

Mare Badiane SAGNA Directrice CEDAF/**MECKE** /THIES
Ministère de la Femme, de la Famille et du Développement Social
SENEGAL

GENRE ET DEVELOPPEMENT : QUELS ENJEUX
POUR LA FORMATION

**« COMMUNICATION SUR LES RETICENCES ET FACTEURS DE BLOCAGE
DANS LE CADRE DE L'INTEGRATION DU GENRE »**

Bordeaux, du 02 au 04 février 2006

PARAGRAPHE SUR AUTEURE

Maîtresse d'Enseignement Technique et Professionnelle de formation, agent de développement pour avoir servi l'administration Sénégalaise pendant 19 ans.

1987-1997 dans la région sud en Casamance comme :

- coordonnatrice départementale des actions féminines ensuite
- chef de service départemental du développement communautaire : structure chargée de veiller sur l'application des programmes du ministère à la base.

1997-2000 : homologue du responsable de la composante *cases foyers du PAGPF* chargée de mettre à la disposition des femmes des infrastructures communautaires de base, cadres de rencontre propres aux femmes pour la tenue de réunion, de sessions de formation et de développement d'Activités Génératrices de Revenus.

2000-2002 : chargée du volet « allègement des travaux de la femme » au cabinet du Ministère de la Femme, de Famille et du Développement Social

2002-2004 : chef de Service Départemental du Développement Communautaire./THIES

2004-2005 : Coordonnatrice régionale des activités des ONG au Service Régional du Développement Social/MDS

2005-2006 : Directrice du Centre Départemental d'Assistance et de Formation pour la Femme de MECKE : Infrastructures conçues pour asseoir de manière pérenne la politique de promotion de la Femme Sénégalaise.

SOMMAIRE

I . INTRODUCTION

II . ANALYSE DE LA SITUATION GLOBALE

- 2.1. Le statut de la femme dans l'islam: Exemples de pratiques traditionnelles par rapport à la religion
- 2.2. Les facteurs socio-culturels
- 2.3. Les contraintes relevées
- 2.4. Les atouts ou acquis capitalisés

III. LES SOLUTIONS PRECONISEES

IV . ANNEXES : ORIENTATIONS STRATEGIQUES

RESUME

Lorsqu'on parle d'équité de genre, nombre de personnes s'empressent et croient qu'il s'agit de revendications égalitaristes entre hommes et femmes. De ce point de vue, ils se mettent à évoquer la situation de la femme dans les sociétés avant l'islam et ils en déduisent que l'islam a libéré la femme de toute aliénation et que toute autre action menée dans le sens d'apporter un peu plus de justice et d'équité dans le traitement de la femme est dirigée contre l'islam :Premier constat.

Cette démarche aussi louable soit-elle est teintée de préjugés ; ce qui fondamentalement constitue un blocage à tort dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie d'équité et d'égalité de genre. Il faut alors la dépasser pour emprunter une autre démarche qui s'intéresse au sort de la femme actuelle, aux problèmes qu'elle vit et qui sont référés à l'islam.

Le deuxième constat est que, beaucoup de problèmes rencontrés par les femmes dans leur volonté de partager équitablement les rôles dans la construction sociale relèvent de la tradition. La culture est devenue pour plusieurs raisons une question de première importance dans l'analyse des relations et organisations basées sur le genre sexuel. La culture organisationnelle est mise en évidence comme un obstacle significatif au changement.

Même dans les organisations ou les initiatives offrant les mêmes chances sont très développées, leurs cultures peuvent être résistantes et inflexibles.

Dans les cas où les femmes font face à des cultures qui leur sont hostiles, les pressions sont énormes et de considérables efforts doivent être déployés pour la définition de stratégies de survie.

Toutes choses qu'il importe de saisir dans une dynamique de construction sociale.

Fort heureusement, tous les problèmes qui entravent l'équité de genre ou qui fondent des discriminations uniques au détriment de la femme peuvent être réglés car les coutumes et les traditions anti-islamiques négatives ont été abolies par la religion. Cette religion a été révélée en vue de favoriser le bien-être et non pas dans le but de multiplier les contraintes ou de consolider les inégalités et injustices dans la vie des hommes et des femmes.

Elle facilite l'accès à ce qui est bénéfique et élimine ce qui est facteur de nuisance.

Les quelques pistes balisées une fois mises en œuvre et appliquées judicieusement nous permettront d'atteindre les résultats escomptés dans le cadre de l'Équité et de l'Égalité de Genre.

I. INTRODUCTION

Les problèmes de genre rencontrés par les sociétés dans leur dynamique de progrès et de développement sont multiples.

Certains sont relatifs à la conception même de la femme ; d'autres sont relatifs à la distribution des rôles dans la vie sociale.

Dans cette catégorie de problèmes, certains sont liés à la sexualité et à la reproduction, d'autres à la gestion de la famille, d'autres aux activités publiques ou privées.

Il s'avère que tous ces problèmes ne sont pas indépendants les uns des autres.

Si l'on veut voir de manière plus synthétique la nature de ces problèmes, on s'aperçoit qu'il tourne autour du statut, du rôle et des fonctions attribuées à la femme dans la société. C'est la raison pour laquelle l'on se rend compte que le traitement de tous ces problèmes doit commencer par l'analyse du regard que l'on porte sur la femme c'est-à-dire sur le statut.

II . ANALYSE DE LA SITUATION GLOBALE

2.1. LE STATUT DE LA FEMME DANS L'ISLAM :

L'islam a été l'avocat de tous les mouvements de promotion du statut de la femme à un moment où les sociétés étaient manifestement traditionnelles et sous développées du point de vue social. La femme est considérée comme l'égale de l'homme en ce qui concerne l'exercice des responsabilités religieuses, sociales et patriotiques mais elle est subordonnée à l'homme pour les affaires de la famille. Elle ne peut pas être forcée par sa famille ou son tuteur à contracter mariage, son consentement est requis.

Elle peut conserver son nom de jeune fille après son mariage. Elle jouit d'une indépendance financière totale et peut disposer de son argent comme elle l'entend, alors que son mari (ou son père ou son frère) est tenu de la prendre en charge elle et ses enfants.

En matière d'héritage, elle a droit en tant que fille à la moitié de la part de son frère, mais il est des circonstances dans lesquelles elle a droit à autant, sinon plus, que les autres membres de la famille de sexe masculin. En tant que mère, elle occupe par rapport à son époux, une place privilégiée en terme de loyauté et d'affection de ses enfants. Elle bénéficie du privilège de défendre ses droits (dans les limites qu'impose la décence islamique) et elle l'a fait même devant le prophète (PSL).

Pratiques Traditionnelles par rapport à la religion

Le coran a introduit une très grande réforme dans les sociétés traditionnelles.

Lévirat et sororat :

Les femmes étaient comme des biens versés dans le patrimoine du défunt à partager entre héritiers. Elles-mêmes n'étaient pas héritières. L'islam a donc inversé cette relation avec la société et avec les hommes ; et c'est dans ce sens qu'il a interdit clairement et de façon absolue les mariages du type lévirat et sororat, s'il n'y a pas consentement des concernées.

Le planning familial :

Ce problème est l'un des plus cruciaux auxquels sont confrontées les femmes ; car c'est comme si en réclamant le droit de maîtriser leur corps et de gérer leur santé de reproduction, elles commettaient un sacrilège. C'est comme si elles mésestimaient leur fonction de maternité. Le planning familial dans le cadre de l'islam est loin d'être un complot du diable contre la religion. Dans la mission de procréation, la femme a un rôle essentiel qui ne manque pas de conséquences sur son corps et sa mentalité. Or, la finalité dans la vie de couple est l'harmonie ; ce qui veut dire qu'il faut essayer de réunir ces facteurs d'équilibre et d'harmonie. C'est ainsi que d'après **Imam al-Ghazâli**(^o) la planification est légale pour sauvegarder le charme et la beauté de la femme ; Ce qui est paradoxal , c'est qu'on récuse le

caractère licite de la planification familiale du seul fait qu'elle est faite avec des moyens modernes ;étant entendu qu'on a toujours fait recours aux méthodes traditionnelles.

En résumé, toutes les écoles juridiques acceptent le caractère licite de la planification familiale au sein du couple. La seule limite à cette permission, c'est l'avortement et les méthodes irréversibles(°).

Le divorce :

Le coran qui a établi le mariage entre deux époux a aussi admis que ce contrat puisse prendre fin, de façon unilatérale ou d'accord partie. Si la finalité du mariage qui est la recherche de l'équilibre et de l'harmonie, n'est pas atteint, il est préférable de se séparer. Et le coran indique dans le verset 229 de la Sourate La Vache qu'il y a seulement deux possibilités : **Ou bien une vie commune dans la bienséance ou bien une séparation dans l'élégance morale**

L'excision :

La pratique de l'excision est très répandue au Sénégal. Elle se justifie en recourant à la sunna(°) du Prophète Psl, bien que cette sunna ne soit pas authentique . Et l' on sait que la sunna non authentique ne saurait servir de justification pour la légalité d'un acte. Les hadiths(°) attribués au Prophète Psl et qui sont relatifs aux pratiques de l'excision n'ont pas la valeur authentique qui aurait pu leur conférer le caractère de source de règle de droit :

1° hadith : « La circoncision est une pratique traditionnelle pour les hommes et un acte honorifique pour les femmes. »

2° hadith : « Les femmes des Ansârs, (°) teignez-vous sans dessiner des motifs, excisez-vous sans exagérer dans l'ablation.»

3° hadith : « Umm atiyya raconte qu'une femme pratiquait l'excision à Médine et le Prophète Psl lui dit : « n'abusez pas, cela est plus favorable au plaisir de la femme et c'est préférable pour l'homme.»

4°hadith : « A Médine Umm Atiyya excisait les esclaves, et le Prophète lui dit : « O Ummu Atiyya, effleurez et n'abusez pas, car cela est plus favorable à la grâce de la femme et au plaisir de l'époux.»

2.2. LES FACTEURS SOCIO-CULTURELS

L'homme et la femme agissent en conformité avec les structures, systèmes et normes socialement établis. Ils adoptent les rôles et comportements sociaux que la société détermine et attend d'eux en tant qu'acteur social masculin ou féminin.

La société sénégalaise est composé de différentes ethnies (Wolof, Pulaar, Sereer, Diola, Mandingue, etc.), qui se caractérisent traditionnellement par une forte hiérarchie sociale.

Les valeurs sociales se transmettent entre les générations. La famille est l'institution de base à partir de laquelle s'organise principalement la vie sociale et culturelle. Malgré la diversité de leurs croyances et pratiques, les ethnies partagent la spécificité de la différenciation des rôles masculin et féminin et de la sanction inégale des statuts conférés aux hommes et aux femmes.

Les différentes cultures confèrent à l'homme et à la femme un traitement différent et une considération sociale inégale fondamentale entre l'homme chef de famille et la femme mère et

épouse. Ces statuts de base fondent les relations de pouvoir et d'autorité au sein de la famille, entre conjoints, parents et enfants, aînés et cadets.

Dans ces systèmes sociaux dotés surtout d'une organisation de type patriarcal, la vie des ménages s'érige selon une culture valorisée de subordination des femmes et de domination de l'homme. Traditionnellement l'homme qui incarne l'autorité au sein du ménage, instaure le climat d'ensemble et les règles, assure le contrôle et la gestion des biens familiaux, prend les décisions capitales et fournit les moyens de subsistance aux membres du ménage.

La femme, mère et épouse, a la charge sociale du fonctionnement de la vie domestique, elle réalise les travaux ménagers, prend soin des enfants et supporte la reproduction sociale de la main d'œuvre (agricole, salariée, etc.).

La différenciation des rôles sociaux des hommes et des femmes et la vision de l'inégalité sociale entre ces catégories structurent leurs relations à tous les niveaux et dans tous les processus de la vie communautaire et sociale. Pour les communautés, la famille étant le fondement de la vie sociale, la maternité est au centre de la vie familiale et communautaire.

La fécondité est valorisée par les cultures ; la femme est sensée « donner des enfants au mari » à défaut, elle subit le rejet social. Le culte d'une fécondité élevée justifie la précocité du mariage et la prédominance de la polygamie.

Les rôles et statuts masculin et féminin, à travers la division sexuelle du travail, déterminent la répartition des tâches entre les hommes et les femmes. Inscrite dans le cadre des activités de production, de reproduction et au niveau communautaire, cette différenciation permet d'assigner aux hommes les travaux structurants et aux femmes les activités de maintien et de soins. Les hommes effectuent dans l'agriculture, la pêche, etc. les travaux lourds et assument des rôles de gestion dans les affaires publiques. Les femmes s'occupent des travaux les plus prenants et fastidieux, nécessitant attention et soins méticuleux. Elles organisent les activités communautaires (cérémonies familiales par exemple) qui incluent généralement des moments d'initiation ou de préparation de la jeune fille à son rôle d'épouse et de mère.

Dans le cadre de l'exécution de ces rôles et responsabilités, les hommes et les femmes ont des besoins et des moyens différents mais aussi des aspirations différentes quant à la satisfaction de leurs intérêts stratégiques. C'est seulement en fonction des rôles qui leur sont assignés qu'ils utilisent et contrôlent les ressources de base, accèdent aux bénéfices et services sociaux tels que l'éducation, la formation, la santé, etc. Ce sont les hommes qui décident de la répartition du patrimoine foncier familial et en planifient l'utilisation. Les stéréotypes, richesse culturelle fièrement affichée, sont souvent confondus à dessein ou inconsciemment avec les sources religieuses. Ils gardent une force et un poids moral et psychologique à travers les générations. L'inégalité au plan social est une construction humaine et non une décision divine.

Globalement, l'inégalité sociale dans les rôles des hommes et des femmes implique des disparités au niveau social. Les hommes et les femmes n'ont pas les mêmes possibilités. La société, en les préparant différemment leur a donné des capacités différentes et de plus, en conférant aux hommes un pouvoir et une autorité structurants, a généré une certaine masculinité qui oriente les dimensions de la vie sociale et culturelle. Elle a également certes conçu des leviers de rééquilibrage, mais ceux-là restent secondaires et positionnés en tant que palliatifs à des situations d'exception.

A cela s'ajoutent les facteurs institutionnels, les aspects liés rapports de travail, d'études au niveau des établissements, la répartition des responsabilités, les pouvoirs de décision...

2.3. Les contraintes relevées

Les contraintes persistantes qui affectent la jouissance et le plein exercice par les femmes de leurs droits à égalité avec les hommes se retrouvent d'une part au niveau de l'environnement institutionnel et de la réalité sociale d'autre part.

Dans l'environnement institutionnel, la contrainte majeure est la faible harmonisation de la législation nationale avec les textes internationaux et, en conséquence, la subsistance de dispositions discriminatoires et de vides juridiques dans la législation nationale. Les autres contraintes se réfèrent à :

- la non effectivité de l'application des textes favorables à l'EEG (l'Equité et l'Egalité de Genre) et la non mise en place de l'observatoire des droits de la femme et de la fille, structure qui peut entre autres veiller à l'application effective des textes ;
- la faible reconnaissance par la société de l'exercice des droits civiques et politiques par la femme ;
- la prédominance des hommes dans les instances de décision ;
- l'insuffisante prise en compte des questions d'égalité et d'équité dans les instances de décision du fait de la faible conscience des questions de genre chez les décideurs et leaders d'opinion et de la quasi-inexistence de compétences en genre dans ces instances.

Au niveau de la réalité sociale, les contraintes majeures enregistrées concernent la persistance du caractère patriarcal de la société sénégalaise et la prédominance des hommes à tous les niveaux de la vie économique et sociale, la faible connaissance par les femmes elles-mêmes de leurs droits et leur culture politique encore insuffisante.

Il faut noter l'écart constaté entre les intentions manifestées officiellement au niveau des décideurs et l'application qui en est faite dans la pratique. Une telle situation est sans doute à la base du faible impact des politiques gouvernementales de promotion de la femme et de l'égalité de genre.

L'analyse du mécanisme national en charge de la promotion de la femme et de l'égalité de genre dévoile ainsi des insuffisances sur les plans institutionnel et organisationnel. Ces manquements exigent une intervention appropriée de la part des autorités afin de mettre le mécanisme en question dans des conditions favorables à la conduite efficiente et efficace de ses missions.

La mise en place *des points focaux* est un moyen d'opérationnaliser la transversalité du genre à travers les différents secteurs d'activité ; toutefois, la faible intégration des questions de genre dans les politiques et programmes de développement reconnue par l'évaluation finale du PANAF permet de dire que le point focal tel que conçu pose un problème d'opérationnalité.

Les limites identifiées sont liées en premier lieu au choix des personnes, dont le profil et le statut au sein de leur institution respective peuvent ne pas être appropriés ; le plus souvent le point focal ne se situe pas à un niveau stratégique lui permettant d'influer sur les décisions au sein de son département en vue d'une meilleure prise en compte du genre à tous les niveaux d'intervention. En deuxième lieu, il faut noter que dans les faits, le point focal n'est pas

réellement institutionnalisé dans sa structure de référence ; ses activités ne sont pas intégrées dans les cadres de planification et de programmation du ministère technique en question pour lui permettre de travailler dans un cadre bien défini avec des orientations et des objectifs de résultats clairs et de disposer ainsi des moyens matériels et financiers nécessaires pour exécuter sa mission.

La plupart *des organisations de la société civile* sont représentées aux niveaux national, régional et local et interviennent selon une approche participative et décentralisée.

Cependant, l'efficacité de ceux intervenant dans le domaine du genre et de la promotion de la femme est limitée par plusieurs facteurs liés en grande partie à (i) l'insuffisance des moyens humains, matériels et financiers dont elles disposent, (ii) l'insuffisance des compétences en genre disponibles en leur sein, la non harmonisation et la dispersion de leurs interventions, et leur mobilisation pour l'égalité et l'équité de genre qui est plus circonstancielle qu'anticipative.

La faible intervention du secteur privé dans la promotion du genre s'explique par l'approche genre qui est peu prise en compte dans ses actions, l'absence d'un mécanisme de collaboration avec le MNG (Mécanisme National Genre) et la faible connaissance de l'approche genre et développement.

Les partenaires de la Coopération internationale devront davantage inscrire les questions de genre dans une dynamique transversale qui leurs permettront, par delà la prise en charge sectorielle de la satisfaction des besoins pratiques des femmes, d'axer leurs interventions sur la satisfaction de leurs intérêts stratégiques et la transformation des rapports sociaux de genre, indispensables à la réalisation de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Malgré l'existence d'un important *dispositif de financement*, le niveau de financement des besoins des femmes et de l'égalité de genre est faible. Cet état de fait trouve son explication dans l'accès inégal des hommes et des femmes aux financements des banques, le manque de garanties des femmes, la faiblesse du niveau de revenu et d'épargne des femmes et la faiblesse du volume des financements octroyés pour la réalisation de projets d'envergure.

Les programmes et projets :

Ce dispositif institutionnel d'appui en faveur du genre est également soutenu par des programmes et projets développés en partenariat avec la communauté internationale en faveur de la promotion de la femme. Citons à ce titre quelques unes de ces interventions encore en cours : le projet de lutte contre la pauvreté (PLCP/BAD/FND), l'Agence Fonds de Développement Social (AFDS/BM), le projet d'appui à la réduction de la pauvreté (PAREP/PNUD), le projet de renforcement des capacités du MFDSSN en genre (UNFPA).

La contribution de ces interventions a permis de doter le mécanisme national genre de moyens financiers, humains et matériels complémentaires à ceux de l'Etat au profit de l'amélioration des conditions de vie des femmes et de la réduction des inégalités qui affectent leur potentiel et capacités d'intervention en tant qu'actrices de développement. Il faut toutefois déplorer le peu de synergie qu'induisent ces projets avec le MNG notamment au niveau de leurs programmes respectifs mais aussi en termes de transfert de compétences

2.4. Les Atouts ou Acquis capitalisés

D'importantes mutations s'incrument petit à petit dans le tissu complexe des valeurs traditionnelles encore vivaces. Ces mutations se situent tant sur le plan du rôle des femmes que de la reconnaissance sociale de ce rôle.

Il existe aussi aujourd'hui une réelle mobilisation et un engagement actif des femmes et de la société civile pour une meilleure conscience sociale de la place des femmes. En dépit du statut inférieur des femmes il existe une plus grande acceptation des atouts des femmes et de la valeur de leur contribution égale à celui des hommes dans les domaines clé du développement économique et social. La régression des images négatives sur les femmes, le changement des mentalités, et le recul pratique des stéréotypes sexistes sont autant de potentiels favorables à des possibilités de rééquilibrage social. Il est certain que l'engagement communautaire peut être décisif dans le changement des mentalités et des pratiques, particulièrement si les femmes elles mêmes prennent conscience de leur rôle d'actrices de développement et se positionnent selon un réel leadership.

Les femmes étant au cœur des mécanismes et palliatifs familiaux et sociaux de réponse à la crise économique, développent parallèlement de nouvelles attitudes. La confiance en soi, l'esprit d'initiative, la volonté d'entreprendre, la croyance et l'espoir que l'effort soutenu est le seul gage de succès, etc., sont devenus des atouts particuliers aux femmes. Dans les domaines où elles s'activent le plus, leurs expériences sont de plus en plus des modèles de référence. En témoignant d'un leadership effectif en matière de créativité pour les stratégies populaires de survie, elles ont, de façon certes encore informelle, jeté les jalons d'un potentiel de repositionnement des rôles sociaux.

Les capacités que les femmes ont acquises à travers leur dynamisme sur le plan organisationnel et associatif ainsi que l'élargissement de leurs rôles économiques et sociaux, ont une incidence certaine sur les relations entre les hommes et les femmes. Ces acquis impliquent assurément pour elles, des capacités de négociation plus grandes pour les femmes qui poussent petit à petit à un changement des mentalités et par conséquent d'adoption de nouvelles valeurs culturelles.

Ce potentiel de changement interpelle les autorités et les autres acteurs de développement à s'engager dans des actions de motivation, de renforcement des mécanismes d'échanges et de solidarité susceptibles de secréter la confiance et le respect mutuel de la valeur de soi et de l'autre entre les hommes et les femmes. En créant ainsi les conditions de nouvelles pratiques relationnelles et d'adoption de réflexes d'égalité et d'équité de genre, les rapports de pouvoir et d'inégalité vont sans doute se modifier dans le temps.

Cependant, l'influence de la modernité et les effets de la mondialisation, porteurs de valeurs émergentes et de nouveaux rapports sociaux, doivent être pris en compte pour éviter d'aller en porte-à-faux avec les valeurs culturelles qui fondent la société sénégalaise et de créer, en conséquence, des réactions de résistance susceptibles de retarder la réalisation de l'égalité de genre au Sénégal.

III. LES SOLUTIONS PRECONISEES

Parmi les stratégies retenues dans ce cadre, il convient de souligner certaines dont on peut attendre un impact réel en matière d'équité et d'égalité de genre. Il s'agit notamment :

- De l'instauration d'un système de discrimination positive à l'égard des groupes défavorisés ;

- De la révision des manuels scolaires et de la sensibilisation des enseignants et autres communicateurs en vue de bannir les stéréotypes sexistes ;
- Du renforcement de l'adhésion des leaders d'opinion aux objectifs d'égalité entre les sexes ;
- De l'éducation de la petite fille et du petit garçon au sein de la famille en vue d'éliminer toutes les formes de constructions sociales favorisant les stéréotypes sexistes.
- De favoriser la mise en place de cellules Genre et Développement.

Par expérience, les ministères de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle ont mis en place des Cellules genre. La Cellule genre est composée autour du point focal par des représentants des directions et services du département concerné. Ainsi conçu, la Cellule genre devrait permettre de consolider le concept de point focal en renforçant sa position institutionnelle et sa capacité d'intervention.

Il est recommandé à tous les ministères de s'inspirer de cette expérience et de mettre en place une Cellule genre qui devrait être plus opérationnelle que la seule personne « point focal genre ».

Les questions de genre sont transversales à l'ensemble des secteurs de développement et requièrent un mécanisme de coordination fort, capable de porter et de défendre l'égalité de genre dans tous les domaines de la vie économique et sociale et principalement de garantir leur prise en compte dans la formulation et l'exécution des politiques, programmes et projets nationaux et sectoriels.

JE VOUS REMERCIE DE VOTRE AIMABLE ATTENTION

IV ANNEXE : LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES

STRATEGIES	RESULTATS ATTENDUS / EFFETS /IMPACTS	ACTIONS
Instauration d'un dialogue social autour des avantages de l'égalité et de l'équité de genre.	Réduction des inégalités de sexe voire égalité de traitement entre l'homme et la femme dans tous les secteurs et à tous les niveaux.	Créer des outils et supports d'éducation de base intégrant des stéréotypes et des images sur le statut de l'homme et de la femme dans la société. Mener un plaidoyer pour la révision des manuels, des textes et autres supports publicitaires comportant des images négatives sur les relations garçons/filles, hommes/femmes Soutenir la révision des manuels et des textes et autres supports publicitaires.
Renforcement des capacités en genre du personnel et des planificateurs du secteur éducatif.	Le genre est intégré dans les curriculum à l'élémentaire, au secondaire et au supérieur .	Elaborer et valider un module de formation genre et éducation. Soutenir l'intégration du genre dans les curriculum des universités et des institutions d'enseignement supérieur .
Application égale des lois sur le droit du travail à tous les acteurs économiques.	Les femmes et les jeunes filles ont davantage accès à un emploi stable et rémunérateur.	Plaidoyer auprès des autorités publiques et du patronat pour une application équitable des lois du travail à tous les acteurs économiques Plaidoyer auprès des CL et du secteur privé pour l'insertion économique des jeunes filles déscolarisées.
Renforcement de l'accès et du pouvoir de négociation des femmes dans le marché de l'emploi.	Les stéréotypes sexistes ne constituent plus un frein à l'emploi des femmes. L'accès des jeunes filles à l'emploi est facilité.	Informar les femmes sur les divers aspects du marché du travail : programmes, lois, ressources, droits, etc.
Sensibilisation des employeurs à la conciliation travail-famille.	Conditions de travail améliorées dans les lieux de travail pour tenir compte des situations spécifiques.	Plaidoyer auprès des employeurs pour la création de structures d'accueil pour les enfants des travailleurs.
Mobilisation sociale et sensibilisation pour un meilleur partage des tâches et responsabilités dans le foyer et dans la société.	Le travail au sein des foyers et de la société est mieux connue selon les contextes socioculturels.	Réaliser des enquêtes ponctuelles sur la division du travail et des responsabilités au niveau du foyer et de la société.

	Les populations sont informées et sensibilisées sur les avantages d'un partage équitable des tâches et des responsabilités.	Organiser des séances d'information et de sensibilisation sur le partage équitable des tâches dans la famille et la société.
Allègement des travaux domestiques.	Les équipements d'allègement et infrastructures socio-économiques sont accrus et opérationnels sur l'ensemble du territoire. Les femmes disposent désormais d'un gain de temps qu'elles investissent dans des activités économiques.	Recenser les besoins des femmes et les technologies correspondantes. Organiser des séances d'information et de vulgarisation sur les équipements d'allègement et les technologies disponibles.
		Soutenir l'intensification des programmes d'équipements d'allègement, hydrauliques et infrastructures socio-économiques dans leurs zones d'intervention et en assurer le suivi.
		Soutenir le renforcement des infrastructures socio-économiques et le fonctionnement des structures de prise en charge de la petite enfance.

Renforcement des capacités techniques d'intervention des femmes dans tous les secteurs d'activités économiques.	Les opportunités, atouts et contraintes des femmes dans les secteurs porteurs, le DSRP, les OMD et dans le NEPAD sont connus. Les interventions des femmes dans les secteurs d'activités économiques sont accrues et rentables. Le niveau de connaissance technique des femmes et leurs capacités de production et de gestion est amélioré.	Mener des études sur les créneaux porteurs aux niveaux national et régional, le secteur informel et les opportunités pour les femmes. Diffuser les résultats des études auprès des différents acteurs et des femmes en particulier. Elaborer des modules de formation techniques et technologiques dans les différents secteurs d'activités. Organiser des sessions de formation à l'attention des femmes et des jeunes filles au niveau central et décentralisé. Soutenir la promotion des femmes entrepreneurs dans les filières agricole, pêche, élevage, tourisme, artisanat, commerce ...
Amélioration des conditions de vie et du niveau de revenu des femmes.	Réduction de la pauvreté en particulier celle des femmes dans les zones ciblées par les programmes et projets.	Mener une étude spécifique sur la féminisation de la pauvreté. Plaidoyer pour un meilleur accès des femmes aux

		programmes de lutte contre la pauvreté. Soutenir les femmes dans la transformation de leurs initiatives économiques en projets .
Intégration de l'approche genre dans la conception, planification et la budgétisation des actions de développement.	Prise en compte du genre dans les politiques, programmes et projets nationaux et sectoriels .	Plaidoyer en direction des ministères sectoriels, du ministère chargé de la planification et du budget et des partenaires techniques et financiers pour une plus grande attention aux interrelations du genre et du développement.
Renforcement des compétences en genre des agents techniques du développement.	Compétences en genre disponibles dans les différents secteurs de développement économique. Niveau de prise en compte du genre dans les cadres de référence sectoriels, nationaux et régionaux.	Elaborer et mettre en œuvre un programme de formation à l'attention des planificateurs et techniciens des ministères techniques en planification et à l'élaboration des budgets selon le genre.

Harmonisation de la législation nationale avec les engagements internationaux et régionaux Ratifiés.	Textes juridiques nationaux conformes aux engagements régionaux et internationaux.	Corriger les textes discriminatoires et élaborer, en relation avec les mécanismes nationaux impliqués, les projets de lois correspondants.
Révision des mesures spécifiques pour les rendre conformes aux dispositions juridiques nationales favorables à l'EEG et aux instruments internationaux ratifiés.	Volonté politique de l'Etat affirmée en faveur de l'égalité et de l'équité de droit.	Plaidoyer auprès des autorités et leaders d'opinion pour la révision effective des textes concernés et le vote des lois et mesures d'accompagnement proposées.
Facilitation de l'obtention et de l'utilisation des pièces d'état civil et autres actes administratifs par les femmes.	Les femmes disposent des pièces indispensables à l'exercice de leurs droits civiques et politiques.	Multiplier les audiences foraines en partenariat avec les services concernés.
Sensibilisation des différentes composantes de la société sur l'égale capacité des femmes et des hommes à occuper les mêmes fonctions et à exercer le pouvoir.	Participation accrue des femmes dans les instances politiques d'exécution et de décision	
	Présence accrue et participation effective des femmes dans les instances de gestion et de décision dans tous les secteurs d'activités économiques .	Créer des alliances avec la société civile, des décideurs et leaders d'opinion pour l'instauration de l'égalité et l'équité de genre dans tous les domaines de la vie économique et sociale. Plaidoyer pour un projet de loi sur les quotas en faveur de la

		réduction des écarts dans les postes électifs et nominatifs.
Renforcement des capacités des femmes et des jeunes filles en leadership (savoir, savoir-faire et savoir être).	La capacité d'intervention et le pouvoir de négociation et de décision des femmes sont renforcés.	Elaborer et mettre en œuvre un programme genre et leadership en direction des hommes et des femmes. Organiser des formations en politique, techniques de négociation, éducation à la citoyenneté, plaidoyer et lobbying.
Renforcement de la capacité financière des femmes exerçant en politique.	L'accès aux ressources financières n'est plus une contrainte à la participation des femmes à la politique.	Appuyer la diversification des sources de revenus des femmes au sein des partis politiques. Soutenir l'accès des femmes aux opportunités de financement des partis politiques. Elaborer un programme de communication pour valoriser les modèles de réussite féminins dans tous secteurs d'activités et dans la société.

Intégration du genre dans les instances de décision.	La promotion du genre et la représentation égale des H/F sont inscrites dans les orientations des partis politiques, des syndicats et de toutes les structures aux niveaux local et national.	Plaidoyer en direction des décideurs et leaders politiques pour une meilleure intégration du genre dans les orientations politiques, mesures stratégiques et programmes des instances de décision. Plaidoyer pour la nomination de conseillers en genre dans les différentes instances de décision.
Renforcement de la position organisationnelle et de la capacité institutionnelle du mécanisme gouvernemental genre (MNG).	La capacité du mécanisme gouvernemental genre à répondre à ses missions est effectivement renforcée et son leadership est assuré.	Plaidoyer auprès des décideurs pour une meilleure visibilité du genre dans les attributions du MNG et le relèvement en conséquence de sa position institutionnelle Consolider les capacités techniques du MNG avec le recrutement de spécialistes en genre, planification, économie, statistique et communication.

Renforcement de la capacité d'intervention des cellules et points focaux genre .	Cadre institutionnel favorable à l'intégration du genre dans le développement Le genre est davantage intégré dans les politiques et programmes sectoriels. Le Sénégal dispose d'une masse critique de personnes ressources en GED.	Mettre en place autour du point focal genre une Cellule genre au sein de chaque département ministériel. Elaborer un plan d'action annuel au niveau de chaque Cellule genre. Doter chaque Cellule genre de moyens pour la mise en œuvre de son plan d'action.
--	--	---

		<p>Organiser à l'attention des Cellules genre, des points focaux genre (OSC, des PTF et secteur privé), des services décentralisés des sessions de formation à l'utilisation du guide méthodologique d'intégration du genre dans le développement.</p> <p>Organiser des sessions de formation/recyclage en genre et planification des points focaux des Cellules genre et des services décentralisés.</p> <p>Instituer un label genre pour les politiques, programmes et projets.</p> <p>Elaborer un annuaire des compétences en genre aux niveaux central et décentralisé.</p> <p>Constituer un pool de formateurs genre et définir un protocole de collaboration avec eux.</p>
Développement des compétences en genre, suivi et évaluation du mécanisme gouvernemental.	Les compétences en genre, suivi et évaluation sont disponibles et opérationnelles au sein du mécanisme gouvernemental.	Former/recycler en genre, suivi et évaluation les agents du mécanisme gouvernemental aux niveaux central et décentralisé.

Développement d'une stratégie de coordination et de suivi-évaluation du genre.	Synergie des interventions en genre et développement renforcée.	<p>Mettre en place un cadre de concertation entre le mécanisme gouvernemental et les parties prenantes intervenant dans le domaine du genre aux niveaux central et décentralisé.</p> <p>Organiser périodiquement des réunions de concertation aux niveaux central et décentralisé.</p>
--	---	--

BIBLIOGRAPHIE CONSULTEE

Ministère de la Femme, de l'Enfant et de la Famille, Femmes sénégalaises à l'Horizon 2015, Version abrégée, Dakar, Juillet 1993

Commission Economique pour l'Afrique, Cinquième Conférence régionale africaine sur les femmes, Plate-forme d'action pour la promotion des femmes, Dakar novembre 1994,.

Nations Unies, les Stratégies prospectives d'action de Nairobi pour la promotion de la femme, (1988)

Nations Unies, Quatrième Conférence mondiale sur les Femmes, Beijing , 4-15 septembre 1995.
Nations Unies, les Stratégies prospectives d'action de Nairobi pour la promotion de la femme, (1988)

Nations Unies, Quatrième Conférence mondiale sur les Femmes, Beijing , 4-15 septembre 1995.

Nations Unies, les Stratégies prospectives d'action de Nairobi pour la promotion de la femme, (1988)

Nations Unies, Quatrième Conférence mondiale sur les Femmes, Beijing , 4-15 septembre 1995.
du Sénégal, République du Sénégal, MFDSSN, Plan d'Action National de la Femme 1997-2001, Dakar, Octobre 2003., République du Sénégal, MFDSSN, Plan d'Action National de la Femme 1997-2001, Dakar, Octobre 2003.

République du Sénégal, MFDSSN, Evaluation Finale du PANAF 1997-2001, octobre 2003.
République du Sénégal, Ministère de la Femme, de l'Enfant et de la Famille, Etude prospective femmes sénégalaises à l'horizon 2015, 1990.

République du Sénégal, Suivi des Objectifs du Millénaire pour le Développement, Dakar, mai 2003.

République du Sénégal, Des Droits de la Femme Africaine d'Hier à Demain 2000.Saliou Samba Malaado Kandji

République du Sénégal, Genre et Changement Culturel. Janet Newman.
Nations Unis, Statut de la Femme en Islam, Juillet 1998 ; FNUAP-UNIFEM

République du Sénégal, UNFPA/MFDSSN.Argumentaire Religieux Musulman sur l'Equité de Genre ;Dr Abdoul Aziz KEBE ,Islamologue, Expert en Population et Développement .
Décembre 2003.

République du Sénégal, MFDSSN, Guide Méthodologique de la prise en compte des questions de Genre dans les Programmes et Projets de Développement,2003
République du Sénégal, MFFDS ? Stratégie Nationale pour l'Egalité et l'Equité de Genre au Sénégal,(SNEEG) Avril 2005.