

Annexe 10 Analyse de genre et plan d'action

Introduction:

Au Bénin, l'égalité entre les femmes et les hommes est un droit constitutionnellement reconnu et protégé qui se traduit à travers des lois, des règlements, des conventions internationales ratifiées, des politiques et stratégies nationales. Bien que l'égalité entre les hommes et les femmes, soit inscrite dans la constitution béninoise, de nombreuses formes de discriminations, d'inégalités et d'iniquités subsistent. Elles sont constatées dans tous les secteurs de la vie économique, professionnelle, religieuse et socio-culturelle, notamment en ce qui concerne l'accès aux ressources productives et financières, à l'éducation, à l'emploi, aux soins de santé, à la participation au processus de prise de décisions et aux libertés publiques

En matière de lutte contre les inégalités de Genre, le Bénin a adhéré à la plupart des engagements internationaux et régionaux. Aussi s'est-il doté d'un cadre juridique, institutionnel et politique qui traduit son engagement pour l'égalité entre les sexes et l'inclusion sociale. Cet engagement de la République du Bénin s'est traduit par la création et le fonctionnement de divers organes et structures qui favorisent la promotion de la femme pour le développement socio-économique. Parmi les organisations et institutions mises en place pour la promotion de la femme, on peut citer : La création d'un ministère chargé de la femme et du genre. Ce ministère, à travers la Direction de la promotion de la femme et du genre, est chargé de mettre en œuvre la politique nationale d'appui aux personnes économiquement vulnérables, notamment les femmes, et de proposer des politiques et stratégies au gouvernement, ainsi que des plans d'action répondant aux objectifs de protection et de promotion sociale. Ainsi, depuis 2008, le Bénin dispose d'une Politique Nationale de Promotion du Genre (PNPG) dont la vision est « à 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 ».

Au Bénin, afin de renforcer le système de planification et intégrer les thématiques transversales telles que le genre, le changement climatique et l'emploi, le pays s'est doté d'un guide méthodologique d'élaboration des politiques et stratégies. En effet, adopté le 12 février 2020 en conseil des Ministres, ce guide méthodologique d'élaboration des politiques et stratégies en tant qu'instrument de politiques publiques était censé améliorer la prise en compte de l'égalité des genres dans les phases d'élaboration de politique sectorielle.

Malgré tout cet arsenal juridique, politique et institutionnel favorable, l'environnement socio-culturel, caractérisé par les mœurs sociales, les us et coutumes sont encore dominants et constituent des pesanteurs à la promotion du genre dans toutes les sphères du développement et à tous les niveaux. Cette inégalité est manifeste à travers la dominance des hommes dans le secteur de l'Energie.

Analyse de l'environnement politique, institutionnelle et socioéconomique du genre au Bénin

✓ *Les inégalités entre les hommes et les femmes ont leur racine dans la culture béninoise.*

Selon les informations du 4ème Recensement Général de la Population humaine (RGPH4), la proportion de femmes au sein de la population béninoise reste pratiquement stable : 51,2% en 2013 contre 51,5% en 2002, et de 48,8% d'hommes¹.

Culturellement, la structure organisationnelle et relationnelle béninoise est fondée sur le système patriarcal. Ce système fait de l'homme le chef de famille et celui qui détient le pouvoir d'exercice de tous les droits sur la femme qui lui doit soumission. Selon la perception sociétale béninoise, ce système permet à la majorité des femmes de vivre en sécurité sous le toit d'un homme: d'où la domination de l'homme sur la femme en tant que maître du foyer et pourvoyeur des biens de la famille. Il assure l'autorité familiale et prend toutes les décisions tant pour la marche de son foyer que de sa communauté. Les filles et les garçons ne sont pas élevés de la même façon par leurs parents. En effet, les hommes sont préparés à exercer le pouvoir de domination tant au niveau familial que de la société et à avoir le primat de l'accès et le contrôle sur les sources de production.

¹ INSAE, 2013 : RGPH4

✓ **Le Bénin dispose d'un cadre juridique et politique évolutif et institutionnel en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.**

Le cadre juridique béninois a évolué en faveur de la promotion de l'égalité entre les sexes. Cette égalité est constitutionnalisée à travers les articles 9 et 26 de la constitution du 11 décembre 1990 et révisée en 2019. La volonté politique manifeste est traduite à travers les lois, des règlements, des conventions internationales ratifiées, des politiques et stratégies nationales à l'endroit de la promotion genre. Au Bénin, plusieurs politiques globales ou sectorielles favorables, soit à la promotion de la femme/fille, soit à la promotion du genre, ont été élaborées, validées, adoptées et rendues opérationnelles. Il s'agit entre autres :

- du Programme d'Actions Gouvernemental (PAG1 :2016-2021) et (PAG 2 :2021-2026) ; C'est le document qui récapitule les actions du gouvernement pour le quinquennat 2016-2021, et celui de 2021 à 2026. deux (02) des trois (03) piliers qui sont susceptibles d'impacter l'autonomisation des femmes et l'égalité entre les sexes. Il s'agit du pilier 2 : « Engager la transformation structurelle de l'économie » et du pilier 3 : « Améliorer les conditions de vie des populations »;
- un certain nombre de textes réglementaires (ici non exhaustifs), sont mis en place depuis les années 90 jusqu'à ce jour tels que : La Constitution du Bénin du 11 décembre 1990 ; la loi n° 2002 – 07 du 24 août 2004 portant code des personnes et de la famille ; le Plan National d'Adaptation aux Changements Climatiques (PNA, 2018) ; le Plan Directeur d'Electrification Hors-Réseau (PDEHR, 2017) ; la loi n° 2007-03 du 16 octobre 2007 portant Régime Foncier Rural en République du Bénin, pour ne citer que ceux-là.

✓ **Un environnement socioéconomique caractérisé par des inégalités et des pesanteurs socioculturelles et économiques**

L'environnement socioéconomique du Bénin est caractérisé par des inégalités entre les hommes et les femmes et par une part importante des populations pauvres. Plusieurs études ont permis de mesurer les inégalités selon plusieurs paramètres (pauvreté, niveau de consommation, emploi et jeunesse, éducation et santé, participation à la prise de décision). L'étude réalisée sur le profil Genre du secteur de l'Energie révèle quelques indicateurs sociodémographiques qui illustrent les inégalités entre les sexes et la vulnérabilité au Bénin, qui se résument en ce qui suit:

- Les femmes représentent 51,2% de la population béninoise mais participent très faiblement la prise de décision.
- Existence d'un déséquilibre entre la croissance démographique et la croissance économique, ceci occasionne le développement d'une couche de population de plus en plus pauvre;
- L'incidence de la pauvreté au Bénin varie selon le sexe et les zones de résidences. Ainsi, les zones rurales sont plus exposées à la pauvreté que les zones urbaines;
- Le taux brut de scolarisation primaire (6-11 ans) en 2013 montre que les enfants ont sensiblement un même accès à l'école, avec un taux de 96,6% pour les garçons contre 94,1% pour les filles. Toutefois, ces dernières sortent très vite de l'école car le taux brut de scolarisation secondaire (12-19 ans) est de 43,5% pour les filles contre 60,5 % pour les garçons;
- L'analyse des déterminants de la pauvreté montre que le risque de connaître la pauvreté est plus élevé au niveau des ménages dirigés par les femmes comparées aux hommes².

Somme toute, l'engagement du Bénin à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes est avant tout une réalité constitutionnelle qui s'est concrétisée par le renforcement du cadre politique, stratégique et juridique soutenu par un cadre institutionnel pour la promotion de l'égalité entre les sexes.

L'application du droit d'accès aux ressources et d'équité dans les instances décisionnelles reste problématique. D'après l'enquête du ministère des affaires sociales (2018), les femmes sont associées de façon presque égalitaire aux décisions dans les ménages et dans une moindre mesure dans les administrations publiques. Le rapport femme / homme aux postes de direction affiche 0,78%. Ce qui atteste que du chemin reste donc à parcourir en ce qui concerne la parité dans la prise de décision. Cette situation n'épargne pas les processus de

² Rapport : Profil Genre du secteur de l'Energie au Bénin, 2015.

conception, de planification, de budgétisation, de mise en œuvre et de suivi-évaluation des investissements visant à assurer la l'égalité des sexes dans le secteur de l'Energie.

Selon (MASM, 2018)³, les composantes de l'Indice de Développement des Inégalités entre Sexe au Bénin (IDISB) donnent un aperçu des inégalités liées au genre dans cinq secteurs : éducation (0,796), santé (1,029), revenu (0,809), emploi (0,723) et accès aux ressources (0,441).

Normes culturelles:

Les femmes tout en assurant des fonctions qui garantissent la sécurité alimentaire et les moyens d'existence des ménages ne disposent pas des mêmes chances et des mêmes avantages que les hommes.

. La vie des femmes est énormément marquée par le rôle de reproduction (elle s'occupe des tâches ménagères et des soins aux membres de la famille) qui a une influence directe sur leur état de santé et sur les opportunités d'accès à l'instruction, à l'emploi et aux revenus. La domination de l'homme est renforcée par les religions (endogènes et exogènes) ainsi que par le niveau d'instruction (les femmes les moins instruites sont les plus vulnérables). Elle couvre la quasi-totalité des dimensions de la vie sociale, notamment la scolarisation des enfants, la santé, la sexualité, la planification familiale, l'exercice d'une activité politique, sociale ou économique. Ce contexte culturel caractérisé par des relations de pouvoir très inégalitaires entre les hommes et les femmes compromet l'atteinte de l'objectif n°5 des ODD mais aussi du développement économique.

Éducation :

Au Bénin, selon les données des enquêtes du MICS 2014 , le taux net de fréquentation scolaire du cycle primaire est de 75 pour cent au niveau national, dont 73 pour cent chez les filles et 77 pour cent chez les garçons, soit un indice de parité entre les sexes de 0,9. Par contre,

À l'école secondaire, les taux nets de fréquentation scolaire sont de 44 pour cent dans l'ensemble, 38 pour cent chez les filles et 50 pour cent chez les garçons, soit un indice de parité entre les sexes de 0,8

Ceci montre qu'autant les filles garçons sont scolarisées, autant les filles le sont. Mais l'achèvement de la scolarité en fin du cycle secondaire montre un taux plus élevé chez les garçons par rapport à celui des filles. Ceci s'explique par le fait de l'interruption précoce de la scolarité des filles due à plusieurs facteurs, qui peuvent être, les grossesses précoces, l'absence d'une bonne gestion de l'hygiène menstruelle, pour cause , l'absence d'ouvrage d'eau et d'assainissement sexo-spécifiques adéquats dans les établissements scolaire auxquels s'ajoutent parfois, le statut de pauvreté monétaire et non monétaire des parents.

Malgré les progrès réalisés à ce jour, le Bénin est toujours classé 166ème sur 177.Pays au niveau mondial en termes de développement humain avec un Développement Humain (IDH) de 0,485 en 2015 ,selon les résultats du MICS 2014, 44% de la population des femmes âgées de 15 à 24 ans sont alphabétisées contre 60% des hommes de la même tranche d'âge.

De plus, seulement 35% des jeunes femmes vivant en milieu rural sont alphabétisées contre 53% vivant en milieu urbain. Entre 2011 et 2015, le seuil de pauvreté global est passé de 120 839 FCFA par habitant à 140 808 FCFA.

Par rapport à ce seuil, la proportion de pauvres a augmenté de 3,9 points de pourcentage passant de 36,2% en 2011 à 40,1% en 2015⁴.

Structure sociale et culturelle/structure du ménage

Dans les zones Rurales (zone du projet), les communautés sont regroupées en trois types de ménages, à savoir: les ménages individuels constitués d'une personne de sexe masculin ou féminin vivant seule mais ayant des relations avec le reste de la communauté ; les ménages nucléaires composés d'un homme ou d'une femme chef, d'un conjoint et d'enfants développant des relations de production et de subsistance avec le reste de la communauté ; les ménages élargis composés non seulement des membres de la famille mais aussi et parfois des membres de la famille élargie, d'un subordonné, d'une veuve et/ou d'un ami du chef de ménage.

³ Ministère des Affaires Sociales et de la MicroFinance (MASM), 2018 : Valeurs des Indicateurs de Suivi des Inégalités de Genre et de la Protection Sociale au Bénin, p9

⁴⁴⁴ MICS 2014 (INSAE)

En général, l'homme chef de ménage est responsable de la gestion des revenus économiques de tous les membres du ménage. Tous les membres se réunissent pour produire la richesse du ménage. Parfois, la femme entreprend des activités génératrices de revenus personnels, afin de répondre aux préoccupations de santé, d'éducation et d'habillement du ménage, selon les marges de manœuvre.

Dans ce cas, elle doit donner une partie de ses bénéfices au chef pour renforcer les réserves du ménage (chez les quelques riches) ou pour pallier généralement certaines carences. Dans le cas où des besoins s'expriment et que le ménage ne peut subvenir à ses propres ressources, dans la plupart des cas seul le chef de ménage peut emprunter ou troquer dans les ménages dirigés par un homme.

En revanche, dans les ménages dirigés par des femmes, la garde des enfants, les travaux agricoles et les activités de restauration sont à la charge du chef de ménage. Cependant, certaines femmes chefs de famille bénéficient de l'appui des membres de leur famille, notamment en termes d'acquisition de terres et de négociation de main-d'œuvre agricole.

Les disparités du genre dans les secteurs de l'Énergie au Bénin :

En matière d'accès à l'énergie :

Au Bénin, l'accès à l'énergie électrique varie selon plusieurs facteurs: le milieu, le sexe, l'instruction, la pauvreté monétaire et non monétaire, les moyens dont dispose chacun pour les différents usages. Ainsi, en milieu urbain et péri-urbain, les populations sont connectées au réseau conventionnel qui est assuré par la Société Béninoise d'Énergie Électrique (SBEE). Grâce à cette opportunité, l'éclairage public et celui des ménages, de même que les activités de production sont facilitées.

En milieu rural, du fait de l'enclavement des localités, les populations n'ont pas accès aux connexions de la SBEE et doivent se déplacer sur une longue distance, pour avoir accès au service d'électricité (recharge des lampes torches, et des téléphones portables). Les dépenses liées à l'accès à l'électricité s'élèvent à une moyenne de 4000 à 5000 FCFA (environ 10 dollars US) par semaine. Au cas où les moyens venaient à manquer, ils font recours aux piles. Ainsi, l'absence d'électricité rend de plus en plus vulnérables les pauvres

L'accès aux services liés à l'énergie, tout milieu confondu, des consommateurs, les besoins en électricité s'expriment différemment selon le sexe. Pour la plupart, les femmes, utilisent l'énergie pour éclairer leur domicile pour la préparation des repas, pour la sécurité et pour l'accès ou la vente de produits au marché en soirée. Pour les hommes, ils utilisent l'énergie, en dehors de l'éclairage, pour des activités productrices, telles que, le commerce, la coiffure, la soudure, la gestion de centre multiservices (buvette, photocopie, poissonnerie, etc.), menuiserie. Ces usages ne sont pas exhaustifs.

L'accès difficile à l'électricité affecte beaucoup plus les femmes dans ces localités que les hommes, car celles-ci ayant un pouvoir d'achat faible, n'arrivent pas à satisfaire ses besoins en électricité, contrairement aux hommes, qui grâce à leur moto, peuvent fréquemment et facilement se déplacer et aller chercher les solutions à leur besoin en électricité. Certaines activités développées par les femmes ont besoin d'électricité, telles que l'élevage de volaille (cailles en général) pour laquelle la couaison des œufs et le conditionnement des poussins à une certaine température constante. Cette température provient de la chaleur produite par une lampe qui est allumée dans l'enceinte de la couveuse. N'ayant pas l'énergie électrique à disposition, ces femmes doivent se déplacer vers des couveuses en ville, ou auprès de certaines personnes qui offrent le service contre forte somme. Ces difficultés d'accès font que le chiffre d'affaire de ces femmes est faible.

L'absence d'énergie électrique dans les localités rurales très enclavées, empêche l'éclairage aussi bien public que dans les ménages. Selon certaines déclarations faites par les acteurs investigués, ne pas avoir accès à l'électricité a des conséquences directes sur les activités économiques des femmes, ou leurs modes de vie, qu'il s'agisse des activités nocturnes, de conserver leurs aliments dans un réfrigérateur, de recharger un téléphone mobile, de faire fonctionner une machine. C'est un handicap économique et social considérable.

Selon le rapport de la société civile en prélude à la commémoration de Beijing+25, réalisé en 2020, le taux national d'électrification est passé de 27,6% en 2015 à 29,2% en 2018. En milieu urbain, ce taux est de 53,9% en 2018 contre 49,7% en 2015. En milieu rural, il est passé de 6,3% en 2015 à 6,5% en 2018. La conséquence est le faible rendement scolaire des écoliers et élèves qui n'arrivent pas à bien étudier et l'inhibition des activités productrices dans les mini-entreprises (poissonnerie, buvette, photocopie, etc.) dans ces localités.

En matière de l'accès aux métiers et emplois liés à l'énergie

Les services liés à l'Energie font appel à des emplois et des métiers qui sont assurés à la fois par les hommes, que par les femmes. Cependant, on note des disparités liées au sexe, selon le niveau considéré.

Au plan institutionnel, une absence de politique de promotion du genre bien appliquée, le niveau de compétence des femmes, et le manque de confiance en soi des femmes, constituent des freins à l'occupation des postes de décision et des postes techniques par les femmes dans l'administration de l'énergie.

Au plan communautaire, dans le dispositif des opérateurs privés, aucune femme n'est exploitant, ni gestionnaire des ouvrages d'électrification. Si en milieu urbain le secteur privé enregistre des femmes entrepreneures qui s'investissent dans les services de production et de consommation, et de plus reçoivent des appuis de certains programmes et projets, en milieu rural, elles n'existent pas encore.

La participation de la femme est par contre remarquable au niveau des comités de gestion des Mini-centrales installés par le projet PANA –Energie dans les localités. Les postes clés tels que Présidence, Vice-Présidence, Secrétaire et Trésorier sont occupés par elles au niveau de ces comités

Les facteurs aggravant la disparité du genre sont de plusieurs ordres et sont

- L'absence de service énergétique continu fourni par la mini-centrale
- La pauvreté monétaire
- Le niveau d'instruction et la compétence technique
- Les pesanteurs socio-culturelles

Participation des femmes à la prise de décision :

Le Bénin a adopté en 2017, la Loi n°2017-05 du 29 août 2017 fixant les conditions et la procédure d'embauche, de placement de la main-d'œuvre et de résiliation du contrat de travail en République du Bénin. Elle donne les mêmes droits professionnels aux deux sexes. Cependant, plusieurs facteurs néfastes à la réalisation de ce progrès persistent et ne favorisent pas l'autonomisation et la participation adéquate de cette gente féminine au processus de développement du pays. Les disparités genre de ce type sont relevées aux niveaux suivants :

- La représentativité des hommes et des femmes dans les organes de décision
- Métiers liés aux services du secteur de l'Energie (Electrification hors réseau)
- Le niveau d'instruction
- Les modalités de recrutement des prestataires
- Les pesanteurs socioculturelles

Les facteurs qui freinent les progrès des femmes et des filles au Bénin sont entre autres : les services de soins et tâches domestiques chronophages non rémunérés, ou la difficile conciliation entre les contraintes professionnelles et la vie de famille ; la faible représentativité des femmes dans l'économie numérique et financière ; l'évolution ou la persistance des normes sociales négatives et des stéréotypes sexistes

Au plan institutionnel, une absence de bonne application de politique de promotion du genre, le niveau de compétence des femmes, et le manque de confiance en soi des femmes, constituent des freins à l'occupation des postes de décision et des postes techniques par les femmes dans l'administration de l'Energie. Les femmes sont très faiblement représentées aussi bien dans les métiers techniques que non techniques.

En effet, l'accès limité des femmes à l'information, à l'éducation, à la communication et aux programmes de renforcement de capacité face aux enjeux et défis énergétiques fait que dans les structures, il n'y a pratiquement pas de femme technicienne.

Au plan communautaire, Un certain nombre de facteurs influence la participation des femmes à l'accès aux métiers et à l'emploi qui y sont liés et qui définissent l'accès au marché du travail. Ceci entraîne les disparités des sexes dans la prise en compte du genre.

Cette disparité qui s'observe entre les femmes des deux milieux est due à des facteurs variés. Que sont, le niveau d'instruction, la confiance en soi, auxquelles s'ajoutent les pesanteurs socio-culturelles.

Impacts différenciés par rapport à l'accès et l'utilisation de l'Energie (en général puis % à l'EHR) sur les hommes, les femmes, et les couches les plus vulnérables:

Parmi les métiers ou emplois liés à l'énergie, très peu de femmes s'y engagent, à cause des difficultés qu'elles rencontrent. La conséquence, c'est que le secteur manque de mixité. L'une des explications à ce manque de mixité est que les femmes sont globalement moins nombreuses à choisir les filières scientifiques et techniques qui forment aux principaux métiers des énergies, ce qui impacte négativement la participation des femmes dans le secteur. Au Bénin, des études réalisées dans le cadre du MCA II ont révélé que les femmes entrepreneures font face à des obstacles structurels dans tous les services liés à l'électricité.

Comme autres difficultés rencontrées par les femmes dans l'entrepreneuriat dans le secteur de l'énergie, on note également, les normes sociales, les perceptions endogènes (préjugés et les stéréotypes) et les pratiques religieuses qui imposent certains métiers aux femmes et d'autres aux hommes, et de plus, la population a plus confiance aux techniciens qu'aux techniciennes. Cela explique le peu d'intérêt des femmes à l'accès aux informations concernant l'énergie, bien qu'elles en soient les premières utilisatrices.

PLAN D'ACTION SUR LE GENRE

Le Plan d'Action Genre a été élaboré sur la base des besoins pratiques et les intérêts stratégiques selon le sexe qui ont été identifiées, ainsi que sur les difficultés rencontrées par les femmes dans le secteur de l'Energie et celui de l'EHR en particulier. Les actions genre, sont proposées selon les cinq composantes du programme AMP/Minigrids

Résultat 1		Objectif d'intégration du genre		
L'appropriation par les parties prenantes d'un modèle national de fourniture de mini-réseaux est avancée et des politiques et réglementations appropriées sont adoptées pour faciliter l'investissement dans les mini-réseaux à faible émission de carbone		Diversité et équilibre entre les sexes dans le dialogue national, les préoccupations des femmes et des hommes étant traitées de manière égale, conduisant à des politiques et réglementations sensibles au genre (c'est-à-dire non aveugles ou neutres en matière de genre)		
Les extrants (Outputs) applicables/visés	Actions Genre	Indicateurs suggérés	Cibles suggérées	Budget
<i>Output 1.1. An inclusive national dialogue in support of minigrid delivery models is facilitated through articulation of national electrification strategies and updating of sector regulation</i>	Participation de l'Association des Investisseurs du secteur des Energie Renouvelables (AISER); Institut national pour la Femme (INF), DGRE, ABERME, CONTRELEC et leur adhésion aux événements du programme, groupes, comités de pilotage, etc. Intégrer le genre dans chaque discussion sur un sujet	Adhésion H/F Représentation H/F dans les comités, conseils, etc. Participation aux événements H/F Présentations H/F, rôles parlants % de présentations, discussions, rapports, etc. qui incluent une discussion sur les aspects liés au genre	40 % d'équilibre F/H 40 % d'équilibre F/H 40 % d'équilibre F/H 40 % d'équilibre F/H 100% des sujets, discussions, rapports reconnaissent les aspects de genre	Budget inclus dans le programme global et les activités
<i>Output 1.3. Capacity building provided to public officials (regulator, ministries) specifically to design procurement/tender processes that incorporate cost-reduction levers and innovative business models.</i>	Intégration du genre dans toutes les sous-activités, par exemple, détailler les opportunités de participation H/F au marché et l'impact genre de l'élaboration des règles sur les fournisseurs et les utilisateurs finaux.	Exercices d'intégration de la dimension de genre achevés	100 % des sous-activités sont sensibles au genre et procèdent à l'intégration	Budget inclus dans le programme global et les activités
<i>Output 1.5. Support provided to establish the environmental and social policies and plans to</i>	Considérer le rôle des femmes locales en tant qu'agents contribuant à la mise en œuvre de l'EIES	Aucun	N / A	Budget inclus dans le programme

ensure mini-grid risks are properly handled.				global et les activités
Composante 2		Objectif d'intégration du genre		
Des modèles commerciaux innovants basés sur la réduction des coûts sont opérationnalisés, avec une participation renforcée du secteur privé dans le développement de mini-réseaux à faible émission de carbone.		<p>A) Les modèles commerciaux développés avec des contributions participatives réussissent à répondre aux besoins énergétiques des femmes et des hommes et parviennent à une répartition équitable des bénéfices</p> <p>B) Femmes et hommes également impliqués dans l'approvisionnement en électricité via les entreprises de mini-réseaux (et connexes)</p>		
Les extrants (Outputs) applicables/visés	Actions Genre	Indicateurs suggérés	Cibles suggérées	Budget
<i>Output 2.1. Pilots developed, including on productive use and innovative appliances and modular hardware and system design, leading to cost-reduction in minigrids.</i>	<p>Maximiser l'utilisation de la main-d'œuvre communautaire semi-qualifiée et non qualifiée, masculine et féminine, en particulier les jeunes dans le but de les encourager à envisager des carrières dans le secteur des mini-réseaux (par exemple, par le biais d'apprentissages et d'emplois occasionnels)</p> <p>Utiliser des agents de liaison communautaires masculins et féminins lorsque la collecte de données doit être effectuée manuellement</p>	<p>H/F Nombre d'emplois temporaires créés pour les adultes (25+) dans la communauté locale</p> <p>H/F Nombre d'emplois temporaires ou d'opportunités de formation pratique créés pour les jeunes (<25) dans la communauté locale</p> <p>H/F nombre de membres de la communauté acquérant un emploi permanent dans les domaines liés aux mini-réseaux</p>	<p>2 M et 2 F</p> <p>2 M et 2 F</p> <p>1 M et 1 F</p>	Budget inclus dans le programme global et les activités
Composante 3		Objectif d'intégration du genre		
Les acteurs du secteur financier sont prêts à investir dans un pipeline de mini-réseaux à faible émission de carbone et des mécanismes financiers concessionnels sont en place pour encourager les investissements à plus grande échelle.		Des canaux de financement adaptés aux femmes et aux hommes permettant un accès équitable aux produits et services de financement		

Les extrants (Outputs) applicables/visés	Actions Genre	Indicateurs suggérés	Cibles suggérées	Budget
<i>Output 3.2. Domestic financial sector capacity-building on business and financing models for minigrids.</i>	Offrir une formation aux employés masculins et féminins de la banque et des Institutions de Microfinances (IMF)	O/N Inclusion des produits financiers destinés aux utilisateurs finaux et du marketing dans la formation Individus H/F formés	Oui 40% rapport F/H	Budget inclus dans le programme global et les activités
Composante 4		Objectif d'intégration du genre		
La numérisation et les données sont intégrées, par toutes les parties prenantes, dans le développement du marché local des mini-réseaux. Amélioration des connaissances, de la sensibilisation et des opportunités de mise en réseau sur le marché des mini-réseaux et parmi les parties prenantes, notamment en bénéficiant de liens avec les bonnes pratiques internationales		Assurez-vous que les capacités numériques ne discriminent pas involontairement, ne violent pas la vie privée des utilisateurs ou ne servent pas d'outils de contrôle coercitif		
Les extrants (Outputs) applicables/visés	Actions Genre	Indicateurs suggérés	Cibles suggérées	Budget
<i>Output 4.1. A project digital strategy is developed and implemented, including linkages to and following guidance from the AMP Regional Project</i>	Comprendre les facteurs de genre de plus en plus granulaires des taux de connexion et de la consommation (par exemple, comment la composition par sexe/âge du ménage affecte la propension à se connecter, le temps d'utilisation, les pics de charge, l'ARPU, etc.) grâce à la stratégie numérique du projet Inclure une analyse des risques liés au sexe/à l'âge dans la stratégie numérique nationale (par exemple, les femmes peuvent avoir un accès plus limité aux téléphones ou aux services bancaires mobiles, peuvent être suivies ou faire désactiver l'alimentation à distance par d'autres, ou peuvent se voir proposer des	O/N La stratégie du programme cherche à désagréger les données par sexe dans la mesure du possible O/N risques sexospécifiques évalués et pris en compte dans la stratégie nationale	Oui Oui	Budget inclus dans le programme global et les activités

	conditions commerciales moins favorables, etc.)			
Output 4.2. Specification and implementation of Minigrids Digital Platform to track minigrid pilots and support scale-up and cost-reduction.	Comme ci-dessus (4.1)	O/N La plate-forme révèle des informations sensibles ou indésirables traçables à des utilisateurs spécifiques	N	Budget inclus dans le programme global et les activités
Output 4.4. Engage with regional project by participating in Communities of Practice and capturing and sharing of lessons learnt.	Établir une communauté de pratique sur le genre Veiller à ce que les événements, en particulier ceux en personne, soient équilibrés entre les sexes dans leur participation Veiller à ce que le genre soit intégré dans l'Insight Brief	O/N communauté de pratique sur le thème du genre Participation H/F aux événements O/N intégration du genre dans l'Insight Brief	Oui 40 % de présence F/H Oui	Budget inclus dans le programme global et les activités
Composante 5		Objectifs d'intégration du genre		
Contrôle et évaluation				
Les extraits (Outputs) applicables/visés	Actions Genre	Indicateurs suggérés	Cibles suggérées	Budget
5.1 Suivi et évaluation et établissement de rapports, y compris (i) organisation d'un atelier de démarrage et préparation du rapport, (ii) suivi et évaluation en cours, (iii) évaluation à mi-parcours et (iv) évaluation finale	Développer l'indicateur de base du FEM #11 (nombre de bénéficiaires ventilé par sexe) pour inclure des mesures (ou alternativement une récolte de résultats qualitatifs) liées au degré de bénéfice reçu. Par exemple... Pour un raccordement résidentiel : - Les membres du ménage utilisent-ils et bénéficient-ils de l'électricité dans la même mesure ?	À déterminer, mais les indicateurs doivent chercher à caractériser l'étendue et la nature des avantages pour les femmes et les hommes	À déterminer	Budget inclus dans le programme global et les activités

	<ul style="list-style-type: none"> - Qui a décidé quels appareils acquérir ? - Qui a payé la connexion, le câblage et les appareils ? - Qui garde les appareils et le branchement en cas de divorce ou de veuvage ? <p>Pour le raccordement commercial :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quelle a été l'augmentation de la productivité totale des facteurs avant et après le raccordement pour les entreprises appartenant à des hommes et à des femmes ? <p>Pour le raccordement institutionnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quelle est la répartition par sexe des patients/étudiants/clients utilisant les services alimentés par l'électricité ? - Les différents groupes démographiques en bénéficient-ils également ? <p>Suivi continu des progrès de ce plan d'action pour l'égalité des sexes</p>	<p>Nombre d'activités de programme commencées à ce jour qui comprenaient des actions recommandées en matière d'égalité des sexes</p> <p>Nombre d'activités de programme achevées qui comprenaient des actions recommandées en matière d'égalité des sexes</p>	<p>50%</p> <p>100%</p>	
--	---	---	------------------------	--

Bibliographie

- 1) AFD : Boîte à outils du secteur de l'énergie, 2015 ;
- 2) CEDEAO : Directive CEDEAO sur les évaluations de genre dans les projets énergétiques ;
- 3) CEDEAO : Programme de la CEDEAO sur l'intégration du genre dans l'accès à l'énergie (ECOW – GEN) : Document Programme 2015 – 2019 ;
- 4) DGRE : Chiffres clés 2021 : Bilans énergétiques et indicateurs ,2016 A 2020 ;
- 5) INSAE/MPD : Enquête sur la consommation d'Electricité au Bénin, rapport ménage, 2015, p 99
- 6) MASF : *Politique Nationale de Promotion du Genre au Bénin*, 2008 ;
- 7) MCA Bénin 2 : Plan d'Intégration Sociale et Genre, 2018
- 8) MCA Bénin 2, OCEF : Plan d'Intégration Sociale et Genre, 2018 ;
- 9) MCVDD : Pour un processus de Plan National d'Adaptation (PNA) qui réponde aux questions de genre au Bénin, 2019 ;
- 10) MCVDD : Plan national d'adaptation aux changements climatiques du Bénin, 2022 ;
- 11) ME : Plan Stratégique du Ministère de l'Energie 2020-2024, 2019, p143
- 12) ME : Politique Nationale de Maîtrise de l'Énergie au Bénin, 2019, 119p
- 13) ME : Rapport sur la Politique des EnR et ses stratégies, 2019, 99p ;
- 14) ME : Rapport sur le profil Genre du secteur de l'Energie, 2020 ;
- 15) ME : politique nationale de développement des Energies renouvelables (PONADER), 2020 85p
- 16) ME/DGRE : Système d'Information Energétique du Bénin, Rapport SIE BENIN, 2017, p91
- 17) ME/SGM : Arrêté ministériel n° 069/ME/DC/SGM/DAF/SA/014SGG18 du 07 novembre 2018 portant création de la cellule genre et développement ;
- 18) ME/SGM : Arrêté n° 075/ME/DC/SG M/DAF/CGD/019SGG18/SA du 26 décembre 2018 portant création du Cadre National de Concertation Genre et Inclusion Sociale – Energie (CC-GISE) ;
- 19) ME : Plan d'Action National pour la Politique d'Intégration du Genre dans l'Accès à l'Énergie, 2020 ;
- 20) MERPMEDER : Agendas de l'initiative de l'Energie durable pour tous (SE4ALL) Période (2015-2020/2030), 2015 ;
- 21) MFSN : Politique Nationale de Promotion du Genre ; 2008
- 22) MPD : Guide de Conduite des Etudes de Faisabilité de Projets Au Bénin, 2020, p152 ;
- 23) OUA : Charte Africaine des droits de l'Homme et des peuples, 1981 ;
- 24) Présidence de la République du Bénin : Programme d'Actions du Gouvernement (PAG) 2016- 2021, octobre 2016, p46
- 25) Présidence de la République : Décret N° 2013 .51 du 11 Février 2013 portant création, attributions organisation et fonctionnement du Conseil National de Promotion de l'Equité et de l'Egalité du Genre (CNPEEG), 2013, p8.
- 26) République du Bénin : la loi n°2020-05 DU 1er Avril 2020 portant Code de l'Electricité en République du Bénin, 2020, 66p ;
- 27) République du Bénin : Rapport SNV et KTH : voies d'électrification pour le Bénin, ;
- 28) République du Bénin : la loi n°90-032 du 11 décembre 1990 portant Constitution de la République du Bénin, p29
- 29) République du Bénin : NOTE BUDGETAIRE sur l'Energie 2021
- 30) République du Bénin (CSO Beijing+25): Examen national approfondi de la société civile sur le thème : les femmes et les enjeux de pouvoir et de prise de décisions au Benin/,2020
- 31) <https://assemblee-nationale.bj/index.php/repertoire-des-lois/lois-votees/repertoire-des-lois-votees/#>
- 32) <https://matinlibre.com/2021/08/10/techniques-de-vente-dinstallation-des-equipements-solaires-les-jeunes-de-segbana-formes-par-proser-mr-ont-recu-leur-parchemin>