

PLAN D'ÉGALITÉ ET GESTION DE LA DIVERSITÉ



**Association Hahatay son risas de Gandiol
2021-2024**

INDICE

INTRODUCTION	3
APPLICATION ET VALIDITÉ	7
COMMISSION D'ÉGALITÉ PERSONNE RESPONSABLE DEL PLAN	
OBJECTIFS	8
MÉTHODOLOGIE	
AXES ET MESURES	9
AXE 1. STRATÉGIQUE ET INSTITUTIONNEL	10
AXE 2. OPÉRATIONNEL	13
AXE 3. IMPACT	15
SUIVI ET ÉVALUATION	17
RESSOURCES	19
CALENDRIER	20

PLAN D'ÉGALITÉ ET GESTION DE LA DIVERSITÉ 2021-2024

Association Hahatay son risas de Gandiol

INTRODUCTION

Ce document s'inscrit dans le cadre du travail visant à introduire la perspective de genre de manière transversale à toutes les actions menées par l'Association Hahatay Son Risas de Gandiol dans le développement des différents projets et actions.

Après de nombreuses années de travail autour de la culture comme vecteur de développement local, l'année 2020 marque une croissance notable de la structure de l'entité qui commence à s'engager dans des projets d'envergure liés à la promotion de la santé, à l'autonomisation des femmes et à la formation des jeunes.

De nombreuses actions et analyses de genre ont été appliquées aux différents projets, cette perspective est présente dans la planification et l'exécution de l'intervention.

Afin de rendre visible toutes les actions déjà en cours, les potentialités ainsi que les aspects à renforcer, tout au long de 2020 un processus participatif a été mené pour faire l'autodiagnostic de genre et de gestion de la diversité de l'entité. L'autodiagnostic a été fait en collaboration avec le Groupe d'Études sur la Sociologie et le Genre (GESTES) de l'Université Gaston Berger de Saint Louis.

Dans le développement de l'autodiagnostic de genre, une équipe de travail appelée "Groupe moteur de genre" a été créée, qui a soutenu le processus pour découvrir la situation dans laquelle se trouvaient les femmes et les hommes de l'entité, en identifiant les aspects dans lesquels ils pourraient être donnant les inégalités et les causes qui les sous-tendaient.

Sur la base des conclusions tirées du processus d'autodiagnostic, ce document est préparé, qui comprend 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.

Les principales raisons qui guident le démarrage de ce Plan d'égalité et de gestion de la diversité sont définies par des critères éthiques, la volonté de l'équipe de direction ainsi que des personnes qui composent l'entité, et l'engagement de l'organisation en faveur de l'égalité et de la diversité.

Conclusions de l'autodiagnostic

Le Plan d'égalité et de gestion de la diversité vise à répondre aux besoins détectés par l'autodiagnostic de genre en matière d'égalité des chances, d'intégration du genre et de gestion de la diversité.

Tant au moment de la collecte des informations que dans le processus d'analyse, les informations ont été organisées en deux grands blocs. Le premier, au niveau institutionnel, comprend tous les aspects liés à la documentation, aux projets, à la stratégie et au travail de l'équipe de gestion. Au deuxième niveau, une attention a été portée à la partie opérationnelle, à la vie quotidienne de l'équipe, à la mise en œuvre des projets et à la partie pratique des idées et concepts rassemblés dans les documents.

Dans ce processus d'autodiagnostic, une attention particulière a été portée à la communication, en analysant les forces et les faiblesses de la communication interne. Sur la base des travaux réalisés, il a été possible de réfléchir à un troisième axe d'analyse.

A ce troisième niveau, des informations ont été recueillies concernant l'impact que le travail de l'association a sur les personnes qui travaillent à Hahatay ; ainsi que l'impact sur la communauté de Gandiol, au niveau du développement social et économique.

Cela a également permis une évaluation de la situation de la communication externe.

Les principales conclusions tirées, ainsi que les axes d'amélioration et les aspects sur lesquels il a été jugé nécessaire d'approfondir, sont les suivantes :

1. Bien qu'il y ait un réel intérêt et une conséquence directe dans la mise en œuvre des actions, la perspective de genre n'a pas une présence totalement transversale dans la globalité des documents et s'occupe principalement de la participation et de la visibilité des femmes, laissant de côté d'autres aspects tels que la communication (la manière de communiquer, la langue utilisée, le contenu, etc.).
2. La nécessité d'utiliser des indicateurs de genre qualitatifs est également détectée qui nous permet d'en savoir plus sur cette participation, si les femmes s'expriment, si sont dans les espaces de prise de décision, quels types d'emplois elles occupent, etc.
3. Cet intérêt pour l'intégration du genre existant au niveau institutionnel n'est pas généralisé dans l'ensemble de l'équipe Hahatay. Il existe une certaine distance entre les connaissances et les priorités de l'équipe de direction et la réalité de l'équipe dans la vie quotidienne de l'entité. Il est jugé nécessaire d'aborder en équipe les stratégies de l'association en matière de genre et de travailler avec les femmes. L'équipe est consciente de cette priorité mais une compréhension profonde des raisons de certaines actions n'est pas perçue. L'implication des femmes est claire, mais peut-être l'équipe n'est pas consciente de la répercussion globale que ce travail peut avoir sur l'amélioration de la réalité communautaire de Gandiol.
4. Il est jugé nécessaire de mener un travail d'intégration du genre lié non seulement à la promotion de la femme mais aussi à toutes les actions. En plus d'un éventuel examen spécifique des privilèges et des comportements avec l'équipe et spécifiquement avec les jeunes hommes qui font partie de Hahatay.
5. Il existe de nombreuses spécificités de la réalité des femmes qui conditionnent leur participation. Il existe une différence de niveau d'éducation formelle entre les garçons et les filles, étant celui des femmes généralement plus faible. Les femmes mariées, ainsi que les jeunes filles, ont une importante charge de travail qui les attend à la maison, liée aux tâches familiales, aux soins et à l'entretien du foyer. Cela limite leur disponibilité et, par conséquent, leur participation à certaines activités et/ou formations, notamment l'après-midi.
6. Concernant la participation active et la visibilité des femmes de l'équipe, certains aspects à améliorer dans l'exécution sont détectés. Ces aspects sont dus à un manque de prévision de la pertinence du genre dans la planification des activités et des actions, ou dans quelques décisions prises au moment de l'exécution. Ce manque d'anticipation conduit à ne pas tenir en compte la prise de parole des femmes dans un événement public, des réunions de planification ou des discussions d'équipe. Un exemple est la planification des événements indiqués à un moment de la journée où les femmes de l'association ne peuvent pas participer.

Nous avons aussi remarqué qu'il existe une tendance à la répartition des tâches informelles, non prévues dans la planification, selon les rôles de genre.

Dans certains débats ou présentations de projets, les garçons ont tendance à écouter davantage les hommes, soit parce qu'en général les postes de coordination sont majoritairement tenus par des hommes, soit parce que sur le plan culturel ils sont plus habitués à parler en public et parlent plus spontanément que les filles. Il y a également eu des activités auxquelles les filles de l'équipe n'ont pas pu assister en raison d'horaires incompatibles avec les charges de travail à la maison.

7. Il y a un manque de connaissances claires et précises sur la perspective de genre au sein de l'équipe de l'association. Le manque de connaissances générales a ses répercussions sur la non-inclusion de la perspective de genre de manière consciente et transversale. On constate qu'en général l'équipe a une priorité claire vers la participation des femmes, mais il n'est pas possible de savoir si les objectifs qui la soutiennent sont intégrés dans chacune des personnes de l'équipe.
8. Il existe également de nombreuses activités et initiatives qui sont menées et qui ont une place très importante dans la lutte pour l'égalité des sexes à Gandiol, mais qui ne sont pas suffisamment visibles.
9. L'importance de la diversité est reconnue comme une source de richesse qui se reflète dans les activités et qui suppose une ouverture de pensées et d'idées. Elle apporte des visions et des critères différents, enrichissant le débat et l'échange lors de la prise de décisions. La création d'espaces de rencontre et de débat est proposée, où différentes idées et réalités peuvent être partagées et qui favorisent la connaissance et la confiance entre les personnes qui composent l'équipe (quelque chose comme la création d'un espace interculturel continu). Ainsi que la mise en place de mécanismes pour promouvoir un dialogue efficace et efficient.
10. Il y a un manque de sensibilisation lorsqu'il s'agit d'identifier les attitudes discriminatoires détectées par les professionnelles qui ont fait la facilitation du diagnostic genre. Un exemple c'est la priorisation des opinions exprimées par les garçons sur celles des filles qui font partie de l'équipe. En outre on a constaté qu'à plusieurs reprises qu'elles étaient reléguées au second plan. Ceci est le reflet de l'existence de rôles de genre très marqués dans la culture sénégalaise et, en particulier, dans la communauté de Gandiol.
11. Tout au long du processus, l'existence d'une sensibilité à la promotion de l'équité au sein de l'équipe se reflète, ainsi que la volonté de continuer à travailler pour un meilleur environnement de travail.
12. La communication interne présente plusieurs lacunes à différents niveaux. En général, il a été évalué comme lent et peu clair.

Il y a une méconnaissance générale du travail effectué par les autres personnes de l'équipe. Il existe également certaines difficultés de communication au sein des équipes de travail, ainsi que d'un projet à l'autre.

Un manque d'information a été verbalisé au niveau des activités, des changements d'horaires, des annulations, etc. Ils ne sont pas diffusés bien à l'avance.

Il y a un manque de moyens ou d'espaces où les gens se sentent en sécurité pour s'exprimer.

Ce manque de confiance pour communiquer et exprimer des opinions ou des aspects liés au travail augmente chez les femmes, et en particulier chez les jeunes filles, qui adoptent une attitude en général moins participative que les garçons, au sein de l'association.

La communication avec l'Équipe Directive a également été évaluée comme rare et difficile, il semble qu'il y a des difficultés à parler avec le conseil d'administration de manière claire et honnête du travail.
13. Il continue d'y avoir une série de réticences de la part de la communauté Gandiol envers le travail effectué par Hahatay, qui se matérialisent par des pressions et des rumeurs d'une partie de la population envers les personnes qui composent l'association. Ces préjugés sont avant tout liés à la présence de « tubabs » (des étrangers) ainsi qu'au fait que garçons et filles travaillent ensemble.
14. Les préjugés dans la communauté envers les personnes qui font partie de l'association conditionnent leur participation et le quotidien de leur travail. Encore,

cette pression exercée par la communauté est plus forte sur les femmes, notamment pour les jeunes filles non mariées.

15. La communication externe réalisée via les réseaux sociaux a été évaluée comme très bonne, bien que la nécessité d'unifier les critères et d'établir des lignes directrices pour pouvoir communiquer de manière plus inclusive soit valorisée, ce qui rend les différents rôles de genre visibles et favorise l'égalité des genres.

Il est nécessaire de mettre à jour la page Web pour incorporer des informations plus claires, plus accessibles et à jour.

Un autre moyen de communication externe devenu très important dans la ville est la radio communautaire, où se font différentes émissions proposées par l'équipe, à partir des différents projets et par la communauté elle-même. Une fois encore, l'absence de stratégie de capitalisation de ces actions est détectée, qu'il serait important de rendre visible pour accompagner leur développement.

Il y a une certaine demande de maintenir et de renforcer cette communication, exprimée dans plusieurs entretiens, afin que les personnes aient une information claire et vraie sur ce qui se fait dans l'association et sur les projets Hahatay.

Des agents extérieurs à Hahatay ont exprimé le besoin d'effectuer un travail d'information plus détaillé et approfondi sur les différents projets auprès de la communauté. Dans la réalité rurale de Gandiol, la population en général a besoin d'informations à passer directement, à travers de rencontres ou de communications directes en personne. Bien que l'information passe par la radio ou les réseaux sociaux, ainsi que par des rencontres avec les représentants et des agents clés des villages, une grande partie de la population préfère encore la communication directe.

Le Plan d'Équité a été conçu suivant les axes développés dans l'autodiagnostic :

- **Niveau stratégique et institutionnel**
- **Niveau opérationnel**
- **Impact**

Dans chacune d'elles, un accent particulier sera mis sur la **communication**, 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.

La Association Hahatay son rias de Gandiol a des **éléments clés pour intégrer les mesures prévues** dans ce document et qui faciliteront sans aucun doute la mise en œuvre du Plan d'Égalité et de Gestion de la Diversité, et offriront des opportunités pour son bon fonctionnement. Ces éléments sont les suivants:

- Volonté d'Équipe Directive d'intégrer le genre dans toutes les actions de l'entité. Haut niveau de formation et de sensibilisation à ce sujet.
- Intérêt de la majorité des membres de l'association à approfondir les connaissances en matière de genre, ainsi que leur implication dans les démarches d'amélioration.
- Engagement du Group Moteur Genre dans le processus d'autodiagnostic et dans la proposition de mesures qui sont incluses dans le Plan d'Égalité, volonté de s'impliquer dans son développement
- Présence d'un Technicien Genre au sein de l'équipe Hahatay, qui a assumé la facilitation du processus d'autodiagnostic et qui peut également accompagner la mise en œuvre du Plan.
- L'expérience de l'entité dans l'introduction d'une perspective de genre dans les projets.
- Sensibilisation accrue du personnel de l'entité pour introduire la perspective de genre et œuvrer pour une plus grande égalité.

La mise en œuvre du Plan d'Égalité est abordée comme une modernisation des actions et du travail en général de Hahatay, ainsi qu'une opportunité de croissance en ligne avec les VALEURS et dans le développement de sa MISSION en tant qu'entité.

L'exécution des actions incluses dans ce document produira l'impact suivant :

- Dans le bien-être des travailleurs et travailleuses de l'organisation
- Valorisation des actions qui se développent en faveur de l'équité et de l'égalité des sexes.
- Garantir que les procédures et le fonctionnement de l'entité incluent la perspective de genre.
- Être un modèle de référence dans le domaine de la coopération et du développement local.
- Avancer dans l'équité réelle et effective de l'entité.
- Impact sur l'amélioration de la qualité de vie des femmes de Gandiol à travers la promotion de l'emploi et le soutien aux initiatives économiques des femmes.

APPLICATION ET VALIDITÉ

Ce Plan aura une durée de trois ans, du second semestre 2021 au premier semestre 2024. Et il s'appliquera à toute l'équipe de l'association. Cette date coïncide avec l'évaluation et la mise à jour du plan stratégique de l'entité (2019-2024), dans lequel les deux documents seront fusionnés, approfondissant l'accent mis sur le genre dans le document de planification générale pour la prochaine période (2025-2030)

COMMISSION D'ÉQUITÉ

La commission égalité sera composée des personnes suivantes, dont plusieurs faisaient partie du Group Moteur Genre, dans le processus d'autodiagnostic.

- **Ndeye Fatou Ka**, animatrice de communication communautaire
- **Tékheye Ka**, directeur du Centre Culturelle et responsable des activités culturelles
- **Ndeye Lakhone**, coordinatrice de la Maison des Femmes
- **Modou Diop**, responsable de communication

Nuria del Rey Sánchez, technicienne du genre de Hahatay, elle assurera l'animation de ce groupe de travail.

PERSONNE RESPONSABLE DU PLAN

Laura Feal, coordinatrice de la association

OBJECTIFS

Rendre visible, améliorer et initier des processus de systématisation des mesures d'égalité qui sont développées dans la gestion de l'entité.

Inclure la perspective de genre dans la stratégie, les processus et l'organisation des conditions de travail.

- 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)
- Mettre en œuvre des stratégies pour l'inclusion de la perspective de genre dans les actions et le quotidien de l'entité (AXE 2)
- Se positionner comme une référence en matière de développement communautaire à Gandiol en faveur de l'équité (AXE 3)

MÉTHODOLOGIQUE

Lors de l'élaboration de ce Plan de gestion de l'égalité et de la diversité, les critères suivants ont été pris en compte :

- Avoir des résultats mesurables
- Qu'il peut être développé dans un processus et dans un temps précis
- Que son impact puisse être clairement identifié
- Cela inclut un impact positif sur l'écart entre les sexes, ayant un impact direct sur les personnes qui composent l'équipe Hahatay
- Qu'il puisse être intégré au management et qu'il corresponde aux valeurs de l'entité
- Pérennité des mesures mises en œuvre, que les effets soient durables et que l'expérience puisse se poursuivre avec leur développement

Les objectifs et les mesures proposées s'appuient sur les conclusions tirées lors du processus d'autodiagnostic genre et de gestion de la diversité de l'entité, mené tout au long de 2020, et ont été élaborés en collaboration avec la coordination de Hahatay et le Groupe Moteur Genre.

La priorisation des mesures à développer a été effectuée selon des critères de faisabilité : que ce soit possible, utile, rentable et durable.

L'outil d'**analyse de genre** utilisé dans le diagnostic est intégré au Plan Égalité comme méthode d'analyse de la réalité qui permettra de connaître les postes, l'accès aux ressources et leur contrôle, les rôles ainsi que l'accès aux décisions.

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.

AXES ET MESURES

AXE 1. 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
 - Introduire la perspective de genre dans toute la documentation de l'entité
 - Rendre visible l'engagement de Hahatay en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes
 - Maintenir une vision globale et actualisée de la composition de l'association, en portant une attention particulière à la diversité

AXE 2: OPÉRATIONNEL

- Mettre en œuvre des stratégies pour l'inclusion de la perspective de genre dans les actions et le quotidien de l'entité
 - Favoriser l'acquisition de connaissances et de compétences en équipe pour la progression personnelle et professionnelle.
 - Assurer la participation active et la visibilité des femmes de l'équipe dans toutes les actions
 - Conception et mise en œuvre d'une stratégie de communication interne

AXE 3: IMPACT

- Se positionner comme une référence en matière de développement communautaire à Gandiol en faveur de l'équité
 - Augmenter l'impact social et économique sur les femmes et les jeunes filles de Gandiol
 - Créer une stratégie pour réduire les préjugés et leurs impacts sur les personnes qui composent l'association
 - Conception et mise en œuvre d'une stratégie de communication externe

AXE 1. 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
 - Introduire la perspective de genre dans toute la documentation de l'entité
 - Rendre visible l'engagement de Hahatay en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes
 - Maintenir une vision globale et actualisée de la composition de l'association, en portant une attention particulière à la diversité

O.E.1. INTRODUIRE LA PERSPECTIVE DE GENRE DANS TOUTE LA DOCUMENTATION DE L'ENTITÉ			
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Systématiser la collecte d'informations sur l'entité avec des données ventilées par sexe à tous les âges (y compris les mineurs) ➤ Inclure la pertinence du genre avant, pendant et après les actions pour tirer des conclusions sur la présence, l'accès aux ressources et les rôles ➤ Incorporer des indicateurs de genre quantitatifs et qualitatifs dans tous les projets 			
ACTIONS (Mesures)	INDICATEURS	PERSONNE RESPONSABLE	CALENDRIER
M1. Préparation d'un dossier avec des indications pour la collecte d'informations	Dossier réalisé et partagé avec l'équipe	Technicienne genre	3ème trimestre 2021
M2. Création d'un outil pour inclure la pertinence de genre	Outil réalisé et partagé avec l'équipe	Technicienne genre	3ème trimestre 2021
M3. Élaboration d'un document spécifique introduisant le genre pour chaque domaine d'action (construction, communication, culture...)	<ul style="list-style-type: none"> • Document réalisé et partagé avec l'équipe • Identification d'une personne responsable de chaque domaine/axe de travail pour sa mise en œuvre 	Technicienne genre + Commission d'Égalité + responsables de chaque axe	3ème trimestre 2021
M4. Faire une liste d'indicateurs de genre	<ul style="list-style-type: none"> • Liste d'indicateurs de genre réalisé • Intégration de ces indicateurs dans les projets et actions 	Technicienne genre + Commission d'Égalité + responsables de chaque axe	3ème trimestre 2021
M5. Connaissance et utilisation généralisée de ces outils par l'équipe	Toutes les personnes qui coordonnent les projets, ainsi que le reste de l'équipe connaissent et intègrent ces données	Technicienne genre + Commission d'Égalité + Équipe de Direction *Tout l'équipe	A partir du 4ème trimestre 2021 et jusqu'à la fin du Plan

O.E.2. RENDRE VISIBLE L'ENGAGEMENT DE HAHATAY EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

- Mesurer l'impact genre des actions et programmes développés par Hahatay
- Capitaliser toutes les actions menées qui ont un impact genre (en présence, accès, rôles et participation)
- Rendre visible notre engagement en faveur de l'égalité de manière systématique

ACTIONS (Mesures)	INDICATEURS	PERSONNE RESPONSABLE	CALENDRIER
M6. Inclure une section d'évaluation de l'impact sur le genre dans tous les projets et actions	Nombre de projets qui incluent un impact sur le genre : 100%	Technicienne genre + responsables de chaque axe	1 ère trimestre 2022
M7. Créer un registre unifié avec les résultats d'impact de genre des projets	Registre annuelle effectuée	Technicienne genre + Commission d'Égalité	1 ère trimestre 2022 et jusqu'à la fin du Plan
M8. Publier ces résultats dans le rapport annuel	Canaux utilisés Nombre de personnes auxquelles ces informations parviennent	Coordinatrice (Laura Feal)	4 ème trimestre 2022 annuellement jusqu'à la fin du Plan
M9. Capitaliser et rendre visible l'impact du genre à travers les réseaux sociaux	<ul style="list-style-type: none"> • Stratégie de communication créée • Visible au moins 80% des impacts détectés 	Technicienne genre + Commission d'Égalité + responsables de chaque axe	1 ère trimestre 2022 et jusqu'à la fin du Plan

O.E.3. MAINTENIR UNE VISION GLOBALE ET ACTUALISÉE DE LA COMPOSITION DE L'ASSOCIATION, EN PORTANT UNE ATTENTION PARTICULIÈRE À LA DIVERSITÉ

- Évaluer quantitativement et qualitativement les changements produits dans l'équipe annuellement et dans une perspective de genre
- Concevoir et intégrer des mesures qui conduisent à une plus grande équité entre les sexes et tirer parti de la diversité et du potentiel présents dans l'équipe

ACTIONS (Mesures)	INDICATEURS	PERSONNE RESPONSABLE	CALENDRIER
M10. Réalisation d'un profil sociologique de l'association annuellement	Document réalisé	Technicienne genre	Tout au long du Plan (2021-24) 2 ème trimestre de chaque année
M11. Évaluation des données obtenues et collecte de propositions d'amélioration. Conception de mesures spécifiques.	Document réalisé	Technicienne genre + Commission d'Égalité	Tout au long du Plan (2021-24) 2 ème trimestre de chaque année
M12. Communication des conclusions	Le 100% de l'équipe connaît cette information	Commission d'Égalité	Tout au long du Plan (2021-24) 2 ème trimestre de chaque année
M13. Mise au calendrier et exécution des mesures mesurées	Nombre et type des actions	Technicienne genre + Commission d'Égalité + Équipe de Direction	Annuellement à partir du 2 ème trimestre de chaque année

AXE 2: OPÉRATIONNEL

- Mettre en œuvre des stratégies pour l'inclusion de la perspective de genre dans les actions et le quotidien de l'entité
 - Favoriser l'acquisition de connaissances et de compétences en équipe pour la progression personnelle et professionnelle.
 - Assurer la participation active et la visibilité des femmes de l'équipe dans toutes les actions
 - Conception et mise en œuvre d'une stratégie de communication interne

O.E.4. FAVORISER L'ACQUISITION DE CONNAISSANCES ET DE COMPÉTENCES EN ÉQUIPE POUR LA PROGRESSION PERSONNELLE ET PROFESSIONNELLE.

- Élaboration d'un Plan de Formation sous les prémisses de l'égalité et de la diversité
- Élargir les connaissances sur le genre et les féminismes axés sur l'application dans la pratique du travail
- Fournir des outils et des compétences qui facilitent l'exécution du travail (communication, travail d'équipe, prise de décision, ...)
- Animation d'espaces de débat et de réflexion autour de dates représentatives

ACTIONS (Mesures)	INDICATEURS	PERSONNE RESPONSABLE	CALENDRIER
M14. Conception du plan de formation	Plan de formation conçu et communiqué à l'équipe	Technicienne genre + Commission d'Égalité	1ère trimestre 2022
M15. Exécution du plan de formation (évaluation continue de celui-ci)	Au moins une session mensuelle réalisée	Technicienne genre + Commission d'Égalité	Tout au long du Plan (2021-24) À partir du 1ère trimestre de 2022
M16. Augmenter les connaissances et les compétences de l'équipe	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluations réalisées à la fin de chaque session. Au moins 90 % des participants apprécient positivement la formation • Participation à 80% des séances par chaque personne • Intégration des connaissances et compétences acquises dans le travail quotidien 	Technicienne genre	Tout au long du Plan (2021-24) À partir du 1ère trimestre de 2022 (évaluation semestriel)
M17. Créer des espaces de discussion informels pour l'échange de connaissances et d'idées.	Au moins trois débats annuels	Technicienne genre	Tout au long du Plan (2021-24) À partir du 4ème trimestre de 2021

O.E.5. ASSURER LA PARTICIPATION ACTIVE ET LA VISIBILITÉ DES FEMMES DE L'ÉQUIPE DANS TOUTES LES ACTIONS

- Qu'il n'y ait aucune condition de genre qui empêche l'accès aux activités et/ou réunions proposées et une participation active à celles-ci
- Promouvoir le rôle des hommes comme alliés dans le travail pour une plus grande égalité.

ACTIONS (Mesures)	INDICATEURS	PERSONNE RESPONSABLE	CALENDRIER
M18. Inclusion de mesures spécifiques dans la planification de toutes les actions	<ul style="list-style-type: none"> • Des tâches informelles sont prévues dans 80% des actions, créant des équipes mixtes pour leur exécution. • La participation entre les hommes et les femmes est quantitativement et qualitativement équilibrée. • Un principe d'équité est respecté dans les discours et les prises de parole lors d'événements 	Commission d'Égalité + responsables de chaque axe de travail	1 ère trimestre de 2022
M19. Faciliter des espaces de rencontre non mixtes entre les hommes de l'association	Tenue d'au moins quatre sessions annuelles : bilan des privilèges et travail sur les nouvelles masculinités	Technicienne genre + Commission d'Égalité	Tout au long du Plan (2021-24) À partir du 4 ème trimestre de 2021

O.E.6. CONCEPTION ET MISE EN ŒUVRE D'UNE STRATÉGIE DE COMMUNICATION INTERNE

- Créer des espaces de rencontre entre les personnes de différentes équipes pour s'informer sur les tâches et les métiers des autres
- Établir des canaux de communication rapides et efficaces
- Faciliter les canaux de communication qui facilitent l'échange d'informations horizontalement, entre les équipes, et verticalement, avec l'équipe de direction
- Utilisation d'un langage inclusif et image des femmes non-sexistes

ACTIONS (Mesures)	INDICATEURS	PERSONNE RESPONSABLE	CALENDRIER
M20. Conception de la stratégie de communication Interna	Stratégie créée et partagée avec toute l'équipe	Technicienne genre + Commission d'Égalité + Équipe de Direction	3er trimestre de 2021
M21. Mise en œuvre de la stratégie	Exécution de mesures concrètes Évaluation semestrielle des mesures : au moins 75 % des personnes déclarent constater une amélioration de la communication interne	Technicienne genre + domaine de communication + Équipe de Direction	Tout au long du Plan (2021-24) À partir du 4 ème trimestre de 2021 (évaluation semestriel)

AXE 3: IMPACT

- Se positionner comme une référence en matière de développement communautaire à Gandiol en faveur de l'équité
 - Augmenter l'impact social et économique sur les femmes et les jeunes filles de Gandiol
 - Créer une stratégie pour réduire les préjugés et leurs impacts sur les personnes qui composent l'association
 - Conception et mise en œuvre d'une stratégie de communication externe

O.E.7. AUGMENTER L'IMPACT SOCIAL ET ÉCONOMIQUE SUR LES FEMMES ET LES JEUNES FILLES DE GANDIOL			
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Effectuer la sélection du personnel avec une perspective de genre, en favorisant l'intégration des femmes dans l'équipe ➤ Mener des actions favorisant le développement économique local féminin 			
ACTIONS (Mesures)	INDICATEURS	PERSONNE RESPONSABLE	CALENDRIER
M22. Augmentation du nombre de femmes qui font partie de l'équipe	<ul style="list-style-type: none"> • Chaque année, les filles et les femmes qui font partie de Hahatay grandissent d'au moins 10 % • Favorisé l'intégration des femmes aux postes de coordination 	Équipe Directive	Depuis la mise en œuvre du PLAN. Révisable le 2ème trimestre de chaque année
M23. Renforcer la présence des femmes dans des environnements de travail fortement masculinisés	<ul style="list-style-type: none"> • Augmentation, d'au moins 20%, des femmes présentes dans les secteurs productifs 	Équipe Directive	Tout ou long du Plan (2021-24) À partir du 1 ère trimestre de 2022
M24. Sélection de fournisseurs locaux avec des initiatives durables et dirigées de préférence par des femmes	<ul style="list-style-type: none"> • Revue des fournisseurs • Investissement d'au moins 30% du budget annuel dans les initiatives des femmes 	Technicienne du genre + Équipe Directive + responsable de chaque axe du travail	Tout ou long du Plan (2021-24) À partir du 4 ème trimestre de 2021

O.E.8. STRATÉGIE DE COMMUNICATION EXTERNE

- Créer une stratégie pour réduire les préjugés et leur impact sur les personnes qui composent l'association
- Fournir des informations claires et véridiques sur les activités et projets de l'entité
- Unifier les critères pour les publications sur les réseaux sociaux
- Amélioration du site web de l'association intégrant la perspective de genre et un langage inclusif dans toutes les informations et photographies

ACTIONS (Mesures)	INDICATEURS	PERSONNE RESPONSABLE	CALENDRIER
M25. Conception de la stratégie de communication externe	Stratégie créée et partagée avec toute l'équipe	Technicienne du genre + Commission d'Égalité + axe de communication + Équipe Directive	1 ère trimestre de 2022
M26. Mise en œuvre de la stratégie	<ul style="list-style-type: none"> • Exécution de mesures concrètes • Évaluation semestrielle des mesures 	Technicienne du genre + Commission d'Égalité + axe de communication	Tout au long du Plan (2021-24) A partir du 2 ^{ème} trimestre de 2022 (évaluation semestrielle)

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 dans le Plan, et d'assouplir son contenu pour l'adapter aux besoins qui peuvent survenir.

À son tour, l'évaluation permettra de connaître le niveau de réalisation atteint par le Plan, l'impact qu'il a eu sur le fonctionnement de l'association à différents niveaux. Au niveau institutionnel, au niveau de l'équipe et aussi en référence à l'impact produit dans la communauté elle-même. De cette façon, il sera possible d'évaluer la nécessité de poursuivre certaines mesures ou d'en proposer de nouvelles qui développent un meilleur travail sur l'équité.

Objectifs

- Superviser les actions prévues dans le Plan afin qu'elles soient conformes au calendrier et à la méthodologie prévus.
- Détecter les difficultés 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 seront effectués par les personnes et les domaines de travail désignées responsables du développement de chaque action avec l'appui de la Commission d'Égalité et de la Technicienne Genre de l'Association.

Calendrier

- Le suivi sera effectué en continu, à partir du début du Plan
- Des évaluations trimestriels périodiques et une évaluation finale seront effectuées à la fin du période de validité du Plan.

Procédure

- Le suivi et l'évaluation de chaque action seront effectués selon les indicateurs fournis, ceux-ci étant susceptibles d'évoluer ou d'être élargis afin de répondre aux besoins détectés. Toutes les informations seront collectées par sexe.
- Les informations recueillies et les évaluations réalisées seront reflétées dans des rapports semestriels rédigés par le Technicien Genre. Ces rapports recueilleront la situation actuelle, l'évolution des actions prévues ainsi que les modifications apportées face à d'éventuelles difficultés et/ou besoins détectés. Un accent particulier sera mis sur l'évaluation tant quantitative que qualitative de la situation des hommes et des femmes au sein de l'entité au regard des processus menés, des attitudes, de l'évolution et de la réduction des différences entre les uns et les autres.
- Le rapport semestriel sera travaillé par la Commission d'Égalité, qui fera des propositions d'amélioration pour faciliter l'exécution du Plan.
- Les rapports ainsi que les propositions de la Commission d'Égalité seront transférés à la coordination de Hahatay pour l'évaluation de l'élaboration du Plan. Cette évaluation peut à son tour fournir des propositions d'amélioration ou des domaines d'intervention qui ont été détectés.
- Il sera de la responsabilité de la Commission d'Égalité, en coordination avec la Technicienne Genre, d'informer l'équipe de l'entité de l'évolution et du résultat de l'application du Plan. Pour cela, et dès le début de sa mise en œuvre, un panneau d'affichage sera installé où seront recueillies les principales informations sur le Plan. Les rencontres avec l'équipe à cet effet seront valorisées.

Évaluation du Plan

Elle sera réalisée sur une base semestrielle, selon les axes suivants :

1. Évaluation des résultats. Indicateurs de niveau d'exécution du plan
 - Nombre total d'actions par domaines et axes mis en œuvre dans l'association
 - Nombre de bénéficiaires des actions par sexe, âge, domaines de travail et catégories professionnelles
 - Degré d'atteinte des objectifs. Résultats obtenus sur la base des indicateurs de base proposés auxquels peuvent s'ajouter d'autres à caractère quantitatif et qualitatif définis par la Commission d'Égalité.
 - Effets imprévus
2. Évaluation des processus. Degré de systématisation des procédures
 - Degré d'information et de diffusion parmi le personnel
 - Degré d'adéquation des ressources humaines
 - Degré d'adéquation des ressources matérielles
 - Degré d'adéquation des outils de collecte
 - Mécanismes de suivi périodique mis en place
 - Développement méthodologique
 - Incidents et difficultés dans la mise en œuvre des actions
 - Solutions apportées aux incidents et évaluation de leur adéquation
3. Impact sur l'organisation
 - Niveau de participation et d'engagement des personnes cibles
 - Changement d'attitude produit
 - Degré d'acceptation du Plan d'Égalité
4. Propositions pour l'avenir

L'évaluation sera effectuée par la Commission d'Égalité, qui préparera les instruments nécessaires à sa mise en œuvre (questionnaires, scénario d'entretien, groupes de discussion, etc.) suivi du Plan.

ANALYSE D'IMPACT FINALE

Cette évaluation sera effectuée dans le rapport final après l'expiration du Plan.

L'impact favorable sur l'égalité hommes-femmes sera mesuré, c'est-à-dire sa contribution à la réduction de la distance entre les inégalités hommes-femmes existantes dans la situation de départ et la situation à atteindre.

- Réduction des inégalités entre les femmes et les hommes dans l'équipe Hahatay. L'introduction de la perspective de genre dans les processus garantira l'élimination des obstacles qui perpétuent les inégalités
- Changements dans la culture de l'entité. Création de fiches désagrégées par sexe et mesure de l'impact genre des actions menées par Hahatay et intégration de la perspective genre dans les processus.
- Amélioration du positionnement de Hahatay comme entité de référence en développement communautaire pour l'équité
- Amélioration des conditions de travail et du bien-être des personnes faisant partie de l'entité.

PROPOSITIONS POUR L'AVENIR

La commission anticipera les besoins émergents qui pourraient être reflétés dans le plan suivant.

RESSOURCES

Personnel

Dans la mise en œuvre du Plan de Gestion d'Égalité et Gestion de la Diversité de l'association, toutes les personnes qui font partie de Hahatay seront impliquées. Tous et toutes seront responsables de leur bon fonctionnement et de l'évaluation des changements proposés.

De plus, il y aura des personnes clés dans la mise en œuvre du même, déjà incluses dans les sections précédentes de ce document, qui font partie de l'équipe Hahatay depuis des années et qui ont une relation particulière avec les travaux planifiés et les mesures conçues.

Matériaux et infrastructures

Pour mener à bien les différentes mesures, des infrastructures propres à l'entité seront disponibles, telles que le Centre Culturel Aminata, la Maison des Femmes ou le Centre de Capacitation à la Communication Communautaire.

De plus, le matériel de l'association sera disponible pour réaliser les actions prévues, comme des ordinateurs, un projecteur, des consommables, etc.

Financier

Les dépenses dérivées des actions prévues dans le Plan seront assumées avec les fonds propres de l'entité.

Certaines mesures seront financées en collaboration avec les projets Hahatay qui ont déjà des activités liées à la formation au genre et à la promotion de l'égalité et de l'équité entre les femmes et les hommes inscrites dans leur planification ; comme c'est le cas du Centre de Capacitation à la Communication Communautaire et de la Maison des Femmes.

CALENDRIER

AXE 1. STRATÉGIQUE /INSTITUTIONNEL												
ANNÉE	2021		2022				2023				2024	
trimestres	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
O.E.1. INTRODUIRE LA PERSPECTIVE DE GENRE DANS TOUTE LA DOCUMENTATION DE L'ENTITÉ												
M1. Fiche de collecte d'informations												
M2. Outil de pertinence de genre												
M3. Genre par domaine de travail												
M4. Indicateurs de genre												
M5. Connaissance et utilisation généralisées												
O.E.2. RENDRE VISIBLE L'ENGAGEMENT DE HAHATAY POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES												
M6. Inclure une évaluation de l'impact sur le genre												
M7. Registre d'impact sur le genre												
M8. Publier dans le rapport annuel												
M9. Rendre visible dans les RRSS												
O.E.3. MAINTENIR UNE VISION GLOBALE ET ACTUALISÉE DE LA COMPOSITION DE L'ASSOCIATION, EN PORTANT UNE ATTENTION PARTICULIÈRE À LA DIVERSITÉ												
M10. Profil sociologique												
M11. Évaluation du profil de l'association. Conception de mesures												
M12. Communication des conclusions												
M13. Exécution des mesures évaluées												

AXE 2. OPÉRATIONNEL												
ANNÉE	2021		2022				2023				2024	
trimestres	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
O.E.4. PROMOUVOIR L'ACQUISITION DES CONNAISSANCES ET DES COMPÉTENCES D'ÉQUIPE QUI ENTRAÎNENT LA PROGRESSION PERSONNELLE ET PROFESSIONNELLE												
M14. Conception du plan de formation												
M15. Exécution du plan de formation												
M16. Des connaissances et des compétences accrues												
M17. Espaces de discussion												
O.E.5. ASSURER LA PARTICIPATION ACTIVE ET LA VISIBILITÉ DES FEMMES DE L'ÉQUIPE DANS TOUTES LES ACTIONS												
M18. Des mesures concrètes												
M19. Espaces non mixtes des hommes												
O.E.6. CONCEPTION ET MISE EN ŒUVRE D'UNE STRATÉGIE DE COMMUNICATION INTERNE												
M20. Conception de stratégie												
M21. Exécution de la stratégie												

AXE 3. IMPACT												
ANNÉE	2021		2022				2023				2024	
trimestres	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
O.E.7. AUGMENTER L'IMPACT SOCIAL ET ÉCONOMIQUE SUR LES FEMMES ET LES JEUNES FILLES DE GANDIOL												
M22. Augmentation du nombre de femmes dans l'équipe												
M23. Présence des femmes dans les milieux masculinisés												
M24. Sélection de fournisseurs												
O.E.8. STRATÉGIE DE COMMUNICATION EXTERNE												
M25. Conception de la stratégie												
M26. Mise en œuvre de la stratégie												