

1242

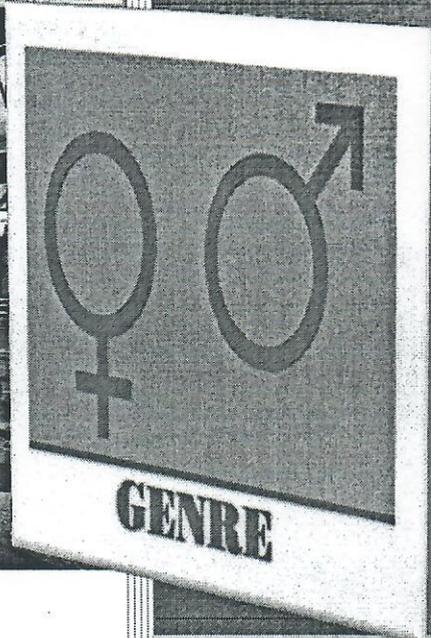
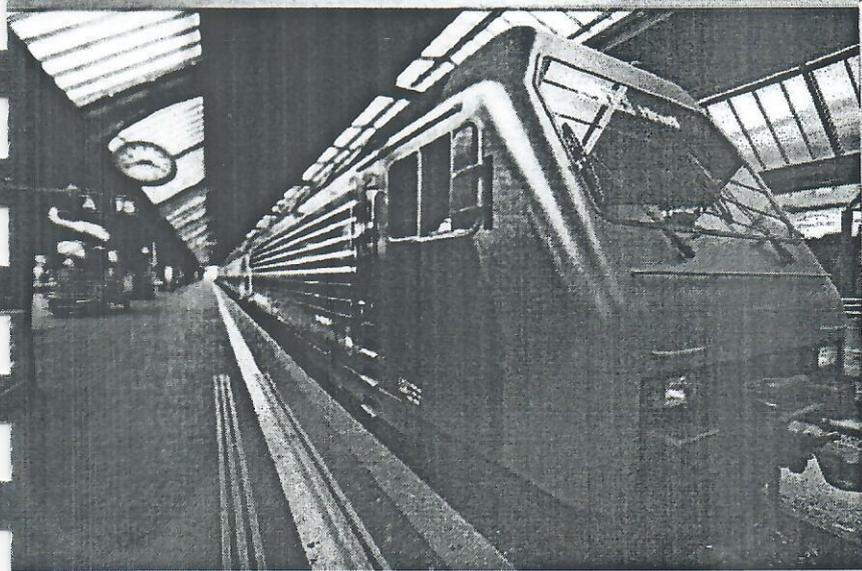
DIRECTION DE L'EQUITE  
ET DE L'EGALITE DE GENRE

**DEEG**

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 !

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

FEVRIER 2009

## Sommaire

<b>CHAPITRE 1 : CADRE ORGANISATIONNEL DE LA DIRECTION</b> .....	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
<b>CHAPITRE 2 : CADRE OPERATIONNEL D'INTERVENTION</b> .....	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
<b>CHAPITRE 3 : MOYENS REQUIS</b> .....	23
3.1 Ressources humaines.....	23
3.2 Ressources matérielles .....	23
3.3 Budgets .....	23
<b>CHAPITRE 4 : TERMES DE REFERENCE DU PERSONNEL</b> .....	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. Etant 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.

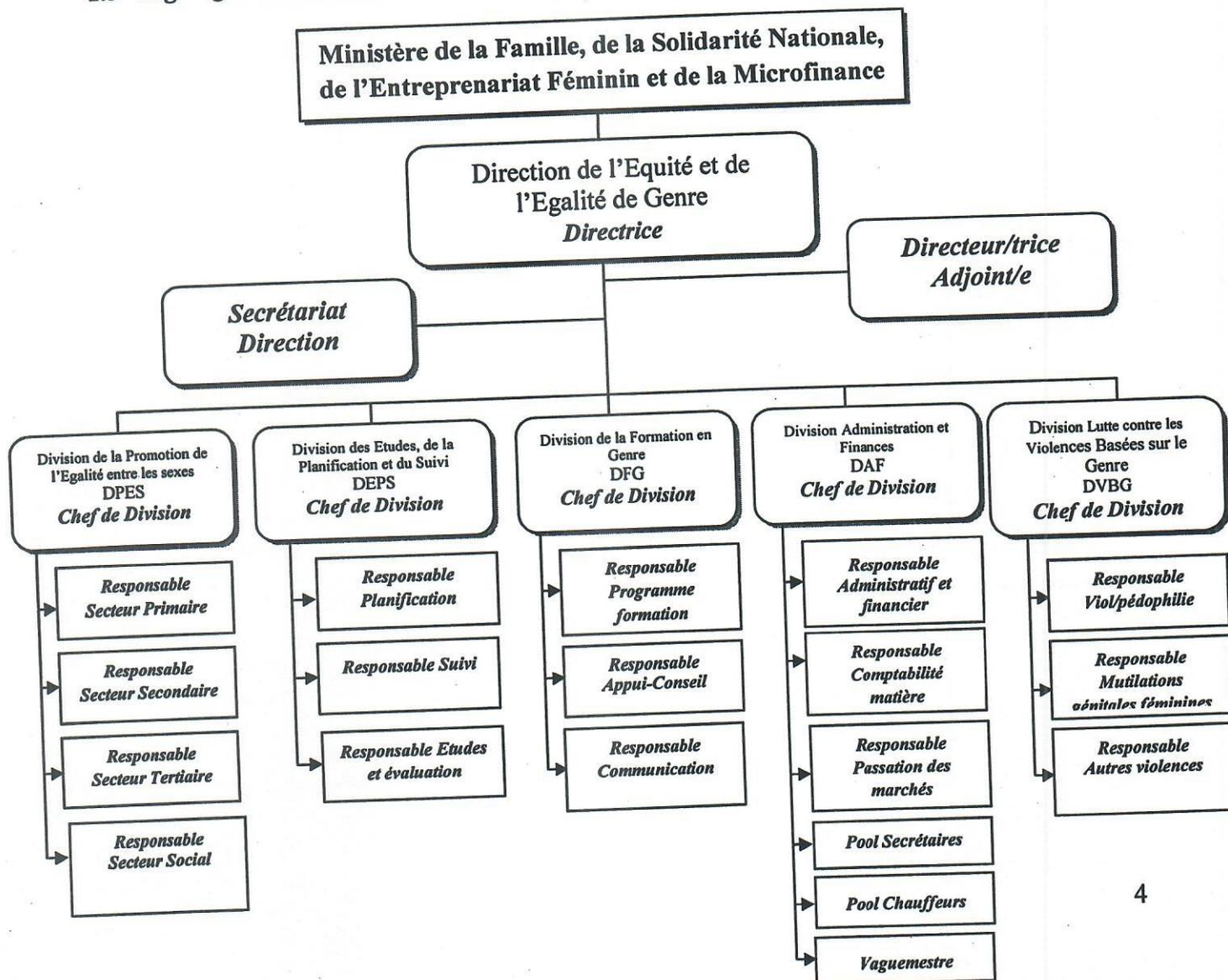
La division études, planification et suivi des politiques a été découpée en trois unités pour garantir, compte tenu de la charge de travail requise, l'effectivité d'une bonne conduite des multiples tâches de planification, de suivi, d'études et d'évaluation.

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'Équité et de l'Égalité de Genre



#### 1.4 Mandat de la Direction et attributions des divisions

✓ **Mandat de la Direction de l'Équité et de l'Égalité 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'Équité et l'Égalité de genre, la Direction de l'Équité et de l'Égalité 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 départements 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.

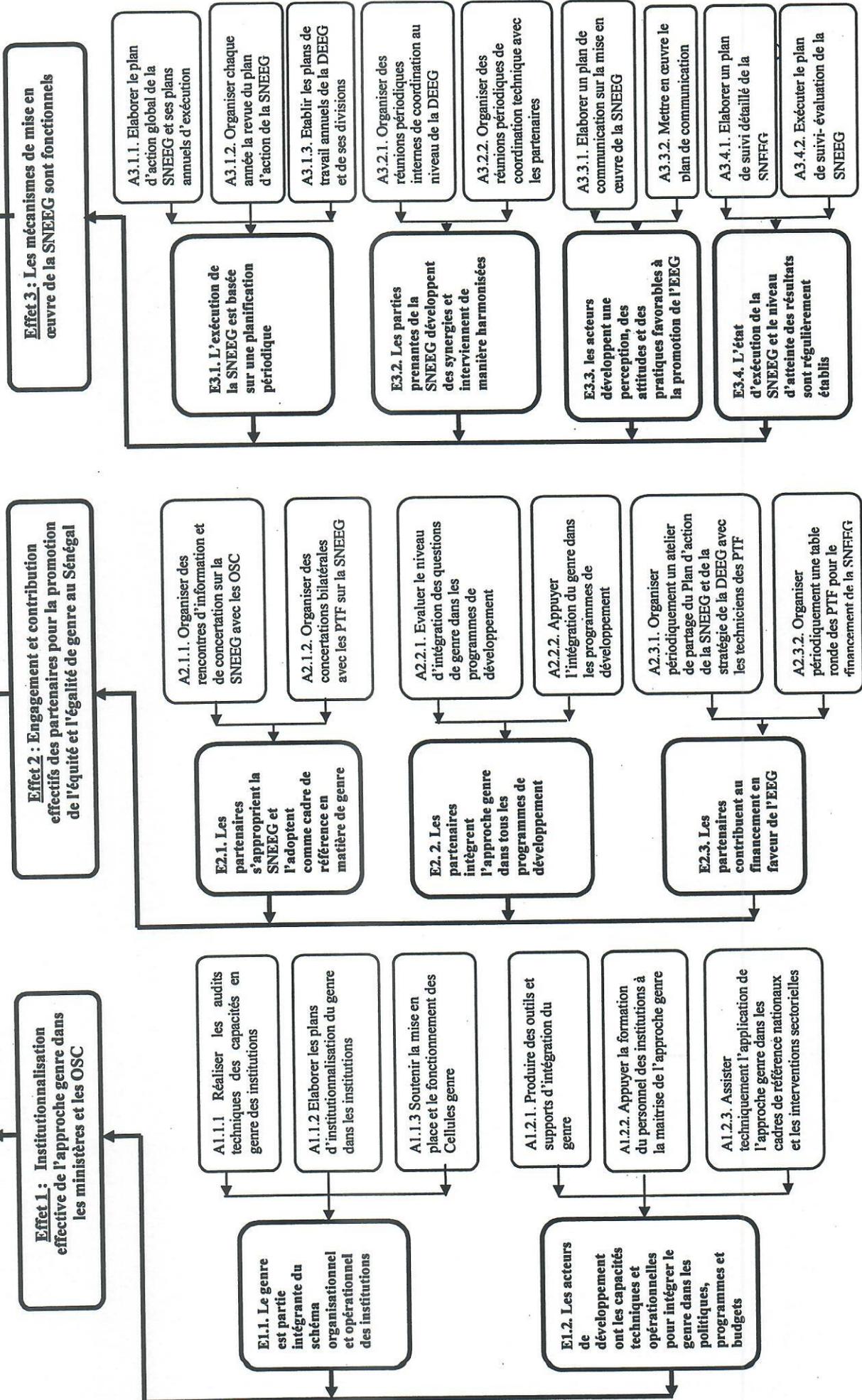
La stratégie de communication devra être soutenue par une *production conséquente de supports d'information* et la constitution d'une *base de données sexospécifiques sur le genre* et le développement à tous les niveaux d'intervention. Cette démarche a pour objet de soutenir les *argumentaires* qui seront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

**2.3.1. Structure des travaux**



### 2.3.2. Cadre logique de la Direction de l'Equité et l'Egalité de Genre

CHAINES DE RESULTATS	INDICATEURS		SOURCES DE VERIFICATION	RISQUES
	IOV	Objectifs cibles		
<p><b>Impact :</b> 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> <p><b>Effet 1</b> Institutionnalisation effective de l'approche genre dans les ministères et les OSC</p> <p><b>Extrait 1.1 :</b> Le genre est partie intégrante du schéma organisationnel et opérationnel des institutions</p> <p><b>Extrait 1.2 :</b> Les acteurs de développement ont les capacités techniques et opérationnelles pour intégrer le genre dans les politiques, programmes et budgets</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	Déficit d'engagement des décideurs sectoriels Résistance au changement des agents techniques Instabilité des personnes formées
	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	
<p><b>Effet 2</b> Engagement et contribution effectifs des partenaires pour la promotion de l'équité et l'égalité de genre au Sénégal</p> <p><b>Extrait 2.1 :</b> Les partenaires s'approprient la SNEEG et l'adoptent comme cadre de référence en matière de genre</p> <p><b>Extrait 2.2 :</b> Les partenaires intègrent l'approche genre dans tous les programmes de coopération technique et financier</p> <p><b>Extrait 2.3.</b> Les partenaires contribuent au financement en faveur de l'EEG</p>	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	Manque d'intérêt et de motivation des partenaires
	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><b>Effet 2</b> Engagement et contribution effectifs des partenaires pour la promotion de l'équité et l'égalité de genre au Sénégal</p> <p><b>Extrait 2.1 :</b> Les partenaires s'approprient la SNEEG et l'adoptent comme cadre de référence en matière de genre</p> <p><b>Extrait 2.2 :</b> Les partenaires intègrent l'approche genre dans tous les programmes de coopération technique et financier</p> <p><b>Extrait 2.3.</b> Les partenaires contribuent au financement en faveur de l'EEG</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	Manque d'intérêt et de motivation des partenaires
	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	
<p><b>Extrait 2.3.</b> Les partenaires contribuent au financement en faveur de l'EEG</p>	Volume de financement en faveur de l'EEG	Les PTF assurent 60% des besoins de financement de la SNEEG d'ici 2012 et 40% à partir de 2013	Rapports financiers sur l'état des contributions allouées à la SNEEG	Manque d'intérêt et de motivation des partenaires

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

### 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"> <li>- 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</li> </ul>	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"> <li>- Poursuivre les activités de promotion de l'appropriation de la SNEEG par les institutions visées ;</li> <li>- Démontrer à tous les niveaux et cibles de la SNEEG l'avantage qu'offre l'institutionnalisation de l'intégration transversale du genre</li> </ul>	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"> <li>- 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 ;</li> <li>- Créer les conditions d'institutionnalisation des capacités dans les structures visées</li> </ul>	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"> <li>- Poursuivre les activités de promotion de l'appropriation de la SNEEG par les institutions visées ;</li> </ul>	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

	Echéancier						
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>CHAINES DE RESULTATS</b>							
<b>Impact :</b> 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
<b>Effet 1</b> Institutionnalisation effective de l'approche genre dans les ministères et les OSC				X			
<b>Extrait 1.1 :</b> Le genre est partie intégrante du schéma organisationnel et opérationnel des institutions				X			
<b>Extrait 1.2 :</b> 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	X
<b>Effet 2</b> Engagement et contribution effectifs des partenaires pour la promotion de l'équité et l'égalité de genre au Sénégal	X						X
<b>Extrait 2.1 :</b> Les partenaires s'approprient la SNEEG et l'adoptent comme cadre de référence en matière de genre				X			X
<b>Extrait 2.2 :</b> Les partenaires intègrent l'approche genre dans tous les programmes de coopération technique et financier				X			X
<b>Extrait 2.3 :</b> Les partenaires contribuent au financement en faveur de l'EEG	X	X	X	X	X	X	X
<b>Effet 3</b> Les mécanismes de mise en œuvre de la SNEEG sont fonctionnels	X	X	X	X	X	X	X
<b>Extrait 3.1 :</b> L'exécution de la SNEEG est basée sur une planification périodique							
<b>Extrait 3.2 :</b> Les parties prenantes de la SNEEG développent des synergies et interviennent de manière harmonisées		X	X	X	X	X	X
<b>Extrait 3.3 :</b> Les acteurs de développement ont une perception, des attitudes et des pratiques favorables à la promotion de l'EEG							
<b>Extrait 3.4 :</b> 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	Août	Sept	Oct	Nov	Déc	
<b>Extrant 1.1 : Le genre est partie intégrante du schéma organisationnel et opérationnel des institutions</b>															
<b>Activités</b>															
- 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					
- 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					
- A1.1.3 Soutenir la mise en place et le fonctionnement des Cellules genre	06 Cellules genre mises en place et opérationnelles	Division PEE													
- 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					
<b>Extrant 1.2 : Les acteurs de développement ont les capacités techniques et opérationnelles pour intégrer le genre dans les politiques, programmes et budgets</b>															
<b>Activités</b>															
- 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									
- 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													



Extrant 3.1 : L'exécution de la SNEEG est basée sur une planification périodique										
<b>Activités</b>										
- A3.1.1. Elaborer tous les trois ans le plan d'action de la SNEEG	1 <sup>er</sup> Plan d'action triennal de la SNEEG disponible	Directrice EEG	x							x
- A3.1.2. Organiser chaque année la revue du plan d'action de la SNEEG	Revue 2009 de la SNEEG effectuée	Directrice EEG								
- A3.1.3. Etablir les plans de travail annuels de la DEEG et de ses divisions	Plan de travail 2009 de la DEEG élaboré	Directrice EEG		x						
Extrant 3.2 : Les parties prenantes de la SNEEG développent des synergies et interviennent de manière harmonisées										
<b>Activités</b>										
- A3.2.1. Elaborer un plan de coordination	Plan de coordination disponible	Directrice EEG		x						
- A3.2.2. Mettre en œuvre le plan de coordination	Plan de coordination exécuté	Directrice EEG			x	x	x	x	x	x
Extrant 3.3 : Les acteurs développent une perception, des attitudes et des pratiques favorables à la promotion de l'EEG										
<b>Activités</b>										
- A3.3.1. Elaborer un plan de communication	Plan de communication disponible	Directrice EEG				x				
- A3.3.2. Mettre en œuvre le plan de communication	Plan de communication mis en œuvre	Directrice EEG			x	x	x	x	x	x
Extrant 3.4 : L'état d'exécution de la SNEEG et le niveau d'atteinte des résultats sont régulièrement établis										
<b>Activités</b>										
- A3.4.1. Elaborer un plan de suivi-évaluation détaillé de la SNEEG	Plan de suivi – évaluation disponible	Directrice EEG				x				
- A3.4.2. Exécuter le plan de suivi – évaluation	Plan de suivi-évaluation exécuté	Directrice EEG			x	x	x	x	x	x

### 2.3.6. Cadre de mesure du rendement de la DEEG

Chaîne des résultats	Données de référence (à déterminer après)	Rayonnement (à déterminer après)	Objectifs ciblés (y compris échantillon de réalisations)	Indicateurs objectivement vérifiables	Sources des données et méthodes de collecte	Fréquence	Resp.
<b>Impact</b> Les changements souhaités en matière d'équité et d'égalité de genre sont intégrés dans les politiques et programmes nationaux et sectoriels du Sénégal	(à déterminer)	(à déterminer)	100% des institutions appuyées par la DEEG intègrent le genre dans leurs interventions en 2015	Niveau de prise en compte du genre dans les politiques et programmes de développement	Rapports d'évaluation et d'enquêtes	An	DEFS
<b>Effet 1</b> Institutionnalisation effective de l'approche genre dans les ministères et les OSC	(à déterminer)	(à déterminer)	Au moins 80% des institutions appuyées appliquent efficacement l'approche genre en 2012	Niveau d'application de l'approche genre dans les ministères et les OSC	Rapports d'évaluation des activités d'institutionnalisation	An	DPES
<b>Extrait 1.1 :</b> Le genre est partie intégrante du schéma organisationnel et opérationnel des institutions	(à déterminer)	(à déterminer)	Au moins 80% des institutions appuyées adoptent des mesures favorables à l'institutionnalisation du genre en 2012	Niveau de priorité accordé au genre, dispositions prises et degré d'exécution	Rapports d'évaluation et d'enquêtes	An	DPES DLVBG
<b>Extrait 1.2 :</b> Les acteurs de développement ont les capacités techniques et opérationnelles pour intégrer le genre dans les politiques, programmes et budgets	(à déterminer)	(à déterminer)	75 % des acteurs formés maîtrisent et appliquent l'approche genre et ses outils au plus tard un an après leur formation	Niveau d'acquisition des compétences en genre	Rapports d'évaluation des capacités des acteurs Document de travail des acteurs	An	DFG
<b>Effet 2</b> Engagement et contribution effectifs des partenaires pour la promotion de l'équité et l'égalité de genre au Sénégal	(à déterminer)	(à déterminer)	60% des PTF appuient conséquemment la mise en œuvre de la SNEEG dès 2009	Degré d'adhésion et de soutien à la SNEEG	Rapports financiers sur l'état des contributions allouées à la SNEEG	An	DEEG
<b>Extrait 2.1 :</b> Les partenaires s'approprient la SNEEG et l'adoptent comme cadre de référence en matière de genre	(à déterminer)	(à déterminer)	100% des PTF intervenant au Sénégal utilisent la SNEEG comme cadre de référence dès 2009	Niveau d'utilisation de la SNEEG comme cadre de référence dans leurs interventions	Document de programme de coopération et programmes et projets appuyés	An	DEEG
<b>Extrait 2.2 :</b> Les partenaires intègrent l'approche genre dans tous les programmes de coopération technique et financier	(à déterminer)	(à déterminer)	60% des cadres de coopération-pays contribuent à l'exécution de la SNEEG en 2012 et 100% en 2015	Niveau de prise en compte du genre dans les programmes de coopération	Document de programme de coopération et programmes et projets appuyés	An	DPES
<b>Extrait 2.3.</b> Les partenaires contribuent au financement en faveur de l'EEG	(à déterminer)	(à déterminer)	Les PTF assurent 60% des besoins de financement de la SNEEG d'ici 2012 et 40% à partir de 2013	Volume de financement en faveur de l'EEG	Rapports financiers sur l'état des contributions allouées à la SNEEG	An	DEEG
<b>Effet 3</b> Les mécanismes de mise en œuvre de la SNEEG	(à déterminer)	(à déterminer)	La DEEG est opérationnelle dès mars 2009	Existence et niveau de performance des	Rapport d'évaluation institutionnel de la DEEG		DEEG

sont fonctionnels				mécanismes de mise en œuvre de la SNEEG		Types de supports utilisés		Année Semestre Trimestre		DEFS	
<p><b>Extrant 3.1 :</b> L'exécution de la SNEEG est basée sur une planification périodique</p> <p><b>Extrant 3.2 :</b> Les parties prenantes de la SNEEG développent des synergies et interviennent de manière harmonisées</p> <p><b>Extrant 3.3 :</b> les acteurs développent une perception, des attitudes et des pratiques favorables à la promotion de l'EEG</p> <p><b>Extrant 3.4 :</b> L'état d'exécution de la SNEEG et le niveau d'atteinte des résultats sont régulièrement établis</p>		(à déterminer)	(à déterminer)	Les plans de travail de la DEEG sont disponibles au plus tard le 31 janvier de chaque année	Existence d'outils de planification et de programmation	Types de supports utilisés	Année Semestre Trimestre	DEFS			
		(à déterminer)	(à déterminer)	Au moins quatre rencontres sont organisées par an	Niveau de collaboration et de concertation relativement à la mise en œuvre de la SNEEG	Compte rendu des réunions de concertation	Permanent	DEEG			
		(à déterminer)	(à déterminer)	Au moins 60% des cibles de la SNEEG adoptent des attitudes et pratiques favorables à l'EEG à partir de 2010	Degré de sensibilité et de conscience de genre des acteurs	Rapport d'évaluation des perceptions des partenaires	An	DFG			
		(à déterminer)	(à déterminer)	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	Existence de rapports de situation et d'information	Rapport d'évaluation de la SNEEG	Semestre	DEFS			

## **2.4 Procédures administratives et financières**

Le fonctionnement de la DEEG sera essentiellement basé sur les normes et procédures de gestion administrative et financière en vigueur dans les services publics en particulier celles basées sur les modalités d'exécution nationale. Naturellement, l'exécution d'activités sur financement de ressources mobilisées par les partenaires techniques et financiers va requérir la considération des normes et procédures de ces derniers. Autant que possible, la DEEG suscitera auprès des partenaires financiers, l'effectivité des principes d'harmonisation et d'alignement en vue de limiter l'utilisation de procédures et normes variées.

Les acquisitions de services seront basées sur les normes et procédures de passation des marchés en vigueur au Sénégal.

*La DEEG se dotera d'un manuel de procédures administratives et financières comme support de gestion.*

## CHAPITRE 3 : MOYENS REQUIS

### 3.1 Ressources humaines

Pour mener à bien l'ensemble de ses tâches, la Direction s'appuiera sur du personnel permanent et des experts spécialistes pour une période déterminée.

#### ✚ *Personnel permanent*

- (01) Directrice ; (01) Directeur/trice Adjoint(e), (05) Chefs de division ; (16) agents, responsables techniques ; (04) secrétaires dont (01) de direction et les trois autres pour les divisions ; (03) Chauffeurs dont (01) de direction et les deux autres pour les divisions ; (01) vagemestre

✚ *Personnel d'appui technique* pour la phase de démarrage et de mise en œuvre du plan d'actions triennal prioritaire (2009-2012). La DEEG sollicitera selon les besoins les services de personnes ressources, spécialistes thématiques pour soutenir la réalisation des audits techniques genre, l'institutionnalisation du genre dans les ministères sectoriels, la formulation des programmes d'appui à l'exécution de la SNEEG, le renforcement des capacités de l'équipe de la Direction et des acteurs impliqués dans la mise en œuvre de la SNEEG et le développement d'un système d'information genre et développement. Ainsi, il est envisagé de recruter :

- 01 expert(e) senior en genre, planification et développement
- 01 expert(e) senior en développement institutionnel, suivi et évaluation
- 01 socio-économiste
- 01 sociologue
- 01 juriste
- 01 spécialiste en communication
- 01 statisticien-démographe
- 01 informaticien

### 3.2 Ressources matérielles

La Direction de l'Equité et l'Egalité de genre ayant été créée après le vote de la Loi des Finances 2009, il n'existe pas de crédits budgétaires suffisants pour son fonctionnement et l'acquisition de matériels, mobiliers de bureau et moyens de transport.

Les besoins en équipements de bureau, matériels informatiques et matériels de transports nécessaires sont décrits dans le budget estimatif.

### 3.3 Budgets

Le financement nécessaire pour la couverture des besoins d'installation, de fonctionnement de la DEEG et de réalisation des activités retenues la première année est de 517 167 000 FCFA. L'Etat a inscrit dans le BCI 2009 un crédit de 147 000 000 FCFA. Le montant complémentaire sollicité auprès de l'Etat est de 424 167 000 FCFA.

### BUDGET EQUIPEMENTS, MOBILIER ET FONCTIONNEMENT DE LA DEEG

Rubriques	Unités	Nombre	Coût unité	Montant	Crédit Etat 2009	Financement recherché
<b>Equipements informatiques</b>						
Ordinateurs Desktop équipés/	Configuration	10	750 000	7 500 000	0	7 500 000
Ordinateurs Lap top		5	800 000	4 000 000	0	4 000 000
Imprimantes	Laser	5	1 500 000	7 500 000	0	7 500 000
Onduleurs		10	250 000	2 500 000	0	2 500 000
Photocopieur		2	3 500 000	7 000 000	0	7 000 000
Vidéo projecteur		3	1 000 000	3 000 000	0	3 000 000
Ecran de projection		2	350 000	700 000	0	700 000
S/total				32 200 000	0	32 200 000
<b>Mobilier et matériel de bureau</b>						
Bureaux agents		11	225 000	2 475 000	0	2 475 000
Fauteuils de bureau		11	250 000	2 750 000	0	2 750 000
Chaises visiteurs		24	30 000	720 000	0	720 000
Table conférence 16 places		2	475 000	950 000	0	950 000
Bureaux avec retour		1	320 000	320 000	0	320 000
Meuble Rangement tournant 2 niveaux		2	750 000	1 500 000	0	1 500 000
Salon de Bureau 7places		1	1 350 000	1 350 000	0	1 350 000
Classeur à clapet		12	196 000	2 352 000	0	2 352 000
Armoire haute 2 battants		12	275 000	3 300 000	0	3 300 000
Frigo		2	350 000	700 000	0	700 000
Split 1/2 CV		12	275 000	3 300 000	0	3 300 000
S/total				19 717 000	0	19 717 000
<b>Matériel de transport</b>						
Véhicules 4x4		3	25 000 000	75 000 000	-	75 000 000
S/total				75 000 000	0	75 000 000
<b>Autres services consommés</b>						
Assurance véhicule			750 000	750 000	-	750 000
Carburants/maintenance véhicules			7 500 000	7 500 000	12 000 000	4 500 000
Frais Tél., fax			2 500 000	2 500 000	2 500 000	-
Frais de postes et d'affranchissement			2 000 000	2 000 000	1 000 000	1 000 000
Internet			2 000 000	2 000 000	1 500 000	500 000
Consommables informatiques			7 500 000	7 500 000	4 000 000	3 500 000
Fournitures de bureau			7 500 000	7 500 000	4 000 000	3 500 000
Matériel pédagogique			25 000 000	25 000 000	10 000 000	15 000 000
Conférences, congrès et séminaires			120 000 000	120 000 000	57 000 000	63 000 000
Frais de mission intérieur pays			12 000 000	12 000 000	5 000 000	7 000 000

Frais d'impression et de publicité			25 000 000	25 000 000	10 000 000	15 000 000
S/total				211 750 000	107 000 000	104 750 000
<b>Honoraires, frais et indemnités experts appui technique</b>						
Indemnités		5	1 500 000	7 500 000	0	7 500 000
Expertes/es spécialistes genre /assist. Techn.	H/mois	24	4 375 000	105 000 000	40000000	65 000 000
Expert Spécialistes thématiques (socio-éco, juriste, démographe...)	H/mois	48	2 500 000	120 000 000	0	120 000 000
S/total			8 375 000	232 500 000	40 000 000	192 500 000
<b>GRAND TOTAL EN FCFA</b>				<b>571 167 000</b>	<b>147 000 000</b>	<b>424 167 000</b>

## CHAPITRE 4 : TERMES DE REFERENCE DU PERSONNEL

Le présent chapitre précise les tâches et les profils souhaités de la Directrice de l'Équité et de l'Égalité de Genre et des chefs de division.

### ✦ Directrice de l'Équité et l'Égalité de Genre

La Directrice de l'équité et l'égalité de Genre, placée sous l'autorité du Ministre de la Famille, de la Solidarité Nationale, de l'Entrepreneuriat Féminin et de la Microfinance a pour mission d'(e) :

- mobiliser les ressources humaines et financières nécessaires au fonctionnement de la Direction ;
- gérer le cadre de mesure du rendement et le plan de travail annuel de la Direction ;
- rendre effective la mise en place du cadre institutionnel de mise en œuvre de la SNEEG ;
- planifier et coordonner la mise en œuvre de la SNEEG ;
- renforcer les capacités en genre des parties prenantes à la mise en œuvre de la SNEEG ;
- fournir l'appui-conseil nécessaire à l'institutionnalisation du genre par les différents acteurs impliqués dans l'exécution de la SNEEG ;
- organiser la concertation autour des questions de genre et de la mise en œuvre de la SNEEG avec l'ensemble des acteurs ;
- mener un plaidoyer soutenu pour la promotion de l'égalité de genre ;
- soutenir la mobilisation des ressources au profit de la promotion du genre ;
- gérer avec efficacité et efficience les ressources financières mises à sa disposition selon les procédures et règlements de gestion des fonds publics et des fonds externes provenant des partenaires techniques et financiers de la coopération bilatérale et multilatérale ;
- assurer le suivi et l'évaluation des interventions de la SNEEG et en mesurer les résultats ;
- rendre compte au gouvernement et aux partenaires des résultats atteints ;
- documenter les enjeux de la SNEEG, prendre part au dialogue politique sur le genre et le développement et fournir des avis et recommandations au gouvernement ;
- participer aux rencontres nationales, régionales et internationales sur le genre ;
- assurer le secrétariat du Conseil national d'orientation pour l'équité et l'égalité de genre et du Comité de coordination et de pilotage.

Pour mener ces tâches la Directrice sera appuyée par les chefs de division de la Direction.

### Profil requis

La Directrice de l'Équité et de l'Égalité de Genre devra :

- Etre un fonctionnaire de la hiérarchie A, titulaire d'un diplôme supérieur en sciences sociales ou économiques ou de gestion.
- Avoir une bonne capacité de gestion des ressources humaines.
- Avoir une expertise en genre.
- Justifier d'une expérience d'au moins 05 ans en coordination, gestion, suivi et évaluation de programmes de développement.
- Avoir une bonne connaissance de la problématique genre et développement et de ses enjeux.
- Présenter une bonne capacité de représentation.

#### ↓ **Chef de division Promotion de l'Égalité des Sexes**

Sous la responsabilité de la Directrice de l'Équité et l'Égalité de Genre, le chef de la division Promotion de l'Égalité des Sexes a pour tâches d'(e) :

- concevoir et mettre en œuvre un programme d'information et de sensibilisation des acteurs et actrices dans tous les secteurs de développement pour l'adoption de comportements et pratiques favorables à l'équité et à l'égalité de genre, le renforcement de la position et de la capacité d'action de la femme ;
- concevoir et planifier le plan de promotion de l'intégration du genre dans les politiques et programmes nationaux et sectoriels aux niveaux central et décentralisé ;
- réaliser, en rapport avec la division études, planification et suivi, les audits techniques des capacités en genre des institutions ;
- élaborer les plans d'institutionnalisation du genre dans les ministères sectoriels et les OSC ;
- soutenir la mise en place et le fonctionnement des cellules genre ;
- assister techniquement, en rapport avec la division formation en genre, l'application de l'approche genre dans les ministères sectoriels et autres institutions, les cadres de référence nationaux et les interventions sectorielles ;
- appuyer l'intégration du genre dans les programmes de coopération des partenaires techniques et financiers ;
- organiser périodiquement, en rapport avec la Direction de la Coopération Economique et Financière, une rencontre des Partenaires Techniques et Financiers pour la mobilisation des ressources nécessaires au financement de la SNEEG.

#### Profil requis

Le Chef de la division promotion de l'égalité des sexes devra :

- Etre un fonctionnaire de la hiérarchie A, titulaire d'un diplôme supérieur en sciences sociales ou économiques.
- Avoir une expertise en genre.
- Avoir une bonne connaissance de la problématique genre et développement et de ses enjeux
- Justifier d'une expérience d'au moins 3 ans en conception et gestion de programmes et en développement institutionnel.
- Avoir une bonne capacité d'exploitation, d'analyse et de synthèse.
- Avoir une capacité de travail en équipe.
- Avoir une capacité d'utilisation de l'outil informatique.

#### ↓ **Chef de Division Etudes, de la Planification et de Suivi**

Sous la responsabilité de la Directrice de l'Équité et l'Égalité de Genre, le chef de la division Etudes, Planification et Suivi a pour tâches d'(e) :

- Elaborer périodiquement les outils de planification, suivi et évaluation de la SNEEG : cadre logique, structures des résultats, cadre d'action à moyen terme, plans d'action et de travail annuels, cadre de mesure du rendement, cadre des rapports sur le rendement ;

- organiser, chaque année, la revue et la mise à jour du plan d'action de la SNEEG ;
- exécuter le plan de suivi-évaluation de la SNEEG ;
- réaliser, en rapport avec la division promotion de l'égalité des sexes, les audits techniques des capacités en genre des institutions ;
- appuyer la conception, le suivi et l'évaluation des politiques et stratégies de promotion du genre menées par le gouvernement, les collectivités locales et la société civile ;
- évaluer le niveau d'intégration des questions de genre dans les programmes de coopération des partenaires ;
- réaliser, en rapport avec la division promotion de l'égalité des sexes, des études, enquêtes et recherches destinées à une meilleure maîtrise des disparités de genre ainsi que les approches et bonnes pratiques pour les lever ;
- collecter, exploiter et diffuser la documentation produite et les expériences accumulées en matière de promotion de l'équité et l'égalité de genre ;
- créer, en rapport avec l'ANDS, une banque de données sexospécifique sur la situation des femmes et des hommes dans le développement au Sénégal et un système d'information sensible au genre.

#### Profil requis

Le Chef de la division Etudes, Planification et Suivi devra :

- Etre un fonctionnaire de la hiérarchie A, titulaire d'un diplôme supérieur en sciences économiques ou de gestion.
- Justifier d'une expérience d'au moins 3 ans en planification, suivi et évaluation de programmes de développement.
- Avoir une bonne connaissance de la problématique genre et développement et de ses enjeux.
- Avoir une expertise en planification et gestion axée sur les résultats.
- Avoir une bonne maîtrise des méthodologies de recherche.
- Avoir une capacité de travail en équipe.
- Avoir une capacité d'utilisation de l'outil informatique.

#### 📌 **Chef de Division de la Formation en Genre**

Sous la responsabilité de la Directrice de l'Equité et l'Egalité de Genre, le chef de la division Formation en Genre a pour tâches d'(e) :

- élaborer et mettre en œuvre un programme de formation ;
- élaborer des modules sur le genre et le développement ;
- élaborer un module plaidoyer selon le genre ;
- produire des outils et supports d'intégration du genre ;
- organiser des sessions de formation à la maîtrise de l'approche genre en particulier en planification, suivi-évaluation, genre et recherche pour les cadres ;
- contribuer techniquement, en rapport avec la division de la promotion de l'égalité des sexes, à l'application de l'approche genre dans les cadres de référence nationaux et les interventions sectorielles ;
- élaborer et mettre en œuvre, en rapport avec la division promotion de l'égalité des sexes et la division études, planification et suivi, le plan de communication ;

- contribuer, en rapport avec la division promotion de l'égalité des sexes et la division étude, planification et suivi, à la constitution d'un système d'information sur le genre et le développement ;
- organiser, en rapport avec la division promotion de l'égalité des sexes, des rencontres d'information et de concertation sur la SNEEG.

### Profil requis

Le Chef de la division Formation en Genre devra :

- Etre un fonctionnaire de la hiérarchie A, titulaire d'un diplôme supérieur en sciences sociales.
- Avoir une expertise en genre.
- Justifier d'une expérience d'au moins 3 ans en développement des ressources humaines et renforcement des capacités.
- Avoir une très bonne capacité d'animation d'ateliers.
- Avoir une capacité de travail en équipe.
- Avoir une capacité d'utilisation de l'outil informatique.

### ⚡ **Chef de Division Lutte contre les violences basées sur le genre**

Sous la responsabilité de la Directrice de l'Equité et l'Egalité de Genre, le chef de la division VBG a pour tâches d'(e) :

Sous la responsabilité de la Directrice de l'Equité et l'Egalité de Genre, le chef de la division VBG a pour tâches d'(e) :

- mettre en place un mécanisme de concertation avec les partenaires et secteurs intervenant dans le domaine des VBG ;
- appuyer la prise en charge des femmes victimes de violence basée sur le genre par les organisations de la société civile ;
- mener des études sur l'ampleur et les formes du phénomène de violence au Sénégal ;
- organiser des séminaires de réflexion et de sensibilisation sur les violences basées sur le genre ;
- appuyer la mise en place d'un mécanisme de partenariat avec les services de santé, police et la justice pour une meilleure prise en charge des cas de violence ;
- appuyer la production des rapports périodiques d'évaluation de l'application de la CEDEF ;
- vulgariser les textes sur les droits des femmes ;
- mener un plaidoyer auprès des autorités pour l'application des conventions internationales ratifiées par le pays dans le domaine du genre et des VBG et pour l'adoption de nouvelles lois ;
- appuyer l'élaboration d'un module sur les droits humains et les VBG ;
- appuyer l'intégration des droits humains et des VBG dans les curricula des cycles primaire, secondaire, universitaire ;
- appuyer la création d'un fonds d'appui pour la prise en charge et la réinsertion social des victimes de VBG ;
- mener des enquêtes ponctuelles sur la situation et les déterminants des VBG au Sénégal.

### Profil requis

Le Chef de la division VBG devra :

- Etre un fonctionnaire de la hiérarchie A, titulaire d'un diplôme supérieur en droit ou sciences sociales.
- Avoir une expertise en genre et une bonne connaissance des questions de violences basées sur le genre.
- Justifier d'une expérience d'au moins 5 ans sur le terrain dans le domaine des VBG.
- Avoir une capacité de travail en équipe.
- Avoir une capacité d'utilisation de l'outil informatique.

### **↓ Chef de Division Administrative et Financière**

Sous la responsabilité de la Directrice de l'Equité et l'Egalité de Genre, le chef de la division Administrative et Financière a pour tâches d'(e) :

- élaborer le budget de la Direction ;
- tenir les registres de comptabilité financière et matérielle ;
- gérer le personnel et le matériel de la Direction ;
- assurer le suivi de la mobilisation des ressources au niveau du Ministère des Finances et des partenaires bailleurs de fonds ;
- établir et tenir à jour les écritures des affectations de crédits, engagement des dépenses relatives aux différentes activités de la DEEG ;
- produire les rapports financiers requis ;
- Elaborer, en rapport avec les divisions concernées, les termes de référence et cahiers de charge des marchés soumis par la DEEG ;
- procéder aux publications des marchés selon les normes en vigueur ;
- collecter et dépouiller les offres soumises par les prestations de services ;
- établir les procès verbaux de dépouillement des offres ;
- préparer les contrats de prestation de services ;
- suivre l'exécution des marchés conclus.

### Profil requis

Le Chef de la division Administrative et Financière devra être :

- Un fonctionnaire, spécialiste en gestion et comptabilité.
- Avoir une expérience d'au moins 10 ans en gestion finances publiques et en gestion du personnel.
- Avoir une bonne connaissance des procédures de financement des bailleurs de fonds.
- Avoir une capacité de travail en équipe.
- Avoir une bonne connaissance de l'outil informatique.

**NB.** Les attributions des experts seniors, des spécialistes, responsables techniques et du personnel d'appui seront signifiées dans un document séparé pour compléter les termes de référence du personnel de la DEEG.