

REPUBLIQUE DU SENEGAL
Un Peuple - Un But - Une Foi

Ministère de la Famille, de la Solidarité Nationale,
de l'Entreprenariat Féminin et de la Microfinance

**STRATEGIE D'INTERVENTION
DE LA DIRECTION DE L'EQUITE ET DE L'EGALITE DE GENRE**



POUR LA REALISATION DE L'EQUITE ET DE L'EGALITE
DE GENRE AU SENEGAL : LE TRAIN DE L'ESPOIR !

FEVRIER 2009

8/11 0009
DIRECTION DE L'EQUITE
ET DE L'EGALITE DE GENRE

DEEG



CADRE ORGANISATIONNEL
ET PLAN DE MISE EN ŒUVRE
DES ACTIVITES DE LA SNEEG
PAR LA DEEG

Sommaire

CHAPITRE 1 : CADRE ORGANISATIONNEL DE LA DIRECTION	3
1.1 Ancrage institutionnel de la Direction	3
1.2 Organisation de la Direction de l'Equité et de l'Egalité de Genre (DEEG).....	3
1.3 Organigramme de la Direction de l'Equité et de l'Egalité de Genre	4
1.4 Mandat de la Direction et attributions des divisions.....	5
CHAPITRE 2 : CADRE OPERATIONNEL D'INTERVENTION	7
2.1 Principes directeurs.....	7
2.2 Stratégies d'appui	7
2.2.1 Stratégie de gestion.....	7
2.2.2 Stratégie de coordination	8
2.2.3 Stratégie de concertation.....	8
2.2.4 Stratégie de suivi-évaluation.....	9
2.2.5 Stratégie de renforcement des capacités	9
2.2.6 Stratégie de communication.....	10
2.3 Outils de gestion de la Direction.....	11
2.3.1. Structure des travaux.....	12
2.3.2. Cadre logique de la Direction de l'Equité et l'Egalité de Genre.....	13
2.3.3. Cadre de gestion des risques.....	15
2.3.4. Calendrier de réalisation des résultats de 2009 à 2015	16
2.3.5. Plan de travail annuel de la DEEG - 2009	17
2.3.6. Cadre de mesure du rendement de la DEEG	20
2.4 Procédures administratives et financières	22
CHAPITRE 3 : MOYENS REQUIS	23
3.1 Ressources humaines	23
3.2 Ressources matérielles.....	23
3.3 Budgets	23
CHAPITRE 4 : TERMES DE REFERENCE DU PERSONNEL	26

CHAPITRE 1 : CADRE ORGANISATIONNEL DE LA DIRECTION

1.1 Ancrage institutionnel de la Direction

La création de la Direction de l'Équité et de l'Égalité de Genre (DEEG) répond à la volonté du Gouvernement de traduire la vision stratégique centrée sur la nécessité de faire du Sénégal un pays où l'égalité de genre est effective. La DEEG est partie intégrante de la structure du Ministère de la Famille, de la Solidarité Nationale, de l'Entrepreneuriat Féminin et de la Microfinance composé de neuf directions. Les interventions de la DEEG sont exclusivement basées sur la Stratégie Nationale pour l'Équité et l'Égalité de Genre (SNEEG) qui reste le cadre de référence nationale pour la promotion de l'équité et l'égalité de genre. Étant donné l'option d'institutionnalisation retenue, la Direction prendra en compte les cadres de référence nationaux et sectoriels.

Le décret de création indique ci-après l'organisation de la Direction.

1.2 Organisation de la Direction de l'Équité et de l'Égalité de Genre (DEEG)

La Direction de l'Équité et l'Égalité a été créée par Décret N° 2008-1045, en date du 15 septembre 2008. Le Décret y précise la structuration de la Direction et en fixe les règles d'organisation et de fonctionnement.

Ainsi, la DEEG est structurée en cinq divisions :

- la division promotion de l'égalité entre femme et homme
- la division études, planification et suivi des politiques de genre
- la division formation en genre
- la division lutte contre les violences basées sur le genre
- la division administrative et financière

Les divisions ainsi définies sont réparties en thématiques placées sous la responsabilité de techniciens, spécialistes.

Cette option est justifiée par la nécessité de disposer d'un cadre institutionnel opérationnel susceptible d'assurer avec efficacité l'impulsion, le suivi, l'évaluation et la coordination des activités de mise en œuvre de la SNEEG.

Au niveau de la division promotion de l'égalité des sexes, il est retenu un découpage sectoriel (primaire, secondaire, tertiaire et social) qui permet d'allouer à chaque responsable un certain nombre de ministères en harmonie avec la classification adoptée par le Ministère de l'Économie et des Finances; l'objectif est d'uniformiser les systèmes, organisation et modalités de suivi-évaluation des interventions de développement. L'option ainsi adoptée a également comme avantage de garantir la stabilité de la démarche de mise en œuvre de la SNEEG face aux changements fréquents de la dénomination des ministères.

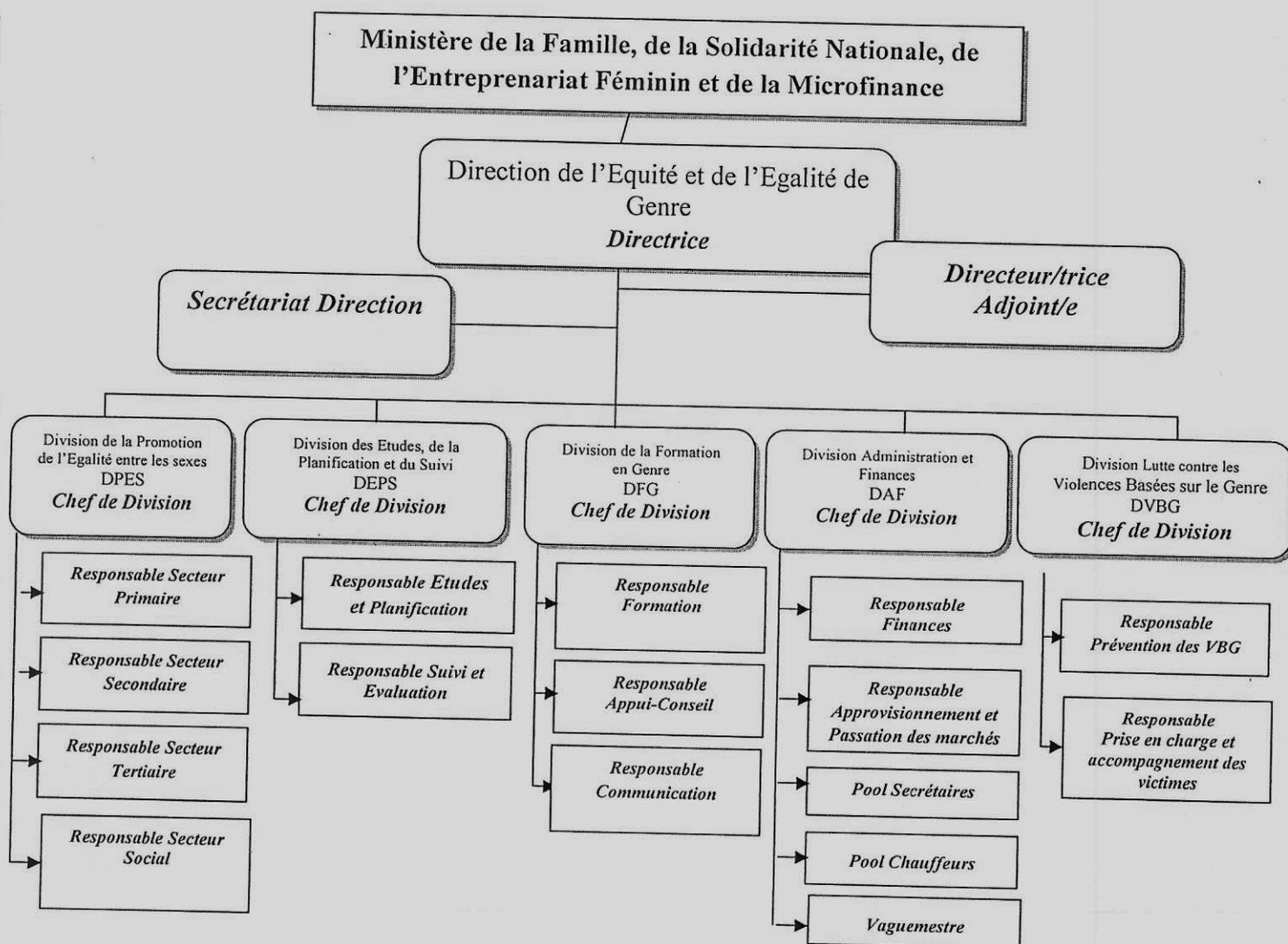
La division études, planification et suivi des politiques a été découpée en trois unités pour garantir, compte tenu de la charge de travail requise, l'effectivité d'une bonne conduite des multiples tâches de planification, de suivi, d'études et d'évaluation.

Pour la division formation en genre, la structuration est justifiée par la nécessité de créer les conditions d'une prise en charge respective des activités de formation d'une part et d'appui-conseil d'autre part étant donné l'ampleur des efforts à développer dans le cadre des actions de renforcement des capacités que nécessitent l'institutionnalisation de l'intégration transversale du genre.

Enfin, l'organisation retenue pour la division lutte contre les violences est guidée par la recherche de conditions de prise en charge efficace des différents types de violences basées sur le genre.

La structuration de la DEEG ainsi présentée est schématisée dans l'organigramme ci-dessous.

1.3 Organigramme de la Direction de l'Equité et de l'Egalité de Genre



1.4 Mandat de la Direction et attributions des divisions

✓ *Mandat de la Direction de l'Equité et de l'Egalité de Genre (DEEG)*

En référence au Décret N° 2008-1045, en date du 15 septembre 2008, portant création et fixant les règles d'organisation et de fonctionnement de la Direction de l'Equité et l'Egalité de genre, la Direction de l'Equité et de l'Egalité de Genre est le mécanisme national en charge de la promotion du genre. A cet effet elle est chargée d'(e) :

- i) élaborer et mettre en œuvre les politiques pour l'égalité et l'équité entre les hommes et les femmes ;
- ii) veiller à l'intégration du genre dans les politiques et programmes sectoriels ;
- iii) développer un partenariat dynamique avec les acteurs publics et privés, ainsi que la société civile.

✓ *Mandat de la division de la promotion de l'égalité des sexes (DPES)*

La division de la promotion de l'égalité des sexes est chargée de :

- i) Promouvoir les attitudes et les pratiques favorables à l'équité et l'égalité de statut, de droits, de traitement, de chances et de jouissance des biens et services publics et privés entre les femmes et les hommes ;
- ii) Renforcer la position sociale et la capacité d'action de la femme dans tous les secteurs économiques et sociaux, en relation avec les département ministériels et organismes compétents.

✓ *Mandat de la division des études, de la planification et de suivi des politiques de Genre (DEPS)*

La division des études, de la planification et de suivi est chargée de :

- i) mener des études, enquêtes et recherches destinées à une meilleure maîtrise des disparités de genre ainsi que des approches et bonnes pratiques pour les lever ;
- ii) concevoir et planifier les politiques de genre ;
- iii) collecter, exploiter et diffuser la documentation produite et les expériences accumulées en matière de promotion de l'équité et l'égalité de genre ;
- iv) assurer la coordination, le suivi et l'évaluation des politiques et stratégies de promotion du genre menées par le gouvernement, les collectivités locales et la société civile.

✓ *Mandat de la division de la formation en genre (DFG)*

La division des études, de la planification et de suivi est chargée de :

- i) concevoir, planifier et mettre en œuvre un programme de renforcement des capacités en genre à l'attention du personnel de la direction et des partenaires à la mise en œuvre de la SNEEG.

✓ *Division lutte contre les violences basées sur le genre (DVBG)*

La division lutte contre les violences basées sur le genre est chargée de :

- i) concevoir, planifier et mettre en œuvre un programme de prévention et d'appui-conseil sur les violences basées sur le genre ;
- ii) soutenir la synergie des acteurs intervenant dans le domaine des VBG pour une plus grande cohérence, efficacité et efficacité des actions menées.

✓ *Division administrative et financière (DAF)*

La division administrative et financière est chargée de :

- i) participer à la gestion du personnel et du matériel de la Direction ;
- ii) participer à l'élaboration, à la mise en œuvre et à l'exécution du budget de la Direction.

CHAPITRE 2 : CADRE OPERATIONNEL D'INTERVENTION

La mission de la Direction de l'Equité et de l'Egalité de Genre a pour finalité de soutenir la mise en œuvre de la SNEEG à travers un cadre d'intervention reposant sur les principales fonctions de gestion que sont la planification, la coordination, le suivi-évaluation, l'appui-conseil, l'information et la communication. Pour concrétiser cette orientation, la Direction s'est dotée des principaux outils de planification et de suivi-évaluation selon une approche axée sur les résultats : cadre logique, cadre des résultats, cadre de mesure du rendement et plan de travail annuel pour pouvoir répondre aux questions essentielles du quoi faire, pourquoi, comment, avec qui, où, quand, et avec quelles ressources, pour atteindre effectivement les résultats attendus.

2.1 Principes directeurs

Conformément à son mandat, la DEEG entend inscrire ses interventions dans un cadre organisationnel fondé sur l'appropriation et l'engagement de toutes les parties prenantes autour des défis et du but assigné en matière de promotion du genre. A cet effet, les principes suivants sont retenus pour servir de socle à la construction d'un tel édifice et à son fonctionnement :

- esprit d'équipe et synergie d'action afin de favoriser la coordination et la programmation des activités, de renforcer la collaboration et la concertation, de maximiser les ressources et d'éviter la duplication ;
- respect des règles fondamentales de loyauté, de célérité et de respect des délais ;
- convergence et harmonisation des actions pour la réalisation de la chaîne de résultats ;
- respect des rôles et responsabilités de tous les membres du personnel clairement établis ;
- obligation de rendre compte et de transparence à tous les niveaux afin de garantir l'accès de toutes les parties prenantes à l'information et à l'instauration d'un climat de confiance auprès des acteurs engagés dans la mise en œuvre de la SNEEG ;
- adoption du Faire-Faire comme stratégie de partenariat.

L'effectivité de ces principes repose sur une volonté politique constante et concrète du Gouvernement en faveur du genre mais également sur la disponibilité des compétences opérationnelles et des ressources financières nécessaires à tous les niveaux d'intervention de la Direction.

2.2 Stratégies d'appui

Pour soutenir l'opérationnalisation de la Direction et de ses organes les stratégies retenues sont :

2.2.1 Stratégie de gestion

La stratégie de gestion explicite la démarche, les modalités et moyens que se donne la Direction de l'Equité et de l'Egalité de Genre pour conduire efficacement ses missions et réaliser les objectifs de développement qui lui sont assignés.

Au niveau de la planification, les actions de la DEEG sont inscrites dans un cadre global d'intervention établi sur un horizon de six ans (2009-2015). Le cadre logique permet à la DEEG d'avoir une vision claire de la logique du chemin à emprunter pour répondre à la problématique de l'égalité de genre d'ici 2015, terme retenu par la SNEEG pour contribuer à l'égalité entre hommes et femmes.

Sur cette base la DEEG, selon une approche de planification itérative et glissante, adoptera une approche programmatique à travers l'établissement d'un plan de travail annuel qui lui permettra d'explicitier, confirmer ou réviser chaque année les activités et les extrants attendus. Cette option permet à la Direction d'être en cohérence avec les cadres de programmation des dépenses sectoriels à moyen terme (CDSMT) qui lui offrent l'opportunité d'annualiser l'estimation des besoins ainsi que la mobilisation des ressources auprès de l'Etat et des Partenaires.

Ainsi, l'option contribuerait à traduire le principe de durabilité retenu dans la mise en œuvre de la SNEEG.

Sur le plan opérationnel, les modalités de gestion technique seront fondées sur l'approche d'exécution conjointe engageant, à la fois, le Ministère de la Famille, les ministères sectoriels, les collectivités locales et les organisations de la société civile.

Dans ce cadre, il faut souligner que les directions, projets et programmes du Ministère de la Famille qui œuvrent pour la promotion de la femme et de l'enfance seront considérés également comme cibles dans le processus d'institutionnalisation du genre.

2.2.2 Stratégie de coordination

La coordination est une fonction interne qui doit être assurée par la Directrice de l'Equité et de l'Egalité. La Direction dispose pour cela de documents de gestion retraçant la planification et le suivi des interventions et résultats attendus. La réunion hebdomadaire de coordination est le mécanisme retenu. Elle se tiendra régulièrement au niveau de la Direction et au niveau des divisions.

Coordination au niveau de la Direction

Une fois par semaine, la Directrice présidera la réunion de coordination de la Direction à laquelle prendront part les chefs de divisions. La coordination sera l'occasion de faire le point de l'état d'exécution du plan de travail annuel, d'identifier les avancées et les goulots d'étranglement et de prendre les mesures appropriées pour les lever. Un compte rendu de réunion sera élaboré, à tour de rôle, par les chefs de division à l'effet de consigner les conclusions et les directives issues des réunions. Un canevas de rapport simplifié sera conçu et adopté à cet effet.

Coordination au niveau des divisions

Une fois par semaine, chaque chef de division tiendra également une réunion de coordination pour partager les conclusions et directives de la réunion de coordination de la Direction et prendre les mesures appropriées en rapport avec la conduite de leurs activités.

2.2.3 Stratégie de concertation

La pluralité des enjeux en matière de genre et la transversalité de l'approche genre appellent une gestion concertée et synergique impliquant l'ensemble des acteurs, parties prenantes à la promotion de l'égalité de genre. La stratégie de concertation est dès lors un moyen d'instaurer un dialogue politique autour de la promotion de l'égalité de genre et de la mise en œuvre de la Stratégie Nationale pour l'Egalité et l'Equité de Genre.

La Directrice de l'Équité et de l'Égalité est également responsable de la concertation avec les partenaires. Elle organisera périodiquement des rencontres avec les différentes catégories d'acteurs (ministères sectoriels, collectivités locales, PTF, secteur privé, OSC, médias, juristes, corps judiciaire, corps médical, universités...) pour faire le point sur la prise en compte des questions de genre dans leur domaine respectif et susciter l'effectivité d'actions synergiques.

Pour faciliter la concertation, la Direction aura comme interfaces les cellules genre au sein des ministères sectoriels et les responsables de la promotion du genre au niveau des organisations de la société civile, la Cellule d'Appui aux Elus Locaux et du groupe thématique genre des PTF. Le protocole de collaboration est l'outil qui sera utilisé pour consigner les modalités de concertation. Le protocole a pour but de faciliter la planification des interventions, de préciser les résultats attendus et les modalités de suivi et d'évaluation.

2.2.4 Stratégie de suivi-évaluation

Le suivi-évaluation des activités de la DEEG et des activités/programmes des partenaires sera réalisé par la division « Etudes, Planification et Suivi ».

Le suivi sera continu relativement à l'exécution des activités de la DEEG et l'évolution des situations par rapport au genre. L'évaluation, quant à elle, sera ponctuelle pour les activités liées à l'exécution et périodiques relativement à l'appréciation des résultats atteints en matière de promotion de genre.

La stratégie de suivi-évaluation de la DEEG sera assurée selon les critères de gestion axée sur les résultats sur la base des supports constitués par le cadre logique, le cadre de mesure de rendement et le plan de travail annuel. La stratégie sera articulée aux principaux systèmes d'information utilisés pour le cadre des dépenses à moyen terme (CDMT). Le système de suivi-évaluation, ainsi défini, permettra à la DEEG d'être en interface avec les structures des Finances et du Plan qui utilisent les instruments de gestion des finances publiques (SYGFIP).

La stratégie de suivi-évaluation aura pour objectif de (i) rendre visible les actions en faveur du genre dans chaque secteur ; (ii) favoriser la constitution d'une base de données complète sur la situation des hommes et des femmes, acteurs et bénéficiaires des interventions du secteur ; (iii) soutenir la communication sur les enjeux genre, population et développement et (iv) mettre en place une base d'information sur le genre.

Les résultats du suivi-évaluation seront consignés dans des rapports périodiques (trimestriels, semestriels et annuels) de situation sur l'exécution des activités de la Direction et de la mise en œuvre de la SNEEG. Un cadre de production et de communication des rapports sera établi annuellement.

2.2.5 Stratégie de renforcement des capacités

Le renforcement des capacités en genre a pour objectif de développer un réflexe chez les décideurs et le personnel des secteurs par rapport au genre et de créer les compétences en genre à tous les niveaux d'intervention des acteurs. Celui-ci se fera à travers l'élaboration d'un programme de renforcement des capacités en genre des parties prenantes.

Le programme de renforcement des capacités s'inscrira dans un processus continu et comprendra d'une part des activités de sensibilisation et formation à l'analyse genre, à la planification, à la budgétisation, au suivi-évaluation et au plaidoyer selon le genre et d'autre part des activités d'appui-conseil notamment à l'occasion des exercices de planification, de programmation, de suivi et d'évaluation initiés au niveau sectoriel mais aussi au niveau national. En somme, la stratégie de renforcement des capacités, principal instrument d'institutionnalisation du genre sera axée sur la formation et l'appui conseil thématique et ciblé.

2.2.6 Stratégie de communication

La stratégie de communication a pour objet d'informer et de sensibiliser les diverses catégories d'audience autour de la SNEEG en vue de : (i) susciter leur adhésion et leur participation effective, (ii) obtenir les changements de perception, comportement, attitudes et pratiques souhaités en faveur de l'égalité de genre et (iii) partager les échanges d'expériences et la dissémination des résultats de la stratégie et des recherches sur le genre.

La stratégie de communication comprendra deux volets : un programme d'information et sensibilisation et un programme de plaidoyer.

- *Programme information et sensibilisation :*

Le programme d'information-sensibilisation a pour objectif de favoriser le changement de mentalité et de comportement des différents acteurs (décideurs, techniciens et gestionnaires). Il comprendra les activités suivantes :

- Des séances de travail périodiques avec les directions et services du Ministère de la Famille pour échanger sur la situation du genre dans chaque secteur et saisir cette occasion pour identifier leurs besoins par rapport à l'intégration du genre.
- Des journées de réflexion sur les enjeux de l'égalité de genre à l'attention décideurs, des techniciens et des gestionnaires ; ces journées d'études devraient contribuer à démystifier le concept d'égalité et à informer sur les engagements du gouvernement à assurer l'égalité (à travers la Constitution, l'adoption des conventions internationales, etc.).
- Des sessions de sensibilisation aux questions liées au genre et à l'impact des inégalités de genre dans le développement ou dans différents secteurs d'intervention.

- *Programme de plaidoyer*

Le programme de plaidoyer a pour finalité de contribuer à la réduction des inégalités de genre et à la mobilisation des ressources nécessaires à la réalisation de l'équité et de l'égalité de genre. Il s'agira essentiellement d'identifier les cibles (alliés et adversaires), de construire des messages et d'élaborer des argumentaires ciblés et pertinents pour faire valoir la valeur ajoutée du genre dans l'atteinte des objectifs de développement. L'objectif étant de convaincre le gouvernement et les partenaires techniques et financiers de la nécessité de mettre en œuvre dans tous les secteurs d'activités des programmes et des projets qui prennent en compte les questions de genre et de leur allouer, en conséquence, les ressources adéquates. Le travail de plaidoyer est également *un processus continu* ; toutes les occasions doivent être saisies pour valoriser le potentiel des femmes et des hommes, rendre visibles les inégalités de genre, discuter des causes des inégalités, alimenter la réflexion en vue de convaincre et promouvoir l'équité et l'égalité de genre.

Au niveau de la mise en œuvre, la stratégie de communication va allier la *communication de masse* et la *communication de proximité* basée sur une intervention plus ciblée en direction des différentes catégories de la population.

Les décideurs, les parlementaires, les élus locaux, les leaders d'opinion (Chefs coutumiers et religieux), les employeurs, les ménages seront des *cibles privilégiées* pour les activités d'information, de sensibilisation, de mobilisation sociale et de plaidoyer.

Les médias publics et privés, le réseau des journalistes, le réseau des Femmes Ministres et Parlementaires, le Comité Consultatif de la Femme, les réseaux genre, les communicateurs traditionnels, les artistes, les associations sportives et culturelles, les relais communautaires, les chercheurs de l'université, les enseignants et les ONG spécialisées en IEC seront *les partenaires* pour la conduite de la stratégie de communication.

La stratégie de communication devra être soutenue par une *production conséquente de supports d'information* et la constitution d'une *base de données sexospécifiques sur le genre* et le développement à tous les niveaux d'intervention. Cette démarche a pour objet de soutenir les *argumentaires* qui seront utilisés lors des séances de sensibilisation et de plaidoyer.

2.3 Outils de gestion de la Direction

La gestion efficace des activités de la Direction nécessitera l'utilisation de supports appropriés de planification, d'exécution, de suivi et d'évaluation. Pour cela, la Direction utilisera, comme outils (i) la structure des travaux à réaliser, (ii) le cadre logique global, (iii) le calendrier de réalisation des résultats de 2009 à 2015, (iv) le plan de travail annuel et (v) le cadre de mesure du rendement. L'ensemble de ces outils constituent les éléments constitutifs du système de suivi et d'évaluation de la Direction. Ils sont ci-dessous présentés.

IMPACT : Les changements souhaités en matière d'équité et d'égalité de genre sont intégrés dans les politiques et programmes nationaux et sectoriels du Sénégal

Effet 1 : Institutionnalisation effective de l'approche genre dans les ministères et les OSC

Effet 2 : Engagement et contribution effectifs des partenaires pour la promotion de l'équité et l'égalité de genre au Sénégal

Effet 3 : Les mécanismes de mise en œuvre de la SNEEG sont fonctionnels

E1.1. Le genre est partie intégrante du schéma organisationnel et opérationnel des institutions

A1.1.1 Réaliser les audits techniques des capacités en genre des institutions

A1.1.2 Elaborer les plans d'institutionnalisation du genre dans les institutions

A1.1.3 Soutenir la mise en place et le fonctionnement des Cellules genre

E1.2. Les acteurs de développement ont les capacités techniques et opérationnelles pour intégrer le genre dans les politiques, programmes et budgets

A1.2.1. Produire des outils et supports d'intégration du genre

A1.2.2. Appuyer la formation du personnel des institutions à la maîtrise de l'approche genre

A1.2.3. Assister techniquement l'application de l'approche genre dans les cadres de référence nationaux et les interventions sectorielles

E2.1. Les partenaires s'approprient la SNEEG et l'adoptent comme cadre de référence en matière de genre

A2.1.1. Organiser des rencontres d'information et de concertation sur la SNEEG avec les OSC

A2.1.2. Organiser des concertations bilatérales avec les PTF sur la SNEEG

E2.2. Les partenaires intègrent l'approche genre dans tous les programmes de développement

A2.2.1. Evaluer le niveau d'intégration des questions de genre dans les programmes de développement

A2.2.2. Appuyer l'intégration du genre dans les programmes de développement

E2.3. Les partenaires contribuent au financement en faveur de l'EEG

A2.3.1. Organiser périodiquement un atelier de partage du Plan d'action de la SNEEG et de la stratégie de la DEEG avec les techniciens des PTF

A2.3.2. Organiser périodiquement une table ronde des PTF pour le financement de la SNEEG

E3.1. L'exécution de la SNEEG est basée sur une planification périodique

A3.1.1. Elaborer le plan d'action global de la SNEEG et ses plans annuels d'exécution

A3.1.2. Organiser chaque année la revue du plan d'action de la SNEEG

A3.1.3. Etablir les plans de travail annuels de la DEEG et de ses divisions

E3.2. Les parties prenantes de la SNEEG développent des synergies et interviennent de manière harmonisées

A3.2.1. Organiser des réunions périodiques internes de coordination au niveau de la DEEG

A3.2.2. Organiser des réunions périodiques de coordination technique avec les partenaires

E3.3. les acteurs développent une perception, des attitudes et des pratiques favorables à la promotion de l'EEG

A3.3.1. Elaborer un plan de communication sur la mise en œuvre de la SNEEG

A3.3.2. Mettre en œuvre le plan de communication

E3.4. L'état d'exécution de la SNEEG et le niveau d'atteinte des résultats sont régulièrement établis

A3.4.1. Elaborer un plan de suivi détaillé de la SNEEG

A3.4.2. Exécuter le plan de suivi-évaluation de la SNEEG

2.3.2. Cadre logique de la Direction de l'Équité et l'Égalité de Genre

CHAINES DE RESULTATS	INDICATEURS		SOURCES DE VERIFICATION	RISQUES
	IOV	Objectifs cibles		
<p>Impact : Les changements souhaités en matière d'équité et d'égalité de genre sont intégrés dans les politiques et programmes nationaux et sectoriels du Sénégal</p>	Niveau de prise en compte du genre dans les politiques et programmes de développement	100% des institutions appuyées par la DEEG intègrent le genre dans leurs interventions en 2015	Rapports d'évaluation et d'enquêtes	<p>Déficit d'engagement des décideurs sectoriels</p> <p>Résistance au changement des agents techniques</p> <p>Instabilité des personnes formées</p>
<p>Effet 1 Institutionnalisation effective de l'approche genre dans les ministères et les OSC</p> <p><u>Extrant 1.1 :</u> Le genre est partie intégrante du schéma organisationnel et opérationnel des institutions</p> <p><u>Extrant 1.2 :</u> Les acteurs de développement ont les capacités techniques et opérationnelles pour intégrer le genre dans les politiques, programmes et budgets</p>	Niveau d'application de l'approche genre dans les ministères et les OSC	Au moins 80% des institutions appuyées appliquent efficacement l'approche genre en 2012 et 100% en 2015	Rapports d'évaluation des activités d'institutionnalisation	
	Niveau de priorité accordé au genre, dispositions prises et degré d'exécution	Au moins 80% des institutions appuyées adoptent des mesures favorables à l'institutionnalisation du genre en 2012 et 100% en 2015	Rapports d'évaluation et d'enquêtes	
	Niveau d'acquisition des compétences en genre	75 % des acteurs formés maîtrisent et appliquent l'approche genre et ses outils au plus tard un an après leur formation	Rapports d'évaluation des capacités des acteurs Document de travail des acteurs	
<p>Effet 2 Engagement et contribution effectifs des partenaires pour la promotion de l'équité et l'égalité de genre au Sénégal</p> <p><u>Extrant 2.1 :</u> Les partenaires s'approprient la SNEEG et l'adoptent comme cadre de référence en matière de genre</p> <p><u>Extrant 2.2 :</u> Les partenaires intègrent l'approche genre dans tous les programmes de coopération technique et financier</p> <p><u>Extrant 2.3.</u> Les partenaires contribuent au</p>	Degré d'adhésion et de soutien à la SNEEG	60% des PTF appuient conséquemment la mise en œuvre de la SNEEG dès 2009	Rapports financiers sur l'état des contributions allouées à la SNEEG	<p>Manque d'intérêt et de motivation des partenaires</p>
	Niveau d'utilisation de la SNEEG comme cadre de référence dans leurs interventions	100% des PTF intervenant au Sénégal utilisent la SNEEG comme cadre de référence dès 2009	Document de programme de coopération et programmes et projets appuyés	
	Niveau de prise en compte du genre dans les programmes de coopération	60% des cadres de coopération-pays contribuent à l'exécution de la SNEEG en 2012 et 100% en 2015	Document de programme de coopération et programmes et projets appuyés	
	Volume de financement en faveur de l'EEG	Les PTF assurent 60% des besoins de financement de la SNEEG d'ici	Rapports financiers sur l'état des contributions allouées à la	

financement en faveur de l'EEG		2012 et 40% à partir de 2013	SNEEG	
<p>Effet 3 Les mécanismes de mise en œuvre de la SNEEG sont fonctionnels</p> <p><u>Extrant 3.1 :</u> L'exécution de la SNEEG est basée sur une planification périodique</p> <p><u>Extrant 3.2 :</u> Les parties prenantes de la SNEEG développent des synergies et interviennent de manière harmonisées</p> <p><u>Extrant 3.3 :</u> Les acteurs de développement ont une perception, des attitudes et des pratiques favorables à la promotion de l'EEG</p> <p><u>Extrant 3.4 :</u> L'état d'exécution de la SNEEG et le niveau d'atteinte des résultats sont régulièrement établis</p>	Existence et niveau de performance des mécanismes de mise en œuvre de la SNEEG	La DEEG est opérationnelle en mars 2009	Rapport d'évaluation institutionnel de la DEEG	<p>Conflit de rôles et de responsabilités entre Directions</p>
	Existence d'outils de planification et de programmation	Les plans de travail de la DEEG sont disponibles au plus tard le 31 janvier de chaque année	Types de supports utilisés	
	Niveau de collaboration et de concertation relativement à la mise en œuvre de la SNEEG	Au moins quatre rencontres sont organisées par an	Compte rendu des réunions de concertation	
	Degré de sensibilité et de conscience de genre des acteurs	Au moins 60% des cibles de la SNEEG adoptent des attitudes et pratiques favorables à l'EEG à partir de 2010	Rapport d'évaluation des perceptions des partenaires	
	Existence de rapports de situation et d'information	Au moins 90% des acteurs partenaires rendent compte de l'état d'exécution de la SNEEG et partagent les résultats obtenus à partir de 2010	Rapport d'évaluation de la SNEEG	
<p>Activités</p> <ul style="list-style-type: none"> - Etudes - Formation - Appui-conseil - Sensibilisation et plaidoyer - Coordination - Concertation - Gestion - Suivi et évaluation 				
<p>Intrants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ressources humaines • Ressources matérielles • Ressources financières 				

2.3.3. Cadre de gestion des risques

<i>Risques</i>	<i>Dispositions et mesures à prendre</i>	<i>Responsable</i>	<i>Résultats</i>	<i>Echéance</i>
Déficit d'engagement des décideurs sectoriels	<ul style="list-style-type: none"> - Suggérer à Mme La Ministre l'établissement d'une lettre circulaire du Premier Ministre pour l'implication de tous les Ministères à la mise en œuvre de la SNEEG en assurant l'institutionnalisation effective de l'intégration transversale du genre 	DEEG	Une lettre circulaire adressée aux différents ministères et autres institutions républicaines	Au plus tard en fin avril
Résistance au changement des agents techniques	<ul style="list-style-type: none"> - Poursuivre les activités de promotion de l'appropriation de la SNEEG par les institutions visées ; - Démontrer à tous les niveaux et cibles de la SNEEG l'avantage qu'offre l'institutionnalisation de l'intégration transversale du genre 	DEEG	Les institutions visées adoptent la SNEEG comme cadre de référence Reconnaissance des avantages comparatifs offerts par la SNEEG dans l'élaboration, l'exécution, le suivi des programmes et projets et les chances de réalisation d'un développement équitable et égalitaire	Fin Mai
Instabilité des personnes formées	<ul style="list-style-type: none"> - Veiller aux choix des bénéficiaires des activités de renforcement des capacités au niveau des services techniques ciblés et s'assurer de leur potentiel de valorisation des compétences acquises au sein de leur institution ; - Créer les conditions d'institutionnalisation des capacités dans les structures visées 	DEEG Institutions cibles	Les cibles des activités de renforcement des capacités sont disponibles dans leurs institutions et mettent en valeur leurs nouvelles compétences en matière d'intégration du genre	D'ici 2015
Manque d'intérêt et de motivation des partenaires	<ul style="list-style-type: none"> - Poursuivre les activités de promotion de l'appropriation de la SNEEG par les institutions visées ; 	DEEG	Les partenaires s'impliquent dans la mise en œuvre de la SNEEG et contribuent à son financement	Fin 2015

2.3.4. Calendrier de réalisation des résultats de 2009 à 2015

CHAINES DE RESULTATS	Echéancier						
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Impact : Les changements souhaités en matière d'équité et d'égalité de genre sont intégrés dans les politiques et programmes nationaux et sectoriels du Sénégal							X
Effet 1 Institutionnalisation effective de l'approche genre dans les ministères et les OSC				X			
<u>Extrant 1.1 :</u> Le genre est partie intégrante du schéma organisationnel et opérationnel des institutions				X			
<u>Extrant 1.2 :</u> Les acteurs de développement ont les capacités techniques et opérationnelles pour intégrer le genre dans les politiques, programmes et budgets		X	X	X	X	X	X
Effet 2 Engagement et contribution effectifs des partenaires pour la promotion de l'équité et l'égalité de genre au Sénégal	X	X	X	X	X	X	X
<u>Extrant 2.1 :</u> Les partenaires s'approprient la SNEEG et l'adoptent comme cadre de référence en matière de genre	X	X	X	X	X	X	X
<u>Extrant 2.2 :</u> Les partenaires intègrent l'approche genre dans tous les programmes de coopération technique et financier				X			X
<u>Extrant 2.3 :</u> Les partenaires contribuent au financement en faveur de l'EEG	X	X	X	X	X	X	X
Effet 3 Les mécanismes de mise en œuvre de la SNEEG sont fonctionnels	X	X	X	X	X	X	X
<u>Extrant 3.1 :</u> L'exécution de la SNEEG est basée sur une planification périodique	X	X	X	X	X	X	X
<u>Extrant 3.2 :</u> Les parties prenantes de la SNEEG développent des synergies et interviennent de manière harmonisées		X	X	X	X	X	X
<u>Extrant 3.3 :</u> Les acteurs de développement ont une perception, des attitudes et des pratiques favorables à la promotion de l'EEG		X	X	X	X	X	X
<u>Extrant 3.4 :</u> L'état d'exécution de la SNEEG et le niveau d'atteinte des résultats sont régulièrement établis		X	X	X	X	X	X

2.3.5. Plan de travail annuel de la DEEG - 2009

Extrants et Activités	Indicateurs	Responsables	Echéancier de réalisation des activités												Budget
			Janv	Févr	Mar	Avr	Mai	Juin	Juil	Aoû	Sept	Oct	Nov	Déc	
Extrant 1.1 : Le genre est partie intégrante du schéma organisationnel et opérationnel des institutions															
Activités															
- A1.1.1 Réaliser les audits techniques des capacités en genre des institutions	06 audits techniques genre réalisés (4 ministères, l'Assemblée Nationale et un (1) collectivité locale)	Division EPS				x	x	x	x	x					
- A1.1.2 Elaborer les plans d'institutionnalisation du genre dans les institutions	06 plans d'institutionnalisation établis (4 ministères, l'Assemblée Nationale et un (1) collectivité locale)	Division EPS							x	x	x	x	x		
- A1.1.3 Soutenir la mise en place et le fonctionnement des Cellules genre	06 Cellules genre mises en place et opérationnelles	Division PEE								x	x	x	x	x	
- A1.1.4. Soutenir la lutte contre les violences basées sur le genre (VBG)	Existence d'une stratégie de lutte contre les VBG Niveau de coopération avec les OSC intervenant dans la lutte contre les VBG	Division LCV			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
Extrant 1.2 : Les acteurs de développement ont les capacités techniques et opérationnelles pour intégrer le genre dans les politiques, programmes et budgets															
Activités															
- A1.2.1. Produire des outils et supports d'intégration et de formation en genre	Existence d'un paquet d'outils : analyse, intégration et contrôle de la prise en compte du genre Existence de modules thématiques et supports de formation en genre	Division FG			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
- A1.2.2. Appuyer la formation du personnel des institutions à la maîtrise de l'approche genre	Nombre d'agents de conception et de planification formés dans les 06 institutions ciblées	Division FG								x	x	x	x	x	

