

PLAN DE IGUALDAD Y DE GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD



Asociación Hahatay son risas de Gandiol
2021-2024

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA	7
COMISIÓN DE IGUALDAD	
PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN	
OBJETIVOS	8
METODOLOGÍA	
EJES Y MEDIDAS	9
EJE 1. ESTRATÉGICO E INSTITUCIONAL	10
EJE 2. OPERATIVO	13
EJE 3. IMPACTO	15
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	17
RECURSOS	19
CALENDARIO	20

PLAN DE IGUALDAD Y DE GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

2021-2024

Asociación Hahatay son risas de Gandiol

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.

Con el fin de visibilizar todas esas acciones que ya están en marcha, las potencialidades así como los aspectos a reforzar, a lo largo del año 2020 se llevó a cabo un proceso participativo para la elaboración del autodiagnóstico de género y diversidad de la entidad. Elaborado en colaboración con el Grupo de Estudios sobre la Sociología y el Género (GESTES) de la Universidad Gaston Berger de Saint Louis.

En el desarrollo del Autodiagnóstico de Género se creó un equipo de trabajo denominado “Grupo Motor de Género” que apoyó el proceso para conocer la situación en la que se hallaban las mujeres y los hombres de la entidad, identificando los aspectos en los que se pudieran estar dando desigualdades y las causas que estaban detrás de las mismas.

A partir de las conclusiones extraídas en el proceso autodiagnóstico, se elabora el presente documento que recoge las medidas previstas para la mejora y refuerzo del trabajo en torno al género y la igualdad de la Asociación Hahatay, son risas de Gandiol.

Los motivos principales que orientan el inicio del presente Plan de Igualdad y de Gestión de la Diversidad vienen definidos por los criterios éticos, la voluntad del equipo directivo así como de las personas que conforman la entidad y el compromiso de la organización con la igualdad y la diversidad.

Conclusiones del autodiagnóstico

El Plan de Igualdad y Gestión de la Diversidad trata de cubrir las necesidades detectadas a través del autodiagnóstico de género en relación con la igualdad de oportunidades, la transversalización de género y la gestión de la diversidad.

Tanto en el momento de la recogida de información, como en el proceso de análisis, las informaciones se organizaron 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 prestó 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 autodiagnóstico se mantuvo una atención particular sobre la comunicación, analizando las fortalezas y debilidades de la comunicación interna. Basándonos en los trabajos realizados, fue posible reflexionar sobre un tercer eje de análisis.

En este tercer nivel, fueron 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. También permitió hacer un pequeño repaso a la situación de la comunicación externa.

Las principales conclusiones a las que se llegó así como las áreas de mejora y aspectos en los que se valoró necesario profundizar, son los siguientes:

1. 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.).
2. 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.
3. Este interés en la transversalización de género existente a nivel institucional, 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.
4. 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.
5. 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.

6. 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.

7. Hay una falta de conocimiento claro y preciso sobre la perspectiva de género en el seno del equipo de la asociación. 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.
8. 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
9. 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. 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.
10. 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.
11. 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.
12. 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. 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.

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.

13. Sigue habiendo una serie de reticencias por parte de la comunidad de Gandiol hacia el trabajo que realiza Hahatay, que se materializan en presiones y rumores 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.

14. 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
15. 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 Plan de Igualdad se diseña siguiendo los ejes desarrollados en el autodiagnóstico:

- **Nivel estratégico e institucional**
- **Nivel operativo**
- **Impacto**

En cada uno de los cuales se hará especial hincapié en la **comunicación**, como eje transversal necesario para el desarrollo de la perspectiva de género y el fomento de la igualdad dentro de la entidad.

La Asociación Hahatay son risas de Gandiol cuenta con **elementos clave para integrar las medidas previstas** en el presente documento y que, sin duda, facilitarán la implementación del Plan de Igualdad y Gestión de la Diversidad y ofrecerá oportunidades para su buen funcionamiento. Se destacan las siguientes:

- Voluntad de la Junta Directiva por la transversalización de género en el total de las acciones de la entidad. Alto nivel de formación y sensibilización al respecto.
- Interés por parte de la mayoría de las personas de la asociación por ampliar los conocimientos respecto al género, así como su implicación en las medidas de mejora.
- Compromiso del Grupo Motor de Género en el proceso autodiagnóstico y en la propuesta de medidas que se recogen en el Plan de Igualdad, voluntad de implicarse en su desarrollo
- Presencia de una Técnica de Género dentro el equipo de Hahatay, que ha asumido la facilitación del proceso autodiagnóstico y que puede así mismo acompañar la implantación del Plan.

- Experiencia de la entidad en la introducción de la perspectiva de género en los proyectos.
- Incremento en la toma de conciencia por parte del personal de la entidad para la introducción de la perspectiva de género y el trabajo por una mayor igualdad.

Se afronta la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de las acciones y trabajo en general de Hahatay, así como una oportunidad de crecimiento en consonancia con los VALORES y en el desarrollo de su MISIÓN como entidad.

La ejecución de las acciones recogidas en este documento producirá el siguiente impacto:

- En el bienestar de los y las trabajadoras de la organización
- Puesta en valor de aquellas acciones que se vienen desarrollando en pro de la equidad y la igualdad de género.
- Garantizar que los procedimientos y funcionamiento de la entidad lleven integrada la perspectiva de género.
- Ser modelo de referencia dentro del ámbito de la cooperación y el desarrollo local.
- Avanzar en la equidad real y efectiva de la entidad.
- Impacto en la mejora de la calidad de vida de las mujeres de Gandiol a través de la promoción laboral y apoyo a iniciativas económicas.

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Este Plan tendrá una duración de tres años, desde la segunda mitad de 2021 a la primera mitad de 2024. Y se aplicará a la totalidad del equipo de la asociación. Esta fecha coincide con la revisión y actualización del Plan Estratégico de la entidad (2019-2024), en el que se fusionarán ambos documentos, profundizando el enfoque de género en el documento de planificación general para el próximo periodo (2025-2030)

COMISIÓN DE IGUALDAD

La comisión de igualdad estará compuesto por las siguientes personas, de las cuales varias formaron parte del Grupo Motor de Género en el proceso autodiagnóstico.

- **Ndeye Fatou Ka**, dinamizadora de comunicación comunitaria
- **Tékheye Ka**, director del centro cultural y responsable de actividades culturales
- **Ndeye Lakhone**, coordinadora de la Casa de las Mujeres
- **Modou Diop**, responsable de comunicación

Nuria del Rey Sánchez, técnica de género de Hahatay llevará a cabo la facilitación de este grupo de trabajo.

PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN

Coordinadora de proyectos de la asociación

OBJETIVOS

Visibilizar, mejorar e iniciar procesos de sistematización de las medidas de igualdad que se están desarrollando en la gestión de la entidad.

Incluir la perspectiva de género en la estrategia, procesos y organización de las condiciones de trabajo.

- Reforzar en la cultura de la asociación el valor de la equidad/igualdad entre mujeres y hombres como central y estratégico (EJE 1)
- Implementar estrategias para la inclusión de la perspectiva de género en las acciones y el día a día de la entidad (EJE 2)
- Posicionar Hahatay como referente de desarrollo comunitario en Gandiol en pro de la equidad (EJE 3)

METODOLOGÍA

A la hora de elaborar el presente Plan de Igualdad y Gestión de la Diversidad se han tenido en cuenta los siguientes criterios:

- Que tenga resultados cuantificables
- Que se pueda desarrollar en un proceso y en un tiempo concreto
- Que su impacto pueda identificarse claramente
- Que contemple un impacto positivo en la brecha de género, teniendo un impacto directo en las personas que forman el equipo de Hahatay
- Que se pueda integrar en la gestión y que cuadre con los valores de la entidad
- Sostenibilidad de las medidas llevadas a cabo, que los efectos sean duraderos y la experiencia pueda continuar con su desarrollo

Los objetivos y medidas propuestas están basadas en las conclusiones extraídas durante el proceso de autodiagnóstico de género y diversidad de la entidad, llevado a cabo a lo largo del año 2020, y se han elaborado en colaboración de la coordinación de Hahatay y el Grupo Motor de Género.

La priorización de las medidas a desarrollar se ha llevado a cabo según criterios de viabilidad: que sea posible, útil, rentable y sostenible.

La herramienta de **análisis de género** utilizada en el diagnóstico, se incorpora en el Plan de Igualdad como método de análisis de la realidad que permitirá conocer las posiciones, el acceso a recursos y control sobre ellos, los roles así como el acceso a la toma de decisiones.

Todas las medidas que se tomen en la ejecución del Plan deberán tener un análisis y evaluación del impacto de género para garantizar que no perpetúan la desigualdad.

EJES Y MEDIDAS

EJE 1. ESTRATÉGICO E INSTITUCIONAL

- Reforzar en la cultura de la asociación el valor de la equidad/igualdad entre mujeres y hombres como central y estratégico
 - Introducir la perspectiva de género en toda la documentación de la entidad
 - Visibilizar el compromiso de Hahatay con la igualdad entre hombres y mujeres
 - Mantener una visión global y actualizada de la composición de la asociación, poniendo una especial atención a la diversidad

EJE 2: OPERATIVO

- Implementar estrategias para la inclusión de la perspectiva de género en las acciones y el día a día de la entidad
 - Promover la adquisición de conocimientos y habilidades del equipo que impulsen la progresión personal y profesional.
 - Asegurar la participación activa y la visibilidad de las mujeres del equipo en el total de las acciones
 - Diseño e implantación de una estrategia de comunicación interna

EJE 3: IMPACTO

- Posicionar Hahatay como referente de desarrollo comunitario en Gandiol en pro de la equidad.
 - Incrementar el impacto social y económico en las mujeres y chicas jóvenes de Gandiol
 - Crear una estrategia para reducir los prejuicios y el impacto de estos hacia las personas que componen la asociación
 - Diseño e implantación de una estrategia de comunicación externa

EJE 1. ESTRATÉGICO E INSTITUCIONAL

- Reforzar en la cultura de la asociación el valor de la igualdad entre mujeres y hombres como central y estratégico
 - Introducir la perspectiva de género en toda la documentación y proyectos de la entidad
 - Visibilizar el compromiso de Hahatay con la igualdad entre hombres y mujeres
 - Mantener una visión global y actualizada de la composición de la asociación, poniendo una especial atención a la diversidad

O.E.1. INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN TODA LA DOCUMENTACIÓN Y PROYECTOS DE LA ENTIDAD			
• Sistematizar la recogida de información de la entidad con datos desagregados por sexo en todas las edades (incluyendo menores) • Incluir la pertinencia de género antes, durante y después de las acciones para obtener conclusiones de la presencia, acceso a los recursos y roles • Incorporar indicadores de género, cuantitativos y cualitativos, en el total de los proyectos			
ACCIONES (medidas)	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
M1. Realización de una ficha con indicaciones para la recogida de información	Ficha realizada y compartida con el equipo	Técnica de género	3er trimestre de 2021
M2. Creación de una herramienta para incluir la pertinencia de género	Herramienta realizada y compartida con el equipo	Técnica de género	3er trimestre de 2021
M3. Realización de un documento específico de introducción del género por cada área de acción (construcción, comunicación, cultura...)	• Documento realizado y compartido con el equipo • Identificación de una persona responsable por área/eje de trabajo para su puesta en práctica	Técnica de género + CI + responsables de cada área	3er trimestre de 2021
M4. Realización de una batería de indicadores de género	• Lista de indicadores de género realizados • Incorporación de estos indicadores a los proyectos y acciones	Técnica de género + CI + responsables de cada área	3er trimestre de 2021
M5. Conocimiento y uso generalizado de estas herramientas por parte del equipo	Todas las personas que coordinan proyectos, y también el resto del equipo conocen e incorporan estos datos	Técnica de género + CI + Junta Directiva Todo el equipo	A partir del 4º trimestre de 2021 y hasta el final del Plan

O.E.2. VISIBILIZAR EL COMPROMISO DE HAHATAY CON LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

- Medir el impacto de género de las medidas y programas desarrolladas por Hahatay
- Capitalizar todas las acciones llevadas a cabo que conlleven un impacto de género (en presencia, acceso, roles y participación)
- Visibilizar de forma sistematizada nuestro compromiso con la igualdad

ACCIONES	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
M6. Incluir en todos los proyectos y acciones un apartado de evaluación del impacto de género	Nº de proyectos que llevan incluidos el impacto de género: 100%	Técnica de género + responsables de área	1er trimestre 2022
M7. Crear un registro unificado con los resultados de impacto de género de los proyectos	Registro anual realizado	Técnica de género + CI	1er trimestre 2022 y hasta el final del Plan
M8. Publicar estos resultados en la memoria anual	Canales utilizados Nº de personas a las que llega esta información	Coordinadora (Laura Feal)	4º trimestre 2022 anual hasta el final del Plan
M9. Capitalizar y visibilizar el impacto de género a través de redes sociales	• Estrategia de comunicación creada • Visibilizados al menos el 80% e los impactos detectados	Técnica de género + CI + área de comunicación	1er trimestre 2022 y hasta el final del Plan

O.E.3. MANTENER UNA VISIÓN GLOBAL Y ACTUALIZADA DE LA COMPOSICIÓN DE LA ASOCIACIÓN, PONIENDO UNA ESPECIAL ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

- Evaluar cuantitativa y cualitativamente los cambios producidos en el equipo de forma anual y desde una perspectiva de género
- Diseñar e incorporar medidas que conlleven a una mayor equidad de género y aprovechamiento de la diversidad y potencial presente en el equipo

ACCIONES	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
M10. Realización de un perfil sociológico de la asociación anual	Documento realizado	Técnica de género	A lo largo del Plan (2021-24) 2º trimestre de cada año
M11. Evaluación de los datos obtenidos y recogida de propuestas de mejora. Diseño de medidas específicas.	Documento realizado	Técnica de género + CI	A lo largo del Plan (2021-24) 2º trimestre de cada año
M12. Comunicación de las conclusiones	El 100% del equipo conoce esta información	CI	A lo largo del Plan (2021-24) 2º trimestre de cada año
M13. Calendarización y ejecución de las medidas valoradas	Nº y tipo de acciones	Técnica de género + CI + Junta Directiva	De forma anual a partir del 2º trimestre de cada año

EJE 2: OPERATIVO

- Implementar estrategias para la inclusión de la perspectiva de género en las acciones y el día a día de la entidad
 - Promover la adquisición de conocimientos y habilidades del equipo que impulsen la progresión personal y profesional.
 - Asegurar la participación activa y la visibilidad de las mujeres del equipo en el total de las acciones
 - Diseño e implantación de una estrategia de comunicación interna

O.E.4. PROMOVER LA ADQUISICIÓN DE CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES DEL EQUIPO QUE IMPULSEN LA PROGRESIÓN PERSONAL Y PROFESIONAL			
• Elaboración de un Plan de Formación bajo premisas de igualdad y diversidad • Ampliar el conocimiento sobre género y feminismos enfocados a la aplicación en la práctica del trabajo • Dotar de herramientas y habilidades que faciliten la realización del trabajo (comunicación, trabajo en equipo, toma de decisión, ...) • Facilitación de espacios de debate y reflexión en torno a fechas representativas			
ACCIONES (medidas)	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
M14. Diseño del plan formativo	Plan de formación diseñado y comunicado al equipo	Técnica de género + CI	1er trimestre de 2022
M15. Ejecución del plan de formación (evaluación continua del mismo)	Al menos una sesión mensual realizada	Técnica de género + CI	A lo largo del Plan (2021-24) A partir del 1er trimestre de 2022
M16. Incrementar el conocimiento y habilidades del equipo	• Evaluaciones realizadas al final de cada sesión. Al menos el 90% de las personas participantes valora positivamente la formación • Asistencia al 80% de las sesiones por parte de cada persona • Incorporación de los conocimientos y habilidades adquiridas en el trabajo del día a día	Técnica de género	A lo largo del Plan (2021-24) A partir del 1er trimestre de 2022 (evaluación semestral)
M17. Crear espacios de debate informales de intercambio de conocimiento e ideas.	Al menos tres debates anuales	Técnica de género	A lo largo del Plan (2021-24) A partir del 4o trimestre de 2021

O.E.5. ASEGURAR LA PARTICIPACIÓN ACTIVA Y LA VISIBILIDAD DE LAS MUJERES DEL EQUIPO EN EL TOTAL DE LAS ACCIONES

- Que no exista ningún condicionante de género que impida el acceso a las actividades y/o encuentros propuestos y a la participación activa en los mismos
- Fomentar el papel de los hombres como aliados en el trabajo por una mayor igualdad.

ACCIONES (medidas)	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
M18. Inclusión de medidas concretas en la planificación de todas las acciones	• Las tareas informales son previstas en el 80% de las acciones, creando equipos mixtos para su ejecución • La participación entre hombres y mujeres es equilibrada cuantitativa y cualitativamente • Se sigue un principio de equidad en las ponencias y la toma de palabra en eventos	CI + responsables de cada área	1er trimestre de 2022
M19. Facilitar espacios de encuentro no mixtos entre los hombres de la asociación	Al menos cuatro sesiones anuales realizadas: revisión de privilegios y trabajo en torno a nuevas masculinidades	Técnica de género + CI	A lo largo del Plan (2021-24) A partir del 4º trimestre de 2021

O.E.6. DISEÑO E IMPLANTACIÓN DE UNA ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN INTERNA

- Crear espacios de encuentro entre personas de diferentes equipos para conocer las tareas y trabajos del resto
- Establecer vías rápidas y eficientes de comunicación
- Facilitar canales de comunicación que faciliten el intercambio de información a nivel horizontal, entre equipos, y a nivel vertical, con el Equipo Directivo
- Uso del lenguaje inclusivo e imagen de las mujeres no sexista

ACCIONES (medidas)	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
M20. Diseño de la Estrategia de Comunicación Interna	Estrategia creada y compartida con la totalidad del equipo	Técnica de género + CI + Equipo Directivo	3er trimestre de 2021
M21. Puesta en marcha de la Estrategia	Ejecución de medidas concretas Evaluación semestral de las medidas: al menos el 75% de las personas manifiesta notar una mejora en la comunicación interna	Técnica de género + área de comunicación + Equipo Directivo	A lo largo del Plan (2021-24) A partir del 4º trimestre de 2021 (evaluación semestral)

EJE 3: IMPACTO

- Posicionar Hahatay como referente de desarrollo comunitario en Gandiol en pro de la equidad.
 - Incrementar el impacto social y económico en las mujeres y chicas jóvenes de Gandiol
 - Diseño e implantación de una estrategia de comunicación externa

O.E.7. INCREMENTAR EL IMPACTO SOCIAL Y ECONÓMICO EN LAS MUJERES Y CHICAS JÓVENES DE GANDIOL

- Realizar la selección del personal con una visión de género, promoviendo la incorporación de mujeres en el equipo
- Llevar a cabo acciones que fomenten el desarrollo económico femenino local

ACCIONES (medidas)	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
M22. Incremento de las mujeres que forman parte del equipo	• Anualmente, las chicas y mujeres que forman parte de Hahatay crece al menos un 10% • Favorecida la incorporación de las mujeres en puestos de coordinación	Equipo Directivo	Desde la implantación del PLAN. Revisable el 2º trimestre de cada año
M23. Refuerzo de la presencia de mujeres en ámbitos de trabajo altamente masculinizados	• Aumento, de al menos un 20%, de las mujeres presentes en sectores productivos	Equipo directivo	A lo largo del Plan (2021-24) A partir del 1er trimestre de 2022
M24. Selección de proveedores locales con iniciativas sostenibles y preferiblemente lideradas por mujeres	• Revisión de proveedores • Inversión de al menos un 30% del presupuesto anual en iniciativas de mujeres	Técnica de género + Equipo directivo + coordinación de cada área	A lo largo del Plan (2021-24) A partir del 4º trimestre de 2021

O.E.8. ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN EXTERNA

- Crear una estrategia para reducir los prejuicios y el impacto de estos hacia las personas que componen la asociación
- Facilitar información clara y veraz sobre las actividades y proyectos de la entidad
- Unificar criterios para publicaciones en redes sociales
- Mejora de la web de la asociación incorporando la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo en todas las informaciones y fotografías

ACCIONES (medidas)	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
M25. Diseño de la Estrategia de Comunicación Externa	Estrategia creada y compartida con la totalidad del equipo	Técnica de género + CI + área de comunicación + Equipo Directivo	1er trimestre de 2022
M26. Puesta en marcha de la estrategia	Ejecución de medidas concretas • Evaluación semestral de las medidas	Técnica de género + CI + área de comunicación	A lo largo del Plan (2021-24) A partir del 2º trimestre de 2022 (evaluación semestral)

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento de la implementación del Plan es esencial para poder registrar y valorar su desarrollo. Permitirá conocer el grado de funcionamiento de las medidas recogidas en el Plan, y flexibilizar su contenido para adaptarlo a las necesidades que puedan ir surgiendo.

A su vez, la evaluación permitirá conocer el nivel de realización alcanzado por el Plan, el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento de la asociación en los distintos niveles. A nivel institucional, a nivel de equipo y también en referencia al impacto producido en la propia comunidad. De este modo se podrá valorar la necesidad de continuar ciertas medidas o bien proponer otras nuevas, que desarrollen un mejor trabajo en torno a la equidad.

Objetivos

- Supervisar las acciones previstas en el Plan con el fin de que se ajusten al calendario y metodología previstos
- Detectar las dificultades que se presenten durante el desarrollo para adaptar las medidas previstas y así asegurar la correcta ejecución del Plan.
- Evaluar el cumplimiento de objetivos y la continuidad de las acciones contempladas
- Valorar el Plan y sus efectos sobre la igualdad de género en la organización

Personas responsables

- El seguimiento y la evaluación serán realizados por las personas y las áreas de trabajo designados responsables del desarrollo de cada acción con apoyo de la Comisión de Igualdad y de la Técnica de Género de la asociación.

Calendario

- El seguimiento se realizará de forma continua, desde la puesta en marcha del Plan
- Se realizarán evaluaciones periódicas trimestrales y una evaluación final a la conclusión de la vigencia del mismo.

Procedimiento

- El seguimiento y evaluación de cada acción se realizará de acuerdo a los indicadores previstos, siendo estos susceptibles de cambio o ampliación con el fin de responder a las necesidades que se vayan detectando. Toda la información se recogerá desagregada por sexo.
- La información recogida y las valoraciones realizadas se plasmarán en informes semestrales redactados por la Técnica de Género. Estos informes recogerán la situación actual, la evolución de las acciones previstas así como las modificaciones realizadas frente a las posibles dificultades y/o necesidades detectadas. Se hará un especial hincapié en la valoración tanto cuantitativa como cualitativa de la situación de los hombres y las mujeres dentro de la entidad con respecto a los procesos llevados a cabo, las actitudes, la evolución y reducción de diferencias entre unas y otros.
- El informe semestral será trabajado por parte de la Comisión de Igualdad, que aportará propuestas de mejora para facilitar la ejecución del Plan
- Los informes así como las propuestas de la CI serán trasladados a la coordinación de HAHATAY para la valoración del desarrollo del Plan. Esta valoración podrá aportar a su vez propuestas de mejora o áreas de intervención que se hayan detectado.

- Será responsabilidad de la Comisión de Igualdad, en coordinación con la Técnica de Género, informar al equipo de la entidad del desarrollo y resultado de la aplicación del Plan. Para ello, y desde el comienzo de su implantación, se instalará un tablón donde se recogerán las principales informaciones sobre el Plan. Se valorará la ejecución de reuniones con el equipo para este fin.

Evaluación del Plan

Se realizará con carácter semestral, de acuerdo a las siguientes líneas:

1. Evaluación de resultados. Indicadores de nivel de ejecución del Plan
 - Número total de acciones por áreas y ejes implantadas en la asociación
 - N° de personas beneficiarias de las acciones por sexo, edad, áreas de trabajo y categorías profesionales
 - Grado de consecución de los objetivos. Resultados obtenidos en función de los indicadores básicos propuestos a los que se podrá añadir otros de carácter cuantitativo y cualitativo que defina la Comisión de Igualdad
 - Efectos no previstos
2. Evaluación de los procesos. Grado de sistematización de los procedimientos
 - Grado de información y difusión entre la plantilla
 - Grado de adecuación de los recursos humanos
 - Grado de adecuación de los recursos materiales
 - Grado de adecuación de las herramientas de recogida
 - Mecanismos de seguimiento periódicos puestos en marcha
 - Desarrollo metodológico
 - Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones
 - Soluciones aportadas respecto a las incidencias y valoración de su adecuación
3. Impacto en la organización
 - Nivel de participación y compromiso de las personas destinatarias
 - Cambio de actitudes producido
 - Grado de aceptación del Plan de Igualdad
4. Propuestas de futuro

La evaluación será efectuada por la Comisión de Igualdad que elaborará los instrumentos necesarios para su realización (cuestionarios, guión de entrevistas, grupos de discusión, etc.) y se apoyará en los informes, actas de reuniones y otro tipo de documentación elaborada durante el seguimiento del Plan.

EVALUACIÓN DE IMPACTO FINAL

Esta evaluación se realizará en el informe final tras terminar la vigencia del Plan.

Se va a medir el impacto favorable a la igualdad de género, es decir, su contribución a reducir la distancia entre las desigualdades de género existentes en la situación de partida y la situación que se pretende alcanzar

- Reducción de desigualdad entre mujeres y hombres en el equipo de Hahatay. Con la introducción de la perspectiva de género en los procesos se garantizará la eliminación de los obstáculos que perpetúan la desigualdad
- Cambios en la cultura de la entidad. Creación de registros desagregados por sexo y medición del impacto de género de las acciones realizadas por Hahatay e integración de la perspectiva de género en los procesos.
- Mejora en el posicionamiento de HAHATAY como entidad de referencia en desarrollo comunitario en pro de la equidad

- Mejora de las condiciones de trabajo y bienestar de las personas que forman parte de la entidad.

PROPUESTAS DE FUTURO

La comisión irá adelantándose a necesidades que vayan surgiendo y que se podrán plasmar en el siguiente plan.

RECURSOS

Personales

En la implementación del Plan de Igualdad y Gestión de la Diversidad de la asociación se implicará a la totalidad de las personas que forman parte de HAHATAY. Todas ellas serán responsables de su buen funcionamiento y valoración de los cambios propuestos.

Además, habrá personas clave en la puesta en marcha del mismo, ya recogidas en los apartados anteriores del presente documento, que forman parte del equipo de Hahatay desde hace años y que tienen una especial vinculación con el trabajo previsto y las medidas diseñadas.

Materiales e infraestructuras

Para llevar a cabo las diferentes medidas se contará con las infraestructuras propias de la entidad, como el Centro Cultural Aminata, la Casa de las Mujeres o el Centro de Capacitación en Comunicación Comunitaria.

Además, se contará con los materiales de la asociación para poder desarrollar las acciones previstas, tales como ordenadores, proyector, material fungible, etc.

Financieros

Los gastos derivados de las acciones previstas dentro del Plan serán asumidos con fondos propios de la entidad.

Ciertas medidas serán financiadas en colaboración con proyectos de Hahatay que ya tienen incluidas en su planificación actividades en torno a la formación de género y la promoción de la igualdad y equidad entre mujeres y hombres; como son el caso del Centro de Capacitación en Comunicación Comunitaria y la Casa de las Mujeres.

CALENDARIO

EJE 1. ESTRATÉGICO E INSTITUCIONAL												
AÑO	2021		2022				2023				2024	
trimestres	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°
O.E.1. INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN TODA LA DOCUMENTACIÓN DE LA ENTIDAD												
M1. Ficha de recogida de información												
M2. Herramienta pertinencia de género												
M3. Género por área de trabajo												
M4. Indicadores de género												
M5. Conocimiento y uso generalizado												
O.E.2. VISIBILIZAR EL COMPROMISO DE HAHATAY CON LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES												
M6. Incluir evaluación del impacto de género												
M7. Registro del impacto de género												
M8. Publicar en la memoria anual												
M9. Visibilizar en RRSS												
O.E.3. MANTENER UNA VISIÓN GLOBAL Y ACTUALIZADA DE LA COMPOSICIÓN DE LA ASOCIACIÓN, PONIENDO UNA ESPECIAL ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD												
M10. Perfil sociológico												
M11. Evaluación del perfil. Diseño de las medidas												
M12. Comunicación de conclusiones												
M13. Ejecución de medidas valoradas												

EJE 2. OPERATIVO												
AÑO	2021		2022				2023				2024	
trimestres	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°
O.E.4. PROMOVER LA ADQUISICIÓN DE CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES DEL EQUIPO QUE IMPULSEN LA PROGRESIÓN PERSONAL Y PROFESIONAL												
M14. Diseño Plan Formativo												
M15. Ejecución Plan Formativo												
M16. Incremento conocimiento y habilidades												
M17. Espacios de debate												
O.E.5. ASEGURAR LA PARTICIPACIÓN ACTIVA Y LA VISIBILIDAD DE LAS MUJERES DEL EQUIPO EN EL TOTAL DE LAS ACCIONES												
M18. Medidas concretas												
M19. Espacios no mixtos de hombres												
O.E.6. DISEÑO E IMPLANTACIÓN DE UNA ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN INTERNA												
M21. Diseño de la estrategia												
M22. Ejecución de la estrategia												

EJE 3. IMPACTO												
AÑO	2021		2022				2023				2024	
trimestres	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°
O.E.7. INCREMENTAR EL IMPACTO SOCIAL Y ECONÓMICO EN LAS MUJERES Y CHICAS JÓVENES DE GANDIOL												
M22. Incremento de las mujeres en el equipo												
M23. Presencia de mujeres en ámbitos masculinizados												
M24. Selección de proveedores												
O.E.8. ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN EXTERNA												
M25. Diseño de la estrategia												
M26. Puesta en marcha de la estrategia												