



# PLAN D'ACTION NATIONAL SÉNÉGAL

PROJET : RENFORCEMENT DES CAPACITÉS  
POUR PROMOUVOIR LA PRÉSENCE ET LE  
LEADERSHIP DES FEMMES AU SEIN DES  
INSTITUTIONS PUBLIQUES AUX NIVEAUX  
NATIONAL ET LOCAL



**United  
Nations**

Department of  
Economic and  
Social Affairs



Au service  
des peuples  
et des nations.



 **ONU  
FEMMES** 



# PLAN D'ACTION NATIONAL SÉNÉGAL

PROJET : RENFORCEMENT  
DES CAPACITÉS POUR  
PROMOUVOIR LA PRÉSENCE  
ET LE LEADERSHIP DES  
FEMMES AU SEIN DES  
INSTITUTIONS PUBLIQUES AUX  
NIVEAUX NATIONAL ET LOCAL



**ONU FEMMES**

Juin 2024



**United Nations**

Department of  
Economic and  
Social Affairs



*Au service  
des peuples  
et des nations.*



 **ONU**  
**FEMMES** 



# TABLE DES MATIÈRES

---

---

<b>SIGLES ET ABRÉVIATIONS</b>	<b>6</b>
<b>I. INTRODUCTION</b>	<b>7</b>
A. <b>Contexte et justification</b>	<b>7</b>
B. <b>Les différentes phases de finalisation du draft du plan d'action</b>	<b>8</b>
<b>II. PLAN D' ACTIONS SUR L'ÉGALITÉ DES SEXES : ORIENTATIONS ET DESCRIPTION</b>	<b>10</b>
A. <b>Orientations</b>	<b>10</b>
B. <b>Description</b>	<b>10</b>
<b>III. VISION</b>	<b>11</b>
A. <b>Rappel d'autres visions d'orientation</b>	<b>11</b>
<b>Vision Projet</b>	<b>11</b>
<b>Vision SNEEG</b>	<b>11</b>
B. <b>Vision du plan d'action national</b>	<b>11</b>
<b>IV. RECOMMANDATIONS</b>	<b>12</b>

# SIGLES ET ABRÉVIATIONS

---

<b>ADIE</b>	Agence de l'Informatique de l'Etat
<b>AFD</b>	Agence Française de Développement
<b>AMC</b>	Affaires Mondiales Canada
<b>ANSD</b>	Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie
<b>ARD</b>	Agence Régionale de Développement
<b>CDP</b>	Cellule de Planification
<b>CEPS</b>	Cellule des Études de la Planification et du Suivi Évaluation
<b>CGE</b>	Cellule Genre et Equité
<b>CL</b>	Collectivité local
<b>DAGE</b>	Direction de l'Administration Générale et de l'Équipement
<b>DEEG</b>	Direction de l'Équité et de l'Egalite de Genre
<b>DRH</b>	Direction des Ressources Humaines
<b>DDH</b>	Direction des Droits Humains
<b>JO</b>	Journal Officiel
<b>MFS</b>	Ministère de la Famille et des Solidarités
<b>ONP</b>	Organisation Nationale de la Parité
<b>ONG</b>	Organisation Non Gouvernementale
<b>MFP</b>	Ministère de la Formation Professionnelle
<b>MESRI</b>	Ministère de l'Enseignement Supérieur de la Recherche et de l'Innovation
<b>PFG</b>	Points Focaux Genre
<b>PNUD</b>	Programme des Nations Unies pour le Développement
<b>PRIEG</b>	Projet de renforcement institutionnel pour l'équité et l'égalité de genre
<b>PTF</b>	Partenaires Techniques et Financiers
<b>RH</b>	Ressources Humaines
<b>SNEEG</b>	Stratégie Nationale pour l'Equité et l'Egalité de Genre
<b>USAID</b>	Agence Américaine pour le Développement International
<b>UN DESA</b>	Département des Affaires Économiques et Sociales des Nations Unies (DAES NU)

# 1.

# INTRODUCTION

Le présent document revient sur le processus de validation du plan d'action national du Sénégal. C'est un produit du projet « Renforcement des capacités pour promouvoir la présence et le leadership des femmes au sein des institutions publiques aux niveaux national et local ». Le projet vise à promouvoir la progression de carrière des femmes vers des postes de direction dans le secteur public et à stimuler le transfert de connaissances pour accroître la sensibilisation au sein des gouvernements.

Les pays cibles sont : Bhoutan, République démocratique populaire lao, Maurice et Sénégal. La mise en œuvre du projet a démarré avec un examen approfondi réalisé à travers une étude nationale relative à la condition des femmes dans l'administration publique sénégalaise (administration centrale et locale). Cette étude a permis de, (d') :

- faire un état des lieux de la situation des femmes dans l'administration publique ;
- analyser des lacunes et manquement existant sur le cadre juridico-réglementaire;
- identifier les défis et relever les opportunités liées à la présence des femmes dans l'administration publique
- faire une planification pour aboutir à un plan d'action.

## A. Contexte et justification

Même s'il est clair et indiscutable que les droits des femmes et des jeunes filles sont juridiquement consacrés, il n'en demeure pas moins que ces dernières continuent à être marginalisées dans tous les secteurs, particulièrement dans l'administration publique. Une vue d'ensemble de la répartition des hommes et des femmes dans l'administration publique montre une disparité dans les ministères, agences et directions. Les hommes sont majoritaires : pour un effectif de 760 employés, ils représentent 485 soit 64%, contre un effectif de 277 femmes soit 36%. Cette inégalité se retrouve dans les catégories professionnelles, en effet, les hommes cadres sont largement supérieurs aux femmes cadres, respectivement 69% contre 31%. Cependant, pour la catégorie des non cadres il y a 59% d'hommes contre 41% de femmes..

Le constat dénote dans tous les cas une faible proportion de femmes dans l'administration publique centrale et locale. Pourquoi cet écart entre homme-femme

dans l'administration publique malgré tous les efforts consentis ? Le PNUD, en collaboration avec l'UN DESA, a mené dans le courant du premier semestre de l'année 2023, un diagnostic profond de la question en examinant le cadre réglementaire de la condition de la femme dans le secteur public. In fine, l'analyse a permis de relever un ensemble de défis qui limitent le niveau d'intégration des femmes dans la fonction publique.

Dans la logique de mettre en œuvre les recommandations identifiées par ce rapport susmentionné, le PNUD, l'UN DESA et ONU FEMMES ont soutenu l'élaboration d'un plan d'action national qui donne la priorité à l'égalité des sexes dans le secteur public et favorise la progression de carrière des femmes vers des postes de direction (leadership) dans l'administration publique aux niveaux national et local. C'est ainsi que le projet a été mis en œuvre au Sénégal en collaboration avec le Ministère de la femme et des solidarités et le Ministère de la fonction publique.

## B. Les différentes phases de finalisation du draft du plan d'actions



CREDITS PHOTO : ONU FEMMES SENEGAL / Jean Baptiste Bidié DIOUF 2024

Au niveau national, la planification du plan d'action a fait l'objet d'un processus qui est passé par trois étapes. Il a été drafté à travers un atelier national, puis revu au niveau national avant d'être finalisé. De novembre 2023 à juin 2024, le plan d'actions national a subi un processus d'élaboration, d'affinement et d'amélioration. Il s'est bonifié lors de son partage à l'atelier régional afférent au projet, organisé à l'île Maurice, en juin 2024.



CREDITS PHOTO : ONU FEMMES SENEGAL / Jean Baptiste Bidié DIOUF 2024



Les préoccupations récurrentes qui revenaient et retenaient l'attention lors des différentes activités tournaient autour des points suivants :

- l'acceptation de la femme en tant que vecteur de développement ;
- la substitution du genre par l'équité et l'égalité des sexes;
- la prise en compte de la fonction publique locale et la vulgarisation de l'ensemble de ses textes ;
- l'harmonisation des projets liés au genre au regard des politiques publiques actuelles ;
- le changement de l'appellation du Ministère de la Femme ,de la Famille et de la Protection des Enfants ;
- l'importance de capaciter davantage les femmes pour que la promotion du genre ne soit pas un obstacle à la qualité ou la compétence ;
- l'importance de lutter contre le harcèlement sexuel et la violence et la corruption basée sur le genre dans l'environnement du travail ;
- l'importance d'instaurer un règlement intérieur harmonieux sensible au genre dans tous les ministères ;
- l'insuffisance de protection spécifique des violences sexistes dans le milieu du travail ;
- l'adoption d'une loi pour le mécanisme de signalement pour une meilleure protection des femmes ;
- le leadership et le renforcement des compétences et des capacités femmes pour des promotions honorifiques ;
- la prise en compte du genre dans le processus de recrutement ;
- l'insuffisance et la non disponibilité des données désagrégées ;
- la nécessité d'impliquer davantage les hommes dans la lutte contre les inégalités de genre ;
- l'importance d'œuvrer encore à l'éducation et à la scolarisation « genrée » des filles.
- la problématique de la survie des cellules genre et équité dans l'agence publique concernée ;
- les mesures d'accompagnement des femmes au regard du transfert des ministères à la sphère de collectivités locales ;
- la nécessité de renforcer les capacités des experts en genre pour une actualisation des connaissances et un meilleur accompagnement des cibles ;
- la bonne pratique observée à Louga avec une forte présence des femmes au sein des instances de prise de décision;
- le manque de collaboration des services publics avec les cellules genre
- la problématique de l'avancement des femmes au sein de la fonction publique ;
- la question de l'équilibre vie familiale-vie professionnelle etc.



## II.

# PLAN D' ACTIONS SUR L'ÉGALITÉ DES SEXES : ORIENTATIONS ET DESCRIPTION

L'importance d'un plan d'actions est qu'il encourage l'égalité des sexes dans l'administration publique, les gouvernements peuvent intégrer les principes, politiques, réglementations et mécanismes d'égalité des sexes pour atteindre et maintenir la parité entre les sexes dans l'administration publique ; lutter contre les pratiques et normes institutionnelles discriminatoires et développer des mécanismes institutionnels pour la mise en œuvre, le suivi et la durabilité à long terme des initiatives en faveur de l'égalité des sexes aux niveaux national et infranational.

### **A. Orientations**

Pour être conforme et efficace, le présent plan d'actions est adapté aux réalités nationales et aux orientations des politiques publiques du Sénégal (constitutions, lois et mécanismes national et institutionnel genre) mais adossé au Programme de développement durable à l'horizon 2030. Il est le fruit d'une consultation multipartite et l'aboutissement d'un processus inclusif et participatif avec la prise en compte de toutes les parties prenantes (État, administration locale, fonctionnaires de toute hiérarchie confondue, ministères, syndicats, société civile, partenaires techniques et financiers, revue par les pairs, etc.).

### **B. Description**

Le plans d'actions sur l'égalité des sexes est axé sur les résultats. Il commence par :

- une liste prioritaire d'actions (politiques et institutions, données et ressources humaines) visant à combler des écarts spécifiques entre les sexes ;
- un nombre important d'indicateurs mesurables ;
- une identification des partenaires institutionnels et politiques ;
- une estimation du budget et des ressources requises ;
- une suggestion de calendrier pour la réalisation des activités et des résultats ;

Le plan d'actions national promeut le partage des connaissances et l'apprentissage . Il donne la priorité à la responsabilité en matière de résultats et à la transparence pour le suivi et l'évaluation .

### III.

# VISION

La vision du plan d'actions national est arrimée à la vision du développement durable et la vision de la SNEEG. Il est ainsi utile de rappeler ces deux visions .

## A. Rappel d'autres visions d'orientation

### Vision développement durable

Faire du Sénégal une nation juste, prospère, souveraine et ancrée dans des valeurs fortes. Cette vision prône la nécessité de trouver de nouvelles voies de développement économique et social du Sénégal se fondant sur les valeurs que sont le patriotisme, le travail, l'éthique et la fraternité.

### Vision SNEEG

Faire du Sénégal un pays émergent à l'horizon 2035 avec une société solidaire dans un État de droit sans discrimination où les hommes et les femmes auront les mêmes chances de participer au développement et de jouir des bénéfices de sa croissance.

## B. Vision du plan d'action national

D'ici 2030, un leadership féminin affirmé dans l'administration publique sénégalaise pour assurer une gestion équitable des ressources par des hommes et des femmes jouissant des mêmes droits et devoirs.



CREDITS PHOTO : ONU FEMMES SENEGAL / Jean Baptiste Bidié DIOUF 2024

## IV.

# RECOMMANDATIONS

Au titre des recommandations, il a été suggéré de/d' :

- mettre en œuvre de manière efficace les plans d'actions en tenant compte du contexte national ;
- d'accompagner financièrement la mise en œuvre du plan d'action national ;
- inclure un plan de suivi et une matrice de responsabilisation pour surveiller leur mise en œuvre ;
- développer une culture institutionnelle pour l'équité de genre dans les institutions publiques ;
- favoriser l'échange, l'apprentissage mutuel et la coordination avec les autres pays concernés par le projet.

**TABLE 1**  
**Politiques et institutions**

Action	Indicateur	Moyens de vérification	Délai (4 T)	Ressources requises	Structures Responsables	Partenaires techniques et financières	Budget
Mener une Campagne de sensibilisation et de vulgarisation pour que les acteurs et les destinataires s'approprient de la SNEEG	Le document SNEEG actualisé est disponible. 1- Niveau de Connaissance du contenu de la SNEEG. 2- Nombre de cibles touchées	Les rapports d'activités des différentes sessions de vulgarisation	Année 1	RH - Ressources financières - matérielles	Ministère de la Femme et de la Solidarité	ONU FEMMES PNUD, AMC(PRIEEG) Banque mondiale, Collectivités territoriales	10 millions par région : 140 millions
Élaborer un projet de loi sur la prise en compte effective de l'égalité Homme-femme dans l'administration publique	Adoption du projet de loi	JOURNAL OFFICIEL	Année 1 et 2	Plaidoyer – Ressources Financières	Présidence de la république Assemblée nationale Primature Ministère de la justice (DDH), Fonction publique, MFS MCT	ONU FEMMES, PNUD, USAID, AFD	50 millions (plaidoyer, pour les consultations, les ateliers de rédaction, suivi, évaluation et audits d'application)

Action	Indicateur	Moyens de vérification	Délai (4 T)	Ressources requises	Structures Responsables	Partenaires techniques et financières	Budget
Prendre le décret d'application de la loi pour une prise en compte effective de l'égalité des sexes dans le secteur du travail, qui crée l'Observatoire nationale sur la discrimination au travail	Mise en place de l'observatoire	JO	Année 1 et 2	Plaidoyer – Ressource financières	Présidence de la république Ministère du travail	Présidence de la république Ministère du travail	Budget : 30 millions
Poursuivre le processus d'institutionnalisation du genre dans les ministères sectoriels	Pourcentage de cellules genre et équité mis en place	Rapports disponibles	Année 1 et 2	Ressources humaines - ressources financières matérielles	MFS MFB MINISTERES SECTORIELS	ONU FEMMES, PNUD, USAID, AFD	BUDGET : 50 millions BUDGET : 30 millions par Ministère / 750 000 000
	Nombre d'audit genre réalisé	Rapports disponibles	Année 2	Ressources humaines - ressources financières - matérielles	MFS DEEG MINISTERES SECTORIELS MCT	ONU FEMMES, PNUD, USAID, AFD	
Mettre en place d'un système d'information opérationnel	Existence d'un dispositif opérationnel	Production de rapports / statistiques / bulletins de liaison / plateforme	Année 2	Ressources humaines qualifiées / Financières et logistiques	Ministères sectoriels		1 000 000



**TABLE 2**  
**Données**

Action	Indicateur	Moyens de vérification	Délai (4 T)	Ressources requises	Structures Responsables	Budget
<p>Mettre en place une plateforme nationale d'information et de gestion des données désagrégées en genre</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Signer une convention de partenariat entre l'ANSD et le ministère de la famille et des solidarités pour la mise en place de la plateforme</li> <li>• Atelier de partage , d'information et de collecte des contributions des acteurs ;</li> <li>• Atelier de présentation de la maquette de la plateforme ;</li> <li>• Atelier de validation technique de la plateforme ;</li> <li>• Atelier de validation politique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existence d'une plateforme fonctionnelle</li> <li>• Convention signée</li> <li>• Rapport d'atelier</li> <li>• Rapport d'atelier</li> <li>• Rapport d'atelier</li> </ul>	<p>Plateforme opérationnelle</p> <p>Disponibilité du rapport</p>	Année 1	Ministère de la famille et des solidarités, ANSD, PTF	<p>MFS</p> <p>ANSD<sup>1</sup></p> <p>Coordonnatrice</p> <p>Cellules Genre des sectoriels, institutions, universitaires, PTFs<sup>2</sup>, CDP<sup>3</sup>, ONP, sénégal numérique, société civile, université, think tank ADIE, collectivités territoriales Etc.</p>	



1 Agence National des statistiques et de la démographie  
 2 Partenaire techniques et financiers  
 3 Commission de données personnels

Action	Indicateur	Moyens de vérification	Délai (4 T)	Ressources requises	Structures Responsables	Budget
Renforcer les capacités des acteurs dans la production de données désagrégées sensible au genre <ul style="list-style-type: none"> <li>• Session de formation des acteurs au niveau central</li> <li>• Session de démultiplication au niveau territorial</li> </ul>	Nombre d'acteurs formés	Rapports de formation	Année 3	Ressources humaines qualifiée - ressources financières - matérielles	MINISTERES SECTORIELS / DEEG/ONP	
	Taux de participation des acteurs au niveau central Taux de participation des acteurs au niveau territorial	Rapport de formation	Année 2 Année 1	Ressources humaines qualifiée - ressources financières - matérielles	MFS MFP CEPS <sup>4</sup> , Coordonnatrice Cellules Genre des sectoriels, institutions, universitaires, PTFs, Etc.	
Mettre en place un mécanisme de suivi évaluation de la plateforme <ul style="list-style-type: none"> <li>• Effectuer une mission de supervision ;</li> <li>• Élaboration des rapports périodiques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• existence d'un dispositif de suivi évaluation</li> <li>• Rapport de mission</li> <li>• Rapport périodique</li> <li>• Rapport d'étude</li> </ul>	Rapport disponible	Année 2	Ressources humaines qualifiée - ressources financières et matérielles	MFS ANSD	10 000 000
Réaliser des études sectorielles sensible au genre	100%	CEPS, CGE, Rapport de suivi et évaluation	Année 1	Ressources humaines qualifiée - ressources financières matérielles	CEPS, CGE ANSD	Le projet de document indiquait un budget de 100 000 000
Financer des bourses de recherche doctorale, des articles ou des certifications sur la production de données sur des sujets spécialisés qui ne sont pas couverts par les enquêtes standard	25 bourses de recherche octroyées à des femmes sur des sujets spécialisés qui ne sont pas couverts par les enquêtes standard	Rapports de performance du ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (MESRI)	Année 2	Ressources financières Ressources techniques	MESRI <sup>5</sup> MCT MFP	75 000 000

4 Cellule des Études de la Planification et du Suivi

5 Ministère de l'enseignement supérieur

Action	Indicateur	Moyens de vérification	Délai (4 T)	Ressources requises	Structures Responsables	Budget
Renforcer les capacités : Renforcer les capacités des agents sur les outils de collecte et d'analyse des données Renforcer les capacités des consultants sur la méthodologie d'analyse des données sensibles au genre	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de personnes / agents capacités</li> <li>• Volume horaire des modules de formation</li> <li>• Contenu des modules</li> </ul>	Compte rendu / rapports	Année 2 Année 3 Année 4	Ressources humaines qualifiées Ressources / financières et Ressources logistiques	MFP MFS MCT	4 000 000
Renforcer le plaidoyer pour la consolidation des données sensibles au genre au niveau central	Nombres de plaidoyers menés Nombre de personnes touché par le plaidoyer	Rapport Fiche de présence Nombre d'activités de plaidoyers menés	Année 2 Année 3 Année 4	Ressources humaines qualifiées Ressources / financières et Ressources logistiques	ANSD / MFS Primature	50 000 000



CREDITS PHOTO : ONU FEMMES SENEGAL / JEAN BAPTISTE BIDIÉ DIOUF 2024



**TABLE 3**  
**Ressources Humaines**

Action	Indicateur	Sources/ moyens de vérification	Délai	Ressources requises	Respon- sable	PTFs	Budget
Généralisation de la désignation des PFG AU NIVEAU DES CL	100% des CL disposent de PFG	lettre de désignation et actes de mise en place	Année 1	Cellules genre des Ministères	MCT MFS	USAID , coopération italienne, allemande, canadienne	Sans coût
sensibiliser les Collectivités et les autorités administratives sur les enjeux de l'intégration du genre dans les commissions	nombre de collectivités sensibilisés	Compte-rendu des activités	Année 2	Ressources techniques Ressources financières	MFP MFS MCT	USAID , coopération italienne, allemande, canadienne, projets et programmes	84 000 000
Organiser des ateliers au niveau local et des foras au niveau national	nombre de personnes touchées	Compte rendu des ateliers	Année 2	Ressources techniques Ressources humaines	MCT MFP MFS	USAID , coopération italienne, allemande, canadienne, projets et programmes	150 000 000
Instaurer une présidence tournante au sein des jury de concours et des commissions de recrutement	% de femmes représentées	liste des membres de la commission ou du jury	Année 2	Primature MFP Bureau Organisation Méthode	MFP MFS	USAID , coopération italienne, allemande, canadienne, projets et programmes	
Installer des mécanismes de contrôles et de régulation au niveau national et local avec l'intégration des cellules genre des ministères	nombres de mécanismes de contrôle et de régulation mis en place	acte de désignation des membres	Année 2	Ressources financières et techniques	MFP MFS	USAID , coopération italienne, allemande, canadienne, projets et programmes	140 000 000
mener une campagne de communication pour susciter la participation des femmes dans les instances de prise de décision	50 % des femmes	supports de communication (Banderoles et Kake-mono)	Année 2	Ressources humaines qualifiées en genre	MFP MFS ONG	USAID , coopération italienne, allemande, canadienne, projets et programmes	100 000 000

Action	Indicateur	Sources/ moyens de vérification	Délai	Ressources requises	Respon- sable	PTFs	Budget
Favoriser des res- sources humaines de qualité com- posées d'hommes et de femmes compétents	% de femmes cadres supérieures présentes dans les instances de décision	Enquêtes / Interviews / Fiches de ren- seignement auprès des chefs		Ressources humaines qualifiées	Présidence de la ré- publique, Ministères sectoriels	État du Sénégal MFP MFS	15 000 000
Renforcer les capacités des agents		Direction des Ressources Humaines DAGE, Rapport et système de suivi et évaluation	Année 2		DAGE		
Elaborer un manuel sur le harcèlement sexuel dans l'environnement du travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>Qualité du manuel</li> <li>processus de validation</li> <li>Nombre d'ouvrage imprimé et vulgarisé</li> </ul>	Rapport de la commission de sélection Rapport de validation Rapport du nombre de documents disséminé	Année 2	Ressources humaines qualifiées Ressources financières	MFS MCT MJ	USAID , coopération, canadienne, projets et programmes	20 millions
Développer un programme de mentorat	Qualité du programme, Nombre de personnes appropriant le programme (acteurs et bénéficiaire)	Rapport d'activités Rapport d'orientation mé- thodologique	Année 1 Année 2 Année 3	Ressources humaines Ressources techniques et logistiques	Tous les sectoriels	USAID , coopéra- tion italienne, allemande, canadienne, projets et programmes	50 millions
Développer un programme de conciliation de la vie familiale et professionnelle	Nombre de secteur touché Nombre de personnel féminin bénéficiaire Nombre de textes adopté en ce sens	Rapport d'activités Textes adoptés	Année 1 Année 2 Année 3	Ressources humaines Ressources techniques et logistiques	MFP MFS Tous les sectoriels	USAID , coopéra- tion italienne, allemande, canadienne, projets et programmes	50 millions





# ONU-FEMMES EST L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES DÉDIÉE À L'ÉGALITÉ DES SEXES ET À L'AUTONOMISATION DES FEMMES. UN CHAMPION MONDIAL POUR LES FEMMES ET LES FILLES, ONU FEMMES A ÉTÉ CRÉÉ POUR ACCÉLÉRER LES PROGRÈS EN VUE DE RÉPONDRE À LEURS BESOINS DANS LE MONDE ENTIER.

ONU Femmes soutient les États membres de l'ONU alors qu'ils établissent des normes mondiales pour parvenir à l'égalité des sexes, et travaille avec les gouvernements et la société civile pour concevoir les lois, les politiques, les programmes et les services nécessaires pour s'assurer que les normes sont effectivement mises en œuvre et profitent aux femmes et aux filles du monde entier. Cela fonctionne globalement pour rendre la vision des objectifs de développement durable une réalité pour les femmes et filles et pour soutenir la participation égale des femmes dans tous les niveaux de la vie, en se concentrant sur quatre priorités stratégiques : les femmes dirigent, participent dans les systèmes de gouvernance et en bénéficient également ; Les femmes bénéficient de la sécurité des revenus, d'un travail décent et de l'autonomie économique ; Toutes les femmes et les filles vivent une vie dépourvue de toute forme de violence ; Les femmes et les filles contribuent et ont une plus grande influence dans la construction d'une paix durable et de la résilience, et bénéficient de manière égale de la prévention des catastrophes naturelles et des conflits et de l'action humanitaire. ONU Femmes coordonne et promeut également le travail du système des Nations Unies pour faire progresser l'égalité des sexes.



UN WOMEN SENEGAL

Country Office

Maison des Nations Unies, Diamniadio

Tel : +221 33 869 99 70

<http://africa.unwomen.org>

@unwomenafrica

[www.flickr.com/photos/unwomenafrica](http://www.flickr.com/photos/unwomenafrica)

UN Women Africa



United Nations

Department of  
Economic and  
Social Affairs



Au service  
des peuples  
et des nations.

