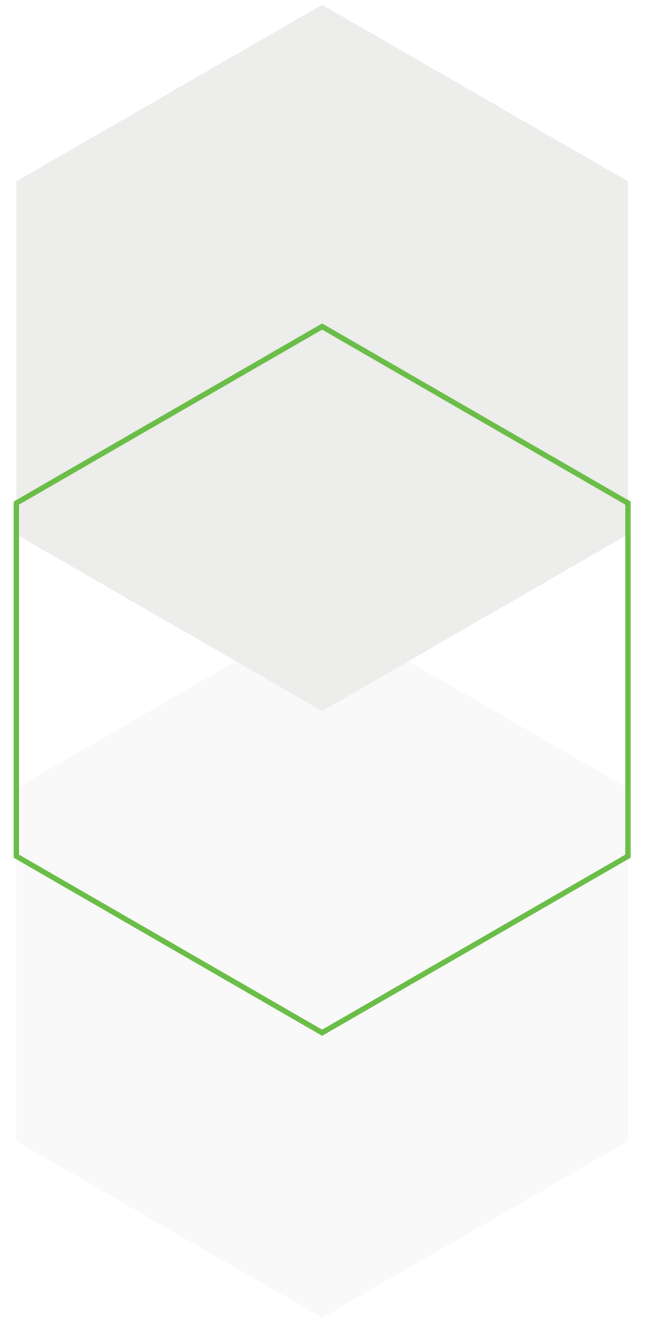
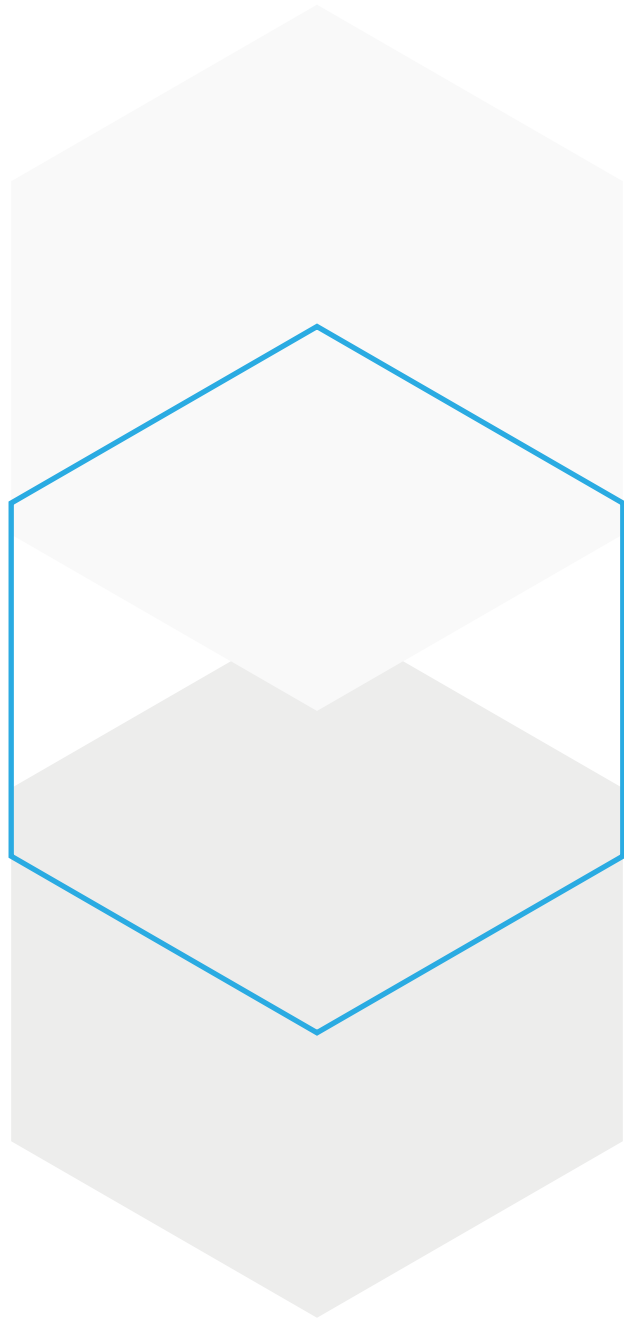


Guide pour l'intégration d'une perspective de genre dans la mise en œuvre du Protocole de Montréal





Original English version: *Guidebook on Mainstreaming Gender in the Implementation of the Montreal Protocol* © 2024 United Nations Environment Programme. All rights reserved. ISBN: 978-92-807-4155-1. While reasonable efforts have been made to ensure that the contents of this publication are factually correct and properly referenced, UNEP does not accept responsibility for the accuracy or completeness of the contents and shall not be liable for any loss or damage that may be occasioned directly or indirectly through the use of, or reliance on, the contents of this publication, including its translation into languages other than English. In case of inconsistencies, the English version will prevail.

The text was translated by Jean Paul Martial.

© Programme des Nations Unies pour l'environnement 2024

ISBN: 978-92-807-4183-4

Numéro d'emploi : DEL/2645/NA

Cette publication peut être reproduite en tout ou en partie et sous quelque forme que ce soit pour des services éducatifs ou à but non lucratif sans autorisation spéciale du détenteur du droit d'auteur, à condition que la source soit mentionnée. Le Programme des Nations Unies pour l'environnement serait heureux de recevoir un exemplaire de toute publication qui utilise cette publication comme source.

Aucune utilisation de cette publication ne peut être faite à des fins de revente ou à toute autre fin commerciale sans l'autorisation écrite préalable du Programme des Nations Unies pour l'environnement. Les demandes d'autorisation, accompagnées d'une indication de l'objet et de l'étendue de la reproduction, doivent être adressées à unep-communication-director@un.org.

Avertissements

Les appellations employées et la présentation des éléments contenus dans la présente publication n'impliquent de la part du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies aucune prise de position quant au statut

juridique d'un pays, d'un territoire, d'une ville ou d'une zone ou de ses autorités, ni quant à la délimitation de leurs frontières ou limites.

La mention d'une société commerciale ou d'un produit dans ce document n'implique pas l'approbation du Programme des Nations Unies pour l'environnement ou de ses auteurs. L'utilisation des informations contenues dans ce document à des fins publicitaires n'est pas autorisée. Les noms et symboles des marques commerciales sont utilisés de manière éditoriale sans intention d'enfreindre les lois sur les marques commerciales ou les droits d'auteur.

Les opinions exprimées dans cette publication sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles du Programme des Nations Unies pour l'environnement. Nous regrettons toute erreur ou omission qui aurait pu être commise involontairement.

© Cartes, photos et illustrations comme indiqué

Citation suggérée

Programme des Nations Unies pour l'environnement (2024). Guide sur l'intégration de la dimension de genre dans la mise en œuvre du Protocole de Montréal.



Remerciements

Ce guide a été élaboré par le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE), Division du droit, ActionOzone sous l'égide du Fonds multilatéral pour la mise en œuvre du Protocole de Montréal. Ce guide a été préparé et rédigé par Mme Soma Dutta, avec la contribution d'ActionOzone du PNUE et d'ONU Femmes. La mise en page en a été conçue par Mme Dominic Ríos.

Le projet a été géré par :

Mme Elisa Rim, Directrice de Programme, PNUE ActionOzone, ROAP
Mme Anne-Maria K. Fenner, Chargée de communication, ActionOzone, ROLAC
Mme Nanon Issaratarangkul, Consultante en communication et sensibilisation

Le projet a été supervisé par :

M. James Curlin, Directeur, PNUE ActionOzone

ActionOzone du PNUE exprime sa gratitude aux relecteurs et contributeurs suivants pour leur coopération :

- Bhoutan**
- Mme Kunzang, Directrice, Services juridiques, Secrétariat de la commission nationale de l'environnement
 - M. Rinzin Kunzang, conseiller juridique, Commission nationale de l'environnement

- République islamique d'Iran**
- Dr Ebrahim Hajizadeh, Directeur du bureau de la protection de la couche d'ozone et Responsable national de projet, ministère de l'Environnement
 - M. Mehdi Bakhshizadeh, Directeur, Bureau national de l'ozone
 - Mme Maryam Mirzaei, Directrice de KEDS Co

- Sri Lanka**
- M. AWM Rifa Wadood, (ancien) Directeur, Gestion des ressources et Bureau national de l'ozone (f.f.) ministère de l'Environnement
 - Mme Modeeka Tilakaratna, Cheffe adjointe, gestion des ressources aériennes et bureau national de l'ozone, ministère de l'environnement et du développement du Mahaweli
 - Mme Sarathanjali Manoharan, Directrice adjointe, Gestion des ressources aériennes et Bureau national de l'ozone, ministère de l'Environnement
 - M. Chandra Premasiri, Chargé de formation, Bureau national de l'ozone

- Cambodge**
- M. Pak Sokharavuth, Directeur général adjoint, Direction générale de la protection de l'environnement, ministère de l'Environnement

- Philippines**
- Mme Vizmindia A. Osorio, ingénieur, Directrice adjointe (f.f.), Bureau de gestion de l'Environnement, Département de l'Environnement et des Ressources naturelles
 - M. Onofre P. Escota, Bureau de l'Ozone, Bureau de gestion de l'Environnement, Département de l'environnement et des ressources naturelles
 - M. Dave Mabazza, Chargé du Planning et du suivi, Bureau de l'ozone, Bureau de gestion de l'environnement, Département de l'environnement et des ressources naturelles

- Samoa**
- Mme Tumau Herownna Neru, Responsable principale Ozone, Section de l'ozone, Division de la météorologie, ministère des ressources naturelles et de l'environnement
 - M. Faalavelave Taulapapa, Administrateur BNO, Bureau national de l'ozone, Division de la météorologie, Mulinu'u

- Palaos**
- Mme Francesca Sungino, Administratrice de l'ozone, Comité de protection de la qualité de l'environnement

Chili

- Mme Lorena Alarcón Reyes, Consultante BNO, Division du changement climatique, ministère de l'Environnement

PNUD

- Mme Koh Miyaoi, Conseillère en questions de genre, Bangkok
- Mme Manisha Sanghani, Spécialiste programme, Unité du Protocole de Montréal /produits chimiques, nature, climat et énergie, Bureau des politiques et appui programmes
- Mme Sriyani Perera, Spécialiste des questions de genre
- Mme Bimali Ameresekere, Spécialiste des questions de genre, Sri Lanka
- Mme Monica Gaba Kapadia, Point focal sur les questions de genre, Protocole de Montréal,

ONUDI

- Mme Bettina Schreck, Responsable questions de genre (par roulement), Bureau de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes
- Mme Valeria Arroyave, Division du Protocole de Montréal, Département de l'Environnement

Banque mondiale

- Mme Angela Armstrong, Chargée de programme
- Mme Mary-Ellen Foley, Spécialiste de l'environnement Sénior
- M. Thanavat Junchaya, ingénieur en environnement Sénior

ONU Femmes

- Mme Athena Denise Galao, Bureau régional Asie Pacifique
- Mme Maria Holtsberg, Conseillère action humanitaire et RRC, Bureau régional Asie Pacifique

PNUE

- M. Shaofeng Hu, (ancien) Coordonnateur régional du Protocole de Montréal, ActionOzone, Bureau régional Asie Pacifique
- Mme Sonja Wagner, Chargée de programme, ActionOzone, Paris
- M. Ruperto de Jesus, Assistant Programme, ActionOzone, Paris
- Mme Donnalyn Charles, Coordonnatrice régionale du Protocole de Montréal, ActionOzone, ROLAC
- M. Andrea Ossi Perretta, Chargé de programme, ActionOzone, ROAP
- Mme Vika Rogers, Chargée de programme, ActionOzone, Bureau régional Asie Pacifique
- Mme Charuwan Tintukasiri, Assistante Programme, ActionOzone, Bureau régional Asie Pacifique
- Mme Patcharin Udompornwirat, Assistante administrative, ActionOzone, Bureau régional Asie Pacifique
- M. Pipat Poopeerasupong, Chargé de programme, UNEP ActionOzone, Bureau régional Asie Pacifique
- Mme Yanelit Ruiz, Chargée de projet et assistante administrative du programme de conformité du protocole de Montréal
- M. Raymond Brandes, Chargé de programme (questions de genre), Unité des questions de genre et de la protection, Division de la politique et des programmes
- Mme Bavelyne Mibei, Chargée de programme adjointe, Unité des questions de genre et de la protection, Division de la politique et des programmes

Abréviations et acronymes

AE	Agence d'exécution	PAC	Programme d'aide à la conformité (ActionOzone)
AME	Accord multilatéral sur l'environnement	PGEH	Plan de gestion de l'élimination des HCFC
BNO	Bureau national de l'ozone	PIP	Pays insulaires du Pacifique
CCNUCC	Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques	PME	Petites et moyennes entreprises
EAC	Europe et Asie centrale	PNUE	Programme des Nations Unies pour l'environnement
EFTP	Enseignement et formation techniques et professionnels	PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
FML	Fonds multilatéral pour l'application du Protocole de Montréal	PRG	Potentiel de réchauffement global/planétaire
HCFC	Hydrochlorofluorocarbure	RI	Renforcement institutionnel (projets)
HFC	Hydrofluorocarbure	ROLAC	Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes
ODD	Objectif de développement durable	SAO	Substances appauvrissant la couche d'ozone
OIT	Organisation internationale du Travail	STIM	Sciences, Technologie, Ingénierie, Mathématiques
ONUDI	Organisation des Nations Unies pour le développement industriel	UICN	Union internationale pour la conservation de la nature

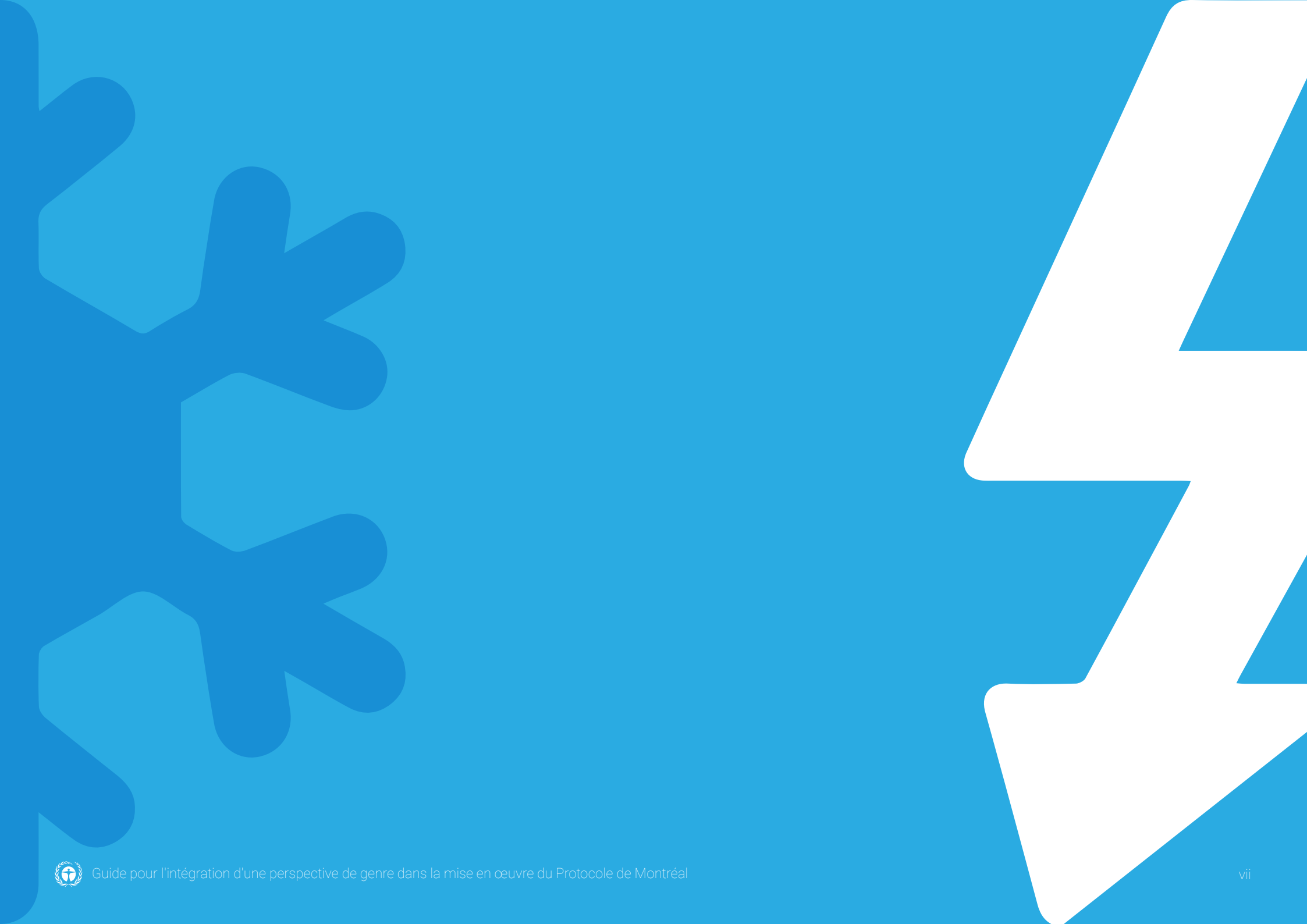


Table des matières

REMERCIEMENTS	iv
AVANT-PROPOS	x
1. INTRODUCTION	12
1.1 APERÇU DU GUIDE SUR L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LA MISE EN ŒUVRE DU PROTOCOLE DE MONTRÉAL	14
1.2 NAVIGUER DANS LE GUIDE	15
1.3 À QUI S'ADRESSE-T-IL ?	16
2. ENGAGEMENT EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ DES SEXES ET DE L'AUTONOMISATION DES FEMMES DANS LA MISE EN ŒUVRE DU PROTOCOLE DE MONTRÉAL	17
2.1 L'ÉGALITÉ DES SEXES ET L'AUTONOMISATION DES FEMMES : LE CONTEXTE MONDIAL	17
2.2 LE PROTOCOLE DE MONTRÉAL, L'ÉGALITÉ DES SEXES ET LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE	19
2.3 CADRE CONCEPTUEL ET DÉFINITIONS	20
2.4 LE CONCEPT D'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE	21
2.5 POLITIQUE OPÉRATIONNELLE EN MATIÈRE D'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE POUR LES PROJETS SOUTENUS PAR LE FONDS MULTILATÉRAL	24
2.6 L'ENGAGEMENT DU PNUE EN FAVEUR DE LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DES SEXES À TRAVERS LE PROTOCOLE DE MONTRÉAL	25
3. LES QUESTIONS D'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES ET LE PROTOCOLE DE MONTRÉAL	26
3.1 DIFFICULTÉS LIÉES À L'APPLICATION D'APPROCHES SENSIBLES AU GENRE	38
4. POINTS D'ENTRÉE POUR L'INTÉGRATION DE L'ÉGALITÉ DES SEXES DANS LA MISE EN ŒUVRE DU PROTOCOLE DE MONTRÉAL : INTERVENTIONS PROGRAMMATIQUES	39
4.1 INTERVENTIONS INSTITUTIONNELLES ET PROGRAMMATIQUES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ DES SEXES ET DE L'AUTONOMISATION DES FEMMES PAR LE BIAS DES ACTIVITÉS DU PROTOCOLE DE MONTRÉAL	41
4.1.1 RÉSULTAT 1 : PERSPECTIVES ACCRUES POUR LES FEMMES AU SEIN DE LA MAIN-D'ŒUVRE DU SECTEUR DU FROID EN TANT QU'EMPLOYÉES ET DIRIGEANTES	42

4.1.2	RÉSULTAT 2 : AMÉLIORATION DE LA COMPRÉHENSION ET DE L'ENGAGEMENT DES PARTIES PRENANTES ENGAGÉES DANS LA MISE EN ŒUVRE DU PROTOCOLE	54
4.1.3	RÉSULTAT 3 : SENSIBILISATION ET ÉCHANGE D'INFORMATIONS ACCRUS PARMIS LES UTILISATRICES FINALES D'APPAREILS DE RÉFRIGÉRATION ET DE REFOIDISSEMENT	57
4.1.4	RÉSULTAT 4 : AMÉLIORATION DE L'INTÉRÊT ET DES COMPÉTENCES DES FILLES POUR ENTRER DANS LE SECTEUR DU FROID	61
5.	MESURES INSTITUTIONNELLES VISANT À RENFORCER L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE	66
5.1	RENFORCEMENT DES CAPACITÉS INSTITUTIONNELLE À INTÉGRER L'ÉGALITÉ DES SEXES	66
	ÉQUIPE D'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE	66
	RECRUTEMENT	67
	RENFORCEMENT DES CAPACITÉS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES SEXES	67
	ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE	67
5.2	PROCÉDURES OPÉRATIONNELLES DANS LE CADRE DES PROJETS ET ACTIVITÉS DU PROTOCOLE DE MONTRÉAL	68
6.	INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LA MISE EN ŒUVRE DU PROTOCOLE DE MONTRÉAL AU SRI LANKA ET AU CHILI : EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES	74
6.1	CHILI	74
6.1.1	CONTEXTE	74
6.1.2	RÉSULTATS DE L'ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES SEXES DU SECTEUR DE L'ACFC ET PLANIFICATION DES MESURES	75
6.1.3	MESURES INTÉGRÉES DANS LA PHASE III DU PGHP POUR RENFORCER LES DIMENSIONS DE GENRE	76
6.2	SRI LANKA	77
6.2.1	CONTEXTE	77
6.2.2	RÉSULTATS DE L'ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES SEXES	78
6.2.3	MESURES INTÉGRÉES À LA PHASE II POUR RENFORCER LES DIMENSIONS DE GENRE	79
7.	CONCLUSIONS	80
	ANNEXE 1. RÉFÉRENCES	81
	ANNEXE 2. RÉFÉRENCES SUPPLÉMENTAIRES	83

Avant-propos

L'autonomisation des femmes et la promotion de l'égalité des sexes sont essentielles à la réalisation du développement durable, tel qu'il est inscrit dans l'Objectif de développement durable 5 des Nations Unies. La pleine participation et la pleine contribution des femmes sont essentielles pour assurer des sociétés saines, productives et équitables et pour parvenir à la croissance économique. Les Parties au Protocole de Montréal et le Fonds multilatéral ont un rôle important à jouer pour faire de cette aspiration une réalité grâce à l'application systématique de l'intégration de la dimension de genre dans leurs travaux en cours. Le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE) et le Fonds multilatéral soutiennent ces efforts par le biais de politiques d'intégration de la dimension de genre et d'actions connexes.

La mise en œuvre du Protocole de Montréal offre une myriade de possibilités pour la promotion de l'égalité des sexes. La sous-représentation historique des femmes dans les douanes et dans le secteur de la réfrigération et de la climatisation peut être corrigée. Les femmes peuvent être encouragées et aidées à participer aux activités du Protocole de Montréal. Des modèles exemplaires peuvent être utilisés pour inspirer les femmes et les filles, et les jeunes femmes peuvent être motivées et aidées à entrer dans les professions liées au Protocole de Montréal. Les professionnelles en poste peuvent être encouragées à poursuivre une carrière et à renforcer leurs capacités dans le secteur de la réfrigération et de la climatisation et à prendre le leadership dans les programmes, la prise de décisions et les processus de gouvernance en matière d'environnement.

En tant que l'un des organismes d'exécution du Fonds multilatéral, ActionOzone du PNUE a élaboré son propre plan interne d'intégration de l'égalité des sexes qui trace la voie à suivre pour institutionnaliser et intégrer systématiquement les questions d'égalité entre les sexes dans ses propres travaux et processus. Il s'agit notamment de fixer des objectifs et des indicateurs sensibles à l'égalité des sexes, d'allouer des ressources financières et humaines pour tenir compte des besoins spécifiques des

femmes et des hommes, d'organiser des formations et des ateliers, et d'affecter des personnes spécialisées pour fournir des conseils sur l'égalité des sexes dans les politiques environnementales. Une partie du plan d'ActionOzone comprend l'élaboration et la diffusion de publications qui aident les responsables nationaux de l'ozone à aborder la question de l'égalité des sexes dans leur propre travail.

ActionOzone, en consultation avec ONU Femmes et un expert en matière de genre, a élaboré ce *Guide sur l'intégration du genre dans la mise en œuvre du Protocole de Montréal* afin de faire progresser le programme d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes par la mise en œuvre des activités du Protocole de Montréal. Ce Guide est conçu pour aider les responsables nationaux de l'ozone à aborder les questions de genre dans le cadre de leur travail et de leurs opérations quotidiennes.

Cette publication n'a pas pour but d'être normative ou exhaustive. Elle fournit des idées, des conseils et des exemples dans le but de donner au lecteur une idée de ce qui pourrait être possible. Il appartient à l'administrateur national de l'ozone de décider quel type d'actions est le plus approprié pour son pays compte tenu de son contexte national unique. Le PNUE ActionOzone espère que cette publication sera intéressante à lire et incitera le lecteur à agir en faveur de l'intégration de la dimension de genre. Aucune action n'est trop modeste – rappelez-vous qu'un long voyage commence par le premier pas.

James Curlin
Directeur de la branche ActionOzone



1. Introduction

L'intégration de la dimension de genre dans la mise en œuvre du Protocole de Montréal relatif à des substances qui appauvrissent la couche d'ozone (Protocole de Montréal), qui est un traité international signé et adopté en 1987, est conforme au Programme de développement durable à l'horizon 2030 qui reconnaît clairement le lien entre la protection de l'environnement et l'égalité des sexes, et au mandat des Nations Unies (ONU) de promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

L'Objectif de développement durable (ODD) n°5 stipule que « l'égalité des sexes n'est pas seulement un droit humain fondamental, mais aussi un fondement nécessaire à un monde pacifique, prospère et durable. Par conséquent, fournir aux femmes et aux filles un accès égal à l'éducation, aux soins de santé, à un travail décent et à la représentation dans les processus de prise de décision politique et économique alimentera des économies durables et profitera aux sociétés et à l'humanité dans son ensemble.

La promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation de toutes les femmes et de toutes les filles contribuent de manière cruciale à l'accélération du développement durable guidé par le Protocole de Montréal. En tant que l'un des accords multilatéraux sur l'environnement (AME) qui ont fait date, le Protocole de Montréal régleme la production et la consommation de 114 produits chimiques fabriqués par l'homme, ce qui comprend l'élimination progressive des substances appauvrissant la couche d'ozone (SAO) et la réduction progressive des hydrofluorocarbures (HFC), de manière progressive avec des calendriers différents pour les pays développés et les pays en développement (appelés « pays Article 5 »). En vertu de ce traité, toutes les parties ont des responsabilités spécifiques à l'égard des substances réglementées, y compris celles liées aux calendriers d'élimination et de réduction progressives, au contrôle du commerce avec les non-Parties, à la déclaration annuelle des données et à la mise en œuvre de systèmes nationaux d'octroi de licences pour contrôler les importations et les exportations.

À la fin de l'année 2019, le Comité exécutif (Comex) du Fonds multilatéral pour l'application du Protocole de Montréal (FML) a approuvé sa *politique opérationnelle sur l'intégration de la dimension de genre* et a affirmé l'importance de l'intégration de la dimension de genre dans les projets soutenus par le FML.

La politique de l'ONU en matière d'égalité des sexes, dont celle du Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE), et la politique opérationnelle du Fonds sont appliquées aux projets, aux réunions et aux activités. Malgré les efforts déployés, le rôle des femmes dans le secteur de la réfrigération et de la climatisation, en particulier dans le domaine technique, reste sous-représenté. Dans le même temps, il est nécessaire de renforcer la collecte et l'établissement de rapports sur les informations relatives à l'égalité des sexes dans le cadre des projets et activités du FML.

Le PNUE est l'une des quatre agences d'exécution (AE) du FML pour la mise en œuvre du Protocole de Montréal. Dans le cadre du PNUE ActionOzone, le Programme d'aide à la conformité (PAC) aide les bureaux nationaux de l'ozone (BNO) à permettre aux pays de se conformer au Protocole de Montréal et à ses amendements. Étant donné que la mise en œuvre du Protocole de Montréal relève en dernier ressort de la responsabilité des gouvernements nationaux, un BNO est établi au sein du gouvernement de chaque pays. Les BNO sont responsables de la mise en œuvre des projets de renforcement institutionnel (RI), des plans de gestion de l'élimination progressive des HCFC (PGEH), des plans de mise en œuvre de l'amendement de Kigali pour les HFC (PAK), des projets de conversion et d'autres activités habilitantes. Les BNO sont organisés en dix réseaux régionaux ou sous-régionaux, qui forment l'épine dorsale d'un réseau mondial de l'ozone, et constituent un mécanisme de renforcement des capacités du FML. En sa qualité d'organisme chargé de l'exécution du FML, la branche ActionOzone de la Division du droit promeut l'intégration de la dimension de genre conformément à la politique générale de l'ONU et applique en particulier la politique et la stratégie du PNUE en matière d'égalité des sexes et d'environnement et la politique opérationnelle du Fonds multilatéral sur l'intégration de la dimension de genre dans les projets appuyés par le FML.



03

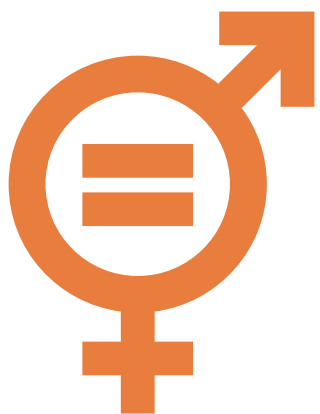


1.1. Aperçu du guide sur l'intégration de la dimension de genre dans la mise en œuvre du Protocole de Montréal

La mise en œuvre du Protocole de Montréal offre des possibilités de promotion de l'égalité des sexes à bien des égards, par exemple en encourageant les femmes à poursuivre une carrière dans le secteur du froid et en les encourageant à assumer des rôles de leadership dans les processus de gouvernance environnementale, ce qui contribue à l'égalité des sexes et à l'autonomisation de toutes les femmes et de toutes les filles (ODD 5, cibles 5.1 et 5.5)



© Maelinta Linea, Solomon Islands



Le présent *Guide sur l'intégration de l'égalité des sexes dans la mise en œuvre du Protocole de Montréal* (ci-après dénommé le Guide) a été élaboré pour aider à faire progresser le programme d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes dans le cadre de la mise en œuvre du Protocole de Montréal par le biais des BNO et des parties prenantes nationales qui intègrent les questions de genre dans leurs travaux et opérations quotidiens. Le Guide recense les problèmes et les écueils existants en matière d'égalité des sexes dans le cadre des activités du Protocole de Montréal, identifie les possibilités d'intégration de la dimension de genre dans le cadre de la mise en œuvre du Protocole de Montréal, ainsi que des exemples et des bonnes pratiques de divers pays.

Le Guide a été élaboré dans le cadre d'un processus itératif qui comprenait un examen des documents relatifs aux actions du FML (au niveau mondial et national), parmi lesquels une sélection de propositions de projets du FML, des programmes de travail et des rapports d'étape, des rapports d'évaluation et des documents connexes, une consultation avec certaines organisations nationales et les quatre organismes d'exécution, ainsi qu'une enquête par questionnaire couvrant 29 BNO, qui a permis d'obtenir de plus amples informations sur les réalisations et les écueils liés à l'égalité des sexes.

ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

Cible 5.1

Mettre fin, dans le monde entier, à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles.

Cible 5.5

Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique.

Figure 1. Objectif ODD 5 : Égalité entre les sexes

1.2 Naviguer dans le Guide

Chapitre 1

Introduction

Chapitre 2

Engagement en faveur de l'égalité des sexes dans le Protocole de Montréal

Chapitre 3

Questions de genre dans le Protocole de Montréal

Chapitre 4

Points d'entrée pour l'intégration de l'égalité des sexes dans la mise en oeuvre du Protocole de Montréal

Chapitre 5

Mesures institutionnelles visant à renforcer l'intégration de la dimension de genre

Chapitre 6

Intégration de la dimension de genre dans la mise en oeuvre du Protocole de Montréal au Sri Lanka et au Chili

Chapitre 7

Conclusions

Le Guide commence par un aperçu du contexte mondial de l'égalité des sexes et des concepts de genre et de l'engagement en faveur de celle-ci dans le cadre du Protocole de Montréal. Il est suivi d'un résumé de la pertinence des questions de genre dans la mise en œuvre du Protocole, d'exemples d'actions entreprises par différents BNO et leurs gouvernements respectifs et des défis auxquels ils ont été confrontés pour le faire. Sur la base de cette évaluation, et en s'inspirant des bonnes pratiques, des suggestions sont formulées sur les actions programmatiques (externes) et les points d'entrée possibles pour renforcer l'égalité des sexes par le biais des activités du Protocole. À cela s'ajoute un ensemble de mesures institutionnelles (internes suggérées qui peuvent être prises par le PNUE pour renforcer ses processus et sa capacité à traiter les questions d'égalité des sexes. Suivent des études de cas de deux pays, le Sri Lanka et le Chili, qui ont fait des progrès notables dans ce contexte.



Figure 2. Plan du Guide

1.3. À qui s'adresse-t-il ?

Ce Guide se veut un document pratique destiné à aider le personnel des BNO, les agents des douanes et de l'application de la loi, les parties prenantes du secteur de la réfrigération et de la climatisation et les entreprises ou partenaires de projets d'investissement ; les aider à identifier les moyens d'accéder à l'intégration des questions de genre dans leur travail quotidien d'élaboration de stratégies, de politiques, de projets et d'activités liés à la conformité, de gestion de la mise en œuvre des réglementations nationales, de communication de données et de collaboration avec les institutions nationales et internationales. Il s'agit notamment d'activités liées aux PGEH, de projets de renforcement institutionnel, de PAK, de projets de conversion industrielle ou d'investissement, d'activités de sensibilisation du public et d'information, ainsi que de travaux d'habilitation portant sur les politiques et les réglementations relatives aux objectifs de conformité liés aux SAO/HFC.



Le Guide vise à sensibiliser les principales parties prenantes, notamment :

1

Ministères ou départements gouvernementaux concernés, par exemple l'environnement, le commerce, l'industrie, les douanes, l'application de la loi, le bureau des normes, l'éducation, le travail, les affaires féminines.

2

Universités, écoles d'enseignement et de formation techniques et professionnels (ÉFTP) et autres établissements d'enseignement.

3

Négociants et fournisseurs de produits chimiques SAO/HFC, par exemple importateurs, exportateurs, distributeurs.

4

Les entreprises qui utilisent des SAO/HFC, par exemple les importateurs, les exportateurs et les fabricants d'équipements de réfrigération, de produits à base de mousses et de systèmes de climatisation.

5

Les techniciens en froid qui fournissent des services sur les systèmes de réfrigération et de climatisation et qui utilisent de l'équipement qui repose sur des SAO/HFC.

6

Les utilisateurs finaux, par exemple les membres du grand public, les petites et moyennes entreprises, les bâtiments commerciaux et résidentiels où de grands systèmes de climatisation sont utilisés.

7

Les entreprises qui fournissent des alternatives aux SAO/HFC et des services connexes, ainsi que les utilisateurs finaux de solutions de substitution aux SAO/HFC.

2. Engagement en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans la mise en œuvre du Protocole de Montréal



2.1. Egalité des sexes et autonomisation des femmes : le contexte mondial

L'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont une condition préalable et un moteur essentiel du développement durable. Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies souligne que l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont un objectif en soi et, en même temps, recoupent tous les ODD (Programme des Nations Unies pour le développement [PNUD], Programme des Nations Unies pour l'environnement [PNUE] et ONU Femmes 2020). Il précise en outre que « ... Les parties devraient tenir compte des impératifs d'une transition juste de la main-d'œuvre et de la création d'emplois décents et de qualité. (Nations Unies [ONU] 2015). L'un des principes fondamentaux de l'Agenda 2030 est de « ne laisser personne de côté », ce qui signifie qu'il exige la transformation de systèmes profondément enracinés – économiques, sociaux et politiques, structures de gouvernance et modèles d'affaires à tous les niveaux, du local au mondial, et que le développement doit bénéficier à tous, en mettant l'accent sur les populations vulnérables et marginalisées (Département

des affaires économiques et sociales des Nations Unies [ONU-DAES]).

Par conséquent, pour parvenir à un développement durable, il faut reconnaître la contribution des femmes, qui représentent la moitié de la population mondiale, assurer leur participation significative aux décisions qui affectent leur vie et leurs communautés, et des retombées équitables pour les femmes et les hommes. Il est d'une importance particulière pour le Protocole de Montréal de mettre l'accent, conformément à l'Agenda 2030, sur le lien entre une transition vers la neutralité carbone et l'autonomisation des femmes, où l'intégration de la dimension de genre est considérée comme un élément crucial et systémique de la mise en œuvre du programme. Les femmes et les filles doivent bénéficier d'un accès égal à une éducation de qualité, à des ressources économiques et à une participation politique, ainsi que de l'égalité des chances avec les hommes et les garçons en matière d'emploi, de leadership et de prise de décision à tous les niveaux (ONU, 2015).



L'engagement en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes s'est imposé à l'échelle mondiale. De nombreuses décisions intergouvernementales ont été prises et un certain nombre de politiques, de stratégies et de programmes ont été adoptés. La plupart des pays ont adopté des orientations politiques explicites, créé des ministères spécialisés ou d'autres organisations gouvernementales nationales chargées de promouvoir l'égalité des sexes et promulgué des lois visant à défendre les droits des femmes et à faire progresser la situation des femmes au sein de leurs instances gouvernementales et de la société.

En dépit de ces efforts, les disparités entre les sexes persistent. Dans la plupart des sociétés, les inégalités entre les sexes sont encore profondément enracinées : les femmes souffrent d'un manque d'accès à un travail décent et sont confrontées à la ségrégation professionnelle et aux écarts salariaux entre les sexes. Certaines des lacunes persistantes sont les suivantes (ONU Femmes 2022) :

49

pays n'ont toujours pas de lois protégeant les femmes contre la violence domestique

De nombreux pays ont encore des lois discriminatoires à l'égard des femmes. Quarante-neuf pays n'ont toujours pas de lois protégeant les femmes contre la violence domestique, tandis que 39 pays n'admettent pas l'égalité des droits en matière d'héritage entre les filles et les fils. La violence à caractère sexiste reste l'une des violations des droits de l'homme les plus répandues dans le monde aujourd'hui.

2,6x

Les femmes effectuent 2,6 fois plus de tâches familiales et domestiques non rémunérées que les hommes

Les femmes effectuent 2,6 fois plus de tâches familiales et domestiques non rémunérées que les hommes. Alors que les familles, les sociétés et les économies dépendent de ce travail, pour les femmes, cela signifie des revenus plus faibles et moins de temps pour s'engager dans des activités non professionnelles.

63%

le taux d'activité des femmes (pour les femmes âgées de 25 à 54 ans)

L'écart entre les sexes en matière de participation économique a quelque peu changé au cours des 20 dernières années. À l'échelle mondiale, le taux d'activité des femmes (pour les femmes âgées de 25 à 54 ans) est de 63 %, contre 94 % pour les hommes (ONU Femmes 2018). Dans la région Asie-Pacifique, seulement 50 % des femmes en âge de travailler sont économiquement actives, contre 84 % des hommes. Environ 64 % des femmes actives de la région occupent des emplois informels (Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique [CESAP]). De plus, les femmes gagnent 23 % de moins que les hommes (ONU Femmes 2018).

23.7%

sièges parlementaires occupés par des femmes

Bien que de plus en plus de femmes aient accédé à des postes politiques ces dernières années, notamment en utilisant des quotas spéciaux, elles n'occupent encore que 23,7 % des sièges parlementaires, ce qui est loin de la parité. La situation n'est guère meilleure dans le secteur privé, où les femmes occupent à l'échelle mondiale moins d'un tiers des postes de cadres supérieurs et intermédiaires.



2.2 Le Protocole de Montréal, l'égalité des sexes et les objectifs de développement durable



En plus de la restauration de la couche d'ozone pour protéger la santé humaine et les moyens de subsistance, le Protocole de Montréal a le potentiel d'amener d'autres progrès sociaux tels que la réduction des émissions de gaz à effet de serre, l'innovation industrielle, la création d'emplois, une utilisation plus efficace de l'énergie et une contribution à l'égalité des sexes. Certains des liens potentiels entre le Protocole et les résultats en matière d'égalité des sexes dans divers ODD sont mis en évidence dans la figure 3.



1 PAS DE PAUVRETÉ
ÉLIMINER LA PAUVRETÉ SOUS TOUTES SES FORMES ET PARTOUT DANS LE MONDE

Aider les petites, moyennes et grandes entreprises appartenant à des femmes et les techniciennes à passer à des technologies qui n'appauvrissent pas la couche d'ozone.

Créer et conserver des emplois pour les femmes

Augmenter la productivité des industries



2 FAIM «ZÉRO»

ÉLIMINER LA FAIM, ASSURER LA SÉCURITÉ ALIMENTAIRE, AMÉLIORER LA NUTRITION ET PROMOUVOIR L'AGRICULTURE DURABLE

Promouvoir la productivité de l'agriculture, un secteur qui mobilise un grand nombre de femmes

Soutenir le secteur de la réfrigération pour prolonger la durée de conservation des produits alimentaires et permettre leur transport sur de longues distances



3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

PERMETTRE À TOUS DE VIVRE EN BONNE SANTÉ ET PROMOUVOIR LE BIEN-ÊTRE DE TOUS À TOUT ÂGE

Contribuer à réduire le nombre de décès et de maladies dus à l'amincissement de la couche d'ozone, y compris les lésions oculaires (p. ex., la cataracte), la suppression du système immunitaire et le vieillissement prématuré de la peau



5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

PARVENIR À L'ÉGALITÉ DES SEXES ET AUTONOMISER TOUTES LES FEMMES ET LES FILLES

Assurer la participation effective des femmes aux emplois et aux postes de direction dans le secteur du froid



7 ÉNERGIE PROPRE ET D'UN COÛT ABORDABLE

GARANTIR L'ACCÈS DE TOUS À DES SERVICES ÉNERGÉTIQUES FIABLES, DURABLES ET MODERNES, À UN COÛT ABORDABLE

Promouvoir les investissements dans les systèmes de chauffage et de climatisation ; Les programmes de remplacement des réfrigérateurs domestiques, largement utilisés par les femmes



12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES

ÉTABLIR DES MODES DE CONSOMMATION ET DE PRODUCTION DURABLES

Améliorer l'efficacité des systèmes de refroidissement et de réfrigération domestiques, largement utilisés par les femmes

Figure 3. Contribution potentielle du Protocole de Montréal aux résultats en matière d'égalité des sexes dans les ODD

2.3 Cadre conceptuel et définitions

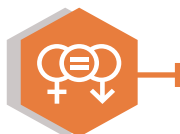
UTILISER CORRECTEMENT LES TERMES



Les définitions de « genre » et de « sexe » sont distinctes.

Genre est utilisé pour décrire les différences socialement construites entre les femmes et les hommes, tandis que **sexe** est utilisé pour décrire les traits biologiques universels des femmes et des hommes. La « **question de genre** » concerne à la fois le genre et/ou le sexe. Les termes « genre » et « femmes » ne sont pas synonymes.

Les définitions de « l'égalité des sexes » et de « l'équité entre les sexes » sont distinctes.



« **L'égalité des sexes** fait référence à l'égalité des droits, des responsabilités et des chances des femmes, des hommes, des filles et des garçons. L'égalité n'implique pas la similitude, mais que les droits des femmes et des hommes ne dépendront pas du sexe avec lequel ils sont nés. L'égalité des sexes implique que les intérêts, les besoins et les priorités de tous les genres soient pris en considération, en tenant compte de la diversité des différents groupes. L'égalité des sexes n'est pas une question de femmes, mais devrait concerner et impliquer pleinement tous les genres, tout en reconnaissant que ni tous les hommes ni toutes les femmes ne constituent un groupe homogène. » (ONU FEMMES, non daté)



L'équité entre les sexes fait référence à une répartition juste et équitable des responsabilités et des avantages pour les femmes et les hommes. Il peut être nécessaire de prendre des mesures pour compenser les désavantages qui se sont produits antérieurement et qui limitent leurs responsabilités et leurs avantages.



Les normes de genre sont un ensemble de normes sociales établissant les attentes sur la façon dont les femmes et les hommes doivent agir et se comporter. Ces normes ont tendance à être intériorisées tôt dans la vie, ce qui conduit à la conformation généralisée à la socialisation et aux stéréotypes de genre.



L'autonomisation des femmes fait référence au processus par lequel les femmes acquièrent leur pouvoir et leur contrôle grâce à la participation politique et aux opportunités de leadership. Pour être autonomisées, les femmes doivent avoir des capacités égales ainsi qu'un accès égal aux possibilités de réaliser leurs droits, leur potentiel, leur confiance et leur liberté de choix afin de lutter contre la discrimination et l'inégalité.



Le travail familial et domestique non rémunéré fait référence aux activités ménagères quotidiennes et aux soins personnels qui soutiennent la vie et la santé. Ces tâches sont principalement effectuées gratuitement par les femmes.

2.4 Le concept d'intégration de la dimension de genre

Lors de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, qui s'est tenue à Beijing en 1995, le concept et l'importance de l'intégration de la problématique hommes-femmes ont été soulignés. Les résolutions, politiques et programmes des Nations Unies, parmi lesquels le Programme de développement durable à l'horizon 2030, ont réaffirmé les engagements en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes et des filles grâce à l'intégration de la dimension de genre.

L'intégration de la dimension de genre est définie comme « le processus d'évaluation des implications pour les femmes et les hommes de toute action envisagée, y compris la législation, les politiques ou les programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux... Il s'agit d'une stratégie visant à faire en sorte que les préoccupations et les expériences des femmes et des hommes fassent partie intégrante de la conception, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation de toutes les politiques et de tous les programmes dans tous les domaines politique, économique et sociétal, afin que les femmes et les hommes en bénéficient de manière égale et que l'inégalité ne se perpétue pas » (Résolution 1997/2 du Conseil économique et social des Nations Unies [ECOSOC]). Percevant les femmes et les hommes comme des acteurs et des bénéficiaires et mis en œuvre tout au long du cycle programmatique, l'objectif de l'intégration de la dimension de genre est de parvenir à l'égalité des sexes par l'autonomisation des femmes.

D'une manière générale, quatre niveaux de processus de programmation doivent être adoptés pour intégrer l'égalité des sexes de manière efficace et durable :

PREMIER NIVEAU :

Élaborer des politiques et des législations nationales en tenant compte des besoins spécifiques des femmes et des filles tout au long de leur vie.

DEUXIÈME NIVEAU :

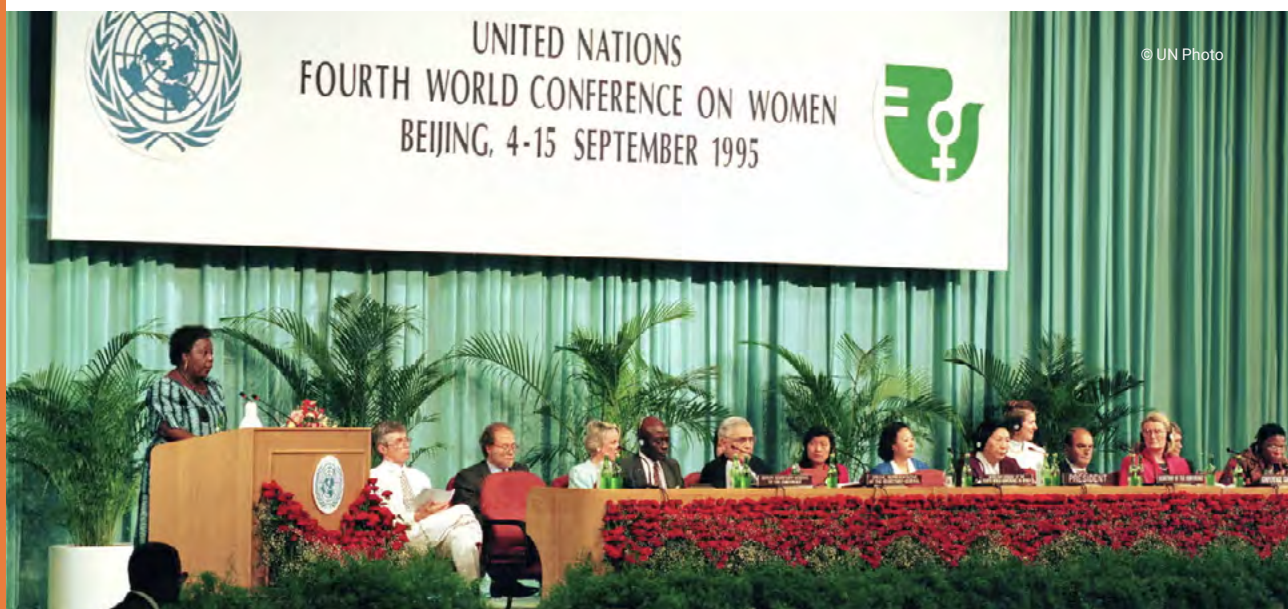
Allouer un budget aux politiques, à la législation et aux systèmes de suivi de la reddition de comptes.

TROISIÈME NIVEAU :

Améliorer les capacités et les compétences des fournisseurs de services.

QUATRIÈME NIVEAU :

Sensibiliser les femmes et les organisations de femmes aux droits des femmes afin que les femmes soient considérées comme des acteurs égaux dans la prise de décision.





Au niveau programmatique :

- Recueillir des données ventilées par sexe, qui révèlent des différences quantifiables entre les femmes et les hommes en ce qui concerne la pauvreté, le revenu, l'éducation et les niveaux de participation, entre autres, et aident à mieux comprendre le contexte.
- Effectuer une analyse comparative entre les sexes qui éclaire la programmation. L'analyse comparative entre les sexes permet de comprendre comment et pourquoi les femmes et les hommes s'acquittent différemment de leurs rôles et responsabilités.
- Consulter les femmes et les hommes tout au long du cycle du programme afin d'identifier les besoins et les priorités spécifiques et d'y répondre.
- Veiller à ce que les objectifs et les indicateurs du projet tiennent compte des changements et des retombées positives pour les femmes et les hommes.
- Mettre en place des mécanismes de responsabilisation pour faciliter la promotion de l'égalité des sexes.



Au niveau institutionnel :

- Renforcer les capacités et l'expertise au sein des organisations pour comprendre et mettre en œuvre les principes d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes.
- Allouer des ressources financières et humaines pour soutenir les efforts d'intégration de la dimension de genre.
- Comprendre le contexte politique, la situation du pays, les lois, les politiques et les normes sociales.
- Organiser un soutien à l'intégration de la dimension de genre, par exemple en nommant une unité ou des points focaux.
- Établir des partenariats avec un large éventail d'autres secteurs et parties prenantes, tels que les organisations de femmes, pour la mise en œuvre du programme.





En plus des actions susmentionnées, une démarche à plusieurs volets combinant des approches ciblées et intégrées au genre s'est avérée efficace. Celles-ci combinent globalement les approches suivantes :

Interventions ciblées sur le genre (également appelées **approches accommodantes en matière de genre**) qui reconnaissent les besoins et réalités pratiques spécifiques des femmes (et des hommes) en fonction de leurs rôles et responsabilités actuels, et y répondent. Ils ciblent un groupe spécifique, généralement les femmes et les filles, et visent à modifier ou à façonner les politiques générales, les initiatives sectorielles et les systèmes gouvernementaux existants.

Les approches intégrées en matière de genre (également appelées **approches transformatrices en matière de genre**), qui remettent en question la nature de la relation de pouvoir entre les femmes et les hommes et conduisent à une transformation de la division du travail entre les sexes. Ils visent également à changer les normes et les relations entre les sexes afin de promouvoir des relations plus équitables entre les hommes et les femmes et un environnement plus favorable sur le plan social.

Tableau 1. Interventions ciblées sur le genre et approche intégrant le genre

Interventions ciblées sur l'égalité des sexes

Type d'intervention : Les interventions ciblent spécifiquement les femmes et les filles.

Interventions directes : Mobiliser pour obtenir des subventions, du soutien, des services en fonction des besoins spécifiques identifiés.

Mesures à court terme : mesures progressives, transitoires et/ou préparatoires telles que des campagnes médiatiques.

Approche intégrant le genre

Type d'intervention : Les programmes et les fonctions intègrent une perspective de genre.

Interventions indirectes : Collecte de données probantes, recherche, dialogue politique, renforcement des institutions et des coalitions, renforcement des capacités et réformes organisationnelles.

Mesures à long terme : Cibler les changements systémiques, les comportements et les changements sociaux, suivis des normes sociales et de la transformation.

2.5 Politique opérationnelle sur l'intégration de la dimension de genre pour les projets soutenus par le Fonds multilatéral

Lors de sa 84^{ème} réunion en 2019, le Comité exécutif du FML a approuvé la Politique opérationnelle sur l'intégration de la dimension de genre pour les projets appuyés par le Fonds multilatéral (décision 84/92). Il y est indiqué que la mise en œuvre de la politique sera une « ... responsabilité partagée du Comité exécutif, du Secrétariat du Fonds multilatéral, des organismes bilatéraux et d'exécution, et des bureaux nationaux de l'ozone des pays visés à l'article 5 ».

Cette Politique vise à faire en sorte que les politiques existantes en matière d'égalité des sexes des organismes chargés de la mise en œuvre dans le cadre du FML soient systématiquement mises en œuvre et complétées le cas échéant. Les principes directeurs de l'intégration de la dimension de genre dans les projets financés par le FML sont les suivants :

- Soutenir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes par le biais de stratégies, de politiques, de procédures, de lignes directrices et de critères conformes aux politiques de genre des organismes d'exécution.
- Appliquer une approche sensible au genre lors de la conception et de la mise en œuvre des projets.
- Identifier les moyens d'accès pour promouvoir l'intégration de la dimension de genre.
- Améliorer les systèmes d'établissement de rapports, de suivi et d'évaluation qui permettent de suivre et de rendre compte des progrès et des résultats des initiatives d'intégration de la dimension de genre.

Les réunions suivantes, dont la réunion du Comité exécutif qui s'est tenue en juin 2022, ont encore souligné l'importance de l'intégration de la dimension de genre dans le Protocole de Montréal, encourageant les organismes bilatéraux et de mise en œuvre à continuer de veiller à ce que la politique opérationnelle d'intégration de la dimension de genre du FML soit appliquée à tous les projets du Protocole et à appliquer, le cas échéant, l'utilisation des indicateurs de genre et des listes de contrôle pour faciliter l'établissement de rapports (PNUE 2022a).

En conséquence, trois domaines d'action prioritaires ont été identifiés :

1

Domaine 1: Élaborer des outils pour faciliter l'intégration de la problématique hommes-femmes dans le processus d'examen et d'approbation, ainsi que dans les systèmes d'établissement de rapports, de suivi et d'évaluation du Fonds multilatéral, parmi lesquels le suivi et l'établissement de rapports sur les activités et les résultats de l'intégration de la dimension de genre, sur la base de la collecte de données ventilées par sexe, dans la mesure du possible, et la communication de toutes les observations faites au cours du cycle du projet en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes et/ou les impacts ou implications possibles en matière de genre.

2

Domaine 2: Tenir compte systématiquement des questions d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes dans tous les projets visant à éliminer et réduire progressivement les substances réglementées pour les pays Article 5 à toutes les phases du cycle du projet.

3

Domaine 3: Mise en œuvre de programmes, de formations et d'activités de renforcement des capacités à l'intention des partenaires des organismes bilatéraux et d'exécution et des pays visés à l'article 5, afin de faciliter l'intégration de la dimension de genre et l'utilisation efficace des points d'entrée stratégiques identifiés pour promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans tous les projets financés par le FML.



Inger Andersen

Secrétaire générale adjointe des Nations Unies et directrice exécutive du PNUE

2.6 L'engagement du PNUE en faveur de la promotion de l'égalité des sexes à travers le Protocole de Montréal

L'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont reconnues comme une priorité transversale dans tous les aspects du travail du PNUE. La Politique et la stratégie du PNUE en matière d'égalité des sexes et d'environnement (2017) permettent à l'organisation d'œuvrer pour l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes en collaboration avec ses partenaires de développement, de manière cohérente et coordonnée. Cette stratégie veille à ce que les programmes environnementaux intègrent l'analyse comparative entre les sexes qui reflète les points de vue, les connaissances et l'expertise des femmes. Les femmes et les hommes ont une voix égale lorsqu'il s'agit de fixer l'ordre du jour (PNUE, 2022b).

La stratégie du PNUE en matière d'égalité des sexes reconnaît que les hommes et les femmes ont des relations différentes avec l'environnement, et que les changements environnementaux ont des impacts différents sur leur vie. Les femmes jouent un rôle essentiel dans le maintien des communautés et la gestion des ressources naturelles, mais leur contribution est souvent sous-estimée et négligée. En tenant compte de cette question dans le cadre du Protocole de Montréal, ActionOzone s'engage à promouvoir activement la participation et la contribution des femmes à toutes les formations et à tous les programmes de renforcement des capacités, et à donner aux femmes les moyens de poursuivre une carrière dans le secteur de la réfrigération et de la climatisation. L'intégration de la dimension de genre se reflète également dans la stratégie PAC 2021-2023 d'ActionOzone, qui exige également que les pays visés à l'article 5 se conforment (PNUE, 2020a). En mars 2022, ActionOzone a mis en œuvre son propre plan d'intégration de la dimension de genre, qui fournit une approche globale pour son propre travail couvrant à la fois les actions institutionnelles (internes) et programmatiques (externes).

3. Les questions de genre et le Protocole de Montréal



© OzonAction

Les femmes et les hommes sont touchés différemment par les conditions environnementales. C'est le résultat des inégalités et des stéréotypes existants dans les rôles, les responsabilités et les normes de genre. Les rôles joués par les hommes et les femmes dans la protection de l'environnement en tant qu'agents de changement sont souvent distingués par les rôles de genre. En raison de ces rôles et de ces normes socioculturelles, le niveau de sensibilisation et de connaissance de la protection de l'environnement pour les femmes et les hommes diffère, d'où des stratégies différentes adoptées. Pour ces raisons, les initiatives de gestion de l'environnement, y compris le Protocole de Montréal, doivent tenir compte de l'égalité des sexes lorsqu'il s'agit de s'attaquer aux déséquilibres et aux inégalités entre les sexes dans la société.

Alors que l'égalité des sexes exige que les femmes et les hommes

participent au développement et en bénéficient sur un pied d'égalité, les mesures d'égalité entre les sexes sont principalement axées sur les femmes. En effet, lorsqu'il existe une inégalité entre les sexes, ce sont généralement les femmes qui sont exclues ou désavantagées en ce qui concerne la prise de décision et l'accès aux ressources économiques et sociales. Il existe des tendances évidentes selon lesquelles l'accès des femmes aux ressources et aux opportunités est compromis. De plus, les femmes sont systématiquement sous-représentées dans les processus de prise de décision politique qui façonnent leurs sociétés et leur propre vie.

Plusieurs questions de genre entrent en jeu en ce qui concerne le Protocole de Montréal et sa mise en œuvre. Ces questions, examinées dans cette section, ont été tirées d'une enquête menée auprès de membres du personnel de 29 BNO,¹ de divers documents de projet et de la littérature mondiale.

¹ Parmi les personnes interrogées figuraient des habitants du Bhoutan, du Brunéi Darussalam, des Îles Cook, des États fédéraux de Micronésie, du Japon, de la République démocratique populaire lao, des Îles Marshall, de la Mongolie, des Palaos, du Myanmar, de la Papouasie-Nouvelle-Guinée, des Philippines, des Samoa, du Sri Lanka, de Singapour, des Îles Salomon, de la Thaïlande, du Timor-Leste, du Vanuatu et du Vietnam.



3.1 On sait que l'exposition aux rayons ultraviolets affecte différemment les hommes et les femmes.

L'appauvrissement de la couche d'ozone et l'exposition qui en résulte à une grande quantité de rayonnement ultraviolet (UV) sont connus pour avoir des effets néfastes sur la santé des êtres humains, des plantes et des animaux. L'exposition aux rayons UV a été associée à une incidence plus élevée de cancer de la peau, de cataracte et de cécité. Selon l'Agence de protection de l'environnement des États-Unis, les maladies liées aux UV ont été considérablement réduites grâce au Protocole de Montréal. On estime que « 11 millions de cas de mélanome, 432 millions de cas de cancers de la peau kératinocytaires et 63 millions de cas de cataracte auront été évités pour les personnes nées entre 1980 et 2100 aux États-Unis. » (PNUE, 2022g).

En plus d'endommager la couche d'ozone, les effets néfastes sur les femmes et les hommes peuvent se produire différemment lorsqu'ils sont exposés et manipulent des SAO en raison de leurs différences biologiques. Par exemple, les femmes ont tendance à être plus vulnérables aux effets des produits chimiques liposolubles, stockant plus de polluants dans leurs tissus que les hommes, car elles ont une proportion plus élevée de graisse corporelle (Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI, 2015). Des problèmes de santé reproductive tels que des malformations congénitales, un faible poids à la naissance, des fausses couches ou des naissances prématurées peuvent également survenir lorsque les femmes sont exposées à des produits chimiques. Des maladies peuvent être transmises aux bébés pendant la gestation et l'allaitement. De plus, en raison de leurs rôles dans le ménage, comprenant le lavage et le nettoyage, les femmes ont tendance à être plus exposées aux produits chimiques qui sont couramment utilisés dans les produits d'entretien (ONUDI, 2015). Malheureusement, la plupart des gens ne sont pas conscients de ces impacts, et encore moins de ceux différenciés selon le sexe, ni des mesures visant à prévenir cette exposition.

LONGUEURS D'ONDE

UV-C

100-280 nm
complètement absorbé par la couche d'ozone

Plus nocif

UV-B

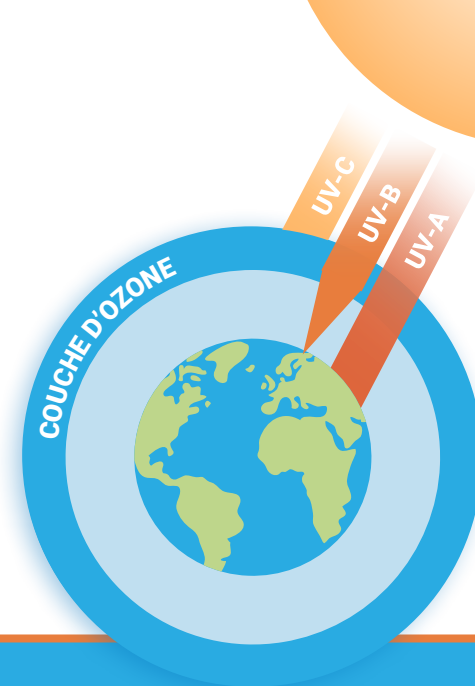
280-315 nm
principalement absorbé par la couche d'ozone

Augmente les risques de cancer de la peau, de cataracte et d'affaiblissement du système immunitaire

UV-A

315-400 nm
faiblement absorbé par la couche d'ozone

Provoque un vieillissement prématuré de la peau



Les maladies liées aux UV ont été **considérablement réduites** grâce au Protocole de Montréal

ON ESTIME QUE « 11 MILLIONS DE CAS DE MÉLANOME, 432 MILLIONS DE CAS DE CANCERS DE LA PEAU KÉRATINOCYTAIRES ET 63 MILLIONS DE CAS DE CATARACTE **AURONT ÉTÉ ÉVITÉS** POUR LES PERSONNES NÉES ENTRE 1980 ET 2100 AUX ÉTATS-UNIS. »

-11

MILLIONS



MÉLANOME

-63

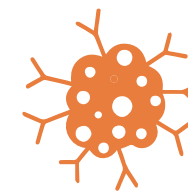
MILLIONS



CATARACTE

-432

MILLIONS



CANCERS DE LA PEAU
KÉRATINOCYTAIRES

Les femmes sont nettement sous-représentées dans les secteurs de la réfrigération et de la climatisation, en particulier dans les postes techniques.

La demande en équipements de refroidissement, de réfrigération et de climatisation allant croissante, le secteur aura probablement besoin de plus en plus de personnel qualifié dans les domaines de la vente, de l'entretien technique et de l'ingénierie. Les professions du secteur comprennent les propriétaires d'entreprises, les sous-traitants, les ingénieurs et les techniciens (civil, électrique, mécanique, énergie et entretien), le personnel de vente, etc. La main-d'œuvre du secteur du froid est diversifiée, mais les femmes sont de manière évidente fortement sous-représentées, avec une moyenne de 10 à 20 % des travailleurs dans l'ingénierie à travers le monde (PNUE, 2021).

REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS L'INGÉNIERIE DANS LE MONDE



IL N'EST PAS FACILE POUR LES FEMMES DE FAIRE CARRIÈRE DANS LES SECTEURS DU FROID

Une enquête menée auprès des femmes travaillant dans le secteur du froid en Chine, au Pérou et au Nigeria a révélé que l'un des problèmes auxquels la plupart des femmes sont confrontées est le manque de dispositifs de soutien en place, tels que des options de garde d'enfants ou des horaires de travail flexibles. Bien que ce ne soit pas toujours facile, de nombreuses femmes ont trouvé des moyens de gérer cette situation, en particulier avec le soutien de leur conjoint, de leurs parents et de leurs frères et sœurs qui les aident à s'occuper de leurs enfants.

La perception des hommes à l'égard des femmes travaillant dans le secteur diffère. Bien qu'aucun des hommes interrogés n'ait exprimé de préoccupations concernant les compétences et les aptitudes des femmes, certains, en particulier ceux qui occupent des postes de direction, se sont montrés critiques quant à leur flexibilité et à leur disponibilité à assumer certaines composantes du travail, comme se déplacer pour accompagner les clients à travers le pays et faire des heures supplémentaires tard le soir (Programme des Nations Unies pour le développement [UNDP] 2018).



NOMBRE DE FEMMES ET D'HOMMES TRAVAILLANT DANS LES DIFFÉRENTS MÉTIERS DU SECTEUR DU FROID

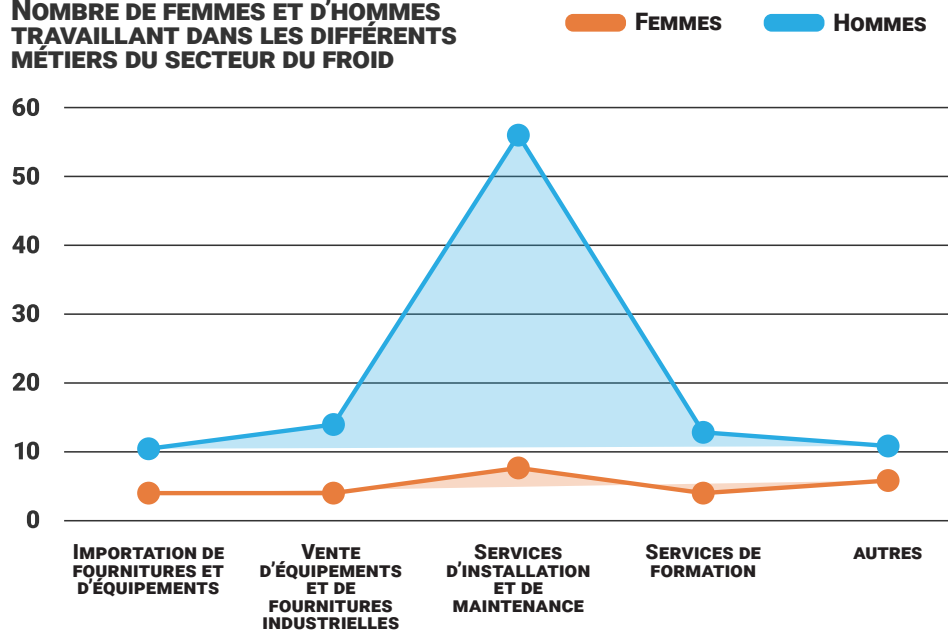


Figure 4. Comparaison de l'emploi des femmes et des hommes dans le secteur de la réfrigération et de la climatisation, Chili (Source : ONUDI 2019)

Une enquête a été menée auprès de 810 femmes dans le secteur du froid par l'Institut international du froid et ActionOzone afin de recueillir le nombre de femmes membres d'associations nationales de réfrigération. L'enquête a révélé que les femmes ne représentent que six pour cent des membres (PNUE, 2021b et PNUE, 2022c). La Chine (20,1 %) et l'UE (19 %) comptent parmi leurs membres un pourcentage de femmes supérieur à la moyenne.

Parmi le nombre extrêmement disproportionné de femmes dans le secteur du froid, une minorité d'entre elles sont des ingénieures ou des techniciennes ayant reçu une formation officielle. La majorité d'entre elles exercent d'autres fonctions telles que la vente, la logistique ou les ressources humaines (ONUdi 2021). L'enquête « Women in Cooling » (PNUE, 2022c) a montré que seulement 8 % des femmes interrogées travaillent dans l'entretien d'applications de réfrigération, de climatisation et de pompes à chaleur (RACHP), 13 % occupent des postes universitaires et d'enseignants, 15 % travaillent dans la vente et le marketing, et 22 % dans la conception et la recherche et le développement. Une femme propriétaire d'une entreprise de réfrigération en Iran l'a confirmé en déclarant qu'en dehors d'elle-même, les femmes travaillent dans les domaines de la recherche et de la comptabilité, mais pas dans les domaines techniques ou dans les postes de direction et de décision.

Les techniciennes travaillant dans le secteur du froid mettent en avant plusieurs raisons pour expliquer le faible nombre de femmes travaillant dans le secteur, à commencer par le fait que les filles sont relativement moins nombreuses à poursuivre des études techniques (par rapport aux garçons). Pour les femmes qui rejoignent le secteur du froid, la mise en œuvre insuffisante d'infrastructures sensibles et réactives aux questions d'égalité des sexes, les dispositions sur le lieu de travail et les difficultés à gérer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ont un effet dissuasif majeur. Les quelques femmes travaillant dans la réfrigération et la climatisation au Chili ont signalé l'absence d'un espace physique différencié pour les hommes et les femmes, ce qui se traduit par un inconfort et une insécurité pour elles (ONUdi 2021).

Les problèmes ne font qu'être exacerbés par le manque de réseaux de soutien par les pairs, de modèles exemplaires, et par le manque d'accès à des possibilités de mentorat et de formation. De plus, dans le monde entier, la plupart des équipements et des technologies industriels du froid sont conçus et développés de manière plus adaptée aux hommes. Par exemple, le travail dans la réfrigération nécessite souvent de soulever de l'équipement lourd, ce que certaines femmes trouvent difficile à exécuter. Par conséquent, c'est une combinaison de facteurs physiologiques et psychologiques qui empêche les femmes de s'épanouir dans des rôles techniques.

CINQ PRINCIPALES DIFFICULTÉS

AUXQUELS LES FEMMES SONT CONFRONTÉES DANS LEUR JOURNÉE DE TRAVAIL



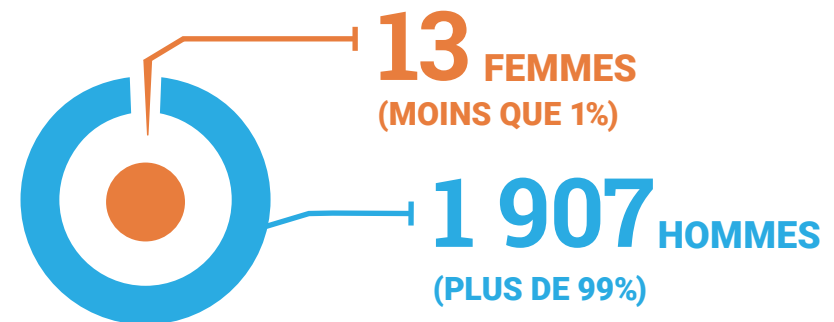
Figure 5. Les cinq principales difficultés auxquelles les femmes sont confrontées dans leur journée de travail (Source : PNUE 2022c)



Étant donné qu'il y a peu de femmes occupant des postes techniques dans le secteur du froid, le nombre de femmes qui suivent une formation technique, dispensée dans le cadre de projets soutenus par le FML, reste faible.

Ces dernières années, certains accords d'association, comme en Mongolie, ont commencé à inclure des objectifs dans leurs activités prévues pour les femmes participant à des formations techniques et autres. Cependant, le nombre de femmes participant à la formation de technicien en froid reste très faible, ce qui s'explique par le très faible nombre de femmes qui travaillent dans le secteur, en particulier dans les rôles techniques. Les BNO ont du mal à garantir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes de participer aux formations, car le nombre de femmes dans le secteur est extrêmement disproportionné. De ce fait, le nombre de femmes qui suivent des formations techniques dans le secteur du froid est très faible. Par exemple, 1 907 hommes et seulement 13 femmes ont participé aux ateliers techniques organisés au Sri Lanka entre 2017 et 2022, soit moins d'un pour cent.

PARTICIPATION AUX ATELIERS TECHNIQUES ORGANISÉS AU SRI LANKA ENTRE 2017 ET 2022



Partout dans le monde, les femmes sont confrontées à des obstacles structurels et sociétaux pour entrer et continuer dans les domaines techniques.

À l'échelle mondiale, les femmes ne représentent que 20 % des professionnels des sciences et de l'ingénierie. Cette représentation faible et disproportionnée est aggravée par un environnement de travail généralement centré sur les hommes, inflexible et excluant, ce qui rend le domaine moins attrayant pour les femmes et d'autres groupes sous-représentés (ONU Femmes et ONU-DAES 2022).

Cela s'explique souvent par le fait que les femmes ont besoin d'une formation et d'informations supplémentaires sur la façon dont elles peuvent s'engager dans le secteur des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM). Le taux de scolarisation des filles dans l'enseignement primaire et secondaire est plus faible en raison des normes patriarcales et de la préférence accordée à l'éducation des

garçons plutôt qu'à celle des filles. Une carrière dans les STIM semble être systématiquement hors de portée des filles dans de nombreux pays. Des idées préconçues sur la manière dont les filles devraient être éduquées et ce qu'elles devraient apprendre sont imposées plus ou moins intentionnellement par les enseignants et les parents (ONU Femmes et ONU-DAES 2022). Même lorsque les filles sont nombreuses à poursuivre des études supérieures, la proportion de celles qui souhaitent poursuivre leur carrière dans le domaine qu'elles ont étudié est relativement faible.

Dans de nombreux pays, la plupart des tâches domestiques non rémunérées sont effectuées par des femmes. Ce fardeau disproportionné constitue un obstacle et un défi pour les femmes qui souhaitent s'intégrer pleinement sur le marché du travail et participer activement à des activités économiques rémunérées. Le manque de services de garde d'enfants abordables et de qualité exacerbe encore le problème. Essayer de maintenir un équilibre entre la vie familiale, les congés pendant la grossesse et l'accouchement et les perceptions sociales liées au lieu de travail (les formations techniques, par exemple, peuvent se dérouler en dehors des heures de travail habituelles, et les maris peuvent ne pas être à l'aise avec cela) sont des défis courants auxquels les femmes sont confrontées.

**À L'ÉCHELLE MONDIALE,
LES FEMMES NE
REPRÉSENTENT QUE 20 %
DES PROFESSIONNELS DES
SCIENCES ET DE L'INGÉNIERIE**



Les femmes sont sous estimées/négligées en tant que décideuses du ménage pour les appareils de refroidissement

Les secteurs de la réfrigération et de la climatisation sont importants pour notre bien-être et notre confort. Nos besoins en matière de refroidissement comprennent le confort (confort et sécurité des personnes), l'approvisionnement alimentaire (refroidissement en agriculture, production alimentaire et logistique) et les soins de santé (chaînes du froid médicales et climatisation des établissements de santé). Compte tenu du réchauffement rapide de la planète, on s'attend à ce que les besoins en équipements de réfrigération et climatisation et en fluides frigorigènes augmentent. Pourtant, des études montrent que les connaissances sur l'utilisation et l'entretien des réfrigérateurs et la consommation d'énergie sont très limitées chez les consommateurs.

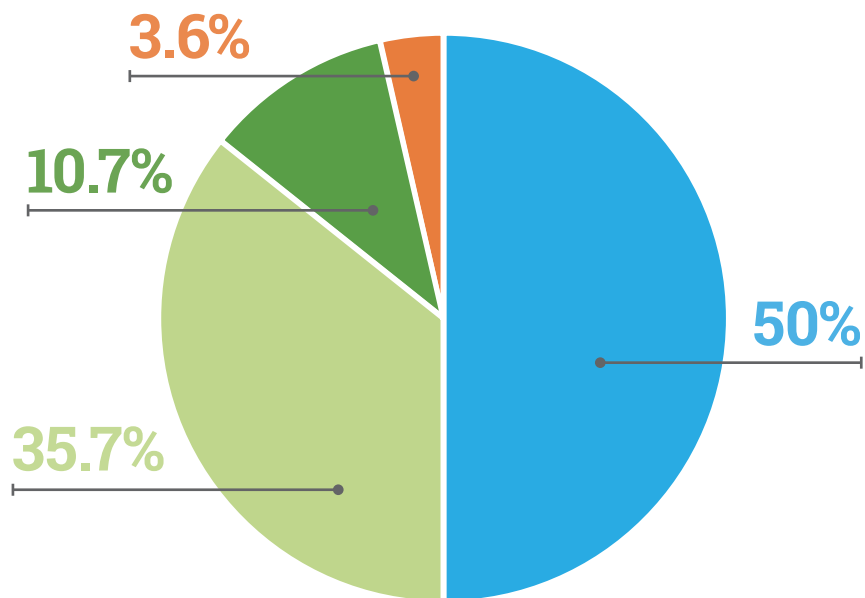
Les femmes, au quotidien, passent plus de temps que les hommes à prendre des décisions économiques pour leur famille, qu'il s'agisse de biens de consommation ou de services (Nelson, 2019). Elles sont connues pour faire des choix de consommation plus durables et ont tendance à avoir davantage leur mot à dire dans les décisions énergétiques des ménages. Dans les foyers du monde entier, on sait que les femmes sont à l'origine de 70 à 80 % de tous les achats de consommation, y compris les réfrigérateurs et les climatiseurs (Nelson 2019). La réduction de l'utilisation de fluides frigorigènes à fort potentiel de réchauffement global (PRG) est un élément important du Protocole de Montréal, en particulier de l'amendement de Kigali. Étant donné que les femmes influencent les décisions importantes dans leur foyer, y compris celles liées à l'achat de réfrigérateurs et de climatiseurs et à la façon dont ils sont utilisés, les cibler par le biais de programmes de sensibilisation pourrait potentiellement contribuer à améliorer les choix environnementaux, les pratiques d'utilisation et à garantir l'égalité des avantages tirés de ces appareils.

Lorsqu'il s'agit de l'entretien des appareils, les normes culturelles tendent à préférer les hommes pour gérer les problèmes de réparation, transférant ainsi les connaissances des techniciens d'entretien à la clientèle masculine. En même temps, les normes culturelles peuvent influencer sur le fait que les techniciens en froid soient des hommes ou des femmes et qu'ils soient sélectionnés pour des emplois qui comprennent la visite d'un technicien à domicile. Par conséquent, les femmes ne reçoivent peut-être pas les mêmes informations techniques concernant l'entretien des appareils que celles concernant leur utilisation.

75%
DE TOUS LES
ACHATS DE
CONSOMMATION
AU SEIN DES
FOYERS SONT
CONTRÔLÉS PAR
DES FEMMES



LE FML POSSÈDE UNE POLITIQUE D'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE. LE SAVIEZ-VOUS ?



- Nous le savons et avons commencé à prendre des initiatives en faveur de l'égalité des sexes au travail
- Je suis au courant et je sais de quoi il est question, mais nous n'avons pas encore commencé d'activités sur le sujet
- Orange J'en ai entendu parler, mais je ne connais pas les détails
- Je ne savais pas.

Figure 6. Sensibilisation des BNO à la politique d'intégration de la dimension de genre dans le cadre de la FML (28 réponses)

La sensibilisation et la compréhension des questions de genre dans le Protocole de Montréal varient considérablement entre les BNO et les autres parties prenantes nationales.

Les BNO sont les principaux responsables de la mise en œuvre du Protocole au niveau national, avec notamment les projets financés par le FML. En tant qu'organe de mise en œuvre et intermédiaire entre les agences de mise en œuvre, les gouvernements et les entreprises privées, ils conçoivent, planifient et dirigent l'exécution des activités. Les discussions avec les BNO indiquent que l'égalité des sexes est un sujet relativement naissant dans le Protocole de Montréal. Une enquête menée auprès de membres du personnel de 29 BNO² et un examen de documents de projet ont révélé que la sensibilisation et la contribution des femmes au secteur de la réfrigération et de la climatisation varient considérablement. Il est encourageant de constater que le sujet suscite un grand intérêt, comme en témoigne le fait que 90 % des personnes interrogées sont au courant de la politique d'intégration de la dimension de genre dans le cadre du FML et que 50 % d'entre elles ont également commencé à lancer quelques activités. Ceux qui sont au courant ont exprimé le besoin d'idées et de suggestions sur les mesures pratiques qu'ils peuvent prendre, dans le cadre de leur travail quotidien en tant que responsable de BNO.

Conscients de l'importance des questions d'égalité entre les sexes, plusieurs pays comme la Thaïlande, la Mongolie, le Bhoutan, la Micronésie, le Vanuatu et le Sri Lanka ont entamé des discussions sur l'importance de l'intégration de la dimension de genre. Par exemple, le BNO de Thaïlande a inclus dans les projets de conversion l'obligation pour l'entreprise de tenir compte de l'intégration de la dimension de genre. De même, le BNO de Vanuatu a entamé des discussions avec les associations du secteur du froid pour les sensibiliser à la nécessité de créer des environnements de travail inclusifs en matière d'égalité des sexes.

² Parmi les personnes interrogées figuraient des personnes originaires du Bhoutan, du Brunéi Darussalam, des Îles Cook, des États fédéraux de Micronésie, du Japon, de la République démocratique populaire lao, des Îles Marshall, de la Mongolie, des Palaos, du Myanmar, de la Papouasie-Nouvelle-Guinée, des Philippines, des Samoa, du Sri Lanka, de Singapour, des Îles Salomon, de la Thaïlande, du Timor-Leste, du Vanuatu et du Viet Nam.

La participation des femmes à la mise en œuvre du Protocole de Montréal a augmenté.

Un grand nombre de femmes ont participé aux différents forums relatifs à la mise en œuvre du Protocole. Lors des réunions du Protocole qui se sont récemment achevées (44^{ème} réunion du Groupe de travail à composition non limitée et 32^{ème} Réunion des Parties), la participation des femmes a été d'environ 46 % aux deux réunions (PNUE, 2022d). Dans le cadre de leurs activités au niveau national, les BNO tiennent compte de l'équilibre entre les sexes et offrent des chances égales aux femmes et aux hommes de participer. Les activités de communication et de sensibilisation sont un domaine dans lequel les femmes sont très nombreuses. Des dates importantes pour les moments de campagne tels que la Journée mondiale de l'ozone, la Journée mondiale du froid et la Journée mondiale de l'environnement sont célébrées dans la plupart des pays, et les femmes et les filles y participent généralement en grand nombre.

Cependant, à l'échelle mondiale, dans l'ensemble du secteur de l'environnement, les femmes restent sous-représentées aux niveaux de direction et de prise de décision. Les responsables de la mise en œuvre du Protocole de Montréal qui travaillent en étroite collaboration avec les ministères de l'Environnement peuvent jouer un rôle dans la promotion de l'égalité des sexes et de la participation politique dans les ministères.

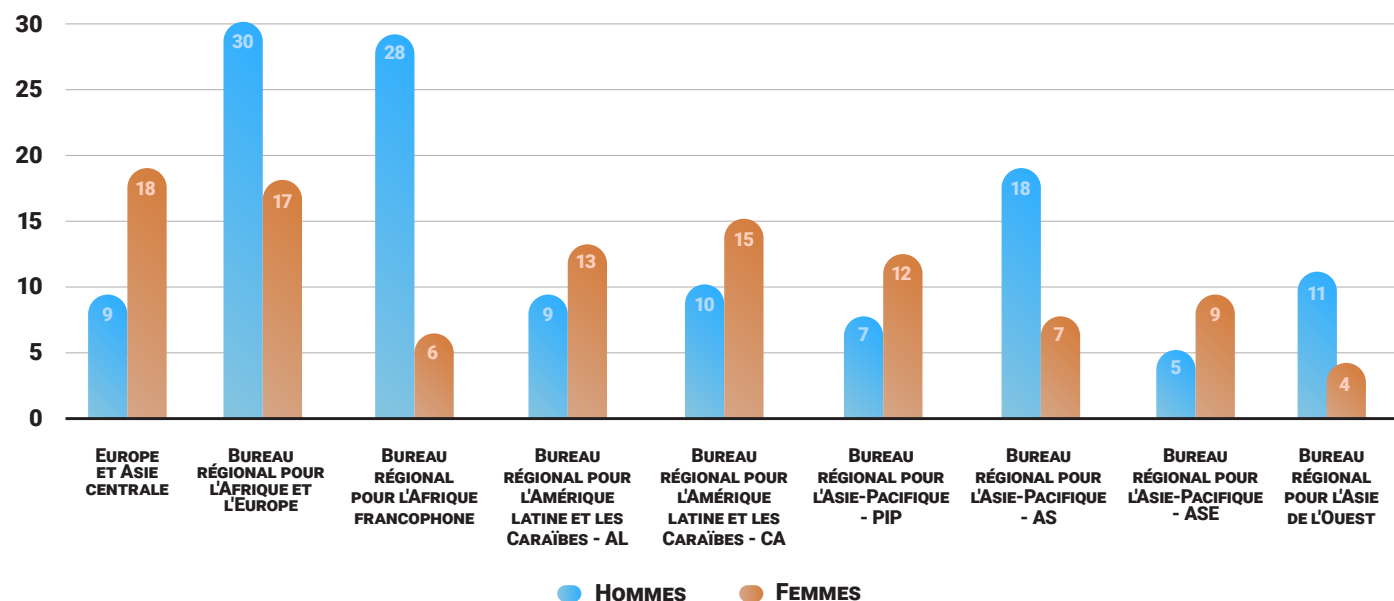


Figure 7. Nombre d'administratrices de l'ozone dans les différentes régions (Source : PNUE ActionOzone, octobre 2022)

LA PLUPART DES BNO
COMPTENT UN CERTAIN
NOMBRE DE FEMMES :



44%
DU PERSONNEL DES
DIFFÉRENTES RÉGIONS
SONT DES FEMMES.

LA DIVERSITÉ DES GENRES, C'EST BON SUR LE PLAN ÉCONOMIQUE

Une entreprise ayant une culture de travail inclusive est 9 % plus susceptible d'améliorer ses performances commerciales (Organisation internationale du travail [OIT], 2019).

Une enquête mondiale menée auprès de près de 13 000 entreprises dans 70 pays a révélé que la diversité des genres est une stratégie commerciale intelligente : le manque de diversité des sexes peut constituer un obstacle à l'amélioration des performances des entreprises. La diversité des genres contribue à améliorer les résultats de l'entreprise : parmi les entreprises interrogées qui suivent l'impact de la diversité des genres au sein de la direction, 74 % font état d'une augmentation des bénéfices de 5 à 20 % avec un encadrement comprenant une diversité des genres. Ce sont des chiffres significatifs.

 **60,2%**

Déclarent une augmentation de leurs bénéfices



56,8%

Déclarent une augmentation de leur capacité à attirer et retenir de nouveaux talents



54,4%

Déclarent une amélioration de leur créativité, innovation et ouverture



54,1%

Déclarent une amélioration de la réputation de l'entreprise



36,5%

Déclarent une amélioration de leur capacité à mesurer l'intérêt de leurs clients et leurs attentes

Des études ont montré que les pays comptant plus de femmes parlementaires sont plus susceptibles de ratifier les traités environnementaux. On constate que lorsque les femmes s'engagent de manière significative dans des discussions sur l'environnement, les résultats sont positifs. Dans les entreprises, celles qui comptent plus de femmes au sein de leur conseil d'administration sont plus susceptibles d'être proactives dans l'amélioration de l'efficacité énergétique, la réduction des coûts de l'entreprise et l'investissement dans la production d'énergie renouvelable.

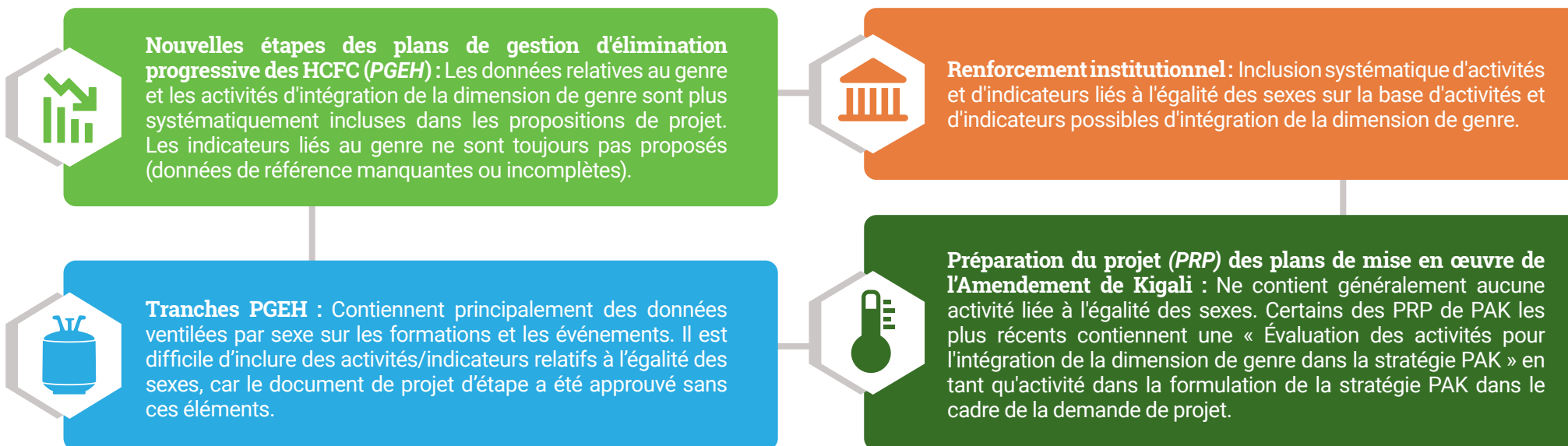
Malgré cela, les femmes ont moins de voix au plus haut niveau dans les processus décisionnels et l'élaboration des politiques locales, régionales et internationales que les hommes. Elles sont sous-représentées dans la prise de décision environnementale dans les organismes gouvernementaux, les institutions responsables de la mise en œuvre du Protocole de Montréal. En 2015, les données de l'Union internationale pour la conservation de la nature (UICN) sur l'environnement et le genre ont montré que seulement 12 % des 881 ministères nationaux de l'environnement dans 193 pays étaient dirigés par des femmes. Les nouvelles données de l'UICN révèlent quelques progrès. En 2017, les femmes occupaient 30 % des postes ministériels liés à l'environnement. En 2020, 15 % des postes de ministres de l'environnement étaient occupés par des femmes (UICN, 2021). La représentation inégale des femmes aux postes de pouvoir, en particulier en politique, laisse des lacunes critiques dans la gouvernance environnementale et dans les politiques et législations élaborées. Dans la plupart des pays, alors que des femmes sont présentes dans les ministères avec lesquels les BNO travaillent, seules quelques-unes occupent des postes de direction et de prise de décision.



Les BNO ont commencé à inclure l'optique de l'égalité des sexes dans la documentation des projets, mais cela doit encore être renforcé.

Un examen des documents relatifs aux projets du FML montre qu'il y a peu de références à l'égalité des sexes dans les anciens documents de projet, et que les résultats en matière d'égalité des sexes ne sont pas mis en évidence dans les rapports. Ce n'est pas surprenant étant donné que, jusqu'à récemment, les projets du Protocole de Montréal étaient entièrement axés sur l'élimination progressive des SAO, que les rapports étaient axés sur les aspects techniques et sur la conformité, et que d'autres aspects, dont les impacts différenciés selon le sexe, étaient négligés. Cependant, les notes d'orientation récentes, dont le guide de février 2020 pour la soumission de projets de renforcement institutionnel (PNUE, 2020b) ² et le Guide pour la préparation de projets de la phase I des plans de mise en œuvre de l'amendement de Kigali pour les HFC (PNUE, 2022e), exigent que les candidats incluent une section intitulée « Examen de la politique opérationnelle sur l'intégration de la dimension de genre ». Ils fournissent également une liste d'activités et d'indicateurs possibles.

Depuis l'application de la politique d'intégration de la dimension de genre (lors de la 85^{ème} réunion du Comité exécutif), le nombre de projets qui ont inclus des informations sur l'égalité des sexes dans leurs soumissions initiales s'est amélioré. Dans l'ensemble, 80 % des projets examinés pour l'ensemble de la période (148 soumissions d'organismes bilatéraux et d'agences d'exécution soumises aux 85^{ème}, 86^{ème}, 87^{ème} et 88^{ème} réunions du Comité exécutif pour les tranches et les nouvelles étapes du plan d'action en matière de stratégie de gestion des projets) comprenaient des informations sur les activités liées au genre dans leur soumission initiale (PNUE, 2022a). L'analyse a résumé l'état de l'intégration de la dimension de genre dans les projets financés par le FML comme suit (PNUE, 2022f) :



² Les projets de renforcement institutionnel (RI) offrent une formation et une assistance technique dans les domaines de la gestion, des systèmes financiers, de la réforme des politiques, de la gouvernance et/ou de la conception, de la mise en œuvre et de l'évaluation des programmes.

Parmi les propositions récentes (à quelques exceptions près) figurent des mentions telles que : « Mise en œuvre de la politique en matière d'égalité des sexes : ... La politique opérationnelle d'intégration de la problématique hommes-femmes sera appliquée dans la mesure du possible... en encourageant la participation des femmes aux manifestations et activités organisées, telles que les réunions, les cours de formation, les ateliers, les activités de renforcement des capacités et les activités de sensibilisation ; promouvoir des campagnes de formation et de sensibilisation pour développer les compétences et la sensibilisation du personnel à l'intégration de la dimension de genre ; et discuter des questions de genre dans le cadre d'ateliers thématiques afin de partager les expériences et les enseignements tirés de l'intégration de la dimension de genre ». Certaines des propositions, comme le PGEH de Mongolie, prennent un engagement ferme : « ... le gouvernement visera au moins 25 % de participation aux programmes de formation et de sensibilisation des douanes³ ».

Tous les BNO s'accordent sur l'importance des données ventilées par sexe, qui permettent de suivre les progrès de l'égalité des sexes. Cependant, dans la plupart des cas, ces données n'étaient pas collectées et déclarées avant la 85^{ème} réunion du Comité exécutif. Les données sur la participation sont ventilées par sexe pour les réunions et les programmes de formation technique et autres, et dans certains cas, pour les activités de communication et de sensibilisation après le 85^{ème} Comité exécutif.

Dans certains rapports récents, il est fait référence à la collecte de données ventilées par sexe⁴, par exemple les pays insulaires du Pacifique se sont engagés à collecter des données ventilées par sexe, dans la mesure du possible, et à rendre compte de ces réalisations dans le cadre du Plan d'action pour les femmes.

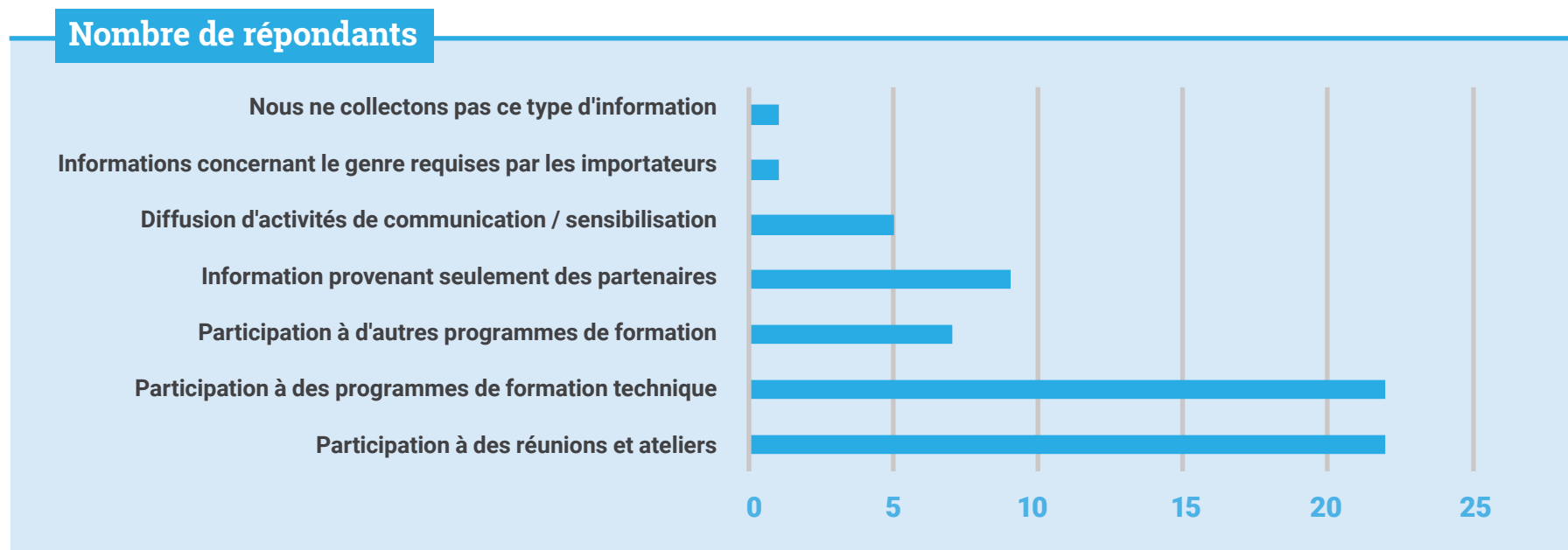


Figure 8. Collecte de données ventilées par sexe par les BNO

³ Proposition de projet : Mongolie, plan de gestion de l'élimination progressive des HCFC (phase II, première tranche) PNUE et Japon, Montréal, 2-6 novembre 2020 Reporté du 8 au 12 mars 2021

⁴ Proposition de projet : Pays insulaires du Pacifique, Plan régional de gestion de l'élimination progressive des HCFC pour 12 pays insulaires du Pacifique (phase II, première tranche), Montréal, 2-6 novembre 2020 Reporté du 8 au 12 mars 2021

Difficultés liées à l'application d'approches sensibles au genre

L'enquête menée dans le cadre de l'élaboration de ce guide, ainsi que des études antérieures, mettent en évidence plusieurs écueils dans la mise en œuvre de la politique d'intégration de la dimension de genre. La difficulté signalée le plus souvent est que l'intégration d'éléments de genre dans les projets hautement techniques peut être compliquée et donc plus difficile à identifier (PNUE, 2018 ; PNUE, 2022a).

- Avant la 84^{ème} réunion du Comité exécutif, il n'y avait pas d'orientation claire sur les activités liées à l'égalité des sexes qui pourraient être proposées et incluses dans les activités des projets
- Les capacités et la sensibilisation aux questions d'égalité entre les sexes sont limitées au niveau national, en particulier au sein du gouvernement et de l'industrie, ce qui signifie que les considérations de genre sont souvent laissées de côté dans la conception des projets et leur mise en œuvre éventuelle.
- Le recrutement de femmes spécialistes pour la mise en œuvre des projets peut être un défi en raison du faible taux de disponibilité.
- La faible représentation des femmes dans le secteur de la réfrigération et de la climatisation, où il constitue le principal domaine de travail pour la mise en œuvre du Protocole de Montréal, empêche d'intégrer le genre dans les activités du MP.
- Comme l'ont souligné plusieurs responsables de BNO, les activités d'intégration de la dimension de genre telles que la création de conditions de travail propices dans les entreprises ou le recrutement de femmes ingénieures dépassent le cadre de la mise en œuvre du Protocole de Montréal.
- Manque d'exemples concrets de bonnes pratiques qui permettraient d'identifier les possibilités d'assurer une intégration efficace de la dimension de genre.
- Manque de ressources spécialisées telles que des conseillers en matière d'égalité des sexes et des points focaux pour les activités liées à l'égalité des sexes. Étant donné que les ressources approuvées pour les projets existants sont déjà allouées à des activités spécifiques, il y a peu de place pour inclure de nouvelles activités visant à intégrer l'égalité des sexes, à l'exception de celles qui pourraient être réalisées sans ressources supplémentaires.



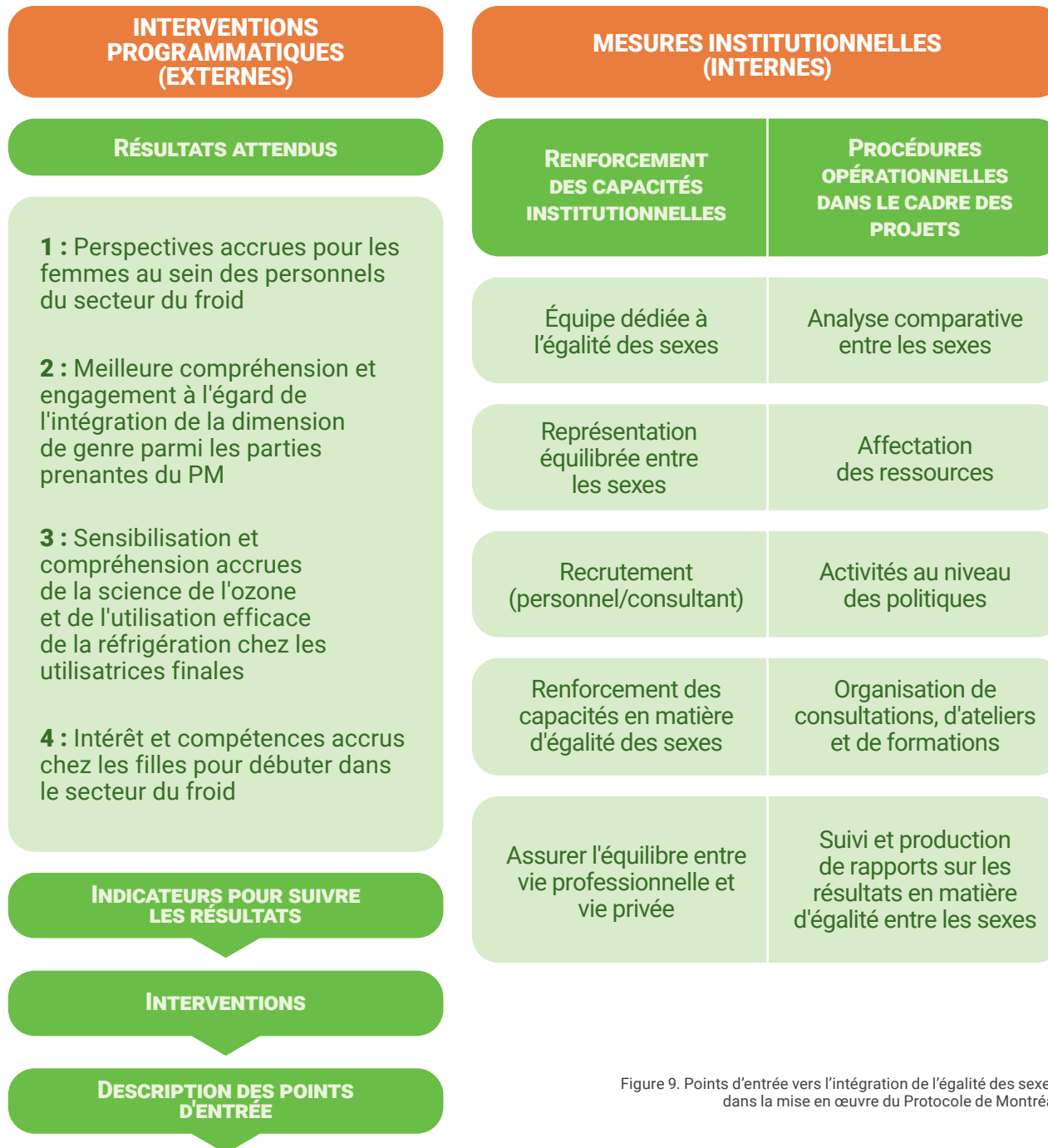
4. Points d'entrée pour l'intégration de l'égalité des sexes dans la mise en œuvre du Protocole de Montréal : interventions programmatiques



Le présent chapitre identifie un certain nombre d'interventions possibles lors de la mise en œuvre des activités du Protocole qui peuvent contribuer à l'atteinte de quatre domaines de résultats :

- a) **Accroître les possibilités offertes aux femmes au sein de la main-d'œuvre du secteur du froid en tant qu'employées et dirigeantes ;**
- b) **Amélioration de la compréhension et de l'engagement des parties prenantes à l'égard de l'intégration de la problématique hommes-femmes dans la mise en œuvre du Protocole ;**
- c) **Sensibilisation et compréhension accrues de la science de l'ozone et de l'utilisation efficace de la réfrigération chez les utilisatrices finales d'appareils de réfrigération et de refroidissement ;**
- d) **Accroissement de l'intérêt et des compétences des filles pour qu'elles puissent entrer dans le secteur du froid.**

Des mesures doivent être prises au niveau des BNO, du secteur du froid, ainsi que des administrations responsables des douanes et de l'application de la loi, et dans les activités d'investissement, qui sont détaillées dans les sections ci-dessous. En outre, des suggestions sont faites sur les mesures institutionnelles et les procédures opérationnelles qui pourraient être adoptées par les BNO dans leur programmation.



Les BNO jouent un rôle central dans la mise en œuvre du Protocole, en collaboration avec leurs parties prenantes, dont leurs ministères de rattachement et d'autres institutions, et le grand public. Ils travaillent en étroite collaboration avec les ministères nationaux, en établissant et en appliquant des lois et des réglementations efficaces en matière de protection de l'ozone, et en les intégrant dans la politique environnementale nationale, en renforçant les capacités des parties prenantes et en aidant l'industrie à se convertir aux technologies Ozone2Climate (c'est-à-dire les technologies à faible PRG). Ce faisant, ils occupent une position stratégique et ont la possibilité d'influencer les changements dans les politiques et les législations nationales. Par conséquent, l'intégration de la dimension de genre dans les politiques et les opérations des ministères nationaux ainsi que d'autres partenaires publics et privés est une option faisable dans la pratique.

Les interventions proposées dans cette section sont des recommandations et devront être adaptées au contexte spécifique de chaque pays respectif. Il est conseillé de commencer par de petites étapes dans le cadre d'activités directement financées par le FML, telles que les programmes de formation, puis de passer à des activités sectorielles plus importantes. La première activité dans chaque pays pourrait marquer le début d'un débat sur l'intégration de la dimension de genre au sein des BNO et de leurs divers groupes de parties prenantes.

Figure 9. Points d'entrée vers l'intégration de l'égalité des sexes dans la mise en œuvre du Protocole de Montréal

4.1 Interventions institutionnelles et programmatiques en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes par le biais des activités du Protocole de Montréal

Les suggestions de points d'entrée sont organisées en fonction de quatre résultats souhaitables en matière d'égalité des sexes :

RÉSULTAT 1 :

Augmentation des possibilités pour les femmes au sein du personnel du secteur du froid en tant qu'employées, employeurs et personnes occupant des postes de direction.

RÉSULTAT 2 :

Amélioration de la compréhension et de l'engagement des parties prenantes engagées dans la mise en œuvre du Protocole à l'égard de l'intégration de la dimension de genre.

RÉSULTAT 3 :

Sensibilisation et compréhension accrues de la science de l'ozone et de l'utilisation efficace de la réfrigération chez les utilisatrices finales d'appareils de réfrigération et de refroidissement.

RÉSULTAT 4 :

Augmentation de l'intérêt et des compétences des filles pour entrer dans le secteur du froid.

Les activités sont organisées et classées par ordre de priorité en fonction de la facilité avec laquelle elles peuvent être intégrées dans les activités existantes. Un bon point de départ pourrait être de renforcer le rôle des femmes dans la main-d'œuvre du secteur du froid, ce qui peut être réalisé par des mesures à court terme. D'autre part, la sensibilisation aux questions de genre au sein du secteur et l'augmentation de l'intérêt et des compétences des filles pour qu'elles rejoignent les secteurs techniques (y compris la réfrigération) nécessitent des mesures à long terme, des indicateurs spécifiques et une collaboration avec d'autres institutions.

Pour atteindre chacun de ces résultats, des actions suggérées et des points d'entrée spécifiques sont présentés, ainsi que des exemples. Des suggestions sont également faites sur la base d'indicateurs possibles pour suivre la performance de ces actions.

4.1.1 RÉSULTAT 1 :

Perspectives accrues pour les femmes au sein du personnel du secteur du froid en tant qu'employées et dirigeantes

TABLEAU 2. INDICATEURS DU RÉSULTAT 1

AUGMENTATION DE L'EMPLOI DES FEMMES DANS LE SECTEUR DU FROID

- Nombre et pourcentage de femmes et d'hommes occupant des postes de direction, d'encadrement et techniques, selon le revenu et les fonctions professionnelles

UNE FORMATION COMPATIBLE SENSIBLE AU GENRE

- Nombre et pourcentage de candidats masculins et féminins, sélection et achèvement des formations (formation technique/de gestion pour l'industrie et les entrepreneurs, pour les douaniers et les agents de contrôle)
- Nombre et pourcentage de formations dispensées en collaboration avec les points focaux pour l'égalité des sexes, les experts et les services chargés de l'égalité des sexes
- Nombre d'activités de formation présentant des données ventilées par sexe
- Utilisation de matériel de formation sensible au genre (oui/non)

DES CONDITIONS DE TRAVAIL FAVORABLES POUR LES FEMMES DANS LES ENTREPRISES

- Nombre de parties prenantes (importateurs, distributeurs, membres d'associations de réfrigération) informées de la nécessité de créer des environnements de travail favorables à l'égalité de genre
- Preuve que les entreprises ont mis en place des mesures pour encourager les femmes à postuler à des emplois (par exemple, mention spécifique dans les offres d'emploi)
- Nombre de mesures tenant compte de l'égalité des sexes sur le lieu de travail mises en œuvre par les parties prenantes (importateurs, distributeurs et membres d'associations du secteur frigorifique)
- Efforts entrepris par les entreprises pour rechercher et recruter des femmes



Dans les programmes de formation, y compris la formation des techniciens frigorifiques (en présentiel et en ligne), les BNO s'efforcent d'impliquer les femmes. Cependant, les chiffres restent faibles, principalement parce que le nombre total de femmes occupant des postes techniques dans le secteur du froid est faible. Faire évoluer cette situation nécessitera les interventions suivantes :

- » Créer des occasions de promouvoir les femmes dans le secteur du froid et d'accroître la sensibilisation à leur sujet.
- » Promouvoir un environnement de travail sensible à l'égalité des sexes dans les entreprises du froid participant aux activités du Protocole de Montréal.
- » Recueillir et suivre des données sur le genre, y compris des données ventilées par sexe, parmi les sociétés du secteur du froid participant aux activités du Protocole de Montréal.

Les interventions devraient tenir compte des obstacles auxquels sont confrontées les femmes qui travaillent et qui sont sous-représentées dans l'industrie, comme mentionné au chapitre 3, notamment :

- » Moins de filles poursuivent des études techniques
- » Difficultés à gérer la conciliation travail-famille
- » Absence d'un espace physique différencié pour les hommes et les femmes, ce qui se traduit par de l'inconfort et de l'insécurité pour elles
- » Manque de réseaux de soutien par les pairs, de modèles exemplaires et d'accès à des possibilités de mentorat et de formation.
- » La conception et le développement d'équipements et de technologies industrielles du froid



Dans les organisations soutenues dans le cadre du FML, mettre en place des mesures qui encouragent les femmes à travailler dans le secteur et à s'efforcer d'éliminer les obstacles susmentionnés. De toute évidence, certaines actions peuvent être exigées comme condition pour que les entreprises reçoivent un financement de projet, tandis que d'autres devront être introduites par le biais d'encouragements et de partage d'exemples de bonnes pratiques.

Dans le cadre des programmes, certains points d'entrée pour travailler avec les entreprises du froid et autres ministères et départements homologues sont les suivants :

RÉSULTAT 1

A. CRÉER DES OCCASIONS DE PROMOUVOIR LES FEMMES DANS LE SECTEUR DU FROID ET D'ACCROÎTRE LA SENSIBILISATION À LEUR SUJET

TABLEAU 3. INTERVENTIONS ET POINTS D'ENTRÉE POUR CRÉER DES OCCASIONS DE PROMOUVOIR LES FEMMES DANS LE SECTEUR DU FROID

INTERVENTION	DESCRIPTION DES POINTS D'ENTRÉE	
<p>1. Créer des occasions pour les femmes de rejoindre le secteur du froid et d'y réussir professionnellement</p>	<ul style="list-style-type: none"> → Encourager les fabricants, les ateliers de maintenance et les EFTP à recruter davantage de femmes. → Encourager les réseaux et les forums professionnels à inviter les femmes à se joindre à l'équipe de manière proactive et à fournir des conseils professionnels et personnels, du mentorat, des liens avec des employeurs potentiels dans le secteur du froid et les secteurs connexes. → En plus des postes techniques, encourager les femmes à rejoindre d'autres domaines tels que le commerce, les ventes et le marketing, l'approvisionnement et les agents des douanes et de l'application de la loi. → Inviter les femmes occupant des postes de direction dans le secteur du froid et dans les douanes et l'application de la loi à servir de modèles pour partager leurs expériences avec d'autres femmes. Par exemple, le BNO de Samoa 	<p>invite des femmes travaillant dans le secteur à prendre la parole lors des soirées de l'industrie. Ils encouragent également l'association de l'industrie du froid à étendre l'adhésion à toute personne travaillant dans le secteur, même à ceux qui travaillent dans l'approvisionnement, l'administration et la vente de produits de réfrigération afin d'encourager les femmes à se joindre à l'association.</p> <ul style="list-style-type: none"> → Sensibiliser les femmes aux droits et aux droits des femmes dans diverses entreprises de l'industrie du froid. → Dans les régions où les femmes sont plus souvent représentées (entant qu'agentes des douanes, importatrices et courtières et dans les petites entreprises familiales de réfrigération), offrir des conseils professionnels en matière de perfectionnement professionnel et d'évolution de carrière et promouvoir les possibilités d'apprentissage.



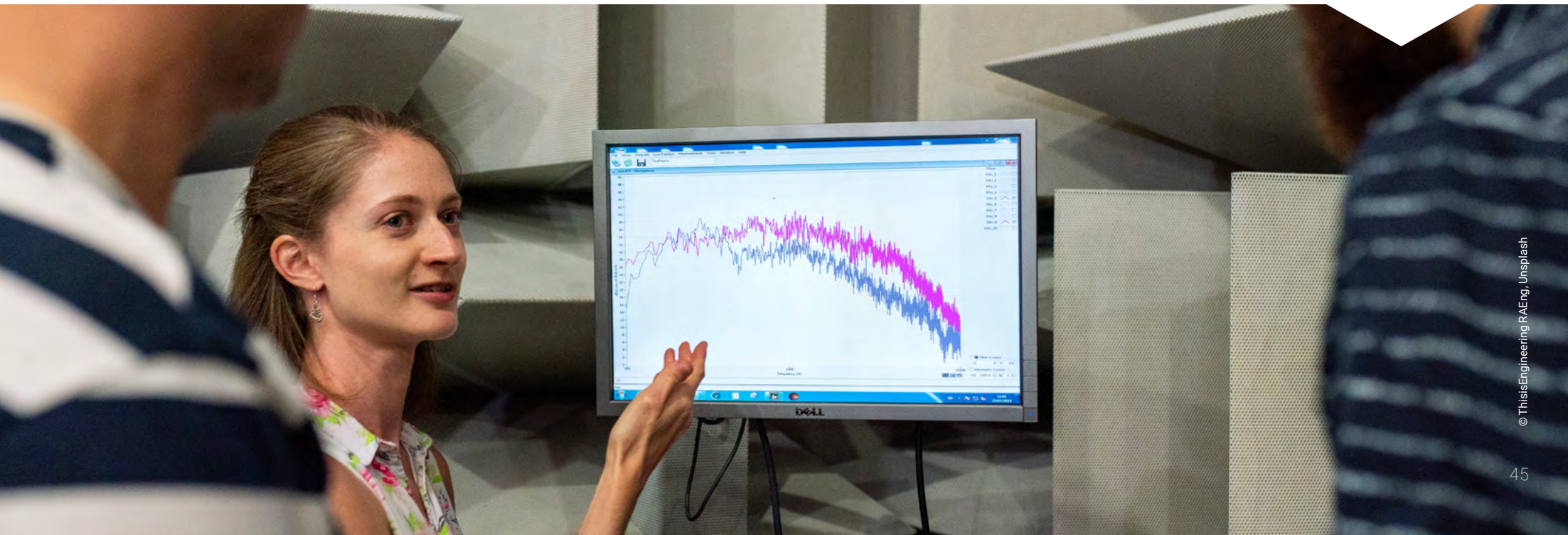
2. Aider les femmes à participer à des programmes de formation



- En ce qui concerne la conception et l'élaboration des formations, effectuer une analyse approfondie afin d'identifier les problèmes auxquels sont confrontées les femmes et les défis qui leur sont imposés, etc.
- Offrir des formations et des ateliers spécifiquement aux employées en mettant l'accent sur le leadership, les opportunités et les compétences générales transférables. En 2019, le programme du Brunéi Darussalam a envoyé des femmes techniciennes en tant que représentantes du Brunéi suivre une formation en Chine.
- Envisager de fixer un quota (si possible) ou des objectifs ambitieux non contraignants en faveur des femmes dans la formation. Envisagez également des mesures incitatives pour encourager davantage de femmes à participer.
- En plus des aspects techniques, il faut envisager d'autres domaines de formation dans lesquels les

femmes peuvent s'engager - en tant qu'expertes en maintenance ou évaluateurs pour évaluer les compétences des techniciens frigoristes, etc.

- Dans la mesure du possible, promouvoir l'apprentissage en ligne et les outils en ligne pour s'assurer que les possibilités de formation sont non sexistes et accessibles aux femmes et aux hommes.
- Voir s'il est possible d'assouplir les critères d'admissibilité (par exemple, une qualification technique officielle peut être remplacée par une expérience de travail dans un atelier d'installation technique ou de réparation en froid et climatisation).
- Lors de la formation et d'autres événements, inclure des dispositions pour répondre aux problèmes de mobilité limitée des femmes, de garde d'enfants et de sécurité, le cas échéant.





©Elina Sazonova, Pexels

ACTIONS POSITIVES POUR IMPLIQUER LES FEMMES DANS LE SECTEUR DU FROID AU SRI LANKA

Au Sri Lanka, plusieurs mesures de discrimination positive sont en cours d'introduction pour atteindre la parité entre les sexes dans l'emploi dans le secteur. Au niveau national, le ministère de l'Environnement a proposé de manière proactive un système de quotas pour les femmes, entre autres dans la formation professionnelle, notamment dans le secteur de la réfrigération et de la climatisation. En outre, un système d'incitation est en cours d'élaboration, dans le cadre duquel une entreprise se verra attribuer cinq points supplémentaires pour l'engagement des femmes dans ses activités au niveau de la prise de décision et au niveau technique.

Principales activités du réseau international des femmes dans le domaine du froid (INWIC)

ACTIVITÉS PRINCIPALES DE L'INWIC POUR LA PÉRIODE JUILLET 2022-JUIN 2024



ACCÉDER AU SITE OFFICIEL



L'INWIC a été lancé en avril 2022 « pour faire progresser l'engagement des femmes, promouvoir les opportunités de carrière et accroître leur participation globale dans le secteur, qui comprend la réfrigération, la climatisation et les pompes à chaleur (RACHP). L'INWIC est dirigé par le Secrétariat de la Journée internationale du froid (WRD) et le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE) « ActionOzone » en coopération avec plusieurs autres partenaires fondateurs, à savoir l'AIARH (Australie), l'AREA (Europe), l'ASHRAE (Global), la RCA (Chine), la FAIAR (Amérique latine), l'IIR (Global), l'IOR (UK), ISHRAE (Inde), JSRAE (Japon), U-3ARC (Afrique) et Women in HVAC&R (Amérique du Nord). (PNUE, 2022i)

Le réseau permettra de renforcer le réseau de femmes dans le secteur et de leur donner les moyens d'agir grâce au mentorat et à l'éducation. Une fois qu'ils seront disponibles, ces services pourront être pris en compte dans la conception des projets PGEH et PAK dans le cadre des actions d'intégration de la dimension de genre soutenues par les BNO.



Le sceau Equipares en Colombie

(Source : Guide sur l'égalité des sexes d'ActionOzone, région ALC)

Le ministère colombien du Travail, en collaboration avec le PNUD, a mis au point conjointement un système de gestion de l'égalité des sexes pour délivrer aux entreprises une certification connue sous le nom de *sceau Equipares* lorsqu'elles respectent pleinement l'égalité des sexes en tant que bonne pratique en matière de protection de l'environnement. La certification à 3 niveaux est audité par l'Institut colombien des normes techniques (INCONTEC), comme suit :



More information:
<https://www.equipares.org/>



NIVEAU 1

ENGAGEMENT EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ
(RECONNAISSANCE RÉCOMPENSÉE)



NIVEAU 2

MISE EN ŒUVRE D' ACTIONS POUR
L'ÉGALITÉ (SCEAU D'ARGENT)



NIVEAU 3

RÉDUCTION DES ÉCARTS
(SCEAU D'OR)

© Sello Equipares

Renforcement des capacités administratives des femmes à la tête de PME au Salvador

La « Formation des techniciens aux bonnes pratiques de réfrigération et aux alternatives aux HCFC » a été menée dans le cadre de la mise en œuvre de l'étape 1 du PGEH. Les BNO ont remarqué que les techniciens masculins étaient accompagnés de leurs conjointes qui les aidaient à gérer les tâches administratives. C'est ce qu'on appelle les « microentreprises de services de maintenance ». En réponse, le bureau de l'ozone et le PNUD ont organisé un atelier de formation sur l'adoption de substances de substitution et d'autres bonnes pratiques pour créer davantage d'opportunités commerciales, de gestion financière et de commercialisation, spécialement conçu pour les conjointes des techniciens masculins.




Former les femmes aux bonnes pratiques de réfrigération au Pérou

Le Pérou forme des techniciens frigoristes depuis 2016 dans le cadre de la mise en place d'un système d'autorisation d'importation. En 2017, ils ont organisé un atelier réservé aux femmes sur les bonnes pratiques d'entretien et sur la façon de manipuler en toute sécurité les réfrigérants naturels en tant qu'alternatives plus respectueuses de l'environnement. L'atelier a donné lieu à plusieurs résultats positifs. Il a été rapporté que les participantes se sentaient à l'aise entre elles dans un tel cadre pour échanger leurs expériences et leurs idées. Le réseau entre les techniciennes a été encouragé. Le renforcement des capacités et les possibilités d'emploi futures peuvent être éclairés.






Madagascar

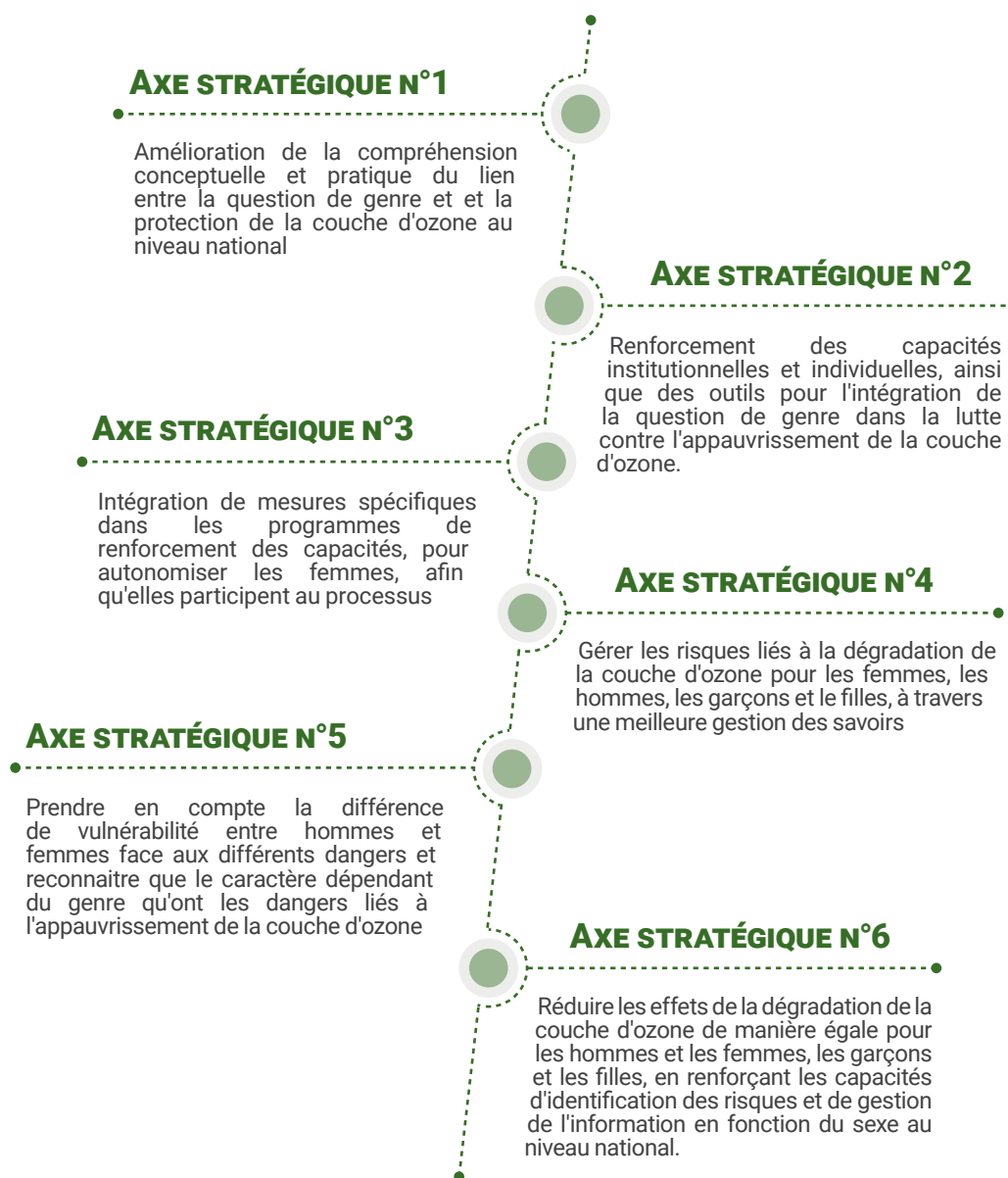
Analyse par sexe

-  Les femmes ont un niveau d'éducation inférieur aux hommes
-  Les femmes sont moins visées par les informations publiques
-  Les femmes sont minoritaires dans les instances décisionnaires

Objectifs de la stratégie


-  Faire de la perspective de genre un thème transversal
-  Faire la promotion de l'égalité de chances et de traitement entre les hommes et les femmes dans le cadre de la mise en œuvre du Protocole de Montréal
-  Encourager une collaboration entre les niveaux national, régional et local pour favoriser et soutenir l'intégration de la question de genre dans la gestion des SAO et les initiatives d'élimination.

Stratégie nationale pour l'intégration de la question de genre dans la mise en œuvre de la Convention de Vienne et le Protocole de Montréal



B. VEILLER À CE QUE L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL TIENNE COMPTE DE L'ÉGALITÉ DES SEXES DANS LES ENTREPRISES DU SECTEUR DU FROID

TABLEAU 4. INTERVENTIONS ET POINTS D'ENTRÉE POUR ASSURER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SENSIBLE AU GENRE DANS LES ENTREPRISES DU SECTEUR DU FROID

INTERVENTION	DESCRIPTION DES POINTS D'ENTRÉE
<p>Des conditions de travail sensibles au genre</p> 	<ul style="list-style-type: none"> → Encourager les politiques sur le lieu de travail sensibles au genre, comme l'égalité salariale obligatoire pour les femmes et les hommes, les politiques nationales liées à l'égalité des sexes, les politiques de lutte contre le harcèlement sexuel, pour être éligibles aux activités soutenues dans le cadre du FML. → Mettre en évidence les avantages et encourager les entreprises à adopter des pratiques favorables aux femmes, telles que la mise à disposition de services de garde d'enfants et d'horaires de travail flexibles, des transports abordables et fiables ; réduire la ségrégation professionnelle entre les sexes. Tout cela permet aux femmes d'occuper des emplois à temps plein avec de plus grandes responsabilités. → Lorsqu'elles offrent une formation en cours d'emploi dans les métiers du froid, obliger les entreprises à assurer la sécurité et le confort des femmes.

Un exemple de conditions de travail adaptées au genre d'un service public d'électricité

Tata Power Delhi Distribution Limited, Inde, a mis en place les conditions de travail suivantes :



Promotion indépendante/évaluation du travail pour confirmer l'évolution de carrière des femmes professionnelles à leur retour de congé de maternité.



Le congé de maternité peut être prolongé de 12 semaines (non rémunérées) en plus des 26 semaines (payées) prévues par la législation nationale. Il s'applique également en cas d'adoption.



Les horaires de travail flexibles sont une option pour les jeunes mères pendant les six premiers mois après le congé de maternité, avec l'accord de l'entreprise.



Une option d'interruption de service de 2 ans après le congé de maternité est proposée afin que les femmes puissent s'occuper de leurs enfants au début de leur développement.



Des programmes de retour au travail, tels que des séances de réorientation et la présentation des changements survenus en leur absence, sont proposés.



Des crèches et des garderies sont offertes aux employés et aux employées à un taux de 50 %.



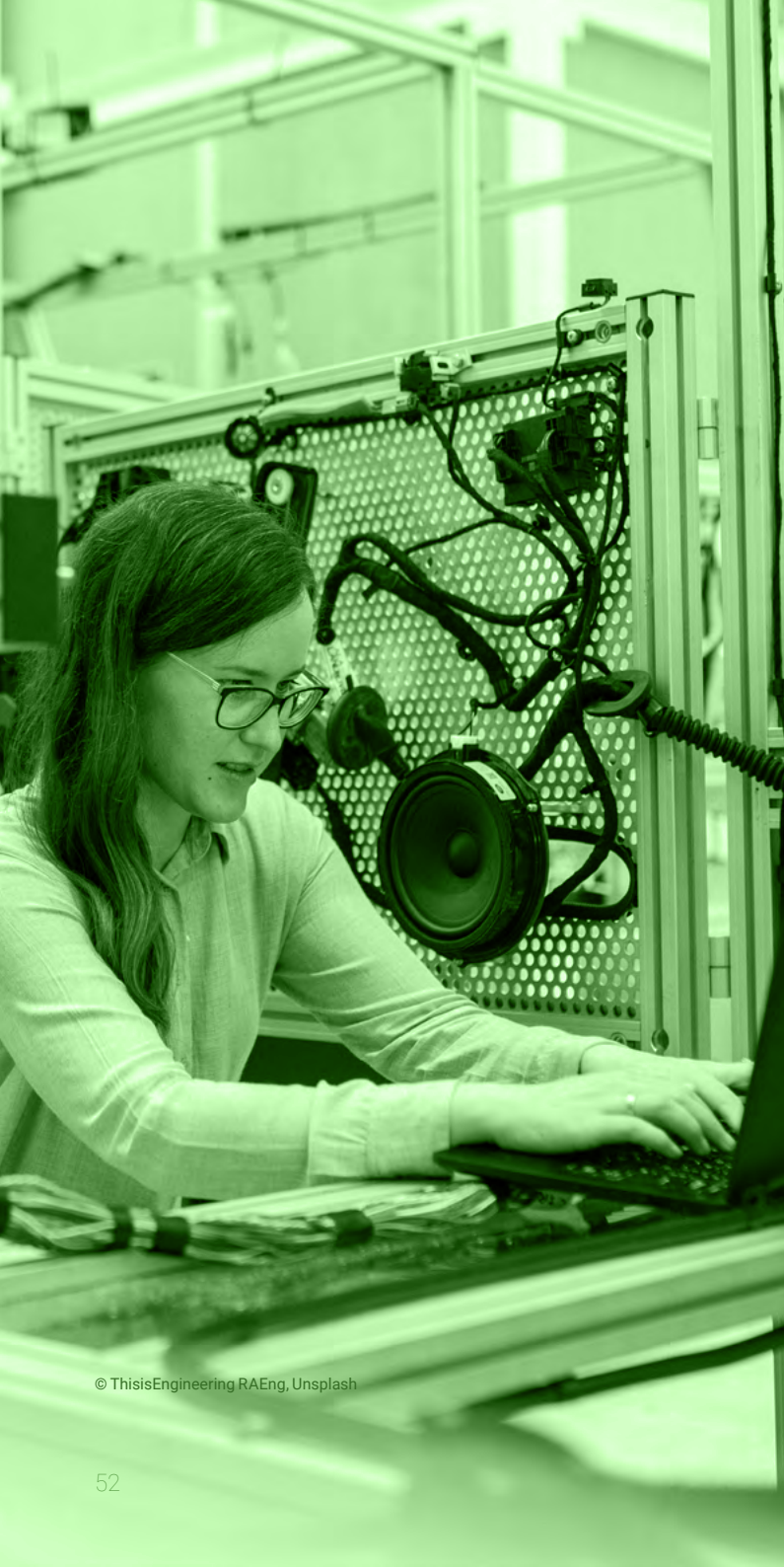
Un mentorat obligatoire est offert à toutes les femmes gestionnaires. Elles sont également affectées en tant que mentors lorsqu'elles occupent des postes de niveau intermédiaire ou supérieur.



Des plateformes d'apprentissage et de partage sont présentées aux employées pour répondre à leurs besoins spécifiques.



Source: World Bank, <http://www.tatapower-ddl.com/showcontent.aspx?this=638&f=careers&s=life-@tata-power-ddl&t=Inspiring-Women@Work>



C. RECUEILLIR ET SUIVRE LES DONNÉES SUR LE GENRE, DONT LES DONNÉES VENTILÉES PAR SEXE, AU SEIN DES ENTREPRISES DU SECTEUR DU FROID IMPLIQUÉES DANS LES ACTIVITÉS DU PROTOCOLE DE MONTRÉAL.

TABLEAU 5. INTERVENTIONS ET POINTS D'ENTRÉE POUR LA COLLECTE ET LE SUIVI DES DONNÉES DE GENRE

INTERVENTION	DESCRIPTION DES POINTS D'ENTRÉE
1. Encourager les entreprises à tenir à jour et à communiquer des données ventilées par sexe sur l'emploi.	<ul style="list-style-type: none">→ Consulter les entreprises sur les problèmes liés à la collecte de données ventilées par sexe et déterminer si elles ont d'autres initiatives à explorer collectivement.→ Demandez aux entreprises de fournir leurs données ventilées par sexe afin d'établir une vue d'ensemble de la situation et de référence.



Désagrégation des données sur l'emploi dans le cadre d'un projet d'efficacité énergétique en Arménie

Le Projet d'assistance technique du PNUD sur la réduction des risques et l'intensification des investissements dans la rénovation énergétique des bâtiments, Arménie (2017-2023) travaille à la création d'un marché pour la rénovation énergétique des bâtiments en Arménie. Il vise à remédier au manque d'information et de sensibilisation aux avantages de la modernisation par la mise en place de dispositions concernant la prise de mesures, la déclaration et la vérification, ainsi que par l'élaboration de cadres politiques (Harutyunyan et Mirzakhanyan, 2019).

Au début, le projet a mené une analyse comparative entre les sexes, qui a permis d'identifier un écart significatif quant à la parité entre les sexes en matière d'emploi dans le secteur de la construction. En conséquence, en 2019, la désagrégation des données sur le personnel par sexe est requise

pour les processus d'appel d'offres et de déclaration des sous-traitants. Le formulaire d'appel d'offres doit également inclure une déclaration axée sur le genre. Les entreprises sont tenues de fournir des données sur la composition du personnel clé par sexe et par principaux groupes professionnels (spécialités).

Le suivi systématique de l'emploi par sexe s'est avéré être un facteur encourageant pour les entreprises sous-traitantes. La part des femmes dans le personnel a augmenté. Selon le rapport annuel de 2019, les femmes représentent plus de 43 % dans la mise en œuvre des projets, ce qui est plus haut que le taux d'emploi moyen des femmes (34,5 % en 2018) dans le pays.



43%

**LA REPRÉSENTATION
AUX FEMMES **A GRANDI**
À L'INTÉRIEUR DE LA
MISE EN ŒUVRE
DU PROJET**

4.1.2 RÉSULTAT 2 :

Amélioration de la compréhension et de l'engagement des parties prenantes engagées dans la mise en œuvre du Protocole à l'égard de l'intégration de la dimension de genre

TABLEAU 6. INDICATEURS DU RÉSULTAT 2

**AMÉLIORATION DE LA
COMPRÉHENSION ET DE
L'ENGAGEMENT À L'ÉGARD
DE L'INTÉGRATION DE LA
DIMENSION DE GENRE
DANS LES BNO**

- Démonstration de l'engagement en faveur de l'intégration de la problématique hommes-femmes (qui se traduit par la réalisation d'une analyse comparative entre les sexes, l'affectation de ressources spécifiques et l'élaboration d'un plan d'action pour l'égalité des sexes).
- Des données ventilées par sexe sont régulièrement collectées et appliquées à la politique, à la planification, à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation sectoriels.
- Point focal pour l'égalité des sexes ou autre expert en matière d'égalité des sexes inclus/impliqué dans les travaux liés à la PM (nombre d'activités et description).
- Nombre de postes rémunérés dans le cadre du RI (personnel à temps plein et à mi-temps) (ventilé par sexe, niveau et spécialisation).
- Nombre d'agents fonctionnaires (personnel à temps plein et à mi-temps) (ventilé par sexe, niveau et spécialisation).

**AMÉLIORATION DE LA
COMPRÉHENSION ET
DE L'ENGAGEMENT DES
PARTIES PRENANTES
EXTERNNES À L'ÉGARD DE
L'INTÉGRATION DE LA
DIMENSION DE GENRE**

- Nombre d'entreprises, de ministères, de départements, d'associations, de réseaux et d'autres parties prenantes qui mettent l'accent sur l'égalité des sexes dans leurs efforts de communication et de promotion.
- Preuves des efforts déployés par les ministères concernés et d'autres parties prenantes pour accroître la participation des femmes et leur accès aux réunions, à la formation, aux ateliers et à l'emploi.
- Nombre de forums/conférences sur les politiques régionales auxquels ont participé des représentantes d'associations d'entreprises.



© Auguste de Richelieu, Pexels

La sensibilisation du public à l'appauvrissement de la couche d'ozone et l'utilisation recommandée de solutions de remplacement jouent un rôle essentiel dans le soutien aux efforts déployés par les pays pour se conformer au Protocole de Montréal. Cependant, la pertinence de l'égalité des sexes est un sujet relativement nouveau dans le contexte du Protocole et il y a un manque général de compréhension et d'acceptation parmi les parties prenantes. Les discussions sur le sujet doivent commencer par le renforcement des capacités des équipes des BNO, des ministères de rattachement avec lesquels elles travaillent, ainsi que des acteurs de l'industrie afin d'identifier les liens étroits entre le Protocole et l'égalité des sexes et de démontrer les avantages de l'engagement d'un plus grand nombre de femmes dans leur personnel et dans les postes de décision.

Les suggestions d'interventions possibles sont les suivantes :

RÉSULTAT 2

TABLEAU 7. INTERVENTIONS ET POINTS D'ENTRÉE POUR AMÉLIORER L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE

INTERVENTIONS	DESCRIPTION DES POINTS D'ENTRÉE	
<p>A. Établir des partenariats et soutenir les leaders du secteur pour mener des actions en faveur de l'égalité des sexes dans la mise en œuvre du Protocole de Montréal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> → Engager les hauts dirigeants des ministères et des entreprises, susceptibles de s'intéresser au sujet et les motiver à plaider en faveur de l'égalité des sexes. → Établir un lien entre les politiques nationales existantes en matière d'égalité des sexes et l'intégration de la dimension de genre dans les activités du Protocole de Montréal. Le BNO de Madagascar envisage d'adopter la Stratégie nationale pour l'intégration de la dimension de genre dans la mise en œuvre de la Convention de Vienne sur la protection de la couche d'ozone et du Protocole de Montréal relatif à des substances appauvrissant la couche d'ozone (SAO). → Informer la direction, les ministères, les autres parties prenantes et les consultants de la politique opérationnelle du Fonds multilatéral en matière d'intégration de la dimension de genre dans les projets appuyés par le Fonds multilatéral et de la manière dont elle devrait être appliquée dans tous les projets et activités et des avantages d'une telle démarche. → Faire participer le coordonnateur pour l'égalité des sexes au sein du Ministère (s'il existe) aux consultations des groupes de parties prenantes et à d'autres activités liées au Protocole. 	<ul style="list-style-type: none"> → S'allier avec des institutions/organisations travaillant avec les femmes (par exemple, les réseaux de femmes au niveau national, les ONG, les universités et les organismes internationaux tels que l'UICN, ONU Femmes, la CCNUCC) et inclure les questions de genre et de protocole dans leur travail de promotion. → S'allier avec des institutions/organisations travaillant avec les femmes (par exemple, les réseaux de femmes au niveau national, les ONG, les universités et les organismes internationaux tels que l'UICN, ONU Femmes, la CCNUCC) et inclure les questions de genre et de protocole dans leur travail de promotion. → Inclure les considérations de genre comme sujet régulier/obligatoire dans toutes les réunions du CNO. → Inclure un haut représentant du ministère travaillant sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes en tant que membre du Comité national de l'ozone et du Comité directeur national → Mettre en relation les professionnels de la communication avec le BNO et les ministères de rattachement pour organiser des événements, des campagnes et des publications conjoints afin de célébrer les femmes dans le secteur, par exemple lors de la Journée mondiale de l'ozone (16 septembre) et de la Journée mondiale du froid (26 juin)



B. Mettre à disposition des outils et des ressources faciles à utiliser sur l'égalité des sexes dans le contexte du MP



- Veiller à ce qu'il y ait des présentations et d'autres produits de connaissance sur l'égalité des sexes pendant les programmes de sensibilisation, les ateliers et les formations.
- Collaborer avec les organismes/ministères liés à l'égalité des sexes ou d'autres parties prenantes lors de la conception de produits ou de services de connaissance et de tout autre écart et besoin liés à l'égalité des sexes.
- Organiser des forums de discussion périodiques à l'intention des membres du personnel du Protocole, en invitant leurs homologues gouvernementaux et d'autres partenaires de mise en œuvre.
- Fournir des trousseaux d'information succinctes que le personnel peut utiliser pour convaincre les intervenants externes des liens entre le genre et le secteur du froid.



© Christina Morillo, Pexels

Actions de mise en réseau au niveau des provinces en Iran

L'Iran dispose d'un réseau national sur l'ozone (actif dans 31 provinces) qui travaille en étroite collaboration avec le BNO principalement dans le domaine de la sensibilisation. La majorité de ses membres sont des femmes, qualifiées et responsables des activités quotidiennes, y compris les questions liées aux licences d'importation de substances contenant des SAO, à l'évaluation de l'éligibilité des produits à l'importation. Les réseaux organisent également des ateliers de formation à l'échelle provinciale et des activités de sensibilisation du public à l'occasion de la Journée nationale de l'ozone.

© Alireza Heydarfard, Unsplash



4.1.3 RÉSULTAT 3 :

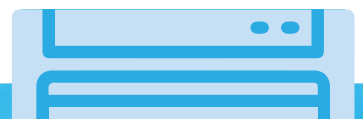
Sensibilisation et échange d'information accrus parmi les utilisatrices finales d'appareils de réfrigération et de refroidissement

TABLEAU 8. INDICATEURS DU RÉSULTAT 3

COMMUNICATION ET ÉCHANGE D'INFORMATIONS SENSIBLES AU GENRE



- Stratégie de communication et de sensibilisation, détaillant les tactiques et les activités clés.
- Matériel d'information, publications et activités de sensibilisation qui tiennent compte de l'égalité des sexes et qui représentent les hommes et les femmes sur un pied d'égalité
- Nombre de campagnes de sensibilisation qui incluent des messages spécifiques pour les femmes et les filles
- Nombre de contenus sensibles au genre diffusés
- Inclusion des bonnes pratiques et des leçons apprises en matière d'égalité des sexes dans le matériel de communication du projet
- Nombre d'événements (p. ex., ateliers, tables rondes et événements parallèles) qui mettent l'accent sur l'égalité des sexes
- Nombre de femmes et d'hommes touchés et engagés dans des actions à travers des campagnes de sensibilisation



Les utilisateurs finaux du secteur comprennent les ménages, les enseignants, les fonctionnaires et les membres de la communauté, et le contenu de sensibilisation varie en fonction des besoins et des perspectives d'un segment de public cible spécifique. Un groupe cible important est constitué par les consommateurs de services de froid, parmi lesquels les ménages ainsi que les entreprises telles que les hôtels qui utilisent largement les services de

réfrigération et de climatisation, car ceux-ci peuvent contribuer à la réduction de l'utilisation de fluides frigorigènes à PRG élevé grâce à une décision d'achat éclairée et à une utilisation efficace des appareils. Les « consommateurs » pourraient être segmentés en données démographiques (âge, sexe, lieu de résidence, revenu et niveau d'éducation) et psychographiques (responsabilité professionnelle, intérêt personnel, passe-temps, étape de la vie, objectif de vie, etc.).



© Daikin, www.daikinchem.d

L'utilisation efficace des appareils de réfrigération exige que les consommateurs reçoivent des conseils sur le choix des appareils, leurs pratiques d'utilisation, leur potentiel d'économie d'énergie et les paramètres d'utilisation tels que l'âge du réfrigérateur, la fréquence d'ouverture des portes, la position de l'amortisseur, la quantité d'aliments stockés, les habitudes de nettoyage externe et interne (Belman-Flores et coll. 2019).

Étant donné que les femmes sont de grandes influenceuses au sein de la famille lorsqu'il s'agit de décisions d'achat et d'utilisation d'appareils électroménagers, chaque catégorie de femmes doit être spécifiquement ciblée dans les campagnes de sensibilisation et de communication.

Les interventions possibles sont les suivantes :

TABLEAU 9. INTERVENTIONS ET POINTS D'ENTRÉE POUR ACCROÎTRE LA SENSIBILISATION ET L'ÉCHANGE D'INFORMATIONS

INTERVENTIONS	DESCRIPTION DES POINTS D'ENTRÉE
<p>A. Cibler les jeunes et les femmes dans le cadre de campagnes de sensibilisation des consommateurs, en les adaptant à leurs centres d'intérêt</p>	<ul style="list-style-type: none"> → Cibler les femmes et les jeunes et adolescentes dans le cadre d'activités de sensibilisation dans le cadre du programme de renforcement institutionnel et de PGEH (les sujets abordés comprennent l'investissement dans des réfrigérateurs et des climatiseurs économes en énergie, l'achat de climatiseurs fonctionnant avec des fluides frigorigènes à faible PRG) → Aider les fabricants à fournir des conseils pratiques aux consommateurs, en particulier aux femmes qui en sont les principales utilisatrices, sur les meilleures pratiques d'utilisation des appareils électroménagers, par le biais de manuels d'utilisation et d'autres outils tels que des panneaux à l'extérieur ou à l'intérieur des réfrigérateurs et des climatiseurs. → Lancer des campagnes dans les médias de masse (radio et télévision) pour sensibiliser les gens aux bonnes pratiques d'entretien et aux économies d'énergie dans les maisons liées à l'équipement de froid. → Impliquer les universités et les élèves des écoles et des formations professionnelles par l'intermédiaire des clubs existants, comme les scouts, les guides et les clubs environnementaux, pour faire campagne sur les habitudes d'utilisation des appareils de refroidissement. → Encouragez la participation des enfants à des activités telles que des compétitions amusantes → Le BNO des Palaos mène des activités de sensibilisation par l'intermédiaire de groupes de femmes, car les femmes sont les principales décideuses du ménage, de l'achat à l'entretien des appareils ménagers. Les Palaos envisagent d'aider les groupes de femmes à faire connaître les bases de l'entretien, les choses à faire et à ne pas faire et les meilleures pratiques concernant les appareils de froid domestique



INTERVENTIONS

B. Veiller à ce que tous les produits de communication tiennent compte de l'égalité des sexes.



DESCRIPTION DES POINTS D'ENTRÉE

- Lors de la préparation de documents d'information, de publications et d'activités de sensibilisation, les femmes et les hommes sont représentés de manière égale et positive dans les documents graphiques. Veiller à l'utilisation d'un langage et d'une visualisation sensibles au genre
- Dans la communication sur le genre, il est important de ne pas renforcer les stéréotypes de genre existants et de mettre plutôt en évidence leurs compétences et leurs capacités
- Raconter des histoires humaines et des témoignages réels sur la contribution des femmes au secteur et à l'économie nationale
- Mettre en place un mécanisme de rétroaction pour mesurer l'efficacité de la stratégie de communication

"...il est important de ne pas renforcer les stéréotypes existants mais de mettre en valeur les compétences et les capacités."



**SRI LANKA
GIRL GUIDES
ASSOCIATION**



© Sri Lanka Girl Guides (Official), www.facebook.com

Amies de l'ozone du Sri Lanka

Au cours des trois dernières décennies de travail sur la protection de la couche d'ozone, le ministère sri-lankais de l'Environnement a observé que la participation des femmes dans le secteur de la climatisation et de la réfrigération est très faible au Sri Lanka. En plus de s'attaquer aux obstacles institutionnels, il a décidé de s'attaquer aux obstacles sociaux en faisant connaître la climatisation et la réfrigération aux filles à un plus jeune âge.

C'est pourquoi le Ministère s'est associé à l'Association des guides du Sri Lanka pour introduire l'insigne des Amies de l'Ozone. L'Association des Guides du Sri Lanka a plus d'un siècle d'existence et vise à autonomiser les jeunes filles avec la devise « Préparez-vous ». Il s'adresse à différents groupes de jeunes filles : Papillons (de 5 à 8 ans) ; Petites amies (8 à 12 ans) ; Guides (12 à 16 ans) ; Rangers (15 à 23 ans) et personnes handicapées (tout âge). L'insigne des Amies d'Ozone sera un insigne national facultatif pour chaque groupe de Guides. Chaque membre doit effectuer certaines activités basées sur un programme éducatif pour obtenir le badge d'Amie de l'ozone de son groupe respectif. Chaque année, des badges d'Amies de l'ozone seront décernés lors des célébrations nationales de la Journée mondiale de l'ozone.



Figure 10. Amies de l'ozone du Sri Lanka

4.1.4 RÉSULTAT 4 :

Augmentation de l'Intérêt et des compétences chez les filles pour débiter dans le secteur du froid

TABLEAU 10. INDICATEURS DU RÉSULTAT 4

**FEMMES RECEVANT
UNE FORMATION OU
UNE ÉDUCATION EN VUE
D'UN EMPLOI DANS LE
SECTEUR DU FROID**

- Pourcentage de femmes et d'hommes qui ont suivi ou qui suivent des programmes d'études pour travailler dans le secteur du froid (technique, professionnel, spécialisation et formation aux bonnes pratiques de réfrigération)
- Pourcentage de femmes et d'hommes certifiés en compétences professionnelles dans le secteur du froid



Dans la plupart des pays en développement, les stéréotypes sexistes, les normes patriarcales et le nombre limité de filles dans l'enseignement technique limitent leur entrée dans les secteurs des STIM. Souvent, les femmes qui s'inscrivent dans le domaine sont perçues comme inférieures aux hommes, et c'est finalement la principale raison pour laquelle elles sont peu nombreuses dans le secteur du froid (Banque mondiale 2020).

Encourager davantage de filles et de femmes à s'orienter vers l'éducation et les carrières en STIM dans les secteurs de la réfrigération et de la climatisation nécessite des changements d'attitude au niveau sociétal, ce qui peut être réalisé grâce à des efforts soutenus à long terme.

Les interventions potentielles qui peuvent être promues par les BNO et d'autres parties prenantes sont les suivantes :

TABLEAU 11. INTERVENTIONS ET POINTS D'ENTRÉE POUR RENFORCER L'INTÉRÊT ET LES COMPÉTENCES DES FILLES POUR ENTRER DANS LE SECTEUR DU FROID

INTERVENTIONS

Tendre la main aux jeunes filles et aux femmes pour les sensibiliser aux possibilités de carrière dans le secteur du froid



DESCRIPTION DES POINTS D'ENTRÉE

- Identifier les établissements d'enseignement appropriés et développer des programmes de sensibilisation en utilisant des messages qui attirent les jeunes femmes dans le secteur, en utilisant des modèles exemplaires et en présentant des histoires de réussite de femmes techniciennes
- Encourager les entreprises à diffuser largement les offres d'emploi, y compris par le biais des réseaux et des associations de femmes, et les femmes sont spécifiquement encouragées à postuler
- Des campagnes qui célèbrent l'engagement des femmes dans le secteur de la réfrigération et de la climatisation, par exemple à l'occasion de la Journée internationale de la femme (8 mars); Journée internationale des femmes de science (11 février), Journée internationale des femmes ingénieures (23 juin)



INTERVENTIONS

Cultiver l'intérêt des filles pour les STIM et le secteur du froid.



DESCRIPTION DES POINTS D'ENTRÉE

- Collaborer avec le ministère de l'Éducation sur l'introduction précoce de l'égalité des sexes dans le système éducatif lié au secteur du froid
- Campagnes ciblées basées sur l'égalité des sexes pour les étudiantes afin qu'elles entrent dans le domaine du froid / bourses d'études pour les candidates. Le BNO du Belize a inclus deux bourses d'études pour permettre à des femmes d'accéder à la profession de frigoriste dans leur PGEH. Les BNO de plusieurs pays d'Afrique francophone (Tchad et Bénin) ont lancé une campagne de sensibilisation ciblée visant à encourager les étudiants, en particulier les jeunes femmes, à étudier pour les professions du secteur du froid dans les écoles de formation professionnelle, les lycées techniques et les universités
- Introduire la science de l'ozone à un stade précoce dans les écoles et les collèges afin de promouvoir l'intérêt pour le secteur.
- Offrir des opportunités telles que des stages et du mentorat aux femmes inscrites à des programmes STIM. L'INWIC vise à offrir à la fois des possibilités de mentorat et de stage à ses membres et peut être utilisé comme ressource pour planifier des activités dans le cadre de PGEH ou de PAK
- Encourager les ministères et les entreprises du secteur privé à investir dans des programmes dédiés aux filles dans le secteur des STIM.

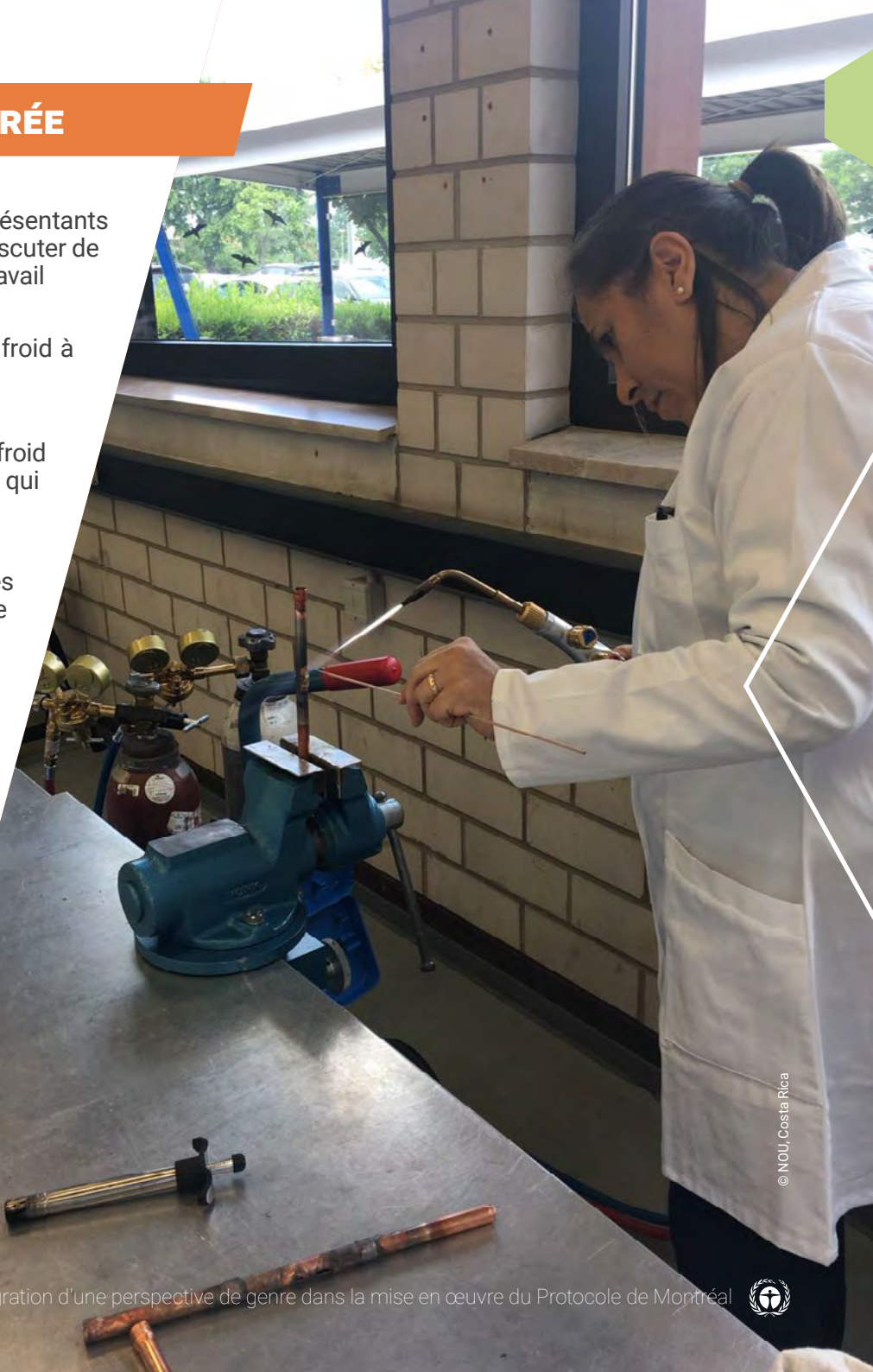
INTERVENTIONS

Mobiliser les associations et les instituts d'EFTP pour sensibiliser les femmes aux emplois dans le secteur du froid



DESCRIPTION DES POINTS D'ENTRÉE

- Organiser des sessions spécifiques avec des représentants des associations professionnelles du froid pour discuter de l'intégration de la dimension de genre dans leur travail
- Encourager les associations professionnelles du froid à inviter des conférencières à leurs conférences
- Encourager les associations professionnelles du froid à inviter des femmes à adhérer, y compris celles qui occupent des fonctions non techniques.
- Organiser des séances spécifiques avec des participantes uniquement (techniciennes de maintenance en froid /propriétaires d'entreprise de réfrigération et climatisation/formatrices/instructrices/professeures) afin de permettre une communication ouverte sur les questions liées au genre auxquelles elles sont confrontées dans leur travail.



STIM pour les filles, IBM Inde

En Inde, IBM a lancé une initiative visant à améliorer l'éducation et le parcours professionnel des écolières, s'engageant à influencer 200 000 filles à travers le pays. Le programme, une initiative dans le cadre du programme Corporate Citizenship d'IBM, vise à enseigner aux filles de huitième année et plus le savoir-faire technique du codage et les nuances des compétences professionnelles, de la communication et du leadership, ainsi qu'à les sensibiliser aux types de carrières qui s'offrent à elles dans les domaines des STIM. Les jeunes filles sont initiées à un éventail de compétences, ce qui les expose et les prépare à des carrières dans les secteurs des STIM. (Source : IBM, non daté)

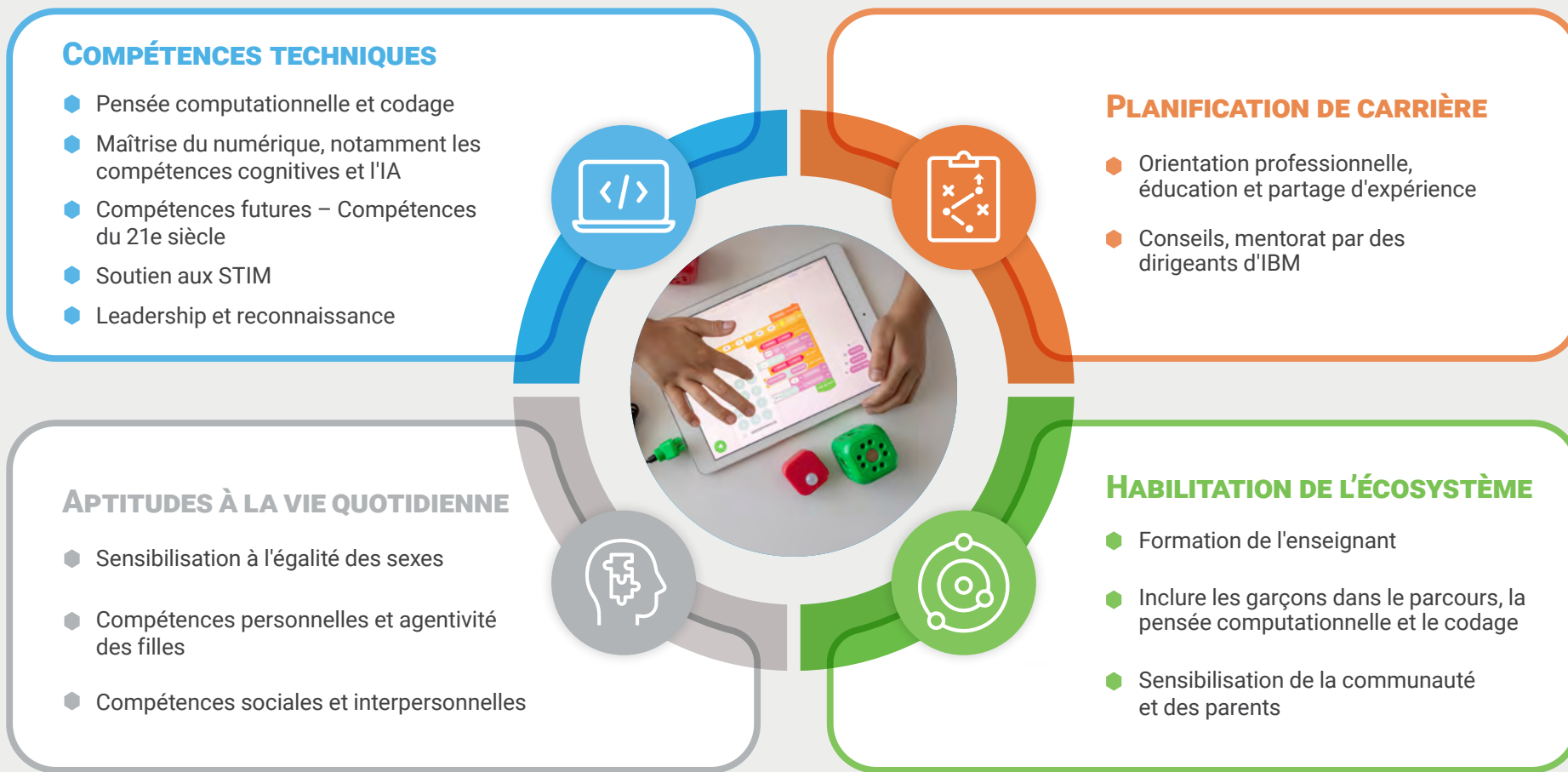


Photo © Robo Wunderkind, Unsplash

5. Mesures institutionnelles visant à renforcer l'intégration de la dimension de genre



5.1 Renforcer les capacités institutionnelles pour intégrer l'égalité des sexes

ÉQUIPE D'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE

Le BNO pourrait envisager la création d'un point focal ou d'une équipe chargée de l'aider régulièrement à planifier et à mettre en œuvre des activités d'intégration de l'égalité des sexes. Le rôle de l'équipe peut consister à assurer la liaison avec les unités chargées de l'égalité des sexes ou les points focaux du ministère ou du département, ainsi qu'à surveiller l'application et l'établissement de rapports sur l'intégration de la dimension de genre dans les projets du Fonds multilatéral du pays.



RECRUTEMENT

Dans le cadre des règles et politiques du ministère ou de l'autorité de rattachement, le BNO peut envisager d'utiliser le recrutement comme un outil permettant d'atteindre un équilibre 50/50 entre les sexes dans la composition de son personnel. Bien que les approches varient d'un établissement à l'autre, les idées qui pourraient être envisagées sont les suivantes :

- a) veiller à ce que chaque comité de recrutement compte au moins une femme,
- b) fournir au gestionnaire d'embauche des conseils et des politiques pertinentes sur l'intégration de la dimension de genre,
- (c) superviser le processus de recrutement, y compris l'étape de la présélection, afin d'assurer une prise en compte équitable des candidates qualifiées, et
- (d) d'accorder toute l'attention voulue aux candidates recommandées au cours de la période de sélection finale pour le poste.

De même, dans le recrutement des consultants, bien que la qualité technique, les délais et la rentabilité des résultats finaux soient l'objectif principal du recrutement des consultants, il est important de prendre en compte les candidates qualifiées lorsque des opportunités se présentent, afin de donner une chance à chacun et chacune.

RENFORCEMENT DES CAPACITÉS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES SEXES

Le BNO peut trouver des formations sur l'égalité des sexes ou des événements d'échange d'informations offerts par son ministère ou son département qui sont pertinents pour le Protocole de Montréal, et encourager le personnel tant féminin que masculin à y participer et en faciliter l'accès. En outre, le personnel devrait être tenu de suivre au moins une formation obligatoire sur l'égalité des sexes. Le renforcement des capacités a également été énoncé dans l'article 11, paragraphe 2 de l'Accord de Paris : « Le renforcement des capacités doit être un processus efficace, itératif, participatif, transversal et sensible au genre ».

ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

Dans la mesure du possible dans le cadre des politiques, règles et règlements existants en matière de ressources humaines du Ministère ou du Département, le BNO peut promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée de son personnel, hommes et femmes, par des moyens tels que des modalités de travail flexibles, des congés de maternité, etc.



5.2 Procédures opérationnelles dans le cadre des projets et activités du Protocole de Montréal

Dans le cadre de l'intégration systématique de la problématique hommes-femmes dans leurs travaux, les BNO souhaiteront peut-être envisager d'adopter un certain nombre de procédures opérationnelles.

TABLEAU 12. PROCÉDURES OPÉRATIONNELLES

GROUPE D'ACTIVITÉS

CONCEPTION ET PRÉPARATION DU PROJET

SUGGESTIONS D'ACTIVITÉS LIÉES À L'ÉGALITÉ DES SEXES

✓ EFFECTUER UNE ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES SEXES

L'analyse comparative entre les sexes, en tant qu'outil appliqué à l'étape de la conception d'un projet ou d'une activité, est censée éclairer la conception du projet et, par conséquent, devrait précéder ou être menée parallèlement à la préparation d'une demande de financement. Elle devrait également fournir des données de base, ce qui est essentiel pour comparer la situation entre les sexes avant et après une intervention. Selon la portée du projet, des données devraient être recueillies sur :

- ✓ Proportion de femmes et d'hommes occupant des postes de direction, y compris les propriétaires d'entreprises du secteur du froid
- ✓ Emploi de femmes et d'hommes à des postes de direction, techniques et autres dans les entreprises de fabrication d'équipements et de fournitures pour la réfrigération, les importateurs
- ✓ Composition (p. ex., ratio hommes/femmes) d'autres organisations telles que les associations professionnelles du froid
- ✓ Niveaux de sensibilisation à l'utilisation des appareils de réfrigération chez les hommes et les femmes dans les ménages
- ✓ Niveau de connaissance et de sensibilisation aux questions de genre dans le Protocole de Montréal parmi les organisations partenaires
- ✓ Inscription des garçons et des filles dans les EFTP et autres établissements techniques dispensant une formation sur les questions relatives aux technologies du froid

Des questions spécifiques qui peuvent guider une analyse de genre dans le contexte du Protocole de Montréal peuvent être trouvées dans le [Guide sur l'intégration de la dimension de genre dans les projets du Protocole de Montréal](#), ONUDI (2015).



✓ **AFFECTER DES RESSOURCES POUR DES ACTIVITÉS AXÉES SUR L'ÉGALITÉ DES SEXES**

Lors de la planification des projets, vérifiez si les chefs de projet ou les responsables de la mise en œuvre ont alloué un budget suffisant pour mettre en œuvre des activités supplémentaires, par exemple la conception et la mise en œuvre de programmes de formation technique axés sur les femmes. Ceci est particulièrement important lorsque des activités ambitieuses sont planifiées. Voici une liste indicative des éléments de coûts : a) frais associés à la nomination ou à l'embauche d'un expert en matière d'égalité des sexes ; b) recrutement de consultants spécialisés c) coûts d'un plan de communication et de sensibilisation ; d) mise en œuvre du système de suivi et d'évaluation, y compris le coût de la collecte et de l'établissement de rapports supplémentaires sur les données ventilées entre les sexes ; et (e) coût du renforcement de l'expertise en matière d'égalité des sexes au sein de l'équipe et des parties prenantes

✓ **NOMMER UN EXPERT EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES SEXES**

Dans les projets visant à obtenir des résultats significatifs en matière d'égalité des sexes, il est conseillé de désigner un expert en matière d'égalité des sexes. Ses tâches doivent être clairement définies par le chef de projet et les membres de l'équipe doivent être informés de son rôle.

✓ **INCLURE LA DIMENSION DE L'ÉGALITÉ DES SEXES DANS LE CADRE DES RÉSULTATS**

Veiller à ce que le cadre de résultats comprenne des buts et des objectifs spécifiques, des indicateurs, des cibles et des données de base qui tiennent compte de l'égalité des sexes afin de suivre les résultats des activités d'intégration de la dimension de genre.

✓ DONNER DES CONSEILS SUR L'ÉLABORATION ET LA MISE EN ŒUVRE DES POLITIQUES

En aidant les pays à renforcer les systèmes nationaux de surveillance et de régulation de l'importation et de l'exportation de substances appauvrissant la couche d'ozone, les BNO travaillent avec les gouvernements et l'industrie pour élaborer et appliquer les politiques nécessaires à la mise en œuvre du Protocole de Montréal et à la prise de décisions éclairées sur les technologies de remplacement. Bien que les BNO ne participent pas directement à l'élaboration des politiques, les questions qui méritent d'être soulignées sur les politiques et les législations liées au Protocole sont les suivantes :

- ✓ Les politiques sont-elles alignées sur les politiques et les engagements nationaux en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes ?
- ✓ Les politiques et les législations existantes reconnaissent-elles le rôle et les contributions potentielles des femmes dans les secteurs du froid, en tant qu'employées, prestataires de services, entrepreneures et consommatrices de services ?
- ✓ De quelles façons peut-on collaborer avec les ministères qui font la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, ainsi qu'avec d'autres réseaux et groupes qui défendent les droits des femmes ?
- ✓ Comment peut-on soutenir et aider les points focaux pour l'égalité des sexes à mettre en place des systèmes visant à accroître la participation des femmes ?
- ✓ Quelles contributions (exemples d'actions en faveur de l'égalité des sexes dans le cadre de la mise en œuvre du Protocole) peuvent être fournies aux initiatives d'autres ministères et parties prenantes concernés en matière d'égalité des sexes ?



✓ INCLURE UNE REPRÉSENTATION ÉQUILBRÉE ENTRE LES SEXES

Les organismes qui participent à la mise en œuvre des activités du projet (par exemple, les comités nationaux de l'ozone, les comités d'embauche) devraient inclure des femmes et/ou des représentants des femmes, ce qui devrait être mentionné explicitement dans le mandat.

✓ MENER DES CONSULTATIONS, DES ATELIERS ET DES FORMATIONS

La mesure dans laquelle les femmes et les hommes peuvent participer de manière significative à des conférences et à des événements mondiaux, régionaux et nationaux est déterminée par un certain nombre de facteurs. Pour garantir que les hommes et les femmes ont des chances égales de participer aux activités susmentionnées, les BNO devraient :

- ✓ Veiller à ce que les femmes et les hommes aient des chances égales de s'exprimer et de diriger des tâches et la mise en place de différents groupes tels que des groupes de discussion pour se faire entendre.
- ✓ Intégrer les questions de genre dans tous les discours et présentations, le cas échéant, en tant que pratique courante, ainsi que l'inclusion des questions de genre à l'ordre du jour.
- ✓ Recueillir et rendre compte de données ventilées par sexe sur la participation, les conférenciers et les formateurs.
- ✓ Détecter les données et les visuels sensibles au genre afin d'éviter les stéréotypes sexistes qui imposent des rôles et des responsabilités aux femmes.
- ✓ Organiser les formations avec plus de flexibilité dans le temps pour assurer la pleine participation des femmes et dans un lieu accessible avec des moyens de transport pour faciliter la participation.

SUIVI DES RÉSULTATS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES SEXES

- ✓ Lors de la mise en place d'un système de suivi (qui est effectuée au moment de l'élaboration de la proposition), la collecte de données ventilées par sexe est nécessaire pour créer une base de référence et pour le suivi futur des impacts des activités proposées. Cela devrait toujours être la première étape et être complétée périodiquement par la suite.
- ✓ Il n'est pas nécessaire que toutes les données soient ventilées par sexe. Il est utile d'élaborer quelques indicateurs pertinents en matière de genre. Il est recommandé d'avoir au moins un indicateur de niveau de résultat.
- ✓ Dans le cadre de la mise en œuvre de la politique d'intégration de la dimension de genre du FML, les BNO devraient utiliser les exigences, les résultats et les extraits des projets, ainsi que des indicateurs de performance propres à chaque sexe, qui sont adoptés par le Comité exécutif du Fonds multilatéral⁶.
- ✓ Il est judicieux d'utiliser une combinaison d'indicateurs qualitatifs et quantitatifs pour mesurer les résultats d'une intervention en fonction du genre. Une combinaison équilibrée est essentielle pour générer des informations pertinentes, pour ajouter de la crédibilité aux données et pour approfondir les aspects des changements qui se produisent. Les indicateurs qualitatifs sont utiles pour saisir des changements difficiles à mesurer, tels que les changements de perception.

⁶ Le Comité exécutif du Fonds multilatéral a établi une liste d'exigences, de réalisations, de résultats et d'indicateurs relatifs aux projets obligatoires et facultatifs pour l'application systématique de la politique opérationnelle d'intégration de la dimension de genre du Fonds multilatéral dans les plans d'action et les projets d'intérêt collectif. Vous trouverez de plus amples informations dans la Décision 92/40 - [Accueil – 92^{ème} réunion du Comité exécutif \(multilateralfund.org\)](#)

COMMUNIQUER ET RENDRE COMPTE DES RÉSULTATS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES SEXES

- ✓ Tous les documents clés tels que les notes conceptuelles, les documents stratégiques, les appels à propositions, en particulier ceux qui ont une interface avec des parties prenantes externes telles que les gouvernements nationaux, les institutions partenaires et d'autres organisations, devraient inclure un engagement et des orientations claires sur l'intégration de la dimension de genre.
- ✓ Tous les projets sont tenus de rendre compte des résultats des activités du projet en matière d'égalité des sexes et, le cas échéant, de présenter des données ventilées par sexe. Inclure dans les modèles de rapport d'étape et les rapports sur l'état d'avancement de la mise en œuvre une section sur les actions et les résultats en matière d'égalité des sexes. Les domaines essentiels dans lesquels il est possible de rendre compte de l'égalité des sexes sont les suivants : a) Progrès et impact de l'égalité des sexes sur les hommes et les femmes ; et (b) les leçons qualitatives apprises et les meilleures pratiques par le biais de rapports narratifs.
- ✓ Les résultats des activités d'intégration de la dimension de genre doivent être présentés dans l'ensemble des rapports, et pas seulement dans une section dédiée.

6. Intégration de la dimension de genre dans la mise en œuvre du Protocole de Montréal au Chili et au Sri Lanka : exemples de bonnes pratiques



6.1 Chili

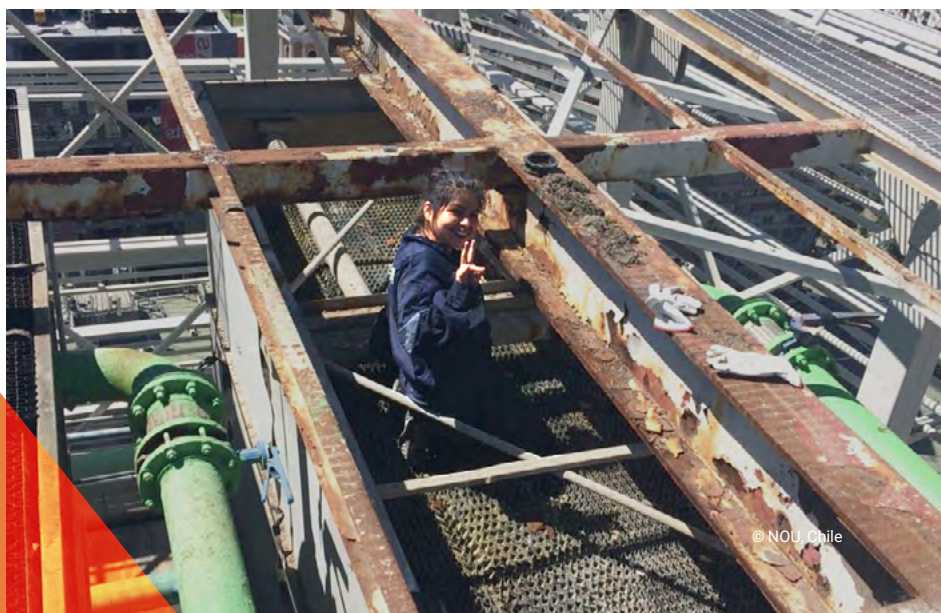
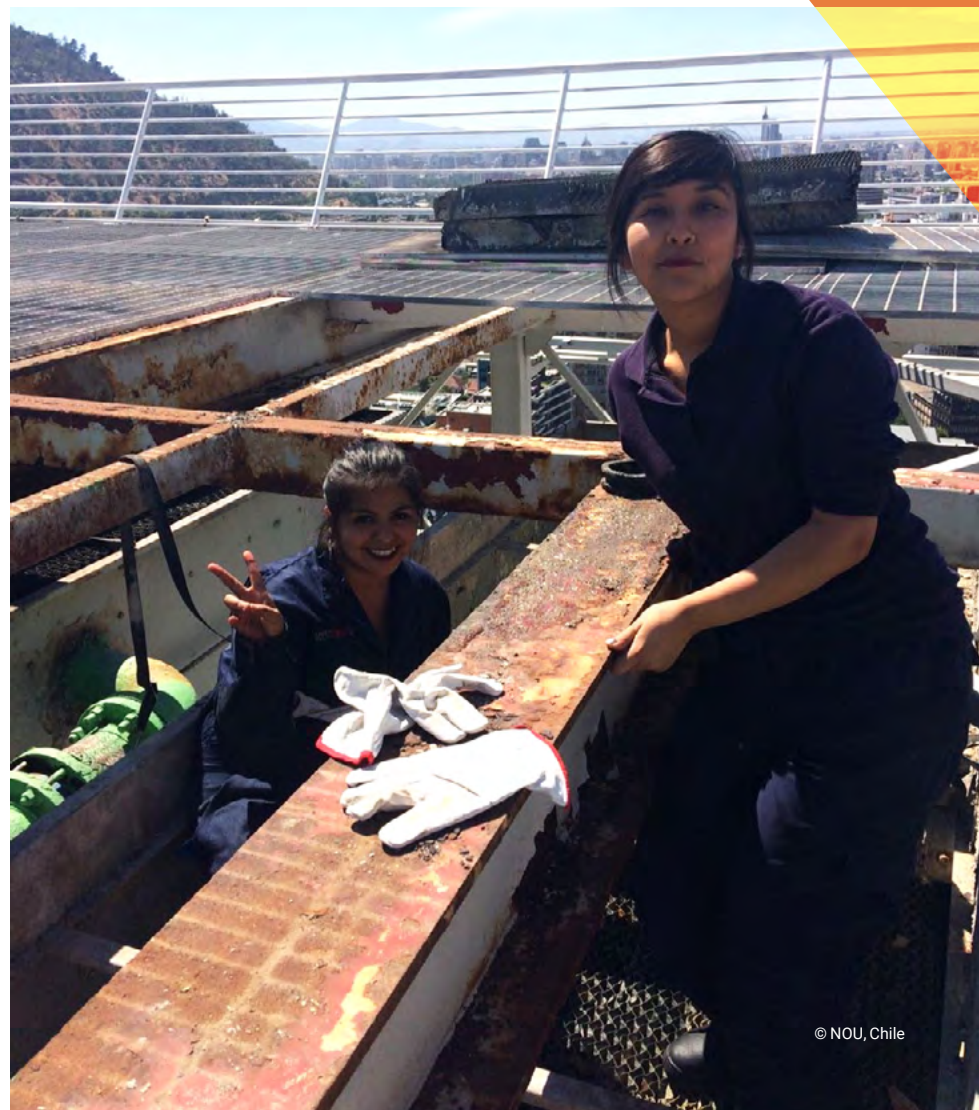
6.1.1 CONTEXTE

Le ministère de l'Environnement, par l'intermédiaire de l'unité ozone du Bureau du changement climatique, est le correspondant local des projets et initiatives dans le cadre du Protocole de Montréal et du FML. En 2021, au nom du gouvernement chilien et du PNUE en tant qu'agence d'exécution conjointe, l'ONUDI, en tant qu'agence d'exécution principale, a soumis une demande de phase III du PGEH, qui a été approuvée lors de la 88ème réunion du Comité exécutif dans le but d'éliminer progressivement la consommation restante de HCFC d'ici 2030.

6.1.2 RÉSULTATS DE L'ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES SEXES DANS LE SECTEUR DU FROID ET PLANIFICATION DES MESURES À PRENDRE

Dans le cadre de la préparation de la phase III du PGEG, le BNO a lancé une analyse comparative entre les sexes du secteur du froid, a préparé une base de référence et élaboré un plan d'action en faveur de l'égalité des sexes, visant à intégrer la perspective de genre dans le secteur, avec une estimation de son coût de mise en œuvre et une description du système de suivi et d'évaluation (ONUFI, 2021).

Les résultats ont montré une faible participation des femmes dans la formation initiale, les emplois et les postes de direction dans le secteur du froid, la représentation des femmes étant inférieure à celle des hommes dans tous les domaines. Le principal obstacle mis en évidence est la « faible représentation des femmes dans les postes de direction et de représentation », suivie des « différences salariales entre les hommes et les femmes occupant un même poste ».



© NOU, Chile

© NOU, Chile

6.1.3 MESURES INTÉGRÉES DANS LA PHASE III DU PGEH POUR RENFORCER LES DIMENSIONS DE GENRE

Conformément à ces conclusions, le BNO, avec l'aide d'un expert en matière d'égalité des sexes, a intégré une approche sensible au genre dans toutes les activités de mise en œuvre de la phase III, en mettant l'accent sur l'appui et la sensibilisation aux programmes. Le Guide de l'ONUDI sur l'intégration de la dimension de genre dans les projets financés par le Fonds multilatéral, ainsi qu'une liste de contrôle pour l'intégration de la problématique hommes-femmes dans la gestion du changement climatique qui fait partie de la politique du Gouvernement en matière d'égalité des sexes, sont utilisés lors de la mise en œuvre du PGEH. Parmi les actions spécifiques liées à la question de l'égalité des sexes, on peut citer :



Mise en œuvre de programmes de formation et de certification des techniciens de maintenance :

Les activités comprennent quatre ateliers de formation de formateur (sur huit) réservés aux femmes, un soutien technique aux centres de certification des techniciens (Chambre chilienne de réfrigération et de climatisation et Chile Valora) afin d'élaborer des profils de compétences professionnelles et de compétences techniques pour les techniciens de maintenance, en particulier pour les techniciennes ; et la formation et la certification de 100 techniciennes.



Autres programmes de formation : élaboration et mise en œuvre de normes de compétence de travail en matière de bonnes pratiques de maintenance en réfrigération pour les techniciennes et soutien à 20 femmes pour la formation et la certification.



Mise en œuvre d'activités de sensibilisation dédiées à la régénération : Les activités comprennent le développement d'une plate-forme virtuelle pour démontrer les fonctions et les avantages d'un centre de régénération, la promotion du concept de régénération et de ses avantages, l'organisation d'un atelier pour les propriétaires de centres de régénération sur la communication, la représentation, la garantie de l'équilibre entre les sexes dans tous ces domaines.



Lancement de campagnes de sensibilisation : création d'un prix ou d'une reconnaissance pour les entreprises utilisant les bonnes pratiques en matière d'entretien de la réfrigération et/ou de soutien aux femmes dans le secteur du froid.



Suivi : un consultant a été embauché pour appuyer l'intégration de la dimension de genre dans les activités du PGEH, qui élaborera des indicateurs de genre conformément à la décision 84/92, assurera le suivi et préparera des rapports de vérification de la consommation de HCFC, et recueillera des données ventilées par sexe qui seront utilisées pour la mise en œuvre du PGEH.



6.2 Sri Lanka

6.2.1 CONTEXTE

Le Sri Lanka a adhéré au Protocole de Montréal le 15 décembre 1989 et a créé l'Office national de l'ozone au sein du ministère de l'Environnement en 1994. En tant que Partie, le Sri Lanka est responsable de la conception et de la mise en œuvre d'activités au niveau national visant à éliminer progressivement les SAO par l'élaboration et la mise en œuvre du plan national de gestion de l'élimination progressive et des activités connexes.

Le projet de Phase I du PGEH visait à éliminer progressivement 35 % de la consommation de SAO, c'est-à-dire 14,09 tonnes de potentiel d'appauvrissement de la couche d'ozone (PAO), puis 13,90 tonnes PAO pour la période 2013-2020. Les activités comprennent des interventions d'investissement et de non-investissement dans les secteurs de la fabrication, de l'assemblage et de l'entretien d'équipements de froid.

Une analyse comparative entre les sexes a été menée vers la fin de la phase I du projet PGEH, et les résultats ont servi de base à l'étape II du PGEH.

Concours artistique régional Asie-Pacifique Ozone2Climate
3e place dans la catégorie Dessin jeunesse
Réparons la couche d'ozone
par Theertha Weeraratne du Sri Lanka

6.2.2 RÉSULTATS DE L'ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES SEXES

L'analyse comparative entre les sexes a mis en évidence l'engagement limité des femmes dans le secteur dans toutes les actions liées au projet. Le ministère responsable au niveau de la prise de décision est largement dominé par les hommes, qui ont tendance à prendre des décisions globales sur l'encadrement des interventions pertinentes pour le Protocole. En l'état, aucune tentative spécifique n'est faite pour changer cette situation par les partenaires de mise en œuvre lors d'appels à candidatures auprès de professionnels ou dans les programmes de formation technique. Le ministère responsable a attribué cette situation aux attitudes traditionnelles à l'égard des capacités des femmes, où les hommes ont une plus grande expertise et une plus grande expérience dans les domaines de l'ingénierie du froid où les SAO sont largement utilisées.



6.2.3 MESURES INTÉGRÉES À LA PHASE II POUR RENFORCER LES DIMENSIONS DE GENRE

Tirant les leçons de ces faits, la phase II du PGEH comprenait une série de mesures visant à remédier à la situation. Le changement structurel le plus important qui s'est produit est peut-être que le BNO a fait des progrès significatifs dans le recrutement d'une équipe représentative de l'égalité des sexes. L'unité de gestion du projet est composée d'un nombre égal de femmes et d'hommes professionnellement qualifiés. Ce faisant, le projet a assuré un équilibre entre les sexes au niveau de la mise en œuvre. L'une des principales réalisations est que le Ministère a réagi positivement à ces mesures et qu'il a travaillé avec le BNO pour prendre des mesures à l'échelle du secteur, par exemple en attribuant des points supplémentaires aux entreprises participant au programme PGEH pour la mise en place d'arrangements tenant compte de l'égalité des sexes pour leurs employés. Le personnel joue également le rôle d'influenceur pour harmoniser l'intégration des sexes à tous les niveaux de gestion. Les autres étapes sont les suivantes :

- Lancer des programmes de sensibilisation à l'école, ciblant à la fois les filles et les garçons
- Fournir des incitations et des bourses pour permettre aux femmes d'entrer dans le secteur, avec des possibilités de formation spécialement pour les femmes, afin de les équiper pour travailler dans ce domaine hautement spécialisé.
- Encourager les femmes à postuler à une formation technique et professionnelle dans les secteurs de la réfrigération et de la climatisation. En outre, la conception des programmes de formation tient compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes
- En plus des domaines techniques, encourager les femmes à postuler à des postes administratifs et d'élaboration de politiques dans les secteurs du froid.
- Sensibiliser et renforcer la confiance des utilisatrices finales dans la manipulation de l'équipement de réfrigération domestique, en les informant des risques et dangers potentiels. On espère que la promotion du secteur du froid pourra créer une image positive auprès des femmes pour qu'elles entrent dans le secteur
- Sensibiliser les décideurs politiques à l'élaboration de nouvelles politiques, parmi lesquelles l'élaboration d'une stratégie en matière d'égalité des sexes pour le secteur du froid.

- Encourager la participation des femmes aux événements ou activités organisés dans le cadre de la phase II du PGEH, tels que les réunions, les formations, les ateliers, les activités de renforcement des capacités et les activités de sensibilisation, etc.
- Inclure l'égalité des sexes comme point à l'ordre du jour des ateliers thématiques afin de partager les expériences et les enseignements tirés de l'intégration de la dimension de genre.
- Publier les histoires de réussite des femmes dans le secteur du froid, en reconnaissant leur contribution et en les encourageant à participer au développement du secteur.

Plusieurs de ces mesures sont reflétées dans la proposition comprenant le budget et les responsabilités spécifiques, comme indiqué ci-dessous :

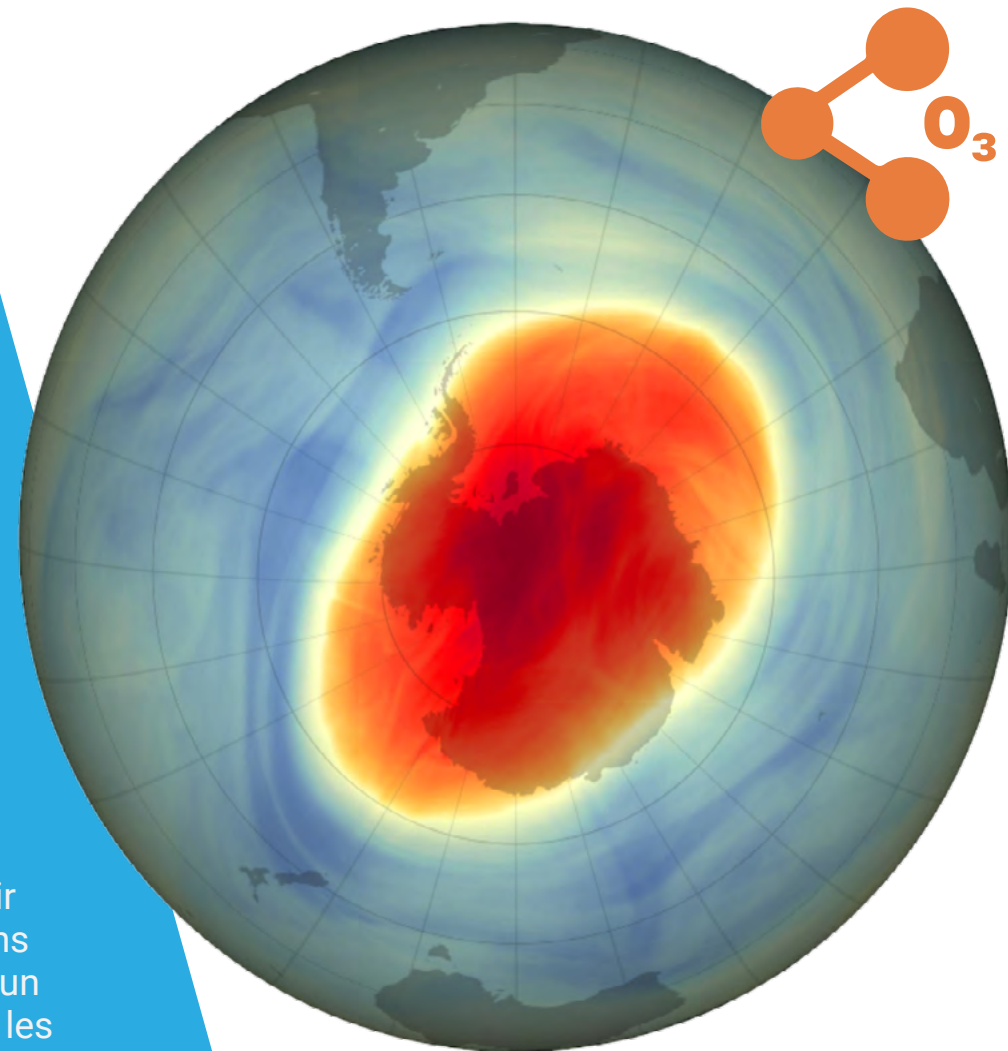
TABLEAU 13. ACTIVITÉS DU PROJET

ACTIVITÉS (CONFORMÉMENT AU PRÉSENT PLAN DE TRAVAIL)	MISE À JOUR DES NOUVELLES ACTIONS INTÉGRANT L'ÉGALITÉ DES SEXES	MISE À JOUR / NOUVEAUX INDICATEURS INTÉGRANT LE GENRE	INSTITUTIONS RESPONSABLES
RÉSULTAT 1 : L'AMÉLIORATION DES POLITIQUES ET DES INTERVENTIONS STRATÉGIQUES ASSURE UNE GESTION DURABLE DE L'ENVIRONNEMENT ET L'ADAPTATION AUX CHANGEMENTS CLIMATIQUES			
ACTIVITÉ 2: ASSISTANCE TECHNIQUE AUX ENTREPRISES QUI ASSEMBLENT DES CLIMATISEURS RÉSIDENTIELS ET COMMERCIAUX			
2.1 Renforcer la capacité des assembleurs de climatiseurs domestiques qui importent du matériel de climatisation d'occasion à adopter des solutions de rechange sans HCFC	Promouvoir les femmes dans le secteur du froid par la sensibilisation au niveau académique	<ul style="list-style-type: none"> • Nb de femmes dans les filières thématiques du froid • Nb de formateurs / mentors masculins en tant qu'agents de changement 	BNO / UNDP
ACTIVITÉ 5: GESTION EFFICACE DE L'UNITÉ DE GESTION DU PROGRAMME			
5.1 Fournir un soutien à la gestion pour la mise en œuvre de l'élimination progressive du HCFC	<ul style="list-style-type: none"> • Recrutement de 50 % de femmes • Représentation des femmes dans la prise de décision en matière de gestion 	<ul style="list-style-type: none"> • Nb. de femmes/hommes en gestion de projet • Nb. de femmes aux niveaux de direction • Décisions clés prises par les femmes au sein de l'équipe de direction 	BNO / PNUD

7. Conclusions

Le sujet de l'intégration de la dimension de genre est très important dans le contexte du Protocole de Montréal, et il a commencé à faire l'objet d'une attention accrue depuis l'adoption de la Politique opérationnelle sur l'intégration de la dimension de genre pour les projets soutenus par le Fonds multilatéral en 2019. Même si la plupart des pays ont adopté des mesures politiques et législatives pour promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, le Protocole de Montréal était perçu essentiellement comme une question technique. Depuis 2019, les pays ont commencé à introduire des activités sensibles au genre et réactive dans les projets soutenus par le FML, bien que la profondeur et la portée des interventions sur le genre varient selon les projets et les pays.

La capacité à prendre des mesures pour promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans le cadre des activités du Protocole de Montréal varie d'un pays à l'autre. Bien qu'il soit possible d'inclure dans les projets certaines activités d'intégration de la dimension de genre, il est nécessaire de déployer des efforts ciblés à tous les niveaux pour assurer l'intégration complète de la dimension de genre dans la mise en œuvre du Protocole de Montréal.



Cette carte montre la taille et la forme du trou d'ozone au-dessus du pôle Sud le 5 octobre 2022, lorsqu'il a atteint son étendue maximale en un seul jour de l'année.

Crédits : Image de l'Observatoire de la Terre de la NASA par Joshua Stevens

Annexe 1. Références

En langue anglaise

Belman-Flores, J.M., Pardo-Cely, D., Elizalde-Blancas, F., Gallegos-Muñoz, A., Pérez-García, V. and Gómez-Martínez, M.A. (2019). Perspectives on Consumer Habits with Domestic Refrigerators and its Consequences For Energy Consumption: Case of Study in Guanajuato, Mexico. *Energies*, 12(5), 860 <https://doi.org/10.3390/en12050860> .

Deloitte (2019). Twenty facts and figures to know when marketing to women. Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (ESCAP) (undated). Advancing Gender Equality and Women's Economic Empowerment. Accessed from: <https://www.unescap.org/our-work/social-development/advancing-gender-equality-and-womens-economic-empowerment>

Harutyunyan, D. and Mirzakhanyan, A. (2019). Case study on “De-risking and Scaling-up Investment in Energy Efficient Building Retrofits” UNDP-GCF Project through gender equality lenses. Prepared by Diana Harutyunyan, Climate Change Programme Coordinator; Astghik Mirzakhanyan, National Expert on Social Vulnerability and Gender Issues, Nov 7, 2019. “[De-risking and Scaling-up Investment in Energy Efficient Building Retrofits” UNDP-GCF Project through gender equality lenses | United Nations Development Programme](#)

IBM (undated). STEM for girls. [IBM.org - STEM for Girls initiative by IBM in India](#)

International Union for Conservation of Nature (IUCN) (2021). New data reveals slow progress in achieving gender equality in environmental decision making. [New data reveals slow progress in achieving gender equality in environmental decision making | IUCN](#)

Nelson, A. (2019). Women Drive Majority of Consumer Purchasing and It's Time to Meet Their Needs. Inc. Magazine. <https://www.inc.com/amy-nelson/women-drive-majority-of-consumer-purchasing-its-time-to-meet-their-needs.html>

Nations Department of Economic and Social Affairs [UNDESA]. Leaving no one behind. Accessed from: <https://www.un.org/en/desa/leaving-no-one-behind>

United Nations Development Programme (UNDP) (undated). The Sustainable Development Goals (SDGs) and the Montreal Protocol on Substances that Deplete the Ozone Layer. [UNDP MP - SDGs.pdf](#)

United Nations Development Programme (UNDP) (2018). Gender analysis and Action plan for Montreal Protocol projects in China, Peru and Nigeria, UNDP Montreal Protocol Unit October 2018, [Gender Analysis and Action Plan for Montreal Protocol Projects in China, Peru and Nigeria \(undp.org\)](#)

United Nations Development Programme (UNDP), UN Women and the United Nations Environment Programme (UNEP) (2020). From words to Action: Projects with Innovative Solutions to Promote Nature Conservation, Climate Action and Gender Equality. UN Women, United Nations Development. [From Words to Action: Projects with Innovative Solutions to Promote Nature Conservation, Climate Action and Gender Equality | UN Women – Americas and the Caribbean](#)

UN Economic and Social Council (ECOSOC), *UN Economic and Social Council Resolution 1997/2: Agreed Conclusions*, 18 July 1997, 1997/2, available at: <https://www.refworld.org/docid/4652c9fc2.html>

United Nations Environment Programme (UNEP) (2017). *Gender Equality and the Environment : Policy and Strategy*, <https://wedocs.unep.org/20.500.11822/7655>

United Nations Environment Programme (UNEP) (2020a). Multilateral Fund for the Implementation of the Montreal Protocol, Inter-agency Coordination Meeting, Montreal, 25 – 27 February 2020, MLF/IACM.2020/1/17, 18 February 2020, OzonAction Compliance Assistance Programme 2021-2023 Strategy. <http://www.multilateralfund.org/86/English/1/8636p2.pdf>

United Nations Environment Programme (UNEP) (2020b). Multilateral Fund for the Implementation of the Montreal Protocol, Inter-agency Coordination Meeting, Montreal, 25 – 27 February 2020, MLF/IACM.2020/1/17, 18 February 2020, [Guide for the submission of Institutional Strengthening projects](#) (updated Feb 2022)

United Nations Environment Programme (UNEP) (2021b). UNEP, IIR and Major Associations Launch First Global Survey of Women in Cooling and Heating Sector, Paris, December 2021. [UNEP, IIR and Major Associations Launch First Global Survey of Women in Cooling and Heating Sector | OzonAction](#)

United Nations Environment Programme (UNEP) (2022b)/ OZONACTION Gender Mainstreaming Plan. 28 March 22, Version 1

United Nations Environment Programme (UNEP) (2022c). Women in Cooling: A Worldwide Survey. [Women in Cooling: A Worldwide Survey | OzonAction \(unep.org\)](#)

United Nations Environment Programme (UNEP) (2022e). Multilateral Fund for the Implementation of the Montreal Protocol, [Guide for Project Preparation Of Stage I of Kigali HFC Implementation Plans \(KIP\)](#) (February 2022)

United Nations Environment Programme (UNEP) (2022f). PowerPoint on Gender Mainstreaming in UNEP OzonAction.

United Nations Environment Programme (UNEP) (2022g). 2022 Assessment Report of the Environmental Effects Assessment Panel.

United Nations Environment Programme (UNEP) (2022h). Gender Mainstreaming in the Montreal Protocol: Experiences in Latin America and the Caribbean.

United Nations Environment Programme (UNEP) (2022i). Key International Associations and UN Team Up to Provide More Opportunities for Women in the Cooling Sector - Paris, 11 April 2022. <https://wedocs.unep.org/20.500.11822/39966>.

United Nations Industrial Development Organization (UNIDO) (2021). Study for a gender analysis in the refrigeration and air conditioning sector in Chile, Project Preparation Phase III "Management Plan for the Elimination of HCFCs" (HPMP), August 2021

United Nations Industrial Development Organization (UNIDO) (2015). Guide On Gender Mainstreaming Montreal Protocol Projects

UN Women (2022). In Focus: SDG 5 Achieving gender equality and empowering all women and girls. Accessed from: <https://www.unwomen.org/en/news-stories/in-focus/2022/08/in-focus-sustainable-development-goal-5>.

UN Women (undated). Handbook on Gender Mainstreaming for Gender Equality Results. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-02/Handbook-on-gender-mainstreaming-for-gender-equality-results-en.pdf>

UN Women and United Nations Department of Economic and Social Affairs (UNDESA) (2022). Progress on the Sustainable Development Goals the gender snapshot 2022.

United States Environment Protection Agency (USEPA) (2020). Updating the Atmospheric Health Effects Framework Model: Stratospheric Ozone Protection and Human Health Benefits. EPA Publication Number 430R20005 May 2020

World Bank (2020). School Enrollment, secondary, female (per cent gross).

En langue française

Organisation Internationale du Travail (OIT) (2019). 22 Mai, 2019 Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) Bureau International du Travail : Femmes d'affaires et femmes cadres : Les arguments en faveur du changement, https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_700966/lang--fr/index.htm

Organisation des Nations Unies (ONU) (2015) Accords de Paris. Bonn : Secrétariat du CCNUCC, https://unfccc.int/sites/default/files/french_paris_agreement.pdf

Programme des Nations Unies pour l'Environnement (PNUE) (2018). Comité Exécutif du Fonds Multilatéral aux fins d'application du Protocole de Montréal Quatre-vingt-unième réunion Montréal, 18-22 juin 2018. Étude théorique de l'évaluation de la gendérisation dans les projets et politiques du Protocole de Montréal, Étude théorique de l'évaluation de la gendérisation dans les projets et politiques du Protocole de Montréal (multilateralfund.org)

Programme des Nations Unies pour l'Environnement (PNUE) (2019). Version préliminaire de politique opérationnelle sur la gendérisation pour les projets financés par le Fonds multilatéral (Décision 83/68(C)) : <http://www.multilateralfund.org/84/French/1/F8473.pdf>

Programme des Nations Unies pour l'Environnement (PNUE) (2021a). Évaluation des réseaux régionaux d'administrateurs des bureaux nationaux de l'ozone (Etude théorique et mandat de la deuxième étape) Comité exécutif du Fonds multilatéral aux fins d'application du Protocole de Montréal Quatre-vingt-sixième réunion Montréal, 2-6 Novembre 2020 reportée aux 8-12 Mars 2021 <http://www.multilateralfund.org/86/Rapport%20de%20la%20Quatrevingttroisime%20union%20du%20Comit/1/F86IAPExt3.pdf>

Programme des Nations Unies pour l'Environnement (PNUE) (2022a). Comité exécutif du Fonds multilatéral aux fins d'application du Protocole de Montréal Quatre-vingt-dixième réunion Montréal, 20-23 juin 2022 Point 10 de l'ordre du jour Rapport sur l'examen de la mise en œuvre de la politique opérationnelle sur l'intégration des questions de genre pour les projets financés par le Fonds multilatéral (décision 84/92(e)).

Programme des Nations Unies pour l'Environnement Quarante-quatrième réunion du Groupe de travail à composition non limitée des Parties au Protocole de Montréal relatif à des substances qui appauvrissent la couche d'ozone Bangkok, 11-16 juillet 2022, 28 juillet 2022

ONU Femmes (2018). Traduire les promesses en actions : l'égalité des sexes dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030 (New York, 2018). Accessible sur : <http://www.unwomen.org/fr/digital-library/publications/2018/2/gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018>



Annexe 2. Références supplémentaires

Les références citées ci-dessous sont indiquées à titre d'information complémentaire à ce guide.

En langue anglaise

Energy2Equal Africa (undated). Women's participation in the renewable energy workforce in Sub-Saharan Africa: Identifying Barriers and Opportunities for Women as Leaders and Employees. <https://www.ifc.org/en/insights-reports/2022/womens-participation-in-the-renewable-energy-workforce-in-sub-saharan-africa>

Green Climate Fund (2019). Annual Performance Report (APR). <https://www.greenclimate.fund/sites/default/files/document/fp010-2019apr.pdf>

MDPI (2020). Refrigeration, Air Conditioning and Heat Pumps: Energy and Environmental Issues. https://mdpi-res.com/bookfiles/book/3383/Refrigeration_Air_Conditioning_and_Heat_Pumps.pdf?v=1662561658

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2022). Gender Equality and the Empowerment of Women and Girls: Guidance for Development Partners, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/0bddfa8f-en>.

Trocaire (undated). Gender Mainstreaming Resource Pack: A Practical Guide for Programming. <https://www.trocaire.org/sites/default/files/resources/policy/gender-mainstreaming-resource-pack.pdf>

UN Women (2014). UN Women Guidance Note: Gender Mainstreaming in Development Programming. [GenderMainstreaming-IssuesBrief-fr.pdf \(unwomen.org\)](#)

UN Women (2020). Gender mainstreaming: A global strategy for achieving gender equality and the empowerment of women and girls. [Gender mainstreaming: A global strategy for achieving gender equality and the empowerment of women and girls | Digital library: Publications | UN Women – Headquarters](#)

UN Women, Gender equality glossary. [Gender Equality Glossary \(unwomen.org\)](#)

United Nations Development Programme (2017). Past Successes and Future Opportunities: Case Studies From the UNDP Portfolio And Innovative Approaches To Cooling Without Warming. <https://www.agora-parl.org/sites/default/files/agora-documents/Past%20Successes%20and%20Future%20Opportunities%20-%20Case%20Studies%20From%20the%20UNDP%20Portfolio%20and%20Innovative%20Approaches%20to%20Cooling%20Without%20Warming.pdf>

United Nations Environment Programme (UNEP) (2013). UNEP Guide for National Ozone Officers. <https://wedocs.unep.org/xmlui/bitstream/handle/20.500.11822/28221/2013NOO.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

United Nations Environment Programme (UNEP) (2019). Women in the Refrigeration and Air-conditioning Industry: Personal Experiences and Achievements. https://wedocs.unep.org/bitstream/handle/20.500.11822/29236/8051Women_in_RAC.pdf?isAllowed=y&sequence=1

United Nations Environment Programme (UNEP) (2022). OzoNews, Volume XXII. <https://wedocs.unep.org/bitstream/handle/20.500.11822/39775/OzoNewsXXII15APR2022.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

United Nations Environment Programme (UNEP) (undated). Gender and Environment: Support Kit for UN Environment Staff. https://wedocs.unep.org/bitstream/handle/20.500.11822/25348/Gender_Environment_Kit.pdf?isAllowed=y&sequence=1

United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC) (2021). Gender Mainstreaming in the Work of UNODC: Guidance Note for UNODC Staff. https://www.unodc.org/documents/Gender/20-04944_Gender_Note_final_ebook_cb.pdf

United Nations Sustainable Development Goals (2019). [Gender Mainstreaming. Gender Mainstreaming.pdf \(un.org\)](#)

World Bank (undated). Pathways to Power: South Asia Region Baseline Assessment for Women Engineers in the Power Sector. [World Bank Document](#)

En langue française

Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE) (2018). Étude théorique de l'évaluation de la gendérisation dans les projets et politiques du Protocole de Montréal. <http://www.multilateralfund.org/81/French/1/F8109.pdf>

Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE) (2019). Rapport de la quatre-vingt-quatrième réunion du Comité exécutif. <http://www.multilateralfund.org/84/French/1/F8475ri.pdf>

ActionOzone, en consultation avec ONU Femmes, a élaboré ce Guide sur l'intégration de la dimension de genre dans la mise en œuvre du Protocole de Montréal afin de faire progresser le programme d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes par la mise en œuvre des activités du Protocole de Montréal. Le Guide est conçu pour aider les responsables des bureaux nationaux de l'ozone à aborder les questions de genre dans le cadre de leur travail et de leurs opérations quotidiennes.