

# AUTODIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DE GÉNERO Y GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD



**Asociación HAHATAY son risas de Gandiol. 2020**

**En colaboración con el Grupo de Estudios e  
Investigación sobre el Género y las Sociedades  
(GESTES) de la Universidad Gaston Berger de  
Saint Louis**



## Autodiagnóstico de género y gestión de la diversidad Asociación Hahatay son Risas de Gandiol 2020

### INTRODUCCIÓN

El presente documento se encuadra dentro del trabajo orientado a introducir la perspectiva de género de manera transversal a todas las acciones llevadas a cabo por la Asociación Hahatay Son Risas de Gandiol en el desarrollo de los diversos proyectos y acciones.

Tras muchos años de trabajo en torno a la cultura como medio de desarrollo local, el año 2020 marca un crecimiento notable en la estructura de la entidad ya que pasa a asumir proyectos de gran envergadura relacionados con la promoción de la salud, el empoderamiento femenino y la formación juvenil.

Son muchas las acciones y análisis de género que se han aplicado a los diferentes proyectos, esta perspectiva está presente en la planificación y ejecución de la intervención. No obstante, con el fin de visibilizar todas esas acciones que ya están en marcha, las potencialidades así como los aspectos a reforzar, se inicia en febrero de 2020 el presente autodiagnóstico de género y diversidad elaborado por y para el equipo de Hahatay.

Los motivos principales que orientan el inicio del presente autodiagnóstico de género vienen definidos por los criterios éticos, la voluntad del equipo directivo y el compromiso de la organización con la igualdad y la diversidad.

### 1. PROCESO

La iniciativa de la Asociación Hahatay Son Risas de Gandiol por realizar el presente proceso demuestra un compromiso en la búsqueda de la coherencia entre su ideario, su discurso y su práctica. Por lo que se realizó el planteamiento y programación del mismo atendiendo a las características propias de la entidad y de las personas que la forman.

Es por esto que se optó por la realización de un **autodiagnóstico** que, orientado por el equipo dinamizador, facilitó espacios de reflexión y autocrítica que permitieron ser conscientes de las propias dificultades y puntos fuertes. También se puso atención a las áreas de mejora en la gestión de la igualdad dentro de la intervención general pero también en el trabajo del día a día de la entidad.

Con la implicación a nivel interno de todas las personas que forman parte de Hahatay y la creación de un grupo motor de género, se buscó facilitar un ejercicio de reflexión paralelo a la recogida de información, que aportó propuestas que se recogerán en el Plan de Igualdad que se diseñará a posteriori.

Atendiendo a la misión de Hahatay, que opta por poner el énfasis en las personas como elementos fundamentales de la organización, y como entidad marcada por una gran interculturalidad, se planteó sumar al autodiagnóstico y al futuro plan, un enfoque más allá del género, con el fin de recoger también variables de diversidad.

Así pues, además de realizar un estudio del estado de la igualdad entre hombres y mujeres, también se hizo en relación a la diversidad cultural, religiosa, generacional, formativa, etc. Para lo cual se incluyó el análisis de **variables de la diversidad**.

De esta forma se realizó un autodiagnóstico de género y diversidad con el fin de conocer la situación de partida, facilitando la apropiación del proceso para recoger propuestas del propio equipo, que formarán parte del futuro **Plan de Igualdad y Gestión de la Diversidad**.

La realidad social de Gandiol, y en concreto en relación a la igualdad entre hombres y mujeres y el género, es muy compleja y precisa de tiempo y de una mirada decolonial para su comprensión. Es por eso que se apostó por un **equipo dinamizador mixto**, compuesto por una persona interna de la asociación, la técnico de género, y otra externa, perteneciente al Grupo de Estudios sobre la Sociología y el Género (GESTES) de la Universidad Gaston Berger de Saint Louis. Ambas conocedoras de la cultura senegalesa e inmersas en el entorno rural de Gandiol, lo que permitió poner atención en los detalles que son fundamentales y que estructuran la sociedad y los roles de género en Gandiol. De esta forma se planteó un proceso que contó con la implicación del equipo de Hahatay así como con el apoyo de la junta directiva de la asociación, y que se desarrolló en colaboración con el equipo de GESTES de la Universidad Gaston Berger.

### 1.1. Equipo encargado de la dinamización del diagnóstico

La planificación y ejecución del autodiagnóstico fue liderado por el equipo formado por la técnico de género de la propia Asociación Hahatay, Nuria del Rey Sánchez, y una de las componentes del Grupo de Estudios sobre la Sociología y el Género de la Universidad Gaston Berger de Saint Louis (Groupe de Recherche et Études sur la Société et le Genre, GESTES), Ndeye Amy Sally NIANG.

Con el apoyo de la coordinadora de la Asociación Hahatay y especialista en género, Laura Feal, además de la colaboración del equipo del grupo GESTES.

Se priorizó la creación de un equipo mixto que liderase la planificación y ejecución del autodiagnóstico con el fin de contar con dos puntos de vista diferentes que pudiesen complementarse y aportar ventajas dentro de las propias características de las profesionales.

Se consideró que el hecho de contar con una persona perteneciente a la asociación puede facilitó la recogida de información, ya que se cuenta con un conocimiento anticipado de las necesidades de las personas (a nivel de idioma y/o espacio necesario para expresarse, etc.) además de favorecer un clima de confianza que permitió la exposición de demandas y necesidades.

El mayor conocimiento de la realidad de la asociación facilitó también la toma de decisiones así como el acceso a las y los informantes clave durante el proceso.

Por otro lado, el contar con una profesional externa permitió aportar un punto de vista más objetivo, no condicionado por el vínculo con la entidad y con las personas que forman parte de ella. Además de poder realizarse las entrevistas en wolof y/o francés con aquellas personas que, por razones personales o profesionales, pudieron preferir hablar con una persona no perteneciente a la asociación.

De esta forma, al contar con un equipo mixto se distribuyeron las actuaciones según se consideró preciso, maximizando las ventajas de contar con ambos perfiles dentro del equipo.

A continuación se describe más en profundidad el perfil profesional de las personas vinculadas a la ejecución del presente autodiagnóstico.

## *Equipo facilitador*

**Nuria del Rey Sánchez:** Trabajadora social y licenciada en Bellas Artes. Con formación específica en migraciones, mediación intercultural, diversidad y género. Amplia experiencia en trabajo en educación no formal con menores. Trabajó también en diversas asociaciones y proyectos con familias desestructuradas, personas en situación de calle y mayores. Formó parte de los equipos de Trabajo Social Comunitario de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Madrid en la puesta en marcha del Centro Comunitario de Chamartín y, posteriormente, el Espacio de Encuentro Feminista, segundo centro social comunitario del Distrito Centro, en el barrio de Lavapiés. Actualmente es Técnica de Género de la Asociación Hahatay son risas de Gandiol.

**Ndeye Ami Sally NIANG:** licenciada en sociología de la familia: género y acceso a la tierra, Universidad Gaston Berger. Actualmente realiza sus estudios de Master de Sociología de la Familia también en La UGB, bajo la dirección de la profesora Fatou Diop Sall. Ha realizado investigaciones sobre el acceso a la tierra de las mujeres y del desarrollo del liderazgo femenino a través del fútbol. Forma parte de GESTES, Grupo de Estudios y de Investigación sobre las Sociedades y el género de la UGB de Saint Louis, Senegal.

**GESTES** el grupo de Estudios y de Investigación sobre Género y Sociedad (GESTES) es una estructura de investigación-acción que nace en 2004 con un equipo interdisciplinar que capitaliza experiencias al servicio del desarrollo inclusivo desde hace 15 años. Es en la actualidad un referente como red de formación y de información sobre las dinámicas de género presentes en la sociedad senegalesa, así como fuente de iniciativas encaminadas a una mayor equidad de género en Senegal. Su visión es la de convertirse en un centro de excelencia y de referencia sobre la investigación-acción a nivel nacional, regional e internacional en 2022.

## *Apoyo técnico*

**Fatou Diop Sarr:** Coordinadora del Grupo de Estudio e Investigación sobre Género y Sociedades, GESTES, de la Universidad Gaston Berger de Saint Louis. Profesora de la Facultad de Sociología de la UGB de Saint Louis. Ha realizado numerosos estudios sobre género, coordinando diversas publicaciones de los mismos, entre los que destacan los realizados en torno al acceso de las mujeres a la tierra. Realizó su tesis doctoral sobre las políticas públicas de salud y las dinámicas de la reproducción, haciendo hincapié en las desigualdades sociales que conllevan desigualdades en el acceso a la salud, atendiendo a las realidades rurales.

**Laura Feal:** Coordinadora de la Asociación Hahatay. Licenciada en Periodismo, máster en Gestión de proyectos y en Empoderamiento y liderazgo de mujeres africanas en proyectos de desarrollo. Postgrado en Agente de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Trabajó como punto focal de género durante más de dos años en la Fundación Habítáfrica, con la realización de diagnósticos de género en 5 países africanos, y realizó la estrategia institucional de género. Trabajó también como coordinadora en Argelia de un convenio AECID de inserción socio política de mujeres en el Magreb, con actividades en Mauritania, Marruecos y Túnez con la Fundación CIDEAL

## 1. 2. Objetivos

### Objetivos

- Analizar la estructura organizativa de la asociación para conocer cuál es la situación existente en materia de igualdad y diversidad.
- Conocer el trabajo del día a día y las relaciones que se dan entre las personas que trabajan en Hahatay.
- Analizar la estrategia, los proyectos y la comunicación de la entidad
- Facilitar la creación de un grupo motor de género que apoye el estudio y participe de forma activa en la valoración del diagnóstico y en la propuesta de medidas de cambio
  - Determinar áreas de interés y/o mejora de conocimientos relacionados con el género y la diversidad.
  - Planificar y ejecutar sesiones formativas con el grupo motor
- Identificar áreas de mejora y prioridades, así como potencialidades y actitudes a mantener/reforzar para la promoción de la equidad y una buena gestión de la diversidad. (Igualdad de trato e igualdad de oportunidades)

### Resultados

- Las personas de la entidad **reconocen** la necesidad de integrar la perspectiva de género en todas las líneas de actuación de la asociación.
- El equipo de HAHATAY ha **tomado conciencia** del valor de la diversidad presente en el seno de la organización así como de la necesidad de hacer una buena gestión para un mejor aprovechamiento y aprendizaje de la misma
- Se han **identificado** oportunidades, dificultades, áreas de mejora y buenas prácticas para la integración efectiva de la perspectiva de género y la gestión de la diversidad.
- Se han incrementado y afianzado las **capacidades** de la organización y del equipo de HAHATAY, necesarias para alcanzar los objetivos planteados.
- Se ha facilitado la **apropiación** del autodiagnóstico por parte del propio equipo así como las medidas orientadas a la integración de la perspectiva de género y la gestión de la diversidad.

Se han **identificado** las **medidas y recursos necesarios** para la inclusión de la perspectiva de género y la gestión de la diversidad de una forma efectiva y duradera en HAHATAY.

A fin de garantizar la consecución de los objetivos planteados, se establecieron tres fases para el desarrollo del autodiagnóstico de situación

FASE I: PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DIAGNÓSTICO (**Anexo I**)

FASE II: RECOGIDA Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN (**Anexo II**)

FASE III: CONCLUSIONES GENERALES. (Presente documento)

### 1. 3. Herramientas de recogida de información

Se aplicó el análisis de género y diversidad a la estructura de la organización, el modelo de gestión que aplica, los valores con los que se identifica, los tipos de poder que se ejercen, los procesos de toma de decisiones, las dinámicas de trabajo, los flujos de comunicación interna y externa, la imagen que transmite de sí misma y los proyectos y acciones que impulsa.

Se establecieron dos niveles de recogida de información: estratégico/institucional y operativo, cuyas conclusiones se recogerán en los puntos siguientes junto a un tercer apartado de impacto, tanto en la comunidad en general como en las personas que forman parte de la asociación.

Tanto en el momento de la recogida de información, como en el proceso de análisis, las informaciones han sido organizadas en dos grandes bloques. El primero, a nivel institucional, comprende todos los aspectos relacionados con la documentación, los proyectos, la estrategia y el trabajo del Equipo Directivo. En el segundo nivel, se ha querido prestar atención a la parte operativa, a la cotidianidad del equipo, la puesta en marcha de los proyectos y la parte práctica de las ideas y conceptos recogidos en los documentos.

En este proceso, se ha mantenido una atención particular a la comunicación, analizando las fortalezas y debilidades de la comunicación interna. Basándonos en los trabajos realizados, ha sido posible reflexionar sobre un tercer eje de análisis. En este tercer nivel, han sido recogidas las informaciones relativas al impacto que el trabajo de la asociación tiene sobre las personas que trabajan en Hahatay; así como el impacto sobre la comunidad de Gandiol, a nivel de desarrollo social y económico.

Además, poniendo atención a las informaciones relativas al impacto sobre la comunidad, las grandes líneas de comunicación externa han sido también analizadas, teniendo en cuenta la cultura e imaginario gandiólés, con el fin de incluir líneas de mejora.

#### *Revisión de documentación*

Se realizó una selección de la documentación más representativa de la asociación. Prestando especial atención a aquellos documentos relacionados con la intervención social con mujeres, así como otros diagnósticos realizados con anterioridad para la puesta en marcha de diversos proyectos.

REVISIÓN DE DOCUMENTACIÓN
Estudio y DAFO del grupo de mujeres de Gandiol DEGGO. Julio de 2016
Diagnóstico participativo del proyecto “Comunicación y cultura para el empoderamiento de mujeres y jóvenes en el Centro Cultural Sunu Xarit Aminata de Gandiol, Senegal. Fase II”. Enero 2018
Algunas claves sobre la situación de la juventud de Gandiol. Abril 2018.
Estrategia de género. Enero 2018
Plan estratégico Institucional 2019-2024
Memoria anual de actividades del Centro Cultural Aminata. Diciembre 2019
Tabla anual de actividades y participación del Centro Cultural Aminata. Diciembre 2019
Memoria anual 2019 HAHATAY
Diagnóstico para la identificación del proyecto de Salud 2019
Diagnóstico para la identificación del proyecto de la Casa de las Mujeres 2019
Diagnóstico de identificación del Centro de Comunicación Comunitaria 2020

El fin de la presente revisión fue el de hacer una revisión de género para poder analizar la presencia de esta perspectiva a nivel documental. También sirvió para dotar de un conocimiento más amplio sobre la globalidad de proyectos de Hahatay al equipo encargado de la dinamización del autodiagnóstico. De este modo y a fin de buscar la mayor objetividad posible, se realizó la traducción al francés de toda la documentación, para la posterior revisión por el equipo.

Para llevar a cabo esta revisión se hizo una adaptación del test QIG (Quotient Intégration du Genre, Cociente de Integración de Género) creando una herramienta de análisis adaptada a la realidad de la entidad y a los objetivos del presente autodiagnóstico (**Anexo III. cuadro para el análisis de documentos**)

Los cuadros que recogen de forma esquemática este análisis se encuentran en el **Anexo IV. Análisis de documentos.**

## **Cuestionarios**

Los cuestionarios fueron diseñados con el fin de apoyar el perfil sociológico de la asociación, recogido en el punto anterior, el cual se hizo con el total de las personas que forman parte de la entidad. Y además, para poder obtener una idea general sobre la situación de la organización a nivel operativo, el ambiente de trabajo, las relaciones informales entre compañeros y compañeras, las ideas de cada una/o de sus miembros en materia de igualdad, además de conocer cuáles son las necesidades sentidas y percibidas por el equipo. (**Anexo V. Cuestionarios**)

Así, se recogieron las opiniones y conocimientos de las personas que trabajan en Hahatay, de manera remunerada o bien a través de voluntariado, así como de aquellas que forman parte de los sectores productivos ligados a la asociación.

Previo al reparto, se revisaron los perfiles de cada persona, poniendo atención a las capacidades de expresión en un idioma u otro en relación a su nivel de estudios o conocimientos. De esta forma se realizó una adaptación a la diversidad a la hora de llevar a cabo los cuestionarios, dando los cuestionarios por escrito en francés y realizando el cuestionario a través de una entrevista en wolof con Ndeye Ami Sally NIANG para asegurar una mejor comprensión y expresión de las ideas en la lengua materna.

Finalmente se realizaron 21 cuestionarios, 9 mujeres y 12 hombres.

## **Entrevistas a la Junta Directiva y puestos de responsabilidad**

En esta fase de recogida de información se realizaron entrevistas a las personas que forman parte de la Junta Directiva, con el objetivo de conocer más a fondo la asociación y su trabajo en promoción de la igualdad así como sus conocimientos e idea sobre el género. También se incluyó a Amadou como responsable del área social, ya que cuenta con un puesto de responsabilidad desde el que tiene una visión global del trabajo de Hahatay, además de contar con un largo recorrido en la asociación.

Además, se aprovechó la posición de Lorenzo Favarato como responsable del área de Sectores Productivos y de Laura Feal como responsable de cultura y comunicación.

A través de estas entrevistas se pudo hacer un recorrido en la historia de Hahatay y el comienzo del trabajo con las mujeres, así como las líneas de trabajo en la actualidad y los retos de futuro.

ENTREVISTAS JUNTA DIRECTIVA Y PUESTOS DE RESPONSABILIDAD	
<b>Mamadou Dia.</b> Presidente de la asociación. 36 años. Originario de Gandiol, residente en España durante 9 años. Migrante de retorno desde 2014.	03/ 03/ 2020
<b>Laura Feal.</b> 38 años. Española y residente en Senegal desde 2012 Coordinadora de la asociación y responsable del área estratégica. Responsable del eje de Cultura y Comunicación.	03/ 03/ 2020
<b>Amadou Mbaye.</b> 27 años. Original de Dakar, vinculado a Hahatay desde 2012. Responsable del eje Social, que incluye salud, mujer, migraciones, educación y juventud	09/ 03/ 2020
<b>Lorenzo Favarato.</b> 42 años. Italiano y residente en Senegal desde 2018. Responsable de calidad y de Sectores Productivos	12/ 03/ 2020
<b>Ainhoa Pérez-Arróspide.</b> 30 años. Española, residió en Senegal durante tres años, ahora reside en España. Área estratégica y nexos con España	18/ 03/ 2020

### Entrevistas con agentes clave

Con el objetivo de completar la información con los aportes de otras personas que no forman parte del equipo directivo y que no ostentan puestos estratégicos a nivel organizativo, pero que sí representan figuras claves para la asociación, se han realizado entrevistas con las personas descritas en el siguiente cuadro.

Estas personas clave han sido seleccionadas teniendo en cuenta sus perfiles (edad, sexo, origen), el papel que tienen o han tenido en el histórico de la asociación y el modo de adhesión a la misma.

En un principio se planificó realizar entrevistas a Absa Guindo, coordinadora del proyecto de Salud, y a Ndeye Fatou Ka, coordinadora de la radio GEM SUNU BOPP. Pero como ambas formaron parte del Grupo Motor de Género se decidió realizar entrevistas a otras personas, ya que sus aportaciones quedarían plasmadas en el trabajo de este equipo.

ENTREVISTAS CON AGENTES CLAVE	
<b>Personas cercanas a Hahatay, presentes desde el comienzo.</b>	
<b>Intermediación con la comunidad</b>	
<b>Mama Khady. 61 años.</b> Madre de Mamadou Dia, el presidente de Hahatay. Mediadora con la comunidad desde el inicio de la asociación, aconsejando en ciertos aspectos de la cultura y tradición gandiola. Miembro del grupo de mujeres DEGGO	10/02/2020
<b>Cheikh Dieye. 38 años.</b> Vecino del barrio de Ndièbenne.	19/ 05/ 2020
<b>Mama Awa. 63 años.</b> Vecina del barrio de Pilote Barre y miembro del grupo de mujeres DEGGO. Participante activa en la asociación desde sus comienzos.	18/ 01/ 2021
<b>Entrevistas con las mujeres y chicas jóvenes que forman parte de la asociación</b>	
<b>Tata Ndeye Fatou.</b> Responsable del aula de Educación Infantil de Pilote Barre, vinculada a Hahatay desde 2014. En el caso de las chicas jóvenes, su presencia actúa como "seguro" para su participación e implicación en Hahatay	18/ 05/ 2020
<b>Seynabou Faye. 21 años.</b> Equipo audiovisual de FËSS Prod.	19/ 05/ 2020
<b>Coumba Ndiaye.</b> Joven implicada desde hace años en Hahatay, parte de la Compañía de Teatro Foro ËTTU GANDIOL. Actualmente es jefa de obra en las construcciones que lleva a cabo Hahatay en el pueblo de Ndiol	13/ 01/ 2021
<b>Fatou Mbodj.</b> Vinculada también a la entidad desde hace años, en la actualidad trabaja también en la construcción.	10/02/2020

<b>Personas exteriores a hahatay con puestos representativos en la comunidad y cercanas al proyecto comunitario</b>	
<b>Papa Bara Ka. 68 años.</b> Representante del jefe del pueblo. Comité de Salud de Tassinère	20/ 05/ 2020
<b>Aminta Boye. 59 años.</b> Primera adjunta del ayuntamiento y presidenta del Grupo de Interés Económico Unión de Mujeres Agrícolas.	21/ 05/ 2020
<b>Primeras personas voluntarias de hahatay, residentes en senegal y vinculadas a la asociación desde hace años</b>	
<b>Irene Sánchez.</b> 41 años. Vinculada a Hahatay desde 2014. Antigua responsable del apoyo e intervención con las jóvenes. También fue la encargada de realizar las entrevistas y grupos de discusión para los diagnósticos anteriores (Ej. DEGGO)	15/ 10/ 2020
<b>Pablo Cobo. 53 años.</b> Forma parte activa de la asociación desde 2015 gestionando el voluntariado internacional de media y larga duración. También apoya de manera continua los diferentes equipos de trabajo de la asociación a nivel de construcción y mantenimiento de infraestructuras.	20/ 08/ 2020

### **Grupo Motor de Género**

El trabajo con el grupo motor de género comenzó el mes de julio de 2020, enmarcado dentro de la última fase del proceso de Autodiagnóstico de Género y Diversidad de la Asociación Hahatay son risas de Gandiol, enfocada al análisis de la información y elaboración del presente informe.

Las personas componentes del grupo motor fueron propuestas por parte del equipo facilitador del proceso autodiagnóstico, debido a que forman parte de diferentes áreas de trabajo dentro de la entidad, pudiendo ser claves tanto en el proceso autodiagnóstico como en la posterior puesta en marcha de medidas que se recogerán en el futuro Plan de Igualdad y Gestión de la Diversidad.

Las personas que formaron el grupo motor de género fueron las siguientes

<b>GRUPO MOTOR DE GÉNERO</b>
<b>Absa Guindo.</b> Coordinadora del proyecto “La salud de las mujeres de Gandiol, nuestro bien común” y técnica de intervención con mujeres.
<b>Mame Boury Sarr.</b> Técnica de intervención con mujeres.
<b>Ndeye Fatou Ka.</b> Coordinadora de la radio comunitaria GEM SUNU BOPP
<b>Medoune Diop.</b> Director del Centro Cultural Aminata de Gandiol.
<b>Modou Diop.</b> Encargado de la comunicación de la entidad (redes sociales) y dinamizador en la radio comunitaria GEM SUNU BOPP
<b>Tékheye Ka.</b> Técnico de proyectos culturales e interculturales (Festival Taaru Gandiol y voluntariado español), apoyo técnico en la Residencia Artística Dekandoo.

La facilitación del proceso fue llevada a cabo por Nuria del Rey Sánchez, técnica de género de la asociación, con el apoyo telemático de Ndeye Ami Sally NIANG.

Se valora especialmente positiva la diversidad de este grupo de trabajo, ya que incluyó a hombres y mujeres de diferentes edades y perfiles educativos. Además, se hizo hincapié en la presencia de personas vinculadas en la parte de comunicación y cultura, además de aquellas que intervienen directamente con mujeres. Formando así un equipo diverso que aportaría visiones complementarias a la información recogida en la fase anterior del autodiagnóstico y que facilitarían debates con diferentes puntos de vista que enriquecieron las propuestas de cambio.

El objetivo general de este proceso fue el de crear un equipo de trabajo diverso formado por personas vinculadas a diferentes áreas de la asociación y que tienen cierto poder de toma de decisiones con el fin de que sean multiplicadoras de las medidas y mejoras propuestas en torno a la igualdad y gestión de la diversidad dentro de la asociación.

Como objetivos específicos se plantearon los siguientes:

- Crear un espacio seguro y de confianza donde todas las personas componentes del grupo motor de género puedan expresarse libremente
- Formar al equipo en conocimientos clave sobre género y diversidad
- Dotar de herramientas que faciliten el análisis de la información recogida
- Favorecer la crítica constructiva sobre la situación actual de la entidad en cuestión de género y diversidad por parte del Grupo Motor de Género
- Recoger las ideas y propuestas para la posterior realización del Plan de Igualdad y Gestión de la Diversidad de la Asociación Hahatay.

El trabajo realizado con el Grupo Motor de Género se recoge en el **Anexo VI**, y en el **Anexo VII** se encuentra la herramienta usada para analizar la pertinencia de género.

### Caja de ideas

Al principio del trabajo con el grupo motor de género se decidió crear una “caja de ideas”, con el fin de que las personas pudiesen expresarse libremente y aportar propuestas de forma anónima, que apoyasen el proceso autodiagnóstico.

La caja estuvo presente a lo largo de los meses que duró el trabajo del equipo. A pesar de la baja participación, solo se recogieron un total de cinco aportaciones, sirvió para obtener informaciones a las que de otra forma no se hubiese podido acceder.

### Grupos de discusión

Con el fin de obtener una mayor información cualitativa y más aportaciones por parte de las personas de la entidad, se realizaron dos grupos de discusión, dinamizados por las personas componentes del grupo motor de género.

La idea inicial fue la de realizar dos grupos no mixtos, donde hombres y mujeres por separado compartirían puntos de vista sobre los diferentes temas planteados, estos grupos contaron con la dinamización de las propias personas que forman parte del grupo motor de género (según el sexo), no estando presente la facilitadora del proceso, para velar por una mayor participación.

Se valoró la creación de grupos no mixtos para facilitar la participación activa de todas las personas participantes, sobre todo teniendo en cuenta las dificultades presentes en el caso de las chicas jóvenes, que tienen más dificultades a la hora de compartir sus opiniones.

Los temas que se decidió abordar en los debates fueron: género, comunicación, trabajo y futuro (aspectos a mejorar y propuestas). En el **Anexo VIII** se encuentra la **guía para los grupos de discusión**.

4.6 GRUPOS DE DISCUSIÓN		
20/ 10/ 20	<b>GRUPO DE DISCUSIÓN FEMENINO</b> 8 participantes	DINAMIZADO POR Absa Guindo y Mame Boury Sarr
18/ 11/ 20	<b>GRUPO DE DISCUSIÓN MASCULINO</b> 8 participantes	DINAMIZADO POR Medoune Diop, Modou Diop y Tékheye Ka

En un principio se acordó realizar un tercer grupo de discusión con todas las personas de Hahatay pero debido a la falta de tiempo y a las cargas de trabajo, se decidió no llevarlo a cabo o dejarlo quizás para compartir los resultados del autodiagnóstico.

### *Observación participante*

Durante todo este proceso se realizó un trabajo de observación por parte de las profesionales del equipo dinamizador, Ndèye Ami y Nuria del Rey, para poder detectar actitudes o comportamientos que forman parte del día a día de la asociación pero que son difíciles de explicitar en las entrevistas, cuestionarios y otros espacios de discusión.

Además, a lo largo del proceso se realizó un glosario de términos relacionados con el autodiagnóstico de género, que se encuentra en el **Anexo IX**.

## 2. NIVEL ESTRATÉGICO/ INSTITUCIONAL

### 2.1 Trayectoria de la entidad

Hahatay es una asociación senegalesa, inscrita en el registro de asociación de la Gobernanza de la Región de Saint Louis el 3 de octubre de 2016 bajo el número N. 001645GRSL/YD

Su origen nace de la doble experiencia migratoria de Mamadou Dia, su fundador: en 2006 este joven emprendedor no se conforma con las oportunidades que se le ofrecen en su entorno ni con las trabas burocráticas que los países europeos le ponen para proseguir sus estudios superiores en Francia, por lo que decide optar por otra vía más arriesgada.

Tras 9 años de periplo en España y su necesario cuestionamiento identitario, societario y político, Mamadou decide volver a su país de origen a comprometerse activamente con su desarrollo. Es esta una nueva experiencia migratoria, también llena de barreras y prejuicios, para empezar un proyecto que busca generar cambio y conciencia crítica entre la juventud.

El objetivo principal de Hahatay es **luchar contra la emigración de la juventud africana en condiciones de inseguridad**

Para ello se trabaja concretamente en dos líneas de actuación, que son la respuesta de Hahatay a la cuestión migratoria actual en un mundo globalizado e interconectado:

#MIGRAR ES UN DERECHO (sensibilización, información e incidencia política)  
#GANDIOL ES EL DORADO (desarrollo comunitario)

Así pues, Hahatay son risas de Gandiol es una organización no gubernamental de desarrollo comunitario, cuyo fin es dar una respuesta eficaz y eficiente a las migraciones forzadas que privan África de su juventud y esperanza. Con la voluntad de empoderar e implicar a las y los jóvenes como verdaderos protagonistas para la mejoras de sus vidas.

Es asimismo, un espacio de encuentro que une a un grupo de personas con la misma inquietud y el compromiso de implicarse por un desarrollo humano integral.

Para ello, se reflexiona, se reaprende y se actúa a través del mestizaje como herramienta para la inclusión y la participación.

**Se trata de una organización activa, proactiva, activista, utópica, osada, intercultural, consciente, “glocal”.**

## 2.1.1 Cultura organizacional

### Misión

Hahatay trabaja con el concepto wolof “*Menenek*” que significa “es posible”, lo que convierte su misión en una constante acción (aprender haciendo) de asegurar que todas las personas puedan vivir de acuerdo a su dignidad humana siendo protagonistas de sus vidas y motor de su propio desarrollo y libertad.

Construir una cultura de un tejido local humano que se expanda al universal basada en el respeto y la garantía de una solidaridad centrada en la persona y en la necesidad de lograr mejores y más dignas condiciones de vida, de trabajo, de libertad y de participación social para todos y todas. Por cada persona joven, un trabajo y un proyecto de vida.

### Visión

La aspiración de la organización es ser un referente en materia de desarrollo comunitario y reforzar las capacidades propias de cada persona mediante la movilización de los recursos existentes, apoyándose en una organización ágil y eficiente, dando protagonismo a la sociedad civil y promoviendo el activismo al verdadero desarrollo.

### Valores

Los valores que configuran la misión institucional de Hahatay se concretan en los siguientes fines institucionales:

- Motivar y contribuir al emprendimiento juvenil para reducir la pobreza y las desigualdades a través de un desarrollo humano, económico y social, sostenible y equilibrado.
- Fomentar la educación, la formación, el trabajo y la cultura como motores de un desarrollo duradero, generador de riqueza y protagonismo social.
- Favorecer la promoción de la mujer en todos los sectores y actividades, para incrementar su participación social e incentivar su acceso a la toma de decisiones.
- Apoyar y garantizar las condiciones de justicia y equidad, a los bienes y servicios básicos, al derecho de viajar libremente y para fomentar el diálogo cultural así como la contribución a la paz.
- Contribuir a crear una cultura de sociedad, y en especial entre los jóvenes una mayor conciencia ciudadana, responsable y solidaria.

## 2.2 Anteriores diagnósticos

En el marco del desarrollo del proyecto de Comunicación para el empoderamiento de mujeres y jóvenes a través del Centro Cultural Aminata de Gandiol, se realizaron los siguientes diagnósticos:

- Estudio y DAFO del grupo de mujeres de Gandiol DEGGO. Julio de 2016
- Diagnóstico participativo del proyecto “Comunicación y cultura para el empoderamiento de mujeres y jóvenes en el Centro Cultural Sunu Xarit Aminata de Gandiol, Senegal. Fase II”. Enero 2018
- Algunas claves sobre la situación de la juventud en Gandiol. Abril 2018

En enero de 2019 y a partir de las claves encontradas en los diagnósticos anteriores se llevó a cabo la redacción de la Estrategia de Género Hahatay son risas de Gandiol. También se han realizado diferentes trabajos de diagnóstico en los procesos de identificación de los siguientes proyectos:

- La salud de las mujeres de Gandiol, nuestro bien común. Fase II.
- Casa de las Mujeres
- Centro de Capacitación en Comunicación Comunitaria

Estos documentos recogen diagnósticos realizados con diferentes grupos de población gandiolesa, no se trata de estudios de la propia estructura de la Asociación Hahatay. A excepción del último citado, el realizado para el Centro de Capacitación en Comunicación Comunitaria, en el que se ha realizado un análisis de las capacidades, organización y composición de los diferentes equipos de trabajo dentro de Hahatay.

En el proceso autodiagnóstico se llevó a cabo un análisis en profundidad de todos estos diagnósticos y procesos de identificación con el fin de revisar las acciones llevadas a cabo y la información obtenida, además de conocer la forma en que se ha llevado a cabo la introducción de la perspectiva de género y aportar nuevas estrategias.

### 2.3 Trabajo previo en género

A lo largo de estos años en los que Hahatay ha trabajado con las mujeres y las jóvenes de Gandiol, ha surgido la necesidad de incorporar el enfoque de género en las actuaciones llevadas a cabo. Esta perspectiva se está incorporando progresivamente en los equipos y en los diseños de las diferentes intervenciones.

Con el fin de comprender y adaptar lo que este enfoque de género significa en una pequeña localidad africana, rural, con altas tasas de migración como Gandiol y sus implicaciones en el desarrollo comunitario y sostenible, durante el año 2017 y 2018 se realizaron una serie de sesiones formativas con diferentes miembros del equipo.

En estas sesiones se reflexionó sobre la incorporación de este enfoque de manera transversal en las intervenciones llevadas a cabo por la organización y sobre todo, convertir el trabajo por la igualdad entre hombres y mujeres en uno de los fines de la organización.

En noviembre de 2018 se comenzó a trabajar en el Proyecto de “La salud de las mujeres de Gandiol, nuestro bien común”, realizando una intervención específica con mujeres gracias a la cual se comenzaron a identificar a mujeres referentes en la comunidad y a conocer los diferentes grupos y cooperativas formadas por estas, de entre los diversos pueblos de Gandiol.

Esta intervención con mujeres fue reforzada también gracias al proyecto de “Promoción de un entorno educativo favorable en Gandiol a través de la mejora de las infraestructuras educativas, la alimentación de calidad y la sensibilización sobre los derechos humanos” a través del cual se comenzó a trabajar en la creación de una red de mujeres a partir de marzo 2019.

En este contexto de trabajo directo con mujeres, la incorporación del enfoque de género fue decisiva para poder realizar una intervención más adecuada y de calidad para toda la comunidad de Gandiol y, de forma concreta, para sus mujeres.

En julio de 2019 se incorporó la figura de una Técnica de Género al equipo de Hahatay, la cual asumió un papel de seguimiento y apoyo a las mujeres y chicas jóvenes de la asociación en la promoción de sus capacidades, así como la introducción de la perspectiva de género en los documentos y proyectos de la asociación y la sensibilización a través de talleres y/o formaciones del equipo de

Hahatay en cuestión de género e igualdad. Esta profesional formó parte del equipo dinamizador del presente auto-diagnóstico.

En la actualidad, y tras haber identificado la necesidad de trabajar de forma específica con las mujeres de Gandiol, se está llevando a cabo la construcción de La Casa de Las Mujeres, cuya finalización está prevista para el primer semestre de 2021.

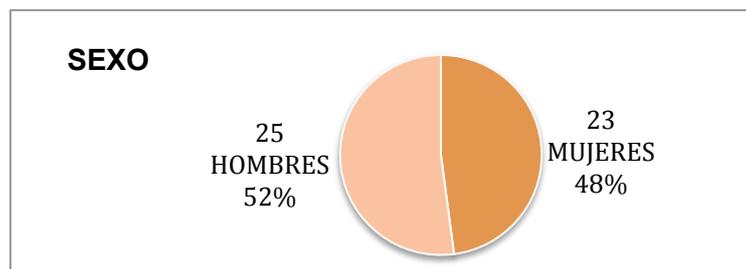
También está en marcha la construcción de un nuevo Puesto de Salud y el Centro de Capacitación en Comunicación Comunitaria, cuya finalización está también prevista para finales del primer trimestre de 2021 y en cuya puesta en marcha también se prevé la introducción de la perspectiva de género.

Para una mayor comprensión de las áreas de trabajo que engloba Hahatay, en el **Anexo X principales proyectos en la actualidad**, se recogen las principales acciones y proyectos en los que la asociación estaba vinculada a comienzo del presente autodiagnóstico

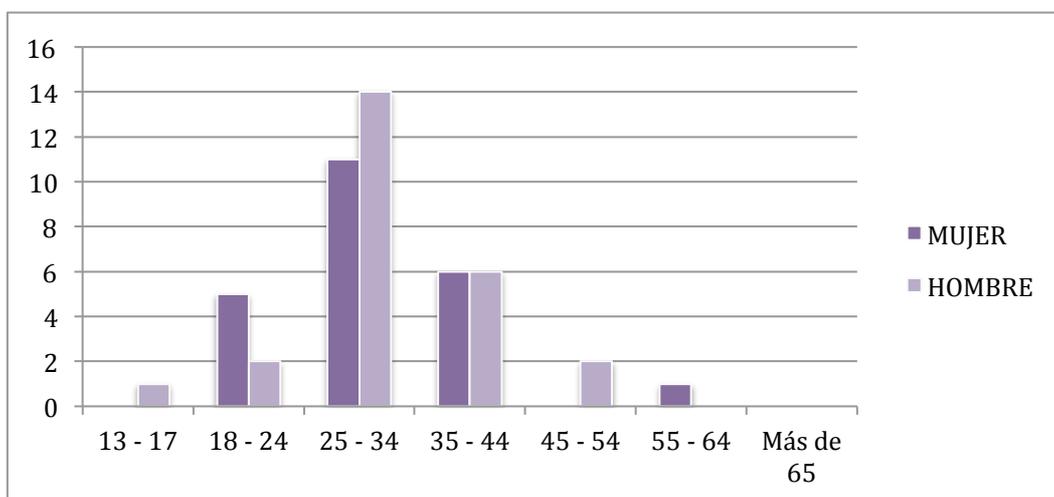
## 2.4. Perfil de la asociación. Composición

A continuación se recogen datos obtenidos a través de la coordinación con la junta directiva de Hahatay, así como a través de los cuestionarios realizados a las personas vinculadas con la asociación.

**SEXO.** Las personas más cercanas a la entidad, que están ligadas a ella como personas asalariadas o que forman parte del equipo de voluntariado, son 48, dentro de las cuales prácticamente la mitad son hombres y la otra mitad mujeres.



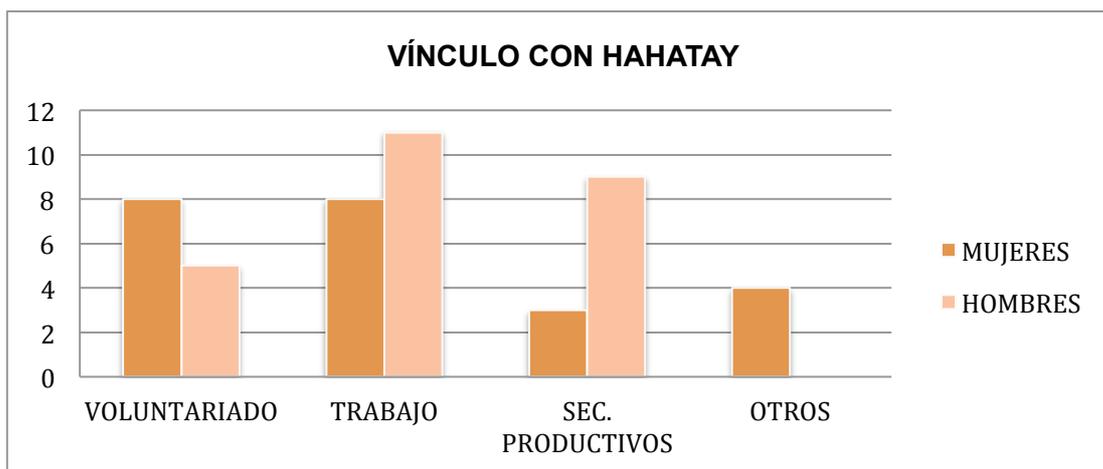
## EDAD



En cuanto a la edad, la mayor parte de personas vinculadas a Hahatay se encuentra en la franja de edad de 25 a 34 años, con un número de hombres ligeramente mayor al de las mujeres. También son numerosas las personas pertenecientes a la siguiente franja, de entre 35 y 44 años, las cuales se reparten de forma igual entre hombres y mujeres. Cabe destacar una mayor participación de mujeres en la franja de 18 a 24 años.

A nivel LABORAL y de IMPLICACIÓN en la asociación, a la hora de realizar el estudio se ha diferenciado entre cuatro posibilidades

- **Voluntariado.** Asumen tareas de forma regular, no recibiendo salario a cambio
- **Trabajadores/as.** Cuentan con un puesto de trabajo con unas tareas determinadas a cambio del cual reciben un salario. Vinculadas a los diferentes proyectos de Hahatay.
- **Sectores productivos.** Personas vinculadas a Hahatay que forman parte de los equipos de trabajo de los diferentes sectores productivos. Por ejemplo, Ban ak Suf, Sunu Keur y Defaratt.
- **Otros.** En este bloque se han situado a cuatro mujeres que tienen trabajo asalariado pero no entrarían dentro de las categorías anteriores. Se trata de las tres profesoras que trabajan en el Aula de Educación Infantil y a la responsable de la cafetería del Centro Cultural Aminata.



Cabe destacar que, independientemente de los proyectos a los que una persona esté vinculada, en general todas participan de forma activa en las diferentes actividades de Hahatay, llevando a cabo tareas de voluntariado cuando es necesario. De esta forma una misma persona puede estar vinculada a varias actuaciones.

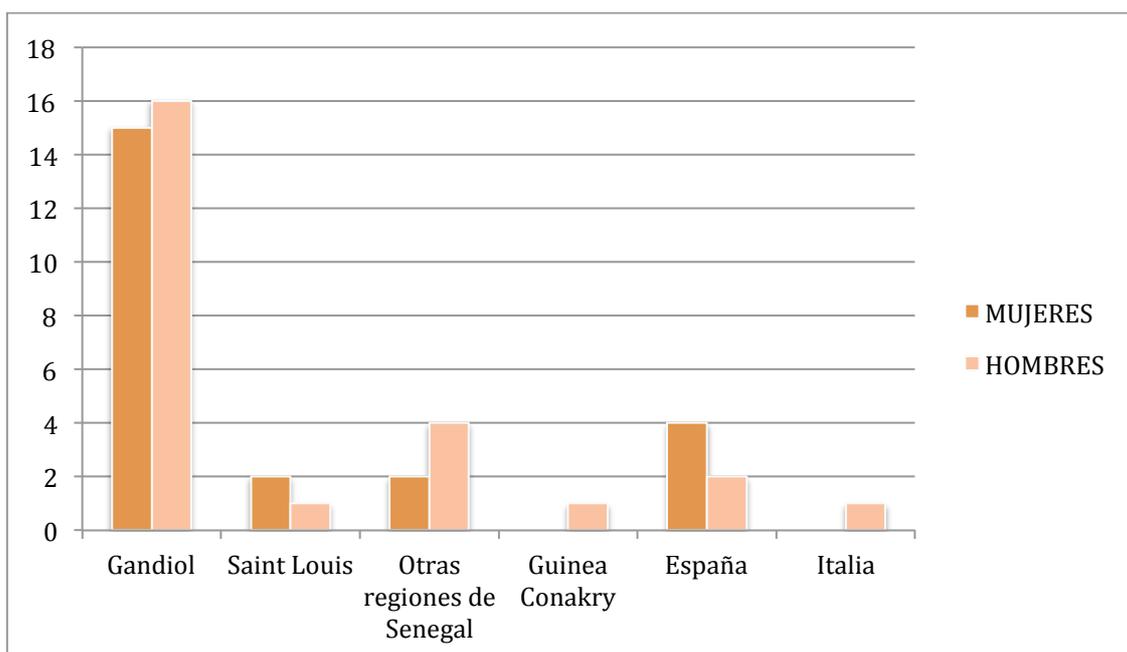
La presencia de hombres en el ámbito de voluntariado es marcadamente menor que la participación de mujeres, siendo dos de ellos de procedencia española que viven en Senegal y tienen otras vías de ingreso.

En referencia a las mujeres que forman parte del **equipo de voluntariado**, cabe destacar que hay una mayor diversidad de edad, hay dos españolas (de 25 y 34 años) que no viven en Senegal y que tienen otras vías de ingreso, cuentan con su propio trabajo en España. Las otras dos son jóvenes senegalesas que pertenecen a los dos grupos de edad más jóvenes, de 18 a 24 años y de 25 a 34.

En el trabajo, la edad media es similar para los hombres y las mujeres, situándose entre 25 y 34 años. Hay dos hombres y dos mujeres que son más mayores, y se sitúan entre los 35 y 44 años.

En los sectores productivos hay una mayoría de hombres. En los apartados siguientes se realizará un análisis más detallado sobre la participación de las mujeres en espacios de trabajo mayoritariamente masculinizados. Sin embargo, como se explica a continuación, la presencia de mujeres aumentó a lo largo de los meses a medida que se prolongaba el proceso de autodiagnóstico. En cuanto a la edad, la mayoría de las personas, tanto hombres como mujeres, tienen entre 25 y 34 años. En referencia al último grupo, las mujeres son un poco más mayores, de entre 35 y 44 años.

**ORIGEN.** Teniendo en cuenta el origen de las personas vinculadas a Hahatay se ha realizado la siguiente gráfica.



Las personas presentes en el apartado de Gandiol son aquellas que han crecido y tienen a su familia en este pueblo, se trata en su mayoría de personas jóvenes que poco a poco se han ido acercando e interesando por el trabajo de Hahatay. Entre ellos se encuentra el fundador y presidente de la asociación.

Hay dos personas residentes en Saint Louis, una de ellas contratada en enero de 2020 para gestionar la Residencia Artística Dekandoo. El otro es un joven que tiene parte de su familia en Gandiol y que pasa sus periodos vacacionales en el pueblo formando parte activa de Hahatay como voluntario desde hace años.

Hay dos hombres que proceden de otras regiones de Senegal pero llevan un amplio periodo viviendo en Gandiol, uno de ellos forma parte de Hahatay desde sus comienzos en 2012 y ahora es el coordinador del área de intervención social. La tercera persona, se incorporó a finales del año 2019 en forma de prácticas y ahora forma parte del equipo. Los tres realizaron sus estudios en la universidad de Saint Louis.

Uno de los componentes de Menenek procede de Guinea Conakry pero lleva vinculado a Gandiol muchos años.

De las cuatro mujeres españolas vinculadas a la Asociación, una de ellas reside en Senegal desde hace más de 9 años. La otra lleva vinculada a la asociación desde 2014, y residiendo en Gandiol desde julio de 2019. Las otras dos españolas realizan su trabajo de forma voluntaria, una de ellas con apoyo esporádico en la gestión de voluntariado y la otra formando parte activa de la Junta Directiva, aunque ahora viva en España ha vivido los últimos tres años en Dakar. De los dos hombres españoles, uno de ellos reside en Dakar desde el año 2014 y lleva vinculado a la asociación desde sus principios, el otro reside en Gandiol desde 2016.

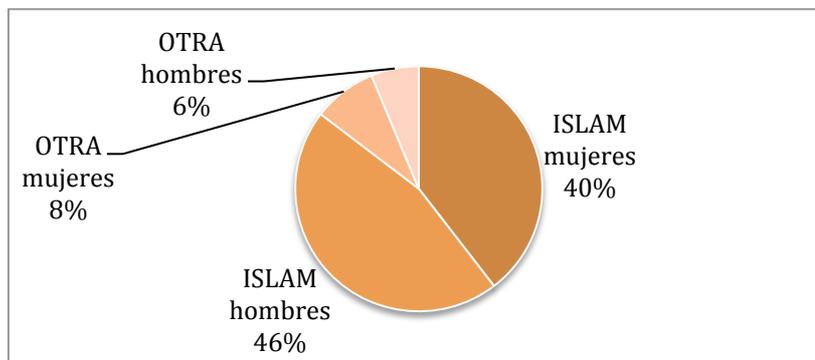
Por último, hay un hombre de origen italiano que reside en Saint Louis desde el verano de 2018.

**DIVERSIDAD RELIGIOSA.** Las religiones ofrecen escalas de valores morales y percepciones de lo que es bueno o malo, correcto o incorrecto, justo o injusto, por lo tanto nuestra vida personal y nuestra vida en comunidad pueden ser diferentes a las según las diferentes creencias. Estas dictan reglas de comportamiento para sus seguidores.

Los hábitos y costumbres que promueve el comportamiento religioso inciden en la organización del trabajo.

La consideración de la diversidad religiosa en los entornos profesionales es de suma importancia para crear un entorno inclusivo y respetuoso con diferentes credos. El análisis de la diversidad religiosa es fundamental para gestionar las posibles diferencias y adaptar determinados procedimientos de trabajo, si es necesario.

La creencia religiosa de las personas que componen Hahatay está muy vinculada a los orígenes, de esta forma se ha podido constatar una amplia mayoría musulmana que convive con otro tipo de creencias practicadas por las personas europeas.

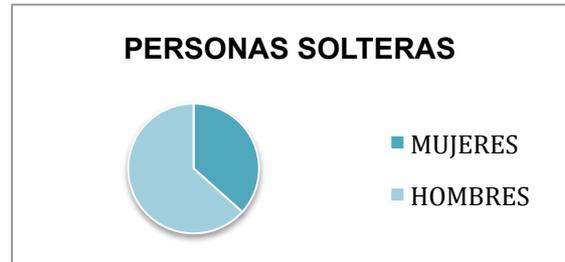
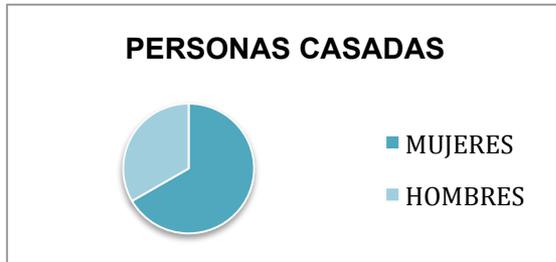


Todas las personas senegalesas, y de Guinea Conakry, que componen la asociación son musulmanas, su creencia y práctica religiosa es el ISLAM.

Las siete personas europeas, seis españolas (cuatro mujeres y dos hombres) y un italiano, se han educado en la fe CRISTIANA aunque ninguna de ellas es practicante en la actualidad.

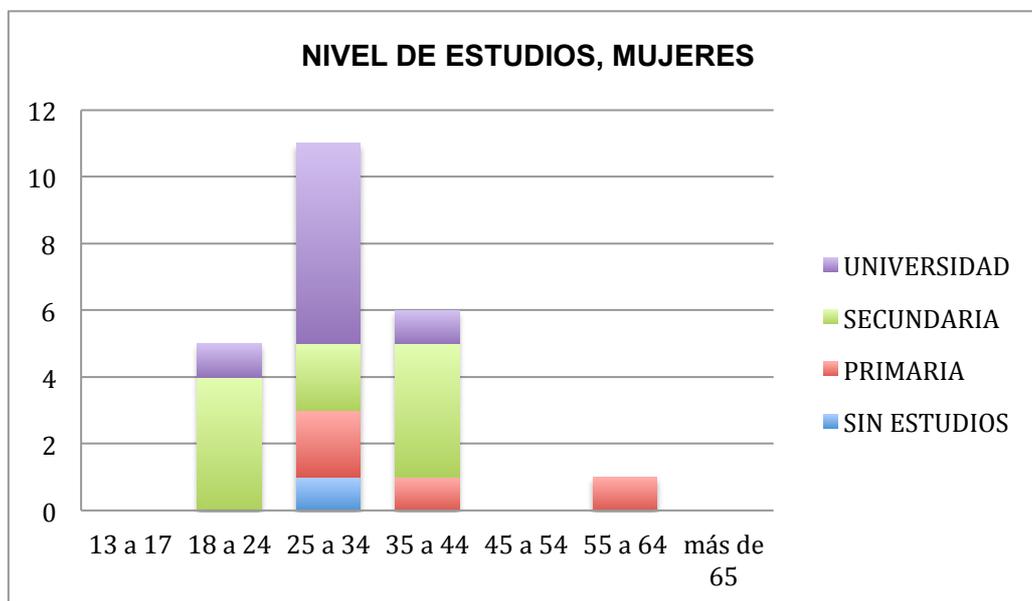
En la asociación se respetan las fiestas de ambas religiones, teniendo en cuenta las festividades propias de Navidad y también celebrando la Tabaski y adaptando los horarios al ramadán y otras celebraciones musulmanas.

**ESTADO CIVIL.** Se ha considerado un dato importante el estado civil de las personas, como una variante más que va a reflejar el nivel de estatus que se tiene a nivel social. En la cultura senegalesa se da mucha importancia al matrimonio y el estatus de las personas, sobre todo de las mujeres, varía después de casarse, siendo más valoradas y respetadas por la comunidad en general.



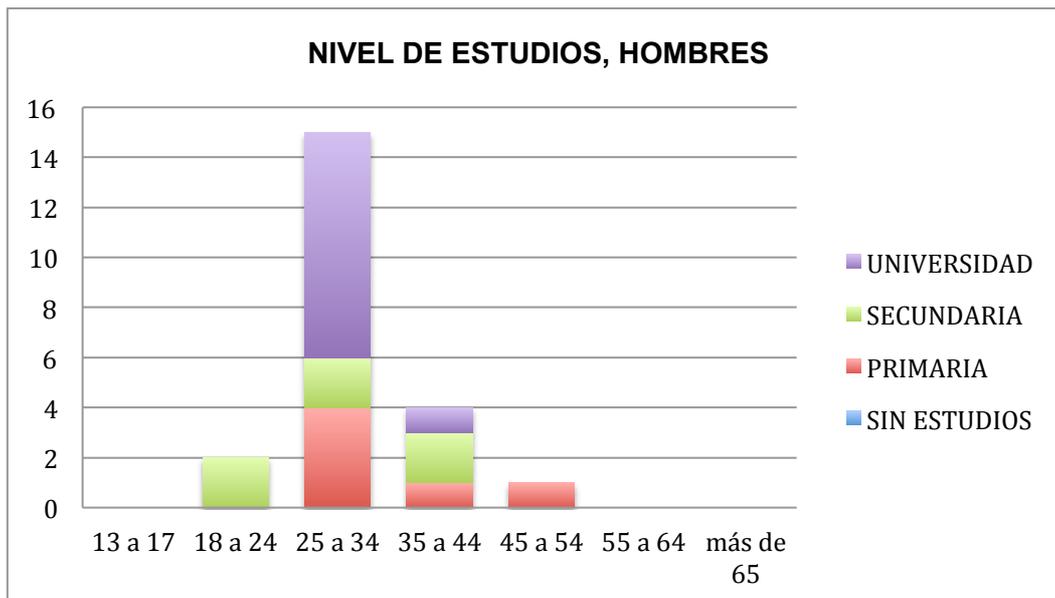
En cuanto a las edades de las personas casadas, hay una pequeña diferencia en cuanto al género. En ambos casos las personas pertenecientes al grupo de edad de entre 35-44 años y más adelante están casadas. Pero en la anterior franja de edad, de 25 a 34 años, hay 6 mujeres frente a 1 solo hombre casado. Podríamos afirmar que la media de edad para contraer matrimonio es más baja en el caso de las chicas, casándose los chicos a una edad un poco más avanzada. Hay un caso de divorcio entre las jóvenes, que actualmente se considera soltera y se la ha contabilizado como tal. (24 años)

**NIVEL DE ESTUDIOS.** A continuación se recoge el nivel de estudios de las personas vinculadas en Hahatay, detallado en las gráficas teniendo en cuenta el sexo y la edad.



Cabe destacar que, en el bloque de estudios universitarios, 4 de las 8 mujeres con título universitario son españolas, por lo que solo hay 4 mujeres senegalesas que tengan estudios universitarios, siendo solo una de ellas de Gandiol.

Contrasta con los 10 hombres senegalés que han cursado alguna carrera universitaria (más uno italiano y dos españoles) de los cuales 8 son de Gandiol.



Los niveles más bajos de estudio corresponden, por un lado a las personas que trabajan en la guarda y mantenimiento del Centro Cultural Aminata (hombre de edad comprendida en la franja de entre 45-54 años, y mujer de entre 25-34).

Hay otras 8 personas con estudios primarios que están vinculadas a sectores productivos como Defaraat, Baan ak suf y Menenek.

El resto de personas con una educación superior, de secundaria y universidad, están en su mayor parte vinculadas al trabajo en Cultura y Comunicación o el Área Social.

## 2.5 Inclusión de la perspectiva de género y gestión de la diversidad a nivel documental

Para comenzar es necesario resaltar que la mayoría de documentos seleccionados se encuentran estrechamente relacionados con acciones encaminadas a reforzar la participación activa de las mujeres en la vida comunitaria, su autonomía económica y su salud.

### *Desigualdades entre mujeres y hombres*

Son tenidas en cuenta, a la hora de redactar los proyectos como el del Centro Cultural Aminata y los diagnósticos del proyecto de Salud y la Casa de las Mujeres. En general la totalidad de los documentos, y en concreto los nombrados, reflejan un amplio conocimiento sobre las dinámicas de género y las realidades diferenciadas de los hombres y de las mujeres de Gandiol. Las mujeres son elegidas como destinatarias de muchos de los proyectos, por ser motor de cambio y sustento de la comunidad.

Por ejemplo, el proyecto “La Salud de las mujeres de Gandiol, nuestro bien común” tiene objetivos específicos para las mujeres. Este proyecto se concentra sobre la promoción de la salud sexual y reproductiva en los diferentes pueblos de Gandiol. La salud sexual y reproductiva es un aspecto que concierne tanto a hombres como a mujeres, pero son estas últimas las que sufren la mayoría de las enfermedades y las que se implican más a la hora de realizar la planificación familiar, además de ser las responsables de la salud de sus hijos e hijas.

“La Casa de las Mujeres” es un proyecto para la creación de un espacio de participación de entidades, individuos y grupos de mujeres en el municipio de Ndiebene Gandiol. El objetivo es crear un espacio seguro, acogedor y diverso que represente la pluralidad de mujeres en la comunidad y que trabaje en sus necesidades básicas e intereses estratégicos como mujeres.

Las desigualdades entre hombres y mujeres están presentes y son ampliamente reflejadas, directa o indirectamente en los documentos. La Estrategia de Género refleja ampliamente toda la información referente a este respecto.

Los siguientes extractos del texto muestran algunos ejemplos:

“El artículo 15 de la Constitución establece el derecho de hombres y mujeres a la propiedad de la tierra, aunque la tradición favorece al hombre, que la ha explotado históricamente. Como resultado, el acceso y control de las mujeres sobre la tierra no es igual y también se ven afectadas por una menor disponibilidad de insumos agrícolas y crédito para explotarla ”.

“(…) Esto, combinado con los embarazos de adolescentes, la corta distancia que los separa, el alto número de hijos e hijas que tiene cada mujer, la dificultad para acceder a servicios de salud de calidad y la prevalencia de otras enfermedades, provoca un índice de muertes prematuras y limita la libertad de las mujeres para elegir su vida y su sexualidad ”

“Los roles de género tradicionales asociados con la división sexual del trabajo son muy fuertes en Gandiol. Las mujeres asumen el rol reproductivo, de cuidado, en el hogar (limpieza) y con la familia (cocinar) ”

“Hay un 66,3% de hombres alfabetizados, contra un 40,4% de mujeres. Esto se debe, en parte, a la necesidad de realizar las tareas del hogar o la falta de recursos económicos, por lo general son las niñas las que se quedan en casa, mientras que los niños tienen más facilidad para ir a la escuela ”.

“En el lugar de trabajo, las mujeres trabajan más en el sector informal de la economía. Su papel histórico como responsable de las tareas del hogar, el embarazo, la baja por maternidad, el cuidado de los niños y la enfermedad, así como la falta de formación profesional son la causa de que las mujeres tengan más dificultades para encontrar un empleo remunerado ”.

En general, las acciones se centran en las mujeres y la juventud, sin establecerse estrategias para trabajar con los hombres.

## **Paridad**

A la hora de recopilar las informaciones presentes en los documentos, se tiene en cuenta la **paridad** en las diferentes estrategias de búsqueda de información, en la mayoría de documentos en los que se recogen reflexiones de diferentes participantes se observa una especial atención a la ejecución de grupos no mixtos.

En el caso de la Estrategia de Género se describe de manera general las acciones llevadas a cabo.

*“A raíz de la necesidad de realizar un diagnóstico de la situación de la mujer en Gandiol, durante los meses de enero y febrero de 2019 el equipo de Hahatay llevó a cabo diversas entrevistas, grupos de discusión tanto mixtos como no mixtos y de diferente corte de edades, visitas a grupos de mujeres, encuentro de matronas, visitas a asociaciones de jóvenes de Gandiol, programa de radio mujeres, etc.”*

Sería interesante conocer más acerca de los perfiles de las personas participantes en los espacios de intercambio de ideas, así como los grupos de mujeres y las asociaciones. Esta información sí es recogida de forma más amplia en documentos como en las identificaciones de los proyectos de Salud y de la Casa de las Mujeres.

La inclusión del perfil de las personas que formaron parte de los grupos de discusión y/o entrevistas, nos puede dar una idea del alcance del estudio realizado, así como reflejar la diversidad real de los perfiles participantes.

### ***Participación de personas competentes en materia de género***

Si bien es habitual la inclusión de profesionales con experiencia y/o formación específica en género, no siempre es explicitado en los documentos. Algunos recogen los nombres de las personas implicadas en el proceso, como en el caso del Diagnóstico DEGGO, y la descripción de los profesionales, presentes en los documentos de identificación de Salud y de La Casa de Las Mujeres.

Se valora como un aspecto a incluir en futuros documentos, ya que puede dar información de los aspectos tenidos en cuenta y, en todo caso, favorecerá la aclaración de informaciones a posteriori en caso de necesitar hacer alguna aclaración para su aplicación en futuros proyectos, además de poner en valor el trabajo de las personas que han realizado ese trabajo de investigación y redacción.

### ***Herramientas de análisis y de planificación especialmente sensibles a esas diferencias de género***

El hecho de que las desigualdades entre hombres y mujeres estén presentes de forma global en el trabajo de Hahatay hace que se utilicen herramientas de análisis y de planificación especialmente sensibles a esas diferencias de género.

En el desarrollo de su trabajo, la asociación Hahatay realiza una serie de identificaciones para conocer más sobre las necesidades y demandas de la comunidad, con el fin de diseñar e implementar los proyectos.

En todas las fases de estos procesos se utilizan diferentes herramientas de análisis en función de los objetivos, entre las más utilizadas: cuestionarios, entrevistas, reuniones y grupos de discusión. En el diseño y uso de estas herramientas se introduce una perspectiva de género. Un ejemplo de esto es el diseño de grupos de discusión diferenciados por sexo donde se asegura la participación activa de las jóvenes, lo que en otros contextos no podría haber sido posible.

También se utilizan herramientas específicas de análisis de género en el contexto de la formulación de proyectos, a saber:

- Análisis de los horarios, diferenciados según los roles de género
- Matrices de acceso y control a recursos y beneficios
- Análisis de la toma de decisiones

Se percibe un interés general en la aplicación de dichas herramientas, que a lo largo del proceso autodiagnóstico se ha observado que están presentes en la práctica, a la hora de llevar a cabo las acciones. No obstante esta perspectiva no está presente en el total de los documentos, o incluso dentro de los documentos, no se usan de forma global.

## **Información desagregada por sexo**

El uso de información desagregada por sexo es generalizado, lo cual nos permite medir el grado de consecución de los objetivos de manera diferenciada en relación a hombres y mujeres. Pero esta distinción entre hombres y mujeres se hace solo en edades adultas, es decir con grupos de jóvenes en adelante. A la hora de analizar la participación infantil, niñas y niños son contabilizados juntos, no permitiendo visibilizar la presencia diferenciada por sexos en edades tempranas.

Cuando las actividades se realizan en el marco de los proyectos de Hahatay, cuyo público objetivo son los menores, no se hace distinción entre niños y niñas a la hora de tener en cuenta la participación. Esto no proporciona datos e información sobre la diferencia en la participación por sexo a edades más tempranas.

Esta distinción será importante hacerla ya que las dinámicas sociales y culturales presentes en Gandiol hacen que la participación de las niñas en ciertas actividades sea muy baja por lo que, si se introduce de manera sistemática la distinción de sexos, se podrá tener una imagen clara de la participación de las niñas y niños, lo cual permitirá llevar a cabo acciones específicas que promuevan una participación equitativa. La presencia y participación activa de las jóvenes es un reto que se puede comenzar a trabajar desde la infancia, si se llevan a cabo estrategias de promoción de la participación de las niñas, será más fácil poder continuar en edades más avanzadas y trabajar la implicación de las mujeres desde las primeras etapas.

## **Promoción de los derechos de las mujeres**

La totalidad de los documentos tienen en general o al menos en ciertos apartados, información, objetivos y/o acciones de promoción de los derechos de las mujeres. Los propios proyectos de identificación de Salud y de La Casa de las Mujeres son dos claros ejemplos de la promoción de los derechos de salud, autonomía y participación de las mujeres de Gandiol.

## **Transversalización de género**

La mayoría de diagnósticos, proyectos y, en general, documentos analizados tienen presentes las desigualdades de género presentes en Gandiol y se han redactado con el fin de proponer acciones encaminadas a disminuir esta brecha. Pero se detecta una falta de inclusión de la perspectiva de género de forma transversal en todos los aspectos, y su inclusión en actividades no específicas para mujeres.

Por ejemplo, en el caso del Plan Estratégico, si ponemos atención al EJE 2 de Desarrollo Comunitario hay ciertos apartados en los que no hay especificados indicadores de género.

En el caso de "OBRA" no hay ningún indicador de género, no obstante a la hora de llevar a cabo las acciones relacionadas con la obra hay una importante promoción y visibilidad de la participación activa de las mujeres.

"AGRICULTURA Y GANADERÍA" podría ser otro ejemplo, tampoco se establecen objetivos o resultados específicos relacionados con el género, aunque se apoyó la puesta en marcha de una granja llevada por chicas jóvenes.

Pasa lo mismo en el caso de "CULTURA", no hay nada especificado pero a la hora de planificar las actividades y acciones concretas sí que se tiene una idea clara de promoción de la participación de las mujeres.

La COMUNICACIÓN muestra similitudes a este respecto, ya que aunque en el documento no se especifique, en la ejecución hay una gran implicación de mujeres y chicas jóvenes en la radio comunitaria.

Todo esto refleja que, aunque hay un interés real y una consecuencia directa en la puesta en marcha de las acciones, la perspectiva de género no tiene una presencia totalmente transversal en la globalidad de los documentos y atiende sobre todo a la participación y la visibilidad de las mujeres, dejando otros aspectos sin tocar como pueden ser la comunicación (la forma de comunicar, el lenguaje usado, el contenido, etc.). Se detecta también la necesidad de utilizar indicadores cualitativos de género que nos permitan conocer más acerca de cómo es esa participación, si las mujeres toman la palabra, están en espacios de decisión, qué tipos de trabajos tienen, etc.

Se hace necesaria la creación de una “herramienta” a través de la cual se pueda realizar una revisión rápida de la transversalización de género para poder introducir esta perspectiva en todas las acciones, pero también para que quede reflejado en los documentos las acciones realizadas en la ejecución, que no están recogidas en el texto.

## 2.6 Prioridades detectadas a nivel institucional

### *Intervención desde Gandiol para Gandiol*

Hahatay es una institución que apuesta por un diseño de la intervención desde Gandiol, para Gandiol. Es decir, se apoya en las necesidades de la propia comunidad, no encuadrándose dentro de las prácticas de otras entidades que ejecutan proyectos sin tener una comprensión profunda de las realidades donde trabajan. Además, se apuesta por una implicación directa de la comunidad, fijándose como principal objetivo la juventud y las mujeres, como motores de cambio.

Hay una clara importancia por visibilizar y desarrollar las potencialidades de la comunidad. Se refleja en los ejes principales de la asociación, como son la lucha por el derecho a una migración segura y el desarrollo comunitario, apoyado en el trabajo en torno a la educación así como el fomento de la participación de la juventud y las mujeres.

### *La implicación de la juventud*

Es un hecho, y poco a poco va habiendo más chicas jóvenes con una participación activa en la asociación. Se apuesta por realizar un apoyo a la juventud encaminado al desarrollo de habilidades y herramientas para el ámbito de trabajo de cada uno y cada una. Tal y como se recoge en una de las entrevistas realizadas al Equipo Directivo “Es una particularidad de Hahatay dar confianza y responsabilidad a los jóvenes, y corregir después si surge la necesidad, por supuesto”

No hay un protocolo establecido de acompañamiento a la juventud, y en especial a las chicas jóvenes, sino que se realiza un trabajo individualizado según la realidad y las necesidades de cada una. Se tiene en cuenta cada caso y la situación familiar de la que se parte para adaptarse en lo más posible y facilitar su implicación.

Este proceso de acompañamiento va más allá de la mediación que pueda llevarse a cabo con el entorno familiar o social, sino que a nivel interno de trabajo se realiza una serie de apoyos y seguimiento para la promoción de las potencialidades y la adquisición de herramientas y conocimientos necesarios para llevar a cabo las

funciones de cada puesto. Una de las personas que forman parte de la Junta Directiva pone en relieve en su entrevista este refuerzo de capacidades “Pienso que el trabajo de Hahatay es difícil y que es a largo plazo y necesario. Hay resultados bastante visibles, pero el trabajo de detrás, el invisible, puedo decir que es el más interesante y el más importante de ellos porque hay un proceso de refuerzo de capacidades puesto en marcha para los miembros a diferentes niveles”.

### *Mujer y perspectiva de género*

Las mujeres forman parte de las prioridades de Hahatay, que a nivel organizacional pone un especial énfasis en su implicación en todas las acciones pero que además, diseña proyectos específicos para su autonomía y promoción.

En una de las entrevistas realizadas se refiere que “Los principales destinatarios de los proyectos de Hahatay son la juventud y las mujeres. Estas últimas ocupan un lugar importante en las iniciativas de Hahatay, como la construcción de la casa de las mujeres, y los proyectos sobre salud reproductiva. En el resto de proyectos el foco está puesto en la juventud porque si queremos un cambio el mejor medio es el de pasar por la juventud. Además, hay un trabajo a hacer sobre todo con las chicas jóvenes para permitir la creación de espacios y oportunidades para ellas”

De este interés por la implicación de las mujeres y chicas jóvenes nace la importancia dada por el Equipo Directivo a la inclusión de la perspectiva de género en todos los ámbitos de actuación de la asociación. Hay un conocimiento general de lo que implica la perspectiva de género y una conciencia clara de la importancia de incluirla en las actuaciones de Hahatay.

Es importante tener en cuenta que el concepto de género se refiere a una construcción social, la cual dependerá del lugar donde uno/a se encuentre, marcada por su propia cultura y tradiciones así como por las características del entorno (rural o urbano). También se verá afectado por el momento histórico, no olvidemos que la definición de género cambia con el tiempo y los roles de género establecidos en generaciones anteriores no son los mismos establecidos en las generaciones actuales y más jóvenes.

Por tanto, es fundamental tener un amplio conocimiento de la cultura senegalesa y, más en particular, de la tradición y los aspectos culturales de la sociedad gandiol.

Es importante remarcar que el concepto de género presente en el equipo de responsables está ligado en todo momento a la realidad, no solo de Senegal, sino de Gandiol. Hay un conocimiento profundo de la realidad de las mujeres de Gandiol y de los roles de género establecidos en este contexto rural; el cual queda reflejado en las iniciativas llevadas a cabo y las propuestas vinculadas a acciones con mujeres, así como el trabajo de mediación anteriormente citado para la implicación de las jóvenes.

A lo largo de todas las entrevistas realizadas se explicita un gran interés en continuar con la reflexión en torno al género con el fin de concretizarla en acciones y medidas reales: “Para mí, es importante integrar el género en todos los sentidos, por lo que evidentemente en los proyectos y actividades también, es indispensable tener esta visión de igualdad de género ya que esta favorece el acceso a oportunidades y a los derechos que todo el mundo debe tener, pero además contribuye a que las mujeres puedan participar plenamente en el desarrollo.”

“Queríamos hacer el diagnóstico interno de género ahora porque creo que tenemos cierta experiencia y hemos reflexionado mucho en esta dirección y queríamos recoger todo esto en un documento y programar o planificar un método conciso para el futuro »

Así pues, el punto de partida para la implantación de un futuro Plan de Igualdad ya tiene mucho camino recorrido.

El interés general mostrado por las personas responsables de la asociación hará que la implantación del mismo cuente con un gran apoyo e implicación.

No obstante, este interés en la transversalización de género no es algo generalizado en la totalidad del equipo de Hahatay. Existe un cierto distanciamiento entre el conocimiento y las prioridades del equipo de responsables y la realidad del equipo en el día a día de la entidad. Se considera necesario hacer una aproximación del equipo a las estrategias de la asociación en cuanto al género y el trabajo con las mujeres. El equipo es consciente de esta prioridad pero no se percibe un entendimiento profundo de las razones de ciertas acciones. La implicación de las mujeres está clara pero quizás, no se es consciente de la repercusión global que puede tener este trabajo en la mejora de la realidad comunitaria de Gandiol.

A parte del acercamiento de esta perspectiva al resto del equipo, se considera necesario realizar un trabajo de transversalización de género no solo ligado a la promoción de las mujeres sino a la totalidad de las acciones. Además de un posible trabajo específico de revisión de privilegios y de conductas con la juventud y en concreto con los chicos jóvenes que forman parte de Hahatay.

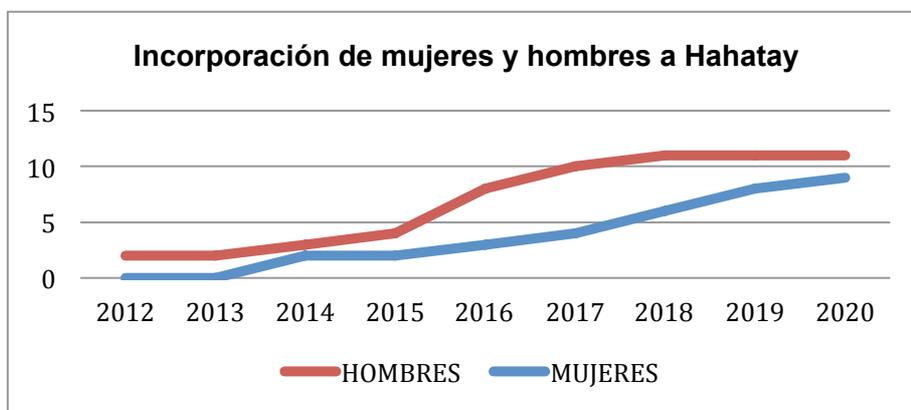
### 3. NIVEL OPERATIVO

#### 3.1. Vinculación en el equipo

En los últimos años ha habido un considerable aumento de la participación de la juventud dentro del equipo de Hahatay. Los diferentes proyectos de la entidad han creado oportunidades de formación y de vinculación que han incrementado la presencia de personas que se implican en la entidad, pero sobre todo que encuentran una salida profesional.

La mayoría de las personas se han comenzado a formar parte de Hahatay a través de alguna actividad o por interés por el trabajo de desarrollo comunitario llevado a cabo por la entidad. También es verdad que la buena acogida por parte del equipo así como la relación con personas que ya forman parte de él, hace más fácil la implicación de personas nuevas.

A raíz de las respuestas de los cuestionarios, se obtiene la siguiente gráfica que es un reflejo de cómo ha ido evolucionando esta incorporación.



En cuanto a participación femenina se refiere, ha habido una fuerte implicación de mujeres jóvenes dentro del equipo de Hahatay, las cuales tienen cada vez más peso y un papel más activo en todas las acciones. Además, tanto en los cuestionarios como en las entrevistas y grupos de discusión, se ha valorado muy positivamente el ambiente de trabajo y las relaciones entre compañeros y compañeras. Se ha observado que existe una confianza y respeto hacia el trabajo de todas las personas que forman parte del equipo.

La sensación de “familia” ha surgido en varias ocasiones, tanto en los cuestionarios como en las entrevistas realizadas, también en el Grupo Motor de Género: “Hahatay es un lugar de desarrollo, muy abierto. Cada uno puede sentirse bien dentro”.

### *Participación juvenil*

En las entrevistas realizadas a agentes clave se hace referencia al desconocimiento como principal barrera para una mayor participación juvenil. “El desconocimiento o la falta de información sobre la asociación, su papel y los objetivos y el desconocimiento de la importancia de participar en actividades o la falta de curiosidad de conocer cosas diferentes. Quizás por ser un pueblo.. Para las chicas además la dificultad de participar se debe a su rol atribuido como chica y mujer, su trabajo en a casa y las restricciones sociales”

A nivel profesional, la falta de reconocimiento hacia estas disciplinas como ámbitos profesionales, hace que se infravalore su importancia. Este aspecto también fue verbalizado en varias de las sesiones realizadas con el Grupo Motor de Género.

Existe una falta de consideración en general en el seno de la comunidad hacia los trabajos vinculados a la promoción cultural y desarrollo comunitario, por desconocimiento y por ser ámbitos nuevos en el ámbito rural de Gandiol

A pesar de las dificultades de participación que pueda encontrar la juventud, el equipo de Hahatay se caracteriza principalmente por ser un equipo muy joven. En los gráficos recogidos en los apartados anteriores podemos ver que el 50% de las personas de la asociación tienen entre 25 y 34 años. El segundo grupo de edad más poblado, que representa el 25%, está entre los 35 y 44 años.

Además, los puestos de dirección y coordinación de proyectos también se distribuyen entre estas personas, es decir que son los propios jóvenes los que tienen a su cargo la radio comunitaria, quienes dirigen el Centro Cultural o quienes coordinan diferentes proyectos. Accediendo a puestos de gran responsabilidad que requieren un gran compromiso y liderazgo para poder asumirlos

En la mayoría de las entrevistas realizadas se valora muy positivamente el trabajo realizado para la vinculación con la juventud, a través de espacios de encuentros, la familiaridad y la cercanía. Se valora sobre todo el trabajo realizado con las chicas jóvenes.

Fuera del trabajo diario, la asociación organiza espacios de encuentro como talleres, debates o reuniones en torno a temas de actualidad o que interesan al equipo. También se organizan jornadas de trabajo comunitario donde las personas que normalmente no trabajan en determinados sectores pueden trabajar y colaborar en el desarrollo del trabajo en un campo específico, como el reciclaje de plásticos o la construcción.

Durante estos encuentros, los jóvenes que forman parte de Hahatay realizan tareas de organización y coordinación de equipos, así como actividades de dinamización y participación activa en los debates.

Estos espacios de encuentro permiten a las personas interactuar en un ambiente relajado diferente al del trabajo diario. De esta forma, se desarrolla un ambiente familiar, aumentando el sentimiento de trabajo en equipo y fomentando la integración de todos los miembros.

En una de las entrevistas con las mujeres se destaca el valor de realizar estos encuentros, “es necesario seguir construyendo sobre su responsabilidad y liderazgo en puestos y actividades y seguir programando con perspectiva de género”.

Se detecta la necesidad de realizar más encuentros locales para informar sobre la asociación, sus objetivos y su papel en Gandiol. También a través de formaciones, como refleja una de las personas entrevistadas: “formaciones previas sobre los campos en los que se trabajan, ya que para Gandiol todos son innovadores: medio ambiente y género principalmente. Lo creo fundamental”

### *Presiones del entorno*

En las diferentes fases del proceso y a través de las diversas herramientas de recogida de información se constata que hay una fuerte carga de prejuicios en la comunidad hacia las personas que forman parte de la asociación, que serán descritas a lo largo de este documento y que se recogerán concretamente en el punto 4.

El grupo motor valora que es por falta de información sobre la actividad de la misma y refieren que, ciertas personas creen que al ser una asociación en la que hay presencia de personas europeas, cuenta con mucho dinero.

Las presiones que ejerce la comunidad sobre las personas que forman parte de Hahatay son variadas y están relacionadas con las ideas y prejuicios que tienen hacia la entidad y el trabajo que desarrolla. Hay gente que piensa que el hecho de que haya extranjeros, llamados “tubabs”, en la asociación demuestra que la entidad tiene mucho dinero; por lo que las presiones irán por ahí, pidiendo más dinero a las personas que trabajan en Hahatay, además de pedirles trabajo. También hay quienes dicen que la asociación se aprovecha de ellos porque no les pagan suficiente para su trabajo.

También existe la opinión generalizada de que la cultura o la comunicación no son trabajos de verdad, serios. Estos campos de trabajo no son reconocidos como profesiones válidas, por lo que muchas familias no quieren que sus hijos e hijas participen en estas actividades.

Durante el trabajo del grupo motor de género, se mencionaron en varias ocasiones el sentimiento de “estigma social” y el no reconocimiento del propio trabajo.

En el desarrollo de los cuestionarios 3 mujeres y 4 hombres refieren haber encontrado dificultades para participar en la asociación por parte de su familia o de su entorno: “Al principio fue muy difícil mi participación por los prejuicios de la población”. “Me han dicho a menudo que perdía mi tiempo viniendo aquí, y me lo siguen diciendo todavía, porque los estudios que he hecho no tienen nada que ver con aquello en lo que trabajo”. “He encontrado dificultades por parte del pueblo, que dice que la asociación nos utiliza”. “Sí, ellos piensan que estamos aquí para pasar el tiempo, jugar, bailar y piensan que es una pérdida de tiempo el hecho de abandonar mis estudios y trabajar en la asociación”.

De nuevo esta presión ejercida por la comunidad es mayor sobre las mujeres, en especial para las chicas jóvenes que no se han casado. Por eso los apoyos y mediaciones con la familia resultan tan importantes, así como la necesidad de realizar una buena comunicación con la comunidad para evitar prejuicios o rumores.

Una de las chicas jóvenes entrevistadas habló de la idea que se tenía antes en la comunidad sobre Hahatay, y que hasta ahora sigue estando presente aunque sea en menor grado: “No he tenido problemas dentro de mi familia, pero he encontrado dificultades con la gente de fuera. Porque antes la gente decía que la asociación era un espacio donde no se hacía nada en concreto, nada importante, solo estar con *tubabs*, bailar y hacer cosas que no deberíamos hacer. Ese era nuestro mayor problema, por eso era muy difícil hacer participar a las chicas”.

El término “*tubab*” se utiliza en Senegal para denominar a las personas extranjeras blancas, es una palabra que lleva asociada una serie de prejuicios basados en el histórico colonial y en las relaciones, normalmente asimétricas, que se establecían entre las personas blancas, mayoritariamente francesas, y las personas senegalesas.

En otra de las entrevistas, esta vez una de las mujeres adultas, expresaba que “Hay algunos que tienen padres muy complicados, hay gente que está detrás de ellas y que cuando quieren venir aquí les dicen que si vas a Hahatay cogerás el mal camino. Que eres mal educado o que no tienes personalidad”.

En el grupo de discusión femenino se explicitó también esta situación “Escuchamos muchos rumores de la gente, debemos tener en cuenta esta situación y tratar de dar la mayor cantidad de información posible sobre lo que estamos haciendo, y también esforzarnos por implicar a la población en lo que hacemos. Estamos llamados a ser actores de desarrollo, por lo que debemos llegar a un entendimiento con la población”.

El equipo que facilitó el proceso de diagnóstico buscó profundizar la percepción que las y los jóvenes de Hahatay tienen de estas presiones de quienes los rodean. Así, a través de entrevistas, grupos de discusión y conversaciones informales, se confirmó que este tipo de presión está generalizada.

Todas las personas que participaron en el autodiagnóstico asumen que habrá personas en la comunidad que difundirán rumores, o una parte de su entorno o familia que no apreciará el trabajo que están haciendo. Existe una especie de aceptación generalizada que les ayuda a continuar con su trabajo pero que no impide que en ocasiones sea difícil soportar esta falta de reconocimiento y apoyo.

Para hacer frente a esta situación, existe un sistema informal de mediación con la comunidad para poder hablar con las familias de las personas que están teniendo dificultades para continuar su relación con Hahatay. Esta mediación se lleva a cabo a través de varias personas clave, que han sido entrevistadas, que son referentes y “garantes de la seguridad” para la integración, particularmente la de las jóvenes. Para la comunidad es importante contar con la presencia de mujeres adultas como garantía para permitir la participación de las jóvenes.

Como se ha observado a lo largo del proceso de autodiagnóstico, y a partir de las entrevistas realizadas, las personas que comienzan a participar en la asociación suelen ser objeto de rumores y presiones por parte de su propia familia o personas cercanas. Hay quienes no terminan de saber lo que está haciendo la organización, otros que presionan a los jóvenes para que traigan dinero a casa, también hay una falta generalizada de reconocimiento de trabajos relacionados con la cultura y la comunicación, que va en aumento en el caso de las zonas rurales. como Gandiol.

El sistema de mediación mencionado trata de romper con estos prejuicios. Dentro de la asociación, hay varios adultos, entre 40 y 50 años, tanto hombres como mujeres, que se benefician del reconocimiento de la comunidad. Cuando hay un conflicto con una familia, son estas personas las que entran a las casas y hablan con las personas involucradas, para desempeñar este papel de mediadores.

Durante este año, una de las jóvenes que venía como voluntaria y muy involucrada en las actividades de la asociación dejó de venir porque sus tíos le dijeron que estaba perdiendo el tiempo en la asociación. Fue entonces cuando dos de estos mediadores llegaron a su casa para hablar con sus tíos y poder mediar.

Gracias a esta intervención pudo seguir involucrada en la asociación como voluntaria hasta que llegó un nuevo puesto de trabajo, que ahora ocupa.

Esto muestra el objetivo de involucrar a los jóvenes de Gandiol en todas las áreas de trabajo, generando empleo y capacitación para que las personas puedan involucrarse activamente en el desarrollo comunitario de su aldea.

Igualmente, en el punto 4 de este diagnóstico se hace una lectura más profunda de la visión que parte de la comunidad tiene de la asociación y las dificultades que esto implica.

### 3.2. Especificidades de la realidad/vinculación de las mujeres

#### *Diferente nivel educativo con un claro componente de género*

Existe una diferencia con respecto al nivel de estudios formales entre chicos y chicas, siendo el de estas en general menor. Esta realidad no influye en el desarrollo del trabajo ni en las relaciones entre compañeros y compañeras, pero puede llegar a ser una limitación para llevar a cabo ciertas tareas.

Desde el equipo de responsables se realiza una serie de apoyos específicos a las chicas jóvenes y formaciones específicas por áreas de trabajo, para ambos sexos, además de promover visitas y estancias de prácticas donde el equipo en general pueda adquirir nuevas experiencias y conocimientos para una mejora en la realización de su trabajo.

#### *Cargas de trabajo en el ámbito privado ligadas a los roles de género*

Las mujeres casadas, así como las chicas jóvenes, tienen una mayor carga de trabajo en sus casas, relacionado con las tareas reproductivas de cuidado y mantenimiento del hogar. Esto limita su disponibilidad y, por lo tanto, su participación en ciertas actividades y/o formaciones, sobre todo en horario de tarde. Dentro de los debates desarrollados en el grupo motor se recordaron varias actividades que no tuvieron este aspecto en cuenta y que, por lo tanto, contaron solo con participación masculina (personal de la asociación).

Se valora la necesidad de crear una estrategia para tener esto en cuenta siempre que se convoquen reuniones, actividades o encuentros a nivel interno en el equipo.

A nivel externo, de promoción de la participación de las mujeres de la comunidad, se considera que, cada vez más, se tienen en cuenta estos factores.

Ninguna de las personas entrevistadas ha referido tener problemas relacionados con la **conciliación familiar**, que tiene un especial peso en el caso de las mujeres. Hahatay apuesta por un horario abierto y flexible en el que cada persona pueda gestionarse su tiempo de la mejor manera para llegar a los objetivos planteados y a la realización de tareas previstas.

Así pues, el horario propuesto por la organización depende del tipo de trabajo a realizar, pero siempre está abierto a propuestas y modificaciones que se adapten a las necesidades de las personas que forman parte del equipo o a determinadas fechas, como el mes de Ramadán o las diferentes celebraciones que se pueden realizar.

De esta forma, para los equipos vinculados al Centro Cultural, el horario de trabajo presencial es de 9 a 13:30 horas. Existe la posibilidad de que cada persona organice su trabajo por la tarde, por lo que hay personas que deciden acudir al centro por la tarde y otras que trabajan desde su domicilio, todo en función de la carga de trabajo.

En el caso de la construcción, que actualmente cuenta con gran parte del equipo de Hahatay, los horarios se adaptan a las diferentes tareas pero sobre todo al clima. En los meses más cálidos, se elige una jornada seguida de trabajo (8:00 a.m. a 2:00 p.m.) para evitar la exposición a altas temperaturas.

Esta flexibilidad de horarios permite compatibilizar las tareas de cuidados y del hogar, las cuales recaen de forma mucho mayor en el caso de las chicas jóvenes y, sobre todo, de las mujeres casadas.

### *Vinculación y empoderamiento de las mujeres*

La participación y el empoderamiento de las mujeres es uno de los logros de Hahatay en estos años, así como el hecho de programar con perspectiva de género y el haber comenzado a realizar formaciones en género. En una de las entrevistas con agentes clave se considera pendiente el llegar a una mayor igualdad. “Considero que los hombres monopolizan los discursos y la toma de decisiones, o al menos tienen más peso que la de las mujeres”

Las barreras culturales y los roles de género fuertemente marcados en la realidad rural de Gandiol, vuelven a surgir como una dificultad para la igualdad real en la participación y toma de decisiones. En otra de las entrevistas, con uno de los hombres que forma parte de la organización desde hace mucho tiempo y que tiene una visión global a nivel del histórico de la participación de jóvenes y mujeres, se refiere que “En relación a la toma de decisiones, salvo excepciones personales derivadas del carácter y la actitud de algunas mujeres de la organización, creo que la perspectiva desigual de la sociedad local les impide a muchas ser más proactivas”.

La entidad ha apostado por la vinculación de las mujeres en todas las áreas de trabajo, haciendo un especial esfuerzo en su implicación en trabajos altamente masculinizados. Los ámbitos audiovisual y de comunicación son un claro ejemplo, junto al de la construcción.

A través de la participación en la construcción se promueven oportunidades de apropiación de nuevos conocimientos y técnicas, a través de la práctica, lo cual tiene un valor mucho más importante en el caso de las chicas. En una de las entrevistas se refería que “Particularmente para las chicas jóvenes tiene mayor transcendencia pues les hace salir de sus roles (...) significa un empoderamiento personal y que trasciende inevitablemente a su entorno social. Así, la sociedad local tiene, en este sentido, la oportunidad de crecimiento hacia una opción más igualitaria.”

La incorporación de mujeres en el campo de la construcción supone así mismo un reto para los hombres y una oportunidad de revisar sus prejuicios e ir abriendo la mente hacia la posibilidad de la inclusión femenina en campos de trabajo fuertemente masculinizados.

Durante el trabajo realizado con el grupo motor y a través de las gráficas, se detectó una baja participación de mujeres en los sectores productivos. En el apartado anterior que describe el perfil de la asociación, podemos ver en el gráfico la presencia de 3 mujeres en este sector, frente a los 9 hombres que forman parte del mismo.

Por esto se considera necesario continuar en la línea de la promoción de la participación de las mujeres en estas áreas de trabajo, como ya se ha iniciado en el contexto de la construcción.

Es importante señalar que durante el proceso de autodiagnóstico, el número de personas involucradas en los sectores productivos ha aumentado significativamente, acompañado de la participación de muchas mujeres que actualmente forman parte del equipo de construcción de Ndiol.

Si bien la presencia de mujeres es cada vez mayor, será necesario desarrollar una estrategia de apoyo que refuerce sus habilidades y permita el desarrollo de su potencial, en estas áreas de trabajo normalmente masculinizadas.

### *Participación activa y visibilidad de las mujeres del equipo*

A pesar de que la perspectiva de género está claramente reflejada en los proyectos, a la hora de la ejecución hay ciertos aspectos en los que se debería hacer hincapié. Si bien se ha observado una gran sensibilización hacia la importancia de la participación femenina y la inclusión de medidas concretas orientadas a su promoción, hay ciertos detalles de la ejecución que promueven una mayor visibilidad de los hombres o que obstaculizan una participación activa por parte de las profesionales de Hahatay.

Estos aspectos se deben a una falta de previsión de la pertinencia de género en la planificación de ciertos aspectos de actividades o acciones, o en ciertas decisiones tomadas en el momento de la ejecución. Por ejemplo: la realización de una actividad para mujeres en la que los profesionales o las personas que toman la palabra son hombres, la no previsión de toma de palabra por parte de mujeres en un acto público, la planificación de encuentros o debates de equipo en horarios donde las mujeres de la asociación no pueden participar, etc.

Se ha detectado también que existe una tendencia hacia la distribución de tareas informales, no previstas en la planificación, según los roles de género. Así pues durante ciertas actividades parte de las chicas del equipo apoyan en la cafetería o en la preparación de la pausa, perdiéndose parte de las actividades o no pudiendo llevar a cabo una participación activa.

Un ejemplo que ilustra este reparto de tareas es lo sucedido durante un encuentro de periodismo que se realizó en el Centro Cultural Aminata. Una de las chicas que formaba parte del equipo del centro verbalizó en varias ocasiones su voluntad de estudiar periodismo, por lo que se la propuso realizar una serie de entrevistas y participar en el evento.

Ella estuvo de acuerdo y trabajó en la preparación del día y en la redacción de las preguntas de las entrevistas, pero el día del evento no estuvo con el grupo de profesionales invitado.

Durante toda la mañana de la reunión, en lugar de participar en los debates, estuvo junto a otras compañeras en la cafetería. Cuando se le preguntó por qué estaba allí en lugar de aprovechar para seguir el evento y debatir con el grupo de periodistas, respondió que "esto es lo que hacen las chicas de Gandiol".

Esto quiere decir que en lugar de participar en la actividad como ella quería y como lo hacían sus compañeros; estuvo en la cafetería todo el tiempo con las otras chicas, porque "eso es lo que tienen que hacer, como mujeres de Gandiol".

Entonces, ya sea por presión de las otras compañeras de trabajo o por la presión que ella misma sentía, no pudo participar activamente en el encuentro a pesar de su interés, para asumir ese rol.

Así mismo, en ciertos debates o presentaciones de proyectos se tiende a escuchar la palabra en mayor medida de los chicos, bien porque en general los puestos de coordinación son en su mayor parte llevados por hombres, bien porque a nivel cultural están más habituados a hablar en público y toman la palabra de una forma más espontánea que las chicas.

También ha habido actividades, no obligatorias a nivel de trabajo pero igualmente interesantes para el desarrollo personal y profesional, a las que las chicas del equipo no han podido asistir por realizarse en horarios no compatibles con las cargas de trabajo en sus hogares, las cuales son muy diferentes a las de los hombres, que cuentan con más tiempo y disponibilidad para la participación.

Estos ejemplos pretenden ilustrar esas debilidades en la ejecución, que vienen dadas por detalles que no siempre son detectados, pero que siguen dificultando la participación activa y la visibilidad de las mujeres del equipo, así como la promoción de una mayor equidad de género dentro del mismo.

### **3.4. Perspectiva de género**

Atendiendo a la consideración e integración por parte del equipo, a la presencia de una mirada de género en el desarrollo y puesta en marcha de los proyectos y acciones.

#### ***Conocimiento sobre perspectiva de género y feminismos***

En general hay una falta de conocimiento claro y preciso sobre la perspectiva de género en el seno del equipo de la asociación (entendiendo equipo como el conjunto de personas trabajadoras, sin tener en cuenta la junta directiva). Habiendo una amplia parte que ha explicitado, en los cuestionarios y en las entrevistas realizadas, no tener ningún conocimiento al respecto.

Se tiende a la confusión y la mezcla de conceptos, relacionando el género con la igualdad entre hombres y mujeres, con la mujer o con el sexo. Durante el desarrollo del proceso autodiagnóstico hubo varios sucesos a nivel nacional que suscitaron mucho revuelo a nivel de la población y que estaban relacionados con la promoción de la igualdad de género. Es el caso del proceso de inclusión en el currículo escolar de un programa orientado a la educación desde la perspectiva de género y contra actitudes homófobas, dicho proceso está desarrollado por el Ministerio de Educación y la UNESCO. Cuando el debate llegó al equipo creó también un debate, exponiendo la falta de conocimiento y claridad de conceptos relacionados con el tema.

También existe una gran parte de la población que relaciona el género con la promoción de la homosexualidad, lo cual también se ha visto en algunos casos dentro del equipo.

No obstante, hay una parte de las personas que tiene más información o que ha realizado ya algún tipo de formación relacionada. Dentro del grupo motor de género se detectó la necesidad de realizar más talleres y formaciones, así como espacios de debate y de intercambio de ideas.

Hay un interés general por trabajar en torno a este tema, y una buena predisposición por gran parte de las personas que forman Hahatay. En el desarrollo del trabajo con el grupo motor de género se hizo referencia a los espacios de debate creados por motivo del 25N y 8M, donde las demás personas participantes también expresaron su voluntad por participar en más espacios similares junto a las otras personas del equipo.

### *Inclusión de la perspectiva de género en las acciones*

El equipo en general es consciente de las iniciativas tomadas a nivel institucional referentes a la promoción de la equidad de género. Así lo expresaron en los cuestionarios, a través de los cuales explicitaron las medidas más representativas llevadas a cabo por Hahatay a este respecto: “Poner en valor las ideas y estrategias que permiten a las mujeres tener un espíritu de emprendimiento y autonomía a través de las funciones que ellas ocupan en la asociación y las oportunidades que se les ofrecen” (Hombre). “La asociación da mucha importancia a la igualdad de género, mostrando siempre que las mujeres tienen los mismos derechos que los hombres” (Mujer). “Formaciones, talleres, sensibilizaciones, contratar a una técnica de género, intercambios con otras asociaciones que trabajan en la promoción de la igualdad” (Hombre).

Sin embargo, la falta de conocimiento general tiene sus repercusiones en la inclusión de la perspectiva de género de una forma consciente y transversal. Se observa que en general el equipo tiene clara esa prioridad hacia la participación de mujeres pero no se alcanza a conocer si los objetivos que la respaldan están integrados en cada una de las personas del equipo. Se hace necesario por lo tanto el refuerzo de la formación en género y la creación de herramientas que establezcan estrategias para su inclusión en las diferentes áreas de trabajo.

Si bien es cierto que hay una falta de inclusión de la perspectiva de género en la totalidad de las acciones, también existe una falta de capitalización de las acciones ya realizadas. Hay numerosas actividades que se llevan a cabo y que tienen una carga muy importante en la lucha por la igualdad de género en Gandiol, que no se llegan a visibilizar lo suficiente

Se detecta por tanto la necesidad de establecer una estrategia para visibilizar todas esas acciones que, de manera inconsciente, están presentes en el día a día de la entidad y que conllevan una importante pertinencia de género.

### **3.5. Diversidad**

La DIVERSIDAD CULTURAL es un constante en la asociación desde su inicio, es percibida como una fuente de enriquecimiento y aprendizaje por las personas que forman parte de Hahatay.

En contra, todavía sigue habiendo prejuicios en la comunidad hacia las personas extranjeras (“tubabs”, personas blancas) que provocan ideas equivocadas que en ocasiones llevan a comentarios o a presiones hacia las propias componentes de Hahatay y/o a nivel de las redes sociales. A este nivel externo es complicado de trabajar, ya que estos prejuicios tienen un fuerte arraigo histórico.

A nivel interno, se proponen varias acciones para visibilizar más este valor añadido y promover un aprendizaje compartido sobre las diferentes culturas presentes en la entidad.

La DIVERSIDAD GENERACIONAL está presente en el equipo y aporta también numerosos aspectos positivos. A pesar del significado que la diferencia de edades pueda tener a nivel cultural, es decir un mayor respeto y valor de las aportaciones de las personas mayores, dentro del equipo no condiciona el buen desarrollo del trabajo.

Las personas son valoradas y respetadas por sí mismas, sin percibirse diferencias en torno a la edad, lo cual hace que las opiniones y aportaciones de las componentes más jóvenes sean escuchadas y respetadas de la misma manera que aquellas de personas más mayores.

La DIVERSIDAD RELIGIOSA está ligada a la cultural, ya que existe una mayoría musulmana frente a la no musulmana representada por las personas no senegalesas (educadas en un entorno cristiano). Ambas partes y tradiciones religiosas son respetadas, por lo que esta diversidad no conlleva un conflicto, al menos aparente.

La DIVERSIDAD FUNCIONAL no está presente en la asociación, tampoco hay una estrategia o acciones orientadas a su fomento.

Tanto en las entrevistas realizadas como a lo largo del trabajo con el grupo motor de género se reconoce la importancia de la diversidad como una fuente de riqueza que se refleja en las actividades y que supone una apertura de pensamientos e ideas, aporta diferentes visiones y criterios, enriqueciendo el debate e intercambio a la hora de la toma de decisiones.

Aunque también puede suponer una dificultad a la hora de comprender las prioridades o pensamientos de la otra persona, así como ralentizar la toma de decisiones.

Bien sea a través de los espacios compartidos, bien por los conflictos que surjan por diversos choques culturales, permiten reflexionar y aprender sobre la otra cultura a la vez que se es consciente y permite una revisión de la propia.

Dichos conflictos surgen muchas veces a raíz de intercambios con personas voluntarias. El coordinador de voluntariado de larga duración apuntó que las personas voluntarias “acostumbran a venir con bastantes sesgos y prejuicios fruto de una visión muy occidentalizada del mundo. En general, podría decir que es necesario bastante tiempo para poder comprender los distintos detalles que caracterizan a la comunidad donde se desarrollan los variados proyectos”.

### **3.6. Discriminación sentida**

En la realización de los cuestionarios se incluyó un apartado concerniente a la discriminación sentida, tanto por sexo, por edad o discapacidad. El total de las personas que lo realizaron refirieron no haber sentido ni detectado ningún tipo de discriminación en la asociación.

Así mismo, en la parte de valoración de la relación entre compañeros y compañeras se valoró como muy buena, obteniendo respuestas más positivas en las relaciones chico-chico y chica-chico, y siendo un poco menor la valoración de la relación entre chicas, refiriendo causas de falta de afinidad.

En general se observa una buena relación, de confianza y apoyo. A pesar de esto, durante la fase de recogida de los cuestionarios y la ejecución de entrevistas en wolof sobre mismo, se detectó que había una falta de conciencia a la hora de detectar actitudes discriminatorias que fueron observadas previamente por las profesionales. Como puede ser la priorización de opiniones expresadas por parte de chicos sobre aquellas de las chicas que forman parte del equipo y que en varias ocasiones se observó que quedaban relegadas a un segundo plano.

Esto es reflejo de la existencia de unos roles de género muy marcados en la cultura senegalesa y, concretamente, en la comunidad de Gandiol.

En el desarrollo de la entrevista con la coordinadora de obra, expresó ciertas dificultades vividas con algunos de sus compañeros, haciendo hincapié en la importancia del acompañamiento recibido por parte de la entidad para que las chicas y mujeres se reafirmen en su puesto. “Los hombres que trabajan en la construcción no tienen ningún problema, no te infravaloran. El único problema que tienen es tener a una mujer como jefa (...) Ese es el problema de los hombres, que una mujer sea su jefa, cuando les dices de hacer algo hay algunos que lo hacen y no tienen ningún problema y hay otros que se quedan parados y no hacen caso, intentan imponerse. El patrón con el que trabajo me dice que tengo que creer en mí misma e imponerme, y mostrar que soy yo la que dirige (...) eso nos empodera a las chicas, y les hace saber quiénes somos. Y para hacer eso tienes que ser fuerte y no tener miedo a los comentarios de la gente”.

En referencia al buen ambiente de trabajo entre hombres y mujeres se recogieron los siguientes comentarios y propuestas durante la ejecución de los cuestionarios. “Hace falta una buena comunicación y que cada persona respete el trabajo de su compañero” (Mujer). “A este respecto, propongo muchos debates sobre la perspectiva de género. Una posibilidad que permitirá entender tanto a los hombres como a las mujeres que no hay nadie superior, que una mujer puede dirigir a un hombre en el aspecto profesional” (Hombre). “El rol, el trabajo de las mujeres debe ser reforzado. Valorar las opiniones y el trabajo de cada uno, sin diferencia de sexo, edad u origen. Hacer más formaciones y espacios de debate con el equipo” (Mujer). “En referencia al buen clima, para mí ya está. Debemos insistir en la participación de las mujeres en la toma de decisiones en las actividades que se tengan que tomar en los diferentes sectores de la asociación” (Hombre). “Reforzar las actividades en relación al género y adaptarlas a la vida cotidiana para una mayor equidad” (Hombre).

Esto refleja la existencia de una sensibilidad hacia la promoción de la equidad dentro de parte del equipo, así como la voluntad por seguir trabajando por un mejor clima de trabajo.

### 3.7. Comunicación Interna

Existen varias carencias en la comunicación interna a distintos niveles. En general se ha valorado como lenta y poco clara.

Hay un desconocimiento general sobre el trabajo que realizan las otras personas del equipo, se tiende a conocer más el trabajo de los chicos, porque hablan y comparten más, que el de las chicas, que en general son más tímidas. La falta de conocimiento hacia el trabajo de las personas que están en otros proyectos conlleva a veces, según se ha verbalizado en reuniones del grupo motor de género y los grupos de discusión, a no valorar el trabajo del otro/a.

Por parte del equipo dinamizador del proceso autodiagnóstico se ha percibido que existen ciertas dificultades para comunicar dentro de los equipos de trabajo, así como de un proyecto a otro. Sería positivo el fortalecimiento de estas competencias para una mejor coordinación y cooperación interna entre proyectos.

Se hace necesaria la creación de espacios de intercambio para el fomento de la visibilidad del trabajo de todas las personas, sobre todo de las mujeres, haciendo que se valore más sus habilidades y su trabajo; esto conllevaría un aumento de autoestima y seguridad en sí mismas al contar con el reconocimiento del resto del equipo. Además, facilitaría nuevas vías de colaboración entre proyectos.

También se ha verbalizado una falta de información a nivel de actividades, los cambios de horarios, cancelaciones, etc. No son transmitidas con la suficiente antelación.

La comunicación con FËSS, el equipo de trabajo audiovisual, también se ha valorado como precipitada, por lo que también existe una dificultad a la hora de comunicar entre los diferentes equipos de trabajo. En este caso concreto puede dificultar la recogida de información audiovisual de algunas acciones, haciendo difícil la capitalización de iniciativas con una gran importancia a nivel de género o de impacto en la comunidad, como se señaló anteriormente.

Se ha detectado también cierta dificultad por parte de las personas participantes en los cuestionarios a la hora de dar su opinión. El grupo motor de género confirmó esta realidad, exponiendo que hay una falta de confianza en general dentro de las personas de la asociación a la hora de exponer sus ideas o de realizar críticas constructivas; si encuentran algún problema para desarrollar su trabajo, tampoco lo comunican.

Existe una falta de medios o espacios donde las personas se sientan seguras para expresarse.

En las entrevistas realizadas se insiste sobre la importancia de la comunicación interna para un buen desarrollo del trabajo y se hace referencia a barreras culturales y de género, que condicionan las relaciones entre los y las compañeros, y por lo tanto la comunicación que se lleva a cabo. La falta de periodicidad en las reuniones y el hecho de contar con numerosos proyectos que no siempre conoce todo el equipo, se valoran como puntos débiles. “Se está mejorando la comunicación, pero creo que aún es débil...se debe mejorar el paso de la información, facilitar esa comunicación entre responsables y trabajar más en la formación sobre la importancia de una buena comunicación entre miembros del mismo equipo para el éxito de las actividades, programas y proyectos”. “Considero que hay muchas limitaciones culturales y de género, es decir, el respeto al mayor, el evitar el conflicto, y al hecho de ser mujer, que tus ideas estén infravaloradas o desautorizadas frente a las de los hombres”

Esta falta de confianza para comunicar y expresar opiniones o aspectos ligados al trabajo se incrementa en el caso de las mujeres, y en concreto de las chicas jóvenes, que toman una actitud menos proactiva en general que los chicos, dentro de la asociación. La educación y los roles de género presentes en la sociedad gandolesa hacen que las chicas tengan más vergüenza o impedimentos a la hora de compartir sus ideas.

La comunicación con la Junta Directiva también se ha evaluado como escasa y difícil, parece que existen ciertas dificultades para hablar con la Junta Directiva de forma clara y sincera sobre el trabajo.

Se observa un malestar general relacionado con esta dificultad de comunicación o inaccesibilidad (percibida) de las personas que dirigen Hahatay, también provocado por el rápido crecimiento y el cambio advertido en la forma de establecer las relaciones de trabajo (verbalizado en los grupos de discusión y presente así mismo en la caja de ideas).

También se percibe una falta de motivación relacionada con la toma de decisiones y el cambio a una mayor profesionalización de los puestos de trabajo. Parece que no hay una idea clara de lo que se les exige en ese nivel “profesional” y parecen no verlo compatible con el cuidado y apoyo a los y las compañeras, se detecta cierta reticencia o reproche hacia las críticas que se hacen desde el equipo directivo, quizás habría que revisar la comunicación en este aspecto.

En el grupo de discusión masculino se verbalizó lo siguiente “No podemos ser demasiado profesionales, de lo contrario estaremos obligados a ocuparnos solo de lo nuestro dejando atrás las relaciones personales, no podemos hacer otras tareas o ayudar a otros si nos vemos obligados a ser profesionales”.

Se observa un conflicto entre la forma de implicación más asociativa y voluntaria, de participación en todas las actividades y acciones como podría ser en los primeros años de Hahatay, y esta “segunda etapa” más profesionalizante que busca reforzar un trabajo más orientado a la consecución de unos objetivos y tareas de una forma sistemática y que posiblemente choque con esa implicación más voluntaria en todas las acciones comunitarias llevadas a cabo por Hahatay.

A pesar de esta dificultad mencionada, en los grupos de discusión se valoró como positivo el crecimiento de la entidad “La asociación está cambiando positivamente y con un ritmo constante. Sería bueno, además de las relaciones familiares y amistosas, que le demos prioridad al trabajo serio”. “El salario nos encontró en el camino, empezamos como voluntarios. Nos motivó capacitarnos y compartir”

En los grupos de discusión se verbalizó la voluntad de ser tomados en cuenta a la hora de la toma de decisiones así como la necesidad de establecer una comunicación más clara y fluida para tener toda la información a tiempo. En uno de los grupos se habla de la sensación de falta de reconocimiento del trabajo y del esfuerzo.

Estas son algunos de los comentarios realizados al respecto: “La comunicación debe permanecer igual. Si hay una comunicación débil o fallos en ella, afectará el trabajo” (grupo masculino). “Debemos tener una relación de confianza y que se reconozcan los esfuerzos que estamos haciendo para hacer bien nuestro trabajo” (grupo femenino). “Es necesario implicar a las personas de la asociación en la toma de decisiones para no sentirse frustrado” (grupo masculino).

Se considera necesario crear más espacios de reunión y de intercambio de ideas e informaciones, como los realizados en los grupos de discusión, para el fomento de una mejor comunicación interna.

#### **4. IMPACTO**

En el trabajo realizado por la entidad durante estos años y en relación a la promoción de una mayor igualdad de género y la implicación de la juventud y las mujeres del pueblo en el desarrollo comunitario, Hahatay ha provocado un impacto a diferentes niveles.

##### ***Impacto en la economía y desarrollo comunitario de Gandiol***

En el desarrollo de sus actividades, la Asociación Hahatay son risas de Gandiol contribuye con más de un 80% de sus gastos al tejido económico local del pueblo, incidiendo en la formalización de las pequeñas y medianas empresas de Gandiol.

En cuanto a personal empleado, al final del proceso autodiagnóstico, en los proyectos vinculados al área social, cultura y comunicación, paga una media de 25 salarios mensuales más aquellas personas vinculadas a la construcción y a la ganadería que ascienden a alrededor de 50.

Los salarios referentes a los ejes de cultura, social y comunicación se distribuyen de forma equilibrada en relación al sexo, ya que 13 son mujeres y 12 son hombres. La presencia de mujeres en el sector de la construcción es muy significativa ya que representan a 18 de las 50 personas que trabajan en un entorno fuertemente masculinizado.

La siguiente tabla muestra los números específicos, debe tenerse en cuenta que la mayoría de las personas que trabajan de forma retribuida en Hahatay tienen entre 25 y 34 años. Esto, por tanto, tiene un impacto significativo en la situación económica de estas personas, en su mayoría jóvenes, incluida la de sus familias.

EDAD	Cultura, social y comunicación		Construcción	
	De 18 a 24	3 mujeres	3 hombres	9 mujeres
De 25 a 34	7 mujeres	6 hombres	7 mujeres	12 hombres
De 35 a 44	3 mujeres	2 hombres	2 mujeres	4 hombres
De 45 a 64		1 hombres		

### *Reticencias por parte de la comunidad.*

Gandiol es una zona rural en la que todas las familias se conocen y tienen relación unas con otras, la vida se realiza en torno a la comunidad y la familia extensa. Las dinámicas creadas en torno a la vida en comunidad también sostienen cierta tendencia controlar las actitudes y acciones de las personas que forman parte de ellas, apelando a la tradición y/o la cultura para ejercer presión sobre aquellas que toman caminos diferentes o que intentan romper con lo establecido. Se tiende a crear ciertos discursos o rumores ante lo desconocido o hacia aquellas cosas que plantean desafíos o cambios a la realidad establecida.

Como se ha recogido en el nivel operativo, hay todavía una fuerte presión por parte de la comunidad hacia las personas que forman parte de la entidad o recelos que, si bien en un inicio eran mayores, aún siguen estando presentes.

La realización de entrevistas a las personas clave que ejercen un papel de mediadoras con la comunidad, ha permitido tener una visión de los comienzos de la asociación y los retos a los que se enfrentó. Esto permite tener una visión más clara de cuál ha sido el proceso de aceptación del proyecto por parte del pueblo, así como las desinformaciones o prejuicios que aún se encuentran presentes.

Parte de los problemas que surgieron al inicio del trabajo de Hahatay estaban ligados a la presencia de “tubabs” (personas extranjeras blancas). Esto fue fuente de prejuicios y rumores que, si bien se han ido superando, todavía están presentes en parte de la población, como se ha podido comprobar en los cuestionarios y en otras entrevistas.

Estos son algunos de los comentarios recogidos. “Gandiol es un pueblo bastante complicado, es verdad que es la propia familia pero es complicado. Se da mucha importancia al hecho de pertenecer al pueblo, quién es la madre de quién, si ha crecido aquí”. “Me acuerdo de ciertos rumores que decían que los extranjeros estaban destruyendo los valores del pueblo”. “Antes, cuando comenzaron a venir personas extranjeras, la gente pensaba que si participabas en la asociación los tubabs te iban a llevar por el mal camino. Eso no era así, ellos venían y traían su fuerza, su inversión, para ayudar a la gente, aportando proyectos para apoyar al pueblo. Ese era su objetivo, no venir a influenciar de forma negativa”.

Gracias al trabajo realizado durante estos años y a los resultados que ha conseguido la asociación, los rumores y prejuicios han disminuido considerablemente. No obstante es ese trabajo de las personas mediadoras, ese boca a boca, el que es importante para seguir haciendo frente al desconocimiento y para que esas ideas equivocadas vayan disminuyendo. “En la actualidad han disminuido los prejuicios, casi no se oyen,

no son muchos. Porque han visto el trabajo que hace Hahatay en Gandiol, dando trabajo a la juventud y a las mujeres, que antes no tenían nada que hacer”. “Es evidente, no puedes conocer una cosa sin haber participado en ella, y nosotros tampoco podemos permitirnos perder el tiempo contestando a falsas acusaciones sobre nosotros. Trabajamos sabiendo lo que hacemos y por qué lo hacemos, nuestro objetivo es el desarrollo comunitario de Gandiol”. “Aunque haya ideas negativas, en mi entorno no se escucha. A lo mejor se dice en otros sitios pero donde yo vivo no, o por lo menos no lo dicen delante de mí. Porque si lo dicen delante de mí, les explicaré lo que de verdad hay”.

Si bien es cierto que ha habido una disminución de estos prejuicios y presiones, en las entrevistas realizadas a mujeres de Hahatay se verbaliza que sigue habiendo todavía reticencias e ideas equivocadas sobre lo que se hace en la entidad, por la presencia de personas blancas, pero también por el hecho de que los chicos y las chicas trabajen juntos. “La asociación (...) no ha sido acogida como debía porque los habitantes de Gandiol han tenido una mala opinión desde el principio, por la presencia de extranjeros, y sobre todo porque los hombres y las mujeres están juntos. Para la mayoría de personas esto favorece que surjan relaciones íntimas entre ellos, pero de hecho es al contrario y eso no puede entenderse hasta que te integras en la estructura y participas en las actividades”.

En los grupos de discusión se expresó la frustración que provocan los rumores que suelen surgir en la comunidad a raíz de estas ideas preconcebidas, “después de todos los rumores, vemos que la población no tiene idea de los esfuerzos que estamos haciendo”.

Este desconocimiento e ideas equivocadas que siguen estando presentes en la comunidad, se traducen en presiones y prejuicios que, a pesar de ser cada vez menos, siguen condicionando el día a día de las personas, sobre todo de las mujeres que forman parte de Hahatay, así como a aquellas que quieren comenzar a participar. En el desarrollo de las entrevistas a agentes clave se ha podido comprobar que no son solo la juventud y mujeres las que soportan ciertos tipos de comentarios o el recelo de ciertas personas hacia su implicación en Hahatay, sino que las mujeres con edades más avanzadas también lo perciben, a pesar de que en general gozan de más estatus dentro de la comunidad:

“Hay gente que dice que no debería venir por mi edad, que el implicarme es una falta de respeto hacia mí misma (...) Si hubiese hecho caso a estos comentarios no hubiese venido. Yo no le doy importancia a esa diferencia de edad, me considero igual que el resto”. “No vengo a Hahatay a hacer cosas malas, solo vengo a aportar mi grano de arena para construir un Gandiol mejor, nada más”.

Las personas de la comunidad que fueron entrevistadas apuntaron que la implicación de miembros cercanos en la asociación y el conocimiento del trabajo que se realiza en ella facilita que no haya prejuicios o ideas equivocadas hacia lo que se hace en la entidad. Por otro lado, se reconoce que hay parte de la población que tiene un amplio desconocimiento del trabajo real de la entidad y que sigue teniendo prejuicios que provocan barreras a la hora de promocionar la participación juvenil.

Para terminar, es necesario remarcar la visión positiva del trabajo de la entidad expresado por las dos personas entrevistadas y que reflejan la opinión de gran parte de la población de Gandiol, sobre todo aquella más cercana o que conoce de forma directa la trayectoria de Hahatay.

“Es muy pronto para evaluar lo que hace Hahatay, los verdaderos resultados no serán visibles hasta dentro de unos años. Lo que puedo decir es que se está realizando un trabajo enorme”

## Género y mujer en Gandiol

En el trabajo realizado con el grupo motor de género se llevó a cabo un análisis sobre los roles de género presentes en Gandiol.

Entre todas y todos se fueron desgranando las expectativas y presiones a las que se enfrentan mujeres y hombres. Prestando especial atención en la juventud, que es la principal destinataria de las intervenciones, además de conformar la mayor parte del equipo de la entidad.

Surgieron ideas como el reparto desigual de tareas de cuidado relacionados con el ámbito reproductivo, que recaen sobre las mujeres y que son menos valoradas a nivel social. También se hizo hincapié en la presión que sufren los hombres como sustento económico de la familia, entendida esta como familia extensa.

Se diferenció entre el estatus de unos y otras, la dificultad de las mujeres de adquirir relevancia a nivel público, al contrario que los hombres. También surgió la idea del pudor, siempre presente sobre las chicas jóvenes y que les condiciona de gran manera su forma de vestir y comportarse, el cual se refuerza con un gran control social ejercido por toda la comunidad, y que dificulta su desarrollo y participación en diversas actividades y/o trabajos.

Así pues, los roles de género están muy marcados en la comunidad de Gandiol y condicionan el día a día de los hombres y, sobre todo, de las mujeres y chicas jóvenes.

Las entrevistas realizadas a la Junta Directiva y responsables aportaron también detalles importantes sobre las desigualdades de género presentes en Gandiol y las barreras que pueden suponer para el trabajo de Hahatay:

"Aquí en Senegal, hay desigualdades que son muy complejas (...) están muy ligadas a la tradición mal entendida y hay confusión entre la tradición y cultura en cuanto al género y los roles que deben desempeñar hombres y mujeres en la sociedad ". "Gandiol es un pueblo y todos sabemos que en este contexto las mujeres siempre quedan relegadas a un segundo plano y si queremos cambiar esto hay que reforzarlas y darles responsabilidades ". "No va a ser algo fácil porque vamos a tener que hacer frente a la cultura de la localidad pero estamos trabajando para que poco a poco se integre la perspectiva de género a través de actividades y así evitar generar un choque o un malentendido".

Cabe destacar que en las dos entrevistas realizadas a personas externas, que representan puestos de responsabilidad en el pueblo, se explicitó que la realidad de las mujeres de Gandiol está comenzando a cambiar, cada vez son más las mujeres que se organizan en *tontines* y que forman parte de grupos de mujeres, muchas buscan diferentes alternativas para obtener una autonomía económica y cada vez son más las que tienen un papel activo en la vida pública de la comunidad.

Las *tontines* son grupos en los que existe una participación económica periódica y cuyo fondo económico (el total de las aportaciones de una sesión) es dado a cada una de las personas que forman parte del grupo por turnos. Esta forma de organización es muy corriente en grupos de mujeres y facilita el ahorro así como el acceso a una suma de dinero importante en caso de necesidad sin tener que acceder a procesos de créditos relacionados con entidades bancarias.

"En Gandiol, la vida de las mujeres se ven reducidas a quedarse en los hogares debido a las realidades socioculturales, sin embargo, esta tendencia está comenzando a cambiar a medida que vemos a muchas mujeres dedicarse a los negocios y la agricultura. Lo que nos falta es orientación y apoyo para nuestras ideas de proyectos. "

"Es algo normal, todo joven debe buscar un trabajo para hacerse cargo de sus necesidades y también ayudar a sus padres. Gandiol está en construcción, es necesario que cada uno intente aportar algo. Hemos pasado la época en la que las mujeres se quedaban en casa"

## **Inclusión de las mujeres en todas las esferas de trabajo**

La promoción de las mujeres y la implicación de chicas jóvenes en profesiones altamente masculinizadas ha supuesto un impacto en la comunidad, que se ve forzada a reconocer que las mujeres también pueden trabajar en ciertos sectores que antes no eran accesibles para ellas, como el audiovisual o la construcción.

También genera un apoyo y desarrollo en la confianza de las propias mujeres que, no exentas de presiones y prejuicios, descubren ámbitos de trabajo donde desarrollarse profesionalmente teniendo además una vía de acceso a un salario y por lo tanto una mayor independencia económica, que repercutirá también de forma positiva en su entorno familiar.

A continuación se recogen las ideas más representativas recopiladas de las entrevistas a mujeres y chicas jóvenes de Hahatay, que reflejan el impacto que el trabajo en Hahatay ha tenido para ellas y sus compañeras, así como para la comunidad de Gandiol:

“Es una cosa muy buena el hacer comprender a la población que todo lo que el hombre puede hacer, la mujer también puede, la construcción es el mejor ejemplo. (...) Y hacer que las mujeres entiendan esto les permitirá afirmarse y no solo limitarse al hogar, sino también intentar tener sus propias actividades”

“Mi familia me apoyó y me animó en mi decisión desde el principio”

“Al principio no había mucha participación de chicas. Ahora la implicación de las mujeres es mucho mayor porque todas saben que el Centro Cultural Aminata y que Hahatay trabaja por el desarrollo de Gandiol. Por lo menos hay 15 o 16 mujeres que tienen un puesto de trabajo con sueldo en la construcción, cada final de mes tienen su salario. Cada vez que las chicas vienen a trabajar lo comentan”

“Esto ha ayudado a muchas chicas porque si no tuviesen este trabajo tendrían que dedicarse a trabajar en otras casas, en la limpieza y cocina, y cobrarían menos”

“Sería más difícil estar sin hacer nada y depender de alguien (a nivel económico). Si dependiese de alguien a nivel económico perdería mi dignidad, si tienes que estar pidiendo dinero para tus necesidades”

Se valora el acompañamiento que se hace desde la entidad a las personas que comienzan a trabajar en un medio nuevo. El hecho de que el propio trabajo sea un proceso de aprendizaje en el que si se comete un error, se aprende de él para continuar avanzando. “Estamos con alguien que sabe que lo que estamos haciendo no lo hemos hecho nunca, que no es nuestra profesión. Y que no es tan fácil para nosotros. Pero él nos ha encuadrado, nos ha ayudado. Tenemos la fuerza y la convicción de seguir adelante”.

Durante las entrevistas se observó que el hecho de comenzar a formar parte de Hahatay y trabajar con compañeros, además de llevar a cabo tareas en áreas normalmente masculinizadas, conlleva presiones y comentarios en el entorno más cercano. Algunas verbalizaron ejemplos de prejuicios de ciertas personas conocidas o vecinos que muestra que sigue habiendo barreras a la hora de aceptar esos cambios en los roles de género. Es por eso que el apoyo que lleva la asociación hacia las mujeres tiene mucha importancia ya que se enfrentan a situaciones que requieren que tengan seguridad en sí mismas y una gran confianza hacia el trabajo que realizan para que no les afecte y puedan seguir aprendiendo y desarrollándose profesionalmente.

“Una de mis compañeras me contó que cada vez que termina su jornada y vuelve a casa le llaman “xale bu goor” (el chico) o le llaman con los nombres de los albañiles que viven en su barrio. Dice que no lo tiene en cuenta porque lo hacen solo para desmotivarla. Lo más importante es que cada fin de mes, al tener su salario le da dinero a su madre, apoyando así los gastos de su familia. Prácticamente todo su salario va para su familia”.

A pesar de las dificultades y, teniendo presente esta realidad ligada a las necesidades cambiantes de una zona rural como Gandiol, las personas de la comunidad que fueron entrevistadas, valoraron muy positivamente las iniciativas de Hahatay, que apoya ese proceso de empoderamiento y autonomía que ya comienza a hacerse visible en las mujeres.

Igualmente reconocen el valor de la promoción de empleo entre la juventud y la implicación de la misma en los diferentes proyectos, sobre todo la implicación de las mujeres jóvenes en ámbitos masculinizados como la construcción.

“Estoy muy contenta con la participación de las mujeres en la construcción y es muy importante que las mujeres entiendan que pueden hacer lo mismo que los hombres. Es una ventaja para ellas y es Gandiol quien gana.”

### **Formación y empoderamiento**

Se reconoce la importancia que la asociación tiene en el desarrollo comunitario, pero sobre todo del impacto que genera en la juventud de Gandiol, y en particular en el caso de las chicas jóvenes y de las mujeres. Hahatay ha generado espacios de formación y de fomento de la participación activa de la juventud y las mujeres.

Esta estrategia de apoyo a la adquisición de experiencias prácticas como refuerzo de capacidades se realiza a través de formaciones, estancias y prácticas, tanto locales como en otras regiones de Senegal y en España. A lo largo del año 2019 se facilitaron un total de seis estancias prácticas en otras organizaciones vinculadas a la cultura y comunicación, formaciones para el equipo y voluntariado del Centro Cultural Aminata y tres intercambios en proyectos llevados a cabo en España.

En el bloque de entrevistas a mujeres y chicas jóvenes que forman parte del equipo de Hahatay, se valora muy positivamente la creación de empleo así como el desarrollo personal que facilita el hecho de formar parte de la entidad.

Estos son algunos de los comentarios trasladados desde las entrevistas: “Antes de formar parte de la asociación era reservada, no hablaba mucho y es Hahatay la que ha hecho que ahora me exprese, de mi opinión delante de una asamblea de gente y que participe en las actividades”. “Hahatay ha hecho posible que los jóvenes trabajaran y ganaran un salario y muchos han podido adquirir conocimientos en diversos campos”. “En cuanto a la timidez de las chicas de la asociación, estamos haciendo esfuerzos para cambiar eso. Solamente hace falta saber que la educación juega en esta dirección y yo naturalmente soy así”.

Las personas que ejercen como mediadoras con la comunidad y que han estado presentes en el histórico de la asociación remarcan el trabajo de formación realizado por la asociación, con el fin de implicar a la juventud y de las mujeres, y que han tenido un importante impacto en el desarrollo del potencial de las personas que han participado en ellas. En una de las entrevistas se apuntó que “con las mujeres, Hahatay ha adoptado la estrategia de la formación. Es la mejor manera de hacer comprender a cada una de las capacidades de las que dispone y resaltarlas. En la actualidad, ves a mujeres en el ámbito audiovisual, en la ganadería, la construcción... y todo gracias a la formación”.

En los grupos de discusión se valoró muy positivamente las formaciones realizadas y los apoyos que se han tenido, se propone realizar más cursos. Esto se recoge sobre todo en el grupo femenino, que muestra interés por llevar a cabo formaciones sobre diferentes aspectos relacionados con tareas del trabajo pero también para el incremento de habilidades personales, como hablar en público.

“Hay una mejora en el aspecto profesional. Todo el mundo ha realizado formaciones, pero todos necesitamos apoyo a veces. Que hagamos desarrollo de capacidades en todos los niveles, dependiendo de la tarea”.

Durante el desarrollo del trabajo con el grupo motor de género se remarcó el impacto que han tenido las formaciones desarrolladas en el desarrollo personal y profesional de las personas vinculadas a Hahatay.

### **Comunicación externa**

Hay una buena comunicación externa por medio de las redes sociales, existiendo varios perfiles en plataformas como Facebook e Instagram según los proyectos. Una de las personas entrevistadas refiere que “respecto a la externa, considero que la comunicación es bastante buena, si nos referimos a las redes sociales y demás vías a través de las cuales se cuentan las acciones de la asociación, actualizadas constantemente, etc.”

La comunicación por esta vía es amplia aunque se valora la necesidad de unificar criterios y establecer pautas para poder comunicar de una forma más inclusiva, que visibilice roles de género diferentes y promueva la equidad de género.

Una de las personas entrevistadas, vinculadas a Hahatay expresó la necesidad de actualizar la página web para la incorporación de una información más clara y accesible, así como actualizada del trabajo de la entidad.

Otro medio de comunicación a nivel externo que ha tomado una gran importancia en el pueblo es la radio comunitaria, donde se realizan diferentes emisiones propuestas por el equipo, desde los diferentes proyectos y por la propia comunidad.

Hay una importante presencia de chicas jóvenes y de mujeres que participan en los diferentes programas de radio, existiendo varias emisiones que cuentan con una gran pertinencia de género. Nuevamente, como se ha remarcado en apartados anteriores, no existe una estrategia de capitalización de estas acciones, que sería importante visibilizar y trabajar para apoyar su desarrollo.

La comunicación con la comunidad en general es buena, a lo largo de las entrevistas y los grupos de discusión se ha remarcado lo valioso de los encuentros que se realizan con las personas clave de cada pueblo. Antes de la puesta en marcha de los proyectos se realiza una comunicación con los principales agentes implicados, y también se les suele invitar a actividades clave.

No obstante existe una cierta demanda para mantener y reforzar esta comunicación, expresada en varias entrevistas, para que el pueblo tenga información clara y verdadera de lo que se hace en la asociación y de los proyectos de Hahatay. Como se ha remarcado ya, la comunidad sigue contando con muchos prejuicios y tiende a extender rumores o falsas ideas que revierten de nuevo en la gente más cercana de la entidad.

Un claro ejemplo de esto fue lo sucedido antes de la inauguración del Centro de Reciclaje de Defaratt. El mes de diciembre de 2020 se llevó a cabo la pintura del exterior del espacio de trabajo. Con el objetivo de hacerlo visible y reconocible desde la carretera se optó por la utilización de colores vivos. En la puerta de entrada se pintaron varios listones de madera siguiendo una gama cromática que, a pesar de no contar con los mismos colores, fue interpretada como la bandera LGTBQ+. Esto provocó comentarios despectivos de varios vecinos a través de redes sociales, ejerciendo presiones también directamente sobre personas vinculadas a este proyecto.

En cuanto a la percepción que tienen los agentes externos a Hahatay sobre la comunicación, en las dos entrevistas se expresó la necesidad de hacer un trabajo más detenido y profundo de información sobre los diferentes proyectos a la comunidad.

En la realidad rural de Gandiol, el general de la población tiene la necesidad de que la información pase directamente, a través de reuniones o comunicaciones directas en persona. Aunque la información se transmita a través de la radio o las redes sociales, así como a través de reuniones con representantes y agentes clave de los pueblos, hay una gran parte de la población que sigue prefiriendo una comunicación directa.

Así lo verbalizan en las entrevistas, a nivel cultural y tradicional se interpreta como una falta de consideración el hecho de no decir o informar de manera directa y presencial. Esta es la principal razón expresada para la falta de una implicación mayor de la comunidad en las actividades llevadas a cabo por Hahatay, junto a la falta de información que conlleva a tener una imagen distorsionada de la entidad.

Estos son algunos de los comentarios recogidos en estas entrevistas:

“Creo que queda por mejorar a nivel de la sensibilización y la comunicación, (...) cada vez que la asociación inicie un proyecto, debe llamar a la comunidad e informarla para que cada uno tenga la buena información a tiempo”

“Las informaciones pasan a través de la radio Gëm Sunu Bopp pero no es suficiente. Es una costumbre ir a la comunidad y tener un contacto directo, es más interesante para ellos y de esta forma sienten más consideración hacia ellos. Es un modo de vida aquí en Gandiol”

“Las mujeres no se sienten involucradas porque hay una falta de consideración. Hay lagunas porque muchos ven a Hahatay como algo de jóvenes y “tubabs” (blancos) y para remediar esto tenemos que ir directamente a la población, sobre todo a las mujeres para el éxito total en las actividades ”

Existe un dicho en wolof que ilustra lo expresado en estas declaraciones: “*yëk yëk a kay faay*”, significa que la consideración se paga con consideración. Es una forma de expresar esa necesidad de acercarse a la persona directamente, yendo al lugar donde se encuentre para comunicarle o contarle. Si ese acercamiento a nivel presencial no se da, se interpreta que hay una falta de consideración hacia la persona, lo que hace que no se sienta involucrada en el proceso y que, por lo tanto, no participe.

Así pues, la comunicación externa se enfrenta a un gran reto entre la necesidad de acercamiento a la población y la inversión de tiempo y energía que puede implicar una comunicación así junto con el desarrollo del resto de trabajo. Igualmente se hace necesario continuar con el trabajo en este sentido para que la comunidad cuente con una información clara y también con el fin último de disminuir esos prejuicios y presiones hacia el equipo.

## 5. LÍMITES DEL AUTODIAGNÓSTICO

El proceso del presente autodiagnóstico se realizó entre los meses de marzo y diciembre del año 2020. En general ha sido un proceso muy enriquecedor en el que se ha podido recabar informaciones y opiniones muy interesantes, que van a facilitar el posterior trabajo de diseño del Plan de Igualdad y gestión de la Diversidad de la Asociación Hahatay son risas de Gandiol.

Si bien el desarrollo del autodiagnóstico se valora de forma positiva, su ejecución no ha estado exenta de dificultades y acontecimientos que han alterado la temporalización y el desarrollo de ciertas acciones que se habían previsto.

Dichas dificultades han alterado la temporalización de las acciones planificadas así como la obtención de ciertas informaciones, lo que se traducen en ciertos límites del autodiagnóstico, que deben tenerse en cuenta.

A continuación se enumeran y describen los principales obstáculos encontrados que han afectado a su desarrollo.

### *Coronavirus y tiempos vacacionales*

La pandemia se hizo notable en Senegal al poco tiempo de comenzar el proceso autodiagnóstico. Llevó consigo una serie de medidas gubernamentales e institucionales que provocaron una alteración en el desarrollo de las acciones previstas. Las entrevistas se ralentizaron y los grupos de discusión se pospusieron.

Esta situación hizo que se prolongase en el tiempo y que coincidiese con periodos vacacionales del propio equipo dinamizador del proceso, y de algunos miembros del grupo motor de género, lo que provocó de nuevo que ciertas acciones previstas para el autodiagnóstico se retrasasen.

### *Reticencias a la hora de participar*

Durante el primer momento de desarrollo del autodiagnóstico se observaron ciertas reticencias a la hora de participar en este proceso. Hubo personas que se negaron a realizar los cuestionarios o que pusieron resistencias a la hora de contestar a ellos.

En este momento se contó con la ayuda de la Junta Directiva, la cual insistió en la importancia de la colaboración de todas las personas de la asociación. También se utilizó a las propias personas de la entidad para que hiciesen de puente y mediadoras con ciertas personas.

Se realizó un proceso de clarificación de los objetivos del autodiagnóstico, insistiendo en que no se quería valorar el trabajo ni la implicación a nivel individual, sino realizar una evaluación general de la situación de la entidad.

### *Falta de confianza para expresar las ideas de forma sincera. Posibles sesgos*

También se detectó cierta desconfianza y recelo a la hora de expresarse de forma sincera.

La falta de confianza vino dada por un fallo a la hora de diseñar los cuestionarios, ya que, aunque fueron revisados y estudiados en profundidad, no se detectó que, a través de ciertas preguntas se podía llegar a saber quién era la persona que

contestaba. Es por esto que se valora que las respuestas obtenidas pueden tener sesgos.

En este aspecto, el grupo motor de género tuvo un papel importante a la hora de visibilizar este sesgo y de proponer alternativas para que todas las personas se expresasen libremente. Una de ellas fue la creación de una caja de ideas, si bien la participación no fue muy alta, se recogieron varias opiniones y propuestas que de otra forma no se hubiesen podido obtener.

También se pudo salvar este sesgo con la realización de los grupos de discusión, los cuales fueron diseñados para crear un ambiente de confianza y seguridad que finalmente, facilitó la participación activa y sincera de todas las personas presentes.

### ***Cargas de trabajo***

Las cargas de trabajo del equipo de la asociación también impidieron en ciertos momentos llevar a cabo las acciones previstas en un tiempo moderado.

Esto influyó al proceso autodiagnóstico sobre todo en el caso del grupo motor de género, que fue formado por personas con una importante carga de responsabilidades al ser en su mayoría personas que coordinan y/o dirigen proyectos o áreas concretas de la entidad. Así pues, el desarrollo del grupo motor de género fue más lento de lo esperado debido a la dificultad para encontrar momentos de reuniones donde todas las personas pudiesen participar. También provocó que el grupo de discusión masculino se hiciese más tarde de lo previsto.

### ***No inclusión de los sectores productivos de ganadería y bioconstrucción en los grupos de discusión***

En las diferentes etapas del proceso se ha tenido en cuenta la participación de personas pertenecientes a todas las áreas de la asociación: cultura y comunicación, social y sectores productivos.

En cuanto a los Sectores Productivos, en la realización de los cuestionarios, se contó con 7 jóvenes pertenecientes al ámbito de la ganadería, reciclaje, bio-construcción y productora audiovisual. Además de realizarse entrevistas con 3 chicas, de los ámbitos de la construcción y audiovisual. Estas 10 personas pertenecientes a sectores productivos fueron seleccionadas especialmente por ser jóvenes que llevan tiempo vinculadas a Hahatay y que han realizado voluntariado en diferentes proyectos, también varias de ellas han formado parte de la Compañía de Teatro ÉTTU Gandiol.

Las cargas de trabajo de las personas componentes del grupo motor, hicieron complicada la planificación de los grupos de discusión por falta de disponibilidad, por lo que finalmente se realizaron con las personas más cercanas al Centro Cultural Aminata, no incluyendo a ningún componente de los sectores de construcción ni agricultura.

También se considera que quizás hubiese sido interesante realizar un grupo específico con las chicas que actualmente se encuentran trabajando en la obra, que a lo largo del año han ido aumentando y alcanzado un número representativo. Sería interesante contar con las opiniones y vivencias de estas chicas que acaban de comenzar a ser parte del equipo de Hahatay.

## 6. EVALUACIÓN DEL PROCESO

Si bien el autodiagnóstico ha sufrido ciertas alteraciones en su ejecución y cuenta con diferentes limitaciones, se ha llevado a cabo un proceso participativo en el que se ha podido recabar información que ha resultado clarificadora a la hora de detectar diferentes áreas de mejora, así como los aspectos más positivos y valorados de Hahatay que se deben continuar cuidando.

Una vez más es importante mencionar la facilitación del proceso por parte de la Junta Directiva, así como la gran implicación del Grupo Motor de Género, el cuál ha manifestado su voluntad de mantener un papel activo en la ejecución del futuro Plan de Igualdad y Gestión de la Diversidad.

Los objetivos planteados al comienzo del proceso, si bien han existido las limitaciones recogidas en el anterior apartado, han sido alcanzados.

- Se ha analizado la estructura organizativa de la asociación para conocer la situación existente en materia de igualdad y diversidad.
- Se ha logrado establecer una relación de confianza con el equipo que ha posibilitado el conocer de primera mano el trabajo del día a día y las relaciones, tanto formales como informales, que se dan entre las personas que trabajan en Hahatay.
- Se han estudiado la estrategia, los proyectos y la comunicación de la entidad a través de varias vías de información cuantitativas y cualitativas, apoyándose tanto en documentos como en declaraciones de diferentes grupos y personas de la asociación.
- Se ha facilitado la creación de un grupo motor de género que ha apoyado el estudio y ha participado de forma activa en la valoración del diagnóstico, revisando las informaciones recabadas, haciendo de mediadores con ciertas personas de la asociación y facilitando la dinamización de los grupos de discusión. También han tenido un papel activo en la propuesta de medidas de mejora y acciones encaminadas a promover una mayor conciencia de género y su inclusión en todos los ámbitos de la entidad. Este trabajo realizado con el grupo motor de género ha facilitado la apropiación del proceso autodiagnóstico.
- Se han identificado áreas de mejora y prioridades, así como potencialidades y actitudes a mantener/reforzar para la promoción de la equidad y de una buena gestión de la diversidad. (Igualdad de trato e igualdad de oportunidades)

## 7. CONCLUSIONES

1. Hahatay son risas de Gandiol es una organización no gubernamental de desarrollo comunitario, cuyo fin es dar una respuesta eficaz y eficiente a las migraciones forzadas que privan África de su juventud y esperanza. Para ello trabaja concretamente en dos líneas de actuación, que son la respuesta de Hahatay a la cuestión migratoria actual en un mundo globalizado e interconectado:
  - #MIGRAR ES UN DERECHO (sensibilización, información e incidencia política)
  - #GANDIOL ES EL DORADO (desarrollo comunitario)
2. Los valores que configuran su misión se concretan en los siguientes fines institucionales.
  - Motivar y contribuir al emprendimiento juvenil para reducir la pobreza y las desigualdades a través de un desarrollo humano, económico y social, sostenible y equilibrado.
  - Fomentar la educación, la formación, el trabajo y la cultura como motores de un desarrollo duradero, generador de riqueza y protagonismo social.
  - Favorecer la promoción de la mujer en todos los sectores y actividades, para incrementar su participación social e incentivar su acceso a la toma de decisiones.
  - Apoyar y garantizar las condiciones de justicia y equidad, a los bienes y servicios básicos, al derecho de viajar libremente y para fomentar el diálogo cultural así como la contribución a la paz.
  - Contribuir a crear una cultura de sociedad, y en especial entre los jóvenes una mayor conciencia ciudadana, responsable y solidaria.
3. La entidad ha realizado una serie de diagnósticos y trabajo previo en género que se concretiza en formaciones en género y feminismos africanos con el equipo, la ejecución de proyectos ligados a la promoción de la salud de las mujeres de Gandiol, la creación de una red de mujeres a partir de 2019, la incorporación de una Técnica de Género al equipo, la sensibilización a través de talleres y/o formaciones del equipo de Hahatay en cuestión de género e igualdad, la construcción de la Casa de las Mujeres junto a otros centros que apoyarán la promoción de los derechos de las mujeres (Centro de Salud y Centro de Capacitación en Comunicación Comunitaria) así como la realización del presente autodiagnóstico.
4. Existe una proporción similar entre hombres y mujeres dentro de la asociación. La implicación de las mujeres es amplia en todos los sectores siendo un poco más escasa en los sectores productivos. La gran mayoría del equipo es de Gandiol, habiendo también una parte de personas senegalesas procedentes de otras regiones así como personas de origen español o italiano, confiriendo a la entidad una diversidad cultural característica. La edad media del equipo se encuentra entre los 25 y 34 años, siendo también representativa la franja de entre 35 y 44. Hay un mayor nivel educativo por parte de los chicos, más presentes en formaciones universitarias que las chicas.
5. Hay una amplia introducción de la perspectiva de género en los documentos de la asociación. Las desigualdades entre mujeres y hombres son tenidas en cuenta, a la hora de redactar los proyectos.

Se tiene en cuenta la paridad en las diferentes estrategias de búsqueda de información, en la mayoría de documentos en los que se recogen reflexiones de diferentes participantes se observa una especial atención a la ejecución de grupos no mixtos.

Sería interesante conocer más acerca de los perfiles de las personas participantes en los espacios de intercambio de ideas, así como los grupos de mujeres y las asociaciones.

Si bien es habitual la inclusión de profesionales con experiencia y/o formación específica en género, no siempre es explicitado en los documentos

El uso de información desagregada por sexo es generalizado, pero esta distinción entre hombres y mujeres se hace solo en edades adultas, es decir con grupos de jóvenes en adelante. A la hora de analizar la participación infantil, niñas y niños son contabilizados juntos, no permitiendo visibilizar la presencia diferenciada por sexos en edades tempranas.

Aunque hay un interés real y una consecuencia directa en la puesta en marcha de las acciones, la perspectiva de género no tiene una presencia totalmente transversal en la globalidad de los documentos y atiende sobre todo a la participación y la visibilidad de las mujeres, dejando otros aspectos sin tocar como pueden ser la comunicación (la forma de comunicar, el lenguaje usado, el contenido, etc.). Se detecta también la necesidad de utilizar indicadores cualitativos de género que nos permitan conocer más acerca de cómo es esa participación, si las mujeres toman la palabra, están en espacios de decisión, qué tipos de trabajos tienen, etc.

6. Entre las prioridades detectadas a nivel institucional se encuentra la apuesta por un diseño de la intervención desde Gandiol, para Gandiol. Hay una clara importancia por visibilizar y desarrollar las potencialidades de la comunidad.

Se apuesta por realizar un apoyo a la juventud encaminado al desarrollo de habilidades y herramientas para el ámbito de trabajo de cada uno y cada una.

Las mujeres forman parte de las prioridades de Hahatay, que a nivel organizacional pone un especial énfasis en su implicación en todas las acciones pero que además, diseña proyectos específicos para su autonomía y promoción.

Es importante remarcar que el concepto de género presente en el equipo de responsables está ligado en todo momento a la realidad, no solo de Senegal, sino de Gandiol. Hay un conocimiento profundo de la realidad de las mujeres de Gandiol y de los roles de género establecidos en este contexto rural

Este interés en la transversalización de género no es algo generalizado en la totalidad del equipo de Hahatay. Existe un cierto distanciamiento entre el conocimiento y las prioridades del equipo de responsables y la realidad del equipo en el día a día de la entidad. Se considera necesario hacer una aproximación del equipo a las estrategias de la asociación en cuanto al género y el trabajo con las mujeres. El equipo es consciente de esta prioridad pero no se percibe un entendimiento profundo de las razones de ciertas acciones. La implicación de las mujeres está clara pero quizás, no se es consciente de la repercusión global que puede tener este trabajo en la mejora de la realidad comunitaria de Gandiol.

A parte del acercamiento de esta perspectiva al resto del equipo, se considera necesario realizar un trabajo de transversalización de género no solo ligado a la promoción de las mujeres sino a la totalidad de las acciones. Además de un posible trabajo específico de revisión de privilegios y de conductas con la juventud y en concreto con los chicos jóvenes que forman parte de Hahatay.

7. En los últimos años ha habido un considerable aumento de la participación de la juventud dentro del equipo de Hahatay. Ha habido una fuerte implicación de mujeres jóvenes dentro del equipo de Hahatay, las cuales tienen cada vez más peso y un papel más activo en todas las acciones. La sensación de “familia” ha surgido en varias ocasiones, tanto en los cuestionarios como en las entrevistas realizadas, también en el Grupo Motor de Género.

8. Existe una falta de consideración en general en el seno de la comunidad hacia los trabajos vinculados a la promoción cultural y desarrollo comunitario, por desconocimiento y por ser ámbitos nuevos en el ámbito rural de Gandiol. A nivel profesional, la falta de reconocimiento hacia estas disciplinas como ámbitos profesionales, hace que se infravalore su importancia. Se detecta la necesidad de realizar más encuentros locales para informar sobre la asociación, sus objetivos y su papel en Gandiol. También a través de formaciones
9. Se constata que hay una fuerte carga de prejuicios en la comunidad hacia las personas que forman parte de la asociación, lo cual condiciona su participación y el día a día de su trabajo. De nuevo esta presión ejercida por la comunidad es mayor sobre las mujeres, en especial para las chicas jóvenes que no se han casado. Por eso los apoyos y mediaciones con la familia resultan tan importantes, así como la necesidad de realizar una buena comunicación con la comunidad para evitar prejuicios o rumores. Existe un sistema informal de mediación con la comunidad para poder hablar con las familias de aquellas personas que encuentran dificultades para continuar con su vinculación en Hahatay. Esta mediación se lleva a cabo a través de varias de las personas clave entrevistadas, que son referentes y “seguros” para la vinculación, sobre todo de las chicas más jóvenes. Para la comunidad es importante la presencia de mujeres adultas como seguro para dejar a las más jóvenes participar.
10. Existen numerosas especificidades de la realidad de las mujeres que condicionan su participación en el equipo.

Existe una diferencia con respecto al nivel de estudios formales entre chicos y chicas, siendo el de estas en general menor. Las mujeres casadas, así como las chicas jóvenes, tienen una mayor carga de trabajo en sus casas, relacionado con las tareas reproductivas de cuidado y mantenimiento del hogar. Esto limita su disponibilidad y, por lo tanto, su participación en ciertas actividades y/o formaciones, sobre todo en horario de tarde.
11. La participación y el empoderamiento de las mujeres es uno de los logros de Hahatay en estos años, así como el hecho de programar con perspectiva de género y el haber comenzado a realizar formaciones en género. Las barreras culturales y los roles de géneros fuertemente marcados en la realidad rural de Gandiol, vuelven a surgir como una dificultad para la igualdad real en la participación y toma de decisiones.

Hahatay ha apostado por la vinculación de las mujeres a todas las áreas de trabajo, haciendo un especial esfuerzo en implicación en trabajos altamente masculinizados. Los ámbitos audiovisual y de comunicación son un claro ejemplo, junto al de la construcción. La incorporación de mujeres en el campo de la construcción supone así mismo un reto para los hombres y una oportunidad de revisar sus prejuicios e ir abriendo la mente hacia la posibilidad de la inclusión femenina en campos de trabajo fuertemente masculinizados.
12. En cuanto a la participación activa y la visibilidad de las mujeres del equipo, se detectan ciertos aspectos a mejorar en la ejecución. Estos aspectos se deben a una falta de previsión de la pertinencia de género en la planificación de ciertos aspectos de actividades o acciones, o en ciertas decisiones tomadas en el momento de la ejecución, que llevan a la no previsión de toma de palabra por parte de mujeres en un acto público, la planificación de encuentros o debates de equipo en horarios donde las mujeres de la asociación no pueden participar, etc.

Se ha detectado también que existe una tendencia hacia la distribución de tareas informales, no previstas en la planificación, según los roles de género.

En ciertos debates o presentaciones de proyectos se tiende a escuchar la palabra en mayor medida de los chicos, bien porque en general los puestos de coordinación son en su mayor parte llevados por hombres, bien porque a nivel cultural están más habituados a hablar en público y toman la palabra de una forma más espontánea que las chicas.

También ha habido actividades a las que las chicas del equipo no han podido asistir por realizarse en horarios no compatibles con las cargas de trabajo en sus hogares.

13. Hay una falta de conocimiento claro y preciso sobre la perspectiva de género en el seno del equipo de la asociación, habiendo una amplia parte que ha explicitado, en los cuestionarios y en las entrevistas realizadas, no tener ningún conocimiento al respecto. Así mismo hay una parte de las personas que tiene más información o que ha realizado ya algún tipo de formación relacionada.

Existe un interés por trabajar en torno a este tema, y una buena predisposición por gran parte de las personas que forman Hahatay.

La falta de conocimiento general tiene sus repercusiones en la no inclusión de la perspectiva de género de una forma consciente y transversal. Se observa que en general el equipo tiene clara esa prioridad hacia la participación de mujeres pero no se alcanza a conocer si los objetivos que la respaldan están integrados en cada una de las personas del equipo. Se hace necesario por lo tanto el refuerzo de la formación en género y la generalización de herramientas que establezcan estrategias para su inclusión en las diferentes áreas de trabajo.

También existen numerosas actividades e iniciativas que se llevan a cabo y que tienen una carga muy importante en el la lucha por la igualdad de género en Gandiol, que no se llegan a visibilizar lo suficiente

14. Tanto en las entrevistas realizadas como a lo largo del trabajo con el grupo motor de género se reconoce la importancia de la diversidad como una fuente de riqueza que se refleja en las actividades y que supone una apertura de pensamientos e ideas, aporta diferentes visiones y criterios, enriqueciendo el debate e intercambio a la hora de la toma de decisiones.

Si bien es cierto que la diversidad también puede ser fuente de conflicto o generar problemas de comunicación. Se propone la creación de espacios de encuentro y de debate donde poder compartir diferentes ideas y realidades y que fomenten el conocimiento y la confianza entre las personas que forman el equipo (algo así como la creación de un espacio intercultural continuo). Así como el establecimiento de mecanismos para favorecer el diálogo efectivo y eficiente.

15. En general existe una buena relación, de confianza y apoyo dentro el equipo. En los cuestionarios se hizo hincapié en el buen ambiente de trabajo y en la ausencia de discriminación.

Por otra parte, desde el equipo facilitador del proceso autodiagnóstico, se observa una falta de conciencia a la hora de identificar actitudes discriminatorias que fueron detectadas por las profesionales. Como puede ser la priorización de opiniones expresadas por parte de chicos sobre aquellas de las chicas que forman parte del equipo y que en varias ocasiones se observó que quedaban relegadas a un segundo plano. Esto es reflejo de la existencia de unos roles de género muy marcados en la cultura senegalesa y, concretamente, en la comunidad de Gandiol.

En la entrevista con la coordinadora de obra, sí se expresaron ciertas dificultades vividas con algunos de sus compañeros, haciendo hincapié en la importancia del acompañamiento recibido por parte de la entidad para que las chicas y mujeres se reafirmen en su puesto.

A lo largo del proceso se refleja la existencia de una sensibilidad hacia la promoción de la equidad dentro de parte del equipo, así como la voluntad por seguir trabajando por un mejor clima de trabajo.

16. La comunicación interna cuenta con varias carencias a distintos niveles. En general se ha valorado como lenta y poco clara.

Hay un desconocimiento general sobre el trabajo que realizan las otras personas del equipo. La falta de conocimiento hacia el trabajo de las personas que están en otros proyectos conlleva a veces, según se ha verbalizado en reuniones del grupo motor de género y los grupos de discusión, a no valorar el trabajo del otro/a.

También se encuentran ciertas dificultades para comunicar dentro de los equipos de trabajo, así como de un proyecto a otro.

Se ha verbalizado una falta de información a nivel de actividades, los cambios de horarios, cancelaciones, etc. No son transmitidas con la suficiente antelación.

Hay una falta de confianza en general dentro de las personas de la asociación a la hora de exponer sus ideas o de realizar críticas constructivas; si encuentran algún problema para desarrollar su trabajo, tampoco lo comunican.

Existe una falta de medios o espacios donde las personas se sientan seguras para expresarse.

Esta falta de confianza para comunicar y expresar opiniones o aspectos ligados al trabajo se incrementa en el caso de las mujeres, y en concreto de las chicas jóvenes, que toman una actitud menos proactiva en general que los chicos, dentro de la asociación.

La comunicación con la Junta Directiva también se ha evaluado como escasa y difícil, parece que existen ciertas dificultades para hablar con la Junta Directiva de forma clara y sincera sobre el trabajo. Se observa un malestar general relacionado con esta dificultad de comunicación o inaccesibilidad (percibida) de las personas que dirigen Hahatay, también provocado por el rápido crecimiento y el cambio advertido en la forma de establecer las relaciones de trabajo.

En los grupos de discusión se verbalizó la voluntad de ser tomados en cuenta a la hora de la toma de decisiones así como la necesidad de establecer una comunicación más clara y fluida para tener toda la información a tiempo. En uno de los grupos se habla de la sensación de falta de reconocimiento del trabajo y del esfuerzo.

Se considera necesario crear más espacios de reunión y de intercambio de ideas e informaciones, como los realizados en los grupos de discusión, para el fomento de una mejor comunicación interna.

17. Sigue habiendo una serie de reticencias por parte de la comunidad de Gandiol hacia el trabajo que realiza Hahatay, que se materializan en presiones por una parte de la población hacia las personas que conforman la entidad. Estos prejuicios están vinculados sobre todo a la presencia de “tubabs”, personas extranjeras, así como al hecho de que chicos y chicas trabajen juntos.

Gracias al trabajo realizado durante estos años y a los resultados que ha conseguido la asociación, los rumores y prejuicios han disminuido considerablemente. No obstante es ese trabajo de las personas mediadoras el que es importante para seguir haciendo frente al desconocimiento y para que esas ideas equivocadas vayan disminuyendo.

A pesar de estas reticencias por una parte de la comunidad, es necesario remarcar que existe una visión positiva del trabajo de la entidad expresado por las dos personas entrevistadas y que reflejan la opinión de gran parte de la población de Gandiol, sobre todo aquella más cercana o que conoce de forma directa la

trayectoria de Hahatay.

18. Los roles de género están muy marcados en la comunidad de Gandiol y condicionan el día a día de los hombres y, sobre todo, de las mujeres y chicas jóvenes. Cabe destacar que en las dos entrevistas realizadas a personas externas, que representan puestos de responsabilidad en el pueblo, se explicitó que la realidad de las mujeres de Gandiol está comenzando a cambiar, cada vez son más las mujeres que buscan diferentes alternativas para obtener una autonomía económica y que tienen un papel activo en la vida pública de la comunidad.
19. La promoción de las mujeres y la implicación de chicas jóvenes en profesiones altamente masculinizadas ha supuesto un impacto en la comunidad, que se ve forzada a reconocer que las mujeres también pueden trabajar en ciertos sectores que antes no eran accesibles para ellas, como el audiovisual o la construcción. Las chicas jóvenes y mujeres que forman parte de este proceso lo valoran muy positivamente, haciendo hincapié en el apoyo que la asociación hace para el desarrollo de sus habilidades y conocimiento, incrementando la confianza en sí mismas y pudiendo contar a un salario a final de mes. Las personas de la comunidad que fueron entrevistadas, valoraron muy positivamente las iniciativas de Hahatay, que apoya ese proceso de empoderamiento y autonomía que ya comienza a hacerse visible en las mujeres de Gandiol. Igualmente reconocen el valor de la promoción de empleo entre la juventud y la implicación de la misma en los diferentes proyectos
20. Hahatay ha llevado a cabo a lo largo de todos sus años de desarrollo, un proceso de formación y capacitación que ha tenido un amplio impacto en el desarrollo personal y profesional de las personas vinculadas a la entidad. También ha supuesto una vía de implicación y fomento de la participación activa de la juventud y las mujeres de Gandiol. Suponiendo así un impacto, no solo en el desarrollo comunitario, sino a nivel personal.
21. La comunicación externa llevada a cabo a través de las redes sociales se ha valorado como muy buena, aunque se valora la necesidad de unificar criterios y establecer pautas para poder comunicar de una forma más inclusiva, que visibilice roles de género diferentes y promueva la equidad de género.

Se hace necesario actualizar la página web para la incorporación de una información más clara, accesible y actualizada.

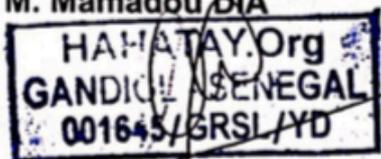
Otro medio de comunicación a nivel externo que ha tomado una gran importancia en el pueblo es la radio comunitaria, donde se realizan diferentes emisiones propuestas por el equipo, desde los diferentes proyectos y por la propia comunidad. De nuevo se detecta la falta de una estrategia de capitalización de estas acciones, que sería importante visibilizar para apoyar su desarrollo.

Existe una cierta demanda para mantener y reforzar esta comunicación, expresada en varias entrevistas, para que el pueblo tenga información clara y verdadera de lo que se hace en la asociación y de los proyectos de Hahatay.

Desde los agentes externos a Hahatay se expresó la necesidad de hacer un trabajo más detenido y profundo de información sobre los diferentes proyectos a la comunidad. En la realidad rural de Gandiol, el general de la población tiene la necesidad de que la información pase directamente, a través de reuniones o comunicaciones directas en persona. Aunque la información se transmita a través de la radio o las redes sociales, así como a través de reuniones con representantes y agentes clave de los pueblos, hay una gran parte de la población que sigue prefiriendo una comunicación directa.

El presente documento fue firmado en Gandiol y Saint Louis, SENEGAL  
El 30 de abril de 2021

En nombre de HAHATAY  
El presidente,  
M. Mamadou DIA



En nombre del GESTES  
La coordinadora,  
Pr. Fatou Diop SALL

