



**COMPTE RENDU DE L'ATELIER DE REFLEXION SUR LE RENFORCEMENT DES  
CAPACITES  
DES FEMMES DANS LES PROCESSUS DE CONCERTATION  
ET DE GESTION DES AIRES PROTEGEES EN AFRIQUE DE L'OUEST.  
DAKAR, 30 MAI AU 1ER JUIN 2007**



Julienne N. Anoko,  
Consultante Bureau Mondial de l'UICN pour le Genre (San José de Costa Rica)

## SOMMAIRE

<b>I</b>	<b>Introduction</b>	<b>p.3</b>
<b>II</b>	<b>Considérations théoriques sur le principe d'équité</b>	<b>p.3</b>
<b>III</b>	<b>Diagnostic sur la place de l'équité au sein des AP en Afrique de l'ouest</b>	<b>p.9</b>
<b>IV</b>	<b>Produits issus des travaux de groupes</b>	<b>p.10</b>
<b>V</b>	<b>Engagements des organisateurs et des participants</b>	<b>p.18</b>
<b>VI</b>	<b>Les initiatives déjà en place oeuvrant pour un renforcement de l'équité</b>	<b>p.19</b>
<b>VII</b>	<b>Bilan de l'atelier et prochaines étapes</b>	<b>p.20</b>
<b>VIII</b>	<b>Conclusion</b>	<b>p.21</b>
	<b>Annexes</b>	

## I. Introduction

Du 30 mai au 1er juin 2007 à Dakar au Sénégal, L'UICN BRAO et la FIBA, ont organisé un atelier de « Réflexion sur le renforcement des capacités des femmes dans les processus de concertation et de gestion des Aires Protégées en Afrique de l'ouest ». Cet atelier a réuni des professionnels des AP de divers pays, ainsi que des spécialistes de la question de genre.<sup>1</sup>

L'objectif était d'initier une première réflexion sur le problème de l'équité des genres dans les aires protégées (AP) en Afrique de l'ouest, de présenter des exemples d'intégration de l'équité entre les sexes dans certains programmes, de construire un arbre à problèmes et de proposer des actions dans le but de remédier ou d'améliorer les situations d'inégalités et d'inéquités, et finalement d'apprécier la possibilité pour les gestionnaires des AP de proposer des actions à court terme, preuve de leur compromis et leur engagement dans la lutte contre les inégalités et inéquités sociales entre les sexes dans leurs différents projets ou programmes. Nous avons aussi, grâce à des exemples de certains pays, touché du doigt la complexité du problème sur le terrain.<sup>2</sup>

Avant l'atelier, l'organisation a élaboré et envoyé un questionnaire aux participants dans lequel il leur était demandé, entre autre, d'apporter leurs idées sur ce qu'ils entendent par équité, de donner des exemples d'actions menées en faveur de l'équité au sein de chacune des organismes auxquels ils appartiennent, d'identifier les contraintes pour appliquer ou mettre en place ce principe et de faire des propositions dans les domaines de la planification, la participation et la formation. Bien évidemment, ces réponses ont été discutées en plénière, revues, corrigées et améliorées.

## II. Considérations théoriques sur le principe d'équité<sup>3</sup>

### 2.1 *Quelle est la différence entre le sexe et le genre ?*

**Sexe** : ensemble des caractéristiques biologiques héréditaires et génétiques qui organisent les individus en deux catégories.

**Genre** : construction sociale qui assigne aux hommes et aux femmes une série de caractéristiques et rôles socialement différenciés.

Le **genre** n'est pas synonyme de femme. Le genre se réfère à la manière dont les sociétés définissent les différents rôles, les responsabilités, et les droits pour les hommes et les femmes. On observe que ces rôles sont flexibles et peuvent changer.

---

<sup>1</sup> Voir en annexe 2 la liste des participants

<sup>2</sup> Voir en annexe 1 le programme de l'atelier

<sup>3</sup> Ces réflexions sont adaptées de l'ouvrage didactique de Lorena Aguilar; Itzá Castañeda; Hilda Salazar, 2002, *En búsqueda del género perdido. Equidad en las áreas protegidas*, San José, ABSOLUTO, Costa Rica, UICN.

*Exemple : Les Tikar du Cameroun central font une différence sans ambiguïtés entre le sexe et le genre. Le pouvoir politique est réparti entre un chef et son équivalent féminin. Le souverain a à son service un notable homme qui est chargé de veiller à son bien être, rôle traditionnellement attribué aux femmes. Il lui apporte et sert ses repas, goûte à ses médicaments avant que le souverain ne les prenne, l'accompagne dans son lit, le vêtit et le dévêtit, organise la ronde des épouses dans la couche du souverain, partage tous les secrets du souverain, etc. Les épouses le dénomment câlinement « notre jalousie » pour signifier qu'il est « l'épouse préférée » de leur mari. Cependant ce notable est mari et père de famille et combine à la perfection son rôle social et celui d'homme. La souveraine quant à elle abrite dans son palais, un homme qui lui sert ses repas, s'occupe des travaux domestiques, est à son service complet, partage sa couche, s'occupe des enfants, laboure ses champs. Il joue le rôle traditionnel de l'épouse. Il est aussi le père biologique des enfants de la souveraine, mais n'en est pas le père social reconnu car dans cette société, la souveraine ne peut pas se marier à un de ses sujets. De plus son titre est hérité de mère en fille ou de tante à nièce. Ce père biologique ne peut pas revendiquer la paternité de ces enfants car la société ne le reconnaît pas comme tel.*

Le plus important du concept de genre est que son emploi désigne les relations sociales entre les sexes.

Le genre est à la base de la construction des inégalités sociales, elles mêmes basées sur les mythes tels que :

« Les femmes ne sont pas aptes à prendre des décisions et occuper des postes de pouvoir »

« Les femmes ne sont pas aptes à pratiquer certaines activités comme diriger une pirogue, ou aller à la chasse »

*Exemple : J'avais pris la décision de faire ma thèse doctorale sur la chasse traditionnelle chez les Tikar après m'être rendu compte que la plupart des interdits que devaient respecter les femmes de cette région étaient relatifs au comportement des animaux dans leur milieu de vie sauvage. Je fus pendant plus de 18 mois rejetée par les chasseurs sous prétexte que les « femmes ne chassaient pas ; la chasse est uniquement réservée aux hommes » Après plusieurs tentatives sans succès, je décidai de photographier les chasseurs avec les prises rapportées au village. Tous prirent goût à poser fièrement jusqu'au jour où le plus valeureux des chasseurs du village me demande de le photographier avec la dépouille d'un énorme phacochère qu'il venait d'abattre. Comme le reste des hommes je marchai 4 heures traversant à gué les rivières et transportant les morceaux de l'animal. Je ne me plains ni des moustiques, ni des chutes, ni des épines qui me pénétraient dans la chair en me lacérant la peau. Cette première expérience m'ouvrit les portes des chasseurs qui à partir de ce moment m'impliquèrent dans la chasse. Plus tard ils me diront que c'est parce que je m'étais comportée physiquement « comme un homme ».*

Témoignage de Julienne N Anoko

La société attribue plus de libertés au sexe masculin qu'au féminin. Dans plusieurs régions, les femmes doivent demander la permission à leurs époux, compagnons ou frères aînés avant de sortir de leurs maisons, ou d'entreprendre une activité économique. Dans le cas contraire, leurs entreprises sont simplement confisquées par leurs époux et leurs libertés limitées

*Au Mali, plusieurs femmes ayant acceptées des fonds de micro crédits sans le consentement de leurs époux, ont vu ces fonds confisqués par ces derniers. Ne pouvant pas rembourser le micro crédit certaines ont été emprisonnées et d'autres contraintes d'abandonner leurs foyers.*

Témoignage de Traore Touré Néné et Diahara Touré du Mali

Plusieurs parmi elles n'ont pas de droits sur la propriété, car celle-ci est au nom de leurs maris ou frères. Elles n'existent pas en tant que personnes, mais plutôt comme biens des familles de leurs maris et à la mort de ces derniers, certaines sont automatiquement « héritées » sans leur consentement par l'un des frères ou oncle du défunt au même titre que les champs et les propriétés de ce dernier (c'est ce qu'on appelle le système du lévirat.)

Les initiatives de conservation et gestion des ressources dans les AP doivent disposer de mécanismes pour identifier ces inégalités et prendre des mesures pour contribuer à l'équité entre les genres. Ceci implique le développement de multiples stratégies pour que l'initiative de conservation dispose de fondements et de méthodologies appropriés pour la définition de politiques et actions, qui diminuent et éradiquent les inégalités entre les genres.

## *2.2. Démystifier les idées reçues*

Le point de départ doit être la démystification des idées reçues telles que :

« *Les hommes possèdent la connaissance scientifique et les femmes celle empirique ou pratique* » autrement dit les femmes sont incapables de penser et les hommes incapables de travailler avec leurs mains sur ce que la société considère comme « de petites taches »

*Exemple : En 1997 au Cameroun, l'ONG FAWECAM (Forum for African Women Educationalists Cameroun) met en place un projet dont l'objectif est d'inciter les filles à s'inscrire dans les séries scientifiques des lycées et collèges au lieu des séries traditionnelles réservées aux filles comme la cuisine, l'Enseignement ménager, la couture et les séries littéraires. Le projet créa un prix récompensant les jeunes filles, qui consistait en du matériel scolaire pour chaque cours. Au bout de la première année, il eut une augmentation de plus de 20% des filles inscrites dans les séries scientifiques et le double au cours de la deuxième année. Leurs résultats dans les matières scientifiques s'améliorèrent considérablement.*

Les hommes et les femmes détiennent les uns comme les autres des connaissances mais on ne peut pas dire que certaines sont inaccessibles pour l'autre sexe.

## *2.3. La Triple Journée de travail de la femme*

C'est la participation de la femme dans les fonctions **productives, reproductives** et **communautaires**.

**Travail Reproductif** : activités liées à la reproduction biologique. Cela comprend notamment l'entretien de la famille, la socialisation et l'éducation des garçons et des filles, la santé, l'alimentation et toutes les tâches que ceci implique.

**Travail Productif** : ce sont les activités qui génèrent des revenus financiers, des biens, services ou bénéfiques pour la consommation propre ou pour la commercialisation dans le marché, avec lesquelles on assure la reproduction familiale.

**Travail Communautaire** : ce sont toutes les activités qui se réalisent dans la communauté pour assurer la reproduction de la famille, la défense et l'amélioration des conditions de vie et l'organisation communautaire.

La construction du genre identifie les activités à charge des femmes comme « complémentaires » parce qu'elles ne rapportent pas de l'argent. Elles sont aussi moins valorisées pour les mêmes raisons. Les femmes ne reçoivent pas de salaire pour leurs activités.

Si elles veulent de l'argent, elles doivent aller faire un travail productif hors du ménage. Or le fait de faire ce travail productif ne leur enlève pas les deux autres, au contraire il s'y ajoute, créant ainsi un volume de travail énorme. C'est pour cela que la plupart des femmes ont une triple journée de travail.

#### *2.4. Qui, comment et quand se prennent les décisions ?*

La prise de décision et l'exercice du pouvoir sont inégaux. La société valorise plus les décisions publiques que les privées (domestiques). Très souvent l'homme a le pouvoir de décision dans la sphère publique, familiale et même sur les activités de la femme. Les activités de formation et d'accès à la connaissance et à l'éducation sont généralement réalisées par les hommes, qui ont ainsi l'opportunité de renforcer leurs capacités au travers de ces nouvelles expériences, non seulement grâce aux nouvelles connaissances acquises, sinon par la reconnaissance sociale qu'ils obtiennent.

Les femmes ont des difficultés pour pouvoir se former, se qualifier afin de pouvoir réaliser des activités génératrices de revenus financiers. Et lorsque l'opportunité se présente, elles sont confrontées à un autre type de problème : qui va s'occuper des activités reproductives à leur place ? Dans la plupart des cas, cette responsabilité retombe sur les filles, qui risquent alors de ne plus pouvoir aller à l'école, les grands-mères ou les voisines qui prennent le relais. Ceci montre qu'il n'est pas facile de parvenir à une entière participation des femmes dans les processus de développement, parce que leur participation requiert du temps et de la tranquillité.

#### *2.5. Le renforcement des capacités*

C'est un processus à travers lequel les personnes gagnent progressivement un pouvoir et un contrôle croissant sur leurs vies. Il comprend la prise de conscience, la construction de la confiance en soi, l'ouverture à de plus amples options et opportunités, l'accès et le contrôle des ressources. Le renforcement des capacités provient de l'« intérieur » des propres personnes, il ne peut pas être octroyé par d'autres. L'objectif est de transformer l'idéologie, les structures et institutions qui renforcent et perpétuent la discrimination sociale, en utilisant des mécanismes comme le renforcement des capacités, l'organisation et l'exercice de la citoyenneté. Ce processus contribue à réduire l'obstacle du machisme et à libérer les hommes des rôles stéréotypés qui limitent leur développement personnel.

#### *2.6. Lien entre le travail de conservation et l'équité et égalité entre les êtres humains*

De même que le conservationnisme dénonce la façon dont l'espèce humaine a maltraité la nature, le mouvement pour l'équité et l'égalité dénonce la façon dont l'espèce humaine a opprimé une moitié d'elle-même. De la même manière que les conservationnistes posent le problème de la valeur, du respect, de la reconnaissance et de l'importance de la biodiversité, la perspective d'équité des genres part de la visualisation et de la reconnaissance de la diversité sociale, personnelle et culturelle. L'autre point de rencontre est que les deux postures posent la question d'une nouvelle forme de vie plus intégrale, holistique, où les différentes dimensions de la vie sont importantes. Le conservationnisme et l'équité des genres sont complémentaires face à la crise de la civilisation.

#### *2.7. La conservation comme opportunité pour la promotion de l'équité sociale*

Un des défis des initiatives de développement et de conservation est de générer les espaces et les mécanismes qui permettront de mener des actions qui atteignent simultanément les finalités de la conservation et de la promotion de l'équité sociale. Dans plusieurs contextes, les actions des initiatives de conservation et de développement se basent sur les structures formelles et préétablies de propriété, d'accès et de contrôle des ressources naturelles, etc. Elles font ainsi perdurer les mêmes modèles de répartition des tâches « féminines » et « masculines » et renforcent les rôles traditionnels qui marquent et soutiennent les inégalités et l'inéquité entre

les genres. (Les filles à la cuisine et les garçons au salon ». Si les garçons ne savent pas faire la vaisselle, c'est parce qu'on ne leur a pas appris et non pas parce qu'ils sont incapables de le faire (heureusement ce n'est pas le cas dans toutes les familles).

Il est aussi commun et fréquent que dans des projets de gestion des AP, les activités confiées aux femmes restent dans le domaine du foyer ou du ménage : l'élevage de la basse-cour, les potagers, les fours à cuisiner, etc.. En général ces activités sont vues comme secondaires ; elles disposent de petits budgets et n'ont pas de véritable impact dans le développement et l'atteinte des objectifs des AP. En plus le confinement des femmes dans les activités secondaires les maintient en marge des activités centrales de conservation, les exclut des bénéfices générés par les initiatives de conservation, maintenant ainsi les inégalités.

## *2.8. L'équité sociale : condition indispensable pour la conservation et le développement durable*

a. *La participation des populations associées à ces AP* : Dans la recherche de la conservation et le développement durable, chaque personne a une responsabilité et des tâches à accomplir, afin qu'ensemble, nous puissions réaliser les changements que nous proposons de réaliser. Si certaines personnes sont en position de désavantage, d'oppression, ou de subordination (cela peut être dû à des raisons de genre, d'âge, de religion, de politique, d'ethnie, de classe ou de condition socioéconomique) il sera difficile d'atteindre les objectifs minimaux de participation sociale et d'équité dans la conservation et le développement.

b. *le rôle clé de l'information* : Les hommes et les femmes qui travaillent ou travailleront dans la gestion des AP ayant généralement des formations différentes, il est indispensable que dès les premières rencontres, les termes et les concepts soient clairement définis afin que tous et toutes partent d'une même base de compréhension. Il faut en plus tenir compte de chaque réalité locale afin de ne pas travailler sur des définitions passe-partout.

## *2.9 Que signifie travailler avec une perspective d'équité de genre ?*

Travailler avec une perspective d'équité des genres va au-delà de la promotion et de l'inclusion « d'activités de femmes pour les femmes ». Cela implique une mise au point (centralisation) de stratégies et d'actions pour les hommes et les femmes. Cela signifie reconnaître les relations inégales de pouvoir entre les genres et entreprendre une série d'actions à tous les niveaux qui impliquent les hommes et les femmes dans la construction de relations équitables et participatives dans le processus de conservation et de développement durable.

C'est aussi initier un processus permanent et libérateur, qui inclut les hommes et les femmes, les garçons, les filles et les jeunes, dans les différentes phases du projet (diagnostic, élaboration, planification, exécution, suivi et évaluation) et qui rend possible leur pleine participation dans le développement de la société.

C'est aussi promouvoir des processus sociaux qui démontent la construction actuelle des identités de genre. Dans le cadre des AP, il est nécessaire établir une offre de services qui équilibre les opportunités au moyen du développement de stratégies qui intègrent les hommes et les femmes dans toutes les activités et qui créent l'autonomie de ces dernières.

Enfin, travailler avec une perspective de genre, c'est aussi introduire une nouvelle vision et manière de sentir et vivre la réalité, basée sur des relations d'équité et d'autonomie entre les genres (hommes et femmes). C'est avoir conscience de la participation des femmes et des hommes comme gestionnaires et sujets du développement, ce qui suppose la congruité entre la perception adoptée et la manière de vivre.

## *2.10. Plan de gestion : équité dans les AP*

Un plan de gestion basé sur l'approche équité dans les AP devrait s'appuyer sur 6 points principaux, veiller et tenir compte du fait que la perspective de l'équité sociale traverse toutes les phases du projet, de l'identification et la sélection d'une AP jusqu'à son suivi et évaluation

a. Participants et participantes

- b. Les objectifs
- c. Le Zonage de l'AP
- d. Cadre conceptuel
- e. Définition des programmes et sous programmes
- f. Ressources et chronogramme

a. La carte sociale des groupes d'intérêt doit être clairement identifiée et tenir compte du fait que toutes les personnes n'ont pas les mêmes habilités et capacités : elle doit faire une nette et claire distinction entre les groupes d'intérêt ; prévoir des mécanismes et techniques adaptées aux conditions socio environnementales ; être représentative, avec participation des femmes, tenir compte des limitations imposées par le temps, les horaires (re)productifs

b. L'objectif général doit rechercher l'équilibre entre les intérêts écologiques et le développement, et exprimer aussi l'incidence du plan de gestion dans la promotion de l'équité sociale. Les objectifs spécifiques doivent identifier les changements ou transformations dans les relations entre les femmes et les hommes, définir les conditions du renforcement des capacités des femmes quant à l'accès, le contrôle, les bénéfices et la prise de décisions ; lutter contre la pauvreté et promouvoir l'autonomie économique ; promouvoir et renforcer la participation des femmes

c. Les critères de zonage doivent tenir compte des usages par sexe, par groupes économiques et d'âge, délimiter les sanctions et les conditions d'usage de manière équitable ; penser aux alternatives d'usages pour les femmes.

d. Le cadre conceptuel doit mettre en exergue les principes tels que la durabilité, l'équité et la participation.

e. Les programmes et sous programmes doivent intégrer dans le système d'organisation, les aspects techniques, méthodologiques, administratifs et opérationnels, aussi bien que les conditions nécessaires pour l'exécution du Plan de Gestion. Il s'agit en particulier de définir les responsabilités et les ressources de tout le personnel, d'identifier les activités qui garantissent la visualisation et la participation des femmes, de compter avec des techniques et une méthodologie pour des analyses basées sur le genre (indicateurs, données par sexe, spécialiste en genre, renforcement des capacités en genre pour le personnel, prévision et/ou utilisation des technologies, temps, horaires et messages appropriés aux femmes)

f. Chronogramme et ressources : il faudrait disposer de ressources humaines et financières suffisantes pour construire le processus d'équité dans le Plan de Gestion; disposer d'un personnel mixte, de politiques équitables de sélection du personnel, d'un processus permanent de renforcement des capacités, d'un budget pour la promotion de l'équité, et enfin prévoir suffisamment de ressources pour les activités.

### *2.11. Les politiques/stratégies d'intégration de l'équité dans la gouvernance des AP.*

Une politique d'équité entre les sexes est un mécanisme qui institutionnalise le processus de recherche de l'égalité des opportunités et de l'équité entre les femmes et les hommes, et leur relation avec les ressources naturelles. Elle facilite la reconnaissance que les femmes et les hommes ont de leurs besoins, intérêts, droits et responsabilités respectifs, elle leur permet d'expérimenter différents impacts dans les processus de conservation et d'interventions pour le développement. Son but est l'établissement de relations plus équitables entre les femmes et les hommes à l'intérieur d'une organisation, avec comme objectif que l'impact soit visible au cours du travail au sein de la dite organisation. Elle s'assure que les ressources sont bien orientées dans cette direction et que les préoccupations ne demeurent pas au niveau des bonnes intentions. Elle améliore les relations entre les personnes qui constituent les équipes techniques, administratives et hiérarchiques au sein des institutions, promeut la participation des femmes et des hommes ainsi que la juste distribution des ressources. Enfin, elle contribue de façon significative à la qualité de leurs performances et augmente les niveaux d'efficacité dans la gestion de l'environnement.

Des Idées pour développer les politiques d'équité entre les sexes dans les AP : les actions de mise en place des politiques s'élaborent à deux niveaux :

- **Au niveau interne (de l'organisation)** : Il s'agira de (i) développer une compétence genre (personne compétente, consultant en genre, responsabiliser tous les membres de l'équipe, assurer la transversalité, etc) ; (ii) Mettre en place une gestion sensible à l'équité des genres (qui cherchera à éliminer les inégalités entre les hommes et les femmes quand à l'accès aux biens et autres ressources, à reconnaître les différences assignées aux hommes et aux femmes et construire avec elles), (iii) Disposer de ressources humaines sensibles et sensibilisés continuellement à la question, et en particulier de responsables formés sur les thèmes spécifiques ; (iv) prévoir des mesures concrètes de compensation des groupes défavorisés ; (v) Résoudre les tensions ; (vi) Incorporer la femme et l'homme dans des tâches non traditionnelles, etc. La planification et le budget doivent prévoir la question du genre dans le plan stratégique et les plans annuels et la traiter de façon transversale (ou dans le cas contraire, attribution d'un nouveau budget ou réorganisation des dépenses). Il faut créer un environnement de travail sensible à l'équité des genres.
- **Au niveau des actions externes** : participer à des formations, vulgariser les exemples réussis, lutter contre les réticences quant à la simple prise en compte des femmes, adopter des interventions ciblées pour la promotion de l'équité, participer aux initiatives qui promeuvent des activités au delà de celles traditionnellement acceptées comme espaces féminins, et micro niveaux (exemples : fours améliorés, jardins et métiers d'habileté, etc).

### **III. Premier diagnostic sur la place de l'équité au sein des Aires Protégées en Afrique de l'Ouest à partir des exemples présentés au cours de l'atelier**

Cinq exemples ont été présentés au cours de cet atelier :

- PNBA (Parc National du Banc d'Arguin -Mauritanie),
- AMP Bamboung (Aire Marine Protégée -Sénégal),
- AMPC UROK (Aire Marine Protégée Communautaire-Guinée Bissau),
- Actions autour des AP au Burkina-Faso,
- Exemples des AP du Mali.

**Constats généraux** : Les contextes sont très différents et vont des AP conventionnelles, subventionnées, gérées par des comités avec implication des communautés locales, aux AP communautaires gérées par leurs propres populations.

**Participation** : L'équité n'est pas prise en compte initialement dans les projets. Il n'y a pas une participation équitable des populations dans les processus de concertation et de création de l'AP (sauf dans le cas de l'AMP de Urok où il y a eu une implication équitable des femmes et des hommes pendant ces deux étapes).

Il y a un manque d'une stratégie d'équité des genres spécifique à chaque programme/projet, un engagement faible ou inexistant des administrations des AP par rapport à l'équité.

La « prise en compte de l'équité » se traduit par des actions concrètes ciblées sur les femmes et/ou les jeunes filles et garçons au sein des projets/programmes.

Les femmes ne sont pas reconnues comme productrices, utilisatrices et conservatrices des ressources naturelles.

**En matière de conservation et de gestion durable des ressources**, les femmes restent à la périphérie de ces actions (surveillance passive, recueil des informations, restitution des informations) et ne sont pas impliquées dans la prise de décision ou le traitement des

informations qu'elles apportent (sur les espèces, sur l'adoption des sanctions, sur les conditions biologiques et environnementales, etc)

**Formation** : La plupart des actions de formation limitent et confinent les femmes dans leurs rôles traditionnels (cuisine, activités d'artisanat et petit commerce, réparation des voiles, accueil touristique, etc.), au lieu d'être ciblées aussi dans le renforcement des capacités et/ou la formation en matière de gestion technique des ressources naturelles, l'utilisation de nouveaux outils industriels, etc.

**Gouvernance** : Des efforts sont faits dans ce sens, même s'il faut relever que l'équité est loin d'être atteint quant à l'implication et la responsabilisation à parts égales des hommes et des femmes dans les actions de gouvernance/gestion des AP. Les femmes sont peu représentées dans tous les organes de décision et de gestion des AP.

L'analphabétisme encore trop élevé des femmes est un frein, mais en même temps un prétexte pour limiter leur implication dans les systèmes de gestion des AP. Or dans certains cas, il est mis en exergue la contribution remarquable des femmes dans les organes de décision dont elles sont membres et lorsqu'elles ont la parole.

**Sensibilisation** : Les actions de sensibilisation prennent très peu en compte les différences d'habiletés et capacités des groupes d'intérêts, surtout ceux des femmes. Faible, insuffisante participation et dans certains cas, absence totale des femmes dans les réunions et actions de sensibilisation dues au poids excessif des tâches reproductrices et communautaires, et au fait que les calendriers des réunions ne tiennent pas compte de ces contraintes.

**Répartition des bénéfices** : Les bénéfices sont répartis de manière plus ou moins équitable.

**Les pesanteurs socioculturelles** : Elles limitent l'accès des femmes aux organes et pouvoirs de décision, et au sein des AP, ces contraintes influencent de manière considérable la gestion des AP. La plupart des actions restent encore arrimées sur les modèles traditionnels de répartition des tâches.

#### IV Produits issus des travaux de groupes

##### 4.1. Construction d'un arbre à problèmes sur la place de la femme dans les processus de concertation et de gestion au sein des AP

Grâce aux présentations théoriques et au questionnaire sur l'équité qui avait été soumis aux participants avant l'atelier, les participants firent un diagnostic et identifièrent un certain nombre de problèmes qui limitent l'intégration et l'implication des femmes dans les processus de gestion des AP en Afrique de l'Ouest, ce qui permit de construire un arbre à problèmes.

##### Synthèse des points soulevés dans les questionnaires

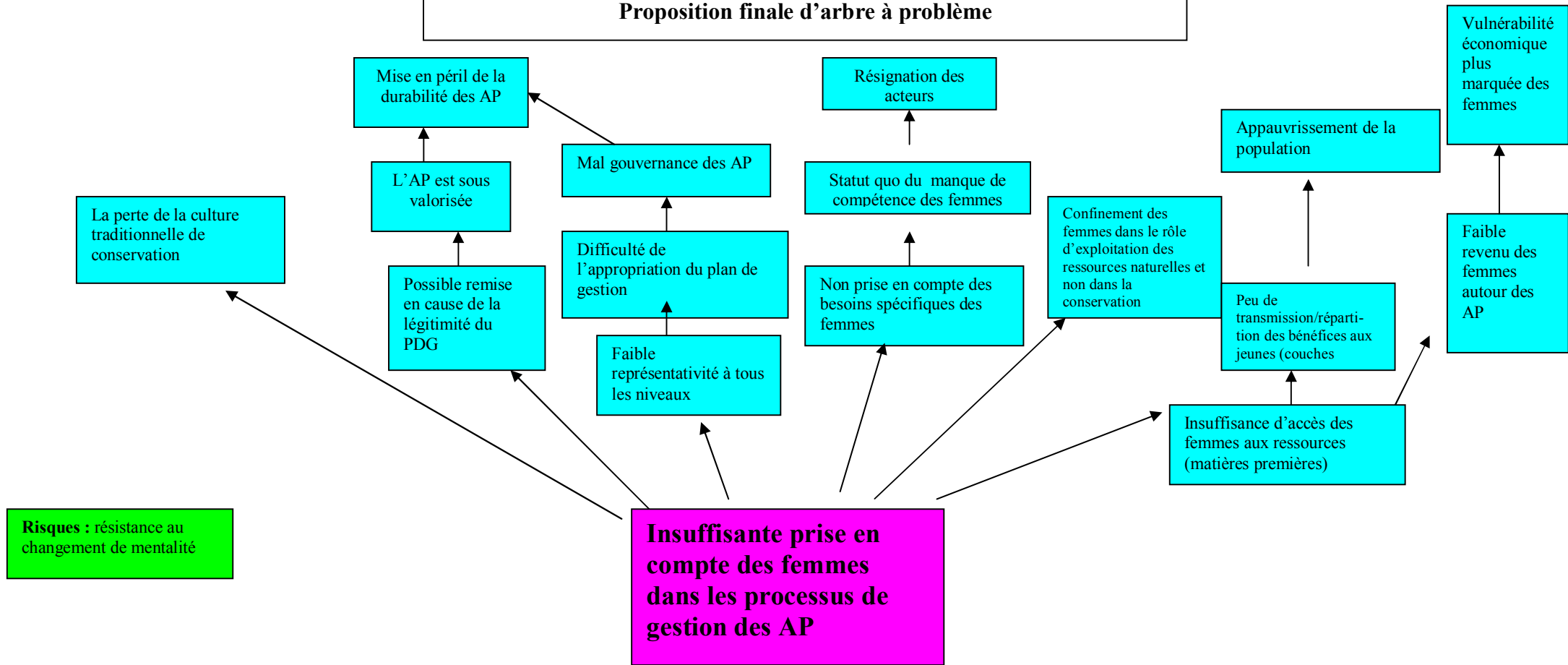
Dans les processus décisionnels:	Dans les activités quotidiennes (Beaucoup plus difficile à évaluer)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>au sein des AP</b> Les femmes sont relativement bien représentées (sauf au plus haut niveau décisionnel) mais il existe encore des lacunes dans leur participation/prise de position</li> <li>• <b>dans les communautés locales en général</b> La participation des femmes est de plus en plus encouragée, acceptée, mais leur niveau de contribution demeure encore timide dans les sphères de haute décision..., du fait des pesanteurs sociales, religieuses,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les hommes et les femmes ont des activités distinctes et complémentaires</li> <li>- En général les activités de la femme sont moins reconnues que celles de l'homme car les revenus générés sont moindres</li> <li>- Les femmes profitent moins des possibilités de financement et de formation car elles sont moins instruites que les hommes et moins disponibles (occupées aux tâches ménagères)</li> </ul>

<b>Les obstacles au respect du principe d'équité</b>	
<b>Une mobilisation des femmes difficile:</b>	dû à l'analphabétisme à l'importance des tâches ménagères au manque de visibilité des activités qu'elles entreprennent au manque de confiance en elles-mêmes
<b>Un contexte social pesant</b>	absence de transparence qui aboutit à un manque de confiance non respect des engagements par certains partenaires pesanteurs sociales et culturelles (poids des traditions et des considérations religieuses)
<b>Du concept à l'action...</b>	Importation d'une vision du concept du Nord difficulté de traduire au quotidien le principe d'équité Difficulté d'effectuer une transition douce entre la tradition et la modernité

<b>Les actions à mener</b>	
<b>Réaliser un diagnostic</b>	Inventorier les activités entreprises par les femmes Inventorier les activités au sein des AP où les actions de l'homme et de la femme sont attendues Inventorier les usages différentiels des ressources naturelles non ligneuses par les hommes et les femmes Identifier le manque à gagner d'un non-respect du principe d'équité Mettre en exergue le rôle économique de la femme dans le développement
<b>Planifier</b>	Mettre en place des quotas pour une représentativité de chacune des parties prenantes Promouvoir des activités génératrices de revenus au profit des femmes Mettre en œuvre des actions de lobbying Capitaliser, diffuser les bonnes expériences Prendre en compte les propositions et préoccupations des femmes
<b>Participation</b>	Encourager la participation des femmes dans les processus organisationnels Intégrer l'approche « genre » à chacune des étapes d'un projet (de l'élaboration à l'évaluation) Créer des espaces de concertation/ partage avec l'ensemble des parties prenantes
<b>Formation</b>	Former le personnel des AP à l'approche « genre/équité » Donner les moyens pour un « learning expérience » Renforcer les femmes en terme de plaidoyer,

	leadership Encourager la scolarisation des enfants (filles et garçons) Sensibiliser, animer
--	---

**Les femmes dans les processus de concertation et de gestion des AP en  
Afrique de l'ouest  
Proposition finale d'arbre à problème**



- Insuffisance d'incitation du cadre légal en faveur de l'équité
- Pressions sociales
- Faible niveau de scolarisation/analphabétisme des populations
- Méconnaissance des objectifs des AP et manque d'accès à l'information
- Non valorisation des compétences des femmes
- Insuffisance de politique et de stratégie claire sur la question
- Pesanteurs culturelles et religieuses
- Faible niveau de scolarisation /Analphabétisme des femmes
- Manque de formation des gestionnaires AP et des acteurs à l'approche genre insuffisante
- Instrumentalisation des femmes (femmes écrans)
- Insuffisante prise en compte du genre (et de l'équité) dans la vision, le processus de création et de gestion des AP
- Sous estimation de la femme par elle-même et par l'homme
- Les femmes sont excessivement occupées
- Absence de personnes ressources sur le genre
- Faible pouvoir économique des femmes

*4.2: Présentation du cadre logique issu des travaux et discussions en plénière et en groupe*

Le cadre logique élaboré n'est qu'une ébauche qui sera soumis à critiques et améliorations aux participants par courrier électronique.

### Ebauche de cadre logique

#### Objectif Global : Intégrer l'équité des genres dans la gestion des AP

	Objectifs spécifiques	Sous objectifs	Activités
<b>Politiques</b>	<b>Intégrer l'équité des genres dans les politiques de gestion des AP</b>	Promouvoir des cadres légaux et réglementaires qui traitent explicitement de l'équité dans la gestion des AP	Analyse de la teneur et portée des textes juridiques en matière d'équité
			Proposer des amendements aux documents juridiques pour intégrer l'équité et le genre dans la gestion des AP
		Mener des actions de lobbying et établir un cadre institutionnel favorable à l'équité	Appuyer la création d'un Comité multisectoriel (publics, privés, ONG multilatérales, agences bilatérales) En cas d'existence d'un comité multisectoriel, plaider pour l'intégration de l'équité des genres dans son agenda et ses activités
			Sensibiliser l'exécutif et le législatif à l'équité dans les AP
			Rédiger un document explicatif sur l'équité destiné à l'exécutif et au législatif
			Renforcer ou mettre en place des points focaux genre au sein de chaque organisation pour informer sensibiliser, faire du plaidoyer
<b>Gouvernance</b>	<b>Améliorer la prise en compte de la femme et des jeunes dans les processus de gouvernance des AP</b>	Prendre en compte le genre/équité dans la vision des AP	Assurer la conservation des savoirs traditionnels des femmes (Etude et recensement des savoirs traditionnels) Intégrer ces savoirs traditionnels à l'élaboration de la vision de l'AP Faire participer les femmes à la vision de l'AP
		Prendre en compte le genre /équité dans le processus de création	Garantir la transparence du processus de création de l'AP S'assurer de la contribution active des femmes dans ce processus
		Prendre en compte le genre/équité dans la gestion des AP	Valorisation, promotion et prise en compte des savoirs traditionnels (GRN) Impliquer activement les femmes dans les décisions de gestion Préserver les droits acquis des femmes dans la gestion des AP

			Appuyer la mise en place de conseils genre/équité dans toutes les AP (national/régional) Formaliser les structures et intégrer l'équité Intégrer dans les systèmes de suivi et d'évaluation de l'AP des indicateurs des progrès réalisés en matière d'équité
		Prise en compte le genre/équité dans la communication	Mettre en place une stratégie de communication et des outils adaptés au public cible.
		Assurer le partage du pouvoir dans les prises de décision entre tous les partenaires concernés par la gestion des AP	Fixer des quotas progressifs de participation et d'insertion des femmes à la prise de décision et au partage du pouvoir
<b>Acteurs</b>	<b>Améliorer la prise en compte des femmes et des jeunes dans le processus de gestion des AP</b>	Améliorer l'accès des femmes aux ressources (financières, matérielles)	Information et sensibilisation Information et sensibilisation des décideurs pour l'allocation des ressources Introduire des critères d'allocation des ressources qui prennent en compte l'équité ainsi que des indicateurs spécifiques pour le suivi de leur utilisation Mettre en place des mécanismes de protection et bonne gestion des ressources financières attribuées aux femmes (pour prévenir leur appropriation par des tiers) Analyser le contexte socioculturel quant à l'accès et gestion des femmes des ressources
		Renforcer le rôle de gestionnaire des femmes dans la conservation des AP	Reconnaître, intégrer et favoriser le rôle des femmes dans la surveillance /éducation environnementale/conservation et les impliquer....
		Promouvoir la représentativité des femmes à tous les niveaux	Former les gestionnaires des AP sur l'équité
		Promouvoir et renforcer le leadership des femmes et des jeunes dans la gestion des AP	
		Communiquer, Capitaliser et diffuser les bonnes pratiques	Promouvoir des échanges entre les acteurs Encourager l'éducation environnementale et l'implication de la jeunesse dans les AP
			Améliorer les moyens de production



## V. Engagements des organisateurs et des participants

### 5.1. Ce que les participants attendent des organisateurs après cet atelier

<b>Thème 1: création, animation du réseau</b>	Diffusion du CR atelier Echange d'informations théoriques et de bonnes pratiques Organiser de nouvelles rencontres Faire le lien avec d'autres initiatives sous-régionales Recenser les personnes ressources pouvant appuyer les actions Mettre en place des points focaux
<b>Thème 2: élaboration et diffusion de documents</b>	Elaboration de documents de référence Recensement des bonnes pratiques/expériences/études de cas
<b>Thème 3: Lobbying</b>	
<b>Thème 4 : Appui technique et financier</b>	formation dans les AP
<b>Thème 5 : suivi évaluation</b>	Faire le suivi des actions mise en œuvre Envoyer un questionnaire de suivi dans un an sur les actions menées par les participants

### 5.2. Ce que les participants s'engagent à faire d'ici un an pour un meilleur respect du principe d'équité dans leurs AP, organisme...

<b>Thème 1 : Diffusion de l'information de l'atelier</b>	restitution de l'atelier insérer une page web sur l'équité sur le site Internet de l'AP ou via le bulletin d'informations de l'ONG
<b>Thème 2 : Elaboration d'une stratégie/ Lobbying</b>	<i><b>Au sein de l'AP</b></i> Sensibiliser les acteurs au niveau des AP sur les questions d'équité Mettre en place une ébauche de document sur l'équité au sein de l'AP Négocier pour la réactualisation du plan annuel de gestion et l'intégration du genre Influencer positivement les organes de gestion des AP pour l'intégration du principe d'équité dans les formations <i><b>Au niveau national</b></i> Faire du lobbying pour que la nouvelle loi cadre de l'environnement ainsi que la loi cadre des AP soit suffisamment explicite sur le principe d'équité Engagement d'un plaidoyer au niveau national pour l'intégration de l'équité dans la gestion des AP <i><b>Envers les autres organisations</b></i> Faire l'état des lieux de la pratique de l'équité dans les organisations professionnelles de pêcheurs Elaborer un projet de sensibilisation/formation sur l'équité dans toutes les organisations professionnelles de pêcheurs
<b>Thème 3: Actions concrètes</b>	Proposition d'un point focal genre/équité dans le service national des AP Créer un cadre de concertation des femmes, jeunes pour leur

	<p>implication équitable dans la gestion des AP</p> <p>Assurer la présence effective des femmes aux réunions villageoises, en tenant compte de leurs calendriers et tâches communautaires</p> <p>Sensibilisation des transformatrices sur les questions d'équité</p> <p>Impliquer les médias (radios rurales) dans la communication environnementale, sur l'équité (idée lors de la journée mondiale de l'environnement ou de la journée mondiale de la femme)</p> <p>Renforcement des capacités des femmes à travers la mise en œuvre d'ateliers organisés par les ONG</p> <p>Mener une réflexion afin d'intégrer le principe de genre et d'équité dans la stratégie de communication de l'institution</p> <p>En interne, être vigilant au respect du principe d'équité, lors des réunions, formation, CA</p> <p>Demander à l'institution d'organiser une formation genre (plan d'action 2008)</p> <p>Inclure le genre/équité dans le système national de suivi/évaluation des AP et mettre en place des indicateurs</p>
--	---

## VI. Les « initiatives » déjà en place oeuvrant pour un renforcement de l'équité

6.1. Les activités de la WCPA (Commission Mondiale pour les AP) et de la Task Force Equity de la WCPA

### « Task Force » sur les aires protégées et l'équité: origines et objectifs (CMAP-UICN)

Une task force globale a été mise en place, avec trois sous groupes régionaux : Afrique, Amérique latine, Asie

**La Task Force » est composée de 3 vice-présidents (TILCEPA/IIED/CARE), 5 membres de la société civile, 7 membres d'Institutions gouvernementales, 6 membres d'Institutions internationales. 2 membres supplémentaires pourraient être ajoutés au groupe Afrique (femmes; institutions gouvernementales; AMP). Des personnes ressources ont par ailleurs été identifiés.**

#### La task force a trois objectifs principaux:

- *Sensibilisation et construction de consensus* : Promotion, chez les décideurs et à tous les niveaux, d'une compréhension meilleure et partagée des liens entre les AP, l'équité sociale et le bien-être humain pour le développement durable (2012)

- *Plaidoyer politique* : Renforcement des dispositions pour l'équité et le cadre de vie dans les aspects pertinents de la convention pour la diversité biologique et leur promotion dans les processus régionaux et globaux pertinents (2010)

- *lignes directrices et outils* : Production et diffusion d'orientations pratiques et d'outils assurant un partage équitable des bénéfices et des coûts dans la mise en oeuvre du programme de travail de la CBD sur les AP (2010).

La TASK FORCE vient d'être mise en route sur le plan international et en est encore à ses premières réunions. Seul le groupe Afrique dispose d'une esquisse de plan d'action. Les grands axes du **Groupe Afrique sont les suivants** :

- Sensibilisation et construction de consensus : capitalisation des informations existantes, développement d'outils de sensibilisation, développement d'indicateurs ; - amélioration de la représentativité des communautés locales ;
- Plaidoyer politique: renforcement des dispositions sur l'équité dans la CBD et leur intégration dans les processus régionaux et internationaux.

- Développement d'outils et de principes guidant l'évaluation et le partage équitable des coûts et bénéfices ;
  - Première réunion en janvier 2007
    - Elaboration d'un plan d'action
    - Recommandations sur la composition du groupe
    - Mobilisation de partenaires financiers pour soutenir le plan d'action
  - les actions seront lancées après le mois de juin 2007.
  - Un secrétariat a été mis en place pour coordonner les activités (Nairobi)
  - les prochaines rencontres auront lieu en marge des réunions de la CBD.
- Un Plan d'Action vient d'être élaboré avec des actions très concrètes : sensibilisation, information, etc. Il faut que synergies soient trouvées au niveau de la sous région.

#### *6.2. Les activités de la Commission Equité de l'IUCN en vue du Congrès Mondial IUCN de Barcelone (5-14 octobre 2008)*

Dans le cadre du prochain Congrès Mondial de l'IUCN (5-14 octobre 2008) qui se tiendra à Barcelone (Espagne), le Bureau Mondial de l'IUCN pour le Genre compte organiser une Foire des femmes entreprenantes (Micro, Petites et Moyennes, Grandes) pour l'équité et la gestion durable de l'environnement. Cette foire devrait apparaître comme une vitrine des entreprises innovatrices des femmes du monde qui luttent contre la pauvreté et encouragent la protection et la gestion durable de l'environnement. Cette foire prétend aussi tisser des liens entre les grandes entreprises et les femmes afin que les premières puissent contacter directement les fournisseuses de produits « verts », et créer ainsi de nouveaux horizons productifs et commerciaux. Le bureau mondial de l'IUCN pour le genre, est actuellement en train de rédiger les termes de référence qui aideront à sélectionner les différentes entreprises de femmes. Les domaines d'intérêt sont le recyclage, l'agriculture biologique, le commerce juste, etc.

### **VII. Bilan de l'atelier et présentation des prochaines étapes**

A ce stade, l'organisation s'engage à continuer d'animer le forum de cet atelier via e-mail. La FIBA et l'IUCN BRAO manifestent leur intention de soutenir les APs de l'Afrique de l'ouest afin qu'elles intègrent l'équité des genres de façon effective. Ils s'engagent aussi à élaborer et réaliser un document qui présentera les expériences « réussies » de la sous région ouest africaine en matière d'initiative de promotion de l'équité et des activités féminines... Ce livret pourra servir de support de base aux gestionnaires d'AP pour engager une stratégie de respect du principe d'équité. Il reprendra les éléments de cadrage issus de l'atelier (cadre logique...) Il sera réalisé dans le cadre d'un partenariat FIBA/ IUCN Brao/ commission mondiale Equité. Ce document devra être disponible pour une diffusion lors du Congrès de Barcelone.

En parallèle, la FIBA et l'IUCN Brao élaboreront un document de projet « Pour un meilleur respect du principe d'Equité dans les Aires Protégées en Afrique de l'ouest » qu'ils soumettront en octobre pour avis et commentaires à l'ensemble des participants et partenaires.

## **VIII. Conclusion**

L'intégration de l'équité des genres dans les processus de concertation et de gestion des AP en Afrique de l'ouest se pose à nous tous comme un défi majeur. Il questionne nos constructions sociales, nous poussent à réfléchir sur nos relations envers nous-mêmes et envers l'autre, et surtout les relations entre les hommes et les femmes. Les AP se présentent à nous aujourd'hui comme une grande opportunité, non seulement pour réfléchir sur ces relations inégales et non équitables construites par nos sociétés tout au long des générations, mais aussi et surtout un terrain d'expérimentation de l'intégration de l'équité des genres. Pour y arriver, il est nécessaire en plus du courage et de la bonne volonté de tous et de toutes, de travailler ensemble à tous les niveaux car les femmes et les hommes ont des connaissances différentes. Ils comme elles expérimentent de manière différentielle les relations à l'écosystème ; utilisent de la même manière différentielle les ressources naturelles. Ces différences, loin d'être un frein au développement sont plutôt des richesses car elles permettent de construire enfin une vision globale des interrelations entre l'homme et l'environnement, et entre les hommes et les femmes.

## Annexe 1 programme de l'atelier

**Mercredi 30 mai : Présidente/ Modératrice : Clarisse Honadia**

Sujet	Animateur
Bienvenue + Tour de Table	Clarisse Honadia
Intro (objectif, déroulement, méthodologie, logistique...) – ouverture aux propositions des participants...	Charlotte
Introduction au principe d'Equité et discussion	Julienne
Pause	
Premier exemple : la place de la Femme dans le système de gestion du PNBA - Mauritanie (Présentation et discussion)	Cheibany, Zeinabou et Louis
Deuxième exemple : la place de la Femme dans le système de gestion de l'AMP du Bamboung – Sénégal (présentation et discussion)	Ibrahima Diamé
Déjeuner	
Présentation de la synthèse des questionnaires et discussion	Charlotte
L'intégration de l'équité dans le plan de gestion de l'AP (Présentation et discussion)	Julienne
Pause	
<i>Travail de groupe 1</i> : Construction d'un arbre à problème sur la place de la femme dans les processus de concertation et de gestion au sein des AP	Julienne + animateurs

**Jeudi 31 mai : Présidente/ Modératrice : Oularé Aboubacar**

Sujet	Animateur
Rappel des activités de la veille et présentation de la journée	Oularé Aboubacar
Restitution des travaux en groupes et discussion	Julienne
Troisième exemple : la place de la Femme dans des actions intégrant le principe d'équité au Burkina Faso (Présentation et discussion)	Clarisse Honadia
Pause	
Quatrième exemple : la place de la Femme dans les actions développées au Mali	Traore Touré Néné Diahara Touré
Présentation et discussion de l'arbre à problème final suite aux discussions et propositions	Aurélie
Déjeuner	
Présentation des politiques/ stratégies d'intégration de l'équité dans la gouvernance des AP	Julienne
<i>Travail en groupe 2</i> : A partir des travaux de la veille, définition des objectifs à atteindre et actions à mener, en terme de gouvernance/gestion des AP	Julienne + animateurs
Restitution des travaux en groupe et discussion	Geoffroy

**Vendredi 1<sup>er</sup> juin : Présidente/ Modératrice : Barry Sandouno**

Sujet	Animateur
Rappel des activités de la veille et présentation de la journée	Barry Sandouno
Présentation du travail individuel à réaliser sur « ce que vous attendez des organisateurs après l'atelier » « ce que vous vous engagez à faire d'ici un an pour un meilleur respect du principe d'équité dans votre AP, organisme... »	Charlotte
Présentation d'un cadre logique issu des travaux et discussions de la veille	Aurélie, Geoffroy
Cinquième exemple : La place de la femme dans le système de gestion de l'AP de Urok-Guinée Bissau	Augusta Henriques
Pause	
Présentation de la WCPA et de la Task Force Equity de la WCPA	Brice Sinsin, Charlotte Karibuhoye
Présentation des activités de la Commission Equité de l'IUCN en vue du Congrès Mondial IUCN de Barcelone	Julienne
Restitution des travaux individuels et discussion	Charlotte, Aurélie
Bilan de l'atelier et présentation des prochaines étapes	Julienne, Geoffroy, Charlotte
Conclusion et clôture de l'atelier	Barry Sandouno et Mohamed Laghdaf Khattou
Déjeuner	

## Annexe 2. Liste des participants

<b>Pays</b>	<b>Nom</b>	<b>Organisation</b>	<b>Contact</b>
<b>Bénin</b>	SINSIN Brice	WCPA	bsinsin@gmail.com
<b>Burkina Faso</b>	HONADIA Clarisse	IUCN	clarisse.honadia@iucn.org
<b>France</b>	GOYET Sylvie	FIBA	goyet@tourduvalat.org
<b>France</b>	ROUX Corinne	FIBA	roux@tourduvalat.org
<b>Guinée</b>	OULARE Aboubacar	Centre de gestion des AP	oulare_aboubacar@yahoo.fr
<b>Guinée</b>	DOUMBOUYA Alkaly	CNSHB	adoumbouyah@yahoo.fr
<b>Guinée</b>	BARRY Sandouno	ADEPEG-CPA	keriwel@yahoo.fr
<b>Guinée Bissau</b>	BIAI Justino	IBAP	justino.biai@iucn.org
<b>Guinée Bissau</b>	CASSAMA Sékou	Ministère Environnement	secoCassama@yahoo.com.br
<b>Guinée Bissau</b>	HENRIQUES Augusta	Tiniguena	tiniguena_gb@hotmail.com
<b>Mali</b>	TRAORE TOURE Néné	Réseau nat. Femme	
<b>Mali</b>	DIAHARA TOURE	Assemblée Nationale	
<b>Mauritanie</b>	MOHAMED LAGHDAF Khattou	Cyber Forum société civile	khatoubaham@yahoo.fr
<b>Mauritanie</b>	SAKHO Zeinabou	GTZ	sakhoz@yahoo.fr
<b>Mauritanie</b>	ABDOUL BAH Cheibany	PNBA	ame_mr@yahoo.fr
<b>Mauritanie</b>	LE DOUGUET Louis	PNBA	ledouguetlouis@yahoo.fr
<b>Sénégal</b>	KOULSOUM LY Oumou	IUCN	oumou.koulsoumly@iucn.org
<b>Sénégal</b>	KARIBUHOYE Charlotte	FIBA/PRCM	charlotte.karibuhoye@iucn.org
<b>Sénégal</b>	NDIAYE Paul	UCAD	paulndiaye1@yahoo.fr
<b>Sénégal</b>	MBAYE Diouf Edmée	UCAD	edmeediouf@yahoo.fr
<b>Sénégal</b>	SALL Abdou Karim	AMP Joal Fadiouth	Abdou_karim_sall@yahoo.fr
<b>Sénégal</b>	DIAME Ibrahima	AMP Bamboung	diboubamboung@yahoo.fr
<b>Sénégal</b>	DEMBA Kane	ADEPA	kdemba@gmail.com
<b>Sénégal</b>	BAKUNDAKWITA Charles	ADEPA	<a href="mailto:cbakundakwita@yahoo.fr">cbakundakwita@yahoo.fr</a>
<b>Sénégal</b>	SALL Aliou	CREDETIP	Badousall2005@yahoo.fr
<b>Sénégal</b>	GAYE Dao	GIE Kayar	daogaye@yahoo.fr
<b>Animateurs</b>			
<b>Costa Rica</b>	NGOUNDOUNG ANOKO Julienne	IUCN/BUREAU MONDIAL POUR LE GENRE	anoko_vinuales@yahoo.com
<b>Mauritanie</b>	GOBIN Charlotte	FIBA	gobin@tourduvalat.org
<b>Burkina Faso</b>	MAUVAIS Geoffroy	IUCN	geoffroy.mauvais@iucn.org
<b>Burkina Faso</b>	VIEILLEFOSSE Aurélie	IUCN	aurelie.vieillefosse@iucn.org