



OzonAction **SCOOP**

Les femmes dans l'industrie du froid : chaque geste compte pour un monde plus inclusif



Mesures pratiques pour l'intégration de la dimension de genre dans la mise en œuvre du Protocole de Montréal

Pourquoi l'intégration de la dimension de genre est-elle importante pour nous?

L'autonomisation des femmes et la promotion de l'égalité des sexes guidées par l'Objectif 5 du Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies (ONU) constituent un engagement crucial pour accélérer le développement durable, dont le Protocole de Montréal fait partie. ActionOzone promeut les objectifs d'intégration de la dimension de genre de l'ONU aux niveaux institutionnel et programmatique à l'appui des objectifs de l'ONU, et conformément aux politiques du Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE) et du Fonds multilatéral pour la mise en œuvre du Protocole de Montréal.

Guide sur l'intégration de la dimension de genre dans la mise en œuvre du Protocole de Montréal

ActionOzone du PNUE a élaboré un 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 dans le cadre de la mise en œuvre des activités du Protocole de Montréal. Le Guide a pour but d'aider les responsables des bureaux nationaux de l'ozone (BNO) à intégrer les questions d'égalité entre les sexes dans leurs travaux et opérations quotidiens.

Le Protocole de Montréal et la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes

La stratégie du PNUE sur l'intégration de la dimension de genre reconnaît que la participation et la contribution des femmes sont essentielles au développement durable et à la croissance économique. La mise en œuvre du Protocole de Montréal offre des possibilités de promotion de l'égalité des sexes. Les professionnelles sont 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 environnementaux, la prise de décision et les processus de gouvernance.

Alors que 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 comme une question technique. Depuis 2019, les pays ont commencé à introduire des activités sensibles et prenant en compte la dimension de genre 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 possibilité de 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 certains projets des 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.

Points d'entrée programmatiques

On peut identifier un certain nombre d'interventions possibles lors de la mise en œuvre des activités du Protocole qui peuvent contribuer à quatre domaines de résultats:

Augmentation des possibilités de carrière pour les femmes au sein de la main-d'œuvre du secteur du froid en tant qu'employées et dirigeantes.



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.



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



Amélioration de l'intérêt et des compétences des filles pour débiter dans le secteur du froid.

Des mesures doivent être prises au niveau des BNO, du secteur du froid, ainsi que des autorités responsables des douanes et de l'application de la loi, et dans les activités d'investissement.

Mesures institutionnelles

Équipe chargée de l'intégration de la dimension de genre

Les BNO souhaiteront peut-être envisager la création d'un point focal ou d'une équipe chargée d'appuyer régulièrement la planification et la mise en œuvre des activités d'intégration de la dimension de genre.

Recrutement

Dans le cadre des règles et politiques du ministère ou de l'autorité de tutelle, les BNO peuvent envisager d'utiliser le recrutement comme un outil pour atteindre un équilibre 50/50 entre les sexes dans la composition de leur personnel.

Renforcement des capacités en matière d'égalité des sexes

Les BNO peuvent rechercher des formations ou des activités d'échange d'informations liées à l'égalité des sexes qui sont pertinentes pour le Protocole de Montréal et encourager et faciliter l'accès du personnel féminin et masculin.

Équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Les BNO peuvent promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour leur personnel, tant femmes que hommes, par des moyens tels que des modalités de travail flexibles, des congés de maternité, etc.

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

1. Conception et préparation du projet

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, doit éclairer la conception du projet et, par conséquent, devrait précéder ou être menée parallèlement à la préparation d'une demande de financement. Elle doit fournir des données de base, ce qui est essentiel pour comparer la situation entre les sexes avant et après une intervention.

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 nommer un expert en matière d'égalité des sexes. Ses tâches doivent être clairement définies 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 les buts et objectifs spécifiques, les indicateurs, les cibles et les données de référence tiennent compte de l'égalité des sexes afin de suivre les résultats des activités d'intégration de la dimension de genre.

- Veiller à ce que les femmes et les hommes aient des chances égales de s'exprimer et de diriger des tâches et mettre en place différents groupes de discussion pour se faire entendre.
- Intégrer les questions de genre dans tous les discours et présentations, 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.

2. Mise en œuvre

Donner des conseils sur l'élaboration et la mise en œuvre des politiques. 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 pour prendre des décisions éclairées sur les technologies de remplacement.

Inclure une représentation équilibrée entre les sexes. Les organes qui participent à la mise en œuvre des activités du projet 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:

- Détecter les données et les visuels sensibles concernant le genre pour éviter les stéréotypes de genre.
- Organiser les formations avec des horaires flexibles pour assurer et faciliter la pleine participation des femmes et dans un lieu accessible avec des moyens de transport.

3. Suivi des résultats

La collecte de données ventilées par sexe est nécessaire pour créer une base de référence et un suivi futur des impacts. Elle devrait toujours constituer la première étape et être complétée périodiquement.

L'utilisation d'une combinaison d'indicateurs qualitatifs et quantitatifs pour mesurer les résultats d'une intervention en matière de genre est essentielle pour générer des informations pertinentes, ajouter de la crédibilité aux données et approfondir les aspects des changements qui se produisent.

4. Communiquer les résultats

Le vocabulaire est très important pour rendre visible l'égalité des sexes et l'intégrer efficacement dans la culture organisationnelle. La communication est une composante substantielle des projets des BNO, car c'est le moyen de tirer parti de la durabilité. Cela s'applique aussi bien à la communication interne (collaborateurs, partenaires, fournisseurs, etc.) qu'à la communication externe (clients, utilisateurs finaux). Il est recommandé de s'assurer que les contenus et les messages sont communiqués de manière sensible au genre.

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.

Intégration de la dimension de genre – exemples de réussite en Amérique Latine et dans les Caraïbes (ALC)

Marta Pizano, Colombie. Bien que les outils et stratégies d'intégration de la dimension de genre n'aient commencé à être inclus dans les projets et programmes du Protocole de Montréal au niveau national qu'au cours des quatre ou cinq dernières années, un regain d'intérêt et d'activités est devenu clairement évident.

Dans la région Amérique latine et Caraïbes, les responsables de l'ozone entreprennent actuellement des travaux visant à renforcer les capacités relatives à la politique opérationnelle d'intégration de la dimension de genre pour tous les projets et activités du Protocole de

Montréal en cours. Ce travail comprend, entre autres, l'organisation de séminaires virtuels, d'événements visant à favoriser l'information, la tenue de sessions dédiées pendant les réunions et la production de diverses publications.

Des expériences spécifiques ont été partagées par des responsables de l'ozone de cette région et présentées dans la brochure «*Intégration de la dimension de genre dans le Protocole de Montréal: expériences en Amérique latine et dans les Caraïbes*» publiée par ActionOzone en 2022.¹

Voici quelques faits saillants:



La Barbade

- La sensibilisation, le renforcement des capacités et les opportunités de travail ou de coopération sont développés dans une approche d'égalité entre les femmes et les hommes
- Les accords de financement à petite échelle conclus entre le PNUE et la Barbade incluent des indicateurs de genre dans leurs exigences.

Costa Rica

- Une perspective de genre a été intégrée en tant qu'activité transversale dans les projets. Les femmes sont particulièrement encouragées à se porter candidates aux postes vacants.
- Des indicateurs d'égalité entre les femmes et les hommes sont inclus dans les demandes de financement et de prolongation pour les projets liés au Protocole de Montréal.

Uruguay

- Le Département de l'environnement de l'Uruguay a lancé une stratégie en matière d'égalité des sexes et de lutte contre le changement climatique dans le but de renforcer l'intégration de la dimension de genre dans toutes les politiques environnementales.
- Des mesures visant à encourager la participation des femmes dans le secteur du froid ont été entreprises, par exemple en offrant des possibilités de formation et de travail adaptées.

Salvador

- En réponse à un vif intérêt détecté, le BNO a conçu un atelier spécifiquement destiné aux femmes sur la gestion financière et le marketing, mettant l'accent sur l'adoption d'alternatives aux HCFC, les bonnes pratiques en matière d'utilisation des fluides frigorigènes et le rapport coût/bénéfice de la prévention des émissions nocives de gaz réfrigérants.

Chili

- Une étude sur l'écart entre les sexes dans le secteur du froid a été réalisée dans le cadre du PGEH visant à éliminer progressivement les HCFC. Des mesures ont été prises en conséquence en ce qui concerne les activités de formation et de sensibilisation. Par exemple, la parité entre les sexes a été recherchée lors de la sélection des conférenciers pour les ateliers et les séminaires.
- Pour les postes de consultants auprès du BNO, une attention particulière est accordée aux candidates ayant une expertise dans les domaines du changement climatique, de la climatisation et de l'égalité des sexes.

Guatemala

- Le BNO prend des mesures en faveur de l'intégration de la dimension de genre dans toutes les activités, actuellement principalement dans le secteur du froid. Il s'agit notamment de formations à différents niveaux et sur différents sujets, de programmes de certification et de la lutte pour une participation égale des femmes et des hommes aux nouvelles opportunités.
- Le pourcentage de participantes n'a cessé d'augmenter depuis 2018.

Pérou

- S'efforçant d'accroître la participation des femmes dans le secteur du froid, le BNO a conçu des cours et des ateliers spécialement conçus pour les femmes. Cela a encouragé un groupe croissant de techniciennes et d'expertes à participer dans des projets et dans le secteur en général.

Colombie

- Le PNUE et le ministère colombien du Travail ont mis au point un système de gestion de l'égalité des sexes pour certifier les entreprises qui militent en faveur de l'égalité des sexes. Un label distinguant l'entreprise pour « l'égalité au travail » (Equipares) est décerné aux entreprises qui s'y conforment.

Mexique

- Le BNO travaille depuis plusieurs années à l'intégration de la dimension de genre. Cela implique la formation, la diffusion de l'information, l'amélioration de la capacité d'identifier et d'appliquer les indicateurs de genre dans les projets et programmes liés au Protocole de Montréal et la mise à disposition d'outils pour y parvenir.
- Le Mexique a été le pionnier de l'inclusion des femmes dans le cadre de son projet sur le bromure de méthyle, dans le cadre duquel le greffage a été adopté comme alternative dans la production de légumes. Les femmes se sont avérées particulièrement douées pour cette technique, qui a permis de créer des milliers d'emplois stables dans l'ensemble du secteur.

Trinidad et Tobago

- La Stratégie nationale pour la réfrigération prévoyait l'intégration d'une perspective de genre dans les projets menés dans le secteur du froid.
- Un groupe croissant de femmes d'affaires est maintenant actif dans le secteur du froid.

Les bureaux nationaux de l'ozone peuvent jouer un rôle déterminant dans la promotion et la mise en œuvre de l'intégration de la dimension de genre. Ils interagissent avec toutes les parties prenantes clés qui participent aux projets et programmes entrepris pour protéger la couche d'ozone et le climat, parmi lesquels les représentants du gouvernement, les chercheurs, les universitaires, les techniciens, les fournisseurs et les fabricants de solutions de remplacement, les utilisateurs directs et même le grand public. En tant que tels, ils peuvent jouer un rôle important en tant que catalyseurs du changement.

¹ <https://www.unep.org/ozonaction/resources/publication/gender-mainstreaming-montreal-protocol-experiences-latin-america-and>



©This is Engineering / Pexels

Nouvelle initiative : Réseau international des femmes dans le refroidissement (INWIC)

INWIC est un réseau international d'organisations qui promeut le rôle des femmes dans le secteur de la réfrigération, de la climatisation et des pompes à chaleur (RACHP), contribue à améliorer les carrières professionnelles des femmes qui travaillent ou étudient dans le domaine de la réfrigération, promeut les meilleures pratiques, dont celles liées à l'environnement, et inspire les futures générations de femmes à rejoindre cet important secteur.

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-IIF (Global), l'IOR (UK), l'ISHRAE (Inde), JSRAE (Japon), U-3ARC (Afrique) et Women in HVAC&R (Amérique du Nord).

Ce 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. Ces services peuvent être pris en compte dans la conception des projets dans le cadre des actions d'intégration de la dimension de genre soutenues par les BNO.

Les principales activités sont les suivantes:

1. Connecter les groupes de femmes du secteur du refroidissement à travers le monde
2. Réseau ouvert pour les femmes dans le domaine de la réfrigération
3. Programme de mentorat
4. Programme de stages
5. Matériel de sensibilisation et de motivation
6. Collecte de données, échange d'expériences et modèles
7. Soutenir de nouveaux groupes de femmes
8. Événements internationaux, régionaux et nationaux



Le site web de l'INWIC est disponible en 78 langues.

Pour de plus amples renseignements, veuillez contacter secretariat@inwic.org www.inwic.org



SCOOP ActionOzone

James S. Curlin
Directeur d'ActionOzone
1, rue Miollis
75015 Paris, France

Disponible en ligne sur www.unep.org/ozonaction/
Responsable des publications: Anne-Maria Fenner

Lecture critique: Nanon Issaratarangkul, Marta Pizano, Elisa Rim, Yanelit Ruiz Blanco, Caroline Stevens

Maquette/mise en page: Mariel Guzmán Martínez
Envoyez vos commentaires à: Anne-Maria Fenner

+507 305 3104 Anne.fenner@un.org



©INWIC website