

PLAN DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO

2025-2030

Hahatay Son Risas de Gandiol

TABAX NEK

"Construir para existir plenamente"



ÍNDICE

1. Introducción.....	p 3
2. Marco y metodología.....	p 4
3. KĚRU JIGEEN ÑI: La casa de las mujeres.....	p 6
4. Áreas de trabajo	p 9
4.1 Objetivos estratégicos e institucionales	p 9
4.2 Objetivos operativos.....	p 11
4.3 Impacto	p 13
5. Seguimiento y evaluación	p 15

Autodiagnóstico

A modo de recordatorio, en 2020 se llevó a cabo un proceso participativo para realizar un autodiagnóstico de la gestión del género y la diversidad dentro de la organización. Este ejercicio se llevó a cabo en colaboración con el Groupe d'Études sur la Sociologie et le Genre (GESTES) de la Université Gaston Berger de Saint Louis. A partir de las conclusiones extraídas del proceso de autodiagnóstico, se elaboró un PLAN DE GESTIÓN DE LA IGUALDAD Y LA DIVERSIDAD para el periodo 2021-2024, en el que se recogen las medidas previstas para mejorar y reforzar el trabajo en materia de género e igualdad de la Asociación Hahatay son risas de Gandiol.

La asociación no ha dejado de crecer en los últimos años. La perspectiva de género se ha ido introduciendo progresivamente de forma transversal, en el centro de todas las acciones e incidencia llevadas a cabo por la asociación. Su existencia sigue siendo esencial; motivada por criterios éticos y por el deseo y el compromiso del equipo igualdad, la inclusión y la diversidad.

Objetivo

El objetivo principal del plan es visibilizar, mejorar e iniciar procesos que garanticen la sistematización de las medidas de igualdad en la gestión y ejecución de la estrategia de la entidad.

Este plan forma parte del plan estratégico general de la asociación y tiene cinco años (2025-2030).

Al igual que en el plan anterior, se hace especial hincapié en la comunicación (la forma de comunicar, el lenguaje utilizado, el contenido, etc.), como área transversal necesaria para el desarrollo de la perspectiva de género y la promoción de la igualdad en la entidad.

Estrategia nacional para la igualdad y la equidad de género en Senegal

Este plan va en la misma dirección que la Estrategia Nacional para la Igualdad y la Equidad de Género en Senegal y la visión 2050 establecida por el nuevo gobierno. En su documento estratégico, el gobierno reitera su voluntad de reforzar la cohesión nacional, reducir las desigualdades y garantizar a cada ciudadano un lugar en el Senegal que estamos construyendo. Se trata de un proyecto colectivo que requiere el compromiso de todos los ciudadanos, así como de las asociaciones civiles.

Uno de los principales ejes del plan es reforzar el capital humano y la equidad social. El objetivo principal es corregir los desequilibrios históricos que han afectado a los sectores más vulnerables de la sociedad senegalesa, en particular las mujeres, los jóvenes y las poblaciones rurales. Se trata de fomentar una sociedad integradora. Se desglosa en varios objetivos específicos:

- Reducir las desigualdades entre hombres y mujeres ;
- Aumentar las oportunidades económicas y reducir la diferencia salarial media entre hombres y mujeres;
- Mayor representación de las mujeres en los órganos de gobierno de organismos públicos y empresas privadas (al menos un 40% de mujeres en cargos electos y consejos de administración de empresas);

- Reducir la proporción de mujeres pobres e inactivas, mediante programas específicos de formación, apoyo y seguimiento para capacitarlas profesionalmente;
- Medidas específicas para abordar algunas de las causas más importantes de la falta de acceso de las mujeres a un empleo autónomo de calidad. Entre ellas: prevención de embarazos precoces, programas de recuperación para niñas que abandonan la escuela por matrimonio o embarazos precoces, y formación de adultos para mujeres casadas en el hogar;
- También se corregirán las desigualdades jurídicas, sobre todo en la transferencia de tierras a los descendientes.

2. Marco y metodología

Definición de género

El concepto de "género" hace referencia a una mejor integración de las mujeres en actividades tradicionalmente reservadas a los hombres. Esta integración debe producirse sin rivalidades ni conflictos entre hombres y mujeres.

"El enfoque de género no consiste simplemente en "dar prioridad a las mujeres", sino que pretende tener en cuenta, simultáneamente, la situación, las necesidades y los objetivos de mujeres y hombres, en su interacción".

La asociación ha observado que en la comunidad rural de Gandiol sigue habiendo ciertas reticencias hacia el enfoque de género y el cuestionamiento de ciertos patrones tradicionales (la formación como palanca para la emancipación de la mujer, etc.). Esto ha dado lugar a intimidaciones y rumores por parte de algunos miembros de la comunidad sobre las actividades de la asociación. Estos prejuicios están ligados a la presencia de "tubabs" (extranjeros) en nuestras actividades, y al miedo/malentendidos/amalgamas ligados a la utilización de conceptos importados de Occidente (género, feminismo, etc.). Este fenómeno no se ha observado en el centro de Saint-Louis. La asociación aboga por el respeto de la soberanía cultural de Senegal, y más ampliamente de África, y defiende un enfoque de género adaptado a las necesidades de la población local, que son muy diferentes de las de Occidente y de las expectativas de ciertos donantes.

Por eso la palabra "género" suele rebautizarse como "derechos de la mujer" o "derechos de las mujeres".

El nombre del curso debería ser "liderazgo femenino", para que se corresponda mejor con las realidades locales y se pueda introducir el tema sin miedo. Cuando proceda (contexto, perfiles de los alumnos, cursos de formación específicos como "La correlación entre género y gestión de residuos y desarrollo local", etc.), se podrá abordar el concepto de género con mayor profundidad.

La metodología del enfoque de género implica un planteamiento decididamente participativo, que permita una participación real y duradera de las mujeres.

Introducción al concepto de liderazgo femenino

Hahatay trabaja con grupos de mujeres empresarias y les ofrece formación su capacitación económica. Introducir y reflexionar sobre el concepto de “liderazgo femenino” resulta necesario.

Estas son las cualidades y aptitudes que permiten a una mujer dirigir un grupo que aspira al desarrollo armonioso y viable de su sociedad.

El liderazgo femenino se asocia a cualidades como :

- empatía;
- flexibilidad;
- colaboración;
- comunicación eficaz;
- toma de decisiones con conocimiento de causa;
- buen conocimiento de uno mismo;
- gestión de emociones.

Recomendaciones del plan anterior

A raíz de las recomendaciones formuladas en el anterior plan 2021-2024, se han puesto en marcha una serie de acciones:

- Creación de fichas detalladas de asistencia a las actividades, en las que se describa el perfil de los participantes y el tipo de participación.
- Programar las actividades en un momento del día en el que las mujeres de la asociación puedan participar: las mujeres casadas y las jóvenes tienen una gran carga de trabajo en casa (tareas familiares, labores domésticas). Esto limita su disponibilidad y, en consecuencia, su participación en determinadas actividades y/o cursos de formación, sobre todo por la tarde. La programación de las actividades tiene esto en cuenta.
- Recurrir a expertos/formadores externos con un conocimiento claro y preciso de la perspectiva de género cuando sea necesario (foro, cursos de formación específicos, etc.). Se han llevado a cabo varias actividades en colaboración con el Groupe d'Etudes et de Recherches Genre et Sociétés (GESTES), una estructura de investigación-acción creada en 2004 por profesores-investigadores, investigadores senior y junior y expertos de diversos ámbitos que trabajan en cuestiones de género. Su principal objetivo promover la investigación cuestiones de género para influir en las políticas públicas al .

Metodología

En la elaboración del plan de igualdad y equidad de género se han tenido en cuenta los siguientes criterios:

- Plan integrado en un proceso y en un plazo determinado
- Impacto claramente identificable (resultados medibles, etc.) y positivo en la brecha de género y en las personas que forman el equipo de Hahatay.
- Plan integrado en el plan estratégico e incorporando los valores de la entidad
- Sostenibilidad las medidas aplicadas; efectos duraderos

Las medidas a desarrollar se priorizaron según criterios de viabilidad: posibilidad, utilidad, eficiencia y sostenibilidad.

Todas las medidas adoptadas para aplicar el plan deben someterse a un análisis y una evaluación del impacto de género para garantizar que no perpetúan las desigualdades.

El conocimiento y la aplicación del plan implican a todo equipo. Sin embargo, equipo directivo y la responsable del Centro de la Mujer y del tema "Derechos de la mujer" en Hahatay están en primera línea para su seguimiento y evaluación.

3. KĚRU JIGEEN : La casa de las mujeres

Un punto de referencia reuniones, intercambios, reflexión, consulta, asistencia, formación y capacitación para las mujeres.

Trabajamos con mujeres empresarias y chicas jóvenes para apoyar sus iniciativas, promover su creatividad, su visibilidad y sus derechos en la comunidad.

Fomentamos el debate y la acción para fortalecer la comunidad.



A medida que se ha ido desarrollando, la asociación ha emprendido proyectos específicos para mujeres. La pertinencia y la necesidad de crear una unidad de autorrealización comunitaria dedicada a las mujeres condujeron al lanzamiento en 2021 de "Keru Jigeeen Ni", "La Maison des Femmes".



La Maison des Femmes trabaja sobre 5 temas principales:

- Salud física y psicosocial

Debates y actos en torno a temas elegidos por las mujeres (violencia doméstica, relación entre género y medio ambiente, etc.);

Talleres deportivos y de movilidad corporal ;

Formación y sensibilización sobre cuestiones nutricionales; Acompañamiento al hospital en caso de aislamiento;

Campañas de sensibilización (riesgos del embarazo precoz y medidas preventivas) y detección (cáncer de cuello de útero, etc.);

Remisión a los socios para asesoramiento jurídico.

- Autonomía económica

Asignación espacio y apoyo técnico a grupos de mujeres empresarias;

Formación práctica en transformación y conservación de verduras, tintes, productos ecológicos, maquillaje y harina mejorada;

Formación financiera y de marketing;

Formación en alfabetización;

Formación en iniciativa empresarial y empresas en la Tabax Nite Academy (en colaboración con la ONG Concree); contactos con organismos financieros públicos y otros socios y empresarios locales.

- Liderazgo femenino

Tutoría ;

Formación en liderazgo y oratoria;
talleres de género; talleres de informática.

- Visibilidad

Emisiones de radio comunitarias ;

Talleres y actividades en los ámbitos audiovisual, radiofónico, teatral y cuentacuentos (difusión de historias de vida de mujeres, etc.);

Festival Taaru Gandiol: feria, catálogo para promover el trabajo de las mujeres...

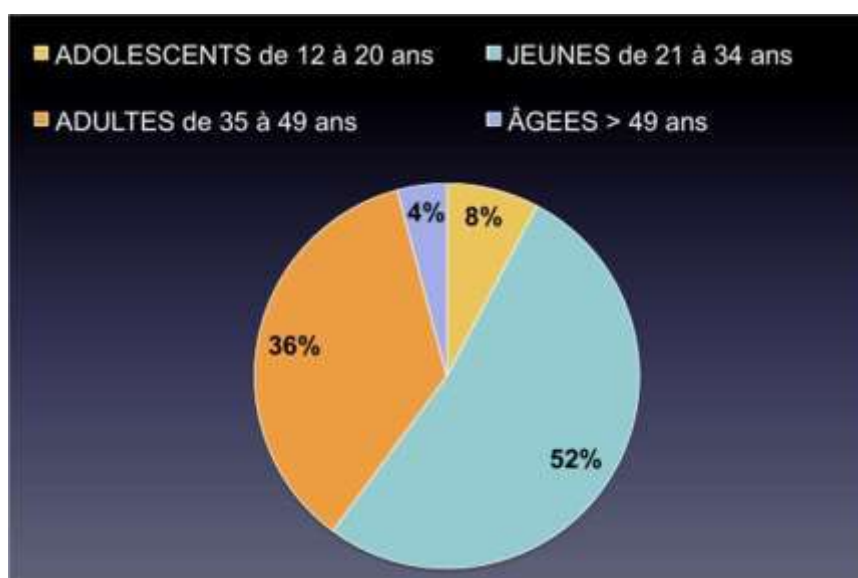
Representación en el extranjero: en 2023, Adia Mboup, Directora de Programas de Radio Gem Sunu Boop, estuvo en Bilbao (España) para participar en el Festival Internacional de Cine Invisible "Film Sozialak" Bilbao - KCD ONGD, donde presentó el trabajo de Keru Jigéen , realizado por las mujeres de la asociación Hahatay.

- Redes

Reuniones con grupos de mujeres jefas e imanes de pueblos de la región; Acuerdos de asociación (Cooperative des agricultrices du Gandiol Ndiébène, etc.); Visitas a proyectos dirigidos por mujeres.



La mayoría de los visitantes de la Maison des Femmes son mujeres jóvenes de entre 21 y 34 años:



4. Áreas de trabajo

El objetivo principal del plan es visibilizar, mejorar e iniciar procesos que garanticen la sistematización de las medidas de igualdad en la gestión y ejecución de estrategia de la entidad.

En la práctica, se trata de tres ámbitos distintos y complementarios:

- **Estratégico e institucional:** Reforzar el valor equidad/igualdad entre mujeres y hombres como elemento central y **estratégico** de la cultura la asociación **(EJE 1)**.
- **Operativo:** aplicación de estrategias incluir la perspectiva de género en las acciones y operaciones cotidianas de la entidad **(EJE 2)**
- **Impacto:** Posicionarnos como referente del desarrollo comunitario en Saint-Louis a favor de la equidad **(EJE 3)**

4.1 EJE 1 Objetivos estratégicos e institucionales

- ***Reforzar el valor de la equidad/igualdad entre mujeres y hombres como elemento central y estratégico de la cultura la asociación.***

OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES
1. Inserte el perspectiva de tipo en cualquier documentación	Incluir una sección de evaluación del impacto en género en todos los proyectos y acciones	Número de proyectos que incluir una evaluación evaluación del impacto en función del género : 100%
	Sistematizar uso por el equipo de la lista no exhaustivo indicadores tipos cuantitativos y calidad a detalle el tipo de participación de partes interesadas	Para todos actividades/proyectos, escriba una hoja de asistencia incluyendo datos cualitativos (si las mujeres hablan ; si están en el zonas para tomar decisiones, etc.) y datos cuantitativo (número de mujeres y hombres, edad, ocupación, etc.)

2. Hacer visible el compromiso de Hahatay igualdad de .	Publicar del impacto de género en el informe anual	Datos cuantitativos (número de personas a las que llega esta información; canales, etc.) utilizado la radiodifusión
	Capitalizar y hacer visible el impacto del género a través de las redes sociales	-Estrategia de comunicación incluida en plan general de comunicación de la entidad. -Hacer visibles al menos el 80% de los impactos detectados utilizando ayudas visuales/auditivas (fotos, vídeo, radio, etc.) y testimonios/historias de vida.
3. Mantener una visión actualizada de la composición del equipo, prestando especial atención a la diversidad.	Evaluar cuantitativa y cualitativamente los cambios producidos en el equipo. anualmente	Incluir la perspectiva de en herramientas internas como el organigrama.
	Diseñar e integrar medidas que conduzcan una mayor igualdad de género	Uso del lenguaje inclusivo Capitalizado en el plan estratégico 2025-2030 de la asociación.
	Capitalizar la diversidad y el potencial presentes en el equipo	Realizar una autoevaluación anual, tanto colectiva (por área/equipo) como individual (entrevista de evaluación del rendimiento). operación)

4.2 Ámbito 2: Objetivos operativos

- **Implementar estrategias para inclusión de la perspectiva de en las acciones y operaciones cotidianas de la entidad.**

OBJETIVOS	COMPARTIR	INDICADORES
4. Fomentar la adquisición de conocimientos y habilidades en equipo, para el desarrollo personal y profesional.	Elaborar un plan de formación anual que incluya el conocimiento de los conceptos de género y diversidad.	Recurrir a expertos externos en cuestiones de género para que contenidos internos adecuados (GESTES, etc.)
5. Garantizar la participación activa y la visibilidad de las mujeres en todas las acciones	Promover la complementariedad entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo	El 80% de las acciones las llevan a cabo equipos mixtos
	Creación foros de debate informales para escuchar las voces de las distintas partes interesadas.	Presencia regular de la dirección en ambos centros (Gandiol/Saint-Louis); conversaciones informales con los miembros del equipo durante el tiempo libre.
	Planificar actividades fuera del horario laboral (tareas familiares, cuidado y mantenimiento del hogar, etc.). vestíbulo; normalmente por la tarde)	Se tiene en cuenta la disponibilidad de las mujeres antes de aprobar las fechas y horas de las actividades; planificación participativa.

6. Diseño y aplicación un aplicación un estrategia comunicación interno	Redacción de un plan comunicación por el comunicación	Dedicación de un capítulo en el comunicación a estrategia aplicada por equipo para mejorar participación y visibilidad de mujeres
	Fomentar canales comunicación que hacen intercambiar información horizontalmente, entre equipos, y verticalmente, con el dirección	Incluido en el plan de comunicación anual

4.3 Área 3: Impacto

- ***Posicionarse como a referencia en en desarrollo comunitario en Saint-Louis favor de la equidad***

OBJETIVOS	COMPARTIR	INDICADORES
7. Aumentar el impacto social y mujeres y niñas de Saint-Louis.	Ofrecer formación que responda específicamente a las necesidades de las mujeres y niñas de Saint-Louis.	Mujeres presentes en el 100% de las actividades y formaciones ofrecidas en todos los ámbitos
	Selección de proveedores locales con iniciativas sostenibles, preferiblemente gestionados por de mujeres	Inversión de al menos el 30% del presupuesto anual en iniciativas dirigidas mujeres.
8. Crear una estrategia para reducir los prejuicios y su impacto las personas implicadas en las actividades de la asociación.	Crear un grupo de trabajo que incluya a los jefes de proyecto para definir esta estrategia y difundirla en el Grupo. el equipo	Documento estratégico conocido por todo el equipo

9. Diseñar y aplicar una estrategia de comunicación que tenga en cuenta el género y la diversidad	Incluir un apartado específico sobre comunicación externa en el plan de comunicación anual.	Consulta expertos (GESTES, etc.) para validar la dimensión "género y lucha contra los prejuicios" de la estrategia.
	Mejorar sitio web de la asociación integrando perspectiva de género y lenguaje inclusivo en todos información y fotografías	Sitio por revisar anualmente por el comunicación de la asociación

7. Seguimiento y evaluación

El seguimiento de la aplicación del plan es esencial para registrar y evaluar su progreso. Ello permitirá evaluar el grado de funcionamiento de las medidas incluidas , en caso necesario, adaptar su contenido de forma participativa.

Objetivos

- los objetivos y las acciones en función de los indicadores establecidos en el plan.
- Detectar las dificultades que puedan surgir durante el proceso de desarrollo para adaptar las medidas previstas y garantizar la correcta ejecución del plan.
- Evaluar la consecución de los objetivos y la continuidad de las acciones previstas.
- Evaluar el plan y su impacto igualdad de género en la organización.

Personas responsables

- El seguimiento y la evaluación corren a cargo del equipo directivo, el responsable las cuestiones de género y la Maison des Femmes, en colaboración con los distintos responsables de los proyectos.

Calendario

- El plan se aplicará de forma continuada durante el periodo 2025-2030.

Evaluación del Plan

Se llevará a cabo anualmente, con arreglo a las siguientes líneas:

1. Evaluación de los resultados. Indicadores del nivel aplicación del plan :
 - Número total acciones por ámbito y enfoque aplicadas en la asociación
 - Número de beneficiarios por sexo, edad, ámbito de trabajo y categoría profesional
 - Grado de consecución de los objetivos. Resultados obtenidos a partir de los indicadores básicos propuestos, a los que pueden añadirse otros indicadores cuantitativos y cualitativos.
 - Efectos imprevistos
2. Evaluación del proceso. Grado de sistematización de los procedimientos
 - Nivel información y difusión entre el personal
 - Grado adecuación de los recursos humanos
 - Adecuación de los recursos materiales
 - Adecuación de las herramientas de recogida de datos
 - Mecanismos de control periódico
 - Desarrollo metodológico
 - Incidentes y dificultades en la aplicación de las medidas
 - Soluciones a los incidentes y evaluación de su adecuación

3. Impacto en la organización

- Nivel de participación y compromiso de los grupos destinatarios
- Cambio de actitud ante el producto
- Grado de aceptación del Igualdad