le personnel de l'association, et ouvertes, destinées principalement à d'autres personnes participant à des mouvements associatifs, où des méthodologies participatives et des cas pratiques spécifiques traiteront de sujets.

Genre

Afin de garder à l'esprit l'approche genre et la perspective féministe comme transversales dans toutes les actions de l'association, Haaly Pular comprend la nécessité de les inclure de manière systématique, pour laquelle il s'engage à mettre en œuvre une stratégie composée des actions suivantes:

- Inclusion de la perspective de genre en tant que dimension transversale dans la planification et l'évaluation de toutes les activités: Prendre en compte l'approche de genre dans toutes les activités menées par Haaly Pular, en adaptant l'organisation si nécessaire pour assurer l'accessibilité et la participation égale de tous les genres. En outre, inclure des évaluations ventilées par sexe pour vérifier la portée égale des actions menées.
- Évaluation de l'impact des décisions internes sur tous les genres: Analyser les décisions prises pour s'assurer qu'aucune décision apparemment neutre ne désavantage indirectement la participation, l'implication ou l'accessibilité des femmes.
- Application de l'approche genre dans la communication de l'association: Assurer une communication inclusive tant au sein de l'association, dans les réunions tenues entre les membres, les membres du conseil d'administration, les bénévoles, les travailleurs que dans la rédaction des procès-verbaux, et à l'extérieur de l'association, publications, brochures, déclarations publiques.



- Collaborations avec des entités féministes ou, à défaut, qui partagent nos valeurs en matière de perspective de genre: Chez Haaly Pular, ayant l'égalité des sexes comme principale valeur, nous nous engageons à travailler exclusivement avec des entités dont nous comprenons qu'elles ne promeuvent pas de pratiques discriminatoires ou ségrégationnistes, ni ne promeuvent les discours de haine fondés sur le genre, la race, la diversité fonctionnelle. Favoriser les consortiums entre eux pour nouer des alliances dans la lutte contre les discriminations.
- Formation d'équipe sur le genre : Encourager la flexibilité pour faciliter l'accès aux formations sur le genre et l'intersectionnalité. Bien que l'association ne dispose pas actuellement de sa propre formation sur les questions de genre à son siège local, elle est sensible à la nécessité de libérer le travail et d'assouplir les horaires pour assister à des formations liées au genre, à l'environnement et à d'autres questions alignées sur les intérêts de l'association. De même, par le biais de ce plan, il reconnaît la nécessité d'inclure ce type de formation à la fois pour son personnel et son conseil d'administration, ainsi que pour les membres participants et les bénévoles. .

Féminisme intersectionnel

Chez Haaly Pular, nous nous engageons pour un féminisme qui reconnaît les multiples formes d'oppression que subissent les femmes, et qui ne se limite pas à une vision unique ou privilégiée du genre. Nous savons que des questions telles que la race, l'origine, la classe, la diversité fonctionnelle ou l'orientation sexuelle influencent la façon dont les femmes sont victimes de discrimination. Dans notre cas, nous avons identifié que la plupart des femmes qui participaient à l'association étaient migrantes, musulmanes et racisées, ce qui renforce le besoin immédiat d'élaborer une stratégie qui reconnaît leur position et qui sert de moyen de protéger les espaces sûrs pour la participation. C'est pourquoi nous avons mené les actions suivantes dans le cadre d'une stratégie qui reconnaît cette intersectionnalité:



- Participation diversifiée à l'association: Avoir des personnes diverses et spécifiquement des femmes parmi les membres, les bénévoles, les travailleurs et au sein du conseil d'administration, en adaptant et en facilitant l'accessibilité à ces personnes en cas de besoins spécifiques.
- Formation sur l'intersectionnalité et les priviléges: Travailler et proposer des conférences où des espaces de débat sur l'intersectionnalité peuvent être ouverts, en mettant l'accent principalement sur les femmes migrantes.
- Examinez les images et les messages des campagnes: Assurez-vous que les campagnes et les publications sont représentées de manière diversifiée et communiquées de manière accessible au public le plus large possible.
- Adaptation des activités: Faire une analyse des activités réalisées, en voyant les obstacles qu'elles ont pu poser, dus à des obstacles physiques, temporels, linguistiques... les améliorer et les adapter.
- Intégration de l'approche intersectionnelle dans les activités et les projets : Haaly Pular reconnaît l'importance de l'approche transversale du féminisme intersectionnel tant dans les activités au siège que sur le terrain où elle mène des projets de coopération au développement, s'engageant à inclure la perspective intersectionnelle dans tous les espaces où elles sont présentes.
- Collaboration avec des groupes diversifiés : Créer des espaces de dialogue avec les femmes appartenant à d'autres associations et groupes afin de créer des synergies et un apprentissage commun.



7.- Objectifs et indicateurs:

Les soins au centre

Objectif 1. Intégrer la dimension care dans la culture organisationnelle

- Tenir 2 réunions mensuelles où les sentiments concernant la charge de travail peuvent être partagés et un espace est inclus pour exprimer l'état émotionnel/personnel

Objectif 2. Rendre le travail de soins visible et digne

- | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none">• Préparation d'un guide interne pour la conciliation travail-vie personnelle | <ul style="list-style-type: none">• Une publication bimestrielle sur les réseaux sociaux qui valorise le travail de soins |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Objectif 3. Améliorer les connaissances sur la prise en charge et la coresponsabilité au sein de l'association

- | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none">• Au moins une personne de l'association suit par an une formation sur les soins et la coresponsabilité | <ul style="list-style-type: none">• Tenue d'une réunion semestrielle pour réfléchir sur le soin et la coresponsabilité entre les personnes de l'association |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|



Genre

Objectif 1. Intégrer systématiquement l'approche genre dans la planification des activités

- | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none">• 100 % des projets ou activités intègrent la perspective de genre de manière transversale | <ul style="list-style-type: none">• 100 % des évaluations de projets examinées selon des critères d'égalité entre les femmes et les hommes |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Objectif 3. Promouvoir la formation continue en matière de genre et de féminisme

- | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none">• Préparation et diffusion d'un guide interne pour une communication inclusive | <ul style="list-style-type: none">• 80 % des supports (affiches, réseaux, campagnes...) revus avec une approche genre | <ul style="list-style-type: none">• 100 % des procès-verbaux de réunion sont rédigés dans un langage inclusif |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Objetivo 3. Promover la formación continua en género y feminismo

- | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none">• Au moins une personne de l'association assiste chaque année à une formation sur l'égalité des sexes |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Objectif 4. Evaluer l'impact différencié des actions sur les femmes et les hommes

- | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none">• Au moins 75 % des évaluations comportent des variables ventilées par sexe |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Objectif 5. Établir des liens avec des collectifs et des réseaux féministes

- | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none">• Réaliser au moins une activité par an avec des organisations de femmes ou des réseaux féministes |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|



Féminisme intersectionnel

Objectif 1. Garantir la représentation de femmes diversifiées dans les activités et les espaces de participation

- 100 % des projets ou activités intègrent la perspective de genre de manière transversale
- 100 % des évaluations de projets examinées selon des critères d'égalité entre les femmes et les hommes

Objectif 2. Promouvoir la présence de femmes issues de la diversité dans les espaces de décision et de participation, en garantissant une représentation inclusive et plurielle

- Réaliser un registre plus détaillé des profils des composantes de l'association (membres, bénévoles, membres du conseil d'administration, travailleurs) afin de reconnaître les pluralités et d'être en mesure de travailler ensemble à l'amélioration de leur condition et de leur accessibilité à la participation aux activités menées

Objectif 3. Rendre visible et valoriser les savoirs des différentes femmes en tant que références dans la formation et l'espace public

- Participation de femmes diverses en tant qu'opposantes ou facilitatrices à au moins une activité par an



8.- Suivi:

Chez Haaly Pular, nous voulons continuer à travailler et à renforcer la culture du suivi et de l'évaluation dans notre modèle de travail. Tous les apprentissages que nous effectuons en tant qu'association seront appliqués dans les futurs plans d'égalité. Nous comprenons les systèmes d'évaluation et de suivi non seulement comme un outil de mesure des objectifs, mais aussi comme quelque chose qui va au-delà. Il est essentiel de procéder à des évaluations continues de la conformité à nos plans et règlements dans une perspective qualitative. C'est pourquoi, à Haaly Pular, la culture de la connaissance collective et du dialogue dans les espaces communs est très répandue, où tous les participants ont une voix. Par conséquent, nous procéderons à des examens périodiques du contenu du plan sur la base de cette méthodologie participative. Comme expliqué au début du plan, l'ouverture d'esprit et l'apprentissage continu font partie de notre feuille de route ; De cette façon, nous continuerons toujours à avancer vers un horizon féministe.