

PLAN POUR L'EGALITE ET L'EQUITE DE GENRE

2025-2030

Hahatay Son Risas de Gandiol

TABAX NEK

« Construire pour exister pleinement »

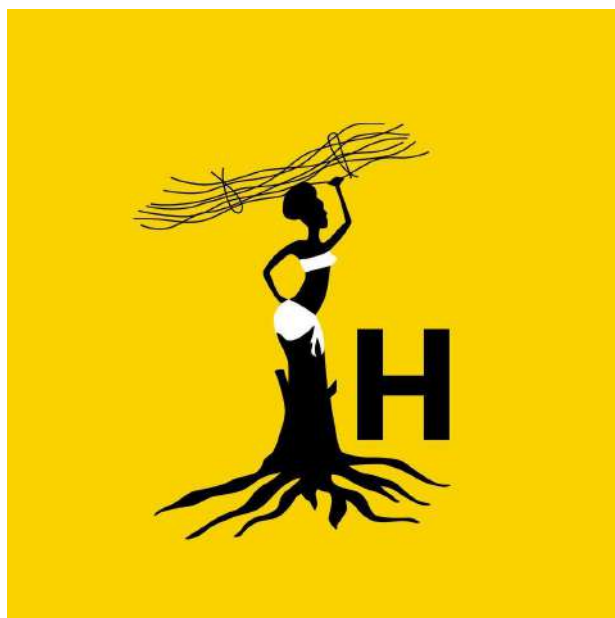


TABLE DES MATIÈRES

1. Introduction	p 3
2. Cadre et méthodologie.....	p 4
3. KĚRU JIGEEN ÑI : La Maison des femmes	p 6
4. Axes de travail.....	p 9
4.1 Objectifs stratégique et institutionnel.....	p 9
4.2 Objectifs opérationnels.....	p 11
4.3 Impact.....	p 13
5. Suivi et évaluation.....	p 15

Autodiagnostic

Pour rappel, en 2020 un processus participatif avait été mené afin de réaliser un autodiagnostic du genre et de la gestion de la diversité au sein de l'organisation. Cet exercice avait été fait en collaboration avec le Groupe d'Études sur la Sociologie et le Genre (GESTES) de l'Université Gaston Berger de Saint Louis. Sur la base des conclusions tirées du processus d'autodiagnostic, un PLAN D'ÉGALITÉ ET GESTION DE LA DIVERSITÉ comprenant les mesures prévues pour l'amélioration et le renforcement du travail autour du genre et de l'égalité de l'Association Hahatay son risas de Gandiol avait été rédigé pour la période 2021-2024.

L'association n'a cessé de se développer ces dernières années. La perspective de genre a progressivement été introduite de manière transversale au cœur de toutes les actions et du plaidoyer menés par l'association. L'existence d'un tel plan reste incontournable ; il est motivé par des critères éthiques et la volonté, l'engagement de l'équipe en faveur de l'égalité, de l'inclusion et de la diversité.

Objectif

L'objectif principal du plan est de rendre visible, améliorer et initier des processus garantissant une systématisation des mesures d'égalité dans la gestion et la mise en œuvre de la stratégie de l'entité.

Ce plan fait partie du plan stratégique général de l'association et a une durée de validité de cinq ans (2025-2030).

Comme ce fut le cas dans le plan précédent, un accent particulier est mis sur la communication (manière de communiquer, langue utilisée, contenu, etc.), en tant qu'axe transversal nécessaire au développement de la perspective de genre et à la promotion de l'égalité au sein de l'entité.

Stratégie Nationale pour l'Egalité et l'Equité de genre au Sénégal

Ce plan va dans la même direction que la Stratégie Nationale pour l'Egalité et l'Equité de genre au Sénégal et la vision 2050 portée par le nouveau gouvernement. Dans son document stratégique, ce dernier rappelle sa volonté de renforcer la cohésion nationale, de réduire les inégalités et de garantir à chaque citoyen une place dans le Sénégal que nous bâtissons. Il s'agit d'un projet collectif qui appelle l'engagement de chaque citoyen, ainsi que des associations civiles.

L'un des axes majeurs du plan porte sur le renforcement du capital humain et l'équité sociale. L'objectif principal est de corriger les déséquilibres historiques qui ont affecté les couches les plus vulnérables de la société sénégalaise, en particulier les femmes, les jeunes et les populations rurales. Il s'agit de favoriser une société inclusive. Il se décline en plusieurs objectifs spécifiques :

- Réduction des inégalités entre les hommes et les femmes ;
- Augmentation des opportunités économiques et réduction des écarts de rémunération moyenne entre les hommes et les femmes ;
- Davantage de représentation des femmes dans les instances de gouvernance des organisations publiques et des entreprises privées (au moins 40% de femmes dans les fonctions électives et dans les conseils d'administration des entreprises) ;

- Réduction de la proportion de femmes pauvres et inactives, par le biais de programmes ciblés de formation, d'accompagnement et de suivi pour leur autonomisation professionnelle ;
- Mesures ciblées pour résorber certaines des causes les plus importantes qui handicapent l'accès des femmes à un emploi autonome de qualité. : prévention des grossesses précoces, programmes de rattrapage pour les jeunes filles en situation de décrochage scolaire pour cause de mariage ou grossesses précoces, formations pour adulte dédiées aux femmes mariées au foyer ;
- Correction des inégalités juridiques, notamment dans le transfert patrimonial du foncier aux descendants, seront également corrigées.

2. Cadre et méthodologie

Définition du concept de genre

La notion du concept « genre » vise l'égalité entre les hommes et les femmes, en ce qui concerne leurs opportunités, leurs droits et leur développement humain global, en toute sécurité. Cela passe d'une part par la prise en compte de la situation historique de déséquilibre entre les sexes. Et d'autre par la prise en compte des attentes sociales auxquelles les uns et les autres sont soumis. A travers ses expériences réalisées sur le terrain, HAHATAY a pu constater que les efforts à développer pour compenser cette situation, portent généralement davantage préjudice aux femmes.

« La démarche de genre ne se réduit pas à « s'occuper prioritairement des femmes », mais vise à prendre en compte, simultanément, la situation, les besoins et les objectifs de femmes et des hommes, dans leur interaction ».

L'association a pu constater qu'il continue d'y avoir certaines réticences au sein de la communauté rurale de Gandiol vis-a-vis de l'approche de genre et de la remise en question de certains schémas traditionnels (formation comme levier d'émancipation des femmes...). Cela se matérialise par de l'intimidation et des rumeurs d'une partie de la population envers l'association au travers de ses activités. Ces préjugés sont liés à la présence de « tubabs » (des étrangers) dans le cadre de nos activités, et à des peurs/une méconnaissance/des amalgames liés à l'utilisation de concepts importés de l'Occident (genre, féminisme...). Ce phénomène n'a pas été observé dans la zone d'activité située en ville à Saint-Louis. L'association plaide pour le respect de la souveraineté culturelle du Sénégal et plus largement de l'Afrique, et prône une approche du genre adaptée aux besoins de la population locale, très différents de l'Occident et des attentes de certains bailleurs.

C'est ainsi que le mot « genre » va généralement être renommé « Droits des Femmes » ou « leadership féminin », afin que cela corresponde mieux aux réalités locales et que la thématique puisse être introduite sans crainte. Lorsque cela s'y prête (contexte, profils des apprenantes, formations spécifiques par exemple « Corrélation du genre avec la gestion des déchets et le développement local »...), le concept de genre peut être abordé plus en profondeur.

Par exemple, HAHATAY invite les hommes et les jeunes garçons à réfléchir à leur place et à certains privilèges dont ils bénéficient dans la société sénégalaise. Il est important qu'ils puissent réaliser les conséquences que peuvent avoir les actes machistes envers les femmes.

La méthodologie de l'approche genre implique une démarche résolument participative, permettant une participation réelle et durable des femmes.

Introduction au concept de leadership féminin

Hahatay collabore avec des groupements de femmes entrepreneuses et propose des formations qualifiantes visant à l'autonomisation économique. Introduire et réfléchir autour du concept de « leadership féminin » s'avère nécessaire.

Il s'agit des qualités et compétences permettant à la femme de diriger un groupe aspirant à un développement harmonieux et viable de sa société.

Le leadership féminin est associé à des qualités telles que :

- l'empathie ;
- la flexibilité ;
- la collaboration ;
- la communication efficace ;
- la prise de décision réfléchie ;
- la bonne connaissance de soi ;
- la gestion de ses émotions.

Recommandations issues de l'ancien plan

Suite aux recommandations formulées dans l'ancien plan 2021-2024, plusieurs actions ont été mises en place :

- Création de fiches de présence détaillées dans le cadre des activités, permettant de décrire le profil des participant.es et le type d'implication.
- Planification des événements à un moment de la journée où les femmes de l'association peuvent y participer : Les femmes mariées, ainsi que les jeunes filles, ont une importante charge de travail à la maison (tâches familiales, entretien du foyer). Cela limite leur disponibilité et, par conséquent, leur participation à certaines activités et/ou formations, notamment l'après-midi. La programmation des activités en tient compte.
- Appel à des experts/formateurs externes qui ont une connaissance claire et précise sur la perspective de genre lorsque cela s'avère nécessaire (forum, formations spécifiques...). Plusieurs activités ont été réalisées en partenariat avec le Groupe d'Etudes et de Recherches Genre et Sociétés (GESTES), est une structure de recherche action créée en 2004 par des enseignants chercheurs, des chercheurs seniors et juniors et des experts d'horizons divers travaillant sur les questions de genre. Son principal objectif est d'impulser la recherche sur la problématique genre afin d'influencer les politiques publiques sur cette question.

Méthodologie

Les critères suivants ont été pris en compte pour l'élaboration du plan pour l'égalité et l'équité de genre :

- Plan intégré dans un processus et dans un temps précis
- Impact clairement identifiable (résultats mesurables...) et positif sur l'écart entre les sexes, et sur les personnes qui composent l'équipe Hahatay
- Plan intégré au plan stratégique et intégrant les valeurs de l'entité
- Pérennité des mesures mises en œuvre ; effets durables

La priorisation des mesures à développer a été effectuée selon des critères de faisabilité : possibilité, utilité, efficience et durabilité.

Toutes les mesures prises dans l'exécution du plan doivent faire l'objet d'une analyse et d'une évaluation d'impact sur le genre afin de s'assurer qu'elles ne perpétuent pas les inégalités.

La connaissance et la mise en œuvre du plan concerne l'ensemble de l'équipe. Toutefois, l'équipe de la direction et la personne responsable de la Maison des Femmes et de la thématique « Droits des Femmes » à Hahatay sont en première ligne pour son suivi et son évaluation.

3. KĚRU JIGEEN ÑI : La Maison des femmes

Un espace de référence pour la rencontre, l'échange, la réflexion, la consultation, l'assistance, la formation et l'autonomisation des femmes.

Nous travaillons avec des femmes entrepreneures et des jeunes filles pour soutenir leurs démarches, valoriser leurs initiatives, promouvoir leur créativité, leur visibilité et leurs droits dans la communauté.

Nous encourageons le débat et les actions visant un renforcement de la communauté.



Au fur et à mesure de son développement, l'association a entrepris des projets spécifiques pour les femmes. La pertinence et la nécessité de la mise en place d'une cellule d'autoréalisation communautaire dédié aux femmes a abouti en 2021 au lancement de « Keru Jigeen Ni », « La Maison des Femmes ».



La Maison des Femmes travaille autour de 5 thématiques principales d'action :

- Santé physique et psycho-sociale

Débats et animations autour de problématiques choisies par les femmes (violence domestique, lien entre le genre et l'environnement...);

Ateliers sportifs et de mobilité corporelle ;

Formation et sensibilisation aux problématiques nutritionnelles ;

Accompagnement à l'hôpital en cas d'isolement ;

Campagnes de sensibilisation (risques des grossesses précoces et mesures préventives) et de dépistage (cancer du col de l'utérus...);

Réorientation vers des partenaires pour des conseils juridiques.

- Autonomisation économique

Attribution d'espaces et de soutien technique aux groupes des femmes entrepreneuses ;

Formations pratique de transformation et conservation des légumes, teinture, produits bio, make-up, farine améliorée ;

Formation financière et marketing ;

Formations en alphabétisation ;

Formation à l'entrepreneuriat et à la création d'entreprise à l'Académie Tabax Nite (en partenariat avec l'ONG Concree) ; mise en contact avec des entités financières publiques, ainsi qu'avec d'autres partenaires et entrepreneurs locaux.

- Leadership des jeunes filles

Soutien scolaire ;

Formation en leadership, prise de parole ;

Ateliers autour de la thématique du genre ;

Ateliers d'informatiques.

- Visibilité

Emissions de radio communautaire ;

Ateliers et activités dans le domaine audiovisuel, la radio, le théâtre, les contes (diffusion de récits de vie de femmes, etc.) ;

Festival Taaru Gandiol : foire, catalogue pour la promotion du travail des femmes...

En collaboration avec le centre culturel Aminata de Gandiol, visionnage de films permettant d'aborder des questions concernant les relations hommes/femmes, ainsi que la protection de l'environnement ;

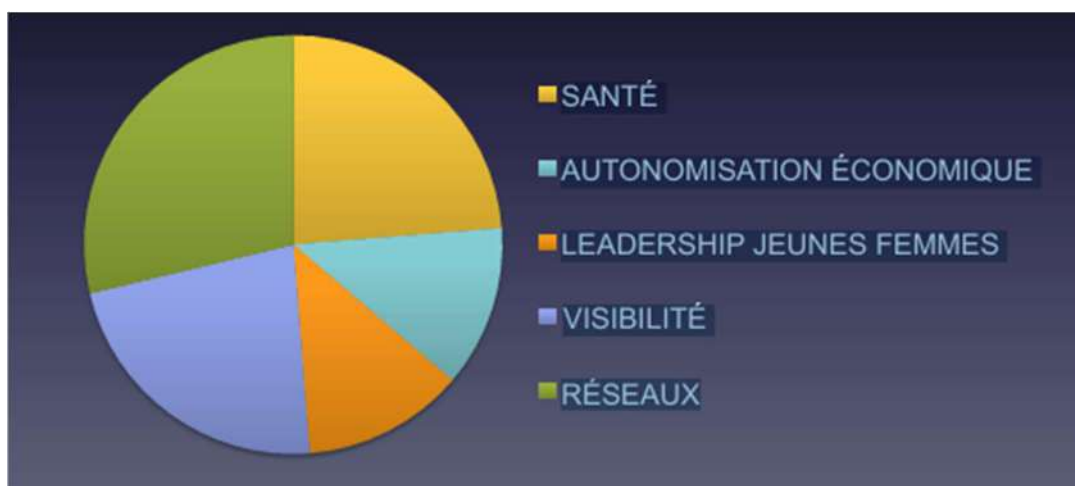
Représentation à l'étranger : en 2023, Adia Mboup, directrice des programmes de Radio Gem Sunu Boop, était à Bilbao (Espagne) pour participer au Festival international du film invisible «Film Sozialak » Bilbao - KCD ONGD, où elle a présenté le travail de Keru Jigéen Ñi, réalisé par les femmes de l'association Hahatay.

- Réseaux

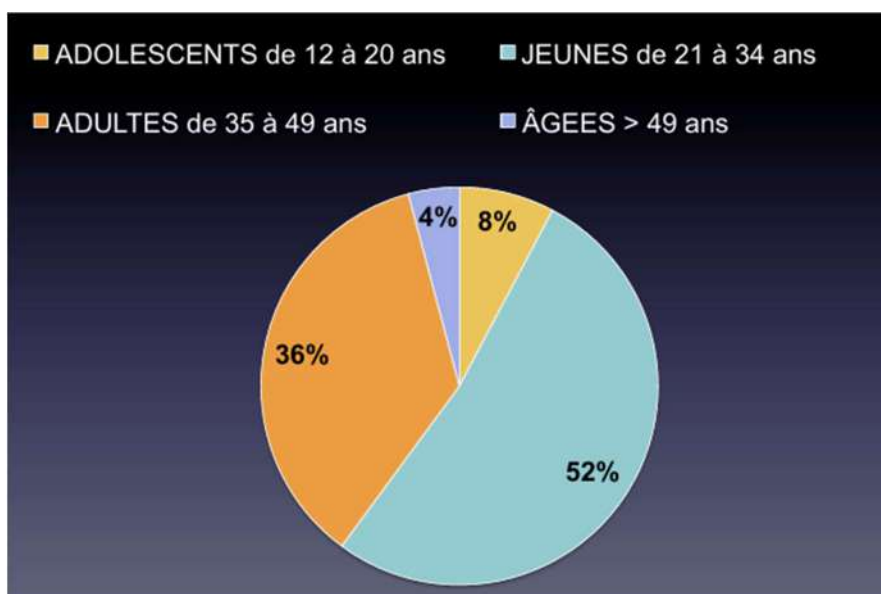
Rencontres avec les groupements de femmes chefs et imams des villages de la région ;

Conventions de partenariats (Coopérative des agricultrices du Gandiol Ndiébène...) ;

Visites de projets portés par des femmes.



Le public majoritaire de la Maison des Femmes est composé de jeunes filles entre 21 et 34 ans :



4. Axes de travail

L'objectif principal du plan est de rendre visible, améliorer et initier des processus garantissant une systématisation des mesures d'égalité dans la gestion et la mise en œuvre de la stratégie de l'entité.

Concrètement, cela se décline en trois axes distincts et complémentaires :

- **Stratégique et institutionnel** : Renforcer dans la culture de l'association la valeur de l'équité/égalité entre les femmes et les hommes comme centrale et **stratégique (AXE 1)**
- **Opérationnel** : mise en œuvre des stratégies pour l'inclusion de la perspective de genre dans les actions et le quotidien de l'entité **(AXE 2)**
- **Impact** : Se positionner comme une référence en matière de développement communautaire à Saint-Louis en faveur de l'équité **(AXE 3)**

4.1 AXE 1 : Objectifs stratégique et institutionnel

- *Renforcer dans la culture de l'association la valeur de l'équité/égalité entre les femmes et les hommes comme centrale et stratégique*

OBJECTIFS	ACTIONS	INDICATEURS
1. Introduire la perspective de genre dans toute la documentation de l'association	Inclure une section d'évaluation de l'impact sur le genre dans tous les projets et actions	Nombre de projets qui incluent une évaluation d'impact sur le genre : 100%
	Systématiser l'utilisation par l'équipe d'une liste non exhaustive d'indicateurs de genre quantitatifs et qualitatifs permettant de détailler le type de participation des parties prenantes	Pour l'ensemble des activités/projets, rédiger une fiche de présence détaillée comprenant des données qualitatives (si les femmes s'expriment ; si elles sont dans les espaces de prise de décision, etc.) et des données quantitatives (nombre de femmes et d'hommes, âge, occupation etc.)

2. Rendre visible l'engagement d'Hahatay en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes.	Publier les résultats d'impact de genre dans le rapport annuel	Données quantitatives (nombre de personnes auxquelles ces informations parviennent ; canaux utilisés pour la diffusion...)
	Capitaliser et rendre visible l'impact du genre à travers les réseaux sociaux	-Stratégie de communication reprise dans le plan général de communication de l'entité -Rendre visible au moins 80% des impacts détectés à l'aide de support visuels/audio (photos, vidéo, radio, ...) et de témoignages/récits de vie
3. Maintenir une vision globale et actualisée de la composition de l'équipe, en portant une attention particulière à la diversité	Évaluer quantitativement et qualitativement les changements produits dans l'équipe annuellement	Inclure la perspective de genre dans les outils interne tel que l'organigramme
	Concevoir et intégrer des mesures qui conduisent à une plus d'équité homme/femme	Utilisation d'un langage inclusif Capitaliser dans le plan stratégique 2025-2030 de l'association
	Tirer parti de la diversité et du potentiel présents dans l'équipe	Réaliser une auto-évaluation annuelle collective (par domaine/équipe) et individuelle (entretien de fonctionnement)

4.2 Axes 2 : Objectifs opérationnels

- ***Mettre en œuvre des stratégies pour l'inclusion de la perspective de genre dans les actions et le quotidien de l'entité***

OBJECTIFS	ACTIONS	INDICATEURS
4. Favoriser l'acquisition de connaissances et de compétences en équipe pour la progression personnelle et professionnelle.	Élaboration d'un Plan de Formation annuel incluant des connaissances relatives aux concepts de genre et diversité	Faire appel à des personnes externes expertes en genre pour transmettre en interne du contenu approprié (GESTE, ...)
5. Assurer la participation active et la visibilité des femmes dans toutes les actions	Promouvoir la complémentarité homme/femme dans le travail	80% des actions sont exécutées en équipes mixtes
	Création d'espaces de discussion informels pour entendre la voix des différentes parties prenantes	Présence régulière de la direction sur les deux sites (Gandiol/Saint-Louis) ; discussion informelle avec les membres de l'équipe lors de moments libres
	Planifier les activités en dehors des heures de travail (tâches familiales, soins et entretien du foyer ; généralement l'après-midi)	La disponibilité des femmes est prise en compte avant de valider les dates et les horaires des activités ; élaboration du planning de façon participative

6. Conception et mise en œuvre d'une stratégie de communication interne	Rédaction d'un plan de communication annuel par l'équipe de communication	Consacrer un chapitre dans le plan annuel de communication à la stratégie mise en œuvre par l'équipe pour valoriser l'implication et la visibilité des femmes
	Favoriser les canaux de communication qui facilitent l'échange d'informations horizontalement, entre les équipes, et verticalement, avec l'équipe de direction	Repris dans la stratégie du plan de communication annuel

4.3 Axes 3 : Impact

- ***Se positionner comme une référence en matière de développement communautaire à Saint-Louis en faveur de l'équité***

OBJECTIFS	ACTIONS	INDICATEURS
7. Augmenter l'impact social et économique sur les femmes et les jeunes filles de Saint-Louis	Proposer des formations répondant spécifiquement aux besoins des femmes et des jeunes filles de Saint-Louis	Présence de femmes dans 100% des activités et formation proposée, tous domaines confondus
	Sélection de fournisseurs locaux avec des initiatives durables et dirigées de préférence par des femmes	Investissement d'au moins 30% du budget annuel dans les initiatives portées par des femmes
8. Réduire les préjugés et leurs impacts sur les personnes qui participent de près ou de loin aux activités de l'association	Quel livrable ou activités à réaliser (par qui ? groupe de travail)?	Trouver un ou deux indicateurs
9. Conception et mise en œuvre d'une stratégie de communication externe qui tient compte du genre et de la diversité	Prévoir une partie spécifique concernant la communication externe dans le plan de communication annuel	Consultation d'experts (GESTE...) pour valider la dimension « genre et lutte contre les préjugés » contenue dans la stratégie

	Amélioration du site web de l'association intégrant la perspective de genre et un langage inclusif dans toutes les informations et photographies	Chantier à revoir annuellement par l'équipe de communication de l'association
--	--	---

5.Suivi et évaluation

Le suivi de la mise en œuvre du plan est essentiel pour pouvoir enregistrer et évaluer son évolution. Il permettra de connaître le degré de fonctionnement des mesures incluses et d'adapter si besoin et de façon participative son contenu.

Objectifs

- Superviser les objectifs et les actions selon les indicateurs prévus dans le plan
- Détecter les difficultés éventuelles qui surviennent lors du développement pour adapter les mesures prévues et ainsi assurer la bonne exécution du plan
- Évaluer l'atteinte des objectifs et la continuité des actions envisagées
- Évaluer le plan et ses effets sur l'égalité des sexes dans l'organisation

Personnes responsables

- Le suivi et l'évaluation sont effectués par la direction, la personne responsable de la thématique genre et de la Maison des Femmes, en collaboration avec les différents responsables de projets.

Calendrier

- La mise en œuvre du plan sera effectué en continu durant la période 2025-2030.
- L'évaluation sera réalisée sur une base annuelle