

REPUBLIQUE DU BENIN

.....
**MINISTERE DE CADRE DE VIE ET DU DEVELOPPEMENT
DURABLE**

.....
FONDS NATIONAL POUR L'ENVIRONNEMENT ET LE CLIMAT



Guide pour la prise en compte du Genre



Décembre 2016



Sommaire

INTRODUCTION.....	3
I. MECANISME D’INSTITUTIONNALISATION DU GENRE AU FNEC	
4	
1. Prise en compte du genre dans le fonctionnement du FNEC	4
2. Démarche de prise en compte du genre dans les stratégies du FNEC.....	5
II. MECANISME DE PRISE EN COMPTE DU GENRE DANS LES	
DIFFERENTES ETAPES DU CYCLE DE PROJET.....	10
1. Préparation et identification	10
1.1. Démarche.....	10
1.2. Questions d’appréciation du genre dans la phase de préparation et d’identification	11
2. Formulation.....	12
2.1. Démarche.....	12
2.2. Questions d’appréciation du genre dans la phase de formulation	12
3. Mise en œuvre en œuvre du Projet	13
3.1. Démarche.....	13
3.2. Questions d’appréciation du genre dans la mise en œuvre du projet	13
4. Suivi et Evaluation	16
4.1. Démarche.....	16
4.2. Questions d’appréciation du genre.....	16
CONCLUSION.....	20
ANNEXE	21
Plan d’action de la Politique genre FNEC	21



INTRODUCTION

La prise en compte du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes constitue un des principes fondateurs des interventions du FNEC et est considérée comme un critère d'appréciation ainsi que d'éligibilité des projets.

La mise en application des notions et outils pour l'égalité de genre nécessitera probablement une période d'apprentissage. Elle demandera de la créativité et de la patience. Toutefois, au-delà des efforts nécessaires, l'intégration de la dimension de genre apporte une réelle plus-value : elle contribue à l'amélioration de la qualité des projets. En effet, elle permet d'appréhender de manière plus fine les publics-cibles qui ne sont plus abordés dans leur globalité, mais selon une approche sexuée, et de mieux cibler les objectifs en fonction de leurs besoins et de leurs attentes. Elle enrichit les projets en valorisant les ressources féminines.

Le guide d'intégration du genre dans les projets du FNEC va donner aux acteurs impliqués un cadre de référence, afin d'accroître la participation efficace et efficiente des hommes et des femmes au développement. Il permettra en outre de renforcer les mécanismes d'intervention et d'appui pour l'égalité et l'équité entre les genres, à travers une démarche intégrée à tous les niveaux d'intervention du FNEC.

Ce « Guide genre » est articulé autour de deux (02) points suivants :

- L'analyse genre dans les différentes étapes du cycle de projet du FNEC ;
- Les questions d'évaluation de la prise en compte de l'égalité dans les projets



I. MECANISME D'INSTITUTIONNALISATION DU GENRE AU FNEC

L'institutionnalisation du genre au niveau du FNEC passe par la prise en compte systématique de la dimension Genre, de façon transversale, dans tous ses programmes, projets et services ainsi que dans sa structure interne. Elle a pour but de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans le développement.

Ce mécanisme d'institutionnalisation du genre est basé aussi bien sur le fonctionnement du FNEC que dans la mise en œuvre de ses stratégies.

1. Prise en compte du genre dans le fonctionnement du FNEC

Intégrer le genre au sein du FNEC constitue une stratégie qui vise à promouvoir l'égalité des chances et de traitement au sein de l'institution. Il adoptera en son sein les valeurs d'égalité entre les hommes et les femmes dans son fonctionnement et ses méthodes de gestion. Ainsi, des changements organisationnels sont souvent nécessaires à travers l'examen des pratiques actuelles du FNEC le changement de sa " façon de faire " pour assurer l'équité et l'égalité par l'élimination de toutes formes de discrimination. Cela nécessite une révision des règles et des procédures formelles et informelles au sein du FNEC notamment :

- Favoriser la mixité du personnel du FNEC (rechercher avant tout les compétences lors du recrutement, qu'elles soient portées par des hommes ou par des femmes ; permettre l'adhésion aussi bien des hommes que des femmes) ;
- Veiller à ce que les hommes et les femmes puissent accéder aux mêmes fonctions, quelle que soit leur nature ou leur niveau ;
- Soutenir les hommes qui veulent évoluer vers un poste ou une tâche majoritairement réservé aux femmes, et inversement ;
- Encourager les femmes à occuper des postes à responsabilités / éliminer les barrières qui limite l'accès des femmes à des postes à responsabilité / de décision ;
- Assurer l'égalité de traitement (rémunération ou indemnités, accès à la formation, reconnaissance du travail effectué ...) ;
- Prévoir des conditions de travail / d'activités adaptées aux contraintes et besoins spécifiques des hommes et des femmes (ex : ne pas prévoir des réunions tard le soir sachant que les femmes ne pourront se déplacer seules la nuit) ;
- Éliminer les différentes formes de discrimination à l'encontre des hommes et des femmes du fait de leur sexe, mais aussi âge, religion, origine ethnique ;
- Créer un climat de travail inclusif permettant aux hommes et aux femmes de travailler efficacement ensemble.



2. Démarche de prise en compte du genre dans les stratégies du FNEC

Le FNEC développe de nombreuses stratégies dans la mise en œuvre de sa mission et de sa vision. Dans le cadre spécifique de la prise en compte du genre, des stratégies adaptées doivent être mise en œuvre notamment en ce qui concerne la mise en place des comités de sélection et de financement des projets. Cette démarche consistera à chaque étape de la procédure de sélection d'observer certaines règles visant à promouvoir l'égalité de genre.

a. Comités de sélection des projets

Il est impérieux que ce comité soit sensible genre pour apprécier les projets soumis au FNEC pour financement. Pour ce faire, le FNEC doit :

- Rechercher des femmes et des hommes qualifiés pour assurer une représentation équilibrée au sein du comité ;
- Préconiser un système de quotas pour garantir cet équilibre. Des représentants des points focaux-genres des ministères sectoriels pourraient siéger au sein des comités de suivi afin de renforcer l'expertise offerte aux membres ;
- Identifier les besoins de formation des membres du comité dans le domaine de l'égalité de genre et s'assurer qu'ils comprennent bien le concept d'intégration de la dimension de genre ;
- Proposez et organisez une formation appropriée pour répondre à ces besoins.

b. Assurer l'intégration de la dimension de genre dans les services du FNEC

Le rôle de l'information est primordial pour informer sur les services rendus par le FNEC dans le cadre de sa mission. Cette stratégie consiste à :

- Promouvoir le message de l'égalité des chances dans toutes les activités d'information du FNEC et lors du lancement des appels à propositions ;
- Collecter des informations sur les outils et les ressources d'intégration de la dimension de genre dans les secteurs de l'environnement et du changement climatique et les diffuser via le site web du FNEC et sur d'autres réseaux appropriés ;
- Identifier et diffuser les données nationales, départementales et locales pertinentes sur la situation relative des femmes et des hommes dans une série de domaines portés par les programmes et projets validés par le FNEC et pour toutes les thématiques prioritaires du FNEC ;



- Se souvenir que les images peuvent être plus éloquentes que les mots, ainsi le FNEC devra veiller à ce que les informations diffusées se fassent sous forme de plaquettes de vulgarisation et sous formes d'images.

c. Soutien et conseils aux candidats potentiels – lancement de programmes et de projets

- Informer les candidats de l'accent mis par le FNEC sur l'intégration de la dimension de genre ;
- Insister sur le fait que cette dimension fait partie intégrante du FNEC et que ce n'est en aucun cas un élément facultatif que l'on peut ajouter ou intégrer en «cochant la case appropriée» ;
- Expliquer que les candidats ayant prouvé l'existence de la dimension de l'égalité dans tous les aspects de leur partenariat de développement avec le FNEC auront de plus grandes chances de succès ;
- Fournir à tous les candidats des informations sur l'intégration de la dimension de genre ;
- Mettre en place des services d'assistance téléphonique pour les candidats ayant des questions à propos de l'intégration de la dimension de genre ;
- Inviter les participants aux ateliers de formation générale pour leur faire découvrir le FNEC et l'intégration de la dimension de genre ;
- Obliger les promoteurs des programmes et projets financés par le FNEC à comprendre la pertinence et adhérer au concept ;
- Mettre en évidence la nécessité de réaliser une analyse d'impact selon le genre au cours de la phase de planification des programmes et projets à soumettre (en expliquant par exemple aux candidats que s'ils n'identifient pas l'impact des programmes et projets sur différents groupes, ils ne pourront pas s'assurer qu'il n'existe aucun effet négatif, même involontaire) ;
- Aider les promoteurs à identifier les sources d'information les plus pertinentes pour leur analyse, comme les statistiques sexuées ;
- Compiler au niveau du FNEC, une banque de données d'experts dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes que les candidats pourront interroger sur votre site web ;
- Montrer, en ce qui vous concerne le FNEC lui-même, qu'il met en œuvre ses propres pratiques d'égalité en tant qu'employeur, ainsi qu'au niveau de ses différentes offres de services.



d. Évaluation et sélection des programmes et projets

Le FNEC a mis en place des critères d'éligibilité à ses financements. Pour une évaluation et une sélection basée sur la prise en compte du genre des propositions de projets, il est nécessaire pour le FNEC de :

- Inclure des critères pour évaluer la dimension « égalité de genre » des candidatures et accorder davantage de points aux programmes et projets qui apportent clairement la preuve d'une intégration de l'égalité dans tous les aspects de leur dossier de candidature ;
- Fixer une note minimum pour la prise en compte des questions d'égalité et les candidatures ne répondant pas à cette norme en matière d'égalité de genre devront être refusées ou retournées à leurs promoteurs, accompagnées de conseils leur permettant d'améliorer cet aspect ;

L'approbation d'un programme et/ou projet devra dépendre de l'introduction des changements suggérés. La grille d'évaluation suivante pourra au besoin être utilisé ou adapté.

☞ Grille d'évaluation de la dimension genre des programmes/projets soumis à candidature

Analyse	Éléments de Preuves	Commentaires
1. ANALYSE DU CONTEXTE		
Le programme ou le projet peut-il prouver qu'il examine les situations, besoins et aspirations variés des femmes et des hommes ? 0 1 2 3 4	Référence à des études, données sexuées, apports de groupes locaux spécialistes de l'égalité entre les hommes et les femmes.	
2. Les objectifs spécifiques et le groupe cible		
Les objectifs spécifiques tiennent-ils compte des besoins des femmes et des hommes tels qu'ils ont été exprimés dans l'analyse ? Les objectifs spécifiques tiennent-ils suffisamment compte des inégalités identifiées et promeuvent-ils l'égalité ? 0 1 2 3 4	Au moins un objectif spécifique axé sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes	
3. Présentation du Programme ou du Projet		
Le Programme ou le Projet explique-t-il comment il mettra en œuvre l'égalité des chances au niveau de ses résultats ? Leur approche est-elle viable ? Les	Existence d'une stratégie claire d'égalité des chances comme fil conducteur de toutes les activités du partenariat de développement	



Analyse	Éléments de Preuves	Commentaires
<p>approches envisagées sont-elles suffisantes pour réaliser les objectifs ? 0 1 2 3 4</p>	<p>Nombre d'actions spécifiquement axées sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.</p>	
<p>4. Mise en œuvre du Programme ou du Projet – méthodes et ressources</p>		
<p>Les promoteurs ont-ils apporté la preuve de leur bonne compréhension des aspects de genre de leur Programme et Projet et peuvent-ils les mettre en œuvre ? Les méthodes et les ressources humaines sont-elles suffisantes pour organiser les activités prévues concernant la prise en compte de l'égalité ? Disposent-ils d'un budget suffisant – et réaliste – pour atteindre leurs objectifs en la matière ? 0 1 2 3 4</p>	<p>Existence, dans le Programme/Projet, d'une stratégie précise visant à améliorer la capacité et l'expertise dans le domaine de l'égalité hommes/femmes, soutenue par des ressources suffisantes (personnel, budget, soutien externe, outils, etc.).</p> <p>Engagement clair de la part des partenaires du partenariat de développement en faveur de l'égalité hommes/femmes et preuve qu'ils sont des employeurs tenant compte de l'égalité hommes-femmes.</p>	
<p>5. Mise en œuvre du Programme ou du Projet – évaluation</p>		
<p>Une évaluation de l'égalité est-elle prévue pour toutes les activités afin de garantir la prise en compte des inégalités et la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes par le partenariat de développement ? 0 1 2 3 4</p>	<p>Indicateurs quantitatifs et qualitatifs adaptés mesurant l'impact sur les femmes et sur les hommes.</p>	

☞ Grille de notation

Résultats	
Appréciations	Notes
Très-bien	4
Bien	3
Moyen	2
Suffisant	1
Insuffisant	0

☞ Mode de calcul



Exemple : Si l'on obtient deux fois l'appréciation « Très-bien », 1 « Bien » et 2 « moyen », le score total sera de : $(2 \times 4) + (1 \times 3) + (2 \times 1) = 13$. Le score total est de **20**.

☞ **Appréciation globale**

Une proposition obtenant une note **inférieure à 10** ou l'appréciation globale « **insuffisant** » ne peut pas être financée. Si cela se justifie, la candidature pourra être renvoyée aux promoteurs, assorties des recommandations ad hoc en matière d'égalité.

e. Le FNEC dans son rôle de soutien et de suivi

Les projets une fois choisis et financés devront faire l'objet de soutien et de suivi de la part du FNEC. Ainsi, il est nécessaire pour le fonds de :

- Instaurer un dialogue permanent avec les promoteurs de programmes et/ou projets afin de déterminer dans quelle mesure ils se rapprochent des objectifs du FNEC en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ;
- Demander aux promoteurs de programmes et/ou projets s'ils ont besoin de l'une ou l'autre formation spécifique pour renforcer leur capacité dans le domaine de l'intégration de la dimension de genre ;
- Orienter les promoteurs ou leur indiquer des spécialistes de l'intégration de la dimension de genre qu'ils pourront consulter à des moments clés de la mise en œuvre de leur partenariat avec le FNEC ;
- Expliquer clairement aux promoteurs que le FNEC assurera un suivi régulier de l'impact sur l'égalité de tous ses partenaires ;
- Demander aux promoteurs de fournir, dans leurs rapports intermédiaires, des informations pertinentes sur le genre avec des données désagrégées par sexe qui permettront au FNEC de réaliser cette évaluation ;
- Effectuer des visites aux promoteurs de programmes et/ou projets pour examiner les succès dans le domaine de l'intégration de la dimension de genre et aussi de discuter, avec eux, et si possible avec certains participants, des réalisations, mais aussi des difficultés à suivre cette priorité.



II. MECANISME DE PRISE EN COMPTE DU GENRE DANS LES DIFFERENTES ETAPES DU CYCLE DE PROJET

Il existe différentes façons de présenter la ventilation des étapes d'un cycle de projet. L'approche ci-dessous est donnée à titre indicatif. Les check-lists proposées concernant le genre ne sont bien sûr pas exhaustives.

Pour chacune des étapes, le guide décrit d'abord la démarche de cette étape et ensuite propose une série de questions dont les réponses donnent une idée claire d'appréciation du genre. Cette liste de question peuvent être au besoin adapter au projet et si possible être complétée en fonction des informations à collecter.

Quelques checklist sont proposés pour servir de cadre d'analyse synthétique de la prise en compte du genre.

1. Préparation et identification

L'analyse de genre est une étape indispensable pour identifier un projet qui tienne compte de la dimension genre. Les informations recueillies lors de cette phase doivent permettre de guider l'intervention pour qu'elle réduise les inégalités entre femmes et hommes, ou au moins qu'elle ne renforce pas les inégalités existantes.

L'analyse du contexte sensible au genre doit permettre de :

- Faire un état des lieux / constat, dans un espace donné des différences entre hommes et femmes sur le plan : des activités, des besoins, des contraintes, de l'accès et du contrôle des ressources, des bénéfices du développement, de la prise de décision. C'est en quelque sorte une «photographie» de la zone d'intervention.
- Analyser les causes des phénomènes observés
- Identifier les acteurs impliqués, leurs comportements, leurs besoins / intérêts, leurs stratégies, leurs relations
- Impliquer les hommes, les femmes et les acteurs concernés dans l'analyse des problèmes et des solutions, et ainsi favoriser leur participation au projet.

1.1. Démarche

Elle consistera à :

- Intégrer des compétences en approche genre pour pouvoir établir un diagnostic initial.
- Poser l'égalité femmes-hommes comme un enjeu dans la structure, parmi les intervenant(e)s et partenaires afin d'identifier ensemble les résultats voulus en matière d'égalité et les moyens qui pourront être mis en œuvre.



- Organiser des débats, des réunions, pour alerter et mobiliser sur ce thème souvent encore considéré comme mineur ou mal compris.
- Formaliser les objectifs et la stratégie de genre (par ex. charte, engagements, cahier des charges...).

1.2. Questions d'appréciation du genre dans la phase de préparation et d'identification

- Des données désagrégées selon le sexe sont-elles disponibles sur les différents aspects liés à l'environnement ?
- Les analyses concernant l'environnement distinguent-elles la situation des hommes et celle des femmes ? Les besoins, les savoirs spécifiques des hommes et des femmes ?
- Que révèlent les études et statistiques désagrégées sur la position et le rôle des femmes dans l'environnement et la gestion des ressources naturelles ?
- La rareté ou la dégradation des ressources naturelles affecte-t-elle davantage les femmes ? Davantage les hommes ?
- Existe-t-il des services adaptés aux besoins spécifiques des femmes concernant l'environnement (formations...) ? Aux femmes défavorisées, peu ou pas alphabétisées ?
- Quelle est la perception des hommes concernant le rôle des femmes dans l'environnement (est-ce un domaine traditionnellement «réservé» aux hommes) ?
- Quelle est la répartition des rôles, des pouvoirs et du savoir entre les hommes et les femmes ?
- Comment se répartissent les rôles productifs, reproductifs et sociaux entre les hommes et les femmes ?
- Quels bénéfices tirent les hommes et les femmes de ces différents rôles ?
- Quelles sont les décisions qui incombent aux femmes concernant la gestion des ressources naturelles ?
- Qui dispose de l'accès et du contrôle des ressources naturelles ?
- Quelles sont les barrières auxquelles sont confrontées les femmes pour accéder et exercer un contrôle sur les ressources naturelles ?
- Quelle est la perception et l'attitude des hommes, de la communauté, ou même de certaines femmes, vis-à-vis de la participation des femmes dans des instances concernant la gestion des ressources naturelles ?
- Comment amener les hommes / les femmes / la communauté à changer leurs perceptions négatives vis-à-vis du rôle des femmes dans l'environnement ?
- Les femmes ont-elles des contraintes pour participer à des activités d'information, sensibilisation, vulgarisation, formation concernant l'environnement ?
- Dans quelle mesure les hommes sont-ils dépendants des ressources naturelles pour assurer leur survie ? Et les femmes ?
- Quelle est la perception des femmes à l'égard de l'utilisation et la conservation des ressources ? Quelle est la perception des hommes à l'égard de l'utilisation et la



conservation des ressources ? Quels sont les points d'accords et de désaccords entre les deux perceptions ? Comment en tirer profit pour assurer une gestion durable selon le genre des ressources naturelles ?

- Quels sont les arguments qui peuvent encourager les femmes à faire un usage rationnel des ressources naturelles ? Et les hommes ?

2. Formulation

La prise en compte du genre dans la formulation et la planification du projet se base sur les informations collectées lors de la phase de diagnostic, et sur les problèmes, les besoins, les priorités et les solutions identifiés par les bénéficiaires du projet, en veillant à tenir compte systématiquement des contraintes et des attentes spécifiques des hommes et des femmes.

2.1. Démarche

La démarche consistera à :

- Intégrer des compétences en approche genre, prévoir des formations ou mise à niveau des personnes impliquées
- Analyser l'environnement institutionnel, les acteurs, les travaux, les ressources déjà existantes dans le domaine concerné
- Prévoir un budget pour le genre, concevoir un budget genre.

2.2. Questions d'appréciation du genre dans la phase de formulation

Les questions d'appréciation à cette phase sont essentiellement celles orientée dans la définition des objectifs et des groupes cibles. C'est surtout à ce niveau que l'attention sur le genre doit être accrue pour éviter que le projet ne prenne pas en compte les besoins spécifiques aussi bien des hommes que des femmes.

a. Les objectifs du projet

- Comment les contraintes socioculturelles ont-elles été prises en compte dans la définition du projet et de ses objectifs ?
- Les femmes et les hommes ont-ils été consultés et impliqués dans la définition des objectifs du projet? Dans quelle mesure leurs avis respectifs ont-ils été pris en compte dans les objectifs du projet ?
- Comment les objectifs du projet répondent-ils aux besoins pratiques, aux contraintes et aux intérêts stratégiques des hommes et des femmes ?
- Le projet vise-t-il à contribuer à l'émancipation et au renforcement du pouvoir (empowerment) des femmes ?
- Le projet vise-t-il à faire évoluer la perception et le comportement négatifs des femmes aussi bien que des hommes en matière d'environnement ?
- Dans quelle mesure le projet prévoit-il d'améliorer les revenus des femmes ?



- Le projet vise-t-il à promouvoir la participation des femmes dans les instances de gestion et de décision des ressources naturelles ?

b. Les groupes ciblés par le projet

- Quels groupes de population sont ciblés par le projet ?
- A-t-on informé les hommes et les femmes dont les vies seront affectées par l'intervention des implications et des conséquences du projet ?
- Comment le projet affectera-t-il les relations entre hommes et femmes ?
- Le projet bénéficiera-t-il de façon équitable aux hommes et aux femmes ?
- Quels sont les changements escomptés chez les hommes ? Chez les femmes ?
- Quel intérêt portent les femmes et les hommes au projet ? Quels intérêts portent les femmes et les hommes à la gestion durable des ressources naturelles ?
- A-t-on prévu des mesures pour s'assurer que le projet n'influencera pas de façon négative la condition des femmes ?
- Le projet s'appuie-t-il sur les savoirs et compétences des hommes et des femmes dans le domaine de l'environnement ?
- Les femmes et les hommes ont-ils été impliqués dans la définition des actions prioritaires en matière de gestion de ressources naturelles ?

3. Mise en œuvre en œuvre du Projet

3.1. Démarche

Au cours de la mise en œuvre du projet, l'ensemble des acteurs devra :

- Intégrer des compétences en approche genre.
- Mettre en œuvre les grilles pratiques du genre en les adaptant au contexte et aux objectifs

3.2. Questions d'appréciation du genre dans la mise en œuvre du projet

Le projet peut être mis en œuvre à l'aide des questions-clés suivantes, afin de s'assurer qu'il tient compte de la dimension genre. Cette phase se concentre plus sur le personnel et les activités identifiées pour mieux apprécier le genre.

a. Le personnel impliqué dans le projet

- Le personnel est-il familiarisé avec les problèmes de genre (formation, expérience, sensibilisation) ?
- Le personnel du projet est-il soucieux d'impliquer les femmes et les hommes dans la mise en œuvre de l'action ?
- Le projet prévoit-il du personnel féminin et masculin, notamment pour assurer les séances d'information, sensibilisation, vulgarisation et formation auprès des hommes et des femmes (ensemble / séparément) ?



- Dans quelle mesure le personnel masculin est-il expérimenté dans la fourniture de services aux femmes et est-ce approprié dans le cadre du projet ?
- Le personnel externe mobilisé dans le cadre du projet (consultants / consultantes) a-t-il reçu des consignes en matière de prise en compte de la dimension genre dans sa mission (termes de références) ?

b. Les activités

- Des mesures sont-elles prises pour favoriser la participation des femmes aux différentes activités prévues ou aux services d'appui proposés ?
- Des mesures sont-elles prises pour favoriser l'accès des femmes à l'information sur les activités (moyens de communication appropriés) ?
- A-t-on planifié les activités de façon à ne pas causer trop de travail supplémentaire aux femmes ?
- Quelles activités sont prévues pour promouvoir le renforcement des capacités des femmes en matière de gestion des ressources naturelles et de préservation de l'environnement ?
- Des activités sont-elles prévues pour sensibiliser les hommes sur le rôle des femmes dans l'environnement ?
- Des activités sont-elles prévues pour sensibiliser les différents acteurs sur le rôle des femmes dans l'environnement ?
- Des activités sont-elles prévues pour sensibiliser les femmes aussi bien que les hommes à la gestion durable des ressources naturelles ? Pour éduquer à l'environnement les filles et les garçons ?
- Une stratégie de communication différenciée a-t-elle été prévue pour cibler les hommes ou les femmes ?
- Des activités d'information et de sensibilisation sont-elles prévues pour faire reconnaître et valoriser le savoir et le rôle des femmes dans l'environnement ?
- Le projet prévoit-il de travailler avec la communauté pour trouver des solutions qui permettent d'améliorer l'accès des femmes ou des plus démunies aux ressources ?
- Quelles activités sont prévues pour contribuer à donner un meilleur contrôle et accès des femmes aux ressources ?
- Les contenus et méthodes de formation sont-ils adaptés aux besoins et intérêts des femmes ?
- Comment le projet s'assure-t-il que l'intervention ne va pas créer de conflits, notamment entre hommes et femmes ?
- Comment les hommes sont-ils associés aux projets dont les femmes sont bénéficiaires et inversement ?



c. Checklist genre de la logique d'intervention du projet

Objectifs globaux <ul style="list-style-type: none"> • Les objectifs globaux intègrent-ils l'égalité entre les femmes et les hommes ? • Sont-ils en accord avec les obligations et les priorités en matière d'égalité fixées dans le cadre de référence ? 		
Objectifs spécifiques <ul style="list-style-type: none"> • Les objectifs spécifiques contribueront-ils à améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes ? • Indiquent-ils de quelle manière spécifique les femmes et les hommes retireront un bénéfice ? 	Indicateurs <ul style="list-style-type: none"> • Les indicateurs quantitatifs et qualitatifs concernant l'égalité sont-ils adéquats et réalistes par rapport à la situation de base ? • Sont-ils complets (couvrent tous les aspects concernant l'égalité) ? 	Conditions préalables <p>Les éventuels obstacles qui pourraient entraver la mise en œuvre des actions et la réalisation des objectifs sont-ils identifiés et pris en compte ?</p>
Résultats <ul style="list-style-type: none"> • Les résultats prévus sont-ils suffisants pour atteindre les objectifs d'égalité ? • Sont-ils en accord avec les besoins des femmes et des hommes ? 	Indicateurs <p>Les indicateurs qualitatifs et quantitatifs sont-ils adéquats pour mesurer la répartition des résultats entre les femmes et les hommes ?</p>	
Activités <ul style="list-style-type: none"> • Les activités prévues sont-elles suffisantes pour réaliser les objectifs d'égalité ? Tous les facteurs qui pourraient limiter la participation des femmes sont-ils pris en compte de manière satisfaisante ? • Des mesures d'action positive sont-elles prévues pour promouvoir la participation des femmes ? 	Moyens <ul style="list-style-type: none"> • Les moyens sont-ils adéquats pour mettre en œuvre les actions d'égalité ? • Sont-ils suffisants pour atteindre les objectifs ? • Permettent-ils d'encourager la participation des femmes et des hommes aux actions ? • Les services proposés seront-ils accessibles et adaptés aux besoins des femmes et des hommes ? 	Coûts <ul style="list-style-type: none"> • Des ressources suffisantes sont-elles allouées aux activités qui visent explicitement à promouvoir l'égalité ? • Le budget est-il adéquat par rapport aux objectifs, résultats, activités, moyens nécessaires en matière d'égalité ?



4. Suivi et Evaluation

Le suivi évaluation est la phase du projet qui permet d'apprécier la réalisation ou non des indicateurs. Un indicateur est un signe de changement ou permet de mesurer le changement. Il est utilisé pour assurer le suivi et l'évaluation du projet, et notamment pour mesurer le degré de réalisation des objectifs de départ du projet.

4.1. Démarche

Elle consiste à :

- Vérifier de façon continue l'impact et l'effet du projet sur les relations femmes-hommes et leur évolution. Intégrer si nécessaire de nouvelles actions liées au genre, voire des actions spécifiques en direction des femmes ou des hommes (cf. plus loin).
- Veiller que les outils d'évaluation intègrent des critères et des indicateurs de genre.
- Formuler des recommandations spécifiques en matière de genre.
- Valoriser l'expertise, publier les bonnes pratiques

4.2. Questions d'appréciation du genre

a. Suivi-Evaluation

- Le suivi-évaluation du projet utilisent-elles des indicateurs de genre ?
- Le suivi-évaluation prévoit-elle des indicateurs relatifs à l'émancipation, l'empowerment des femmes (participation aux prises de décision concernant l'allocation et le contrôle des ressources, notamment naturelles) ?
- Des données désagrégées par sexe sont-elles collectées pour le suivi et l'évaluation du projet ?
- Les hommes et les femmes sont-ils impliqués dans le processus de suivi-évaluation ?
- Le projet a-t-il des effets et des impacts différenciés sur les hommes et les femmes en matière d'accès et de contrôle des ressources naturelles ? Sur leur niveau de pauvreté ?
- Le projet a-t-il augmenté ou diminué l'accès des femmes aux ressources naturelles ? Comment ?
- Le projet prévoit-il de suivre et évaluer les changements dans les relations de genre au sein du ménage ou de la communauté induits par le projet ?
- Le projet prévoit-il de suivre le contrôle qu'ont les femmes sur les ressources naturelles auxquelles elles ont pu accéder grâce au projet ou sur les revenus qu'elles vont tirer de l'usage d'une ressource naturelle ?
- Le projet prévoit-il de suivre et évaluer les changements induits sur le travail des hommes et des femmes lié à la production, à la reproduction et à la collectivité ?

b. Checklist genre pour le suivi de la mise en œuvre

**Activités**

- Combien de femmes et d'hommes ont participé jusqu'à présent aux différentes activités organisées dans le cadre du projet ?
- Quelle est la qualité de cette participation ?
- Si la participation des femmes (des hommes) est plus faible que prévu, quelles en sont les causes ?
- Quelles mesures rectificatives peuvent être prises pour améliorer la situation ?
- Les activités de communication respectent-elles bien l'équilibre entre le masculin et le féminin ?

Résultats

- Peut-on identifier des différences entre bénéficiaires masculins et féminins en ce qui concerne les résultats de l'intervention (quantitatifs, qualitatifs) ?
- Si les résultats affichent une distorsion, quelles en sont les causes ?
- Quelles mesures rectificatives peuvent être prises pour améliorer la situation ?

Effets

- Quels sont les effets provisoires du projet en termes d'égalité entre les femmes et les hommes ?
- Les bénéfices sont-ils répartis de manière équitable entre les bénéficiaires hommes et femmes ?
- Si ce n'est pas le cas, quelles en sont les causes ?
- Quelles mesures rectificatives peuvent être prises pour améliorer la situation ?

Moyens

- Les moyens prévus pour l'égalité sont-ils effectivement disponibles (quantité et qualité) ?
- Si ce n'est pas le cas, quelles mesures rectificatives peuvent être prises pour améliorer la situation ?

Hypothèses

- Des facteurs imprévus ont-ils influencé positivement ou négativement la mise en œuvre des activités liées à l'égalité ?
- Quelles actions faut-il entreprendre pour contrer les influences négatives ?

c. Checklist pour l'évaluation des projets en matière d'égalité**Pertinence**

- Le projet a-t-il répondu utilement aux besoins et aux attentes des bénéficiaires femmes et hommes ?
- Les besoins et les intérêts des femmes et des hommes sont-ils toujours les mêmes qu'au début du projet ou ont-ils changé ?
- Le projet répond-il aux obligations et aux priorités en matière d'égalité fixées dans le cadre de référence ?

Efficacité

- Qui en définitive a tiré des bénéfices du projet ? S'agit-il de groupes différents des bénéficiaires fixés au départ ? Si oui, quelle en est la nature et la cause ? En particulier, la proportion de femmes et d'hommes parmi les bénéficiaires a-t-elle changé ?
- Quels bénéfices pratiques et stratégiques (prévus ou imprévus) les femmes et les hommes bénéficiaires ont-elles/ils tiré du projet ? Ces bénéfices sont-ils répartis équitablement entre les femmes et les hommes ?
- Le projet a-t-il amené des effets négatifs involontaires ? Si oui, dans quelle mesure affectent-ils les femmes et les hommes ?

Impact

- Suite au projet, quels changements relatifs dans la situation des femmes et des hommes peut-on observer ?

Efficienne



- L'intervention a-t-elle pleinement exploité le potentiel des femmes et des hommes ?
- Les moyens et les résultats ont-ils été partagés équitablement entre les femmes et les hommes?
- Au vu des bénéfices spécifiques obtenus en matière d'égalité, les moyens ont-ils été utilisés de manière adéquate ?

Durabilité

- Les ressources matérielles et humaines nécessaires à la pérennisation des résultats et des effets en matière d'égalité sont-elles disponibles ?
- Les membres du projet et les parties prenantes ont-ils la motivation et la capacité pour s'investir à long terme dans un processus de changement axé sur l'égalité entre les femmes et les hommes ?



d. Checklist du cadre logique sensible au genre

Résumé narratif	Indicateurs Objectivement Vérifiables (IOV)	Moyens de Vérification (MV)	Hypothèses importantes
Objectif global / de développement <i>(niveau du programme / projet) ou but</i>	Le projet a-t-il un but qui influence d'une façon ou d'une autre les relations de genre ?	Les données pour contrôler le niveau d'atteinte du but sont-elles ventilées par sexe et analysées en termes de genre ?	Facteurs externes importants et nécessaires pour permettre que les objectifs soient sensibles au genre à long terme
Objectif spécifique	Le projet a-t-il des objectifs qui tiennent compte du genre?	Les données pour contrôler le niveau d'atteinte des objectifs sont-elles ventilées par sexe et analysées en termes de genre?	Facteurs externes importants nécessaires pour atteindre le but qui prennent en compte le genre
Résultats (liés aux objectifs et activités)	La répartition des bénéfices prend-elle en compte les problèmes de genre?	Les données pour contrôler le niveau d'atteinte des objectifs sont-elles ventilées par sexe et analysées en termes de genre?	Facteurs externes importants nécessaires pour atteindre les objectifs qui prennent en compte le genre
Schéma des activités	Les problèmes de genre sont-ils clairement énoncés dans l'exécution du projet ?	Les données pour contrôler le niveau d'atteinte des objectifs sont-elles ventilées par sexe et analysées en termes de genre?	Facteurs externes importants qui doivent prévaloir pour permettre d'avoir des bénéfices pour les hommes et les femmes



CONCLUSION

Le présent guide constitue un outil de travail pour le FNEC et ses partenaires. Bien qu'il soit le fruit d'une réflexion collective menée ensemble avec les parties prenantes aux activités du FNEC, ce guide n'en conserve pas moins un caractère théorique. Il ne s'agit pas d'une méthode prête à l'emploi mais bien d'un outil structuré à partir du cycle de vie d'un projet, adaptable en principe à la réalité et aux besoins des différents projets du FNEC. Il appartient maintenant à chaque acteur aussi bien au sein du FNEC que de ses partenaires de lui donner vie en passant de la théorie à la pratique et en se l'appropriant.

Même si certaines organisations partenaires du FNEC sont plus avancées que d'autres dans la réflexion théorique et la construction d'outils méthodologiques, la mise en œuvre concrète du «mainstreaming du genre » n'est pas encore une œuvre qui sera définitivement achevée.

Intégrer la dimension de genre et prendre en compte l'égalité entre les femmes et les hommes est devenu une démarche incontournable pour les organisations qui s'embarquent dans la vision du FNEC.

Pour le FNEC, en ancrant le genre dans les stratégies et les projets, le mainstreaming permet non seulement d'atteindre une effective équité entre les individus des deux sexes, mais fait profiter au FNEC, l'apport des femmes et des hommes dans un environnement bouleversé par les inégalités de genre dans les domaines de l'environnement et des changements climatiques.



ANNEXE

Plan d'action de la Politique genre FNEC

La mise en œuvre de la politique se fera à travers le plan d'action ci-après :

➤ Axe 1 : Renforcement de la structure institutionnelle et organisationnelle du FNEC en matière de genre

La mise en œuvre efficace et efficiente de la politique genre du FNEC, passe par un indispensable réaménagement de sa structure organisationnelle et institutionnelle.

Pour cela, il est prévu :

- ✓ La mise en place d'une politique des ressources humaines sensible genre en quantité et en qualité ;
- ✓ L'amélioration de la représentativité des femmes dans le dispositif du FNEC ;
- ✓ L'opérationnalisation de l'unité de Sauvegarde environnementale et sociale et de l'approche genre telle que prévue dans les nouveaux statuts du FNEC ;
- ✓ Le développement des plans de formation sur le genre et des modules de formations à l'endroit des acteurs impliqués ;
- ✓ Le développement d'un pool d'experts genre au sein du FNEC avertis sur les questions de développement durable ;

➤ Axe 2 : Intégration du genre dans les programmes et projets du FNEC

Pour réussir cette politique, il est important de prendre en compte les préoccupations de genre dans les processus de la conception, la planification, la mise en œuvre et le suivi-évaluation des programmes et projets, de façon à ce que cette question puisse influencer les orientations, les stratégies, la répartition de ressources de toutes les initiatives du FNEC et ainsi, contribuer à la promotion de l'équité et l'égalité entre les hommes et les femmes.

Pour cela, il est prévu :

- ✓ L'intégration de l'analyse du genre dans l'analyse de la situationnelle précédant l'élaboration de tout nouveau programme ou projet ;
- ✓ La mise en place des outils d'analyse genre au profit du FNEC, de ses projets et programmes
- ✓ L'intégration du genre dans les planifications et dans la mise en œuvre des actions et dans leur suivi évaluation ;
- ✓ La budgétisation genre sensible des projets et programmes du FNEC ;
- ✓ La formulation explicite des résultats et des indicateurs selon le genre dans les domaines de l'environnement et du développement durable ;
- ✓ Le développement des capacités des systèmes de collectes de données et d'information désagrégées par sexe ;



- ✓ Le développement des mécanismes de suivi et d'évaluation axés sur le genre.

➔ **Axe 3 : Renforcement de la sensibilisation et de la communication autour du genre et de ses enjeux**

Pour réussir cette politique, il est nécessaire que les acteurs en charge de son pilotage soient suffisamment outillés.

Pour cela, il est prévu :

- ✓ L'intégration du genre dans la stratégie de communication du FNEC ;
- ✓ Le renforcement de l'information, de la sensibilisation des partenaires de mise en œuvre des projets et programmes du FNEC sur le genre.
- ✓ La création de réseautage avec d'autres institutions et organisations qui s'intéressent à la promotion du genre et à la gestion de l'environnement et le changement climatique.