

3

## ♂=♀ Note de capitalisation

---

Progrès vers l'institutionnalisation  
du genre au Sénégal

---



Agence luxembourgeoise pour la  
Coopération au développement

#### PUBLIÉ PAR

**LuxDev - Agence luxembourgeoise pour la Coopération au développement**

#### COORDINATION ET RÉDACTION

**Véronique MEYERS**

EXPERTE GENRE, LUXDEV

#### AVEC LA CONTRIBUTION DE

**Mor GUEYE**

CHARGÉ SUIVI ET ÉVALUATIONS, BUREAU SÉNÉGAL, LUXDEV

**Safiétou KANE**

EXPERTE GENRE, BUREAU SÉNÉGAL, LUXDEV

**Yann NACHTMAN**

RESPONSABLE DÉVELOPPEMENT INSTITUTIONNEL, BUREAU SÉNÉGAL, LUXDEV

**Christine OMES**

RESPONSABLE ÉVALUATIONS, QUALITÉ ET GESTION DES CONNAISSANCES, LUXDEV

**Pascal ROSSIGNOL**

DIRECTEUR DES PROGRAMMES, LUXDEV

#### NOS REMERCIEMENTS POUR LEUR CONTRIBUTION ET LEUR APPUI VONT ÉGALEMENT À

**Absa WADE NGOM**

DIRECTRICE DE LA DEEG

**Sala SALL DIALLO**

COORDINATRICE DE LA CELLULE GENRE, MFPAA

**Ndeye MINGUE NDIATE NDIAYE GACKO**

COORDINATRICE DE LA CELLULE GENRE, MSAS

**Ndeye MATY NDOYE**

COORDINATRICE DE LA CELLULE GENRE, MGTDAT

**Anna NDIAYE**

COORDINATRICE DE LA CELLULE GENRE, MHA

Ainsi que

**Quentin BOURDEAUX**

REPRÉSENTANT RÉSIDENT, BUREAU SÉNÉGAL, LUXDEV

**Gülten AKA**

CHARGÉE DE PROGRAMMES, BUREAU SÉNÉGAL, LUXDEV

#### CONTACT

**Bureau Sénégal**

B.P. n° 29 920

Lot 43, route de l'aéroport

Yoff Aéroport

Dakar - SÉNÉGAL

email : office.senegal@luxdev.lu

**LuxDev siège**

10, rue de la Grève

L - 1643 LUXEMBOURG

email : communications@luxdev.lu

#### SOURCES & COPYRIGHT

© 2018 Lux-Development

# LISTE DES ACRONYMES

ADL	Agence de développement local
ANAT	Agence nationale de l'aménagement du territoire
BOM	Bureau organisation et méthodes
BOS	Bureau opérationnel de suivi
CEDEAO	Communauté économique des États d'Afrique de l'Ouest
CEDEF	Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (ONU)
CEP	Cellule des études et de la planification
CTG	Comité technique genre
DADL	Direction d'appui au développement local
DAGE	Direction de l'administration générale et de l'équipement
DEEG	Direction de l'équité et de l'égalité de genre
DPRS	Direction de la planification, de la recherche et des statistiques
FTP	Formation technique et professionnelle
MEFP	Ministère de l'Économie, des Finances et du Plan
MFFG	Ministère de la Femme, de la Famille et du Genre
MFPA	Ministère de la Formation professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Artisanat
MGTDAT	Ministère de la Gouvernance territoriale, du Développement et de l'Aménagement du territoire
MHA	Ministère de l'Hydraulique et de l'Assainissement
MSAS	Ministère de la Santé et de l'Action sociale
ODD	Objectifs de développement durable
OSC	Organisations de la société civile
PEPAM	Programme eau potable et assainissement du millénaire
PIC	Programme indicatif de coopération
PIG	Plan d'institutionnalisation du genre
PNDL	Programme national de développement local
PSE	Plan Sénégal émergent
PSL	Programme Sénégal - Luxembourg
PTA	Plan de travail annuel
PTF	Partenaires techniques et financiers
SMART	Spécifique, mesurable, atteignable, réaliste et temporellement défini
SNEEG	Stratégie nationale pour l'équité et l'égalité de genre
UE	Union européenne
UPSER	Unité planification, suivi et évaluation et recherche
ZCO	Zone de concentration opérationnelle

# PRÉFACE

Le Sénégal a souscrit à la quasi-totalité des instruments juridiques de promotion et de protection des droits des femmes et des filles. Il s'agit entre autres de la Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), du Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits de la femme en Afrique (protocole de Maputo), de la Convention sur les droits de l'enfant et de l'acte additionnel A/SA.02/05/15 relatif à l'égalité de droits entre les hommes et les femmes pour le développement durable dans l'espace la Communauté économique des États d'Afrique de l'Ouest (CEDEAO).

Notre pays a également adhéré à la Déclaration et au programme d'action de Beijing, à la résolution 1325 des Nations unies sur les femmes, la paix et la sécurité, aux Objectifs de développement durable (ODD) et à l'Agenda 2063 de l'Union africaine dans lesquels l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes constituent une priorité.

Dans cette dynamique, la réduction des inégalités sociales et la promotion du genre figurent en bonne place dans le Plan Sénégal émergent (PSE), document de référence en matière de politique économique et sociale, d'ici l'horizon 2035. Pour renforcer l'effectivité de l'institutionnalisation du genre dans les politiques publiques, la Stratégie nationale pour l'équité et l'égalité de genre (SNEEG) 2016-2026 a été articulée au PSE, conformément à son plan d'actions prioritaires 2014-2018.

Il est aussi heureux de rappeler la circulaire primatoriale en date du 26 mars 2013 demandant aux ministères sectoriels de prendre en compte la dimension genre dans leurs interventions quotidiennes. Ce qui a été un signal fort pour la création des Cellules genre (mécanismes internes destinés à faciliter la prise en charge des besoins différenciés des femmes et des hommes dans les politiques publiques). En sus, le décret 2017-313 du 15 février 2017 instituant un secrétariat général dans les ministères précise l'ancrage institutionnel des Cellules genre.

Ces différentes initiatives confortent la pertinence de l'intégration de la dimension genre dans la conception et la mise en œuvre des actions de développement. En effet, l'égalité homme-femme conditionne les changements sociaux et institutionnels nécessaires à l'avènement d'un environnement favorable à un développement socio-économique durable et équitable.

C'est pourquoi, l'intégration du genre constitue un axe prioritaire des interventions de la Coopération luxembourgeoise, comme en atteste la stratégie genre du programme de coopération bilatérale Sénégal-Luxembourg dans son troisième Programme indicatif de coopération (PIC III).

Force est alors de constater que l'institutionnalisation du genre au Sénégal est devenue incontournable pour une prise en compte effective de l'égalité homme-femme dans les politiques, programmes et projets du pays. Dans ce sens, le PIC III est venu renforcer ce processus dans les ministères sectoriels partenaires (santé, gouvernance territoriale, formation professionnelle, hydraulique et assainissement) et les capacités institutionnelles de la Direction de l'équité et de l'égalité de genre (DEEG) afin de contribuer à la concrétisation de la vision de la SNEEG qui est de «faire du Sénégal un pays émergent avec une société solidaire dans un État de Droit, sans discrimination, où les hommes et les femmes auront les mêmes chances de participer à son développement et de jouir des bénéfices de sa croissance».

La présente note, publiée par LuxDev, l'agence luxembourgeoise pour la Coopération au développement, avec l'appui de la DEEG, des ministères sectoriels et partenaires de la coopération et du bureau Sénégal de LuxDev présente les leçons tirées du processus d'institutionnalisation du genre dans les quatre ministères partenaires à l'issue du PIC III.

La note met en exergue les bonnes pratiques et les contraintes mais également des recommandations pour la bonne poursuite du processus d'institutionnalisation du genre.

Cet exercice, considéré comme une bonne pratique, constitue un modèle pour soutenir l'effectivité de l'institutionnalisation du genre dans les politiques publiques.

Je remercie la Coopération luxembourgeoise pour son appui tout au long de cet exercice riche en enseignements et dont les échos iront au-delà de nos frontières.

**Madame Absa Wade Ngom**  
**Directrice de l'équité et de l'égalité du genre,**  
**Ministère de la Femme, de la Famille et du Genre**



# RÉSUMÉ

L'institutionnalisation du genre consiste en la prise en compte du genre de façon systématique et globale dans les politiques, les programmes, les projets, les services et la structure interne des institutions et organisations.

Le mécanisme national d'intégration du genre au Sénégal est la DEEG, au sein du ministère de la Femme, de la Famille et du Genre (MFFG).

La démarche préconisée par la DEEG pour l'institutionnalisation du genre s'est déroulée en trois étapes :

- installation d'une entité en charge de la prise en compte du genre dans chaque ministère (Cellule genre) ;
- conduite d'un audit institutionnel genre pour établir le niveau de prise en compte du genre dans le ministère et secteur ;
- élaboration et mise en œuvre du Plan d'institutionnalisation du genre (PIG).

Les quatre ministères sectoriels partenaires du volet bilatéral du PIC III entre le Sénégal et le Grand-Duché de Luxembourg étaient :

- le ministère de la Gouvernance territoriale, du Développement et de l'Aménagement du territoire (MGTDAT) ;

- le ministère de l'Hydraulique et de l'Assainissement (MHA) ;
- le ministère de la Formation professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Artisanat (MFPA) ;
- le ministère de la Santé et de l'Action sociale (MSAS).

La mise en œuvre de la stratégie genre du volet bilatéral du PIC III s'est faite à travers un Comité technique genre (CTG), composé de représentants des parties prenantes au PIC III concernés par la thématique et coordonné par la DEEG.

Les principales difficultés rencontrées ont été :

- le manque de visibilité et le manque de budget de fonctionnement des Cellules genre ;
- les facteurs socio-culturels ;
- une faible connaissance et compréhension de la thématique de genre à tous les niveaux ;
- un manque d'outils et d'indicateurs selon une sensibilité genre ;
- une faible sensibilité ou une faible prise en compte du genre dans les documents officiels.



Les principales leçons apprises lors de la démarche d'institutionnalisation du genre sont les suivantes :

#### **Aux niveaux et politique institutionnel**

**Leçon 1 :** disposer des conditions de base : volonté politique, cadre législatif et réglementaire favorable, cadre stratégique national, mais aussi disposer de temps.

**Leçon 2 :** disposer d'un mécanisme national de coordination et de suivi, qui fournit un appui-conseil important aux institutions, et appuyer ce mécanisme pour qu'il soit effectif tout au long sa mission.

**Leçon 3 :** s'assurer de la visibilité et de l'ancrage des entités en charge du genre et s'assurer qu'elles disposent d'un budget réaliste et suffisant.

**Leçon 4 :** disposer et plaider pour l'utilisation d'indicateurs sexo-spécifiques pertinents et spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et temporellement définis (SMART).

#### **Aux niveaux organisationnel et individuel**

**Leçon 5 :** concentrer les efforts au début du processus sur le renforcement des capacités des parties prenantes au niveau du genre par des formations et des actions de sensibilisation à tous les niveaux, et partir d'un diagnostic découlant sur un plan d'action.

**Leçon 6 :** mettre l'accent sur une sensibilisation et une communication efficaces à l'endroit des décideurs au niveau du gouvernement et des partenaires techniques et financiers (PTF).

**Leçon 7 :** s'assurer de la motivation, de l'engagement et de la résilience des parties prenantes à la promotion de l'équité et l'égalité de genre.

**Leçon 8 :** formaliser un cadre d'échange, de discussion, de partage d'expériences et de bonnes pratiques, en favorisant les synergies, les partenariats.

Que ce soit par le biais de la ratification et de l'adoption des instruments internationaux, continentaux et régionaux, par ses propres instruments nationaux et par sa volonté politique, le Sénégal dispose du cadre nécessaire au déploiement d'activités visant l'égalité et l'équité de genre. Ce cadre de référence est la base indispensable qui permet au Sénégal, et partant à tout pays, d'évoluer dans ce domaine.

Bien sûr la route est longue et il reste encore quelques défis à relever, qui ont trait notamment à la prise en charge du genre dans les budgets des ministères, l'application effective des instruments internationaux et nationaux de promotion des droits de la femme, la disponibilité de statistiques fiables, et le changement dans les comportements grâce à la poursuite des activités de plaidoyer, de communication et de formation sur le genre.

Néanmoins, la volonté politique est réelle, le contexte est favorable, et la machine est lancée !

# INSTITUTIONNALISATION DU GENRE

## INTRODUCTION

L'institutionnalisation du genre, une expression complexe à première vue pour un concept qui, tout compte fait, peut s'expliquer « simplement » par la prise en compte du genre de façon systématique et globale dans les politiques, les programmes, les projets, les services et la structure interne des institutions et organisations.

Dans le contexte de cette note, les entités concernées par ce thème sont les quatre ministères sectoriels partenaires du volet bilatéral du PIC III 2012-2016 entre le Sénégal et le Grand-Duché de Luxembourg :

- le MGTDAT ;
- le MHA ;
- le MFPAA ;
- le MSAS.

### Volonté politique

Par contre, si le concept s'énonce simplement, sa mise en œuvre est nettement plus délicate. Elle n'est en tout cas possible que si une volonté politique en ce sens est clairement établie. Cette volonté s'exprime notamment par la ratification des instruments internationaux et régionaux et leur transposition dans le cadre législatif et réglementaire national<sup>1</sup>.

Ces différents engagements et orientations en la matière se retrouvent dans la SNEEG<sup>2</sup>, elle-même alignée sur le PSE, qui confirme la volonté du Sénégal de promouvoir l'égalité et l'équité de genre.

La coordination et le suivi-évaluation de la mise en œuvre de la SNEEG sont assurés par le MFFG à travers sa DEEG, qui est le mécanisme national de coordination et de mise en œuvre du processus d'intégration du genre dans les interventions de développement au Sénégal depuis 2008.

La démarche préconisée par la DEEG pour l'institutionnalisation du genre se déroule en trois étapes :

- installation d'une entité en charge de la prise en compte du genre dans chaque ministère (Cellule genre) ;
- conduite d'un audit institutionnel genre pour établir le niveau de prise en compte du genre dans le ministère et secteur ;
- élaboration et mise en œuvre du PIG.

La stratégie genre du PIC III se fonde sur les orientations stratégiques de la Coopération luxembourgeoise en matière de genre et s'aligne sur la stratégie du Sénégal. Le programme Sénégal - Luxembourg (PSL) a donc un double objectif :

- contribuer à l'institutionnalisation du genre dans les quatre ministères sectoriels partenaires ; et
- renforcer les capacités de la DEEG aux niveaux institutionnels, organisationnels et techniques.

1. Le contexte international, régional et national est présenté succinctement en annexe 2

2. La première SNEEG couvrait la période 2005-2015, l'actuelle SNEEG couvre la période 2016-2026



## OBJECTIF DE LA NOTE

Cette note entend présenter les leçons que l'on peut tirer du processus d'institutionnalisation du genre dans les quatre ministères partenaires à l'issue du PIC III.

La note tentera donc d'identifier les bonnes pratiques et contraintes, mais également de formuler des recommandations pour la poursuite du processus. Il convient néanmoins de garder à l'esprit que dans un contexte d'exécution nationale, la continuité du processus est entre les mains des partenaires.

L'objectif principal est un partage d'expérience afin que les autres projets ou programmes de l'Agence, en cours ou à venir, puissent s'en inspirer dès lors que l'institutionnalisation du genre ou une démarche similaire fait partie de leurs objectifs. Ce partage d'expérience est également à destination de nos ministères partenaires, et pourra servir de base de réflexion pour la poursuite de l'appui à ce processus dans le cadre du prochain programme de coopération bilatérale au Sénégal.

Les informations recueillies en vue de l'élaboration de la note sont issues à la fois d'une revue documentaire approfondie, des échanges lors d'un atelier organisé dans le contexte de cet exercice de capitalisation, et des entretiens individuels avec les coordinatrices des Cellules genre en place.



## APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE POUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA STRATÉGIE GENRE DU PSL

### LA MISE EN PLACE D'UN COMITÉ TECHNIQUE GENRE

Afin de s'aligner sur le dispositif national d'intégration du genre dans les politiques sectorielles, la mise en œuvre de la stratégie genre du volet bilatéral du PIC III s'est faite à travers un CTG, composé de représentants des parties prenantes au PIC III concernés par la thématique<sup>3</sup>, et dont la coordination technique est assurée par la DEEG en relation avec la coordination générale du programme, assurée par le ministère de l'Économie, des Finances et du Plan (MEFP).

#### Existence d'un cadre d'échange

L'objectif général du CTG est de servir de cadre de concertation, de synergie et de coordination entre les membres et d'assurer l'intégration du genre dans les politiques publiques à travers le dialogue politique avec le gouvernement, d'autres PTF et la société civile. Ce schéma place la DEEG au cœur de l'opérationnalisation de la stratégie genre du programme, s'inscrivant clairement dans le respect du principe d'alignement.

Le PSL participe également aux rencontres périodiques d'une part du groupe thématique genre, relié au G50 qui regroupe l'ensemble des PTF intervenant au Sénégal et d'autre part du groupe genre de l'Union européenne (UE) au Sénégal, ce qui a permis d'apporter une contribution à l'élaboration du plan d'actions de l'UE pour l'égalité hommes-femmes 2016-2020.

### LA CONTRIBUTION AU RENFORCEMENT DES CAPACITÉS D'INTERVENTION DU MÉCANISME NATIONAL D'INTÉGRATION DU GENRE : LA DEEG

#### Existence d'un mécanisme national de coordination et de suivi

La DEEG existait déjà bien avant le PSL, puisqu'elle a été créée en 2008 pour offrir à la SNEEG un cadre institutionnel pour piloter sa mise en œuvre. Elle est en charge de la coordination et du suivi-évaluation de l'exécution de la stratégie nationale en matière de genre.

Elle s'articule autour de deux divisions et une unité : la division Appui à l'intégration du genre, la division Renforcement des capacités, et l'unité de Planification, de suivi et évaluation et de recherche<sup>4</sup>.

Afin d'accompagner l'accomplissement de cette mission, la DEEG a bénéficié, de la part du PSL, d'un appui visant à renforcer ses capacités institutionnelles, organisationnelles et techniques. À côté des appuis financiers, le PSL a renforcé les ressources humaines de la DEEG en mettant à sa disposition une experte genre qui, notamment :

- a appuyé la formulation des termes de référence pour le recrutement de différents experts pour les formations relatives au genre ;
- a organisé et animé des ateliers de suivi de la mise en œuvre (partage des rapports d'audit, analyse des documents de politique sectorielle, finalisation des plans d'institutionnalisation du genre, appui à l'élaboration

3. Le CTG est composé du coordonnateur du PSL, des coordinatrices des Cellules genre des ministères partenaires, de la DEEG, du MEFP, de LuxDev, et d'ONU Femmes.

4. L'organigramme de la DEEG est présenté en annexe.

des plans d'action des Cellules genre, partage d'outils d'intégration du genre, intégration du genre dans les documents de programmation pluriannuelle des dépenses, échanges avec les points focaux) ;

- a co-animé des ateliers de formation sur le genre ;
- a fourni un appui technique lors des réunions sur le genre auxquelles participaient la DEEG ;
- a participé activement aux réunions du CTG.

La DEEG a également été accompagnée par le PSL dans le processus de révision de la SNEEG et par une prise en charge des ateliers d'orientation et de synthèse dans les trois régions nord de la ZCO du PIC III (Louga, Saint-Louis et Matam). Ce processus au niveau régional a abouti à la formulation de la contribution de chacune des trois régions nord à l'élaboration de la SNEEG révisée 2016-2026.

Un appui logistique et matériel (un véhicule, du matériel de bureau et du matériel informatique) a permis à la DEEG d'améliorer ses conditions de travail, cependant elle manque encore à l'heure actuelle des ressources humaines suffisantes pour mener à bien sa mission, d'autant plus qu'elle est de plus en plus sollicitée par les ministères, notamment pour l'intégration du genre dans les textes réglementaires et documents clés, tels que les documents de programmation pluriannuelle des dépenses et les lettres de politique sectorielle et de développement, et pour leurs interventions dans le domaine.

Une autre difficulté à soulever dans l'approche méthodologique, liée à la DEEG, se situe au niveau du CTG. Il lui est difficile de respecter la fréquence trimestrielle qu'il s'était fixé pour ses réunions, en raison de conflits d'agenda de ses différents membres. Pourtant, le CTG constitue un cadre idéal de partage d'expériences et de bonnes pratiques, de discussions, d'échanges sur la thématique. Il faudrait entamer une réflexion sur ses modalités de fonctionnement afin que celles-ci ne demeurent pas un facteur de blocage lors du prochain PIC.

## **L'APPUI À LA MISE EN ŒUVRE DES PROCESSUS D'INSTITUTIONNALISATION DANS LES QUATRE MINISTÈRES**

### **Le renforcement et la mise en place des Cellules genre**

Les Cellules genre des quatre ministères partenaires ont été créées par arrêté ministériel de leurs départements respectifs en 2015 (à des dates différentes), avec la nomination d'une coordinatrice à leur tête<sup>5</sup>.

Toutes les Cellules ne disposaient pas dès leur création d'une équipe dédiée. Outre une coordinatrice à leur tête, la Cellule genre du MFPA disposait d'un secrétariat, d'un comptable, d'un responsable suivi-évaluation et d'un responsable communication, celle du MSAS d'une conseillère technique genre, tandis que les Cellules genre du MGTDAT et du MHA reposaient uniquement sur la mise en place d'un réseau de points focaux.

Les difficultés rencontrées dès le départ étaient par contre communes : manque de visibilité (les Cellules ne figuraient pas dans les organigrammes), absence d'un budget propre venant du gouvernement, manque de ressources financières et matérielles, manque de pouvoir d'action substantiel, besoins en renforcement de capacités, difficultés d'accès à l'information (notamment en raison du manque de visibilité), difficultés d'accès aux personnes disposant d'un pouvoir de décision.

Si le manque de moyens matériels et financiers est encore à l'heure actuelle pallié par les appuis du PSL, un progrès devrait survenir sous peu puisqu'un décret de février 2017 rattache les Cellules genre aux secrétariats généraux. En accédant ainsi à un ancrage et une visibilité au niveau de l'institution, les Cellules genre peuvent aspirer à un budget dédié dans la loi de Finances. Bien évidemment, la hauteur du budget qui sera finalement alloué demeure une inconnue et requiert des PTF qu'ils restent vigilants et prêts à continuer leur appui financier si ce budget devait s'avérer insuffisant au regard des activités à mener par les Cellules, et notamment le déroulement des PIC.

5. Les coordinatrices sont de hiérarchie A1. En 2017, 21 ministères disposaient d'une Cellule genre, soit à peu près 70%.

## Motivation, engagement et résilience

Les Cellules genre fonctionnent avec l'appui d'un réseau de points focaux<sup>6</sup> nommés par acte ministériel. La sélection des points focaux se base principalement sur l'engagement et la motivation des candidats, et si possible en tendant vers une représentation paritaire, ou en tout cas, en évitant que les points focaux soient uniquement des femmes. Mais, les Cellules genre restent confrontées au déficit d'adhésion des hommes comme points focaux, contrairement aux femmes. Ces aspects de motivation et d'engagement se retrouvent également au niveau des coordinatrices genre. Il ressort clairement des discussions avec ces dernières que ces facteurs sont les moteurs essentiels de l'avancée du processus.

## L'appui à la conduite des audits techniques genre

La DEEG avait établi une démarche méthodologique pour l'audit genre des institutions en 2014 qui devait servir de cadre de référence pour chaque ministère. L'objectif global était de promouvoir l'apprentissage organisationnel pour l'intégration efficace de l'approche genre dans les politiques, programmes, projets et structures de l'organisation audité. Le rapport d'audit devait faire le point sur la capacité de l'institution (expertise et moyens techniques), l'engagement (cadre de référence, cadre juridique et règlement), estimer et analyser les besoins en formation sur le genre et ses techniques d'intégration et proposer un plan d'intégration du genre et le budget prévisionnel qui aiderait à sa mise en œuvre. La méthodologie précisait que l'audit genre est un processus exigeant dont le succès dépend de l'engagement de toutes les parties et du respect de l'agenda retenu.

C'est ainsi que les audits des quatre ministères partenaires ont été menés sur un mode participatif et avec une couverture nationale. Bien que respectant la démarche nationale, les modalités de mise en œuvre de l'audit ont différé selon les ministères suivant l'importance des ressources financières et la structure du ministère en question. Cela, combiné au choix des cabinets d'expertise sélectionnés par chacun des ministères, a conduit à une qualité variable des rapports d'audit. Il est donc important de sélectionner avec soin les personnes mandatées pour conduire ce genre d'activité.

## Mutualisation des ressources

La mutualisation<sup>7</sup> des ressources avec d'autres partenaires (PTF et autres organismes nationaux) a permis de prendre en charge les besoins importants en ressources financières mais également de couvrir, pour chacun des ministères, l'ensemble des régions du pays.

## L'appui à l'élaboration et la mise en œuvre des PIG

Les rapports d'audit ont fourni des conclusions et des recommandations pertinentes et ont débouché sur des plans d'institutionnalisation du genre pour chaque ministère. La mise en œuvre de ces plans se fait sous la responsabilité des Cellules genre.

Si pour le MFPA, le MGTDAT et le MSAS, le rapport d'audit et son plan d'action pour l'institutionnalisation du genre ont été validés tant au niveau technique que politique, le MHA n'a pas encore reçu la validation politique, ce qui a considérablement freiné la mise en œuvre du PIG au sein du Ministère. Pour les autres ministères, les PIG sont en cours de mise en œuvre.

Les deux premières étapes du processus d'institutionnalisation (mise en place des entités chargées du genre et réalisation d'audits institutionnels sur le genre) ont été réalisées pendant le PIC III, cependant la troisième étape - le déroulement des plans - est encore en cours, ces plans étant en effet pluriannuels<sup>8</sup>.

6. Au MHA, les points focaux sont au nombre de 30 (15 titulaires et 15 suppléants), au MSAS de 114 (24 au niveau central, 14 au niveau régional et 76 au niveau district), au MFPA de 125 (106 dans l'ensemble des structures publiques de la formation professionnelle et techniques réparties dans les 14 régions du pays et 19 points focaux dans les différentes directions et services du niveau central), et au MGT-DAT de 15 points focaux au niveau central (la désignation des points focaux au niveau déconcentré n'est pas encore notifiée par un acte).

7. L'appui du PSL ne concernait que la ZCO, d'autres ressources étaient nécessaires pour couvrir l'ensemble des régions du pays. Ainsi, tout audit confondu, l'appui financier est venu de LuxDev, Enabel (CTB à l'époque), USAID, IntraHealth, Unicef, ChildFund, CRS (Catholic Relief Services), ONU Femmes, ESP-EPE (Essor du secteur privé par l'éducation pour l'emploi), AFD et Banque mondiale.

8. Le PIG du MSAS couvre la période 2015-2020, celui du MGTDAT 2016-2018, celui du MHA 2017-2021, et celui du MFPA 2017-2019.

## DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

Chaque ministère a dû faire face à un certain nombre de difficultés, d'obstacles, de freins dans le déroulement du processus d'institutionnalisation. Certaines difficultés leur sont propres, mais il est néanmoins possible de dégager des lignes communes, dont les principales sont :

- le manque de visibilité, d'ancrage harmonisé, et le manque de budget de fonctionnement, de ressources matérielles, financières et humaines des Cellules genre pour l'accomplissement de leur mission ;
- les facteurs socio-culturels, qui pèsent lourdement sur le changement de comportement et de mentalité, notamment les stéréotypes liés au genre ;
- une faible connaissance et compréhension de la thématique de genre à tous les niveaux, ce qui ne facilite pas l'appropriation de la thématique par les décideurs et les acteurs concernés ;
- un manque d'outils et d'indicateurs selon une sensibilité genre dans les politiques sectorielles ;
- une faible sensibilité ou une faible prise en compte du genre dans les documents officiels, les programmes des ministères (planification, mise en œuvre, suivi et évaluation) et la gestion des ressources humaines (notamment la faible représentation des femmes dans les postes à responsabilités).

On pourrait donc extrapoler et imaginer que ces difficultés, maintenant identifiées, peuvent être anticipées et donc adressées de manière prospective et proactive par d'autres institutions qui se lanceraient dans une démarche similaire.



## RÉSULTATS ATTEINTS DANS LE CADRE DU PIC III

L'engagement des autorités de tutelle, des PTF et des entités en charge du genre, a contribué dans une large mesure à l'atteinte des résultats.

Spécifiquement, le PSL a contribué à l'atteinte des résultats suivants :

- renforcement de la DEEG en équipements et logistique (matériel informatique et véhicule) et en ressources humaines (mise à disposition d'une experte genre) ;
- mise en place des Cellules genre dans les quatre secteurs ;
- conduite d'un audit genre dans les quatre secteurs ;
- élaboration de PIG sectoriels ;
- amorçage de la mise en œuvre des PIG ;
- renforcement des capacités sur le genre des Cellules genre et de leurs points focaux ;
- révision de la SNEEG par la prise en charge des ateliers dans la ZCO ;
- contribution au plan d'action de l'UE pour l'égalité hommes-femmes 2016-2020 ;
- participation à l'organisation, via le CTG, de la campagne nationale des 16 jours d'activisme pour l'élimination des violences basées sur le genre.

Des informations sur les résultats atteints plus précisément par chaque ministère sont disponibles en annexe 1, dans les fiches d'expérience par ministère.

### Temps d'implémentation important

Sachant que ce processus est encore en cours de mise en œuvre, car il requiert un temps d'implémentation non négligeable, les résultats analysés sont bien entendu ceux intermédiaires atteints par les ministères partenaires. Si les deux premières étapes ont été réalisées, il reste encore à dérouler les PIG.

## LEÇONS APPRISSES

Les fiches d'expérience par ministères, disponibles en annexe, fournissent une vue détaillée de l'évolution du processus au sein de chaque ministère. L'analyse comparative du degré d'aboutissement du processus permet de dégager les points d'attention (leçons apprises) à prendre en compte pour la mise en œuvre d'une démarche d'institutionnalisation du genre :

### *Aux niveaux politique et institutionnel*

**Leçon 1 :** disposer des conditions de base : volonté politique, cadre législatif et réglementaire favorable, cadre stratégique national, mais aussi disposer de temps (être conscient et accepter qu'il s'agit d'un processus qui requiert un certain temps afin d'aboutir, dépassant largement la durée moyenne d'un programme de coopération).

**Leçon 2 :** disposer d'un mécanisme national de coordination et de suivi, qui fournit un appui-conseil important aux institutions, et appuyer ce mécanisme pour qu'il soit effectif tout au long de sa mission.

**Leçon 3 :** s'assurer de la visibilité et de l'ancrage des entités en charge du genre (existence institutionnelle formalisée par un instrument réglementaire) et s'assurer qu'elles disposent d'un budget réaliste et suffisant, inscrit dans la loi de Finances pour accompagner leur création et leur mission, les PTF pouvant assurer l'appui financier supplémentaire nécessaire.

**Leçon 4 :** disposer et plaider pour l'utilisation d'indicateurs sexo-spécifiques pertinents et SMART, ce qui implique au préalable de disposer de bases de données et d'un système d'information performant.

### *Aux niveaux organisationnel et individuel*

**Leçon 5 :** concentrer les efforts au début du processus sur le renforcement des capacités des parties prenantes au niveau du genre par des formations et des actions de sensibilisation à tous les niveaux, centraux et déconcentrés, et partir d'un diagnostic (par exemple un audit genre en sélectionnant soigneusement les consultants en charge de mener l'audit) découlant sur un plan d'action.

**Leçon 6 :** mettre l'accent sur une sensibilisation et une communication efficaces à l'endroit des décideurs au niveau du gouvernement et des PTF.

**Leçon 7 :** s'assurer de la motivation, de l'engagement et de la résilience des parties prenantes à la promotion de l'équité et l'égalité de genre.

**Leçon 8 :** formaliser un cadre d'échange, de discussion, de partage d'expériences et de bonnes pratiques, sans sous-estimer la charge de travail des parties prenantes et donc en évitant de démultiplier les groupes de travail, comités, etc., en favorisant les synergies, les partenariats, et en adoptant des agendas réalistes.

## RECOMMANDATIONS

- maintenir le renforcement de la DEEG en ressources humaines par la mise à disposition d'une experte genre ;
- appuyer la DEEG auprès du MFFG afin qu'elle dispose des ressources matérielles, financières et humaines suffisantes sur fonds propres, dans un objectif de durabilité de l'entité ;
- maintenir le renforcement des capacités en questions de genre des Cellules genre et de leurs points focaux ;
- appuyer les Cellules genre des secteurs d'intervention retenus auprès de leur ministère de tutelle afin qu'elles disposent des ressources matérielles, financières et humaines suffisantes sur fonds propres, dans un objectif de durabilité de ces Cellules ;
- appuyer financièrement et techniquement le déroulement des PIG le temps que le management dans les ministères s'approprie le concept et qu'il soit intégré dans la planification, la programmation, le suivi et l'évaluation des programmes des secteurs couverts par le prochain PIC ;
- appuyer les ministères partenaires afin que ceux-ci disposent d'indicateurs sexo-spécifiques pertinents basés sur un système d'information performant.

## CONCLUSION

Que ce soit par le biais de la ratification et de l'adoption des instruments internationaux, continentaux et régionaux, par ses propres instruments nationaux et par sa volonté politique, le Sénégal dispose du cadre nécessaire au déploiement d'activités visant l'égalité et l'équité de genre. Ce cadre de référence est la base indispensable qui permet au Sénégal, et partant à tout pays, d'évoluer dans ce domaine. La volonté politique est réelle, le contexte est favorable.

Bien sûr, la route est longue et il reste encore quelques défis à relever, qui ont trait notamment à la prise en charge du genre dans les budgets des ministères, l'application des instruments internationaux et nationaux de promotion des droits de la femme, la disponibilité de statistiques fiables, et le changement dans les comportements grâce à la poursuite des activités de plaidoyer, de communication et de formation sur le genre. Les PTF doivent continuer leur appui en ce sens.

Néanmoins, la volonté politique est réelle, le contexte est favorable, et la machine est lancée !

# LISTE DES ANNEXES

<b>Annexe 1</b>	<b>Fiches d'expérience des ministères partenaires</b>
<b>Annexe 2</b>	<b>Contexte international, régional et national pour l'égalité des sexes</b>
<b>Annexe 3</b>	<b>Données quantitatives et financières</b>
<b>Annexe 4</b>	<b>Organigramme de la DEEG</b>
<b>Annexe 5</b>	<b>Sources documentaires</b>

## ANNEXE 1 | Fiches d'expérience des ministères partenaires

### MINISTÈRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE, DE L'APPRENTISSAGE ET DE L'ARTISANAT

<b>Parties prenantes</b>	Le Ministre, le Secrétaire général, les directeurs et chefs de service, les chefs d'établissements publics, la Cellule genre et ses points focaux, les PTF, la DEEG, les organisations de la société civile (OSC), les services déconcentrés, le niveau communautaire.
<b>Situation de départ</b>	<p>Le genre ne figurait pas dans les documents officiels du Ministère et ses enjeux n'étaient pas ou mal connus par l'ensemble du personnel. Il n'existait pas de stratégie sectorielle genre.</p> <p>La Cellule genre n'existait pas au démarrage du PSL. Elle a été créée en août 2015, dirigée par une coordinatrice et disposant d'un secrétariat, d'un comptable, d'un responsable suivi-évaluation, d'un responsable de la communication et des relations publiques. Cependant, aucune ressource matérielle et financière ne lui était affectée. À sa création, elle ne figurait pas encore dans l'organigramme du Ministère.</p>
<b>Approche méthodologique</b>	<p>La Cellule genre a été créée par arrêté ministériel du 05 août 2015. Un audit technique participatif genre a ensuite été mené par un cabinet de consultants qui a également élaboré le plan d'institutionnalisation du genre sur base des résultats de l'audit (une démarche méthodologique pour l'audit genre des institutions avait été établie par la DEEG en 2014).</p> <p>Les deux instruments ont été constitués sur un mode participatif, s'appuyant sur la Cellule genre et ses points focaux (du niveau central et déconcentré), des animateurs et animatrices qui ont bénéficié d'un atelier de mise à niveau. Les investigations ont été menées dans toutes les directions et les services du Ministère ainsi que dans certains lycées techniques et centres de formation professionnelle. Des projets et programmes au niveau central ont également été audités.</p> <p>L'audit a porté sur la connaissance et la perception du genre, sa prise en compte dans la culture organisationnelle de la structure, dans les programmes et projets de l'artisanat, dans l'information et la communication, au niveau des ressources humaines, à travers la Cellule genre et dans les rapports d'activité.</p> <p>Le rapport d'audit et le plan d'institutionnalisation du genre ont ensuite été partagés avec le Ministre, les directeurs et chefs de service au niveau central, les chefs d'établissements publics, les PTF, les points focaux genre (du niveau central et déconcentré), ainsi que d'autres ministères et les autres composantes du PIC pour aboutir à leur validation technique et politique.</p>
<b>Difficultés rencontrées</b>	<p>Les principales difficultés rencontrées ont été :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• le manque de budget de fonctionnement et de ressources financières pour la mise en œuvre du PIG ;</li> <li>• les facteurs socioculturels refusant tout changement de comportement et de mentalité envers l'équité et l'égalité de genre ;</li> <li>• les stéréotypes sexistes reliant un métier à un sexe ;</li> <li>• la faible connaissance de la thématique par les enseignants et le personnel à tous les niveaux ;</li> <li>• des milieux scolaires insensibles au genre et le manque de respect pour l'égalité de genre dans le cadre scolaire ;</li> <li>• L'absence de systématisation de l'analyse genre dans le rapportage sectoriel ;</li> <li>• le manque de financement pour certaines zones du pays qui n'étaient pas couvertes par les PTF dans leurs interventions.</li> </ul>



<b>Solutions apportées et résultats</b>	<p>Le manque de ressources a été dans un premier temps pallié par le support des PTF et notamment du programme SEN/028. L'inscription de la Cellule genre dans l'organigramme du Ministère et son rattachement au Secrétariat général (en son article 6 du décret n° 2017-313 instituant un secrétariat général dans les ministères) devrait lui ouvrir l'accès à un budget inscrit dans la LCO nord et centre.</p> <p>Le genre a été intégré dans les différents documents stratégiques du Ministère.</p> <p>De nombreuses actions de sensibilisation au sein des structures du Ministère, tant au niveau central que déconcentré ont eu lieu. Par exemple, tous les chefs d'établissements publics (sauf un) ont été formés sur le genre, tous les points focaux également. Un plan de communication a été élaboré pour la période 2018-2021. Des clubs genre ont été installés dans toutes les structures publiques de la Formation technique et professionnelle (FTP). Des journées de sensibilisation appelées « journées genre des établissements » ont été organisées dans tous les établissements de la ZCO nord et centre. Des activités de sensibilisation de masse locales comme les journées carrières sensibles au genre, la journée nationale genre et FTP sont organisées chaque année pour une meilleure prise en compte des questions de genre et leur appropriation par les populations. Des campagnes de sensibilisation sont organisées dans toutes les villes du Sénégal pour l'accès des filles dans les métiers non traditionnels (le % des filles dans les filières techniques et industrielles est passé de 10% en 2013 à 16% en 2017).</p> <p>Le plaidoyer en faveur du genre a permis de mobiliser les plus hautes instances à l'instar de ministres, de directeurs, de gouverneurs, de préfets, etc., lors de l'organisation de ces journées.</p> <p>Des bourses d'excellence ont été octroyées aux meilleures filles inscrites dans des filières techniques et industrielles et aux meilleurs garçons dans les filières de l'économie familiale et sociale.</p> <p>Les structures de la FTP ont été construites ou réhabilitées avec prise en compte du genre et l'appellation des centres régionaux d'enseignement technique féminin a été changée en centre de formation professionnelle.</p> <p>Un processus d'installation de centre d'excellence – école sensible au genre - a été amorcé, pour mieux prendre en charge l'accès et le maintien des filles et des femmes dans la FTP.</p>
<b>Facteurs de succès</b>	<p>Une volonté politique traduite par un environnement législatif favorable : le Sénégal a ratifié l'ensemble des textes internationaux relatifs à l'égalité entre les sexes (ratification de la CEDEF, sa traduction en six langues nationales et vulgarisation dans le pays), s'est doté d'une SNEEG intégrant une démarche d'institutionnalisation du genre, et a inscrit l'égalité de droits entre les hommes et les femmes dans le PSE dont l'objectif est de faire du Sénégal un pays émergent en 2035. Il faut noter également l'existence d'un mécanisme national de coordination (DEEG). Ceci a conduit à l'intégration du genre dans la lettre de politique sectorielle et le plan pluriannuel des dépenses, entre autres.</p> <p>La volonté politique manifeste de l'autorité ministérielle qui est très sensible au genre.</p> <p>L'existence d'une stratégie sectorielle genre et l'adoption d'une démarche participative et inclusive (la Cellule genre implique toutes les parties prenantes dans ces activités : DEEG, ministères sectoriels, PTF, personnels du niveau central et déconcentré, personnes ressources, chefs religieux et coutumiers, etc.).</p> <p>Une représentation des sexes équilibrée parmi les points focaux genre.</p> <p>Des PTF qui soutiennent l'ancrage institutionnel du genre.</p> <p>La DEEG a joué son rôle d'appui-conseil lors de l'audit technique genre du MFPA ; les agents de la DEEG ont participé au processus d'audit sur l'ensemble du territoire.</p> <p>Existence d'un groupe thématique genre au niveau national.</p>

<b>Enseignements tirés</b>	<p>Il est indispensable de travailler avec des points focaux qui, en plus de leurs compétences, sont engagés et motivés pour que la prise en compte des questions de genre soit une réalité dans le système.</p> <p>Il faut renforcer en capacité le personnel de tous les niveaux dans le domaine.</p> <p>Il faut assurer une approche <i>top-down</i> de son plaidoyer, en convainquant en tout premier lieu le ministre, et ne pas hésiter à se faire adjoindre une expertise technique pour cette communication.</p> <p>Les attitudes et convictions sont difficiles à changer en matière de genre, mais il faut développer une stratégie pertinente et intelligente de communication sans blesser ou heurter pour ramener les hommes à cesser de penser que le genre c'est pour faire la promotion des femmes et les remplacer par ces dernières, et d'un autre côté, convaincre les femmes que ce n'est nullement une occasion de prendre leur revanche sur les hommes. Il faut sans cesse travailler activement pour rester dans une logique de dialogue et de négociation.</p>
<b>Prochaines étapes</b>	<p>En tout premier lieu disposer des ressources humaines, financières et matérielles suffisantes pour le fonctionnement de la Cellule genre et la mise en œuvre du PIG, toujours à l'aide de toute source de financement disponible, mais pour que cela soit durable, à terme, en disposant d'un budget propre et suffisant.</p> <p>Finaliser le modèle des centres d'excellence et commencer leur déploiement.</p> <p>Poursuivre les actions de renforcement de capacités et de communication notamment dans le milieu scolaire qui reste encore à prédominance masculine et insensible au genre.</p> <p>L'approche <i>top-down</i> est très importante : il faut continuer le plaidoyer auprès du personnel du niveau central et déconcentré.</p> <p>Partager les bonnes pratiques en matière d'institutionnalisation du genre avec les autres ministères et surtout profiter de l'opportunité et du cadre d'échanges tel que le groupe thématique genre.</p> <p>Créer des synergies avec l'ensemble des services du ministère.</p> <p>Créer une synergie d'actions entre le ministère, les PTF et tous les acteurs qui appuient l'institutionnalisation du genre dans le ministère</p> <p>Obtenir l'appui d'acteurs clés comme le Bureau organisation et méthodes (BOM) et le Bureau opérationnel de suivi (BOS) du PSE.</p>
<b>Conclusion</b>	<p>« Nous devons agir et sensibiliser sur les questions de genre pour transformer nos sociétés a fin qu'elles soient plus justes et plus égalitaires. Le genre n'est nullement un effet de mode, mais un impératif de développement ». Sala Sall, coordinatrice de la Cellule genre du MFPAA.</p>

**« Nous devons agir et sensibiliser sur les questions de genre pour transformer nos sociétés a fin qu'elles soient plus justes et plus égalitaires. Le genre n'est nullement un effet de mode, mais un impératif de développement »**

**SALA SALL, COORDINATRICE DE LA CELLULE GENRE DU MFPAA**

## MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DE L'ACTION SOCIALE

<b>Parties prenantes</b>	<p>Le Ministre, le Secrétaire général, le Directeur de cabinet, les directeurs, chefs de services et coordonnateurs de programmes, les équipes-cadre de région et de district, la Cellule genre et ses points focaux, les PTF, la DEEG, le BOM, tous les niveaux de la pyramide sanitaire (central, déconcentré et communautaire), les OSC, autres personnes ressources aux niveaux national, régional et communautaire (Imams, Badjenu Gox (marraines de quartier)).</p>
<b>Situation de départ</b>	<p>Le mandat du MSAS n'intégrant pas explicitement le genre, celui-ci ne figurait pas dans les documents officiels du Ministère. Il n'y avait pas de stratégie sectorielle genre.</p> <p>La Cellule genre n'existait pas au démarrage du PSL, il n'existait qu'un point focal genre qui n'avait pas la prérogative ni l'emprise de pouvoir institutionnaliser le genre au MSAS. C'est avec la SNEEG, la constitutionnalisation de l'égalité des femmes et hommes, le droit à la santé et à la protection sociale, la circulaire primatoriale du 26 mars 2013 invitant les différents départements ministériels à assurer la prise en compte du genre dans leur secteur que la Cellule genre du MSAS a été mise en place et fonctionne depuis 2013.</p> <p>Cependant il existait :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la signature du protocole d'entente et de collaboration entre le ministère de la Santé et de l'Action sociale et le ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfant à l'effet d'accélérer l'intégration du genre dans les interventions du MSAS ;</li> <li>• la réalisation d'un « <i>Backstopping</i> genre » en vue d'accélérer la mise en œuvre des activités relatives au genre prévues avec le programme de la gouvernance sanitaire (PAGOSAN).</li> </ul>
<b>Approche méthodologique</b>	<p>La mise en place de la Cellule genre a été officialisée par 2 arrêtés ministériels : 1 arrêté portant création et fixant les règles d'organisation et fonctionnement et 1 arrêté portant nomination de la coordinatrice depuis le 16 février 2015. Ancrée institutionnellement à la Direction de la planification, de la recherche et des statistiques (DPRS), elle dispose d'une conseillère technique genre installée au cabinet (et également conseillère technique n°2 du MSAS). Cette Cellule est composée de trois organes que sont la coordination, le comité national des points focaux (présidé par la conseillère technique genre) et le comité régional des points focaux (présidé par le médecin chef). La Cellule genre du département est appelée à veiller à l'intégration de la dimension genre dans toutes les activités des structures du Ministère notamment à travers sa prise en compte dans les politiques, programmes, projets de développement et les budgets y afférents.</p> <p>Un audit participatif et inclusif technique genre a ensuite été mené par un cabinet de consultants. Ce cabinet a également élaboré le PIG sur base des constats de l'audit (une démarche méthodologique pour l'audit genre des institutions avait été établie par la DEEG en 2014).</p> <p>L'implication des PTF dès l'élaboration des termes de référence a été une étape importante. Cela a permis une mutualisation des ressources. Ainsi, les consultants ayant conduit l'audit ont été pris en charge par un cofinancement de l'Agence belge de développement et le PSL à travers sa composante Santé de base (SEN/027). L'audit a adopté la démarche dite de la toile d'institutionnalisation du genre. Ceci a permis de proposer des axes et points d'évaluation touchant les normes de base, les options stratégiques, les processus, les moyens techniques humains, organisationnels et logistiques, les modalités d'action et les rendements des systèmes et sous-systèmes qui composent le Ministère, autour de deux séquences portant sur l'organisation et la programmation.</p> <p>Le rapport d'audit et le PIG ont fait l'objet d'un atelier de restitution auquel ont participé les points focaux, le cabinet du ministre, les directeurs et chefs de services, les coordinateurs de projets et programmes, les PTF, la DEEG, des médecins chefs de régions et de districts, pour être validé techniquement et politiquement. Ils ont ensuite été partagés en interne, et en externe avec les autres secteurs, PTF, projets et programmes.</p>

<b>Difficultés rencontrées</b>	<p>Les principales difficultés rencontrées ont été :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• le manque de budget de fonctionnement et de ressources financières pour exécuter le PIG et les lenteurs administratives dans l'acquisition des ressources ;</li> <li>• le manque de ressources humaines pour assister la coordonnatrice et la Cellule genre au sein du Ministère ;</li> <li>• la non-appropriation de l'approche genre par certains décideurs et acteurs du Ministère et son absence de culture organisationnelle ;</li> <li>• la non-visibilité de la Cellule genre dans l'organigramme ;</li> <li>• l'absence d'un cadre de concertation et de coordination pour la mise en place d'un comité de pilotage par des comités régionaux et nationaux ;</li> <li>• la faible prise en compte du genre dans la gestion des ressources humaines, dans les programmes de formation des agents, dans les infrastructures et dans le cycle de projet ;</li> <li>• la difficulté de nomination des points focaux hommes (6 %).</li> </ul>
<b>Solutions apportées et résultats</b>	<p>La première chose a été de rendre la Cellule genre visible, par des actions de plaidoyer (allant jusqu'à un véritable porte-à-porte de la part de la coordinatrice), la mise à disposition d'un bureau, d'une voiture de liaison, de matériel et fournitures de bureau, d'une page sur le site du Ministère (en cours de développement). Le manque de ressources a été dans un premier temps pallié par le support des PTF et notamment du programme SEN/027. L'inscription de la Cellule genre dans l'organigramme du Ministère et son rattachement au Secrétariat général (en son article 6 du décret n° 2017-313 instituant un secrétariat général dans les ministères) devrait lui ouvrir l'accès à un budget inscrit dans la Loi de Finances.</p> <p>La Cellule genre a participé à certains ateliers de la DPRS ce qui lui a permis de faire intégrer le genre dans la lettre de politique sectorielle et le plan national de développement sanitaire. Un autre résultat est le document budgétaire genre (édition 2016 et 2018) et la prise en compte du genre dans le plan stratégique de la santé reproductive maternelle, néo-infantile et des adolescents ou encore dans le document de programmation pluriannuelle des dépenses.</p> <p>Des outils classiques et multimédias ont été élaborés sur les résultats et recommandations de l'audit et du plan d'institutionnalisation du genre, et sur les notions genre et mutualité.</p> <p>Un plan et une stratégie de communication ont été élaborés pour appuyer le PIG.</p> <p>Des indicateurs sexospécifiques ont été identifiés par unité métier et rendus sensibles au genre. Cependant ils sont en cours de stabilisation et d'intégration dans la plateforme de données DHIS2 du Ministère.</p> <p>De nombreuses activités de sensibilisation et de renforcement de capacité sur le genre ont été menées, ce qui a conduit à une meilleure perception de la thématique au sein du Ministère.</p> <p>Le genre a été intégré dans le guide et le module de planification, le guide et le module d'application aux techniques de production, collecte, traitement et analyse des données, mais également dans les outils de prestations de soins pour les différentes interventions.</p>
<b>Facteurs de succès</b>	<p>Une volonté politique traduite par un environnement législatif favorable : le Sénégal a ratifié l'ensemble des textes internationaux relatifs à l'égalité entre les sexes, s'est doté d'une SNEEG intégrant une démarche d'institutionnalisation du genre, et a inscrit l'égalité de droits entre les hommes et les femmes dans le PSE dont l'objectif est de faire du Sénégal un pays émergent en 2035. Ceci a conduit à l'intégration du genre dans la lettre de politique sectorielle et le plan pluriannuel des dépenses, entre autres.</p> <p>L'ancrage institutionnel au sein de la DPRS, qui est un atout.</p> <p>L'engagement de l'autorité de tutelle, des PTF, de la coordinatrice, des points focaux et l'appui de la DEEG, ainsi que la synergie entre la plupart des acteurs qui appuient l'institutionnalisation du genre au sein du Ministère.</p> <p>Un financement substantiel, qui a permis de mener un audit genre exhaustif du Ministère et un dialogue permanent entre la Cellule genre, la DEEG et les PTF tout au long du processus d'audit.</p> <p>La 1<sup>re</sup> réunion de coordination au cabinet sur la thématique genre convoquée par l'autorité avec les décideurs. Ceci a permis de mieux les sensibiliser en présentant les concepts genre et la feuille de route de la Cellule genre.</p> <p>Le porte à porte de la coordinatrice auprès des partenaires pour présenter la feuille de route.</p>

<b>Enseignements tirés</b>	<p>La personnalité des promoteurs de l'égalité de genre (le Ministre, la coordinatrice, les points focaux, etc.), en terme de persévérance, motivation, alliée à un renforcement de capacité en matière de genre sont des facteurs significatifs dans l'atteinte des résultats.</p> <p>Le rattachement à l'origine à la DPRS du Ministère, et la localisation physique du bureau alloué à la Cellule genre (auprès de la DPRS) a été un facteur facilitateur en terme de communication et d'accès à l'information (participation à des réunions d'instances décisionnelles).</p>
<b>Prochaines étapes</b>	<p>La Cellule genre doit pouvoir disposer d'un budget de fonctionnement qui n'est pas tributaire de l'intervention des PTF mais au contraire inscrit au budget de l'État.</p> <p>Continuer les activités de renforcement de capacités tant de la Cellule genre que de tous les acteurs et actrices du Ministère, au niveau central, régional et communautaire.</p> <p>Ancrer la promotion du genre dans la culture organisationnelle, en sus de l'aspect institutionnel, pour ne plus reposer que sur les épaules des quelques personnes dédiées et engagées.</p> <p>Partager les bonnes pratiques en matière d'institutionnalisation du genre avec les autres ministères et surtout profiter de l'opportunité et du cadre d'échanges qu'offre le programme de coopération Sénégal-Luxembourg.</p> <p>Créer des synergies avec la Cellule des études et de planification (CEP), la Direction de l'administration générale et de l'équipement (DAGE), les ressources humaines et autres interlocuteurs dans le Ministère.</p> <p>Créer une synergie d'actions entre le Ministère, les PTF et tous les acteurs qui appuient l'institutionnalisation du genre dans le Ministère et travailler avec les acteurs clés comme le BOM et le BOS.</p>

**«Au cours de l'audit genre, il a été noté dans la région de Kédougou, dans des zones très reculées, une plainte de certaines femmes professionnelles de la santé. Des équipements motorisés non adaptés ont été mis à leur disposition, de ce fait elles n'ont pas pu en faire usage. Et ceci a eu un impact sur la performance de leurs résultats. L'équipe d'auditeurs a attiré l'attention de la DAGE (qui a la prérogative de commander ces équipements). Cette suggestion leur a permis de s'en ouvrir aux fournisseurs pour enfin adapter les commandes par rapport aux utilisateurs (hommes et femmes) dont les besoins sont différenciés. Pour les femmes, ceci a eu un impact tant sur la qualité des services offerts que sur la performance de leurs résultats, parce qu'elles étaient beaucoup plus à l'aise sur les motos à quatre roues plus adaptées à leur physique»**

**NDEYE MINGUE NDIATE NDIAYE GACKO, COORDONNATRICE CELLULE GENRE**



## MINISTÈRE DE LA GOUVERNANCE TERRITORIALE, DU DÉVELOPPEMENT ET DE L'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE

<b>Parties prenantes</b>	Le Ministre, le Cabinet et services rattachés, le Secrétariat général, la Direction d'appui au développement local (DADL), la Direction des collectivités locales, les collectivités locales, la Direction des stratégies de développement territorial, la DAGE, l'Agence de développement communal (ADC), l'Agence nationale de l'aménagement du territoire (ANAT), l'Agence de développement local (ADL), le Service de la formation, le Service de la communication, la Cellule de planification, le Service de l'administration, l'Unité de gestion des déchets solides, l'Inspection de l'administration locale, le Centre national d'État civil, l'Unité genre, le Programme national de développement local (PNDL), la DEEG, les organisations et associations partenaires.
<b>Situation de départ</b>	Le genre était partiellement pris en compte dans la lettre de politique sectorielle (elle prévoit l'élaboration d'un PIG), mais pas spécifiquement dans les mandats des différentes structures du Ministère. L'Unité genre n'existait pas au démarrage du PSL. Elle a été créée en juin 2015, dirigée par une coordinatrice.
<b>Approche méthodologique</b>	<p>Une unité genre a été créée par arrêté ministériel en juin 2015. Un comité technique de suivi de l'institutionnalisation du genre a également été créé en juin 2015.</p> <p>Un audit participatif genre a ensuite été mené par un consultant qui a également élaboré le PIG sur base des constats de l'audit (une démarche méthodologique pour l'audit genre des institutions avait été établie par la DEEG en 2014). Cet audit a reçu l'appui de UN Women et du PSL via sa composante SEN/029.</p> <p>L'audit a consisté en une analyse institutionnelle (analyse de l'institution, des documents, du personnel, du budget, des programmes et activités, et une analyse SWOT), une analyse des données qualitatives, des données quantitatives et une analyse au niveau des collectivités locales.</p> <p>Par souci d'efficacité (moyens financiers limités) l'approche a préféré l'organisation d'ateliers zonaux qui ont regroupé les 14 régions du Sénégal, et de consultations auprès des 14 structures du Ministère au niveau central. En plus de ces ateliers et consultations, des entretiens complémentaires ont été réalisés avec les responsables des services, le Secrétaire général et le cabinet du Ministre.</p> <p>Le rapport d'audit et le PIG ont fait l'objet d'un atelier de restitution et ont reçu la validation technique et politique du Ministre.</p> <p>Par la suite, des réunions et ateliers ont été organisés par l'Unité genre avec l'appui et la participation du consultant en charge du rapport d'audit, des membres de l'Unité genre, de son comité technique de suivi, de l'experte genre recrutée par le PSL et auprès de la DEEG et d'autres parties prenantes pour une meilleure appropriation du PIG.</p> <p>À saluer le financement conjoint (mutualisation des ressources) des activités par la Coopération luxembourgeoise et le PNDL et autres agences.</p>
<b>Difficultés rencontrées</b>	<p>Les principales difficultés rencontrées ont été :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• le manque d'opportunité pour l'Unité genre de participer à toutes les réunions techniques et stratégiques du Ministère, son manque d'ancrage institutionnel et donc de moyens (pas de ligne budgétaire) ;</li> <li>• l'absence de compréhension commune du genre et faibles capacités pour intégrer le genre dans les programmes et budgets par les agents et les collectivités locales ;</li> <li>• des pesanteurs socio-culturelles (résistance des hommes et de certaines femmes) ;</li> <li>• une faible référence au genre des documents officiels orientant l'action du Ministère ;</li> <li>• l'insuffisance et l'absence de généralisation des outils d'intégration du genre (exemple d'outil : budgétisation sensible au genre) ;</li> <li>• la faiblesse des moyens alloués au genre. L'Unité genre est très peu dotée en ressources financières et doit se reposer sur l'appui financier des PTF ;</li> <li>• la faible présence des femmes dans les postes à responsabilité ;</li> <li>• la faible prise en compte du genre dans les missions et la gestion des collectivités locales.</li> </ul>

**«Un des faits saillants sur le processus est lié à la forte mobilisation des agents, des élus et autres acteurs territoriaux, lors des consultations au niveau interne et au niveau déconcentré (plus de 300 acteurs mobilisés). Et cette mobilisation est motivée par l'approche participative qui a guidé le processus»**

**NDÈYE MATY NDOYE, COORDINATRICE DE L'UNITÉ GENRE**

<b>Solutions apportées et résultats</b>	<p>Le manque de ressources a été dans un premier temps pallié par le support des PTF et notamment du programme SEN/029. L'inscription de la Cellule genre dans l'organigramme du Ministère et son rattachement au Secrétariat général (en son article 6 du décret n° 2017-313 instituant un secrétariat général dans les ministères) devrait lui ouvrir l'accès à un budget inscrit dans la Loi de Finances.</p> <p>Un plaidoyer à tous les niveaux a été mené par l'Unité genre.</p> <p>Des activités de renforcement des capacités ont été menées auprès des points focaux genre, des planificateurs du niveau central et déconcentré, des femmes élues maires, des agences régionales de développement, des femmes employées auprès du Ministère.</p> <p>Un manuel d'intégration du genre et un guide d'animation sur le genre ont été élaborés.</p> <p>Des outils genre ont été développés (PIG et outil d'intégration du genre dans la planification locale), et les indicateurs genre stabilisés.</p> <p>Les documents de politique et de réformes sont en cours de révision.</p>
<b>Facteurs de succès</b>	<p>Une volonté politique traduite par un environnement législatif favorable : le Sénégal a ratifié l'ensemble des textes internationaux relatifs à l'égalité entre les sexes, s'est doté d'une SNEEG intégrant une démarche d'institutionnalisation du genre, et a inscrit l'égalité de droits entre les hommes et les femmes dans le PSE dont l'objectif est de faire du Sénégal un pays émergent en 2035.</p> <p>L'engagement de l'autorité de tutelle, des PTF, de la coordinatrice, des points focaux mais aussi de certains responsables, et l'appui de la DEEG ont également contribué à l'atteinte des résultats.</p> <p>Existence de programmes et d'initiatives pour prendre en compte le genre (par exemple création d'un bureau genre par la DADL, genre énoncé dans le plan stratégique de l'ADL, réalisation d'un programme sur la budgétisation sensible au genre et aux enfants, programmes de bourses territoriales pour les femmes de l'ADL).</p> <p>À l'unité de coordination et de gestion des déchets solides, les listes de présence intègrent systématiquement la variable genre pour faire parler les chiffres et prendre les mesures correctives idoines. Au service de l'administration générale et de l'équipement et à l'ANAT, par exemple, l'inspection de l'administration locale a intégré des aspects genre dans leur outil de vérification.</p> <p>Le vote de la loi sur la parité qui permet aux femmes d'exercer leur droit de participation et la création d'un observatoire national d'orientation de la parité.</p> <p>L'adoption de l'acte III de la décentralisation qui offre des opportunités aux femmes pour porter des dynamiques de développement économique local et la mise en œuvre de mécanismes de finances innovants en faveur de l'égalité et l'équité de genre.</p> <p>La coordonnatrice de la Cellule genre a récemment participé à l'élaboration de la lettre de politique sectorielle du Ministère pour y intégrer le genre.</p>
<b>Enseignements tirés</b>	<p>L'implication de toutes les parties prenantes, hommes et femmes, est un gage de réussite des initiatives entreprises.</p> <p>La persistance des pesanteurs socio-culturelles constitue un blocage majeur à la promotion du genre.</p> <p>Les actions de sensibilisation et de formation doivent être intensives pour créer un environnement favorable et un engagement réel.</p>
<b>Prochaines étapes</b>	<p>Consolider les acquis dans le cadre de la mise en œuvre du PIG.</p> <p>Poursuivre l'accompagnement des collectivités locales dans la planification et la budgétisation sensible au genre.</p> <p>Intensifier les actions de renforcement du leadership des femmes.</p> <p>Promouvoir la participation effective des femmes dans le processus de planification, de mise en œuvre et de suivi-évaluation des politiques, programmes et projets locaux.</p> <p>Promouvoir la participation des femmes et des hommes dans les dynamiques économiques locales dans le contexte de territorialisation des politiques publiques.</p> <p>Accompagner la mise en œuvre de la parité dans les conseils municipaux et ruraux.</p> <p>Renforcer les capacités d'intervention de la Cellule genre.</p> <p>Chercher plus de financement pour accompagner l'institutionnalisation du genre dans le MGTDAT, en mettant l'accent sur les 600 collectivités locales en attente.</p>

## MINISTÈRE DE L'HYDRAULIQUE ET DE L'ASSAINISSEMENT

<b>Parties prenantes</b>	Le Ministre, le Secrétaire général, le directeur de l'Administration et de l'Équipement, le coordonnateur du programme eau potable et assainissement du millénaire (PEPAM), la Cellule genre et ses points focaux, les partenaires (PTF et organisations non-gouvernementales), la DEEG, les structures publiques, parapubliques et privées du Ministère, les acteurs du niveau communautaire tels les associations des usagers des forages.
<b>Situation de départ</b>	<p>Au démarrage du PSL le genre ne figurait pas dans la lettre de politique sectorielle, ni dans les textes relatifs à la création et l'organisation du Ministère, et la Cellule genre n'était pas encore créée.</p> <p>Une évaluation de l'intégration du genre dans le PEPAM a été réalisée en 2012.</p> <p>La Cellule genre a été mise en place le 5 mars 2015. Elle est dirigée par une coordinatrice et repose sur des points focaux (un titulaire et un suppléant par structure au niveau central). Toutefois, à sa création, elle ne figurait pas dans l'organigramme du Ministère.</p>
<b>Approche méthodologique</b>	<p>La Cellule genre a été créée par arrêté ministériel du 5 mars 2015. Un audit participatif genre a ensuite été mené par un cabinet de consultants, qui a également élaboré le PIG sur base des résultats de l'audit (une démarche méthodologique pour l'audit genre des institutions avait été établie par la DEEG en 2014). L'audit a été soutenu financièrement par l'Agence belge de développement et le programme de coopération Sénégal-Luxembourg à travers sa composante eau et assainissement (SEN/030 T2).</p> <p>L'audit a été conduit suivant la démarche dite de la toile d'institutionnalisation du genre, qui situe les points d'audit à travers les éléments constitutifs de l'institution : gouvernance et leadership, cadre organique, culture de l'organisation, système de gestion, mécanismes de communication, programmes et activités, représentation homme-femme, gestion des ressources humaines, moyens techniques, humains, organisationnels et logistiques, modalités d'action et mécanismes de redevabilité. L'exercice s'est déroulé autour de deux domaines clés : l'organisation et la programmation.</p>
<b>Difficultés rencontrées</b>	<p>Les principales difficultés rencontrées ont été :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• le manque de budget de fonctionnement et de ressources financières de la Cellule genre et sa non-visibilité dans l'organigramme ;</li> <li>• le départ de l'experte genre du PEPAM en 2016 ;</li> <li>• une restructuration et désignation des missions des différents points focaux genre (les points focaux n'ont pas encore de termes de référence) ;</li> <li>• un secteur perçu comme « très masculin » et la persistance de contraintes culturelles (femmes peu instruites, soumises à l'autorité du mari) ;</li> <li>• une faible compréhension du genre par la majorité des acteurs (genre = femme) ;</li> <li>• une faible sensibilité au genre du système de planification et de mise en œuvre des programmes du Ministère ;</li> <li>• si les résultats préliminaires ont été partagés avec les concernés (MHA et <i>task force</i>), et que la validation technique a été obtenue lors d'un atelier présidé par le planificateur, le rapport final n'a, à ce jour, pas reçu de validation politique, ce qui constitue un facteur de blocage pour la mise en œuvre du PIG ;</li> <li>• la coordinatrice cumule maintenant sa fonction avec celle d'Inspecteur interne ; elle n'est donc plus à plein temps sur le genre.</li> </ul>
<b>Solutions apportées et résultats</b>	<p>Une experte genre avait déjà été mise à disposition du PEPAM par LuxDev en 2014 pour soutenir l'intégration du genre dans les mécanismes et interventions du MHA.</p> <p>La coordinatrice a profité d'une réunion de coordination où tous les directeurs étaient présents pour faire en plaidoyer en faveur de l'intégration du genre, ce qui a débouché sur la visibilité de la Cellule genre dans l'organigramme (rattachée à la CEP).</p> <p>La Cellule genre et ses 30 points focaux (choisis sur base de leur engagement personnel) ont été formés aux concepts relatifs au genre. La coordinatrice a mis sur pieds trois groupes de travail parmi ses points focaux : scientifique, communication et plaidoyer, événements et séminaires, ce qui a permis à chaque point focal de participer à l'avancement de la thématique en fonction de ses compétences propres.</p> <p>La lettre de politique sectorielle révisée en 2016 intègre le genre, et consacre un objectif spécifique à l'institutionnalisation du genre.</p> <p>L'inscription de la Cellule genre dans l'organigramme du Ministère et son rattachement au Secrétariat général (en son article 6 du décret n° 2017-313 instituant un Secrétaire général dans les ministères) devrait lui ouvrir l'accès à un budget inscrit dans la Loi de Finances.</p>

<b>Facteurs de succès</b>	<p>Une volonté politique traduite par un environnement législatif favorable : le Sénégal a ratifié l'ensemble des textes internationaux relatifs à l'égalité entre les sexes, s'est doté d'une SNEEG intégrant une démarche d'institutionnalisation du genre, et a inscrit l'égalité de droits entre les hommes et les femmes dans le PSE dont l'objectif est de faire du Sénégal un pays émergent en 2035.</p> <p>La Sénégalaise des eaux a adopté une stratégie RSE, qui est une bonne pratique pour promouvoir l'intégration du genre dans les entreprises.</p> <p>Au sein de la plateforme sectorielle eau et assainissement, il existe un GTG porté par USAID et le PEPAM.</p> <p>L'engagement du Ministre pour la mise en place de la Cellule et la nomination des points focaux.</p> <p>Des PTF qui soutiennent la démarche, tant financièrement que techniquement.</p> <p>Un rapport d'audit et un PIG de qualité.</p>
<b>Enseignements tirés</b>	<p>Malgré un rapport d'audit et un PIG de grande qualité, et malgré l'adhésion du ministre à la démarche d'institutionnalisation, des blocages internes, portant pourtant sur des sujets mineurs (comme par exemple trouver une date qui convienne à tous) empêchent encore la validation politique du rapport et du plan, et donc la mise en œuvre des activités afférentes. Cet état de fait a fait naître une certaine lassitude et un essoufflement de la part des acteurs engagés activement dans la démarche, telle la coordinatrice de la Cellule genre. Cela montre bien à quel point il est difficile de donner toute sa dimension à la problématique, et que même si les bonnes intentions sont présentes, le passage à l'acte n'est pas garanti.</p> <p>Le départ de l'experte genre du PEPAM qui avait abattu un travail substantiel par rapport aux activités de genre du Ministère a participé à la léthargie que l'on note par rapport à l'institutionnalisation du genre dans le Ministère.</p>
<b>Prochaines étapes</b>	<p>Il est indispensable de redonner du souffle à la démarche, en procédant à la validation politique du rapport et du plan et en dotant la Cellule genre des moyens suffisants et nécessaires pour mettre en œuvre le plan.</p> <p>Il est aussi impératif de procéder à la désignation des missions des points focaux genre afin qu'ils puissent être à mesure d'avoir l'impact attendu.</p> <p>Des séances de plaidoyer et de sensibilisation effectives à l'endroit de la hiérarchie du Ministère sont nécessaires et attendues afin d'asseoir l'institutionnalisation du genre dans le Ministère.</p>

**« Pour être point focal genre, il faut être engagé, disponible, et capable de suivre la thématique dans le secteur. Le rapport d'audit est devenu mon livre de chevet »**

**ANNA NDIAYE, COORDINATRICE DE LA CELLULE GENRE**

## ANNEXE 2 | Contexte international, régional et national pour l'égalité des sexes

Au niveau international, le Sénégal a ratifié la CEDEF en 1985.

En tant que membre des Nations unies et de l'OCDE, il s'engage à suivre les réflexions issues des différents fora, sommets et autres conférences afin d'assurer l'intégration effective des questions de genre dans les actions visant à améliorer les conditions de vie des femmes.

Dans ce contexte, on peut notamment citer les engagements pris dans le cadre du programme d'action de Beijing, les différentes résolutions du Conseil de sécurité (notamment les SCR 1325 et 1820), les différents fora (Paris, Accra, Busan, etc.), les Objectifs du millénaire pour le développement et ensuite les ODD (dont l'ODD 5 relatif à l'égalité des sexes).

Au niveau continental et régional, le Sénégal a adopté le Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes en Afrique (de Maputo), la Déclaration solennelle en faveur de l'égalité entre hommes et femmes dans les instances de décision et au niveau des postes électifs par la Conférence des chefs d'État de l'Union africaine, le Nouveau partenariat pour le développement de l'Afrique .

La CEDEAO, dont le Sénégal fait également partie, dispose, en sus de sa politique genre, depuis 2015, d'un acte additionnel pour l'égalité des droits entre les femmes et les hommes pour un développement durable en Afrique de l'Ouest dans le contexte des ODD et de l'Agenda 2063 de l'Union africaine.

Enfin, au niveau national, la Constitution du Sénégal consacre l'égalité des hommes et des femmes (article 7) et garantit à tous les citoyens les libertés individuelles fondamentales, les droits économiques et sociaux ainsi que les droits collectifs (article 8).

La parité absolue hommes-femmes a été instituée par la loi du 28 mai 2010 (décret d'application du 16 juin 2011).

Le Sénégal a élaboré quatre cadres de référence en faveur de la promotion de la femme : 1<sup>er</sup> plan d'action de la femme en 1982, 2<sup>e</sup> plan en 1996, la première SNEEG pour la période 2005-2015 et enfin la seconde SNEEG pour la période 2016-2026. Cette stratégie sert de base d'orientation des actions à développer pour une intégration progressive et effective des questions de genre dans les priorités de développement déclinées par le PSE.



## ANNEXE 3 | Données quantitatives et financières

### Appui genre SEN/027

Acquisitions pour la Cellule genre (un véhicule, mobilier de bureau, matériel de bureau et informatique, outils multimédia de communication)	20 546 501 XOF
Ateliers, formations, journées genre, réunions techniques, appui institutionnel...	95 726 125 XOF
Appui à l'audit genre	13 528 818 XOF
<b>TOTAL</b>	<b>129 801 444 XOF</b> <b>197 881 EUR</b>

### Appui genre SEN/028

Acquisitions pour la Cellule genre (équipement de bureau)	3 245 083 XOF
Formations, journées genre, journées filles et femmes	67 643 855 XOF
Audit genre, appui DEEG, recrutement Expert genre	29 725 689 XOF
Élaboration d'outils d'information, d'éducation et de communication	6 460 000 XOF
Missions de suivi	3 226 380 XOF
<b>TOTAL</b>	<b>110 301 007 XOF</b> <b>168 153 EUR</b>

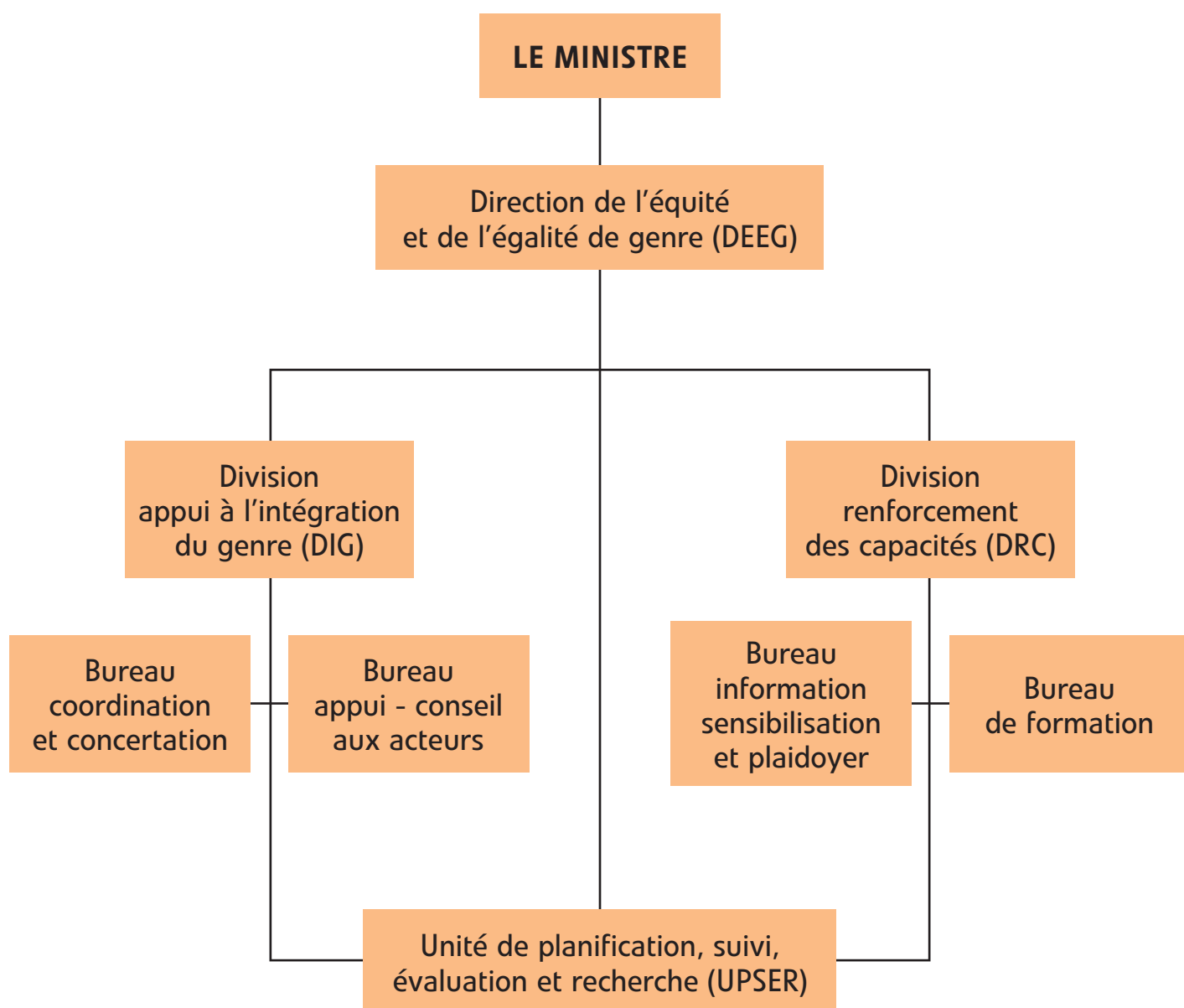
### Appui genre SEN/029

Acquisitions pour la Cellule genre (matériel de bureau et informatique)	8 102 003 XOF
Ateliers, formations, actions genre	129 878 499 XOF
Appui DEEG	18 760 002 XOF
<b>TOTAL</b>	<b>156 740 504 XOF</b> <b>238 949 EUR</b>

### Appui genre SEN/030 T2

Acquisitions (mobilier de bureau, véhicule pour la DEEG)	16 726 002 XOF
Ateliers, formations, appui technique, expertise genre	116 929 246 XOF
<b>TOTAL</b>	<b>133 655 248 XOF</b> <b>203 756 EUR</b>

ORGANIGRAMME DIRECTION DE L'ÉQUITÉ ET DE L'ÉGALITÉ DE GENRE



## **DIRECTION DE L'ÉQUITÉ DE GENRE**

### **Attributions et tâches de la division appui à l'intégration du genre**

#### **Division appui à l'intégration du genre**

Sous la supervision de la DEEG, la division Appui à l'intégration du genre est chargée de :

- coordonner et suivre les activités de la division ;
- soutenir l'institutionnalisation du genre dans les structures de développement : ministères sectoriels, Parlement, OSC, secteur privé et PTF ;
- assister techniquement l'application de l'approche genre dans les politiques, programmes et projets sectoriels ;
- assurer la coordination et la concertation avec les acteurs, parties prenantes, à la mise en œuvre de la SNEEG aux niveaux central et décentralisé ;
- soutenir l'intégration du genre dans les cadres de coopération des PTF ;
- contribuer à l'élaboration des rapports périodiques des cadres de référence en matière d'équité et d'égalité de genre aux niveaux national, régional et international ;
- produire trimestriellement un rapport d'avancement du processus d'intégration du genre.

La division appui à l'intégration du genre comprend deux bureaux : bureau Appui-conseil aux acteurs et bureau Coordination et concertation.

#### **Bureaux appui-conseil aux acteurs**

Sous la supervision du chef de division Appui à l'intégration du genre, le bureau Appui-conseil aux acteurs a pour tâches de :

- élaborer la stratégie de l'intégration du genre dans les interventions de développement ;
- élaborer la méthodologie de réalisation des audits genre ;
- conduire les audits genre des structures ciblées ;
- appuyer la mise en place et le fonctionnement des Cellules sectorielles genre ;
- appuyer l'élaboration et la mise en œuvre des PIG dans les structures ciblées ;
- accompagner le processus de l'intégration du genre dans les interventions et budgets des institutions nationales et PTF ;
- produire un rapport trimestriel d'activité.

#### **Bureau coordination et concertation.**

Sous la supervision de la division Appui à l'intégration du genre, le bureau Coordination et concertation a pour tâches de :

- établir un répertoire des partenaires au niveau national et au niveau décentralisé ;
- élaborer la stratégie de coordination et de concertation des acteurs de la SNEEG ;
- organiser des réunions périodiques de coordination et de concertation avec les acteurs, parties prenantes de la mise en œuvre de la SNEEG ;
- participer aux processus de formulation et de programmation des politiques nationales et sectorielles et des cadres de coopération des PTF ;
- produire un rapport trimestriel d'activités.

## **Attributions et tâches de la division renforcement des capacités en genre**

### **Division renforcement des capacités en genre**

Sous la responsabilité de la direction de l'équité et de l'égalité de genre, la division renforcement des capacités en genre est chargée de :

- planifier et coordonner les activités de la division ;
- exécuter le plan de travail annuel de la division ;
- développer un programme de sensibilisation et de formation en genre des différentes catégories de la population ;
- développer un programme de plaidoyer en faveur de l'équité et de l'égalité de genre dans toutes les domaines ;
- produire trimestriellement un rapport sur les capacités en genre des acteurs de développement et leur engagement en faveur de l'équité et de l'égalité de genre.

La division renforcement des capacités en genre comprend deux bureaux : bureau Formation et bureau Information – sensibilisation – plaidoyer.

### **Bureau formation**

Sous la supervision de la division renforcement des capacités en genre, le bureau Formation a pour tâches de :

- recenser les besoins en matière de renforcement de capacités des acteurs ;
- recenser l'expertise nationale en genre et développement ;
- élaborer les modules de formation en genre et développement ;
- organiser les sessions de formation en direction des acteurs en développement ;
- produire un rapport trimestriel d'activité.

### **Bureau information – sensibilisation – plaidoyer**

Sous la supervision de la division Renforcement des capacités en genre, le bureau Information – sensibilisation – plaidoyer a pour tâches de :

- élaborer les supports et les outils d'information, de sensibilisation et de plaidoyer ;
- organiser des rencontres d'information et de concertation sur les enjeux de l'égalité de genre et l'efficacité de la parité ;
- concevoir et mettre en œuvre un programme de plaidoyer en direction des autorités et leaders d'opinion pour l'adoption de mesures favorables à l'équité et l'égalité de genre ;
- concevoir et mettre en œuvre un programme de plaidoyer en direction des parlementaires pour l'adoption de textes et de mesures favorables à l'équité et l'égalité de genre ;
- concevoir et mettre en œuvre un programme de plaidoyer en direction des parties politiques pour l'effectivité de la parité dans leurs instances ;
- concevoir et mettre en œuvre un programme de plaidoyer en direction du gouvernement, des PTF et des collectivités locales pour le financement de la SNEEG et des autres actions en faveur de l'équité et l'égalité de genre ;
- produire un rapport trimestriel d'activité.

### **Attribution et tâches de l'UPSER**

Sous la supervision de la directrice de l'Équité et de l'Égalité de genre, l'UPSER a pour attribution de soutenir la DEEG dans ses missions de coordination, suivi et évaluation.

À cet effet, l'UPSER est chargée de :

- élaborer et actualiser périodiquement les outils de planification de la DEEG : cadre logique, cadre des résultats et plan de travail annuel (PTA) ;
- définir la stratégie de suivi-évaluation de la DEEG ;
- concevoir les supports de suivi-évaluation des activités de la DEEG et de la SNEEG ;
- assurer le suivi du PTA de la DEEG ;
- organiser annuellement la revue du PTA de la DEEG ;
- élaborer le cadre de mesure de rendement et le plan de suivi de la SNEEG ;
- exécuter le plan de suivi de la SNEEG ;
- organiser les revues périodiques de la mise en œuvre de la SNEEG ;
- participer aux processus de formulation et de programmation du document de politique économique et sociale (DPSE) et des cadres de coopération des PTF (UNDAF, etc.) ;
- mettre en place, en relation avec l'agence nationale de la Statistique et de la démographie, une base de données en genre et développement ;
- réaliser, en rapport avec les divisions de la DEEG, des études et recherches destinées à une meilleure maîtrise des disparités genre ainsi que les approches et bonnes pratiques en matière de genre ;
- collecter, exploiter et diffuser la documentation produite et les expériences en matière de la promotion de l'équité et l'égalité de genre ;
- produire un rapport trimestriel d'activité.

## ANNEXE 5 | Sources documentaires

### Documents analysés

#### Au niveau LuxDev

- PIC III, module 1 – Gouvernance, sous module 1.5 – Thématiques transversales / Synergies inter et intra sectorielles, 1.5.1 Guide pour la prise en compte du genre ;
- rapport final – Évaluation participative des capacités des acteurs concernés par l'exécution des programmes sectoriels du 3<sup>e</sup> PIC Sénégal - Luxembourg ;
- SEN/027, SEN/028, SEN/029, SEN/030 T1 et SEN/030 T2 :
  - documents techniques et financiers,
  - rapports d'avancement 2015,
  - rapports d'avancement 2016,
  - rapports d'avancement 2017.

#### Au niveau du Sénégal

- audit genre des institutions – démarche méthodologique ;
- audit genre du MSAS ;
- plan d'institutionnalisation du genre du MSAS ;
- audit genre du MGTDAT ;
- PIG du MGTDAT ;
- audit genre du MHA ;
- PIG du MHA ;
- audit genre du MFPAA ;
- PIG du MFPAA ;
- revue annuelle conjointe 2016 : thématique genre ;
- SNEEG 2005-2015 ;
- SNEEG 2016-2026 ;
- présentations de la DEEG, du MFPAA, du MSAS, du MGTDAT et du MHA lors de l'atelier organisé à Dakar en novembre 2017 sur la capitalisation de l'institutionnalisation du genre dans le PIC III.









**LUXEMBOURG**  
**AID & DEVELOPMENT**

