



**MINISTERE, CHARGE DES RELATIONS AVEC LES INSTITUTIONS
(MCRI)**

Programme SOCIETE CIVILE ET CULTURE (PSCC)

BEN/002/08
10 ACP BEN 006 et 10 ACP BEN 009

Guide de clarification thématique APP 2010

PROMOTION DU GENRE

Réalisé par :

Jeanne ADJIBODOU MAKOUTODE

Economiste gestionnaire, Expert Genre
et Développement

Josephine KANAKIN, Sociologue, expert
Genre et Développement

PSCC/APP 2010/Guide de clarification
thématique

Septembre 2010

Sommaire

Contexte.....	5
Objectifs :.....	5
Bref aperçu sur la promotion du genre.....	7
I. Définition de la thématique « promotion du genre » et clarification des concepts	8
1.1.Définition de la thématique «promotion du genre»	8
1.2.Clarification du concept genre et des concepts liés	8
1.2.1. Genre.....	8
1.2.2. Sexe.....	10
1.2.3. Approche Genre.....	10
1.2.4. Egalité	11
1.2.5. Equité.....	12
1.2.6. Besoins pratiques et les intérêts stratégiques.....	12
1.3 .Outils Genre	12
1.3.1 Division du travail	12
1.3.2. Accès et contrôle des ressources et des bénéfiques	13
1.3.3. Besoins pratiques et les intérêts stratégiques.....	13
1.3.4. Facteurs d'influence	13
1.3.5. Participation.....	13
1.3.6. Empowerment	13
II. Etat des lieux sur la thématique au Bénin.....	13
2.1. Situation des rapports de Genre au Bénin	14
2.2. Dispositions pour l'amélioration des rapports Genre au Bénin	14
2.2.1. Dispositions juridiques	14
2.2.2. Dispositions institutionnelles.....	14
2.3. Stratégies du gouvernement béninois pour la promotion du genre et leurs limites..	15

2.3.1. Les différentes politiques élaborées pour la promotion du Genre	16
2.3.2. Politique nationale de promotion du genre.....	16
2.4. Situation actuelle au Bénin en matière de prise en compte du genre.....	17
2.4.1. Genre et vie politique nationale /locale	18
2.4.2. Genre et vie publique	20
2.4.3. Genre et droits humains	20
2.4.4. Genre et autonomisation économique	20
2.5. Quelques défis à relever.....	20
2.6. Quelques pistes d'actions possibles	22
III. Mécanisme et outils à mettre en œuvre	22
3.1. Conditions d'intégration.....	23
3.2. Processus d'intégration de l'approche Genre dans les politiques/programmes/projets/activités	23
3.2.1. Diagnostic selon le genre / Analyse de situation	24
3.2.2. Planification selon le genre.....	24
CONCLUSION	25
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	26
ANNEXES.....	28

Liste des sigles et abréviations

AC	Acteurs Culturels
ACP-UE	Afrique Caraïbe Pacifique – Union Européenne
CE	Commission Européenne
CF	Convention de Financement
CFED	Cellule d'Appui à l'Ordonnateur National du FED
CEDAR	Cellule femme dans le Développement Agricole Rural
MAEP	Cellule femme dans le Développement Agricole Rural (CEDAR) au MAEP Ministère de l'Agriculture, de l'Elevage et de la Pêche
DROSC	Direction chargée des Relations avec les Organisations de la Société Civile
DUE	Délégation de l'Union Européenne
EUR	Euro
FCFA	Franc CFA
FED	Fonds Européen de Développement
OF	Organisation Faïtière
OMD	Objectifs du millénaire pour le développement
ON	Ordonnateur national du FED
ONG	Organisation Non Gouvernementale
OSC	Organisation de la Société Civile)
PTF	Partenaire Technique et Financier
PSCC	Programme Société Civile et Culture
PSICD	Programme de Soutien aux Initiatives Culturelles
Décentralisées	
SCRP	Stratégie de Croissance et de Réduction de la Pauvreté
TdR	Termes de Référence
UE	Union Européenne
UGP	Unité de Gestion du Programme

Contexte

Dans le souci d'assurer une plus grande efficacité dans la mise en œuvre des programmes financés par le FED, et suivant les principes de la Déclaration de Paris, le Gouvernement de la République du Bénin et la Commission Européenne ont, en concertation avec les organisations concernées, décidé de regrouper l'ensemble des appuis spécifiques aux OSC et Acteurs Culturels à travers un seul et unique programme dans le cadre du 10^e FED, le **Programme Société Civile et Culture (PSCC)**.

Dans le cadre de la mise en exécution des principales recommandations de l'évaluation de l'aide octroyée au travers des organisations de la société civile (EVA/116-833), qui portent entre autres sur le renforcement de l'implication des différentes composantes de la société civile au travers d'un cadre stratégique global, le PSCC a été mis en place pour, "le renforcement de l'ancrage des OSC et des Acteurs Culturels aux enjeux locaux et nationaux de développement, dans un contexte de gouvernance démocratique".

En prélude aux appels à proposition au titre de l'année 2010 et pour une cohérence avec les Orientations Nationales et Locales, quatre thématiques dont « la Promotion du Genre » ont été retenues dès le début du processus par les OSC et les AC. Seulement trois volets/aspects sont considérés dans le cadre des présents appels à proposition. Il s'agit des actions qui visent l'une des priorités suivantes :

- ✓ Connaissance des droits des femmes
- ✓ Participation des femmes à la vie politique et à la gestion de la vie publique au niveau local et national ;
- ✓ Autonomisation économique des femmes.

La clarification des différents les priorités paraît nécessaire pour une meilleure compréhension et une amélioration de la qualité des projets à proposer par les concernés. C'est pour satisfaire les besoins exprimés par les OSC et les Acteurs Culturels que ce Guide d'information et de clarification de la thématique «Promotion du Genre » a été élaboré.

Objectifs

Le guide d'informations sur la thématique « Promotion du Genre » vise à renforcer les capacités des OSC et des Acteurs culturels pour une meilleure compréhension du concept Genre et des concepts liés ; à les accompagner pour une bonne appropriation de la thématique et faciliter sa prise en compte dans leurs propositions de projets.

De manière spécifique, il présentera la situation des rapports de genre au Bénin, la clarification du concept genre et des concepts clés liés, la démarche

d'intégration du genre dans les projets et les activités ainsi que la capitalisation des apports faits par les OSC et les Acteurs Culturels lors des séances d'échanges.

Le guide a été élaboré selon une méthodologie participative. On peut retenir :

- la réunion de cadrage avec l'équipe de l'Unité de Gestion du Programme (UGP) ;
- la revue documentaire ;
- les échanges entre les consultants d'une part et entre les consultants et le commanditaire (UGP) d'autre part pour l'harmonisation de la compréhension de la mission ;
- l'élaboration du projet de guide par deux consultants/experts Genre avec restitution et amendements en plénière ;
- l'amélioration du guide après le recueil des propositions, des questions et réponses des OSC et des AC ;
- la mise à disposition du guide à l'Unité de Gestion du Programme (UGP)

BREF APPERCU SUR LA PROMOTION DU GENRE

Les résultats de plusieurs études ont révélé que les inégalités hommes / femmes constituent des réalités tangibles véhiculées dans le monde entier depuis plusieurs décennies. De nombreuses conférences internationales dont la conférence mondiale sur les femmes de Beijing en 1995 ont été organisées et sont assorties de recommandations adoptées par tous les pays dont le Bénin. Ainsi, la réduction des inégalités hommes / femmes est devenue une priorité pour chaque pays.

Dans les pays en développement où les disparités entre les deux sexes continuent de constituer un nid de pauvreté pour les populations, l'approche Genre et son application dans divers politiques, programmes et projets de développement s'imposent de plus en plus comme une solution possible au problème séculaire de sous-développement.

Au Bénin, à l'issue de l'évaluation de la prise en compte du genre, les résultats sont demeurés mitigés en dépit des textes de lois ratifiés, des efforts consentis aussi bien par le Gouvernement, la société civile que par les partenaires au développement... Ces résultats montrent d'une part que les femmes sont plus frappées que les hommes par la pauvreté et d'autre part, elles sont peu représentées dans différents secteurs socio-économiques. La faible participation de cette couche de la population influe de façon substantielle sur le développement du pays dans tous ses aspects.

C'est pourquoi, le Gouvernement et les partenaires au développement ont pris en compte l'approche Genre dans le choix et la conception de leurs politiques, programmes et projets de développement. Il devient, de ce fait, impérieux d'intégrer l'approche Genre dans toute activité quotidienne, et ce, à tous les niveaux (familial, communautaire, national, régional et international) et dans tous les domaines d'activités.

Pour y parvenir, une analyse genre s'impose. Cette analyse fait référence à la manière systématique de considérer les différents impacts du développement sur les femmes et les hommes. L'analyse genre doit être effectuée à tous les niveaux du processus de mise en œuvre d'un projet de développement. Cette analyse consiste à toujours se poser la question de savoir comment une activité donnée, une décision ou un plan va-t-il affecter aussi bien les femmes que les hommes en ce qui concerne la réduction des inégalités identifiées.

I. Définition de la thématique « promotion du genre » et clarification des concepts

1.1. Définition de la thématique «promotion du genre»

La promotion de genre est le développement de la culture de l'amélioration des rapports sociaux entre les hommes et les femmes dans tous les domaines et à tous les niveaux. Cette promotion implique l'ensemble de politiques, mécanismes et stratégies ainsi que les actions susceptibles de corriger les inégalités constatées dans les rapports hommes / femmes dans tous les domaines et à tous les niveaux.

Elle nécessite, des stratégies d'actions permettant :

- un égal accès des hommes et des femmes aux ressources et aux biens ;
- une participation équitable des hommes et des femmes aux différents pouvoirs (législatif, exécutif et judiciaire);
- une transformation des valeurs et normes culturelles néfastes, notamment à l'épanouissement de la femme ;
- une forte présence notamment des femmes dans les instances de prise de décision ;
- la possibilité/capacité des hommes et des femmes de contrôler les ressources et les biens;

La promotion du genre passe d'une part, par la connaissance et l'appropriation des droits humains, notamment ceux en faveur des femmes et d'autre part, par l'application effective des dispositions juridiques, institutionnelles et autres en faveur des femmes.

La promotion du Genre est le gage d'un développement équitable et durable. Par conséquent, elle est devenue la pierre angulaire de tout développement.

1.2. Clarification du concept genre et des concepts liés

1.2.1. Genre

Le concept genre se réfère aux rapports sociaux, aux différents rôles, droits et responsabilités des hommes et des femmes dans tous les domaines et à tous les niveaux (individuel, familial, communautaire, national et

international). Ces rôles sont influencés par les réalités historiques, religieuses, économiques et culturelles.

Le terme genre est utilisé pour cerner les rôles sexuels. Il inclut les valeurs et les attitudes qu'une communauté ou une société juge comme appropriées à un ou l'autre sexe.

Le concept genre est une variable sociale, une donnée socioculturelle, un produit de l'histoire déterminé à travers le processus de socialisation et qui permet de différencier, d'organiser et de structurer les rapports entre les deux composantes de la société que sont les femmes et les hommes. Il est susceptible de changer d'un milieu à un autre et d'une époque à une autre. Le genre n'est ni la femme, ni le sexe, ni l'inversion des rôles. Il concerne à la fois les hommes et les femmes.

Le genre est forgé progressivement en prenant pour base les inégalités, mais il ne s'agit pas de n'importe quelle inégalité. C'est pourquoi, plus que les autres concepts, un accent particulier est mis sur l'inégalité, pour permettre aux utilisateurs de ce guide de distinguer les nuances et la différence entre l'inégalité de genre et les autres formes ou types d'inégalités.

En effet, il y a plusieurs types d'inégalités et elles ne sont pas toujours d'origine économique. Par exemple la typologie d'inégalités de L.M. DUBOIS en dénote sept types dont trois ont trait à la pauvreté économique :

- inégalité monétaire : différences de revenu ou de consommation
- inégalité des conditions de vie : différences dans les possibilités d'accéder aux services collectifs (alimentation, logement, santé, éducation, etc.)
- inégalité des capacités : différences dans les moyens tels que les équipements, les infrastructures, les actifs financiers, l'état sanitaire, le niveau d'éducation, la disponibilité en temps (« capital-temps »), l'adhésion à des réseaux sociaux (capital social), etc.
- inégalité sociale : différences liées à des aspects sociaux
- inégalité culturelle : différences liées à des aspects culturels
- inégalité politique : différences dans les possibilités de prendre des décisions de manière autonome et de participer aux prises de décision collective
- inégalité d'éthique : différences dans les normes morales qui ne s'appliquent pas de manière identique aux femmes et aux hommes.

Quel que soit son type, l'inégalité affecte beaucoup plus les femmes, à des degrés très variables d'une société à l'autre, voire à l'intérieur de chaque société en fonction de la classe, de l'ethnie, de l'âge et / ou du sexe.

L'inégalité de genre doit être comprise en tant que des disparités construites par la société et existant dans les relations hommes / femmes. Par exemple les femmes ont des journées de travail plus longues. Leur travail et leurs opinions sont dépréciés ; En général, elles ont des responsabilités familiales plus lourdes alors qu'elles sont sous représentées aux niveaux décisionnels.

1.2.2. Sexe

C'est l'ensemble des différences biologiques homme/ femme, des caractéristiques et des fonctions induisant un rôle spécifique dans la reproduction et dans la production. On naît homme ou femme. C'est biologique et on ne peut pas changer.

1.2.3. Approche Genre

Trois constats sont à la base du genre et développement (GED) :

- le fait que dans toute société les femmes forment un groupe désavantagé par rapport aux hommes, en terme de bien être (éducation, santé, revenu, etc.), en terme d'accès et de contrôle des moyens de production et en terme de pouvoir ;
- le fait que dans toute société les femmes et les hommes ont des besoins différents, compte tenu de leurs rôles et responsabilités distinctes, et compte tenu de l'inégalité dans l'accès et le contrôle des ressources ;
- le fait que la situation d'infériorité attribuée aux femmes constitue un obstacle au développement, puisqu'elle limite les chances et les opportunités de presque la moitié de la population.

Qu'est ce que l'approche genre

Elle est une démarche qui permet de :

- prendre en compte les inégalités constatées dans les rapports homme / femme, et de chercher à les corriger avec la participation des deux composantes de la société.
- impliquer les hommes et les femmes dans l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi des politiques et programmes / projets pour un développement équitable, harmonieux et durable.

L'approche peut être utilisée pour régler les différentes formes d'inégalité autres que celles liées aux rapports hommes / femmes.

1.2.4. Egalité

L'égalité se réfère aux principes d'égalité des droits et des statuts des acteurs sociaux et au respect mutuel de leurs relations.

L'analyse genre a pour base les inégalités homme / femme déterminées à partir des données statistiques officielles désagrégées par sexe qui sont des données statistiques décomposées par rapport aux hommes et aux femmes.

L'égalité homme-femme n'implique pas que les hommes et les femmes deviennent identiques, mais qu'ils aient des possibilités et des chances égales dans leur existence.

L'égalité se réfère aux principes d'égalité des droits et des statuts des acteurs sociaux et au respect mutuel de leurs relations.

Par exemple l'article 26 de la Constitution béninoise stipule que « L'Etat assure à tous l'égalité devant la loi sans distinction d'origine, de race, de sexe, de religion, d'opinion politique ou de position sociale. L'homme et la femme sont égaux en droit. L'Etat protège la famille et particulièrement la mère et l'enfant. Il veille sur les handicapés et les personnes âgées ».

1.2.5. Équité

L'équité se réfère aux conditions d'application des principes d'égalité. Ce concept fait appel à la notion de justice en vue d'une harmonie sociale. Par exemple, on sert du repas à un chien et au héron dans une cuvette à long cou. Ils ont tous accès mais les conditions ne permettent pas d'en jouir. Cet exemple peut être rapporté aux humains pour ce qui concerne la scolarisation des filles et des garçons. L'équité mène donc à l'égalité.

1.2.6. Besoins pratiques et les intérêts stratégiques

Les besoins pratiques visent les nécessités immédiates, les besoins qui peuvent être satisfaits à court terme, dans un contexte donné. A titre d'exemple, j'ai faim et je mange ; le besoin pratique est satisfait.

Les intérêts stratégiques sont des besoins à long terme incluant notamment l'acquisition de droits, l'accès au processus démocratique participatif, l'accès à l'éducation, le renforcement de capacités. Par exemple, je veux occuper un poste de responsabilité ; ce n'est pas possible immédiatement parce qu'il faut satisfaire à beaucoup de conditions dans le temps. Exemple : changement de statut social.

1.3. Outils Genre

Pour une analyse genre, il est nécessaire de maîtriser les outils ci – après :

1.3.1 Division du travail

Dans chaque société, il existe une division de travail propre à chaque culture et à chaque époque entre les hommes et les femmes. Elle est flexible et s'adapte au contexte social. Il faudrait par exemple répondre aux questions : Qui fait quoi ? Quand ? Comment ? Avec qui ? Pour qui ?

Il convient de même de mettre l'accent sur le triple rôles relatifs :

- à la production : production de biens et de services voués à la consommation ou au commerce, tout emploi générant un revenu ;
- à la reproduction : entretien du ménage, tâches domestiques, soins aux membres de la famille, éducation des enfants, collecte d'eau, du bois ; etc.
- à la collectivité : toute activité permettant d'améliorer le maintien et l'établissement des liens : cérémonies et fêtes, participation à des mouvements sociaux.

1.3.2. Accès et contrôle des ressources et des bénéfices

Avoir accès : c'est avoir l'aptitude / la possibilité / l'opportunité de disposer d'un produit, d'une chose. Exemple : la terre, les outils, qu'on peut exploiter et restituer après l'usage.

Avoir le contrôle : c'est disposer d'autorité (d'office) d'un produit d'une chose, quand on veut, où on veut et comment on veut, sans avoir l'obligation de se référer à qui que ce soit. Exemple : la terre, les outils qui nous appartiennent.

1.3.3. Besoins pratiques et les intérêts stratégiques

Ils ont été déjà abordés au niveau de la définition des concepts.

1.3.4. Facteurs d'influence

Ils concernent les facteurs déterminants et influençants qui sont analysés sous trois angles : culturels (styles de vie traditionnelle), socio économiques (nouvelles politiques, changement de Gouvernement) et institutionnels.

1.3.5. Participation

La participation de l'homme et de la femme se situe aussi bien au niveau des structures de définition des orientations et de politiques qu'au niveau des activités que ce soit au sein de la famille, de la collectivité et de l'Etat. Elle ne s'exprime pas qu'en terme de présence ou d'effectif, mais en terme de contribution aux prises de décisions.

Elle devra être effective et capable de faire intégrer les préoccupations sexospécifiques et d'entraîner la transformation des relations Hommes/Femmes existantes.

1.3.6. Empowerment

C'est un processus selon lequel l'on peut augmenter individuellement et collectivement l'appropriation de pouvoir et des capacités de contrôle, notamment l'autonomie, le développement de la puissance d'agir, la confiance en soi, la liberté de choix, la dignité, le respect des valeurs, la capacité de défendre ses droits, avoir la maîtrise des décisions. La femme et l'homme doivent participer au même titre au pouvoir législatif, judiciaire et exécutif.

II. Etat des lieux sur la thématique au Bénin

Il s'agira d'une analyse sommaire du contexte béninois relatif aux questions de Genre : problèmes majeurs perçus par rapport à la thématique ; cadre législatif, réglementaire et institutionnel pris par l'Etat /les Partenaires pour l'amélioration des rapports Genre au Bénin et la Situation actuelle au Bénin en matière de prise en compte du genre.

2.1. Situation des rapports de Genre au Bénin

Malgré des résultats et succès enregistrés dans la lutte pour la réduction de la pauvreté, on ne parvient pas à réduire les inégalités hommes et femmes. Alors que les femmes représentent 51,3 %¹ de la population totale et plus de la moitié de la population active, elles ne contribuaient au revenu qu'à proportion de 22 % en 1998². Leur contribution à la richesse nationale apparaît dévalorisée et sous-estimée.

Marginalisée par ci, soumise par là, écartée de l'accès aux biens et services et de leur contrôle de l'autre côté, analphabète dans sa grande majorité (80%), la femme béninoise est encore dans une situation de discrimination préjudiciable au développement de son pays. Elle est dans la plupart des cas brimée, violentée et marginalisée. Cette marginalisation est criarde dans le domaine du pouvoir (exécutif, législatif ou judiciaire), au sein des partis politiques où elles sont sous-représentées et dans l'administration publique. L'écart entre homme et femme est aussi remarquable dans tous les domaines (économie, santé, éducation, travail, droit, etc.).

2.2. Dispositions pour l'amélioration des rapports Genre au Bénin

Face à ce constat alarmant où les femmes ont été et continuent d'être victimes d'inégalités diverses dans l'occupation des postes de responsabilité (politique, administrative publique et économique), la lutte pour l'égalité homme /femme, l'équité demeure entière au Bénin.

Pendant notre recherche documentaire, nous avons constaté que les Gouvernements béninois qui se sont succédé ont pris des mesures pour protéger et promouvoir les droits humains notamment ceux des femmes. Il s'agit notamment de la mise en place de cadre juridique et institutionnel favorable et de l'élaboration de politiques et stratégies de promotion de la femme et du genre.

2.2.1. Dispositions juridiques

Le Bénin a introduit depuis 1990 l'égalité des sexes dans la Constitution Nationale en ses articles 9 et 26 et a de même ratifié sans aucune réserve la Convention sur l'Élimination de toutes formes de Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDEF), ainsi que de nombreux instruments internationaux et régionaux.

¹ Selon le Troisième Recensement Général de la Population et de l'Habitation

² Rapport sur le développement humain au Bénin, PNUD, 1998

Quant aux dispositions juridiques qui garantissent les droits des femmes, plusieurs lois ont été adoptées telles que la Loi N° 2003-04 du 03 mars 2003 relative à la santé sexuelle et de la reproduction, la Loi N° 2003-03 du 03 mars 2003 portant répression de la pratique des mutilations génitales féminines et la Loi N° 2002-07 du 24 août 2004 portant Code des personnes et de la famille (CPF), la Loi N° 2007-03 du 16 octobre 2007 portant régime foncier rural en République du Bénin qui garantit aux femmes de façon explicite le droit à la succession de leurs ascendants ou conjoints sur les terres rurales, la loi n°2006-19 du 05 Septembre 2006 portant répression du harcèlement sexuel et protection des victimes en République du Bénin.

2.2.2. Dispositions institutionnelles

L'affermissement de cette volonté de promotion de la femme au Bénin a conduit à la création de la Commission Nationale pour l'Intégration de la Femme au Développement en 1993, d'une Direction de la Condition Féminine en 1996, d'une Cellule femme dans le Développement Agricole Rural (CEDAR) au MAEP en 1995 et en 1998 d'un Ministère chargé de la promotion de la femme, dénommée aujourd'hui Ministère de la Famille et de la Solidarité Nationale. Des points focaux chargés des questions du Genre sont nommés ou désignés dans tous les ministères ; on note de même la création d'un Ministère chargé de la micro finance et de l'emploi des jeunes et des femmes.

Le Gouvernement béninois a également mis en place une Commission Nationale de Promotion de la Femme (CNPFF) en 2002, des Commissions Départementales de Promotion de la Femme (CDPF) en 2003, ainsi que des dispositions opérationnelles telles que la création du service de coordination, du suivi et de l'évaluation de l'intégration de l'approche genre, et le service de la statistique et de l'information sur la femme, au sein de la Direction de la promotion de la femme et du Genre (DPFG).

2.3. Stratégies du Gouvernement béninois pour la promotion du Genre

Dans le document de stratégie de Croissance et de Réduction de la pauvreté (SCRP 2007-2009), le Gouvernement béninois a clairement exprimé ses stratégies et actions nécessaires pour la correction des inégalités, hommes / femmes et ce, au niveau du « Domaine prioritaire 2 : Renforcement de la protection sociale » qui passe entre autres par « la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, amélioration du code foncier en permettant à la femme d'avoir accès à la terre, la facilitation de l'accès des femmes à la micro-finance, l'alphabétisation en français fonctionnel et la formation en gestion comme mesure d'accompagnement du microcrédit ».

2.3.1. Les différentes politiques élaborées pour la promotion du Genre

Le Gouvernement béninois, a eu à élaborer et à adopter des politiques depuis plusieurs années en faveur de la promotion du Genre (cf annexe)

2.3.2. Politique Nationale de Promotion du Genre

Vision et Stratégies

Dans le document de politique nationale de promotion de genre adopté en mars 2009, il a été retenu pour vision, qu'à : « A l'horizon 2025, le Bénin est un pays où l'égalité et l'équité favorisent la participation des hommes et des femmes aux prises de décisions, l'accès et le contrôle des ressources productives en vue d'un développement humain durable ».

Sur cette base, un cadre des Orientations Stratégiques a été élaboré et comporte cinq (5) orientations stratégiques à savoir :

1. Mettre en place des mesures rendant effectives l'égalité et l'équité entre homme et femme dans l'accès à l'éducation, à l'alphabétisation et aux structures de prise de décisions dans toutes les sphères (individuel, familial, communautaire, national et international) ;
2. Renforcer l'institutionnalisation du genre à tous les niveaux, ainsi que l'application effective des conventions et textes nationaux et internationaux favorables à l'égalité et l'équité entre homme et femmes ;
3. Renforcer l'engagement de la société civile et la prise de conscience des femmes et des hommes pour la promotion du genre tout en assurant une bonne implication des hommes dans le processus ;
4. Assurer l'autonomisation des femmes et une meilleure prise en compte du genre dans les PDC (Plan de Développement Communal) ;
5. Réduire la pauvreté monétaire des femmes et leur assurer un accès et un contrôle équitable aux ressources.

Pour mettre en œuvre avec efficacité et efficience ces axes, des mesures institutionnelles ont été prises.

Mesures de mise en œuvre

Afin d'assurer la mise en œuvre réelle des stratégies et actions retenues dans le document de Politique Nationale Promotion de Genre, il est proposé la mise en place d'un cadre institutionnel qui est le Conseil National de Promotion de l'Équité et l'Égalité du Genre (CNPEEG) présidé par le Chef de l'Etat.

Il est prévu des démembrements à ce conseil qui sont :

- Le Comité de pilotage qui est l'organe hiérarchique qui dépend du CNPEEG. Il est placé sous l'autorité du Ministre en charge du Développement.
- Le Comité Technique qui est l'organe d'exécution de la mise en œuvre de la Politique de Promotion du Genre.
- Des Comités Départementaux de promotion du genre présidés par les Préfets.
- Des Comités Communaux de promotion du genre présidés par les Maires.

Il existe d'autres structures et institutions qui œuvrent sans cesse telles que :

- L'Observatoire de la Famille, de la Femme et de l'Enfant
- L'Institut de Promotion de la Femme
- Les Partenaires Techniques et Financiers, les Ministères Techniques, les Organisations de la Société Civile (OSC), les Collectivités décentralisées, les Institutions de recherche et de formation, les Universités, les Syndicats.

Il est également à noter que, de nombreuses Institutions et ONG internationales ont participé de diverses manières à la promotion du genre en accompagnant techniquement et/ou financièrement l'Etat Béninois, des ONG nationales, les communautés à la base, les groupes mixtes ou féminins. Elles s'inscrivent pour la plupart dans une approche concertée et d'accompagnement des politiques nationales de développement et de promotion du genre.

Malgré les efforts fournis par le Gouvernement et les autres acteurs intervenant pour la promotion de la femme et du genre, la situation des rapports entre les femmes et les hommes n'est guère reluisante. Le constat est que la stratégie de mise en œuvre des différentes politiques ne réduit pas véritablement les inégalités de genre, bien qu'elle soit fondée sur une analyse des rapports de genre dans la population cible.

2.4. Situation actuelle au Bénin en matière de prise en compte du genre

2.4.1. Genre et vie politique nationale /locale

Au Bénin, selon les résultats de l'étude réalisée par la Fondation Friedrich Ebert Stiftung³, les femmes très souvent, ont plus de devoirs que de droits au plan social et cela entrave leur contribution à la vie politique et publique. Les inégalités de genre en ce qui concerne la participation au processus décisionnel sont flagrantes et il suffit de jeter un simple regard sur la configuration par sexe ci – après des différentes Institutions de la République.

³ Friedrich Ebert Stiftung (FES, Bénin), Livre Blanc « Femmes du Bénin au Cœur de la dynamique du changement social », 2008, 303P.

Tableau : Situation de Genre au sein des Institutions Etatiques

Institutions/ Structures	Effectif Total (2010)	Taux de représentations des femmes dans les Institution	Taux de représentation des femmes dans les organes dirigeants des Institutions (2010)	Evolution depuis l'accession au renouveau démocratique (1990- 2010)
Exécutif (Gouvernement)	30 Ministres	4 femmes, soit 13,33%.	des postes liés aux activités traditionnelles de la femme (santé, enseignements, commerce, famille).	De 6,66% en 1990, on est passé à 13,33% en 2010 (- Mars 1990 : 1 femme sur 15, soit 6,66% - Période de transition : 2 femmes sur 15, soit 13,33% ; - Période Soglo : 4 femmes sur 20, soit 20% ; - Période Kérékou I : 2 femmes sur 19, soit 10,53% ; - Période Kérékou II : 5 femmes sur 21, soit 23,81% ; - Période Yayi : 4 femmes sur 30, soit 13,33%)
Législatif (Assemblée Nationale)	83 Députés	9 femmes députés, soit 10,84%	1 femme sur 7 membres	De 1991 à 2007, cette représentation a varié de 6,25% à 7,22%. 1991- 1995 : 4 femmes sur 64, 6,25% ; 1995- 1999 : 10 femmes sur 82, soit 12,19% ; 2003 – 2007 : 06 femmes sur 83, soit 7,22% ; 2007 – 2011 : 06 femmes, soit 7,22%.
Cours Constitutionnelle	9 Sages	1 femme, soit 11,11%.	Pas de femme Mais il se trouve que durant trois (3) mandats, deux (2) femmes se sont succédées à la présidence de l'institution	De 1993 à 2008, le taux a varié de 14,28% à 28,57%.
Haute Cours de Justice,	13 membres	1 femme, soit 7,69%	Pas de femme	Pas d'évolution (7,69% à chacune de ses deux mandatures)
Au Conseil Economique et Social (CES)	30 membres	1 femme, soit 3,33%	Pas de femme	1 femme sur 30, soit 3,33% à la 1 ^{ère} et 3 ^{ème} mandature et 2 femmes sur 30, soit 6,66% à la 2 ^{ème} mandature.
Le Médiateur de la République	9 membres	3 femmes, soit 33,33%		
Secrétariat Administratif Permanent de la Commission électorale nationale (SAP-CENA)	4 membres	1 femme, 25 % soit	1 femme (Secrétaire Administrative Permanente)	
Conseils Communaux et Municipaux	1435 conseillers	60 femmes, soit 4,18%	1 Femme Maire sur 77	de 2002 à 2008 le taux passe de 3,75%, soit 45 femmes élues sur un total de 1200 conseillers à 4,18%, soit 60 femmes élues sur 1435 conseillers.

2.4.2. Genre et vie publique

Le Bénin dispose d'une fonction publique à dominance masculine, soit 73,23% d'hommes contre 26,77% de femmes⁴. De plus la répartition des deux sexes par catégorie permet-elle de constater une variation importante d'une catégorie à l'autre. Les femmes, en plus d'être minoritaires par leur effectif, ont par rapport aux hommes, un accès inégal aux postes de responsabilité. Cette situation atteste clairement que l'accès à la fonction publique béninoise est inégal, malgré l'existence de la loi n°86-013 du 26/02/86 portant Statut Général des Agents Permanents de l'Etat.

2.4.3. Genre et droits humains

Au Bénin, plusieurs conventions, conférences, accords internationaux ont été ratifiés et des lois nationales adoptées par le Gouvernement pour manifester son adhésion à la promotion de l'égalité entre femme et homme. La mise en application effective de l'égalité homme / femme n'est pas encore une réalité. Malgré le cadre juridique effectivement incitatif, la réalité est loin de révéler l'expression pleine et entière de ses effets positifs, du fait des habitudes et de la résistance des modèles culturels.

2.4.4. Genre et autonomisation économique

Le commerce est l'activité la plus exercée par les femmes, de façon formelle ou informelle. Les femmes dans l'exercice de leurs activités ont été souvent confrontées aux difficultés d'accès aux crédits bancaires en raison des questions de garanties. D'où le nombre croissant des institutions de microcrédit pour satisfaire un temps soit peu les demandes. De ce fait, les possibilités pour les femmes d'exercer des activités génératrices de revenus (AGR), pouvant les rendre indépendantes et de leur permettre de s'épanouir sont réduites.

2.5. Quelques défis à relever

De cet état sommaire des lieux, il en résulte que bien des inégalités entre hommes et femmes persistent encore dans beaucoup de secteurs et domaines d'activités au Bénin. La situation des femmes est encore aléatoire malgré les efforts fournis, et les multiples avancées enregistrées dans le domaine de la promotion des femmes et du genre au Bénin.

De nombreux défis restent à relever dont ceux relatifs à :

⁴ Idem

- la non application des textes relatifs aux droits humains et légaux des femmes ;
- la faible présence des femmes au niveau des instances de prise de décisions (local et national) ;
- la persistance des violences faites aux femmes ;
- le faible accès des femmes au système de financement de leurs activités ;
- la faible capacité des institutions mises en place pour l'intégration de la dimension Genre dans les politiques et programmes de développement ;
- la non affectation de ressources suffisantes pour la prise en compte du Genre ;
- la non maîtrise des concepts Genre et de ses outils par les acteurs du développement.

2.6. Quelques pistes d'actions possibles

Face aux nombreux défis à relever, des axes ci - après peuvent être exploités pour une amélioration des stratégies d'intervention relatives à la promotion du genre.

AXES 1 :

Des interventions qui sont neutres par rapport au genre, en veillant à ce qu'elles bénéficient aux hommes et aux femmes en répondant à leurs besoins spécifiques, sans augmenter les inégalités existantes. A cet effet, nous pouvons envisager des :

- Initiatives de renforcement des capacités des acteurs du développement pour la maîtrise des concepts et outils Genre et de son intégration aux politiques, programmes et projets de développement.
- Programmes/projets pour des actions d'éveil et de conscientisation des hommes et des femmes pour l'implication effective des femmes dans les processus de définition des politiques de développement à la base;
- Plaidoyer pour la participation des organisations féminines de la société civile aux concertations, aux négociations et à la définition des politiques et stratégies locales ou nationales
- Actions de lobbying auprès des Institutions de la république pour la mise en œuvre effective des différentes politiques élaborées et les lois votées et promulguées en faveur de la promotion de Genre ;
- Sensibilisation des populations, des communautés sur les droits des femmes et des hommes.

AXES 2 :

Des interventions qui s'adressent spécifiquement aux femmes pour corriger des inégalités. A titre d'exemple, nous pouvons envisager des actions de :

- augmentation du pouvoir économique des femmes : Promotion des activités génératrices de revenus (AGR) ; renforcement des capacités des structures d'octroi de crédits ; formation pour une bonne gestion des fonds etc.
- renforcement des capacités des femmes : Promotion de l'accès et maintien des filles à l'école; de l'accès des femmes non instruites à l'alphabétisation ; le renforcement de leurs capacités intellectuelles et organisationnelles afin qu'elles puissent comprendre davantage leurs droits et devoirs ; programmes pour faciliter l'accès des femmes aux ressources (santé, eau potable, terre, etc.).

AXES 3 :

Des interventions qui prévoient des mesures compensatoires pour leurs effets négatifs sur l'égalité de genre.

Il s'agit des programmes de :

- Recherche - action : Par exemple, les études sur les obstacles à l'implication des femmes dans la vie publique et politique ; des études pouvant aider à l'élaboration des stratégies d'intervention en harmonie avec les réalités socio culturelles ; l'implication des leaders d'opinion et des chefs traditionnels et religieux pour des actions centrées sur la transformation des normes et des pratiques traditionnelles néfastes ;
- Promotion du leadership féminin au niveau national et local : Sensibilisation et plaidoyer à l'endroit des partis politiques pour un bon positionnement des femmes dans les instances de prise de décisions et sur les listes électorales ; l'encouragement des initiatives locales de responsabilisation et d'implication des femmes dans les instances de prise de décision ; le plaidoyer pour la nomination des femmes aux postes de responsabilité etc.

III. Mécanisme et outils à mettre en œuvre

La prise en compte de l'approche s'avère nécessaire dans toutes les structures (organisation et institution) et à différents niveaux de la gestion du groupe (personnel) et de la gestion des activités (implication hommes et femmes).

Ainsi, pour une analyse genre, il convient de partir des données statistiques officielles désagrégées par sexe et d'utiliser les différents outils ci-dessus présentés

Pourquoi faire une analyse genre ?

Elle est nécessaire en raison :

- de la portée scientifique du concept genre et de ses outils d'analyse ainsi que de sa pertinence à déterminer toute forme d'inégalité qu'elle soit liée au sexe, à l'ethnie, au statut social, à la religion ou à l'âge.
- du fait que l'approche genre est transversale à tous les niveaux (gestion du groupe et gestion des activités) et dans tous les domaines et qu'elle implique l'analyse des besoins pratiques et stratégiques différenciés des hommes et des femmes et du fait, elle constitue la plaque angulaire d'un développement équitable et durable.

3.1. Conditions d'intégration

Une bonne prise en compte du genre requiert des préalables / conditions que sont :

- la volonté politique manifeste de l'autorité à divers niveaux, à intégrer le genre (postes de prise de décision, fonctionnement de l'Institution) ;
- l'adhésion de tous les acteurs à la question et aux principes du genre ;
- la disponibilité des données statistiques officielles désagrégées par sexe ;
- la fonctionnalité de l'administration pour une politique en faveur de l'égalité homme / femme.
- la disponibilité des ressources humaines et matérielles pour des prises de décisions tenant compte du genre.

3.2. Processus d'intégration de l'approche Genre dans les politiques/programmes/projets/activités

L'intégration du genre vise essentiellement à inclure les préoccupations et les expériences des femmes et des hommes dans l'élaboration, la mise en œuvre, la surveillance et l'évaluation des politiques et des programmes/projets dans tous les domaines (politique, économique et social) et à tous les niveaux, de manière à ce que tous bénéficient d'un développement équitable, harmonieux et durable.

3.2.1. Diagnostic selon le genre / Analyse de situation

L'implication des hommes et des femmes déjà au moment de l'identification des problèmes prioritaires est déterminante pour s'assurer de la prise en compte de besoins pratiques et des intérêts stratégiques. A cet effet, il devra

- rechercher les données quantitatives désagrégées par sexe et faire leur analyse qualitative ;
- rechercher les données les plus révélatrices d'inégalités entre les hommes et les femmes ;
- rechercher les causes profondes de ces inégalités ;
- déterminer les besoins pratiques et stratégiques des hommes et des femmes.

L'analyse de situation met en évidence la réalité sociale de nos localités notamment les conditions de vie différenciées des hommes et des femmes ainsi que les facteurs d'influence qui les expliquent.

Il convient de signaler, qu'il s'agisse de ceux qui choisissent de faire des propositions spécifiques genre ou de ceux qui retiennent de prendre en compte le genre dans leurs propositions, la démarche genre demeure identique.

3.2.2. Planification selon le genre

Après l'identification du problème prioritaire à résoudre, les étapes de la planification se poursuivent en tenant compte des deux composantes de la société et de l'inégalité retenue. Pour la formulation des objectifs, des résultats et des activités, il faudrait se poser, entre autres, les questions suivantes à chaque niveau :

- les objectifs, les résultats et les activités sont-ils explicitement et de manière adéquate reliés aux inégalités retenues ainsi qu'aux besoins pratiques et stratégiques des femmes et des hommes ?
- les deux composantes de la société ont-elles participé à l'élaboration du projet ?

Pour l'élaboration du plan d'action, on doit répondre aux questions suivantes en tenant compte des préoccupations spécifiques des hommes et des femmes :

- quels sont les résultats que ce plan compte atteindre ?
- comment atteindre ces résultats, les stratégies à mettre en place ?

- quelles sont les activités à mettre en œuvre ?
- quels sont les moyens d'évaluation ? Quel est le coût du programme / projet ?

Pour le budget genre sensible, il n'est pas un budget à part pour les hommes ou pour les femmes. Il n'est que le reflet des activités genre sensibles identifiées.

Autrement dit, un budget genre sensible émane nécessairement des activités qui ont déjà pris en compte les préoccupations spécifiques des hommes et des femmes. Ces activités découlent assurément des résultats attendus et des objectifs issus du problème d'inégalités identifié, et ce, à partir d'un état des lieux basé sur des données statistiques désagrégées par sexe.

Pour le suivi évaluation, il faudrait déterminer des indicateurs qui doivent être SMART c'est à dire spécifiques, mesurables, acceptables, réalisables dans le temps.

L'élaboration des indicateurs doit prendre en compte les deux composantes de la société et la résolution des inégalités identifiées au niveau des objectifs.

CONCLUSION

Le présent guide constitue l'un des documents de référence pour toute activité à mener aussi bien par les OSC que par les Acteurs culturels dans le cadre de toute collaboration avec le PSCC.

La prise en compte de la dimension genre au niveau de toute activité permettra la satisfaction des besoins spécifiques, pratiques et stratégiques aussi bien des hommes que des femmes. Ce faisant, on aboutira inéluctablement à un développement équitable, harmonieux et durable.

En effet, il n'y a pas de développement sans la réduction des inégalités hommes / femmes. Or cette réduction fait appel à la mise en application de l'approche genre qui passe par la maîtrise des concepts, de ses outils, de la démarche genre, par l'adhésion des acteurs aux principes du genre ainsi que par la disponibilité de ces acteurs.

L'approche genre demeure un outil de développement et de changement / promotion sociale.

Enfin, en tant que OSC et AC, il existe la possibilité de proposer conformément au programme annuel 2010 du PSCC, des projets spécifiquement Genre et des projets intégrant le Genre.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- 1- Document de Politique Nationale de Promotion du Genre au Bénin, Ministère de la Famille et de la Solidarité Nationale, 2009, 68P.
- 2- Plan d'Action de la Politique Nationale de Promotion du Genre au Bénin, Ministère de la Famille et de la Solidarité Nationale, 2009.
- 3- Inventaire des Technologies et activités porteuses pour les femmes au Bénin, Juillet 1995, UNICEF, Projet Education et Communauté (DEP), 301p.
- 4- Les femmes dans la vie politique au Bénin (1960-1990), Mémoire de Maîtrise de Pascal ASSOGBA ZANTOU, 2001, 120p.
- 5- Rapport d'évaluation du Projet Droit des filles et des femmes (DROFF), Ministère de la protection Sociale et de la Famille(MPSF), UNICEF, février 2000, 170p.
- 6- Plan d'action Multisectoriel pour la mise en œuvre de la Politique Nationale de Promotion de la Femme, Ministère de la Famille, de la Protection Sociale et de la Solidarité, UNFPA, 2002, 222p.
- 7- Le Genre comme condition du développement durable, Rapport du FORUM des Parlementaires, Cotonou 8 et 9 octobre 2002, édition 2003, 26p
- 8- Rapport d'étude : Inventaire et analyse des textes des lois discriminants et de ceux en faveur de la promotion de la femme au Bénin, UNFPA, novembre 2001, 43p.
- 9- Les actes du Symposium sous-Régional sur : Genre, Droits humains et culture. Quels nouveaux défis pour la promotion de l'égalité et sur l'équité entre hommes et femmes d'ici à 2015 ? Ministère de la Famille, de la Protection Sociale et de la Solidarité, 21 au 24 novembre 2005, 330p.
- 10- Etat de la Population Mondiale 2008, lieux de convergence ; culture, genre et droits de la personne. Synthèse du rapport sur l'Etat de la population mondiale 2008.
- 11- Troisième recensement Général de la population et de l'habitat(RGPH3), synthèse des résultats, INSAE, UNFPA et DDC, décembre 2003, 34p.
- 12- Protocole à la charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatifs aux droits des femmes, novembre 2006, 52p.
- 13- La convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, novembre 2006, 48p
- 14- Code des personnes et de la famille, octobre 2005, 226p.

- 15- Rapport d'évaluation de la République du Bénin, Mécanisme Africain d'Evaluation par les Pairs (MAEP), janvier 2008, 432p
- 16- Evaluation de la stratégie Genre de la Coopération Suisse, Bureau de la Coopération Suisse, janvier 2009, 147p.
- 17- Friedrich Ebert Stiftung (FES, Bénin), Livre Blanc « Femmes du Bénin au Cœur de la dynamique du changement social », 2008, 303P.
- 18- Guide méthodologie d'intégration du genre dans les politiques, plans et programmes, projets de développement et curriculum de formation en intégration du genre, Ministère de la Famille et de la Solidarité Nationale, mars 2009.
- 19- Profil Gouvernance, 10^{ème} Fonds Européen de Développement (FED), Septembre 2009, 63P.
- 20- Etudes Nationales de Perspective à long Terme, Bénin 2025 Alafia, PNUD, 1999.
- 21- Document de Stratégie de Croissance pour la Réduction de la Pauvreté (DSCR), Mars 2007, République du Bénin, 163P.
- 22- Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD), PNUD.
- 23- Convention de financement entre la Commission Européenne et la République du Bénin (PSCC), Fond Européen de développement (FED), Février 2009, 37P.
- 24- Rapport des premières concertations des OSC et des Acteurs Culturels organisées en 2009.
- 25- Rapport d'évaluation finale du programme OSCAR, Fonds Européen de Développement –Bénin, juin 2009.
- 26- Rapport d'évaluation finale du programme PSICD, Fonds Européen de Développement –Bénin, septembre 2009.

ANNEXES

Annexe : 1 Les différentes politiques visant la promotion du Genre

- Les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) auxquels le Bénin a adhéré en septembre 2000 et dont le troisième vise à « Promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes » ;
- Les Orientations Stratégiques de Développement 2006-2011 adoptées par le Bénin et dont l'une laquelle ? vise à « renforcer le capital humain pour améliorer la productivité de l'économie nationale » et dont l'opérationnalisation passe, entre autres, par « la promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ».
- La Politique Nationale de la Femme adoptée le 31 janvier 2001 et qui vise entre autres à améliorer les conditions sociales et juridiques de la femme, assurer son éducation et sa formation et renforcer ses capacités économiques. Un plan d'action multisectoriel a été adopté pour mettre en œuvre la politique précitée.
- La Politique Nationale de Promotion du Genre au Bénin, adoptée le 08 mars 2009 qui vise à réduire, voire éliminer les disparités entre les hommes et les femmes d'ici 2025. Cette politique est assortie de la mise place d'un cadre institutionnel (comité national et comités de pilotage et technique).
- La politique Nationale d'Alphabétisation et d'Education des Adultes au Bénin, adoptée en mars 2001 a prévu, à travers son troisième objectif spécifique de « réduire de 50% le taux d'analphabétisme des femmes et des jeunes filles de 2001 à 2010 ».
- La Politique de Promotion de la Femme dans le secteur Agricole et Rural adoptée en septembre 2001 qui a comme objectif de « contribuer à l'amélioration des conditions de vie des ruraux en donnant aux femmes et aux hommes des possibilités égales afin que tous participent au même titre, au processus de développement du Bénin »
- La Politique Nationale de la Jeunesse adoptée en décembre 2002 et qui prend en compte « l'égalité entre garçon et fille)» ;
- La Déclaration de la Politique de population du Bénin de juin 2006 qui vise à travers son objectif 9 à « créer les conditions favorables à une pleine participation des femmes au processus de développement et à la jouissance des fruits qui en découlent » ;
- La Politique Nationale de l'Education et de la Formation des filles adoptée le 11 avril 2007 qui vise comme objectif global, « l'élimination des disparités entre les sexes dans l'éducation et la formation au Bénin » ;

Annexe 2 : TABLEAU RECAPITULATIF DES QUESTIONS ET DES REPONSES SUR LA THEMATIQUE GENRE

N°	Questions	Réponses
1	Quel est l'avantage de la représentation de la femme dans les institutions face à son rôle reproductif ?	La représentation de la femme dans les institutions est très bénéfique et devrait lui permettre de : * participer réellement aux structures et aux instances de prise de décision, aux prises de décision et de contribuer ainsi à la satisfaction des besoins des femmes qui sont différents de ceux des hommes ; * contribuer à la gestion de la « chose publique ». En outre, le rôle reproductif attribué spécifiquement à la femme n'a rien de naturel, d'inné. Ce sont des idées préconçues issues de la perception que la communauté a de la femme. Ce rôle doit être assumé par la femme et l'homme et ne peut constituer un obstacle pour la femme en ce qui concerne la gestion de la « chose publique ».
2	Quelle est la relation entre le concept genre et l'autonomisation ?	L'autonomisation est une des finalités du genre dans la mesure où la femme économiquement autonome peut satisfaire à ses besoins et avoir accès aux services de base.
3	Impliquer les femmes en milieu rural et urbain pour renforcer ne serait ce que leurs capacités se révèle une œuvre très difficile. Que faire ?	La réticence des femmes dans les efforts de les impliquer aux activités s'explique, entre autres, par : la surcharge de travail (tâches de reproduction) ; la période choisie pour les activités et le manque de confiance en soi de la femme ; cette situation est notamment due à l'éducation. A cet effet, il faudrait sensibiliser la communauté sur les droits des hommes et des femmes et sur la nécessité de la contribution des femmes à la construction nationale et renforcer les capacités des femmes pour les rendre plus aptes à s'impliquer dans toutes les activités.

4	<p>Comment intégrer le genre dans toutes les propositions à soumettre?</p> <p>Comment monter un projet en intégrant l'approche genre ?</p>	<p>*Pour monter un projet intégrant l'approche genre, il ya une seule démarche qu'il faut maîtriser et qui consiste à partir de données statistiques officielles désagrégées par sexe et à faire l'analyse de situation en procédant à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la recherche des données quantitatives désagrégées par sexe et leur analyse qualitative • la recherche des données les plus révélatrices d'inégalités entre les hommes et les femmes; • la recherche des causes profondes, des causes les plus révélatrices de ces inégalités; • la détermination des besoins pratiques et stratégiques des hommes et des femmes.
5	<p>Qu'est –ce qu'un budget selon le genre ?</p> <p>Qu'est ce qu'un budget genre sensible?</p>	<p>Un budget selon le genre n'est pas un budget femme ou homme à part, ni une rubrique insérée dans le budget pour résoudre un problème lié soit à l'homme soit à la femme. C'est un budget qui découle de l'évaluation des activités issues d'une planification selon le genre. C'est une planification qui a pris en compte à chacune de ses étapes les deux composantes de la société, la résolution des inégalités identifiées ainsi que les besoins pratiques et stratégiques de chacun, et ce, après l'analyse de situation sur la base des statistiques désagrégées par sexe.</p>
6	<p>Quelle est la différence entre approche genre et droits humains ?</p>	<p>L'approche genre et les droits humains sont deux assertions complémentaires. L'approche genre est la démarche qui permet d'aboutir à la réduction des inégalités homme / femme alors que les droits humains sont un ensemble de droits conférés au même titre à l'homme et à la femme et qu'il convient de respecter. De même, les inégalités ne peuvent être appréciées que par rapport à des normes juridiques existantes, les droits consignés dans des textes de lois. En effet l'approche genre prône le respect des droits humains.</p>
7	<p>Quel est le taux ou la proportion des femmes pour l'éligibilité d'un projet par le PSCC ?</p>	<p>Pour le PSCC il n'y a pas de taux, ni de proportion des femmes ou d'hommes pour l'éligibilité d'un projet car la prise en compte du genre ne s'évalue pas à la présence ni à la proportion de chacune des deux composantes de la société.</p>

		Tout dépend du problème d'inégalité identifiée et de la proportion de chaque composante affectée par rapport à cette inégalité ainsi que de la démarche utilisée pour sa réduction.
8	Quelle est la différence entre le genre et les inégalités sociales ? Quel est la différence entre le genre et les handicapés ?	*Genre se réfère aux rapports sociaux entre l'homme et la femme dans tous les domaines et à tous les niveaux. Seules les inégalités hommes / femmes sont prises en compte par le genre. Les inégalités (handicapés, couches vulnérables, riches, pauvres) sociales exceptées les inégalités Homme / femme) ne concernent pas le genre.
9	Quels sont les efforts pour faire jouer des rôles des hommes aux femmes .tout en évitant des freins ?	Le genre n'est pas l'inversion des rôles entre l'homme et la femme ; les efforts pour faire jouer des rôles des hommes aux femmes ne peuvent pas aboutir et devront générer des heurts dans la mesure où les besoins des hommes et des femmes sont différents. En fait sous réserve des différences biologiques, l'homme et la femme sont capables au même titre.
10	Qu'elle est l'arme dont on dispose pour aborder la question du genre ?	L'arme dont on dispose pour aborder la question du genre pourrait se résumer en : *La maîtrise du concept genre et concepts liés ; *la disponibilité des statistiques désagrégées par sexe : * la réalisation des conditions préalables d'intégration du genre qui sont : <ul style="list-style-type: none"> - la volonté politique manifeste des Autorités/responsables à divers niveaux ; - l'adhésion acteurs aux principes du genre. - la fonctionnalité administration ; - la disponibilité de ressources humaines compétentes / matérielles.

11	Est-ce que si les Partenaires Techniques et Financiers (PTF) n'accordent pas de crédits, parlera –t –on du genre ?	<p>Même si les PTF n'accordent pas de crédits, on parlera du genre parce que notre pays a pris des engagements internationaux sur l'égalité des sexes. On peut citer par exemple la plate forme d'action de Beijing, les Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD), la convention pour l'élimination de toutes les discriminations à l'égard des femmes.</p> <p>Ces engagements internationaux doivent être adaptés au contexte national, mis en œuvre et assortis de rapports annuels / biannuels pour aboutir à des changements de mentalité, de comportement. Le changement de mentalité est d'abord individuel puis collectif et commence au niveau de chaque cellule familiale.</p>
12	Face à la prise en compte du genre, la culture peut- elle permettre le développement ?	<p>Le genre intervient dans tous les domaines dont celui de la culture ; La culture est avant tout porteuse de valeurs qu'il faut promouvoir. Toutefois, elle peut comporter des éléments néfastes au développement durable.</p> <p>La démarche genre permet, d'une part, d'identifier les inégalités liées à la jouissance du droit à la culture, et d'autre part, de préserver les droits humains en terme d'équité entre homme et femme dans les perceptions, croyances et pratiques culturelles.</p> <p>Avec l'analyse genre, nous pourrions initier des actions pouvant agir sur les pratiques et perceptions culturelles néfastes à l'épanouissement de la femme dans la mesure où la promotion du genre vise la réduction des inégalités homme et femme qui sont souvent transmises à travers la culture.</p> <p>En conclusion, l'intégration de l'approche genre permettra de transformer les pratiques culturelles en leviers de développement.</p>

13	Est-ce que après cette présentation de la situation du genre au Bénin, pouvez vous nous donner quelques axes d'intervention possibles pour nous aider ? je veux parler des défis.	L'état des lieux constitue une source de réflexion. C'est déjà une invite à la réflexion vous permettant d'avoir des idées de projet
14	Nous pensons que les conditions d'intégration du Genre sont déjà réunies au Bénin, mais malgré cela, on constate que le problème s'aggrave davantage. Sous quelle dimension prendrons-nous alors les actions pour faciliter cette promotion ?	Si la volonté politique y est, il ne reste que l'engagement individuel et collectif de chacun et de tous à faire la promotion de Genre quel que soit le niveau ou/et le domaine concerné. Il faut des gens avertis et acquis à la cause de l'égalité des sexes pour la mise en application des textes de lois.
15	Nous constatons que les femmes sont sous représentées dans toutes les instances de prise de décision. Mais à qui la faute ?	La présente communication n'a pas pour but d'incriminer ou de responsabiliser ni les hommes ni les femmes de la situation actuelle du Genre au Bénin. Chacun d'une manière ou d'une autre doit se sentir concerné et œuvrer au quotidien à travers toutes nos actions de réduction des inégalités constatées dans les rapports sociaux hommes/femmes dans tous les domaines.

16	On constate que les hommes théâtralissent/ banalisent l'approche genre. Ils la prennent très peu au sérieux. Cette attitude ne fait que renforcer la tradition. Comment faire maintenant pour agir sur la tradition?	Ce comportement est certainement dû à la mauvaise compréhension du concept et des concepts liés, à la méconnaissance des droits des hommes et des femmes, à l'éducation reçue et au poids des préjugés. C'est un processus qui aboutira à terme sur un changement de comportement par des actions répétées et continues sur la question.
17	Je voudrais savoir si nos projets ne prennent pas en compte le Genre, est ce que cela poserait problème ?	Au cours de la présentation du programme de travail annuel 2010 du PSCC, les responsables du Programme ont précisé que vous avez la possibilité de proposer des projets spécifiques genre. A cet effet, l'Appel à propositions N°2 est spécifiquement réservé à la thématique du Genre et plaidoyer. En dehors de cette possibilité, tout promoteur quelle que soit la thématique abordée, a l'obligation de tenir compte du Genre dans sa proposition de projet.
18	Peut-on avoir un projet à exécuter uniquement pour les femmes ou pour les hommes? Est-ce qu'il pourrait être qualifié de Genre ?	L'essentiel réside dans la finalité visée. Il faut expliquer dans le contexte que le projet vise à corriger une inégalité et démontrer l'impact possible du projet sur les deux composantes de la société. Ce type de projet doit aussi tenir compte de l'implication des hommes et des femmes au moment de l'exécution des activités planifiées. Si ces conditions sont respectées, l'on peut le qualifier de Genre même s'il est initié à l'endroit d'une des composantes de la société.
19	Est-ce qu'il y a une proportion minimale de femmes exigée parmi les acteurs à impliquer dans nos projets ? Qui doit tenir	Le PSCC n'impose aucun quota, et le genre n'est pas une question de proportion de femmes ou d'hommes. Tout est question d'analyse de situation. Les OSC et les AC ont l'obligation de tenir compte du genre dans

	<p>compte de Genre ? Le PSCC ou les soumissionnaires ?</p>	<p>leurs propositions. Tout le monde doit pouvoir tenir compte du genre dans toute activité que nous menons.</p>
20	<p>Le problème d'égalité /équité se pose t-il seulement en Afrique ? Quelle est la situation au Bénin et surtout dans le septentrion ?</p> <p>Dans le septentrion, nous n'avons souvent pas de femmes compétentes pour participer aux séances de planification.</p> <p>Je souhaite qu'on nous exige un quota de femmes dans tout ce que nous faisons. Il faut même exiger de chaque commune un nombre de femmes qu'il faut nécessairement au niveau de chaque conseil communal. La même chose peut être appliquée à l'exécutif et au législatif.</p>	<p>Les inégalités dans les rapports hommes /femmes sont notées dans tout le monde entier. Mais elles varient d'une société, d'une communauté à une autre et d'une époque à une autre. Donc le problème d'égalité / d'équité ne se pose pas seulement en Afrique. C'est ce qui justifie l'organisation des conférences internationales sur les femmes.</p> <p>Pour ce qui concerne la situation au Bénin, voire le septentrion, on ne saurait faire un état des lieux exhaustif. Il est recommandé de faire l'état de la situation dans le domaine précis et dans la localité concernée pour éviter de globaliser la question.</p> <p>On ne peut pas imposer de quota de femmes aux décideurs dans la mesure où toute décision en genre découle de l'analyse de situation, et ce, sur la base de statistiques désagrégées par sexe.</p>
21	<p>Peut –on dire que la complémentarité est un concept clé lié au Genre?</p>	<p>Elle n'est pas un concept spécifique Genre, mais apparait quand l'on utilise l'outil d'analyse qu'est « la division de travail ». A ce niveau, l'on remarque nettement la complémentarité des femmes et des hommes au niveau des activités.</p>

22	Il est difficile de trouver de femmes compétentes à impliquer dans les programmes. Comment faire pour remédier à cela ?	C'est une situation qui doit nous interpeller et nous motiver à prendre conscience des inégalités H /F et à initier des projets qui puissent améliorer cette situation.
23	Est-ce que les outils d'analyse genre peuvent-ils être aussi utilisés pour les autres inégalités sociales (ethniques, statut par exemple ?)	Nous l'avons dit dans notre présentation que l'approche genre peut être utilisée pour analyser la situation liée aux autres inégalités autre que les inégalités de genre.
24	Ce sont les femmes qui éduquent les enfants qui deviennent demain des hommes pour nous dominer ? Pourquoi cela ?	L'éducation transmise par la femme constitue le vecteur de toutes ses inégalités notées. Ce n'est donc pas la femme qui forge la personnalité de l'enfant, mais plutôt le système éducatif dans lequel elle a été moulue et qu'elle transmet à son tour à l'enfant. C'est le fait de la pérennisation de la culture.
25	Les hommes ne favorisent pas la participation des femmes. Comment faire ?	C'est trop facile ces affirmations qu'on peut qualifier de gratuites parce que sans fondement. Il est nécessaire de se débarrasser de certains préjugés pour ne pas subir des blocages à vos initiatives. En toute chose, il est recommandé la connaissance et la maîtrise du contexte dans lequel vous voulez intervenir afin de prendre des mesures nécessaires pour éviter ou minimiser les poches de résistance.

26	Dans le document des OMD, il y a-t-il un objectif spécifique lié au genre ?	Dans le document des OMD, il est mentionné en son Objectif 3. Promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Cible 4: Éliminer les disparités entre les sexes dans les enseignements primaire et secondaire d'ici à 2005 et à tous les niveaux de l'enseignement en 2015 au plus tard.
27	Nous n'avons pas de moyens pour mieux cerner et identifier les inégalités sur le terrain. Quelles stratégies allons-nous adopter au sein de la communauté pour pouvoir mieux élaborer des projets genre sensible ?	Les stratégies d'intervention doivent être adaptées à chaque contexte et réalité du terrain. Il n'y a pas de stratégie standard. C'est une question de compétence et il faut des formations en genre et développement, mais surtout faire une bonne analyse de situation et utiliser les données statistiques désagrégées par sexe.
28	Est-ce qu'il n'est pas tant de prévoir dans les lois des sanctions pour le non respect de l'approche genre ?	L'approche genre n'est une loi, c'est une démarche. C'est une question de volonté politique et d'engagement personnel. Le plus important est de veiller à tous les niveaux à ce que l'approche soit mise en application et non attendre le non respect des textes de lois et prétendre sanctionner.
29	Face à cette situation, il faut de la sensibilisation à tous les niveaux. Mais nous constatons que la tradition persiste, et nous crée des difficultés sur le terrain.	Il est recommandé d'éviter de prendre la tradition comme un obstacle, comme un blocage. Il faut toujours en prélude à tout projet, faire une analyse diagnostique minutieuse du contexte à partir des statistiques désagrégées par sexe. Cette analyse permettra une bonne maîtrise de la situation et des acteurs sur lesquels vos actions doivent porter et une bonne définition des stratégies efficaces à mettre en œuvre afin de

		surmonter les éventuelles difficultés ou résistances.
30	Est-ce que nous pouvons proposer un projet à l'endroit des élus locaux et tenir compte du genre, vu le fait que certains conseils communaux ne sont pas mixtes ?	C'est bien possible. Cela peut même aider à corriger la situation que vous déplorez et éveiller la conscience des uns et des autres à la nécessité de la participation des femmes à la gestion de la localité.
31	Pensez vous que le genre peut aboutir en Afrique ?	C'est bien possible. C'est une question de compréhension et de maîtrise de la philosophie et des principes de l'approche genre par les africains d'une part, et de l'autre, une question de volonté politique. Mais déjà si tous les projets soumis par les OSC et AC commencent par prendre en compte le genre, ce sera une avancée.
32	Approche Genre est - il aussi émancipation de la femme? Quelle est la différence ? L'émancipation de la femme contribuera-t-elle à l'amélioration de l'éducation des enfants ?	Le mot « émancipation » prend une connotation très péjorative au point où il est très mal perçu dans la communauté. Le Genre est au-delà de l'émancipation de la femme.
33	Nous constatons qu'au niveau des cadres institutionnels (comités départementaux par exemple) mis en place pour l'exécution de la Politique Nationale de Promotion de Genre, il y a une question d'inégalité qui se pose car les Préfets qui ont en charge ces	Les comités sont créés pour être dirigés par le préfet pas en tant qu'individu mais en tant que représentant de l'Etat et ce poste peut être occupé par toute personne (homme ou femme). Le poste de préfet constitue en fait, une autorité morale qui doit prendre en compte les inégalités hommes / femmes.

	comités sont aujourd'hui tous des hommes. Que pensez-vous de cette situation ?	
34	Est-ce que dans nos propositions de projet il faut faire un commentaire expliquant notre prise en compte de genre ?	Oui c'est nécessaire surtout dans l'analyse de situation.
35	La mise en œuvre de l'approche genre pose problème au niveau communautaire. Aussi, nous n'avons pas toutes les compétences pour le faire. Est - ce qu'il ne faut pas penser au renforcement de nos capacités en Genre ?	C'est une suggestion que les responsables du PSCC étudieront. Mais déjà, à partir de cette séance, vous pouvez commencer à vous documenter et vous initier vous-même à l'approche genre.
36	Qu'est ce que nous pouvons faire maintenant pour corriger cette situation d'inégalité ? Est - ce renforcer les capacités des femmes ou mener des actions pour leur épanouissement ?	Il n'existe pas de schéma type d'action. Tout dépend de la nature de l'inégalité à corriger et du domaine dans lequel il a été constaté.

37	Le Genre prône la participation des deux composantes de la société dans les instances de prise de décisions alors que la religion (musulmane) constitue un frein à ce vœu car elle interdit la cohabitation des deux sexes dans une même instance. Pensez-vous que les actions de promotion de Genre peuvent porter en milieu fortement islamique ?	C'est aussi facile ces affirmations. Nous ne pensons pas qu'il y ait un passage du Coran qui soutient cette thèse.
38	La parité est elle un concept lié au Genre ?	La parité n'est pas un concept lié au Genre.
39	Comment évaluer l'approche Genre dans un projet ?	Il suffit de bien définir les indicateurs de façon désagrégée par sexe et par rapport à l'inégalité décelée lors de la planification du projet et de l'élaboration du cadre logique.
40	Les lois sont votées mais pas mises en application. Est-ce que nous pouvons proposer des projets de vulgarisation et de sensibilisation de ces lois au sein de la communauté ?	C'est aussi une idée de projet qu'il faut murir et mieux élaborer.