

# Autonomisation des femmes dans le domaine de la conservation

UN PRODUIT DE CONNAISSANCE

.....

Notes de formation



## À PROPOS

Bienvenue à cette formation sur l'autonomisation des femmes dans la conservation. Elle est basée sur les expériences, les idées et les leçons apprises par les bénéficiaires de subventions du CEPF dans le Hotspot Indo-Birman, ainsi que sur les bonnes pratiques générales pour intégrer le genre dans les projets de conservation. Elle vise à fournir des informations et des directives utiles pour soutenir les femmes dans la conservation.

Il ne s'agit pas d'une boîte à outils complète - il existe de nombreux manuels et boîtes à outils excellents qui ont déjà été produits. Il s'agit plutôt d'une formation visant à clarifier :

- La raison d'être et l'importance de l'implication des femmes dans la conservation
- Les bonnes pratiques générales en matière de promotion et de soutien de la participation des femmes
- Les étapes clés dans le processus d'encouragement et d'habilitation des femmes dans la conservation
- Les méthodes de réflexion et de travail pour faire participer les femmes à la conservation
- Les ressources pour un apprentissage complémentaire.

Matériel sous licence [CC BY-NC 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Publié: 2021. Auteur: Tara Sayuri Whitty, Ph.D. | Keiruna Inc. Traduction: Gretel Ippisch

Financé dans le cadre de la série de ressources d'apprentissage du CEPF « Construire sur le succès », qui vise à promouvoir des pratiques de conservation efficaces à travers la planète. Le CEPF est une initiative conjointe de l'Agence française de développement, de Conservation International, de l'Union européenne, du Fonds pour l'environnement mondial, du gouvernement japonais et de la Banque mondiale.

## MODE D'EMPLOI

Il s'agit d'une formation en 3 modules qui peut être auto-guidée ou dispensée par un formateur à un groupe. La formation a été développée pour être indépendante, mais des explications supplémentaires sont incluses dans ce document « Notes de formation ».

Pour des informations plus approfondies sur l'un ou l'autre des sujets abordés, il existe de nombreuses références utiles, notamment celles qui figurent en annexe (Apprentissage complémentaire).

## APERÇU DES MODULES

Ce document couvre trois modules principaux plus une quatrième section avec des ressources supplémentaires :

**Module 1** : Pourquoi le genre est important dans le domaine de la conservation

**Module 2** : Présentation d'un cadre de travail pour l'autonomisation des femmes dans le domaine de la conservation.

**Module 3** : Méthodes de réflexion et de travail dans les projets d'autonomisation des femmes

**Annexe** : Fiche de référence rapide et ressources associées pour un apprentissage supplémentaire

# AUTONOMISATION DES FEMMES DANS LE DOMAINE DE LA CONSERVATION

UN PRODUIT DE CONNAISSANCE | Notes de formation

À PROPOS.....	2
MODE D'EMPLOI.....	2
APERÇU DES MODULES.....	2
MODULE 1 : POURQUOI LE GENRE EST IMPORTANT DANS LE DOMAINE DE LA CONSERVATION.....	4
Genre et conservation : Pourquoi c'est important.....	4
Ce n'est pas seulement une « question de femmes ».....	5
Les femmes peuvent être des agents efficaces du changement.....	6
Quelques termes importants.....	7
Quelques termes importants, simplifiés.....	7
Contexte sous-jacent.....	8
Généralisation du genre dans tous les types d'institutions (plus d'informations à ce sujet dans le module 2).....	9
Principes et considérations clés.....	10
Précautions à prendre.....	10
Conseils généraux.....	11
MODULE 2 : CADRE DE TRAVAIL POUR L'AUTONOMISATION DES FEMMES DANS LE DOMAINE DE LA CONSERVATION.....	12
Objectif : participation des femmes.....	12
Rendre la participation à la conservation plus accessible aux femmes.....	14
Contexte du genre.....	14
Analyse du genre.....	15
Un environnement propice : Rendre l'engagement plus accessible aux femmes.....	18
Renforcer les capacités pour la participation des femmes.....	22
Participation significative : Évaluer comment les femmes sont impliquées et faciliter leur participation significative.....	25
Établir des méthodes de travail durables.....	27
Examen du cadre.....	28
MODULE 3 : MODES DE PENSÉE ET DE TRAVAIL.....	29
Rappel du cadre.....	29
Évaluer attentivement la manière dont votre projet fait participer les femmes.....	29
Évaluation de l'accessibilité, de l'inclusivité et de l'impact des activités.....	30
Incorporation du cadre dans la planification et la mise en œuvre.....	31
Approches importantes.....	32
ANNEXE : Apprentissage complémentaire - Feuilles + Ressources.....	37
Les pages des organisations de conservation.....	37

Informations générales sur le genre .....	38
Autres boîtes à outils, directives et études de cas utiles.....	38
Quelques ressources sur les bénéficiaires de subventions du CEPF pour l'Indo-Burma Hotspot et leurs collaborateurs .....	39
REMERCIEMENTS.....	40

## MODULE 1 : POURQUOI LE GENRE EST IMPORTANT DANS LE DOMAINE DE LA CONSERVATION

### Genre et conservation : Pourquoi c'est important

La conservation et la gestion des ressources naturelles sont importantes pour les moyens de subsistance et le bien-être des communautés. Les femmes en font bien sûr partie ! La conservation étant importante pour le bien-être des femmes et de leurs familles, les femmes peuvent être des défenseuses puissantes et motivées de la conservation. Elles peuvent également informer les efforts de conservation sur la façon dont leurs communautés dépendent des ressources naturelles. Et elles devraient également avoir le droit d'être impliquées dans les décisions qui affectent les ressources dont elles dépendent.

Il y a **trois raisons principales** pour lesquelles les femmes devraient être impliquées dans la conservation :

1. La conservation est importante pour les femmes des communautés rurales car elles **dépendent des ressources naturelles** - pour leur propre bien-être et celui de leur famille. Les menaces qui pèsent sur les ressources naturelles peuvent avoir un impact négatif sur les communautés qui en dépendent. Cela inclut les femmes, ainsi que les ménages qu'elles gèrent souvent. Ces impacts peuvent différer entre les hommes et les femmes en fonction des rôles attribués à chaque sexe, il est donc important de comprendre comment les femmes - et leurs familles - utilisent et dépendent de ces ressources. Cela signifie également que les femmes peuvent être **fortement motivées** pour s'impliquer dans la conservation afin de garantir le bien-être de leur famille et de leur communauté.
  - « Dans la zone de notre projet, la plupart des produits forestiers autres que le bois sont utilisés par les femmes. Elles sont les principales responsables de la collecte d'eau, de légumes et de bois dans la forêt. Elles sont donc particulièrement vulnérables à la perte de terres. » Highlanders Association, Cambodge
  - « Parce que beaucoup d'entre elles travaillent dans la transformation du poisson, les femmes bénéficient d'une solide gestion communautaire de la pêche. Si le comité de gestion communautaire des pêcheries ne gère pas efficacement la pêche, cela aura un impact sur les moyens de subsistance des femmes. » Conservation International, Cambodge
2. La conservation peut bénéficier de l'**expérience et des connaissances des femmes**. Les femmes peuvent contribuer à la conservation grâce à leurs connaissances, leur expérience et leurs compétences liées à la manière dont elles utilisent les ressources, gèrent leurs moyens de subsistance et leur foyer, et participent à la vie de leur communauté. Il peut s'agir de

connaissances et de compétences qu'elles possèdent déjà, ainsi que de connaissances et de compétences qu'elles peuvent apprendre et utiliser à l'avenir.

- Les femmes jouent un rôle important dans la transformation des produits de l'aquaculture. Elles ont donc les compétences nécessaires pour contribuer aux projets visant à valoriser ces produits. Il s'agit notamment d'un concours de « reine de la cuisine » visant à promouvoir les innovations en matière de produits. Center for Water Resources Conservation and Development (WARECOD), Vietnam
- Grâce à leur expérience dans la gestion des finances du ménage, les femmes sont considérées comme fortes en matière de gestion financière. Fisheries Action Coalition Team (FACT), Cambodge.
- Les femmes ont une connaissance particulière de la nourriture provenant des plantes comestibles locales, elles dirigent donc les efforts de recherche sur les connaissances écologiques locales concernant ces ressources. Mekong Community Institute Association (MCI), Thaïlande.

3. **Les droits des femmes sont des droits humains.** D'un point de vue éthique, il est important que les femmes aient le droit d'être impliquées dans les décisions qui affectent leur bien-être. Au niveau international, les droits des femmes sont reconnus par la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF 1979). De nombreux pays disposent également de politiques protégeant les droits des femmes. De nombreux bailleurs et sources de financement ont des politiques et des exigences en matière du genre.
- Objectif de développement durable (ODD) 5 : Assurer l'égalité des sexes et l'autonomisation de toutes les femmes et les filles. Y compris la cible 5.5 : Assurer la participation pleine et effective des femmes et l'égalité des chances en matière de leadership à tous les niveaux de décision de la vie politique, économique et publique.
  - Politique du genre du CEPF : « ...Les questions et considérations liées au genre seront activement incorporées tout au long du processus d'octroi des subventions et les progrès sur les résultats liés au genre seront suivis. »

### Ce n'est pas seulement une « question de femmes ».

Les hommes et les femmes sont comme « les deux ailes d'un même oiseau » - leurs communautés (l'oiseau) voleront plus loin si les deux ailes travaillent ensemble. Les femmes représentent ~50% de la population adulte - si elles n'ont pas voix au chapitre, la société perd des opportunités d'idées, de solutions, de contributions aux communautés et à la conservation.

Il est également important de noter que les hommes peuvent aussi être blessés par les préjugés et les stéréotypes sexistes qui les concernent - par exemple, il peut leur être difficile de demander de l'aide lorsqu'ils en ont besoin, ils peuvent ressentir une pression intense pour soutenir leur famille, ou ils peuvent vouloir s'engager dans des activités ou des rôles domestiques qui sont considérés comme des tâches féminines mais se sentir gênés de le faire.

Les hommes peuvent jouer un rôle important dans l'intégration du genre en tant que **champions du genre**, en soutenant leurs pairs féminins et en les aidant à renforcer leur capacité à s'impliquer dans la conservation. **Il est d'une importance vitale d'engager les hommes aussi bien que les femmes dans les objectifs liés au genre.**

Les hommes, les femmes et les enfants peuvent bénéficier de l'intégration du genre dans la conservation ! Les hommes et les femmes peuvent travailler ensemble en tant que partenaires pour informer, développer et mettre en œuvre des solutions qui sont importantes pour leurs communautés.

### Les femmes peuvent être des agents efficaces du changement

Les projets de développement et d'aide humanitaire ont constaté que lorsque les femmes sont intégrées de manière significative dans les activités et les décisions communautaires, c'est toute la communauté qui en bénéficie :

- Amélioration du développement économique
- Amélioration des perspectives pour les générations futures
- Des systèmes politiques et sociaux renforcés

Lorsque les femmes sont plus instruites et plus autonomes, les économies et le bien-être des communautés se développent. Il y a :

- Un plus grand partage dans la résolution des problèmes entre les hommes et les femmes
- Plus d'opportunités pour les membres de la communauté - hommes et femmes
- Des avantages pour les enfants, notamment la réduction de la mortalité infantile, une meilleure santé et de plus grandes opportunités, conduisant à une meilleure qualité de vie pour les générations futures. Il a été démontré que les femmes sont des agents efficaces du changement.

Les femmes peuvent apporter leur contribution dans de nombreux domaines, notamment :

#### La recherche et la surveillance

- Des femmes mènent des recherches sur les connaissances écologiques locales concernant les plantes comestibles locales et présentent leurs conclusions aux communautés, aux autorités et à d'autres organisations avec notre soutien. Thaïlande | MCI
- Les femmes qui ont acquis des connaissances et des compétences grâce à notre projet sont devenues plus motivées pour s'occuper des problèmes communautaires et sont capables de mobiliser les communautés contre des menaces telles que l'empiètement des terres et la pêche illégale. Cambodge | FACT

#### Sensibilisation

- Les femmes sont désormais actives dans le partage d'informations sur les problèmes des communautés indigènes (y compris les problèmes des femmes) sur des plateformes nationales

et internationales, comme la Journée nationale des peuples indigènes et les émissions de débat en direct sur Facebook Live. Cambodian Indigenous Youth Association (CIYA)

### Plaidoyer

- Après avoir acquis des compétences et de l'expérience dans le cadre du projet, les femmes ont confiance en elles pour approcher les autorités locales et les autres parties prenantes afin de défendre leurs communautés. Cambodge | My village
- Les femmes sont capables d'animer des réunions, de produire et de soumettre des rapports aux conseils communaux et aux responsables de l'administration locale de la pêche, et de plaider auprès du public, des médias et du gouvernement national. Elles sont également de solides défenseuses lors d'événements internationaux et régionaux, tels que la coalition Save the Mekong. Cambodge | FACT

### Quelques termes importants

Parmi les termes utiles à connaître, citons ces définitions tirées de la politique et de la boîte à outils du CEPF sur le genre :

- Normes relatives aux sexes : Comportements ou attributs que la société attribue à un sexe particulier.
- Équilibre entre les sexes : Communément utilisé en référence à la participation égale des femmes et des hommes dans tous les domaines du travail, des projets ou des programmes.
- Égalité des sexes : État ou condition qui permet aux femmes et aux hommes de jouir de manière égale des droits de l'homme, des biens sociaux, des opportunités et des ressources.
- Équité entre les sexes : Le processus consistant à être juste envers les femmes et les hommes. Des mesures doivent être prises pour compenser les désavantages historiques et sociaux qui empêchent les femmes et les hommes de fonctionner sur un pied d'égalité.
- Perspective du genre : Prise en compte des différences entre les sexes dans l'examen de tout phénomène social, politique ou processus.
- Intégration du genre : Stratégies appliquées dans l'appréciation, la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des programmes pour prendre en compte les normes relatives aux sexes et compenser les inégalités sexistes.
- Généralisation du genre : Incorporation d'une perspective du genre dans les politiques, les stratégies, les programmes, les activités de projet et les fonctions administratives, ainsi que dans la culture institutionnelle d'une organisation.

### Quelques termes importants, simplifiés

Au cas où cela serait utile, voici des définitions simplifiées de ces mêmes termes :

- Normes relatives aux sexes : Quelles activités et quels comportements sont attendus des femmes et des hommes en fonction de leur sexe ?
- Équilibre entre les sexes : Participation égale des femmes et des hommes (50:50) dans une activité, un projet ou une organisation.

- L'égalité des sexes : Lorsque les femmes et les hommes peuvent accéder et bénéficier de manière égale des opportunités, des ressources et des droits.
- Équité entre les sexes : Un contexte équitable pour les femmes et les hommes, qui comprend la compensation des déséquilibres historiques et permanents (ou des conditions injustes) ; par exemple, aider les femmes à surmonter les désavantages dus à un accès inégal à l'éducation.
- Perspective du genre : Prise en compte des questions de genre (normes, rôles, expériences des hommes et des femmes) dans votre travail.
- Intégration du genre : Mise en œuvre d'une **perspective de genre** dans votre travail ; intégration d'une compréhension des normes relatives aux sexes, des inégalités existantes entre hommes et femmes, et des moyens de travailler pour une plus grande égalité et équité.
- Généralisation du genre : Appliquer l'**intégration du genre** dans l'ensemble de vos activités, de votre projet et de votre organisation.

### Contexte sous-jacent

Pour comprendre le contexte du genre dans la conservation, nous commencerons par examiner les normes relatives aux sexes. Il s'agit des attentes concernant ce que les différents sexes peuvent et doivent faire, dans leurs foyers et leurs communautés.

Dans de nombreux pays/cultures, en particulier dans les zones rurales, les normes sociales relatives aux sexes incluent les attentes suivantes :

- Les femmes s'occupent des enfants.
- Les femmes sont responsables de la gestion des tâches ménagères, y compris la cuisine et le nettoyage.
- Il n'est pas approprié/sûr pour les femmes d'agir ou de voyager de manière indépendante.
- Les hommes sont les leaders dans les communautés et dans les ménages.

Cela détermine les rôles que les femmes jouent dans la communauté et dans les foyers. Cela signifie également que les filles et les femmes ne bénéficient souvent pas du même accès à l'éducation que les garçons et les hommes, car on s'attend à ce qu'elles ne travaillent pas en dehors de la maison.

Les normes relatives aux sexes peuvent façonner les perceptions de ce que les femmes peuvent et doivent faire, y compris les préjugés sur les capacités des femmes. Les rôles sexospécifiques et l'accès inégal à l'éducation peuvent renforcer ces perceptions et ces préjugés.

Voici quelques exemples de perceptions courantes concernant les femmes dans ces situations :

- La perception que les femmes n'ont pas le droit ou la « place » de participer aux activités communautaires (en dehors des rôles traditionnels comme la cuisine pour les rassemblements communautaires) ou à la prise de décision pour la communauté.
- Préjugés contre les connaissances et les perspectives des femmes : Les expériences des femmes étant souvent différentes de celles des hommes, elles auront des connaissances et des



perspectives différentes ; elles ne seront pas non plus aussi bien informées par l'éducation. Ces deux facteurs peuvent conduire à ce que les idées et les voix des femmes ne soient pas prises au sérieux.

- Perception selon laquelle les femmes n'ont pas la capacité de participer à la prise de décision ou à l'organisation de la communauté : en raison des rôles traditionnels des hommes et des femmes et de l'inégalité d'accès à l'éducation, les femmes n'ont souvent pas le même niveau d'expérience ou de compétences en matière de leadership, de prise de parole en public, etc. que les hommes - mais cela ne signifie pas qu'elles ne peuvent pas développer ces compétences !

Les questions de genre étant ancrées dans des croyances, des traditions et des pratiques profondément ancrées, elles peuvent être difficiles et compliquées à changer. Il est important de tenir compte de ce contexte lors de la conception et de la mise en œuvre d'activités impliquant des femmes ou liées aux questions de genre !

[Généralisation du genre dans tous les types d'institutions \(plus d'informations à ce sujet dans le module 2\).](#)

Travailler pour une plus grande égalité des sexes dans la conservation ne se limite pas aux femmes et aux hommes des communautés ; il est également important de travailler pour l'égalité des sexes au sein des organisations de conservation ainsi que des autorités, des décideurs et des autres positions d'influence au-dessus du niveau de la communauté/du village.

**Les organisations de conservation (ONG, OSC) :** Elles peuvent promouvoir l'implication des femmes dans leurs propres opérations par le biais : d'une politique de genre décrivant un engagement et des exigences en matière de genre dans l'organisation et ses activités ; l'embauche de femmes en tant que membres du personnel, y compris à des postes plus élevés impliqués dans la prise de décision au sein de l'organisation ; des politiques et des pratiques visant à soutenir le personnel féminin (par exemple en fournissant des services de garde d'enfants, un soutien en matière de sécurité pour le travail sur le terrain) ; et un environnement autrement favorable où il existe une culture respectueuse des femmes et de leur travail. *Cela dépend fortement de la capacité de l'organisation à intégrer la dimension de genre, y compris le financement des politiques et des pratiques qui soutiennent le personnel féminin et la possibilité pour les femmes de postuler à des postes.*

**Les communautés :** Elles sont généralement le principal objectif de la généralisation du genre dans la conservation, et peuvent s'efforcer de comprendre les rôles des hommes et des femmes dans les ménages et la communauté, ainsi que les rôles des hommes et des femmes et leur dépendance à l'égard des ressources naturelles et de la conservation (y compris non seulement les rôles actuels des hommes et des femmes, mais aussi les rôles futurs possibles). Les projets travaillent souvent avec des femmes et des hommes pour sensibiliser à l'importance de l'implication des femmes, et soutenir la représentation des femmes dans les activités, le leadership et la prise de décision.

**Autorités, décideurs, autres positions d'influence au-dessus du niveau du village** : Il peut également s'agir d'avocats et de journalistes, par exemple. La représentation des sexes à ces postes peut avoir un impact important sur le nombre de personnes qui entendent et écoutent la voix des femmes dans la conservation. Il est également important d'examiner quels types de plateformes (opportunités) existent pour que les voix des femmes soient partagées, et dans quelle mesure les idées et les voix des femmes sont réellement incorporées dans les prises de décision de haut niveau, comme dans les décisions et les politiques nationales et internationales.

### Principes et considérations clés

En raison du contexte complexe du genre dans la conservation, il est important de garder à l'esprit les principes et considérations clés lorsque l'on travaille sur les questions de genre et d'inclusion des femmes. Il s'agit notamment de :

- **Sensibilité au contexte** : Comprendre et être sensible au contexte local des rôles sexospécifiques et des dynamiques qui y sont liées. Assurez-vous que votre plan et vos activités sont adaptés au contexte local.
- **« Ne pas nuire »** : Un principe commun à l'aide humanitaire et aux professionnels de la santé : *Le bien-être des personnes que nous essayons d'aider doit être au centre de nos efforts pour les aider.* Les interventions du projet ne doivent pas causer de préjudice aux communautés cibles.
- **Ce à quoi ressemble une « participation » significative** : De nombreux projets peuvent viser à ce que 50 % (ou plus) des participants à leurs activités soient des femmes, mais cela ne nous dit pas grand-chose sur la **manière dont** ces femmes participent - il est important d'aider les femmes à participer activement (et à diriger), et pas seulement à assister aux réunions sans agir.
- **Intersectionnalité** : Le genre est important, mais il existe de nombreux autres facteurs qui influencent également la façon dont une personne est traitée. Il s'agit notamment de l'origine ethnique, de la religion, du statut socio-économique, du handicap et de l'âge. Ces facteurs peuvent également interagir et avoir un effet combiné (par exemple, les expériences des femmes indigènes, des hommes indigènes, des femmes non indigènes et des hommes non indigènes sont toutes différentes).

### Précautions à prendre

#### Risque de conflit

**Attention** : **L'augmentation des conflits au sein des ménages** est un problème courant qui apparaît lorsque les projets visent à impliquer les femmes. Cela peut être le résultat de :

- Les maris / autres membres de la famille n'approuvent pas le fait que leurs femmes soient actives dans la communauté.
- Les femmes n'ont pas assez de temps pour participer à des activités et s'occuper de toutes leurs tâches ménagères traditionnelles et des enfants - et les maris/autres membres de la famille sont mécontents de cette situation.
- Désapprobation ou ragots des membres de la communauté à l'égard des femmes qui deviennent actives en dehors de leur foyer.

Il est **essentiel** de veiller à ce que vos activités évitent cela autant que possible - en impliquant les maris, les familles et les communautés pour les aider à comprendre et à soutenir l'implication des femmes, ainsi qu'en facilitant la participation des femmes tout en maintenant leurs activités domestiques.

### Charge et risques éventuels

**Attention** : Considérez la **charge supplémentaire** que vos attentes en matière de projet pourraient faire peser sur des femmes déjà très occupées. Vous devez penser à :

- Comment votre projet ajoute des responsabilités à la vie de vos participants (par exemple, on attend souvent des femmes qu'elles préparent la nourriture pour les réunions/événements du projet ; tous les participants doivent prendre le temps d'assister aux réunions/événements, aux formations, etc.)
- Comment votre projet pourrait ajouter des risques à la vie de vos participants (par exemple, le risque d'être puni pour s'être exprimé contre des projets gouvernementaux, les risques de sécurité liés au voyage, etc.)
- Si votre projet soutient les femmes (et les autres participants !) pour que ces responsabilités et risques supplémentaires soient minimales et gérables.

Il est **essentiel** de s'assurer que vous évaluez ces risques et responsabilités supplémentaires, et que vous travaillez avec les membres de la communauté pour minimiser ces impacts !

### Conseils généraux

En général, le travail sur les questions de genre nécessite de la **confiance**, de la **sensibilité**, un **suivi des impacts** et du **temps**. Il peut bénéficier d'une **collaboration** avec des organisations qui se concentrent sur les droits des femmes, le développement communautaire, l'aide humanitaire, etc.

Travailler sur les questions de genre au sein de votre organisation, de votre projet, des communautés cibles et des postes d'influence représente un **effort considérable**. Il vous faudra plus qu'une petite subvention ! Donc :

- a) Assurez-vous que chaque projet intègre le genre comme objectif des activités du projet, **et**
- b) Travaillez pour coordonner les objectifs, les stratégies et les activités en matière de genre dans différents projets au fil du temps.

## MODULE 2 : CADRE DE TRAVAIL POUR L'AUTONOMISATION DES FEMMES DANS LE DOMAINE DE LA CONSERVATION

Dans ce module, nous présentons un cadre qui peut vous guider dans votre réflexion sur la généralisation du genre dans vos projets. Nous expliquerons les composantes du cadre à l'aide d'exemples tirés du travail et des expériences partagés par les bénéficiaires de subventions du CEPF dans le Hotspot Indo-Birman.

### Objectif : participation des femmes

Commencer par l'**objectif de l'inclusion des femmes** dans la conservation : Les institutions et les projets peuvent développer des objectifs pour l'implication des femmes dans la conservation, y compris toute politique, tout objectif et tout principe directeur.

Il est important d'avoir une idée claire de ce que sont vos objectifs en matière de participation des femmes (et du genre, de manière plus générale), d'où ils viennent et comment vous pourriez les atteindre. Ces objectifs peuvent être incorporés formellement dans les politiques, les objectifs et les principes directeurs de l'organisation ou du projet, et peuvent être mandatés par les bailleurs de fonds ou les réglementations gouvernementales. Ils peuvent être motivés par :

- Votre conviction que les femmes doivent être incluses
- La politique de genre de votre organisation
- Les exigences et les intérêts de votre bailleur de fonds/source de financement
- Les intérêts de la communauté de votre projet

Quelle que soit la motivation, il est important que votre organisation comprenne clairement pourquoi il est important d'impliquer les femmes dans la conservation, et quels sont vos objectifs spécifiques pour promouvoir l'inclusion du genre dans votre travail.

Les questions directrices de cette diapositive peuvent vous aider à réfléchir à vos objectifs liés au genre et aux activités de votre projet :

#### **Identifier les objectifs : Quels sont les objectifs/politiques liés au genre ?**

- Quels sont les objectifs et les politiques de votre organisation (le cas échéant) ?
- Quels sont vos objectifs en matière de genre pour vos projets spécifiques ?
- Quelles sont les exigences, le cas échéant, de vos bailleurs/sources de financement en matière de genre ?
- Quelles sont les réglementations nationales qui soutiennent l'implication/les droits des femmes dans la conservation et plus généralement dans les communautés, l'éducation et l'emploi ?
- Existe-t-il des politiques et des stratégies liées au genre pour les plateformes /réseaux /consortiums avec lesquels vous travaillez ?

### **Relier les objectifs aux actions**

- Votre équipe comprend-elle ces objectifs et ces politiques ?
- Ces buts sont-ils liés à des objectifs clairs et réalisables ?
- Comment allez-vous évaluer si vous avez atteint l'un de ces objectifs ?

Les objectifs du projet (et de l'organisation) en matière de genre peuvent être variés et se concentrer sur des éléments spécifiques de soutien à l'implication des femmes dans la conservation. Voici quelques exemples tirés du hotspot de l'Indo-Birmanie :

### Politique et stratégie nationales

- Loi nationale cambodgienne obligeant les organisations, y compris les organisations de conservation, à accorder un congé de maternité à leur personnel.
- L'un des projets vise à soutenir la participation des femmes aux Comités de pêche communautaires, conformément à la politique et à la Stratégie nationale de généralisation du genre dans le secteur de la pêche, approuvées par l'administration de la pêche pour « renforcer le genre dans le secteur de la pêche grâce à la coopération active des femmes et des hommes... ».

### Promouvoir le développement d'une politique de genre

- L'équipe FACT (Fisheries Action Coalition Team) au Cambodge encourage les comités de pêche communautaires à élaborer une politique de genre pour la composition des comités.

### Stratégies et politiques des organisations

- Highlanders Association (HA) au Cambodge :
  - Politique de genre avec objectif de représentation égale (50:50) des sexes dans les activités + promotion des femmes aux postes de direction.
  - La stratégie pour la période 2021-2025 a pour objectif d'accroître la participation des femmes à la prise de décision.
- My Village au Cambodge a développé une politique de genre pour guider le personnel sur la manière d'impliquer les femmes et les hommes dans le cycle de gestion du projet.
- 3S Rivers Protection Network (3SPN) en Thaïlande : La politique de genre inclut la prise en compte du genre dans le recrutement du personnel, les projets, et la S&E, ainsi que dans la manière d'appliquer leur budget à la généralisation du genre.

Certaines organisations n'avaient pas de politique de genre définie, mais s'engageaient néanmoins à travailler sur l'implication des femmes dans la conservation. En général, cependant, il est utile de disposer d'un ensemble clair d'objectifs de genre définis formellement sous forme de politique, de plan ou autre.

## Rendre la participation à la conservation plus accessible aux femmes

**Ensuite, vous devez réfléchir à la manière de faciliter l'implication des femmes dans la conservation,** afin de rendre cette implication plus accessible aux femmes. Cela inclut :

- Comprendre le contexte actuel du genre et de la conservation dans votre projet et votre organisation
- Travailler à la création d'un environnement favorable dans les communautés et les institutions
- Renforcement des compétences et des capacités pour l'implication des femmes dans la conservation

## Contexte du genre

Les activités liées à l'implication des femmes doivent être informées par une compréhension du contexte actuel lié au genre dans la communauté, la culture et le pays où vous travaillez. À la base, nous devons comprendre ce que les femmes font actuellement (et pourquoi), et ce qu'elles pourraient potentiellement faire en matière de conservation. Cela inclut :

- Le rôle des femmes dans leur communauté et leur foyer
- L'implication des femmes dans la conservation
- Les obstacles à la participation des femmes
- Des possibilités d'engagement supplémentaire
- Besoins de soutien pour l'autonomisation

Dans de nombreuses communautés rurales du hotspot d'Indo-Birmanie, y compris les communautés indigènes, les normes relatives aux sexes prévoient que :

- Les femmes sont censées se concentrer sur les tâches ménagères et la garde des enfants.
- La participation à des activités en dehors des tâches ménagères et de la communauté est découragée.

Les conditions courantes dans ces communautés sont les suivantes :

- Les femmes ont moins accès à l'éducation que les hommes et leur taux d'alphabétisation est relativement faible.
- Inégalité des chances en matière d'emploi
- Les femmes se sentent timides/réticentes à participer activement ou à s'exprimer, et même si elles le font, il est courant que leur voix ne soit pas écoutée.
- Les femmes sont particulièrement vulnérables à la perte de terres - puisque la collecte d'eau, de plantes et de bois de chauffage est souvent le travail des femmes, le déclin de ces ressources rend les tâches quotidiennes des femmes plus difficiles, plus longues et peut-être plus dangereuses. Il s'agit là d'un exemple de motivation forte pour que les femmes s'impliquent dans la conservation et la gestion des ressources naturelles.

Les femmes disposent également de forces existantes - et potentielles futures - qui peuvent contribuer aux efforts de conservation et de renforcement de la communauté. Il s'agit notamment des compétences, des connaissances et de l'expérience qu'elles ont déjà acquises dans le cadre de leur travail de gestion des ménages, de leurs propres moyens de subsistance (par exemple, la transformation du poisson) et de toute activité communautaire. Ces rôles et les compétences que les femmes développent grâce à eux peuvent constituer un bon point de départ pour l'implication des femmes dans des rôles plus larges dans la conservation.

- « Nous avons constaté que les femmes étaient très influentes en tant que communicatrices, utilisant une approche plus diplomatique et moins conflictuelle que les hommes. Il était utile que des hommes et des femmes participent à la conception des activités et des approches de gestion, car ils apportaient des perspectives différentes. » WorldFish | Cambodge
- « Les femmes sont considérées comme fortes en matière de gestion financière, de transparence et de responsabilité, et les engager dans des postes financiers est donc une bonne première étape. Le projet a choisi d'engager les femmes sur la base de leurs rôles actuels (secrétariat et finances) comme point de départ pour évoluer vers des rôles plus importants. » FACT | Cambodge

## Analyse du genre

La réalisation d'une analyse du genre vous aidera à comprendre le contexte du genre. Une analyse du genre est une évaluation des normes et des rôles sexospécifiques dans les ménages, les communautés et les domaines de travail spécifiques (par exemple, la conservation).

La boîte à outils du CEPF sur le genre définit une analyse du genre comme suit : *Le processus de collecte et d'interprétation des informations sur les rôles et responsabilités respectifs des femmes et des hommes dans six domaines d'activité : pratiques et participation, accès aux ressources, connaissances et croyances, lois, politiques et institutions de régulation.*

En général, les principaux sujets à couvrir sont les suivants :

- Normes relatives aux sexes : Ce que les femmes et les hommes doivent faire et peuvent faire, selon les normes locales.
- Les rôles des hommes et des femmes dans les ménages et les communautés (et/ou les organisations et les postes d'influence, selon votre centre d'intérêt).
- Rôles et expériences des hommes et des femmes dans l'utilisation, la gestion et la conservation des ressources naturelles, y compris la dépendance à l'égard de ces ressources.
- Compétences ou connaissances spécifiques liées aux activités et aux rôles, et compétences et connaissances potentielles qui peuvent être développées et sont nécessaires pour une plus grande implication dans la conservation.
- Les obstacles à une plus grande implication dans la conservation, qui peuvent inclure les normes sociales limitant les activités des femmes, les défis logistiques posés par les tâches domestiques, les problèmes de sécurité (en particulier liés aux patrouilles ou aux voyages en solitaire), et les compétences, la confiance et les capacités limitées.

- Les possibilités d'une plus grande participation à la conservation, y compris le type de soutien nécessaire pour aider les femmes à saisir ces opportunités, les domaines d'intérêt des femmes en matière de participation et les moyens de réduire les obstacles à la participation des femmes (sans être perturbateur et sans causer de conflit dans les ménages ou les communautés).

En vous aidant à comprendre non seulement ce que les femmes font actuellement, mais aussi les obstacles à une plus grande participation, les opportunités d'implication et le type de soutien nécessaire pour que les femmes puissent surmonter les obstacles et profiter des opportunités, une analyse du genre peut vous aider à identifier les points d'intervention appropriés pour améliorer l'implication des femmes.

L'analyse du genre peut être menée en combinant les éléments suivants :

- Interviews
- Groupes de discussions ciblées
- Examen des données et des rapports existants

Comme pour tout travail basé sur des entretiens, les équipes de recherche doivent être bien formées aux techniques d'entretien et d'engagement communautaire appropriées. Il faut veiller à recueillir des informations représentatives de la communauté, notamment des hommes, des femmes, des garçons et des filles de différentes ethnies, religions, statuts socio-économiques, etc.

Il existe de nombreuses approches pour mener des analyses du genre, mais en général, vous allez :

1. Identifier vos questions clés en matière de genre - ce que vous devez savoir pour mieux soutenir la participation des femmes.
2. Examiner tous les rapports ou données existants relatifs aux rôles des hommes et des femmes dans les ménages, les communautés, les moyens de subsistance, etc.
3. Choisir vos méthodes/outils, en veillant à les adapter à votre projet.
4. Sélectionner un **échantillon représentatif** de membres de la communauté à interviewer ou à joindre aux discussions de groupe.
5. Analyser les données pour synthétiser les réponses à vos questions clés.

Parmi les outils qui peuvent être utilisés dans le cadre d'une analyse du genre, on peut citer :

- Questionnaire sur les normes et les rôles des hommes et des femmes : Questionnaire structuré sur les attentes et les rôles des femmes, des hommes, des filles, des garçons dans la communauté + utilisation et gestion des ressources naturelles.
- Cartographie des ressources : Réaliser des cartes des ressources utilisées par les femmes et les hommes - y compris l'étiquetage des ressources, comment elles sont utilisées et par qui.
- Calendrier saisonnier : Décrire les différentes activités des femmes et des hommes au fil des saisons - puisque l'utilisation des ressources naturelles change souvent avec les saisons, il en va de même pour les activités des personnes.



## AUTONOMISATION DES FEMMES DANS LE DOMAINE DE LA CONSERVATION

UN PRODUIT DE CONNAISSANCE | Notes de formation

- Cartographie du parcours : Documenter la façon dont les femmes et les hommes vivent leurs journées ou certains processus (par exemple, le processus qui va de la pêche à la vente des produits de la pêche), y compris leurs activités et leurs sentiments.
- Guides d'entretien et de discussion : Questions ouvertes et/ou liste de sujets pour guider des entretiens plus détaillés ou des discussions de groupe sur les normes, les problèmes et les expériences liés au genre.

Voici quelques exemples :

- Calendrier saisonnier : Ce calendrier saisonnier documente les activités des hommes, des femmes, des garçons et des filles liées aux **tâches ménagères, à la pêche** et à **l'agriculture**. Les activités des hommes sont marquées d'un carré blanc au début, celles des femmes d'un cercle blanc - la ligne indique l'intensité de leurs activités. Des notes sur le type d'activité sont également ajoutées.
- Cartographie du parcours : Cette feuille de route demande aux personnes interrogées de décrire leurs activités, leurs sentiments (et pourquoi), et les changements souhaités au cours de différentes activités de pêche : aller pêcher, décharger les prises, transformer les produits de la pêche, vendre le poisson et les produits de la pêche. Elle a été utilisée pour comprendre les différentes expériences des hommes et des femmes dans le domaine de la pêche dans l'État Mon, au Myanmar.
- La boîte à outils d'analyse du genre de Mangroves for the Future pour les professionnels de la gestion côtière : Cette boîte à outils est un excellent guide pour le processus d'analyse du genre, et comprend des guides d'entretien et des modèles à remplir.

Il existe de nombreuses boîtes à outils pour l'analyse du genre (par exemple, la boîte à outils du genre de Mangroves for the Future). Vous pouvez adapter ces boîtes à outils selon vos besoins pour qu'elles correspondent mieux au contexte et aux objectifs de votre projet. L'analyse du genre peut également être réalisée sous forme de recherche participative (voir Module 3).

## Un environnement propice : Rendre l'engagement plus accessible aux femmes

Compte tenu des informations obtenues grâce à l'analyse du genre, vous pouvez réfléchir à la manière de faciliter l'implication des femmes dans la conservation - comment vous pouvez travailler pour créer **un environnement favorable** aux femmes dans les communautés et les institutions. Pour ce faire, vous devez réfléchir à :

- Quels sont les obstacles à la participation des femmes ?
- Comment réduire ou adapter ces obstacles pour faciliter la participation des femmes ?

Les informations issues de l'analyse du genre vous aideront à répondre à ces questions !

Les défis communs à la participation des femmes sont les suivants :

- **Normes séxospécifiques** qui découragent la participation active des femmes en dehors du foyer et rôles traditionnels des hommes et des femmes dans la communauté.
- **Manque de temps et d'énergie** : Les femmes sont souvent très occupées par les tâches ménagères et d'autres rôles traditionnels - il leur est difficile de trouver du temps pour de nouvelles activités.
- **Expérience et confiance limitées** : Sans expérience en matière de leadership, de prise de parole en public, etc., et avec un niveau d'éducation limité, les femmes hésitent souvent à participer et ont besoin de soutien pour développer leurs compétences.

Les questions clés à prendre en compte lors de la réflexion sur la création d'un environnement favorable sont les suivantes :

- Que peuvent faire notre projet et notre organisation pour réduire les obstacles à la participation des femmes - dans notre projet, dans la communauté, dans notre organisation, aux postes d'influence ?
- Comment pouvons-nous aider les femmes à se sentir plus en sécurité et à l'aise ?
- Comment pouvons-nous aider les maris, les parents, les autres membres de la famille à soutenir l'implication des femmes dans leur famille ?

Des questions plus spécifiques comprennent :

- L'endroit où les femmes s'assoient pendant les réunions mixtes - souvent, c'est au fond de la salle de réunion.
- Qui parle le plus souvent pendant les réunions, et qui est écouté ?
- Devant qui les femmes seront-elles à l'aise pour parler et collaborer ?
- Comment les hommes/membres de la famille peuvent-ils s'engager à soutenir la participation des femmes ?

Voici quelques défis communs à l'implication des femmes dans les activités de conservation, ainsi que des approches possibles pour aider à atténuer ces défis :

Défi	Approches possibles
<p>Les femmes sont timides ou hésitent à participer activement aux activités.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Engager/nommer du personnel et/ou des points focaux communautaires féminins pour le projet.</li> <li>• Renforcer la confiance et les compétences par le biais de formations et d'expériences pratiques.</li> <li>• Amplifiez la voix des femmes : Modérer les conversations/discussions pour permettre aux femmes de s'exprimer et veiller à ce que leurs points de vue soient pris en compte.</li> <li>• Proposer des espaces réservés aux femmes pour certaines activités</li> <li>• Établir des liens avec d'autres modèles féminins, notamment par le biais de réseaux de femmes.</li> </ul> <p>Exemples :</p> <p><b>Faire en sorte que le personnel féminin s'engage auprès des femmes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Affecter du personnel féminin pour travailler avec les femmes des communautés et leur servir de modèle   HA, Cambodge</li> <li>• Le personnel féminin investit beaucoup de temps et d'efforts pour rendre visite aux femmes en tête-à-tête dans les communautés afin de créer des liens   HA, Cambodge</li> <li>• Faire en sorte que le personnel féminin dirige les formations pour les femmes de la communauté   CIYA, Cambodge</li> </ul> <p><b>Des espaces adaptés aux femmes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Offrez des espaces réservés aux femmes ; lorsque les femmes sont à l'aise, elles ont beaucoup de choses à partager   MCI, Thaïlande</li> <li>• Animer les réunions de manière à encourager les femmes, y compris les nouvelles, à s'exprimer   FACT, Cambodge</li> <li>• Faire en sorte que le personnel féminin dirige les formations pour les femmes de la communauté   CIYA, Cambodge</li> </ul>
<p>Les familles et les maris s'inquiètent de la participation des femmes aux activités.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Activités de sensibilisation aux questions de genre destinées à tous les membres de la communauté, y compris les maris et les familles.</li> <li>• Discussions avec les familles, les maris, les femmes sur les préoccupations et les solutions possibles.</li> <li>• Démontrer la capacité des femmes, notamment leur aptitude à produire davantage de revenus grâce à l'autonomisation économique.</li> </ul> <p>Exemples :</p> <p><b>Autonomisation économique</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Encourager les bénéficiaires de subventions à travailler à l'inclusion des femmes, par exemple par le biais de groupes d'épargne, de soutien aux petites entreprises, de discussions axées sur les femmes   SADP, Cambodge</li> </ul>

Défi	Approches possibles
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Essayer d'améliorer les moyens de subsistance des femmes ; lorsqu'elles auront plus de revenus et de relations, les conditions changeront et elles auront plus d'influence et d'opportunités   CI, Cambodge</li> </ul> <p><b>Inclure les hommes et les familles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inclure les hommes dans les formations sur les questions de genre   FACT, Cambodge</li> <li>• Forum familial : les membres de la famille se sont réunis pour analyser les normes et les rôles séxospécifiques et pour discuter de la manière d'élargir les opportunités pour les filles et les femmes</li> <li>• Travailler pour prévenir/éviter les conflits ; engager les hommes et les femmes à expliquer l'objectif d'inclure les femmes dans la recherche et le plaidoyer   MCI, Thaïlande</li> <li>• Les femmes point focal travaillent avec les familles pour expliquer comment les femmes seront impliquées et pour établir la confiance - nous avons observé que les familles changent et permettent aux filles et aux épouses de participer aux activités plus   My Village, Cambodge</li> <li>• Pendant les formations, utiliser des histoires et des jeux de rôle montrant l'importance des femmes ; inclure la sensibilisation des hommes, y compris les membres des comités de pêche communautaires et les autorités locales, pour les aider à comprendre l'importance du genre   CI, Cambodge</li> <li>• Ne cherchez pas seulement à faire participer les femmes, mais aussi les hommes qui travailleront pour soutenir les femmes   CIYA, Cambodge</li> </ul>
Problèmes de sécurité pour les femmes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fournir des options pour les compagnons de voyage si la sécurité pendant le voyage est une préoccupation.</li> <li>• Veiller à ce que les préoccupations des femmes soient prises au sérieux et que les hommes jouent un rôle dans la résolution de ces problèmes.</li> </ul>
L'emploi du temps des femmes est chargé	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programmer les activités à des moments qui conviennent aux femmes</li> <li>• Offrir des possibilités de garde d'enfants sur les lieux d'activités</li> <li>• Envisagez une compensation pour leur temps (mais cela peut être une question sensible - soyez prudent !)</li> </ul>

## AUTONOMISATION DES FEMMES DANS LE DOMAINE DE LA CONSERVATION

UN PRODUIT DE CONNAISSANCE | Notes de formation

Parmi les exemples tirés des projets du hotspot indo-birman, citons les efforts déployés pour créer un environnement plus favorable au sein même des organisations :

- Projet de bien-être du personnel : cours de pleine conscience et de méditation ; possibilité de congé de méditation de 14 jours | SADP, Cambodge
- Espace dans le bureau pour les enfants ; les hommes et les femmes peuvent amener leurs enfants | SADP, Cambodge
- Discussions du personnel sur la gestion du travail avec les familles, entre hommes et femmes | SADP, Cambodge
- Flexibilité dans leur emploi du temps pour la garde des enfants, le congé de maternité | 3SPN, Cambodge
- Tenir compte des dynamiques de genre, d'âge et de pouvoir dans les organisations et entre les institutions.

Pour tenir compte à la fois des horaires des femmes et des problèmes de sécurité, tenez compte des besoins des femmes lors de la planification des activités. En voici quelques exemples :

- Travail de consultation individuelle des femmes pour évaluer leurs besoins et la manière de les soutenir | SADP, Cambodge
- Pendant le COVID19, le passage aux réunions à distance a en fait facilité la participation des femmes - moins de frais, plus d'accès, pas besoin de voyages risqués | CIYA, Cambodge
- Les femmes doivent parfois voyager avec les enfants pour se rendre aux réunions provinciales ; parfois, les maris ou d'autres membres de la famille se joignent à elles. Nous avons donc révisé notre politique pour prendre en charge la logistique et les frais de déplacement des membres de la famille | My Village, Cambodge

D'autres mesures ont été prises par les projets Indo-Burma Hotspot pour créer des environnements favorables :

- WorldFish au Cambodge | Consultation des femmes sur la manière de créer un environnement plus favorable, notamment :
  - Réunions avec uniquement des femmes - les femmes semblent être plus à l'aise pour parler avec d'autres femmes sans la présence d'hommes.
  - Faire en sorte que des femmes partagent le message expliquant **pourquoi** il est important de s'impliquer - un moyen efficace d'inciter davantage de femmes à s'impliquer.
  - Demandez aux points focaux de la communauté de suggérer des heures/jours pour les activités qui conviennent le mieux aux différents membres de la communauté, y compris les femmes.
  - Événements communautaires organisés avec un calendrier flexible - **bien que cela puisse être difficile à planifier.**
- Lors du recrutement du personnel, faire un effort particulier pour recruter des femmes et des personnes indigènes | CIYA, Cambodge
- Le consultant qui dirige les composantes de *Community Action Research* accordera du temps supplémentaire aux visites des ménages, en donnant la priorité aux discussions avec les

femmes. C'est un espace plus informel pour discuter avec les jeunes femmes et les mères célibataires | International Rivers, Cambodge

- Mekong Watch, Cambodge – Laos – Thaïlande
  - Embauche d'une jeune femme comme point focal du personnel dans les communautés.
  - Veillez à programmer les réunions à des heures qui conviennent mieux aux femmes.
  - Encourager les femmes à amener leurs enfants/bébés aux activités.
  - S'en remettre moins à des matériels écrits (faibles taux d'alphabétisation parmi les communautés indigènes, en particulier les femmes, dans cette région), plus de matériel visuel et plus de discussions que de nombreux écrits.
  - Encourager les femmes plus expérimentées à se lever, à présenter et à modérer en tant que modèles pour les autres femmes.
  - Représenter les femmes au moins à égalité dans les résultats du projet, comme les vidéos et les rapports écrits.
  - Partager les expériences d'autres communautés, en invitant les communautés locales de Thaïlande et du Cambodge où les femmes leaders sont actives comme source d'inspiration.

### Renforcer les capacités pour la participation des femmes

Ensuite, nous devons réfléchir à la manière dont nous pouvons soutenir et renforcer les compétences des femmes pour faciliter leur participation à la conservation. Un défi commun à la participation des femmes est le besoin de plus de capacités ou de compétences. Elles ont souvent des compétences limitées en matière de communication, de prise de parole en public, de leadership, d'alphabétisation en raison d'un accès limité à l'éducation et d'un manque d'opportunités d'acquérir de l'expérience. Il est donc souvent nécessaire de renforcer les compétences et la confiance !

Les domaines importants pour les compétences comprennent les domaines où les compétences et la confiance doivent souvent être renforcées :

- Communication
- Participation aux réunions publiques
- Recherche
- Gestion de projet
- Organisation et direction de la communauté
- Droits communautaires et cadres juridiques liés aux questions environnementales

La capacité est une composante essentielle du renforcement de la participation des femmes à la conservation. Il est nécessaire de s'assurer que les femmes travaillant avec votre projet soient correctement équipées pour participer efficacement aux activités du projet et aux efforts à plus long terme en matière de conservation locale.

Comme l'a exprimé un bénéficiaire de subvention du CEPF : « De nombreuses ONG défendent les droits des femmes, mais sont faibles en ce qui concerne le renforcement des capacités des femmes. Pour les jeunes femmes, en particulier, de nombreuses ONG les sensibilisent à leurs droits, mais sans la capacité nécessaire pour les défendre. Nous devons renforcer leurs connaissances afin qu'elles puissent comprendre ce qui se passe avec les ressources naturelles, les droits de la communauté et ce qu'elles peuvent faire pour aider. »

Le renforcement des capacités peut être utile au sein des organisations de conservation, des communautés, et parmi les autorités et les décideurs.

### Les organisations de conservation peuvent renforcer leur capacité à travailler sur le genre:

#### Renforcer les connaissances et les compétences du personnel en matière d'équité entre les sexes

- Formation du personnel, y compris des jeunes femmes, aux capacités organisationnelles, à la gestion de projet, au financement | Global Environmental Institute (GEI), Myanmar
- Recommander des femmes comme participantes à des ateliers et événements régionaux | GEI, Myanmar
- L'organisation s'engage à embaucher des candidates même si une formation supplémentaire est nécessaire pour développer leurs compétences professionnelles | CIYA, Cambodge
- Sensibilisation du personnel ainsi que du conseil d'administration aux questions du genre | GreenViet, Vietnam
- Formation du personnel à l'utilisation de l'outil de suivi du genre du CEPF | FISHBIO, Laos et Cambodge

#### Apprendre des organisations ayant de l'expérience dans le domaine du genre

- Nous avons investi beaucoup de ressources pour former notre personnel chargé de la coordination des questions du genre, notamment en l'envoyant faire des stages dans d'autres ONG qui se concentrent sur les problèmes des femmes - il fallait renforcer la capacité de l'organisation à travailler sur les questions de genres | HA, Cambodge
- Planification du lancement d'un programme de bourses pour les femmes avec Women's Earth Alliance, qui a une longue expérience dans la mise en place de programmes de leadership pour les femmes. | International Rivers, Cambodge – Laos – Thaïlande - Vietnam

### Le renforcement des capacités au sein des communautés peut inclure :

#### Des formations sur des sujets importants, dont voici quelques exemples :

- Formation de l'équipe de communication locale aux réglementations environnementales et aux pratiques de communication | WARECOD, Vietnam
- Formations sur les droits et la politique foncière afin que les femmes indigènes connaissent les droits de leurs communautés et sachent comment les défendre | HA, Cambodge
- Formations sur la communication, le plaidoyer, le leadership en matière de négociation, les cadres juridiques, le renforcement des moyens de subsistance | FACT, Cambodge

## AUTONOMISATION DES FEMMES DANS LE DOMAINE DE LA CONSERVATION

UN PRODUIT DE CONNAISSANCE | Notes de formation

- Les formations de remise à niveau sont importantes ! | FACT, Cambodge
- Formations à la recherche (*plusieurs groupes*) - *MODULE 3*

### Autonomisation économique

Conservation International au Cambodge a d'abord essayé d'inciter les femmes locales à se présenter aux élections locales, mais cela s'est avéré difficile en raison du faible taux d'alphabétisation. Elles ne sont pas équipées pour suivre des cours d'alphabétisation. Nous nous efforçons donc de renforcer leurs compétences par le biais de groupes d'épargne et de transformation du poisson.

- Ces groupes utilisent leurs revenus pour soutenir les activités de pêche communautaire - le comité de pêche communautaire (CFC) présente une proposition d'utilisation de l'argent.
- Cette autonomisation économique est un point de départ pour la prise de décisions.
- Cela change des hypothèses précédentes selon lesquelles les femmes ne peuvent pas apporter un revenu important

Grâce à ce processus, les femmes acquièrent des compétences, étape par étape, pour se préparer à devenir membres du CFC à l'avenir.

La promotion des compétences auprès des autorités, des décideurs et d'autres personnes influentes peut inclure les éléments suivants :

### Investir dans l'éducation pour des futurs dirigeants plus diversifiés

- Soutenir les possibilités d'éducation pour les jeunes autochtones, y compris les femmes - accès à l'école secondaire (lycée), expérience pratique des projets et université ; aujourd'hui, certaines anciennes élèves sont devenues avocates | HA, Cambodge
- Soutien à l'éducation de 7 femmes indigènes qui sont maintenant des avocats spécialisés dans l'environnement | CIYA, Cambodge

**Soutenir les femmes dans les médias** : Travailler pour faire participer les femmes journalistes à des activités visant à améliorer les capacités de reportage sur l'environnement | Center for People and Nature Reconciliation (PAN), Vietnam



## Participation significative : Évaluer comment les femmes sont impliquées et faciliter leur participation significative.

Il est important de prêter attention à la manière dont les femmes participent aux activités de votre projet, et à la **manière de soutenir ou de faciliter une participation plus significative** aux activités. Pour cela, il est nécessaire de :

- **Prêtez attention** à la façon dont les femmes participent
- **Évaluez** si cette participation est significative et répond à vos objectifs de genre par le biais de la **surveillance et de l'évaluation**. *Quels sont les résultats de votre travail d'autonomisation des femmes ?*

Il s'agit souvent de passer d'une participation passive (par exemple, assister à des réunions mais ne pas apporter d'idées ou d'opinions) à un leadership actif. Il existe des différences importantes entre l'**assistance**, la **participation** et le **leadership**.

« L'inclusion », c'est plus que d'inviter les femmes à participer ! C'est faciliter la participation active des femmes aux activités et à la prise de décision.

Par exemple, dans le cadre de son travail au Laos, FISHBIO a partagé ces observations sur la façon dont les femmes participent :

- Les femmes participent aux réunions, mais elles sont souvent impliquées dans des rôles de soutien, par exemple en faisant la cuisine pour les autres participants.
- Nous aimerions que les femmes participent davantage aux prises de décision et dans des rôles de leadership.
- Nous nous efforçons actuellement d'impliquer les femmes dans la recherche - enregistrement des journaux de pêche, suivi du marquage des poissons, photographie des prises et transmission d'informations sur la pêche sur les réseaux sociaux.

## Suivi et évaluation

Le suivi et l'évaluation (S&E) de l'implication et des impacts de votre projet sur les femmes peuvent vous aider à déterminer si vous atteignez vos objectifs d'amélioration de l'implication des femmes. Il existe deux grandes approches qui doivent être réalisées ensemble :

1. Suivi quantitative : Un exemple courant d'indicateur quantitatif de l'inclusion du genre est le # et le % de participants aux activités de chaque sexe. Cela nécessite des **données ventilées par sexe** - c'est-à-dire la collecte de données pour les hommes et de données pour les femmes.
  - a. Par exemple, des données agrégées : 50 participants
  - b. Par exemple, données ventilées par sexe : 38 hommes, 12 femmes participants
  - c. Autres exemples : #/% de postes de direction occupés par des femmes ; # de femmes formées aux compétences clés

2. Suivi qualitative, qui vous donne des informations plus riches que la S&E quantitative – celle-ci peut vous aider à comprendre les expériences des femmes et des hommes et les impacts résultant du travail séxospécifique. De nombreuses méthodes peuvent être utilisées à cette fin, généralement par le biais d'entretiens et de discussions de groupe. En voici quelques exemples :
  - Recueillir les témoignages d'hommes et de femmes sur leurs expériences.
  - Discuter des expériences des femmes dans les groupes de discussion, notamment en identifiant les moyens d'améliorer l'inclusion.
  - Évaluation avec les participants (hommes et femmes) de la manière dont ils ont bénéficié des activités du projet.

**Les résultats des projets d'intégration du genre dans le hotspot de l'Indo-Birmanie sont les suivants :**

Le travail de FACT au Cambodge : « Nous avons vu beaucoup d'histoires de réussite pour les femmes avec lesquelles nous travaillons ! »

- Davantage de femmes ont été élues au conseil communal et aux autorités locales ; par exemple, l'une des militantes locales les plus actives dans le domaine de la pêche a été élue au conseil de district.
- Les femmes sont capables d'animer des réunions, de produire et de soumettre des rapports aux conseils communaux, et de plaider auprès du public, des médias et de l'administration nationale de la pêche.
- Changement des mentalités : Les femmes qui ont acquis des connaissances et des compétences sont devenues plus confiantes et motivées pour s'occuper des problèmes communautaires et capables de mobiliser les communautés contre les menaces, par exemple la pêche illégale ou l'empiètement sur les terres.
- L'attitude des hommes a également changé : voyant que les femmes sont capables d'être fortes et informées, ils sont plus disposés à collaborer et à écouter.
- Nous impliquons les femmes dans la surveillance et l'évaluation afin de garantir que les perspectives des femmes sont incluses dans l'évaluation des progrès et des impacts des projets.

## Établir des méthodes de travail durables

Enfin, il est important de réfléchir à la manière dont vous pouvez établir une participation **durable et à long terme** des femmes à la conservation, même après la fin de votre projet. Comment intégrer la participation des femmes dans un travail à long terme ? Et comment pouvez-vous institutionnaliser la participation des femmes - et le travail nécessaire pour créer des environnements favorables et soutenir les capacités - afin qu'elle puisse se poursuivre même au-delà du cycle de subvention actuel ?

### Voici quelques moyens de travailler pour un impact durable :

- Intégrer les questions de genre dans les politiques institutionnelles (par exemple, les comités communautaires, les stratégies des organisations, le lobbying pour que les institutions établissent ou mettent à jour des directives/politiques sur le genre).
- Mécanismes de soutien pour le maintien et le partage des compétences et des connaissances
- Soutenir/faciliter les connexions avec d'autres communautés et institutions soutenant l'implication des femmes - en particulier les **réseaux de femmes** (plus d'informations dans le module 3).
- Collaborer avec des organisations spécialisées dans les domaines du genre, des droits de l'homme et de l'organisation communautaire.
- Disposer d'une stratégie à long terme pour l'engagement communautaire en faveur du genre, car ce travail nécessite du temps pour instaurer la confiance et travailler avec les normes traditionnelles.

### Parmi les exemples d'établissement de méthodes de travail durables, citons :

#### Coordination du travail sur le genre dans les projets

- WorldFish | Cambodge : De nombreux avantages de l'engagement des femmes ne provenaient pas directement d'un projet, mais de synergies entre différents projets et domaines de travail. Le travail avec les femmes dans le cadre de la subvention du CEPF a préparé le terrain pour de futurs événements et interactions dans le cadre d'un processus à plus long terme.
- FACT | Cambodge : Nous avons beaucoup appris des autres bailleurs de fonds, notamment d'Oxfam, lors de la mise en œuvre de projets financés par le CEPF et d'autres organismes.

#### Travail intersectoriel, l'expérience au Laos :

- L'engagement auprès des institutions gouvernementales avec le genre comme « point d'entrée » a ouvert de nouveaux espaces pour travailler sur les questions environnementales.
- Nous proposons une collaboration avec les ministères pour travailler sur la généralisation du genre afin de s'aligner sur les engagements internationaux en matière de genre.
- Cela nous a permis d'aborder plus facilement des sujets politiquement sensibles comme l'impact des projets hydroélectriques sur les ressources naturelles et les communautés.

**Avoir une vision à long terme**, de l'association Highlanders au Cambodge :

## AUTONOMISATION DES FEMMES DANS LE DOMAINE DE LA CONSERVATION

UN PRODUIT DE CONNAISSANCE | Notes de formation

- Nous avons commencé à travailler sur la question de genre en 2009 et nous continuons aujourd'hui ; nous avons constaté une évolution dans les perspectives des hommes et des femmes, avec une plus grande implication des femmes (et des familles permettant une plus grande implication). Cependant, il y a encore du changement
- Nous soutenons l'enseignement secondaire et supérieur des jeunes indigènes afin de renforcer leurs capacités à long terme. Ils échangent leurs connaissances avec les femmes indigènes du village, qui partagent leur savoir traditionnel en collaboration avec les étudiants.

### Allocation de ressources à la généralisation du genre, de International Rivers :

- Concevoir des programmes et des budgets qui nous permettent de soutenir et de répondre aux besoins des femmes.
  - par exemple, budgétiser l'aide supplémentaire nécessaire pour les compagnons de voyage des femmes
  - par exemple, des traducteurs pour les participants qui ne maîtrisent pas la langue du projet

### Examen du cadre

Nous avons donc l'ensemble du cadre, avec ces titres simplifiés pour les composantes : Objectif ; analyse du genre ; environnement favorable ; renforcement des capacités ; de la présence à l'influence ; méthodes de travail durables. Ce cadre couvre largement de nombreuses questions clés qui doivent être prises en compte lorsque l'on cherche à impliquer les femmes dans la conservation. Les différentes étapes se chevauchent souvent et seront répétées dans une approche itérative tout au long du projet. Nous continuerons à nous référer à ce cadre dans le module suivant.

## MODULE 3 : MODES DE PENSÉE ET DE TRAVAIL

Pour vous aider à intégrer le cadre de travail (présenté dans le module 2) dans la planification et l'action du projet, nous allons partager certaines façons importantes de penser et de travailler sur des projets liés au genre.

### Rappel du cadre

Pour rappel, voici le cadre, que vous pouvez utiliser pour vous aider à réfléchir et à travailler à l'inclusion des femmes dans la conservation.

### Évaluer attentivement la manière dont votre projet fait participer les femmes

Tout en tenant compte du cadre et de votre projet, une approche **attentive** de l'évaluation de la manière dont votre projet implique les femmes peut vous aider à identifier de manière plus réfléchie les défis, les opportunités et les méthodes de travail appropriées.

Pour ce faire, essayez de faire preuve d'**empathie**. L'empathie consiste à **s'efforcer de comprendre profondément les expériences, les sentiments et les besoins d'une autre personne et de s'y associer**. Essayez d'éprouver de l'**empathie** pour les femmes que vous ciblez dans vos efforts. Cela implique de réfléchir à leurs expériences, pressions, motivations, engagements, ambitions, intérêts, relations et craintes, entre autres choses.

*Il s'agit d'une bonne pratique générale lorsque vous vous adressez à des personnes - hommes, femmes, jeunes, peuples indigènes, autorités, etc.*

Si vous vous efforcez de vous « mettre à la place » des femmes impliquées dans votre projet, vous pourrez mieux évaluer comment rendre votre projet plus accessible et plus efficace pour les femmes. Vous pouvez recueillir des informations pour vous aider à faire preuve d'empathie par le biais de : l'analyse du genre, les discussions et les commentaires des parties prenantes, les entretiens et les conversations avec les femmes, et le suivi et l'évaluation des impacts de votre projet sur les femmes.

A titre d'exemple, voyons comment les expériences et les perspectives d'une femme peuvent la décourager de participer aux activités du projet :

- Elle s'occupe de son ménage, de ses enfants et de son gagne-pain.
- Les normes locales en matière de genre découragent son implication en dehors du foyer.
- Elle craint la désapprobation sociale si elle brise ces normes sexospécifiques.
- Elle n'a pas confiance en ses capacités à s'exprimer en public et ne se sent pas à l'aise pour participer à une réunion.
- Elle est timide pour parler devant les hommes.
- Elle n'est pas du tout convaincue que sa participation serait utile.
- Elle craint de perdre du temps et de l'argent pour se rendre à la réunion, et s'inquiète également de sa sécurité en voyageant seule en tant que femme.

Parmi les actions possibles qu'un projet pourrait prendre pour aider à relever ces défis, on peut citer :

- Programmation des activités à des heures qui conviennent mieux aux femmes.

## AUTONOMISATION DES FEMMES DANS LE DOMAINE DE LA CONSERVATION

UN PRODUIT DE CONNAISSANCE | Notes de formation

- Fournir des services de garde d'enfants sur le site de l'activité, ou permettre aux femmes d'amener leurs enfants.
- Fournir un soutien au renforcement des moyens de subsistance qui permet aux femmes d'augmenter leurs revenus sans perdre plus de temps.
- Nommer une personne chargée de la coordination des questions de genre pour travailler avec les membres de la communauté.
- Formations à la sensibilisation aux questions de genre et engagement auprès des communautés, y compris les maris et les parents.
- Formations et possibilités d'acquérir une expérience pratique de la prise de parole en public et d'autres compétences.
- Mettre les femmes en contact avec des plateformes publiques (par exemple, des émissions de radio) pour qu'elles puissent faire entendre leur voix.
- Mettre à disposition des espaces réservés aux femmes (bien qu'il soit également utile d'avoir des groupes mixtes pour partager les perspectives entre les sexes).
- Formation des femmes et des hommes sur l'importance des femmes dans la conservation.
- Mettre les femmes en contact avec des modèles et des réseaux de femmes travaillant également dans le domaine de la conservation.
- Fournir un soutien financier pour le voyage, qui peut inclure la prise en charge des frais d'un compagnon de voyage (par exemple, un membre de la famille) afin d'apaiser les inquiétudes en matière de sécurité.
- Demandez aux participants de voyager en groupe si possible.

### Évaluation de l'accessibilité, de l'inclusivité et de l'impact des activités

Vous pouvez utiliser ce cadre comme un guide pour évaluer comment vos activités planifiées pourraient contribuer à votre objectif d'implication des femmes dans la conservation, et comment mieux concevoir ces activités pour qu'elles soient plus efficaces.

Lorsque vous planifiez une activité, posez-vous ces questions (les couleurs indiquent la composante correspondante du cadre) liées à la façon dont vous concevez l'activité et aux impacts qu'elle pourrait avoir :

- Les femmes seront-elles impliquées de manière significative dans cette activité ?
- Les femmes ciblées ont-elles les compétences nécessaires pour participer activement (ou devons-nous d'abord les développer) ?
- Les femmes pourront-elles participer en toute sécurité, confortablement et sans perturber leurs autres engagements ?
- Cette activité tient-elle compte du contexte local, et est-elle appropriée ? *Et y a-t-il des garanties en place au cas où cette activité aurait des impacts sociaux ou domestiques négatifs ?*
- Cette activité tire-t-elle parti des compétences, des compétences potentielles, des expériences et des intérêts des femmes ?
- Serons-nous en mesure d'évaluer la participation et les impacts de cette activité ? (et comment ?)

- Cela s'inscrit-il dans un plan à long terme pour l'implication des femmes dans la conservation ? (et comment ?)
- Cela contribue-t-il à notre objectif d'autonomisation des femmes ? (et comment ?)

Si la réponse à l'une de ces questions est « non », réfléchissez : pourquoi pas ? Sommes-nous capables de changer cela de manière responsable dans le cadre de notre projet et de la capacité de notre organisation ? Comment ? (Et si la réponse à l'une de ces questions est « je ne sais pas », il serait utile de revoir vos objectifs liés à la participation des femmes, votre compréhension du contexte local et votre plan d'évaluation des impacts du projet).

Revenons à certains des avertissements importants du module 1 : il faut s'efforcer de minimiser le risque d'effets négatifs des activités du projet sur les femmes, et des mesures de protection doivent être mises en place au cas où votre projet pourrait avoir des effets négatifs sur les femmes en raison d'une perturbation des normes sexospécifiques et d'un retour de bâton. Il peut s'agir d'un personnel formé à la prévention et à la résolution des conflits, d'un engagement adéquat des familles dans les activités du projet afin de favoriser la compréhension de l'implication des femmes, et d'un système de doléances où les femmes peuvent signaler en toute sécurité tout effet négatif sur le projet.

### Incorporation du cadre dans la planification et la mise en œuvre

Les étapes de ce cadre se chevaucheront généralement et seront revisitées tout au long du cycle du projet. Dans la mesure du possible, ces étapes doivent être intégrées dans la **planification du projet** afin de concevoir et de proposer un projet inclusif optimal - mais si cela n'est pas possible, elles doivent être intégrées le plus tôt possible.

Voici quelques exemples rapides de la façon dont différentes activités liées au genre (avec un code couleur correspondant à la composante du cadre à laquelle elles se rapportent) pourraient être incorporées tout au long du cycle du projet.

- Consulter les communautés - y compris les femmes - pour planifier la conception et les objectifs du projet.
- Élaborer des directives et des politiques de projet pour les pratiques liées au genre (par exemple, combien de femmes bénéficiaires allez-vous cibler, quels principes clés votre projet va-t-il suivre, etc.)
- Concevoir un projet qui s'inscrit dans une stratégie à plus long terme d'inclusion des femmes et, plus largement, de renforcement de la confiance avec les communautés.
- Impliquer les membres de la communauté - y compris les femmes - dans la recherche sur l'analyse du genre.
- Sur la base de l'analyse du genre, engager la communauté dans des formations et des discussions sur le genre, faciliter la participation des femmes aux activités et leur fournir les formations nécessaires pour renforcer leurs compétences.
- La collecte de données ventilées par sexe sur les participants à toutes les activités, ainsi que la collecte de données (qualitatives et quantitatives) sur les impacts du projet.

- Offrir des opportunités et des plateformes aux femmes pour qu'elles puissent faire entendre leur voix en tant que défenseurs.
- Se connecter aux réseaux de femmes dans les différentes communautés pour partager des idées, des stratégies et de l'inspiration.

L'équipe de développement rural cambodgienne a partagé une perspective importante sur la manière d'intégrer les questions de genre dans les projets et le travail à long terme : « Chaque organisation doit intégrer la stratégie de genre au cœur de la stratégie de mise en œuvre de son organisation et de son projet. Une fois que vous aurez intégré cette stratégie, vous prendrez en compte les questions de genre à chaque étape du projet et vous saurez comment soutenir les femmes si nécessaire. »

### Approches importantes

En plus des nombreux exemples d'approches du travail sur le genre présentés dans les modules précédents, nous souhaitons mettre en avant trois approches qui sont apparues comme des méthodes de travail particulièrement utiles et productives dans plusieurs projets du Hotspot Indo-Birman. Nous partageons avec vous quelques exemples tirés de projets sélectionnés.

### Recherche participative

#### **My village, Cambodge**

Faire participer les femmes à l'analyse du genre et à la recherche de connaissances locales afin d'informer la planification du projet.

- Analyser les obstacles à la participation des femmes et des hommes, et planifier la manière de réduire ces obstacles.
- Les femmes et les hommes surveillent les changements dans les écosystèmes et la communauté.
- Les femmes élaborent leurs plans pour la communauté sur la base des besoins identifiés lors de la recherche.
- Les former à l'analyse de la situation et des acteurs afin qu'ils puissent identifier et s'engager auprès des acteurs clés impliqués dans les problèmes.
- Ils soutiennent les projets de ces femmes avec un petit budget et facilitent l'engagement avec les autres parties prenantes.

#### **WARECOD, Vietnam**

Utiliser la recherche participative sur les connaissances écologiques locales comme méthode pour aider à sensibiliser à la valeur des rôles des hommes et des femmes et pour renforcer la confiance des femmes.

WARECOD a formé des équipes de recherche locales à la connaissance écologique locale et à l'évaluation rurale participative, y compris la planification de projets de recherche, la discussion des



## AUTONOMISATION DES FEMMES DANS LE DOMAINE DE LA CONSERVATION

UN PRODUIT DE CONNAISSANCE | Notes de formation

actions nécessaires et la présentation de rapports de recherche à leurs propres communautés, au public et aux autorités locales.

- Les équipes de recherche comprennent des femmes et des hommes d'ethnies et d'âges différents.
- Établir le plan de recherche ensemble et diviser l'équipe de recherche en petits groupes pour des sujets spécifiques.
- Discutez des informations qu'ils ont recueillies, de la façon de les appliquer, de leur signification.
- L'équipe locale présente aux autorités locales et au public (les femmes sont encouragées à le faire).
- Peut utiliser la recherche pour surveiller les risques et les impacts des développements sur les ressources.

Les membres de la communauté, hommes et femmes, peuvent désormais recueillir des informations, les analyser et les synthétiser, et faire entendre leur voix lorsqu'ils les présentent.

### MCI, Thaïlande - Bassin de la rivière Ing

Formation et engagement des femmes dans la Recherche-action participative (RAP) basée sur les connaissances locales, y compris les rôles des femmes dans l'utilisation et la gestion des ressources naturelles.

- Les femmes dirigent la collecte de données sur l'alimentation locale à partir de plantes comestibles dans les forêts communautaires, avec le personnel du MCI comme assistants de recherche pour les femmes.
- MCI imprime des livres sur les résultats de la recherche pour les distribuer à la communauté et aux autorités locales, avec des chercheuses locales figurant dans l'équipe de recherche.
- Le livre est le savoir et la publication des femmes.
- Organiser un séminaire de lancement du livre auprès des autorités et des organisations.

Ces publications et ces sessions de partage ont permis d'améliorer le profil des groupes de femmes dans le bassin de la rivière Ing et de renforcer la confiance des femmes en matière de communication et de plaidoyer.

La recherche appartient aux femmes. Le MCI leur dit : « C'est votre savoir, c'est votre pouvoir ; nous sommes juste ceux qui aident à l'enregistrer et à le résumer. »

## Groupes et réseaux de femmes

### **Équipe de développement rural du Cambodge (Cambodian Rural Development Team - CRDT)**

Le CRDT a soutenu la formation d'organisations communautaires liées aux moyens de subsistance, y compris des **groupes d'épargne** principalement pour les femmes. L'idée maîtresse est d'autonomiser les femmes sur le plan économique et sur le plan de la compréhension de l'importance de leur rôle dans la société, et de leur permettre d'acquérir de l'expérience en travaillant avec des personnes et des autorités de tous niveaux. Grâce à cela, elles peuvent apprendre à participer à des groupes, à communiquer et à prendre des décisions.

Ces groupes d'épargne mettent en commun l'argent des membres, ce qui permet d'accorder des prêts à des membres sélectionnés pour investir dans des moyens de subsistance. Les bénéfices des intérêts sont utilisés pour soutenir les activités de conservation, y compris les patrouilles, le plaidoyer et la coordination.

Le CRDT a partagé les observations suivantes sur les résultats de ce travail :

- « Après avoir travaillé avec nous pendant quelques années, certains membres de notre communauté sont devenus des membres élus du conseil communal et même un chef adjoint du conseil communal. Les femmes sont passées de la timidité à la participation active et à l'élection au gouvernement local. Elles ont davantage confiance en elles et sont prêtes à s'exprimer. »
- « Lorsque vous renforcez les capacités des mères, les enfants en bénéficient également. Cela façonne les attitudes des enfants, ouvre l'esprit vers plus d'éducation pour les générations futures. Vous pouvez maintenant voir notre société devenir plus ouverte et plus tolérante. »

### **Institut communautaire du Mékong (MCI), bassin de la rivière Ing, Thaïlande**

L'institut a pris contact avec le réseau des femmes de Phayao (PWN), déjà existant. Le PWN était déjà un réseau solide qui s'efforçait de renforcer la voix des femmes dans la politique et le leadership, mais pas dans la conservation. Ensemble, ils ont étendu le réseau au-delà de la province de Phayao jusqu'à la province de Chiang Rai, le long de la rivière Ing.

L'un des principaux objectifs de ce travail est de renforcer les réseaux de femmes et développer les connexions entre les réseaux.

- Apprendre du Réseau des femmes de Phayao (PWN) comment travailler avec les femmes et l'appliquer aux questions environnementales.
- Cela s'est aligné sur le travail précédent du MCI avec d'autres ONG pour établir un réseau communautaire, le Conseil populaire du bassin de la rivière Ing.
- Mise en relation de groupes de femmes dans des communautés de la province de Chiang Rai avec le PWN afin de partager des connaissances, de créer des liens et de réfléchir davantage au rôle des femmes dans la conservation.
- Les femmes ont demandé plus de réunions et d'occasions de travailler ensemble, pour que les groupes de femmes de Chiang Rai apprennent davantage du PWN.

## AUTONOMISATION DES FEMMES DANS LE DOMAINE DE LA CONSERVATION

UN PRODUIT DE CONNAISSANCE | Notes de formation

- L'établissement d'un réseau au-delà des frontières provinciales était très important.
- Le réseau PWN travaille désormais davantage sur les questions environnementales, ainsi que sur les questions de sécurité.
- Le MCI a partagé que : « Les femmes inspirent d'autres femmes grâce aux réseaux. »

Le groupe de femmes de Boon Rueang pour la conservation, qui a été inspiré par le réseau PWN, est un exemple frappant de l'impact de ce travail.

- Boon Rueang possède la plus grande forêt de zone humide du cours inférieur de la rivière Ing, gérée par le groupe de conservation de la forêt de zone humide de Boon Rueang, qui comprend un groupe de femmes.
- Le MCI a soutenu le groupe de femmes avec le groupe de conservation, y compris leurs recherches, leurs publications, leurs communications avec les autorités et les médias, l'organisation de séminaires dans la communauté, la mise en place d'une zone de conservation, la mise en place d'un centre d'apprentissage local pour les chercheurs invités.
- 2020 : Le groupe de conservation de la forêt humide de Boon Rueang a reçu le prix Équateur du PNUD.

### Amplifier la voix des femmes

#### My Village, Cambodge

Pour aider les femmes à faire entendre leur voix, My Village s'efforce de renforcer les capacités des femmes et de créer des environnements favorables dans les plateformes publiques :

- Avant le forum public, on organise généralement une réunion avec les femmes pour les préparer : identifier/discuter entre elles des questions qu'elles veulent soulever, s'assurer qu'elles ont confiance pour soulever la question dans un forum public.
- Le forum public est une plateforme du gouvernement ; My Village a appris qu'il pouvait travailler de manière proactive pour organiser et faciliter ces forums publics afin de garantir l'inclusion de la communauté (y compris des femmes).
  - My Village travaille avec les communautés et discute à l'avance avec les autorités gouvernementales afin de mettre les préoccupations de la communauté à l'ordre du jour.

#### Le réseau international des fleuves (International Rivers), bassin du Mékong

Le réseau œuvre pour promouvoir le rôle important que jouent les femmes. Dans ce cadre, elles ont organisé conjointement le congrès « Des fleuves et des femmes » afin de partager les expériences, les stratégies, les défis et les opportunités. Les résultats de ce congrès sont les suivants :

- Déclaration et feuille de route sur les points nécessitant un travail et un soutien supplémentaires.
- Soutien à la recherche sur l'état des connaissances des femmes et des fleuves - entretiens, perspectives des femmes en termes de défis auxquels elles sont confrontées.

International Rivers a proposé les réflexions suivantes sur l'amplification des voix des femmes :

- « Comment faciliter les opportunités et les espaces qui sont sûrs et qui peuvent offrir des avenues pour que les voix - celles des femmes en particulier - soient entendues dans des plateformes comme les programmes de radio, les programmes de formation, les dialogues politiques ou les événements : c'est là que les ONG peuvent jouer un rôle. »
- « Lorsque nous concevons un événement ou un forum, nous pouvons décider qui nous invitons à être un orateur, qui nous invitons à participer. Nous pouvons être plus conscients en donnant la priorité aux personnes et aux voix qui sont moins souvent entendues et en leur offrant des opportunités. »

## ANNEXE : Apprentissage complémentaire - Feuilles + Ressources

Il existe de nombreuses ressources sur le travail en faveur du genre, et il est recommandé de consulter des experts ou des organisations ayant une expérience des questions de genre si vous développez votre propre travail sur le genre. Nous partageons ici quelques ressources utiles :

- Fiches de référence rapide (PDF) avec un bref aperçu des points clés de cette formation (*fichier séparé*).
- Les pages des organisations de conservation, dont beaucoup contiennent de bonnes informations générales sur le genre, les politiques de genre, les nouvelles, les publications (y compris les rapports, les lignes directrices, les boîtes à outils et les manuels).
- Informations générales sur le genre, pour vous familiariser davantage avec les questions et concepts clés.
- Autres boîtes à outils, directives et études de cas utiles, y compris les boîtes à outils du CEPF et de Mangroves for the Future.
- Quelques ressources sur les bénéficiaires de subventions du CEPF pour l'Indo-Burma Hotspot et leurs collaborateurs, y compris un lien pour trouver les profils de tous ces bénéficiaires ainsi que des informations sur leurs projets par le biais du CEPF.

### Les pages des organisations de conservation

Organisation	Description de la page	Lien
CEPF	Politique de genre du CEPF, boîte à outils, Gender Tracking Tool	<a href="http://www.cepf.net/grants/before-you-apply/cepf-gender">www.cepf.net/grants/before-you-apply/cepf-gender</a>
UICN	Nouvelles, publications, lignes directrices	<a href="http://www.iucn.org/theme/gender">www.iucn.org/theme/gender</a>
Conservation International	Lignes directrices, leçons apprises, vidéos	<a href="http://www.conservation.org/priorities/gender-equality">www.conservation.org/priorities/gender-equality</a>
Women & Rivers Network	Liste des partenaires, rapports, protocoles	<a href="http://www.womenandrivers.com/">www.womenandrivers.com/</a>
WorldFish	Projets, manuels, blogs	<a href="http://www.worldfishcenter.org/research-theme/gender">www.worldfishcenter.org/research-theme/gender</a>
PNUE	Rapports, histoires, domaines de travail	<a href="http://www.unep.org/explore-topics/gender">www.unep.org/explore-topics/gender</a>
Women's Earth Alliance	Informations sur les programmes, les ressources, les nouvelles, les histoires	<a href="http://womensearthalliance.org">womensearthalliance.org</a>

## Informations générales sur le genre

Organisation	Description	Lien
Objectifs de Développement Durable	Informations sur l'objectif 5 (atteindre le genre) avec des publications et des déclarations	<a href="https://sdgs.un.org/topics/gender-equality-and-womens-empowerment">sdgs.un.org/topics/gender-equality-and-womens-empowerment</a>
PNUD	Stratégie du PNUD pour le genre 2018-2021	<a href="http://www.undp.org/publications/undp-gender-equality-strategy-2018-2021">www.undp.org/publications/undp-gender-equality-strategy-2018-2021</a>
International Institute for Environment and Development (iied)	Webinaires, blogs et études de cas	<a href="http://www.iied.org/gender">www.iied.org/gender</a>
Food & Agriculture Organization	Publications, vidéos, liens vers e-learning	<a href="http://www.fao.org/gender/en">www.fao.org/gender/en</a>

## Autres boîtes à outils, directives et études de cas utiles

Ressource	Description	Lien
CEPF Gender Toolkit – boîte à outils	Boîte à outils sur le genre	<a href="http://www.cepf.net/sites/default/files/cepf-gender-toolkit-2018-fr.pdf">www.cepf.net/sites/default/files/cepf-gender-toolkit-2018-fr.pdf</a>
Oxfam – étude de cas	Histoire de femmes dirigeantes de la gestion des ressources naturelles au Cambodge	<a href="http://www.oxfamamerica.org/explore/stories/women-taking-lead-cambodia">www.oxfamamerica.org/explore/stories/women-taking-lead-cambodia</a>
Blogs du iied	Série de blogs sur les questions de genre dans tous les secteurs (principalement les questions environnementales)	<a href="http://www.iied.org/blogs/theme/gender">www.iied.org/blogs/theme/gender</a>
Mangroves for the Future – boîte à outils	Boîte à outils pour l'analyse de genre pour les praticiens de la gestion des ressources côtières	<a href="http://www.mangrovesforthefuture.org/assets/Repository/Documents/Gender-Analysis-Toolkit-for-Coastal-Management-Practitioners.pdf">www.mangrovesforthefuture.org/assets/Repository/Documents/Gender-Analysis-Toolkit-for-Coastal-Management-Practitioners.pdf</a>
Mangroves for the Future - rapport	Analyse régionale de genre sur la gestion des ressources côtières en Asie du Sud-Est et dans l'océan Indien	<a href="http://www.mangrovesforthefuture.org/assets/Repository/Documents/Regional-Synthesis-Report-Gender-in-coastal-and-fisheries-resource-management.pdf">www.mangrovesforthefuture.org/assets/Repository/Documents/Regional-Synthesis-Report-Gender-in-coastal-and-fisheries-resource-management.pdf</a>

Quelques ressources sur les bénéficiaires de subventions du CEPF pour l'Indo-Burma Hotspot et leurs collaborateurs

Ressource	Description	Lien
CEPF Indo-Burma Hotspot Grantees	Rapports et informations sur les organisations mentionnées dans cette formation	<a href="http://www.cepfnetwork.org/our-work/biodiversity-hotspots/indo-burma">www.cepfnetwork.org/our-work/biodiversity-hotspots/indo-burma</a>
Boon Rueang Women's Group, Thailand	Histoire: "Des femmes thaïlandaises se sont organisées pour protéger la forêt humide de leur communauté"	<a href="http://www.recoftc.org/stories/thai-women-organized-protect-their-community-s-wetland-forest">www.recoftc.org/stories/thai-women-organized-protect-their-community-s-wetland-forest</a>
	Profil et vidéo pour le Prix Équateur 2020	<a href="http://www.equatorinitiative.org/2020/06/04/boon-rueang-wetland-forest-conservation-group/">www.equatorinitiative.org/2020/06/04/boon-rueang-wetland-forest-conservation-group/</a>
WARECOD, Vietnam	Nouvelles: "L'Union des femmes du district de Long Phu organise un séminaire sur la communication communautaire, la surveillance et la protection de l'environnement"	<a href="http://www.warecod.org.vn/en/thong-tin/news/54/672/The-Womens-Union-of-Long-Phu-District-organizes-a-seminar-on-community-communication-environmental-monitoring-and-protection.aspx">www.warecod.org.vn/en/thong-tin/news/54/672/The-Womens-Union-of-Long-Phu-District-organizes-a-seminar-on-community-communication-environmental-monitoring-and-protection.aspx</a>
	Histoire de succès : Pêche durable au Vietnam	<a href="http://www.cepfnetwork.org/stories/grantee-success-story-sustainable-fishing-vietnam">www.cepfnetwork.org/stories/grantee-success-story-sustainable-fishing-vietnam</a>
International Rivers	Droits de genre : informations et publications de projets	<a href="http://www.internationalrivers.org/issues/human-rights/gender-rights/">www.internationalrivers.org/issues/human-rights/gender-rights/</a>

## REMERCIEMENTS

Merci beaucoup de l'intérêt que vous portez à cette formation ! Nous espérons qu'elle a été instructive et utile pour vous. Nous tenons à remercier les organisations et les personnes qui ont partagé des informations pour l'élaboration de ce produit de connaissance :

3S Rivers Protection Network (3SPN)	Leang Bunleap
Cambodian Indigenous Youth Association (CIYA)	Nun Sokunthea
Cambodian Rural Development Team (CRDT)	Or Channy
Center for People and Nature Reconciliation	Thuy Hang Nguyen
Center for Water Resources Conservation and Development (WARECOD)	Nguyen Thi Ngoc Lan
Conservation International (CI)	Nick Souter, Vann Layhim, Sokrith Heng
FISHBIO	Sinsamout Oundboundisane, Jack Eschenroeder, Eva Salas, Erin Loury
Fisheries Action Coalition Team (FACT)	Youk Senglong
Global Environmental Institute (GEI)	Yunzhu Chen
GreenViet Biodiversity Conservation Center	Trang Le
Highlanders Association (HA)	Mong Vichet
International Rivers	Gary Lee
Mekong Community Institute Association (MCI)	Teerapong Pomun
Mekong Watch	Toshi Doi
My Village	Por Narith, Kry Solany
Southeast Asia Development Program (SADP)	Leang Rattanak Tevy
WorldFish Camboya	Kosal Mam