

Recommandations pour

INTÉGRER LE GENRE ET L'ÉQUITÉ SOCIALE DANS LES PROGRAMMES DE CONSERVATION

Ce document vise à guider les praticiens de la conservation dans la reconnaissance, la compréhension et l'intégration des dimensions de genre et d'équité sociale dans les projets de conservation communautaires.



SOMMAIRE

Note de la direction	3
Présentation des recommandations	4
Pertinence du genre et de l'équité sociale dans la conservation de l'environnement	5
Comment faire : Le genre et l'équité sociale dans les programmes de conservation	7
Recueillir des informations secondaires sur la zone du projet	7
Recueillir les informations primaires dans la zone du projet.....	8
Développer des indicateurs pertinents	14
Évaluer les valeurs de référence et identifier les cibles et les buts/objectifs appropriés	14
Collecte de données	15
Évaluation du projet.....	15
Aller au-delà de l'intégration du projet : étapes institutionnelles plus générales vers l'intégration et l'institutionnalisation des questions de genre et d'équité sociale	16
Définitions	17
Annexe 1 : Questions à examiner pour les plans de projet.....	19
Annexe 2 : Conseils pour la conduite de groupes de discussion et d'entretiens	21
Bonnes techniques de facilitation	21
Entretiens avec des informateurs clés.....	21
Rendre compte à la communauté	22
Soyez prêt – sachez à quoi vous attendre	22
Annexe 3 : Ressources supplémentaires.....	23
Informations générales sur le genre et l'environnement	23
Concernant les analyses de genre	23
Concernant la collecte participative de données	23

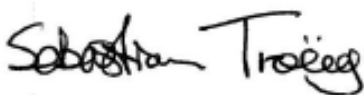
NOTE DE LA DIRECTION

La mission de CI – donner aux sociétés humaines les moyens d’assurer de façon responsable et durable la protection de la nature – fait intervenir des initiatives de conservation élaborées par les femmes et les hommes qui gèrent la nature et les paysages terrestres et marins dont ils font partie intégrante et dont ils bénéficient. Il est essentiel pour nous de collaborer activement et résolument avec ces femmes et ces hommes pour comprendre leurs points de vue, leurs connaissances, leurs besoins, leurs intérêts et leurs priorités en matière de conservation, et de concevoir des projets qui les intègrent et y répondent.

Ce sont des enjeux complexes dans les endroits où nous travaillons. Les rôles et les responsabilités des femmes et des hommes en matière de genre sont très variés selon les régions géographiques où nous travaillons et sont influencés par des générations de normes sociales et culturelles et, de plus en plus, par des mouvements mondiaux. La compréhension des questions de genre et l’intégration de cette compréhension à chaque étape de la conception et de la mise en œuvre d’un projet est à la fois ce qu’il convient de faire, mais aussi une façon d’obtenir des impacts de conservation plus importants et plus durables.

Il y a près de dix ans, notre organisation a fait le premier pas d’un long voyage visant à garantir l’intégration du genre dans nos initiatives, en créant une politique institutionnelle en matière de genre qui décrit l’importance du genre dans la conservation et expose les grands engagements de l’organisation à tenir compte du genre dans tous les projets et programmes. Depuis lors, nous avons donné la priorité à l’élaboration de recommandations et au renforcement des capacités du personnel à intégrer les perspectives de genre, soutenir les femmes leaders dans le domaine de la conservation, et promouvoir une politique et un financement de la conservation sensibles au genre.

Nous sommes heureux de présenter ces recommandations pour l’intégration du genre et de l’équité sociale dans les programmes de conservation, qui s’appuient sur l’expérience acquise par notre personnel de terrain depuis de nombreuses années, et qui vise à servir d’outil pour le personnel et les partenaires de CI. L’intégration du genre et de l’équité sociale dans les programmes de conservation peut nous aider à être systématiques, efficaces et performants dans notre engagement à faire progresser une conservation sensible au genre afin de donner le plus efficacement possible aux sociétés humaines les moyens de préserver la nature de manière responsable et durable.



Vice-président exécutif des programmes

Conservation International

Avril 2019

PRÉSENTATION DES RECOMMANDATIONS

Les présentes recommandations constituent une ressource vivante, qui sera guidée par l'évolution des meilleures pratiques et éclairée par le corpus croissant de connaissances et d'expérience de Conservation International (CI). La précédente version de ces recommandations a été testée dans 16 programmes de terrain de CI pendant plusieurs années, et un certain nombre d'enseignements spécifiques ont été incorporés dans cette version actualisée. Nous remercions tout particulièrement les équipes de CI en Bolivie, en Colombie, en Équateur, au Pérou, au Guyana, au Suriname, à Madagascar, au Libéria, au Timor-Leste, au Cambodge, aux Philippines, en Papouasie-Nouvelle-Guinée, en Indonésie, aux Îles Salomon et à Samoa pour avoir mis à l'essai les recommandations initiales et s'être fait les champions des questions de genre dans le travail de terrain de CI.

Il s'agit ici de recommandations d'ordre général qui doivent être adaptées en fonction des réalités sociales et culturelles, ainsi que du contexte environnemental ou des ressources naturelles du projet. Les normes et coutumes locales doivent être respectées lors de la collecte d'informations socio-économiques et de la mise en œuvre de projets. Il est important de demander conseil aux contacts locaux et aux membres de la communauté pour s'assurer que cela est fait correctement.

Les présentes recommandations sont conçues pour être utilisées par les praticiens de la conservation de terrain qui ont l'habitude de travailler en étroite collaboration avec les communautés. Bien que l'on y trouve des informations générales (à l'Annexe 2), les recommandations supposent que l'utilisateur dispose d'une expérience dans l'organisation et la conduite d'entretiens avec des informateurs clés, d'enquêtes et de discussions de groupe.

En tant qu'organisation travaillant en partenariat étroit avec des communautés du monde entier, CI a toujours compris la nécessité de mobiliser et de renforcer les capacités des membres de la communauté pour assurer la durabilité à long terme des programmes et faire respecter les droits humains. Ceci est confirmé par notre mission « donner aux sociétés les moyens... pour le bien-être de l'humanité ». En 2012, CI a adopté une approche de la conservation fondée sur les droits (AFD), un cadre permettant d'intégrer les normes, standards et principes des droits de l'homme dans le travail de conservation. L'approche fondée sur les droits de CI stipule explicitement que l'organisation va « respecter et promouvoir les droits humains et le bien-être humain dans le cadre des programmes de conservation », ainsi que « protéger les plus vulnérables contre les atteintes à leurs droits ». Dans ce cadre, CI a adopté sa Politique en matière de genre la même année. Cette dernière l'oblige à « travailler activement pour intégrer les questions de genre et anticiper les résultats liés au genre dans nos phases de conception et de mise en œuvre ». Depuis 2013, CI a mis en place une initiative ciblée pour renforcer les compétences, les connaissances et les exemples au sein de l'institution afin de prendre en compte le genre dans la pratique de la conservation.

C'est cet ensemble de priorités, de politiques et d'exemples institutionnels qui a servi de base à ces recommandations, en tant que conseils et outil pratiques pour intégrer le genre et l'équité sociale dans les programmes de CI à travers le monde. Des informations supplémentaires et complémentaires sont disponibles en ligne [en anglais] sur le site de la bibliothèque sur le genre et l'équité sociale : [Gender and Social Equity Library](https://conservation.sharepoint.com/teams/units/cep/gender-library/SitePages/Welcome.aspx)¹.

¹ <https://conservation.sharepoint.com/teams/units/cep/gender-library/SitePages/Welcome.aspx>

PERTINENCE DU GENRE ET DE L'ÉQUITÉ SOCIALE DANS LA CONSERVATION DE L'ENVIRONNEMENT

Le **genre** est une construction sociale qui renvoie aux rôles respectifs des deux sexes et aux relations entre eux. Il englobe les caractéristiques, les contraintes et les opportunités économiques, politiques et socioculturelles associées à la masculinité ou à la féminité. Le genre varie d'une culture à l'autre, il est dynamique et peut évoluer dans le temps. Pour cette raison, les rôles liés au genre ne doivent pas être supposés, mais examinés².

Le genre, cependant, n'est qu'une caractéristique (très importante) qui influence les interactions d'une personne avec l'environnement et sa capacité à participer à des initiatives de conservation et à en tirer parti. D'autres caractéristiques sociales et culturelles peuvent inclure le statut socio-économique, l'appartenance ethnique/raciale/autochtone, l'âge, la profession, le niveau d'instruction, la situation géographique, le handicap ou la religion.

Le concept plus large d'**équité sociale** en matière de conservation est axé sur l'importance d'une répartition équitable des coûts et des bénéfices des initiatives de conservation entre les différents groupes sociaux et individus. L'équité sociale reconnaît que divers groupes sociaux et individus (tels que ceux identifiés ci-dessus) ont des utilisations des ressources naturelles et des rôles sociaux différents, et ont donc des besoins, des intérêts, des priorités, des droits et des responsabilités uniques à l'égard des ressources naturelles³. En raison de ces différences, les initiatives de conservation peuvent avoir des impacts différents selon les groupes et individus. Il est donc essentiel d'identifier ces différences et d'y répondre afin d'équilibrer le pouvoir, les connaissances et la prise de décision en matière de conservation et de s'assurer que les projets ne perpétuent pas les inégalités. En même temps, différents groupes sociaux et individus peuvent avoir des connaissances écologiques ou des bonnes pratiques distinctes et utiles qui peuvent ouvrir de nouvelles opportunités pour la conservation.

Les dimensions sociales et de genre se présentent sous de nombreuses formes. Dans certains pays, la lignée familiale est une dimension sociale importante qui a un impact sur l'accès des personnes aux ressources et sur leur interaction avec les ressources naturelles. Dans certains endroits, le statut autochtone est un facteur clé. L'âge et la situation matrimoniale sont également des facteurs importants qui influencent la relation des personnes avec les ressources naturelles. Par exemple, des grands-mères âgées peuvent être affectées d'une façon différente de celle des femmes mariées et des adolescentes.

L'analyse de ces dimensions sociales, et les ajustements apportés au projet en fonction de celles-ci, peuvent renforcer de manière significative l'efficacité, l'efficacé, les impacts positifs et la durabilité d'un projet, entraînant des gains économiques et sociaux, une amélioration des résultats de la conservation et de l'utilisation durable du capital naturel, et une participation accrue des groupes traditionnellement marginalisés. L'examen attentif des dimensions de genre devrait faire partie d'une évaluation sociale ou communautaire plus large faisant intervenir l'examen d'autres identités sociales.

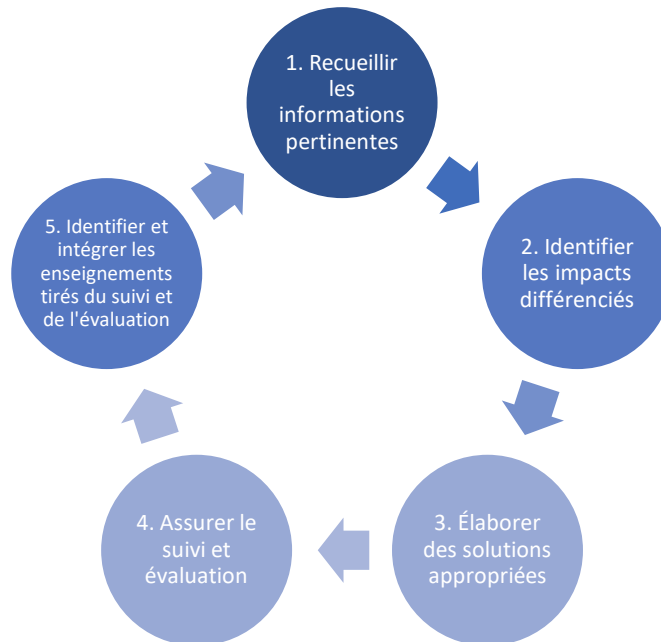
² Le genre peut également renvoyer à l'identification personnelle de son propre genre (identité de genre).

³ Pour des informations et des conseils supplémentaires concernant spécifiquement les peuples autochtones et la conservation, veuillez consulter les recommandations de CI sur le consentement libre, préalable et informé, disponibles en ligne.

Ce document fait principalement référence aux « hommes et aux femmes » comme étant les deux principaux groupes distincts. Cela s'explique par le fait que le genre est l'un des déterminants sociaux les plus profonds du pouvoir et de la prise de décision. Cependant, cela ne signifie pas que tous les hommes et toutes les femmes sont identiques ; au contraire, le terme doit être compris comme faisant référence à la diversité des hommes et des femmes, avec des caractéristiques sociales différentes (par exemple, le statut socio-économique, l'ethnicité, l'âge, la profession) qui se combinent pour façonner l'utilisation et le contrôle différents des ressources naturelles par un groupe ou un individu.

COMMENT FAIRE : LE GENRE ET L'ÉQUITÉ SOCIALE DANS LES PROGRAMMES DE CONSERVATION

Le genre doit être intégré à toutes les étapes d'un projet ou d'un programme, et bien qu'il soit idéal d'analyser les questions de genre et les problèmes sociaux au début de la phase de conception d'un projet, il n'est également jamais trop tard pour examiner un projet en cours qui peut être géré avec souplesse. Les défis et les opportunités liés au genre et à l'équité sociale devraient être réexaminés et abordés périodiquement tout au long du projet afin de mesurer les progrès et de garantir que les problèmes sont traités de manière adéquate. Les cinq étapes principales sont décrites ici.



Étape 1 : Recueillir les informations pertinentes

Une analyse sociale permet d'examiner en quoi différents individus et groupes peuvent influencer un projet ou un programme, et en quoi un projet ou un programme peut les affecter. L'analyse recueille, identifie, examine et analyse des informations sur les différents rôles, responsabilités, besoins et intérêts des hommes et des femmes de différents groupes sociaux. Pour saisir les nuances des diverses caractéristiques sociales, les données et l'analyse sur les hommes et les femmes doivent être ventilées par catégories sociales pertinentes pour le projet, par exemple, statut socio-économique, appartenance ethnique/raciale/autochtone, âge, profession, niveau d'instruction, emplacement géographique et religion.'

Recueillir des informations secondaires sur la zone du projet

Commencez d'abord par les publications en ligne et les ensembles de données qui peuvent donner un large aperçu des principales considérations sociales et de genre pour votre projet. Une simple recherche en ligne devrait fournir de nombreuses informations, mais voici quelques bons points de départ :

- Enquête démographique et de santé [en anglais] : <https://dhsprogram.com/> ;
- Statistiques de la Banque mondiale sur le genre [en anglais] : <http://datatopics.worldbank.org/gender/> ;
- Index « Institutions sociales et égalité homme-femme » [en anglais] : <https://www.genderindex.org/> ;
- Observations finales sur les rapports des États au CEDAW ;
- Rapport « Global Gender Gap » du Forum économique mondial ;
- Évaluations nationales de l'USAID sur le genre, l'inclusion sociale, la croissance économique et d'autres thèmes ;
- Statistiques ou données d'instituts de recherche nationaux, régionaux ou locaux pertinents.

En outre, faites appel à des experts et des collègues qui peuvent connaître le contexte du projet, par exemple en recherchant des écrits d'experts ou en interrogeant des experts et des collègues. Cet exercice devrait vous donner une vue d'ensemble de certaines des principales vulnérabilités et opportunités relatives aux questions sociales et de genre qui existent sur le site de votre projet et qui sont les plus pertinentes pour le contexte du projet. Cela vous aidera également à comprendre quelles sont les informations spécifiques qui vous manquent encore et qu'il pourrait être nécessaire de recueillir sur le site du projet.

Recueillir les informations primaires dans la zone du projet

Dans de nombreux cas, vous devrez encore recueillir des informations plus précises sur la façon dont votre projet sera mené en collaboration avec des hommes et des femmes de différents groupes sociaux et sur l'impact qu'il aura sur eux. Cela se fait généralement par la collecte de données sur le terrain, via des groupes de discussion, des entretiens ou des enquêtes, selon une méthode qui respecte le principe du consentement libre, préalable et informé. Vous trouverez ci-dessous quelques exemples de questions qui peuvent être utilisées pour solliciter des informations, mais qui devront probablement être adaptées au contexte et à l'objectif de votre projet, et pour combler les lacunes en matière de connaissances.

Il peut être important de s'associer à des organisations locales (par exemple, une organisation de développement ou une organisation environnementale à but non lucratif, un réseau de femmes, une université) pour préparer et mettre en œuvre cette étape, en particulier dans les endroits où CI n'a pas de projets existants et/ou de relations bien établies.

Les personnes clés à interroger peuvent être des anciens du village, des représentants autochtones, des représentants du gouvernement local, des groupes de femmes et de jeunes ou des membres du personnel de l'organisation partenaire. Veillez à interroger à la fois des hommes et des femmes des groupes sociaux concernés, d'âges et de situations matrimoniales différents, en posant des questions ciblées sur chaque groupe. Il est important de garantir une participation et une inclusion significatives des différents groupes sociaux. Cela implique souvent d'organiser des réunions et des groupes de discussion distincts pour les femmes. Les réunions, les enquêtes et les entretiens doivent également être organisés dans une langue, un format, des horaires et un lieu adaptés à chaque groupe social. Le nombre d'enquêtes, de groupes de discussion et d'entretiens dépendra du nombre de communautés couvertes par le projet, et c'est une décision à prendre en fonction du temps disponible, des ressources financières et de la portée géographique du projet. Des informations supplémentaires sur la collecte de données tout au long et à la fin du projet pour le suivi et l'évaluation peuvent être trouvées à l'étape 4 de ce document, tandis que l'étape 5 traite de l'importance d'intégrer la collecte continue de données dans la mise en œuvre du projet par le biais de la gestion adaptative. Des conseils sur la conduite de groupes de discussion et d'entretiens figurent à l'Annexe 2 du présent document.

Pensez également à utiliser d'autres méthodes moins formelles de collecte d'informations, comme les jeux de rôle, les jeux ou d'autres activités interactives. Vous pouvez en trouver beaucoup en ligne ou essayer d'utiliser le Guide d'activités de CI⁴ qui explique plusieurs activités utiles pour la collecte d'informations liées au genre.

Finalité	Exemples de questions pour les groupes de discussion, les entretiens ou les enquêtes
<p>Pratiques et participation : comportements et actions des gens dans la vie et leur variabilité selon le genre et le groupe social.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Quelles sont les principales sources de moyens de subsistance et de revenus des hommes et des femmes (ventilées par âge, revenu, lieu, etc.) ? Qu'en est-il du travail ou des responsabilités qui ne sont pas rémunérés ? • Quand les hommes et les femmes effectuent-ils du travail (rémunéré et non rémunéré) ? (par jour, par mois, par saison) • Combien de temps est consacré aux tâches domestiques et aux soins ? Qui en est le principal responsable ?
<p>Accès aux ressources et contrôle des ressources : la capacité d'une personne à utiliser des ressources financières et autres ou des biens.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Quelles sont les ressources naturelles (affectées par ce projet/programme) auxquelles les hommes et les femmes ont accès et qu'ils utilisent ? Qui a le contrôle sur ces ressources ? Certains groupes sociaux y ont-ils plus ou moins accès ? • Quelles autres ressources (terres, crédit, information, formation, etc.) sont disponibles pour les hommes et les femmes ? Qui utilise ces ressources ? Y a-t-il des différences entre les groupes sociaux ? • Comment les hommes et les femmes accèdent-ils aux informations sur le projet ?
<p>Connaissances, croyances et perceptions : normes sociales des femmes, des hommes, des filles et des garçons ou normes qui leur sont appliquées</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Quels sont les obstacles qui empêchent les hommes ou les femmes (de différents groupes sociaux) d'assister aux réunions/formations ou de participer à la prise de décision ? • Les femmes expriment-elles généralement leurs opinions lors de la prise de décision communautaire ? Pourquoi ou pourquoi pas ? • Les hommes et les femmes partagent-ils avec les membres de leur foyer les informations qu'ils ont recueillies lors d'une réunion/formation ? Consultent-ils d'autres membres du foyer avant de prendre des décisions au niveau communautaire ? • Les garçons et les filles sont-ils encouragés à aller à l'école ? Jusqu'à quel âge ?

⁴ Le Guide d'activités [en anglais] peut être consulté sur le site web de la bibliothèque sur le genre et l'équité sociale : [Gender & Social Equity Library](#)

<p>Droits et statut juridiques : façon dont les femmes et les hommes sont considérés et traités par les codes juridiques et les systèmes judiciaires coutumiers et formels.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Que disent les codes formels sur les droits des hommes et des femmes ? Les codes formels diffèrent-ils des codes coutumiers ? • Qui peut posséder des ressources naturelles, des terres ou d'autres biens ? • Qui peut conclure des accords juridiques ou des contrats ? • Qui peut hériter de biens ?
<p>Pouvoir : capacité de contrôler les ressources et de prendre des décisions autonomes et indépendantes sans contrainte.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Qui a la capacité/le pouvoir de prendre des décisions au niveau de la communauté ? Les femmes et les hommes sont-ils associés de la même manière aux décisions ? • Au niveau du ménage, qui contrôle/gère/prend les décisions concernant les ressources, les biens et les finances ? Les femmes et les hommes partagent-ils la prise de décision ? • Qui détermine quand les terres, le bétail ou les produits agricoles sont vendus ?
<p>Impact : comment le projet pourrait-il affecter les hommes et les femmes d'âges et de statuts différents ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comment le projet pourrait-il affecter la vie quotidienne des hommes et des femmes d'âges et de groupes sociaux différents ? • Quels bénéfices ce projet apporte-t-il à la communauté ? Comment sont-ils partagés entre les hommes et les femmes de différents groupes ? • Quels sont les coûts (par ex. temps consacré, travail) que la communauté doit supporter pour ce projet ? Comment ces coûts sont-ils partagés entre les hommes et les femmes ou les différents groupes sociaux ? • Y a-t-il des conséquences négatives involontaires potentielles sur un certain groupe (par exemple, une augmentation de la violence) ? • Les hommes et les femmes ont-ils des chances égales de participer aux décisions et aux bénéfices du projet ? • Que font les hommes et les femmes avec les revenus du projet ? Les revenus sont-ils dépensés d'une manière qui favorise le bien-être humain ? • Quelles possibilités voyez-vous d'accroître la participation des groupes traditionnellement marginalisés ?

Étape 2 : Identification des bénéfices, des risques, des obstacles et des opportunités

Les informations collectées à l'étape 1 doivent maintenant être analysées et traduites en un ensemble d'activités dans le cadre du projet afin d'aborder les risques et les opportunités identifiés et de maximiser les bénéfices de la conservation. Examinez vos données et dégagez les points principaux :

- Dans quelle mesure le projet pourrait-il avoir un impact différent sur les hommes et les femmes de différents groupes sociaux (de manière positive et négative) ?

- Les hommes et les femmes ont-ils les mêmes chances (réelles et perçues) de bénéficier du projet ?
- La conception du projet satisfait-elle les intérêts, les besoins et les priorités des différents groupes d'hommes et de femmes ?
- Des opportunités ou des risques imprévus sont-ils apparus ?
- Quels sont les principaux obstacles (par exemple, culturels, sociaux, politiques) identifiés qui peuvent limiter la participation des hommes ou des femmes ?

Il peut être utile d'élaborer un tableau – comme celui qui suit – pour aider à réfléchir à la manière dont les différents groupes peuvent bénéficier du projet, aux risques éventuels, aux obstacles à la participation ou aux bénéfices, et aux possibilités de faire participer chaque groupe. Votre tableau doit être adapté au contexte de votre projet et aux groupes sociaux spécifiques qui sont les plus pertinents. Dans cet exemple, nous avons choisi les autochtones, les jeunes, les agriculteurs et les éleveurs nomades.

		Autochtones	Jeunes + célibataires	Aînés (y compris veuves)	Agriculteurs	Éleveurs nomades
Femmes	Bénéfices					
	Risques/coûts					
	Obstacles					
	Opportunités					
Hommes	Bénéfices					
	Risques/coûts					
	Obstacles					
	Opportunités					

D'une région à l'autre, d'une culture à l'autre et d'une structure sociale à l'autre, plusieurs obstacles similaires à la participation apparaissent fréquemment, notamment :

- Le manque de temps/les conflits de priorité font qu'il est difficile pour les hommes et les femmes de participer aux activités du projet telles que les réunions ou les ateliers. Pour les hommes, ceci peut être lié à un travail rémunéré ; pour les femmes, il peut s'agir de responsabilités familiales et de soins, bien que cela puisse varier selon les groupes sociaux.
- L'inaccessibilité/les déplacements nécessaires pour se rendre aux activités peuvent poser problème, en particulier pour les femmes, les jeunes ou les personnes âgées vivant dans des zones reculées, qui sont généralement moins mobiles. De même, les ménages les plus pauvres ne disposant pas de moyens de transport auront plus de difficultés pour se déplacer. Si une activité nécessite de passer la nuit loin de chez soi, cela peut poser des problèmes supplémentaires, en particulier pour les femmes en raison des responsabilités familiales, de la sécurité physique et des normes culturelles qui limitent les possibilités de passer la nuit en dehors du foyer.
- Le fait de se sentir mal à l'aise à l'idée de participer publiquement à des activités peut constituer un obstacle majeur pour certains groupes, notamment les femmes dans les cultures où elles ne sont pas encouragées à diriger (cela peut aussi concerner les jeunes ou les peuples autochtones, selon le contexte). Cela peut tenir à une combinaison d'un manque d'estime de soi ou d'aptitudes

à parler en public, et d'une connaissance limitée du sujet de conservation en question. Cela peut également provenir d'un manque de soutien de la part de la communauté ou de la famille pour participer aux activités liées au projet.

- Les difficultés d'accès à l'information représentent une difficulté pour de nombreux groupes vulnérables, et sont liées à des enjeux tels que l'alphabétisation, les capacités de calcul, les langues parlées et l'accessibilité aux canaux de communication.
- Il existe des problèmes sociaux relatifs aux activités mixtes dans de nombreux pays, et ils sont parfois influencés par la situation matrimoniale ou l'âge. Les femmes célibataires peuvent ne pas être autorisées culturellement à participer à des activités de groupe avec d'autres hommes.

Étape 3 : Élaborer des solutions appropriées

Cette étape nécessite une très bonne connaissance du processus et du contexte socioculturel du projet et doit être réalisée avec le plus grand nombre possible de parties prenantes bien informées (par exemple, les membres de la communauté, le personnel du projet). La participation de l'ensemble du personnel, des partenaires et des parties prenantes concernés contribuera également à l'appropriation du processus et à l'obtention de meilleurs résultats. Ces solutions dépendront de la culture locale, de la nature du projet, du budget et de la disponibilité du personnel. Il est important que ces solutions soient élaborées par et avec la communauté et les autres parties prenantes (telles que les partenaires de mise en œuvre) afin qu'elles soient culturellement appropriées et réalisables. Les solutions exactes dépendront du contexte, mais voici quelques exemples :

Obstacle/Défi/Risque	Solution possible
Manque de temps/conflits de priorités	<ul style="list-style-type: none"> • Déterminer à quelle heure de la journée ou à quelle période de l'année les hommes et les femmes ont tendance à être disponibles et planifier les activités en fonction. Ne pas oublier qu'il peut être nécessaire de mettre en œuvre une activité plusieurs fois pour satisfaire aux besoins de tous les groupes. • Prévoir des services de garde d'enfants pendant les activités.
Difficulté d'accès/Coût élevés des déplacements pour se rendre aux activités	<ul style="list-style-type: none"> • Rapprocher les activités des communautés dans lesquelles vous voulez mobiliser les gens. • Fournir un moyen de transport (et même proposer des accompagnateurs) pour se rendre aux activités. • Comprendre les normes culturelles relatives aux activités en soirée et travailler avec les ménages pour identifier les moyens appropriés permettant la participation des hommes et des femmes. • Dédommager les gens pour leur temps et leur déplacement.
Personnes mal à l'aise à l'idée de participer publiquement à des activités	<ul style="list-style-type: none"> • Organiser des activités distinctes (par ex. tables rondes) avec les hommes et les femmes (avec des facilitateurs du même sexe) pour que les participants se sentent à l'aise. • Organiser un atelier d'initiation pour les personnes disposant de moins de connaissances/d'expérience sur le sujet afin qu'elles puissent être préparées et bien informées. • Encourager le facilitateur à demander les opinions et les contributions des groupes/personnes plus silencieuses.

	<ul style="list-style-type: none"> • Être explicite lorsque vous invitez les gens à participer, en indiquant que vous appréciez les contributions de tous et toutes et espérez voir une large représentation de membres de la communauté. Par exemple, même dans les activités principalement dirigées par des hommes, invitez spécifiquement tous les membres de la famille à participer. • Veiller à ce que la présentation des activités se déroule dans la langue locale. • Travailler avec les dirigeants locaux et les participants masculins du projet pour expliquer l'importance de la participation des femmes et identifier des moyens culturellement appropriés pour leur permettre de participer.
Accès limité à l'information	<ul style="list-style-type: none"> • Créer des supports de communication dans des langues (ou avec des images) compréhensibles par tous. • Personnaliser les messages pour différents groupes via les canaux de communication les plus appropriés (radio, écrit, informel, réunion communautaire, formes de communication locales, etc.) en fonction de la manière dont chacun obtient ses informations.
La conception du projet ne tient pas compte de l'équité entre les sexes ni de l'équité sociale.	<ul style="list-style-type: none"> • Fournir une formation de base sur le genre et des formations de suivi, en particulier pour les membres du personnel qui sont en relation avec la communauté. Allouer un montant dans le budget du projet pour les activités et/ou la formation liées au genre. • Consulter les organisations de femmes locales, les groupes de jeunes et les groupes autochtones, les entités gouvernementales ou les ONG de conservation/développement.
Le projet peut accroître la charge de travail (payée ou non payée) d'un groupe donné	<ul style="list-style-type: none"> • Examiner si ceux qui ont une charge de travail accrue bénéficient du projet : Si oui, veiller à ce que les participants comprennent que les bénéfices l'emportent sur le coût du travail supplémentaire. Si non, vous devrez repenser votre projet pour vous assurer que personne n'est lésé.
Le projet peut augmenter le risque de violence domestique ou d'insécurité physique chez certaines personnes	<ul style="list-style-type: none"> • Avoir une conversation franche avec les participants au projet afin de déterminer s'il existe des méthodes de mise en œuvre du projet susceptibles d'éliminer ce risque. • Recherchez des partenaires et des ressources ayant cette expertise.

Étape 4 : Suivi et évaluation

Un suivi régulier est nécessaire pour s'assurer que les stratégies de genre et d'équité sociale sont pertinentes et atteignent le résultat souhaité ; il permet également de prendre des mesures réactives ou correctives si nécessaire. Un suivi efficace des progrès des projets comporte les étapes suivantes :

- Développer des indicateurs pertinents

Les données ventilées sont collectées individuellement et présentées séparément sur des groupes distincts (par exemple, 30 % des participants étaient des hommes âgés de 25 à 40 ans ; 70 % étaient des femmes âgées de 25 à 40 ans).

- Évaluer les valeurs de référence et identifier les cibles et les buts/objectifs appropriés
- Collecter et utiliser stratégiquement des données qualitatives et quantitatives ventilées.

Développer des indicateurs pertinents

Les indicateurs qui mesurent les personnes doivent être ventilés par sexe et autres caractéristiques pertinentes (âge, lieu, profession, origine, etc.) et suivre l'évolution dans le temps du statut et des rôles des personnes. Si les indicateurs peuvent être utilisés pour compter le nombre de personnes participant à différentes activités, ils ont beaucoup plus d'impact s'ils mesurent les effets concrets du projet sur les hommes et les femmes de différents groupes sociaux. Les indicateurs peuvent être :

Les indicateurs doivent être :

- Pertinents par rapport aux activités
- Clairement définis
- Ventilés par sexe et autres caractéristiques sociales pertinentes
- Faciles à comprendre et à utiliser
- Convenus avec les membres de la communauté

Quantitatifs : ils mesurent le nombre réel d'hommes et de femmes participant à une activité, par exemple :

- Participation de toutes les parties prenantes à l'identification et à la conception du projet (présence et niveau de participation ventilés par sexe et par âge).
- Mesure de la contribution des hommes et des femmes aux activités du projet (travail, outils, argent).
- Bénéfices du projet allant aux hommes et aux femmes autochtones

De nombreux indicateurs de projet peuvent simplement être ventilés pour recueillir des données quantitatives, par exemple :

Ex. 1 : Indicateur initial : Nombre de *membres de la communauté* formés à la gestion des aires protégées
Meilleur indicateur : Nombre d'*hommes et de femmes* formés à la gestion des aires protégées

Ex. 2 : Indicateur initial : Nombre de *ménages* bénéficiant de l'accord de conservation
Meilleur indicateur : Nombre de *ménages dirigés par un homme* comparé au *nombre de ménages dirigés par une femme ou par un couple* déclarant avoir bénéficié de l'accord de conservation

Il est important de reconnaître que les indicateurs quantitatifs ont leurs limites ; par exemple, un indicateur peut demander combien d'hommes et de femmes ont participé à un projet, mais ne donnera pas nécessairement d'informations sur la nature, le degré ou les effets de leur participation.

Qualitatifs : ils donnent un sens aux chiffres, par exemple :

- La *qualité* de la participation des hommes et des femmes
- Dans quelle mesure les femmes et les hommes dans les zones rurales participent-ils de manière significative à la prise de décision ?
- Dans quelle mesure le projet influence-t-il activement la participation et l'accès aux bénéfices pour les groupes les plus marginalisés ?
- Quels sont les facteurs qui affectent la participation et la répartition équitable des coûts et des avantages entre les groupes ? Sont-ils traités de manière adéquate ?

Évaluer les valeurs de référence et identifier les cibles et les buts/objectifs appropriés

Afin de commencer à mesurer les changements ou les progrès, il est important de connaître votre point de départ – votre niveau de référence. Par exemple, si vous souhaitez suivre l'évolution du pourcentage d'hommes et de femmes participant à un projet, vous devez connaître le niveau de

référence pour fixer une cible en connaissance de cause. Par exemple, *dans cette culture, les hommes et les femmes se réunissent-ils souvent pour des réunions ou des formations ? Pourquoi ou pourquoi pas ?* C'est à partir de ce niveau de référence que vous pouvez ensuite fixer des objectifs réalistes. Les objectifs sont les niveaux de progrès attendus, mesurés à l'aide d'indicateurs que le projet a l'intention d'atteindre au cours d'une période donnée, sur la base d'un plan de travail des activités, du budget disponible et d'autres ressources. Les objectifs doivent tenir compte des réalités des normes socioculturelles dans lesquelles le projet est mis en œuvre et doivent être ambitieux mais réalisables.

Collecte de données

Il faudra ensuite collecter des données pour mesurer les changements et évaluer le succès du projet. Il est important de réfléchir à la manière dont les données sont collectées (par le biais d'une enquête, de groupes de discussion, etc.), car un nombre représentatif d'hommes et de femmes de différentes classes sociales est nécessaire pour avoir une vue d'ensemble. Dans de nombreux cas, le fait de parler seulement au chef de famille ne donnera accès qu'à un homme chef de ménage : pensez à la manière d'atteindre les femmes, les jeunes ou les aînés pour les interroger. Le recours à des femmes enquêtrices ou à des facilitatrices de groupes de discussion peut également permettre d'avoir des entretiens plus sincères avec les femmes. De même, s'adresser à des groupes spécifiques ou lors d'événements (comme une réunion du comité des femmes ou un groupe de jeunes) peut être un bon moyen de recueillir des informations. Souvent, les données quantitatives sont recueillies dans le cadre d'enquêtes, tandis que les données qualitatives sont recueillies dans le cadre de groupes de discussion ou d'entretiens. Quelle que soit l'approche utilisée pour la collecte de données, la prise en compte des aspects éthiques lorsque des questions potentiellement sensibles sont posées à des sujets humains doit être primordiale et le consentement éclairé pour la participation à l'étude doit être donné⁵.

Questions clés pour la collecte de données pendant un projet :

- Comment savez-vous si la situation s'améliore ou se détériore ?
- Comment allez-vous collecter les informations ?
- Qui dispose de l'information ?
- Que devrez-vous observer, mesurer ou compter pour être en mesure de recueillir l'information ?
- Quels sont les obstacles (culturels, environnementaux ou politiques) à la collecte de données ? Comment pouvez-vous surmonter ces obstacles ?
- À quelle fréquence et par qui les données seront-elles recueillies ?
- Comment et où les données seront-elles enregistrées ?
- Que fera-t-on des données ?
- Comment les données seront-elles partagées – avec les différents groupes au sein de la communauté, et

Évaluation du projet

Alors que le suivi recueille des données tout au long du projet à des fins de retour d'information et de gestion adaptative, l'évaluation s'attache à apprécier et à juger l'efficacité globale du projet. Par exemple, comment le projet a-t-il affecté (différemment) les hommes et les femmes ? Dans quelle mesure les questions de genre ont-elles été intégrées dans la conception, la mise en œuvre et le suivi du projet ? Comment les résultats des activités du projet, qu'ils soient positifs ou négatifs, ont-ils été répartis entre les différents groupes ?

L'évaluation peut également servir à réfléchir à l'approche, aux buts et aux objectifs du projet, ainsi qu'aux enseignements tirés, afin de rendre plus efficaces la planification et la mise en œuvre

⁵ Si vous recueillez des informations personnelles identifiables, assurez-vous de connaître et de respecter la Politique d'éthique de la recherche de CI.

ultérieures du projet. Par exemple, que devons-nous faire différemment lors de la collecte des données pour nous assurer que les avis des hommes et des femmes de différentes classes sociales sont représentés ? Quels sont les difficultés et les succès de ce projet et comment pouvons-nous utiliser ces informations pour améliorer l'impact de notre travail ? Comment les projets pourraient-ils être conçus pour mieux prendre en compte les besoins et les points de vue spécifiques de différents groupes d'hommes et de femmes ? Un débriefing du projet portant spécifiquement sur les éléments sociaux et de genre du projet serait bénéfique pour la réflexion et l'apprentissage et permettrait d'appliquer ces enseignements aux futurs projets.

Étape 5 : Identifier et intégrer les enseignements tirés du suivi et de l'évaluation

Les données et l'apprentissage au cours du projet sont un processus continu qui peut, et doit, contribuer à informer la mise en œuvre tout au long de la durée de vie du projet. Lorsque les données sont collectées et analysées pendant le suivi, et lorsque de nouveaux enseignements sont tirés, les informations doivent être réintégrées dans le projet par le biais de la gestion adaptative.

Par exemple, si vos données montrent que seul un petit nombre de participants au projet sont des femmes, essayez d'en comprendre la raison (par exemple en parlant avec des femmes et des hommes) et ajustez les activités pour rendre la participation plus attrayante pour les femmes. Si vous observez que les jeunes hommes autochtones ne participent pas aux formations, essayez d'en comprendre la raison et adaptez votre approche de communication et de mobilisation.

ALLER AU-DELÀ DE L'INTÉGRATION DU PROJET : ÉTAPES INSTITUTIONNELLES PLUS GÉNÉRALES VERS L'INTÉGRATION ET L'INSTITUTIONNALISATION DES QUESTIONS DE GENRE ET D'ÉQUITÉ SOCIALE

Bien que le suivi des étapes ci-dessus sur un projet nouveau ou existant soit un moyen efficace de commencer à renforcer les connaissances et la capacité du personnel à intégrer les concepts de genre et d'équité sociale, des stratégies plus étendues sont nécessaires pour des programmes de conservation pertinents et sensibles au genre et à l'équité sociale. Pour cela, les principes et les pratiques de genre et d'équité sociale doivent être incorporés dans les politiques, les stratégies, les programmes, les activités de projet, les fonctions administratives et la culture d'un bureau ou d'une institution ; c'est ce qu'on appelle l'institutionnalisation de la dimension du genre (*mainstreaming* en anglais). Les étapes de l'institutionnalisation de la dimension du genre peuvent correspondre aux actions suivantes :

- *Renforcer les capacités fondamentales du personnel en matière de genre et d'équité sociale* : faire de la formation en matière de genre et d'équité sociale un élément clé de l'amélioration des capacités du personnel, avec un renforcement au fil du temps. Travailler en lien avec les ONG locales ou les entités gouvernementales pour voir si elles peuvent contribuer à la formation. Envisager de former les organisations partenaires et les autorités locales ou d'autres parties prenantes clés. Si le budget le permet, il peut être judicieux d'engager une personne ayant de l'expérience sur des projets spécifiques à haut risque. Envisager également de modifier les pratiques d'embauche pour inclure l'examen des compétences en matière de genre et de questions sociales lors des entretiens.

- *Concevoir des systèmes et des procédures de redevabilité du projet* : cela aidera à saisir et à documenter les résultats de l'intégration dans le temps et entre différents projets. Envisager d'inclure une analyse sociale intégrant la dimension de genre (telle que décrite ci-dessus) en tant que procédure standard pour tous les projets.
- *Rechercher l'expertise locale* : Outre le soutien interne de CI, il existe probablement d'autres ressources locales, telles que des ministères ou des ONG, qui opèrent dans la région. Dans de nombreux endroits, il peut y avoir des organisations spécifiques de femmes, des groupes de jeunes ou des groupes autochtones, et peut-être une ONG généraliste travaillant sur le développement et dotée d'une certaine expertise en matière de genre/équité sociale.
- *Incorporer un financement pour l'intégration des questions de genre/équité sociale dans les budgets des projets* : une inclusion adéquate dans les budgets d'éléments de genre et d'équité sociale aura un impact significatif sur le suivi. Différents éléments d'un projet peuvent nécessiter une budgétisation spécifique :
 - La collecte de données ventilées ;
 - La formation du personnel du projet et des organisations partenaires ;
 - La planification, le suivi et l'évaluation basés sur des indicateurs de genre/équité sociale ;
 - Le temps de travail du personnel, ou d'un consultant, pour s'assurer que le genre et l'équité sociale sont correctement pris en compte.

DÉFINITIONS

Le **genre** renvoie aux caractéristiques et opportunités économiques, sociales, politiques et culturelles associées aux femmes et aux hommes. Le genre est une construction sociale, ce qui implique la prise en compte simultanée des rôles masculins et féminins et de leur interaction dans la société.

L'intégration du genre désigne les stratégies appliquées dans l'évaluation, la conception, la mise en œuvre et l'évaluation de programmes pour tenir compte des normes de genre et compenser les inégalités basées sur le genre

L'institutionnalisation de la dimension du genre (*mainstreaming*) est le processus d'évaluation et de réponse aux implications différenciées pour les femmes et les hommes de toute politique, stratégie, programme, activité et fonction administrative, ainsi que de la culture institutionnelle d'une organisation.

Les **normes de genre** sont des comportements ou des caractéristiques que la société attribue à un sexe particulier. Les normes de genre changent d'une culture à l'autre et dans le temps dans la mesure où elles sont fondées sur les attentes des sociétés, qui évoluent constamment.

L'analyse sociale examine l'impact potentiel du projet sur les personnes, en fonction de leurs caractéristiques sociales ; **l'analyse de genre** est un type d'analyse sociale et examine spécifiquement les différences dans la vie des femmes et des hommes, y compris celles qui conduisent aux inégalités, et applique cette compréhension aux politiques et aux programmes.

L'égalité sociale signifie que toutes les personnes – quels que soient leur sexe, leur caste, leur appartenance ethnique, leur religion, leur âge, leur situation matrimoniale, leur condition physique ou leur mode de vie – reçoivent le même traitement, les mêmes opportunités, la même reconnaissance, le même respect, et ont les mêmes droits et le même statut. Dans de nombreuses sociétés, certains groupes (comme les femmes) ont des droits différents, un accès différent aux ressources et aux informations, et des pouvoirs de décision différents.

L'**équité sociale** est le processus qui consiste à être juste envers différents individus ou groupes de personnes. Pour garantir cette équité, des mesures doivent être prises pour compenser les désavantages historiques et sociaux qui empêchent certains groupes de bénéficier d'une égalité de traitement. Le produit de l'équité sociale est une situation dans laquelle toutes les personnes ont le même statut à certains égards, y compris les droits civils, la liberté d'expression, les droits de propriété et l'accès égal à certains biens et services sociaux.

ANNEXE 1 : QUESTIONS À EXAMINER POUR LES PLANS DE PROJET

Lors de l'examen des plans de projet, les questions suivantes peuvent aider à identifier les points forts et les points faibles d'un projet en matière de genre et d'équité sociale.

Questions générales	<ul style="list-style-type: none"> • S'assurer que les personnes ne sont pas toutes regroupées sous le terme de « membres de la communauté ». • Nombre de fois que des mots clés sont mentionnés dans les documents du projet : genre, femmes, hommes, jeunes, aînés, autochtones, etc.
Contexte et justification	<ul style="list-style-type: none"> • Les aspects spécifiques liés au genre et à la société sont-ils mis en évidence dans la rubrique des informations générales du projet ? • La justification comprend-elle des arguments convaincants en faveur de l'institutionnalisation de la dimension de genre et de l'égalité des sexes ? • Les différents besoins et priorités des hommes et des femmes sont-ils analysés dans le cadre du contexte social ?
Buts Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Les buts et objectifs du projet tiennent-ils compte aussi bien des besoins des hommes et des femmes de différents groupes sociaux ? • Les buts contribuent-ils à corriger les déséquilibres en matière de genre ou d'équité sociale ? • Les objectifs ont-ils été élaborés en partenariat avec les différents groupes sociaux, afin de prendre en compte leurs besoins, leurs priorités, leurs objectifs et leurs connaissances ?
Groupes cibles	<ul style="list-style-type: none"> • Quel devrait être l'équilibre social et de genre au sein du groupe cible ?
Activités	<ul style="list-style-type: none"> • Les activités prévues font-elles participer aussi bien les hommes que les femmes des groupes sociaux concernés ? • Des mesures sont-elles intégrées pour garantir l'inclusion et la participation des groupes marginalisés à la planification et à la mise en œuvre du projet ? Cela peut se faire par exemple en organisant des entretiens séparés avec des femmes ou des jeunes, en renforçant spécifiquement les capacités des femmes autochtones, etc. • Toutes les activités sont-elles menées avec le consentement libre, préalable et informé (CLIP) de la communauté ?
Indicateurs	<ul style="list-style-type: none"> • Des indicateurs ont-ils été élaborés pour mesurer les progrès accomplis vers chaque objectif ? Ces indicateurs mesurent-ils les aspects sociaux ou de genre de chaque objectif ? • Les indicateurs sont-ils ventilés en fonction du sexe (et d'autres critères sociaux pertinents) ? • Les objectifs sont-ils fixés pour une participation ambitieuse mais réalisable des hommes et des femmes aux activités ? • Les indicateurs ont-ils été élaborés en partenariat avec les différents groupes sociaux, afin de prendre en compte leurs besoins, leurs priorités, leurs objectifs et leurs connaissances ?
Capacité de mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> • Les membres du personnel du projet et des organisations partenaires (le cas échéant) ont-ils des compétences sociales et de genre adéquates ? • Est-ce que les hommes et les femmes participeront à la mise en œuvre du projet ?

Suivi et évaluation	<ul style="list-style-type: none"> • La stratégie de suivi et d'évaluation inclut-elle une perspective de genre ? • Le cadre est-il ventilé pour permettre l'évaluation des niveaux de référence, du suivi et de l'impact ?
Risques	<ul style="list-style-type: none"> • Le contexte plus large du genre et des normes sociales au sein de la société a-t-il été considéré comme un risque potentiel pour la réussite du projet ? • L'impact négatif potentiel de l'intervention a-t-il été pris en compte pour les différents groupes (par exemple, une charge accrue pour les femmes ou l'isolement social des hommes) ? Et lorsque de tels impacts négatifs ont été identifiés (y compris par des discussions franches avec les différents groupes sociaux), ont-ils été éliminés ?
Budget	<ul style="list-style-type: none"> • La nécessité de dispenser des formations ou d'engager des experts à court terme a-t-elle été prise en compte dans le budget ? • Le projet alloue-t-il explicitement un budget et des ressources aux activités liées au genre et à l'équité sociale ?
Stratégie de communication	<ul style="list-style-type: none"> • La stratégie de communication du projet pour la diffusion publique tient-elle compte des différentes manières dont les hommes et les femmes de différentes classes sociales peuvent accéder à l'information ?
<p>Source : Energia - Adapté de PNUD, <i>Gender Mainstreaming in Practice: A Handbook</i>, 2002 et <i>ToR, Review of gender mainstreaming in SDN projects</i>, Banque mondiale.</p>	

ANNEXE 2 : CONSEILS POUR LA CONDUITE DE GROUPES DE DISCUSSION ET D'ENTRETIENS

Des groupes de discussion ou des entretiens séparés avec les anciens du village, les femmes, les hommes et les jeunes seront probablement les plus appropriés. Tenez compte d'autres dimensions sociales qui peuvent affecter le processus, comme la classe socio-économique.

Les groupes de discussion et les entretiens doivent être menés par des membres du personnel du projet qui connaissent bien les approches participatives de collecte d'informations, telles que l'animation de groupes de discussion et la conduite d'entretiens. Des conseils supplémentaires sur les méthodes participatives peuvent être trouvés en ligne (voir Annexe 3) ; voici quelques conseils pour vous préparer :

1. **Élaborez des questions** : Bien que ces recommandations proposent des questions, celles-ci peuvent et doivent être adaptées à chaque situation pour être les plus efficaces et les plus instructives. Visez à avoir une dizaine de questions par groupe de discussion, mais soyez prêt à en poser davantage.
2. **Testez les questions** pour vous assurer qu'elles sont claires et qu'elles sollicitent le type d'information nécessaire. Cela peut être fait d'abord avec des collègues du bureau de CI, puis avec un petit nombre d'hommes et de femmes de la communauté. Adaptez les questions si nécessaire en fonction des tests pilotes.
3. **Identifiez et recrutez les participants aux groupes de discussion et aux entretiens.** Points à prendre en compte : les participants devront-ils être dédommagés pour leur temps ? Où et quand les groupes de discussion et les entretiens auront-ils lieu ? N'oubliez pas que les hommes et les femmes peuvent être disponibles à des moments différents de la journée.
4. Veillez à emmener un **preneur de notes** qui pourra noter les réponses et les points de discussion.

Bonnes techniques de facilitation

Le rôle du facilitateur est de favoriser la discussion dans un format ouvert et sûr (en reconnaissant que le genre et l'équité peuvent être un sujet sensible), dans le but de générer des idées et des opinions différentes de la part d'autant de personnes différentes que possible. Quelques suggestions pour un groupe de discussion réussi :

- Veillez à expliquer l'objectif du groupe de discussion et la manière dont les informations seront utilisées ; assurez-vous que tout le monde a compris et donné son consentement avant de poursuivre. Documentez ce consentement.
- Les groupes de discussion et les entretiens avec des femmes doivent être menés par une facilitatrice, tandis que les groupes de discussion et les entretiens avec des hommes doivent être menés par un facilitateur.
- Les groupes de discussion doivent être organisés de façon participative, avec des questions ouvertes. Les facilitateurs doivent être prêts à poser des questions directrices telles que :
« Pouvez-vous me donner plus de détails sur cet aspect ? Pouvez-vous donner un exemple ? »

Entretiens avec des informateurs clés

Les participants aux entretiens doivent être choisis avec soin et constituer un groupe représentatif de la population cible du projet. Les membres d'un groupe local de femmes ou d'hommes, les anciens du village et les dirigeants locaux sont des exemples de personnes à interroger. La plupart des questions

peuvent être utilisées pour le groupe de discussion, bien que certaines doivent être adaptées ou qu'il puisse y avoir un ensemble de nouvelles questions à poser.

Rendre compte à la communauté

Il est important de rendre compte à la communauté de l'importance de sa participation aux groupes de discussion et aux entretiens et de ce que les informations ont montré. Soyez prêt, lors d'une visite ultérieure sur le terrain, à communiquer les conclusions générales et à expliquer ce que l'équipe du projet fait avec les informations, tout en vous assurant que les réponses individuelles restent anonymes. Gardez à l'esprit les moyens de communication appropriés pour chaque groupe social, comme mentionné ci-dessus (calendrier, format, langue, lieu, etc.) et adaptez les communications à chaque groupe social en conséquence. Accordez du temps aux commentaires de la communauté et documentez les réactions et les suggestions d'amélioration.

Soyez prêt – sachez à quoi vous attendre

Le genre et l'équité sociale sont souvent des sujets sensibles. En animant une session sur ces questions, vous pouvez être confronté à des discussions difficiles. Par exemple, des questions de violence ou d'autres troubles sociaux peuvent apparaître. Bien qu'il s'agisse toujours d'une discussion difficile, une bonne préparation peut vous aider. Tout d'abord, soyez très clair dès le début sur les raisons pour lesquelles vous posez ces questions et sur la portée de votre travail. Si un sujet difficile se présente et que quelqu'un veut parler, faites preuve d'empathie et écoutez (mais ne posez pas de questions personnelles). Faites des recherches préalables et dressez une liste d'autres organisations ou institutions susceptibles de vous aider (établissements de santé locaux, services sociaux, ONG ou services gouvernementaux).

ANNEXE 3 : RESSOURCES SUPPLÉMENTAIRES

Souvent, une recherche de ressources sur Internet permet de trouver de nombreux documents utiles. Voici une petite liste de ressources utiles :

Informations générales sur le genre et l'environnement

Global Gender and Environmental Outlook. (Perspectives mondiales en matière de genre et d'environnement.) PNUÉ (2016).

<file:///D:/Documents%20and%20Settings/kwesterman/Downloads/GLOBAL%20GENDER%20AND%20ENVIRONNEMENT%20OUTLOOK.pdf>

A Gender Perspective on Securing Livelihoods and Nutrition in Fish-dependent Coastal Communities. (Une perspective de genre pour garantir les moyens de subsistance et la nutrition dans les communautés côtières dépendantes du poisson). Wildlife Conservation Society (2012).

<http://globalinitiatives.wcs.org/DesktopModules/Bring2mind/DMX/Download.aspx?EntryId=16651&PortalId=97&DownloadMethod=attachment>

Bureau mondial de l'UICN pour l'égalité des sexes : Plateforme d'information sur l'environnement et le genre : <https://genderandenvironment.org/fr/egi/>

Concernant les analyses de genre

WCS Central Africa Gender Field Guide (Guide de terrain sur le genre en Afrique centrale de la WCS). Société pour la conservation de la nature (2015).

https://portals.iucn.org/union/sites/union/files/doc/wcs_gender_assessment_guide.pdf

Pacific Gender and Climate Change Toolkit: tools for practitioners (Boîte à outils genre et climat dans le Pacifique : outils pour les praticiens).

https://www.pacificclimatechange.net/sites/default/files/documents/Pacific_gender_toolkit_full_version.pdf

Bureau mondial de l'UICN pour l'égalité des sexes : *Framework for Conducting Gender-Responsive Analysis* (Cadre pour la réalisation d'analyses sensibles au genre) (2013).

http://cmsdata.iucn.org/downloads/framework_gender_analysis.pdf

Guidance for Gender Based Violence (GBV) Monitoring and Mitigation within Non-GBV Focused Sectoral Programming (Guide pour le suivi et l'atténuation de la violence basée sur le genre (VBG) dans le cadre de la programmation sectorielle non axée sur la VBG). Care (2014). Care (2014).

http://www.care.org/sites/default/files/documents/CARE%20GBV%20M%26E%20Guidance_0.pdf

Concernant la collecte participative de données

St. Olaf College : *Toolkit for Conducting Focus Groups* (Boîte à outils pour la conduite de groupes de discussion). <https://pages.stolaf.edu/2014psych-230/files/2013/08/focusgrouptoolkit.pdf>

Biodiversity International : *Practical tips for conducting gender-responsive data collection* (Conseils pratiques pour mener une collecte de données tenant compte du genre) (2013).

https://www.biodiversityinternational.org/uploads/tx_news/Practical_tips_for_gender_responsive_data_collection_1658_02.pdf