



**Programme des  
Nations Unies pour  
l'environnement**

Distr.  
GÉNÉRALE

UNEP/OzL.Pro/ExCom/81/9  
28 mai 2018

FRANÇAIS  
ORIGINAL : ANGLAIS

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**

**Contexte**

1. À sa 80<sup>e</sup> réunion, le Comité exécutif a approuvé le mandat de l'étude théorique de l'évaluation de la gendérisation (ou intégration de la problématique hommes-femmes) dans les projets et politiques du Protocole de Montréal (décision 80/9). Cette étude théorique vise à améliorer la gendérisation dans les projets connexes et à encourager les partenaires du Fonds multilatéral à envisager l'inclusion plus systématique de la problématique hommes-femmes dans leurs activités. Le mandat de l'étude est reproduit à l'annexe I au présent document.

2. Le concept de gendérisation a été mis en avant lors de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Beijing en 1995. Il a été inclus dans le Programme d'action de Beijing et est ensuite devenu un important élément des politiques et programmes de l'Organisation des Nations Unies (ONU). La gendérisation désigne le processus d'évaluation des incidences pour les femmes et pour les hommes de toute action envisagée, notamment dans la législation, les politiques ou les programmes, dans tous les secteurs et à tous les niveaux. Il s'agit d'une stratégie visant à incorporer les préoccupations et les expériences des femmes aussi bien que celles des hommes dans l'élaboration, la mise en œuvre, la surveillance et l'évaluation des politiques et des programmes, dans tous les domaines — politique, économique et social — de manière que les femmes et les hommes bénéficient d'avantages égaux et que l'inégalité ne puisse se perpétuer. Le but ultime est d'atteindre l'égalité entre les sexes grâce à l'autonomisation des femmes<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Organisation des Nations Unies. Rapport du Conseil économique et social pour 1997. A/52/18 septembre 1997.

3. Tous les organismes des Nations Unies se doivent d'adopter une perspective sexospécifique et d'analyser les liens entre la problématique hommes-femmes et leur mandat. Les quatre agences d'exécution des Nations Unies qui participent à la mise en œuvre du Protocole de Montréal sont dotées d'une politique en faveur de l'égalité des sexes<sup>2</sup>.

#### Objectifs de l'étude

4. Cette étude a pour objet de dresser le bilan des efforts visant à inclure la gendérisation dans les activités et les projets liés à la mise en œuvre du Protocole de Montréal, afin d'envisager une approche plus systématique concernant l'inclusion de la gendérisation dans les politiques et projets concernés. Cette étude théorique examine comment les politiques en faveur de l'égalité des sexes adoptées par les agences d'exécution sont prises en compte dans les activités du Fonds, lors de la conception et de la mise en œuvre des projets ; si les conseillers et les coordinateurs pour les questions d'égalité des sexes sont consultés ; si les hommes et les femmes ont des chances égales de bénéficier d'activités de renforcement des capacités, comme la formation et les ateliers, et de participer au processus décisionnel ; comment les campagnes de sensibilisation abordent la problématique hommes-femmes ; et si des données ventilées par sexe sont collectées.

#### Méthodologie

5. Une analyse qualitative a été réalisée. L'étude théorique a examiné les documents existants tels que les propositions de projets, les rapports périodiques et les rapports finaux des réunions du Comité exécutif ainsi que les rapports d'achèvement de projets, la base de données des enseignements tirés de l'expérience et tous les documents utilisés lors de la préparation des évaluations du Secrétariat depuis la 69<sup>e</sup> réunion. Un court questionnaire a été envoyé aux quatre agences d'exécution et trois d'entre elles y ont répondu. Un autre questionnaire a été envoyé aux 125 Unités nationales de l'ozone (UNO) qui ont participé à la réunion de réseau, à Paris, en janvier 2018, au cours de laquelle des informations sur la présente étude ont été fournies. Ce questionnaire a été envoyé à plusieurs reprises jusqu'à ce que 32 réponses soient reçues. Des discussions ont eu lieu avec les UNO pendant la réunion de réseau et avec les agences d'exécution pendant la réunion de coordination interagences<sup>3</sup>. Les questionnaires sont reproduits à l'annexe III du présent document. Cette étude n'examine que les quatre agences d'exécution et exclut les agences bilatérales, pour se limiter au cadre conceptuel des Nations Unies et utiliser la même terminologie.

6. La portée d'une étude sur la gendérisation au sein des agences d'exécution pourrait s'étendre à deux domaines : la manière dont la gendérisation est reflétée dans la culture institutionnelle des agences (c'est-à-dire la manière dont elles traitent leurs propres agents dans une perspective d'égalité des sexes) ; et la manière dont elle est appliquée dans le plan stratégique institutionnel, dans les activités et les projets visant à avoir un impact social. Cette étude n'examine que ce dernier domaine.

#### **Vue d'ensemble de la gendérisation aux Nations Unies**

7. La problématique hommes-femmes a été prise en considération à l'ONU depuis sa création. Le préambule de la Charte des Nations Unies cite le « respect des droits fondamentaux, de la dignité et de la

---

<sup>2</sup> Politique et stratégie en faveur de l'égalité hommes-femmes et de l'environnement 2014-17 (PNUE) ; Stratégie en matière de genre du Groupe de la Banque mondiale : égalité des sexes, réduction de la pauvreté et croissance solidaire, 2015 ; Stratégie du PNUD pour la promotion de l'égalité des sexes 2014-2017 ; Stratégie de l'ONUDI concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes 2016-2019 ; Guide de l'ONUDI sur la gendérisation des projets du Protocole de Montréal.

<sup>3</sup> La 81<sup>e</sup> réunion de coordination interagences s'est tenue du 6 au 8 mars 2018.

valeur de la personne humaine, de l'égalité des droits de l'homme et de la femme et des nations grandes et petites »<sup>4</sup>.

8. En 1946, le Conseil économique et social crée la Commission de la condition de la femme en tant qu'organe intergouvernemental axé sur l'analyse et la documentation des aspects sociaux et économiques liés à la vie des femmes ainsi que sur la promotion de l'égalité des sexes.

9. Pendant les années 70, la mobilisation mondiale en faveur de l'égalité et des droits des femmes s'intensifie, alors que la deuxième vague du féminisme s'attaque aux inégalités entre les sexes dans des domaines tels que la famille, le lieu de travail et la législation. Cette évolution trouve également son expression dans la déclaration de l'Année internationale de la femme, en 1974, la première Conférence internationale de l'ONU sur les femmes en 1975, et la ratification de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes en 1979, un accord général visant à protéger les droits des femmes. En 1992, la Conférence des Nations Unies sur l'environnement et le développement (CNUED) souligne, dans le principe 20 de sa déclaration de Rio, le rôle des femmes dans la gestion de l'environnement et la réalisation du développement durable.

10. Les concepts d'autonomisation des femmes et de gendérisation bénéficient d'une attention accrue après la Conférence mondiale sur les femmes tenue à Beijing en 1995. Son influent Programme d'action, largement diffusé, offre un cadre de référence et un vocabulaire pouvant être utilisés par les militants pour formuler leurs arguments. Cette conférence marque aussi la transition entre le modèle axé sur la « participation des femmes au développement » et celui, plus exhaustif et relationnel, reposant sur la « participation des deux sexes au développement » qui, plutôt que de se focaliser sur les femmes seules, met l'accent sur les femmes en tant que participantes dans un contexte de rapports de force. À cela s'ajoute l'inclusion de l'égalité des sexes dans les objectifs du Millénaire pour le développement (objectif 3, Promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes) et, 15 ans plus tard, dans les objectifs de développement durable (ODD) comme un objectif à part entière et une question intersectorielle.

11. Si la gendérisation et le programme conceptuel associé semblent évidents dans le cas d'organisations axées sur les questions économiques et sociales, la situation est plus compliquée dans le cas d'organisations techniques, car il n'est pas facile d'identifier les questions sexospécifiques dans des projets ayant trait à la technologie ou à des normes techniques.

12. Compte tenu de cela, les organismes des Nations Unies ayant un profil technique ont également davantage tenu compte des sexospécificités dans leurs politiques et programmes, car « les technologies transférées par le biais du programme de coopération technique ont des incidences sociales et économiques sur les utilisateurs et bénéficiaires potentiels. La contribution potentielle des projets de coopération technique dépend des attitudes des individus qui jouent un rôle déterminant dans la gendérisation. Les agents et leurs interlocuteurs pourront nécessiter une assistance spécialisée pour veiller à ce que les hommes et les femmes bénéficient de la programmation et des activités des projets. L'analyse des sexospécificités devrait faire partie intégrante de tout projet de coopération technique. »<sup>5</sup>

### **Les politiques de gendérisation au sein des agences d'exécution**

13. Toutes les agences d'exécution sont dotées d'une politique institutionnelle en faveur de l'égalité des sexes. Ces politiques soulignent l'importance de promouvoir l'égalité des sexes et d'intégrer une perspective sexospécifique dans les projets et programmes. Elles reconnaissent les droits des hommes et

<sup>4</sup> Préambule de la Charte des Nations Unies.

<sup>5</sup> Towards A Gender Mainstreaming Action Plan for The Department of Technical Cooperation. International Atomic Energy Agency. 2006

des femmes en tant qu'importants droits de l'homme, et l'égalité des sexes comme un moyen d'assurer un développement social et économique, comme le préconisent les ODD.

14. Au vu de son important éventail de programmes et en sa qualité d'évaluateur des ODD, le PNUD a joué un rôle de premier ordre dans le domaine de l'égalité des sexes et a été le premier organisme des Nations Unies à définir les compétences requises pour progresser dans ce domaine. La toute récente Stratégie du PNUD pour la promotion de l'égalité des sexes (2014-2017) décrit son engagement en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. Elle estime que la problématique hommes-femmes doit être intégrée en tant que thème transversal dans tous les projets et à toutes les étapes du cycle de programme/projet, dès la phase de conception, en collectant des données ventilées par sexe et en formulant des indicateurs de l'égalité des sexes. Le PNUD a créé des mécanismes institutionnels pour veiller à la prise en compte de la problématique hommes-femmes :

- a) Le processus d'évaluation des projets, conformément au programme et aux politiques et procédures opérationnelles du PNUD ;
- b) Le système de suivi de l'indicateur de l'égalité des sexes pour les investissements visant des résultats dans ce domaine ; et
- c) Le rapport annuel axé sur les résultats qui comprend une section sur la parité des sexes.

15. Le PNUE a préparé une Politique et stratégie en faveur de l'égalité hommes-femmes et de l'environnement 2014-2017, axée sur la promotion de mesures de sauvegarde sociale dans les domaines programmatiques et organisationnels de l'organisation. Cette politique et stratégie définissent des mécanismes institutionnels conformément aux normes énoncées dans le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. L'égalité des sexes fait également l'objet de la norme sur les sauvegardes 8 du Cadre de durabilité environnementale, sociale et économique du PNUE (2015).

16. L'ONUDI a élaboré, en 2015, un Guide sur la gendérisation des projets du Protocole de Montréal qui a pour objet « d'aider le personnel de l'ONUDI participant aux interventions du Protocole de Montréal, mais aussi les interlocuteurs nationaux et locaux, les agences, les partenaires et les experts internationaux et du secteur privé à intégrer la problématique hommes-femmes dans leurs travaux et, plus spécifiquement, à en tenir compte tout au long du cycle des projets »<sup>6</sup>. Ce guide souligne que les SAO ont des incidences physiques et sociales différentes sur les hommes et les femmes, en raison de leurs différences biologiques et de questions liées à la division du travail. Il attire en outre l'attention sur la participation des femmes aux réunions et conférences internationales.

17. Ce guide fournit des outils pratiques favorisant l'inclusion de la problématique hommes-femmes à différents stades du cycle des projets (élaboration, mise en œuvre, suivi et évaluation). Il propose une analyse des sexospécificités et donne des exemples d'indicateurs de l'égalité des sexes. Le tableau 1 ci-dessous présente un aspect d'un cadre logique sexospécifique applicable aux projets du Protocole de Montréal pour la mise au point et le transfert de technologies (les autres catégories concernent la sensibilisation/le renforcement des capacités et le forum mondial).

---

<sup>6</sup> Guide on Gender Mainstreaming Montreal Protocol Project, 2015, Vienna.

**Tableau 1. Cadre logique sexospécifique de l'ONUDI applicable aux projets du Protocole de Montréal**

<b>Catégorie</b>	<b>Mise au point et transfert de technologies</b>
<b>Produits/activités du Protocole de Montréal</b>	Appuyer la mise en œuvre de technologies sans PAO et à faible potentiel de réchauffement de la planète pour réduire la consommation de SAO.
<b>Activités potentielles sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demander aux sociétés de fournir au personnel de l'ONUDI des informations sur les qualifications de leurs employés des deux sexes pour obtenir des données de référence/situation (niveau d'enseignement formel, formation complémentaire, poste actuel, etc.).</li> <li>• Faire de la problématique hommes-femmes une partie intégrante de toute formation (sessions spécialisées, présentation de données ventilées par sexe, etc.).</li> <li>• Intégrer l'égalité des sexes dans les matériels de formation et d'information, coopérer avec les spécialistes de la question pour inclure la problématique hommes-femmes dans ces matériels (en incluant des sections abordant la question, des données ventilées par sexe, des informations sur les impacts sur les deux sexes, des illustrations de femmes et d'hommes, etc.).</li> </ul>
<b>Indicateurs potentiels sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autoriser l'accès aux dossiers/bases de données sur le personnel contenant des informations sur les qualifications des employés de sexe masculin et féminin (o/n).</li> <li>• Pourcentage de temps consacré à l'égalité des sexes pendant la formation.</li> <li>• Spécialiste de la question intervenant dans la préparation des matériels de formation et d'information (o/n).</li> <li>• Matériels de formation et d'information tenant compte des sexospécificités (o/n).</li> </ul>
<b>Produits potentiels en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Des informations sur les employés de sexe masculin et féminin, y compris leur niveau de qualification, sont documentées et accessibles au personnel de l'ONUDI.</li> <li>• Les programmes de formation sont révisés et couvrent les questions sexospécifiques propres au secteur. Les politiques reconnaissent que les femmes et les hommes sont d'importants usagers des services énergétiques et leur permettent de bénéficier d'un accès égal à des services modernes et aux technologies à haut rendement énergétique.</li> <li>• Des matériels de formation et d'information soucieux de l'égalité des sexes sont préparés et diffusés.</li> </ul>
<b>Résultats potentiels en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le personnel de l'ONUDI a une meilleure idée de la parité entre les sexes dans les sociétés et du niveau de qualification de la main-d'œuvre féminine et masculine.</li> <li>• Un nombre croissant d'employés des deux sexes sont soucieux de l'égalité des sexes et des questions sexospécifiques propres à chaque secteur.</li> </ul>

18. La Banque mondiale applique sa stratégie révisée sur l'égalité des sexes (2015) à tous les niveaux opérationnels, y compris les projets financés par le Fonds. Elle est mise en œuvre par le biais des cadres de partenariat-pays, qui effectuent des évaluations de la parité hommes-femmes, diffusent leurs résultats et conclusions et identifient des actions soucieuses de la disparité entre les sexes qui sont proposées dans le cadre de la stratégie d'aide de la Banque mondiale visant le pays concerné. Ces actions sont examinées avec divers partenaires et intégrées dans les projets financés par la Banque mondiale. Une évaluation des impacts environnementaux et sociaux ou un plan environnemental et social sont élaborés pendant la phase de préparation lorsque des questions ou problèmes sexospécifiques sont identifiés. Cette approche étant relativement récente, il est prévu qu'elle sera appliquée aux projets du Fonds dans un avenir proche.

Application d'une approche soucieuse de l'égalité des sexes dans les projets des agences d'exécution financés par le Fonds

19. Les documents du Fonds de ces cinq dernières années ont été analysés en se concentrant sur la problématique hommes-femmes. Ils comprennent les documents de projets, les programmes de travail et rapports périodiques des agences d'exécution, les rapports d'évaluation et documents connexes, les rapports finaux des réunions du Comité exécutif à partir de la 69<sup>e</sup> réunion et la base de données sur les enseignements tirés des rapports d'achèvement des projets. Seules trois mentions de l'égalité des sexes y ont été trouvées, dont deux dans des documents de projet de l'ONUDI et une dans un rapport final du Comité exécutif<sup>7</sup>.

20. Le questionnaire envoyé aux agences d'exécution a permis d'obtenir des informations sur les résultats obtenus ainsi que sur les défis rencontrés dans ce domaine.

21. Des activités soucieuses de l'égalité des sexes ont été menées dans plusieurs projets financés par le Fonds mis en œuvre par le PNUD. Au Pérou, par exemple, l'UNO a organisé un atelier réservé aux femmes sur les bonnes pratiques de réfrigération et de climatisation et sur la manipulation des frigorigènes naturels.

22. Au Salvador, l'UNO, avec le concours du PNUD, a renforcé la capacité administrative des femmes à diriger des petites et moyennes entreprises en organisant des formations spécialisées. De plus, au vu de l'importance de cette question, le PNUD analyse actuellement plusieurs projets financés par le Fonds pour tirer des conclusions sur les liens spécifiques à la problématique hommes-femmes dans différents secteurs.

23. L'ONUDI soumet les nouveaux dossiers de conception de projets au coordinateur pour l'égalité des sexes en vue de leur examen sous l'angle de la problématique hommes-femmes. Cette procédure permet de s'assurer que chaque projet aborde dûment la question (par exemple, en engageant des spécialistes du processus d'intégration lors des phases d'élaboration et de mise en œuvre, en ciblant des contextes en vue de la participation des femmes aux activités, et en veillant à ce que des données ventilées par sexe soient collectées ou analysées). L'ONUDI utilise également un marqueur sexospécifique, qui lui permet de suivre l'allocation des ressources financières aux activités visant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, et donc le niveau d'intégration des activités connexes dans les projets et programmes de l'ONUDI. Ce processus ne se déroule toutefois pas au niveau des projets du Fonds, car il n'est pas doté de politique en faveur de l'égalité des sexes ni de coordinateur chargé de cette question. Il n'en reste pas moins que certaines activités du Fonds tiennent compte de la problématique hommes-femmes. En juin 2017, le Département de l'environnement de l'ONUDI a ainsi organisé une réunion d'experts sur les « Opportunités, défis et principales activités concernant la réduction progressive des HFC, avec un chapitre spécial sur l'Afrique », comprenant une session destinée aux femmes du secteur de la réfrigération.

24. Dans le cadre d'un projet visant à éliminer l'utilisation du bromure de méthyle, mis en œuvre par l'ONUDI dans plusieurs états du Mexique, 1 700 personnes, dont 700 femmes, ont été formées. Les femmes jouent un rôle essentiel dans le greffage, surtout lors de « la coupe »<sup>8</sup>, une procédure délicate nécessitant un personnel spécialement formé. Au Mexique, la majorité des personnes employées à cette fin sont des femmes, pour la plupart âgées de moins de 30 ans et ayant en moyenne deux ou trois enfants. Le fait d'être une greffeuse qualifiée ouvre des débouchés et permet à ces femmes d'envoyer leurs enfants

<sup>7</sup> Les documents de projet de l'ONUDI mentionnant l'égalité des sexes étaient : un atelier organisé au Viet Nam sur « les politiques en faveur de l'égalité des sexes et les autres questions publiques » et une formation sur la genérisation destinée au personnel de l'ONUDI. Le rapport final du Comité exécutif mentionne les « règlements de l'Organisation des Nations Unies sur la parité des sexes » dans le contexte du recrutement.

<sup>8</sup> La coupe est l'une des multiples étapes du greffage ; elle est effectuée pour raccorder la tige d'une plante au porte-greffe.

dans des écoles secondaires, d'acheter une maison, voire de lancer leur propre affaire. Des entreprises des états de Baja California, Baja California Sur, Colima et Sonora ont adopté cette technique tout en autonomisant la main-d'œuvre agricole féminine du Mexique.

25. La Banque mondiale a récemment évalué les projets sur la mousse de polyuréthane à l'étape I des plans de gestion de l'élimination des HCFC (PGEH) de la Chine, afin de tirer les enseignements de cette expérience et d'obtenir d'éventuelles informations sur les disparités entre les sexes dans le contexte de la fermeture des chaînes de production et de la relocalisation des entreprises de mousse qui a entraîné des licenciements ou la relocalisation du personnel. Il peut arriver dans de tels cas que des régimes d'indemnisation inadéquats créent des discriminations entre les hommes et les femmes et réduisent les moyens d'existence et les revenus, en particulier, des groupes vulnérables tels que les femmes et les employés d'un âge avancé qui pourraient avoir du mal à trouver un nouvel emploi. Cette évaluation a toutefois conclu qu'il n'en a rien été, car les employés avaient participé à des discussions et des négociations et reçu la même offre d'indemnisation. En Jordanie, on a observé, dans le cadre du plan d'élimination des SAO et de conversion au CFC, que la transition à des technologies sans SAO s'est soldée par l'augmentation du nombre d'emplois qualifiés bénéficiant d'un niveau plus élevé de formation sur la sécurité au travail pour les hommes et les femmes. Il a également été observé que les entreprises emploient des femmes dans leurs services administratifs et techniques.

#### Obstacles à l'application d'une approche soucieuse de l'égalité des sexes

26. Les agences d'exécution ont identifié plusieurs obstacles à l'application d'une approche soucieuse de l'égalité des sexes aux projets financés par le Fonds. Certains sont liés à la structure du Fonds ; par exemple, l'absence d'une politique spécifique de promotion de la problématique hommes-femmes. Un autre obstacle a trait au peu d'informations sur l'ampleur réelle ou possible du problème compte tenu de la large gamme d'activités menées dans le cadre d'un projet du Fonds. La pénurie de ressources spécifiquement consacrées à la question fait que l'impact sexospécifique des projets du Fonds n'est pas mesuré, même si ces projets ont d'importantes dimensions sexospécifiques, telles que : la création d'emplois pour les hommes et les femmes ; la formation des agriculteurs exposés aux substances chimiques nocives, pour mieux faire face à ces conditions de travail insalubres ; et l'amélioration des pratiques de travail des hommes et des femmes.

27. Les autres obstacles résultent de facteurs exogènes, tels que la faible sensibilisation des parties prenantes à la problématique hommes-femmes et le manque de connaissances sur sa prise en compte efficace dans leurs politiques et plans respectifs. En outre, la disponibilité réduite de femmes qualifiées en science et technologie entrave le recrutement d'expertes pour la mise en œuvre des projets ainsi que de bénéficiaires de sexe féminin.

#### La gendérisation en pratique

28. Les UNO sont les principaux dispositifs institutionnels de mise en œuvre des projets financés par le Fonds. Elles font le lien entre les agences d'exécution, les pouvoirs publics et les entreprises privées et jouent un important rôle de coordination des diverses parties prenantes et de dissémination de l'information par le biais de campagnes de sensibilisation.

29. Trente-deux UNO ont répondu au questionnaire de la présente étude et exprimé leurs opinions sur la gendérisation des projets du Fonds, en citant des exemples et en formulant des recommandations. Dans certains cas, les personnes interrogées ont adopté une approche normative de la gendérisation, en percevant la situation comme elle devrait être et pas nécessairement comme elle est. La méconnaissance de la terminologie et des concepts associés a aussi pu être source de confusion.

30. À la question de savoir si la gendérisation est prise en compte dans la conception des projets et le cycle des projets, 20 personnes ont répondu par la négative, tandis que les autres ont souligné que les

femmes sont invitées à participer aux réunions, que l'équilibre entre les sexes et la participation des femmes aux activités des projets sont pris en compte, et que les hommes et les femmes ont des chances égales de participer à la formation. À cet égard, il a souvent été mentionné que des femmes dirigent des UNO ou comptent parmi leur personnel. Une personne interrogée a répondu que des priorités spécifiques ont été définies pour s'attaquer à l'inégalité des sexes à tous les niveaux du projet à l'étape II du PGEH.

31. À la question de savoir si les UNO ont des rapports avec les conseillers et les coordinateurs pour les questions d'égalité des sexes au sein des agences d'exécution, la majorité des personnes interrogées ont répondu négativement. Six d'entre elles ont ajouté que leur ministère d'exécution est doté d'un spécialiste de la question qui peut être consulté si nécessaire.

32. À la question de savoir si des politiques aident les femmes à participer au processus de décision lors de la mise en œuvre des projets du Fonds, quelques personnes interrogées ont répondu par l'affirmative. Elles ont affirmé que leur pays est doté d'une stratégie nationale de promotion des femmes aux postes de direction ou que l'égalité des sexes est inscrite dans leur Constitution. Certaines personnes ont toutefois répondu que « les politiques ne sont pas bien connues et pas vraiment appliquées » ou qu'il n'existe pas de politiques en faveur de l'égalité des sexes liées à la mise en œuvre des projets du Fonds.

33. Selon la majorité des personnes interrogées, les hommes et les femmes ont les mêmes chances de bénéficier d'activités de renforcement des capacités et sont encouragés à participer à la formation. Cela dit, le secteur de la réfrigération étant traditionnellement à dominance masculine, le nombre d'hommes y participant est supérieur à celui de femmes. Il s'ensuit que, bien que les possibilités soient en principe ouvertes à tous, la participation est essentiellement masculine. Dans la majorité des pays de l'échantillon, l'invitation de participer aux activités de renforcement des capacités s'adresse aussi bien aux hommes qu'aux femmes. Selon une personne interrogée, le PGEH a pour première priorité de s'attaquer aux inégalités entre les sexes, conformément à l'initiative publique visant à identifier les disparités entre les sexes dans l'industrie et à appliquer des mesures correctives. Il est intéressant de noter que les femmes sont davantage représentées dans les services des douanes et chez les importateurs et les négociants et que les petits ateliers de réfrigération sont souvent des entreprises familiales auxquelles participent également les femmes, en particulier au niveau de l'achat des gaz frigorigènes et des outils de réfrigération. Parallèlement, les femmes utilisent les appareils ménagers et décident de leur achat.

34. Une personne interrogée a mentionné que, lors d'une formation, les quelques femmes d'une école technique ayant participé à une formation de base ont été motivées de travailler dans ce domaine et sont aujourd'hui employées par une grande entreprise de réfrigération. L'UNO a également recruté une experte internationale en réfrigération qui, à ce jour, est la personne la plus compétente ayant assumé ce rôle, illustrant ainsi que les préjugés contre la participation des femmes dans ce secteur étaient infondés. D'où le besoin d'intégrer les femmes dans les stages et formations et de mettre en œuvre des campagnes de sensibilisation ciblant les femmes, car toutes les personnes interrogées ont affirmé qu'aucune campagne de ce type n'a été menée à ce jour.

#### Données ventilées par sexe

35. Nul ne doute de l'importance de disposer de données ventilées par sexe pour suivre les progrès accomplis vers l'égalité des sexes. Les deux catégories de personnes interrogées, à savoir les représentants des agences d'exécution et des UNO, ont indiqué que ces données ne sont pas collectées ou que les conclusions qui en découlent ne sont pas diffusées. Une agence d'exécution collecte régulièrement des données ventilées par sexe depuis 2016, tandis que deux autres n'en recueillent pas dans le cadre du Fonds. Elles collectent toutefois les données requises par leurs stratégies nationales sur l'égalité des sexes, mais ces précieuses informations ne sont pas communiquées au Fonds, car les rapports devant lui être fournis ne couvrent pas cette question. Les UNO estiment que, dans la majorité des cas, les projets ne collectent pas de données ventilées par sexe et qu'il n'existe donc pas de statistiques sexospécifiques sur les activités liées aux projets du Fonds. Seulement cinq personnes interrogées ont déclaré disposer de



telles données, qui ont principalement trait à la participation à la formation, mais aucune au niveau du secteur incluant toutes les activités existantes.

Analyse des points forts, des points faibles, des possibilités et des risques (analyse SWOT)

36. L'analyse SWOT<sup>9</sup> est un outil permettant d'identifier les principales forces et faiblesses d'une organisation ou de la mise en œuvre d'une activité ou d'un processus, comme la gendérisation. Dans le cas présent, la classification des informations fournies par l'agence d'exécution ou l'UNO permet de faire la distinction entre les points forts et les points faibles internes, d'une part, et les possibilités et les risques externes, d'autre part, concernant l'intégration de la problématique hommes-femmes dans les projets du Fonds. L'Administrateur principal chargé de l'évaluation et de la surveillance a réalisé une analyse SWOT en se fondant sur les informations contenues dans les questionnaires reçus des agences d'exécution et des UNO, dont les résultats sont présentés ci-dessous.

*Points forts*

37. Plusieurs facteurs pourraient être considérés comme des points forts dans le contexte de la mise en œuvre de la gendérisation, notamment :

- a) L'égalité des sexes est un objectif reconnu des organismes des Nations Unies et personne ne met en doute son importance ;
- b) Toutes les agences d'exécution ont formulé des politiques de gendérisation. Elles sont dotées de conseillers et de coordinateurs pour les questions d'égalité des sexes ;
- c) Une agence d'exécution a préparé un guide sur la gendérisation, assorti d'indicateurs pouvant être adaptés à tous les projets du Fonds ; et
- d) La problématique hommes-femmes suscite l'intérêt des employés des UNO directement impliqués dans la mise en œuvre des projets.

*Points faibles*

- a) La problématique hommes-femmes est rarement prise en compte lors de la conception des projets ;
- b) Au niveau des ressources, la budgétisation des projets ne tient pas compte de l'égalité des sexes ;
- c) Bien que les agences d'exécution aient leur propre politique en la matière, celle-ci n'est pas adaptée aux projets du Fonds ;
- d) Le Fonds n'est pas doté de politique en faveur de l'égalité des sexes ;
- e) Il n'existe pas de programme de formation à l'égalité des sexes destiné au personnel affecté à l'exécution des projets ou de programmes visant à inclure cette question dans la conception des projets ;

---

<sup>9</sup> L'analyse SWOT est une technique de planification stratégique qui sert à identifier les points forts (caractéristiques du projet qui lui donnent un avantage concurrentiel), les points faibles (caractéristiques du projet qui lui font subir un désavantage concurrentiel), les possibilités (éléments de l'environnement que le projet pourrait exploiter à son avantage) et les risques (éléments de l'environnement qui pourraient entraver le projet).

- f) La collaboration entre les conseillers et les coordinateurs pour les questions d'égalité des sexes des différentes agences d'exécution est limitée ou inexistante ;
- g) Aucune donnée ventilée par sexe n'est collectée au niveau de la mise en œuvre des projets et on dispose donc de peu d'informations sur la participation des femmes et des hommes à ces projets ; et
- h) L'égalité des sexes n'est pas incluse dans les rapports obligatoires.

#### *Possibilités*

- a) L'importance de la problématique hommes-femmes est reconnue par les pouvoirs publics et de nombreux gouvernements ont mis en place un département spécialisé doté d'un personnel compétent. En outre, de nombreux pays sont dotés d'une politique nationale en faveur de l'égalité des sexes ; et
- b) L'expérience montre que les femmes peuvent être motivées à travailler dans des domaines techniques qui, jusqu'à présent, étaient réservés aux hommes, et qu'elles sont plus susceptibles de vouloir participer à des cours de spécialisation.

#### *Risques*

- a) Persistance des préjugés et des stéréotypes concernant les femmes travaillant dans un domaine traditionnellement réservé aux hommes ;
- b) Rareté des ressources (financières et humaines) destinées aux activités liées à la problématique hommes-femmes ;
- c) Manque de motivation des femmes à participer à des secteurs d'activité non traditionnels ; et
- d) Méconnaissance par les parties prenantes des concepts tels que l'égalité des sexes et la gendérisation.

#### Conclusions et recommandations

38. La liste complète des suggestions et des recommandations des UNO est reproduite à l'annexe II du présent document.

39. Pour mieux promouvoir des activités soucieuses de l'égalité des sexes dans les projets financés par le Fonds, certaines agences d'exécution estiment avoir besoin de plus d'informations, d'études et de connaissances sur les « liens entre l'égalité des sexes et les activités essentiellement techniques exécutées au titre du Protocole de Montréal » et sur « diverses disparités et inégalités entre les sexes » dans les activités du Fonds. En outre, des ressources financières, des politiques et une décision du Comité exécutif stipulant que les activités liées à la problématique hommes-femmes sont couvertes par les budgets des projets sont jugées nécessaires.

40. Les représentants des UNO interrogés ont indiqué que la formation, la sensibilisation, le renforcement des capacités et la gendérisation devraient être pris en compte lors de l'élaboration de tout projet du Fonds. Des analyses de la situation sont également nécessaires pour illustrer le rôle des femmes dans le secteur ainsi que les problèmes rencontrés pour les impliquer davantage dans la mise en œuvre des projets. Des efforts devraient être déployés pour motiver les femmes à participer, avec un intérêt croissant, aux activités techniques et il importe de veiller à ce que les femmes et les hommes aient des chances égales de participer aux projets.

41. Les recommandations suivantes reposent sur les six principaux éléments de la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (2006) et peuvent être appliquées à la présente étude théorique :

a) *Renforcer la responsabilisation en matière d'égalité des sexes*

42. Les agences d'exécution devraient être encouragées à appliquer leurs propres politiques de genérisation aux projets du Fonds. Celui-ci devrait être encouragé à préparer une politique en faveur de l'égalité des sexes et à renforcer la coopération dans ce domaine avec les agences d'exécution. Les moyens pouvant être mis en œuvre pour mieux prendre en compte la problématique hommes-femmes pourraient être examinés lors de la réunion de coopération interagences et de la réunion du Comité exécutif.

b) *Améliorer la gestion axée sur les résultats de l'égalité des sexes*

43. Le Guide de l'ONUDI sur la genérisation des projets du Protocole de Montréal pourrait être utilisé comme modèle d'application de la genérisation aux projets du Fonds, car il fournit des indicateurs appropriés qui permettent de mesurer les résultats des projets dans ce domaine.

c) *Établir un mécanisme de supervision reposant sur le suivi, l'évaluation et l'établissement de rapports*

44. Des données ventilées par sexe sur la problématique hommes-femmes devraient être collectées. Le suivi et la préparation de rapports périodiques sur les activités liées à l'égalité des sexes et les progrès accomplis devraient devenir obligatoires pour toutes les agences. Un rapport d'évaluation sur la situation de la genérisation dans les projets du Fonds devrait être préparé tous les deux à trois ans.

d) *Allouer des ressources humaines et financières suffisantes*

45. La budgétisation des projets devrait être soucieuse de l'égalité des sexes. L'amélioration de la collaboration et de la participation des conseillers et des coordinateurs pour les questions d'égalité des sexes à la conception des projets, aux enquêtes et aux autres instruments de collecte de données devrait être appuyée.

e) *Développer ou renforcer les capacités et les compétences du personnel en matière de genérisation*

46. Des formations et des campagnes de sensibilisation, notamment à la problématique hommes-femmes, devraient viser le personnel des agences d'exécution et des UNO à tous les niveaux.

f) *Veiller à la cohérence/coordination et à la gestion des connaissances/informations aux niveaux mondial, régional et national*

47. La problématique hommes-femmes doit être abordée lors des réunions de réseau. Les enseignements du passé et les expériences devraient être partagés et largement diffusés, tout comme les directives et les documents d'information.

## **Recommandation**

48. Le Comité exécutif pourrait envisager de :

- a) Prendre note de l'étude théorique de l'évaluation de la genérisation dans les projets et politiques du Protocole de Montréal, présentée dans le document UNEP/OzL.Pro/ExCom/81/9 ;
- b) Inviter les agences bilatérales et d'exécution à appliquer, le cas échéant, les conclusions et recommandations de l'évaluation de la genérisation dans les projets et politiques du Protocole de Montréal et dans toutes les activités liées au Protocole ; et
- c) Demander à l'Administrateur principal chargé de l'évaluation et de la surveillance de préparer un nouveau rapport dans trois ans.

## Annex I

### TERMS OF REFERENCE FOR THE DESK STUDY ON GENDER MAINSTREAMING IN THE MONTREAL PROTOCOL PROJECTS AND POLICIES

#### Introduction and rationale for the desk study

1. The concept of gender mainstreaming<sup>1</sup> was emphasized in 1995 at the Fourth World Conference on Women in Beijing. It was included in the Beijing Platform for Action and became an important element of the United Nations (UN) policies and programmes.<sup>2</sup>

2. All UN agencies have a responsibility to adopt a gender perspective and analyze how gender issues are relevant to their mandate. The implementing agencies (IAs) of the Multilateral Fund (MLF) have a gender policy<sup>3</sup>, and one agency has prepared a guide for gender mainstreaming into the MLF projects in 2015.<sup>4</sup> During the Inter-agency coordination meeting<sup>5</sup>, bilateral and IAs mentioned gender oriented activities including training and workshops. The Kigali Amendment is an opportunity to include gender mainstreaming in the policies and projects of the MLF.

3. The desk study can identify up-to-date information and knowledge products on the linkages of gender and the largely technical activities undertaken under the MLF, including issues germane to the broader environment sector, such as women's representation in decision-making and participation in education and training, are relevant to the implementation of the MLF projects.

#### Objectives of the desk study

4. To contribute to a more pro-active approach to gender mainstreaming and to explore a more systematic way to include gender relevance in the MLF funded activities the study will examine how a gender perspective is applied in the projects funded by the MLF; and analyze the gender policies of the bilateral and IAs agencies and how they were incorporated into the projects and activities. Based on a sample of countries, it will inquire how gender policies of the IAs are taken into account in MLF activities. It will try to answer the following questions:

- (a) How gender mainstreaming is included in the policies and projects of the IAs? Is it taken into account in project design and in the project cycle?
- (b) Are there gender advisers and gender focal points in the agencies, and if yes, how are they involved in mainstreaming gender in projects related to the MLF? Are they regularly consulted? Do they participate in project preparation?
- (c) What activities are undertaken by the IAs to implement their policies to mainstream gender in their projects under the MLF?
- (d) Are existing policies helping women to be represented in the decision-making process on issues related to the implementation of projects funded by the MLF?

---

<sup>1</sup> The process of assessing the implications for women and men of any planned action, including legislation, policies and programmes, in all areas and at all levels.

<sup>2</sup> United Nations. Report of the Economic and Social Council for 1997. A/52/ 18 September 1997.

<sup>3</sup> UNEP: Policy and Strategy for Gender Equality and the Environment. 2014-2017 (P&S); World Bank Group: Gender Strategy: Gender Equality, Poverty Reduction and Inclusive Growth. 2015; UNDP: Gender Equality Strategy 2014-2017; UNIDO: Gender Equality and Empowerment of Women Strategy. 2016-2019.

<sup>4</sup> UNIDO: Guide on Gender Mainstreaming. Montreal Protocol Projects.

<sup>5</sup> Montreal, 5 – 7 September 2017.

- (e) Are actions undertaken to provide men and women equal opportunities to benefit from capacity building activities? Are they equally encouraged to participate in trainings and workshops provided by vocational schools and enterprises?
- (f) Are there gender statistics on women participation in the activities related to the MLF?
- (g) Are there gender sensitive awareness campaigns?
- (h) Are there policies that address the issue of gender balance?
- (i) Do IAs promote that project and policies acknowledge gender differences (e.g., men and women are differently affected by toxic substances and are there protective measures recommended)?

### Methodology

5. The desk study will undertake a review of existing documents: policies papers, project proposals, progress reports and project completion reports. An electronic survey will be prepared targeting a sample of countries where a variety of projects are implemented and interviews will be carried out by telephone with the bilateral and IAs and NOUs. A report will be prepared and presented to the 81<sup>st</sup> meeting of the Executive Committee with conclusions on systematic way(s) to include gender relevance in the MLF funded activities, where relevant.

## Annex II

### LIST OF SUGGESTIONS<sup>1</sup> FROM THE NATIONAL OZONE UNITS ON HOW TO ENHANCE GENDER MAINSTREAMING IN MULTILATERAL FUND FUNDED PROJECTS

- Ce qu'il faut faire à mon avis c'est d'appliquer la question (g). Augmenter les campagnes de sensibilisation sur le genre. Dans les projets, imposer des sous activités sur la prise en compte du genre. Ceci va motive les filles à aborder ces secteurs finances par le Fonds Multilatéral
- Awareness raising and Capacity building
- Gender mainstreaming should be one of the criteria for developing any MLF funded projects
- I think it is a lot talked about, but I haven't seen so far in UN projects concrete indicators nor concrete policies. I am not expert in this field, but gender policies should be somehow very concrete and results should be visible and measurable.
- I do not think that this is the focus of the MLF projects and I do not think this is an important matter to help the Country to achieve its targets and compliance with the Montreal Protocol.
- This should be one point to be highlight within the project. But it shall take into account specific case of different countries. MLF may provide scholarship for ladies to be trained in this area, or incentive to support ladies.
- We encourage more women to participate in the MLF-fund project; however, thus depend on the situation of the country and how many percent of women are working in this sector as well as the culture of the countries should be also respected.
- Under investment projects is not easy to include the gender equality, because more of them depend on the counterpart's personnel scheme, and the projects usually consider only machines or production processes (some of them automated). Consequently, under other activities, participants are those people who are interested in, without any special invitation to men or women.
- As technicians mentioned during BRP training courses, the RAC sector is made up of male technicians due to the need of physical strength to make repairing and maintenance of equipment, in consequence, the female working force within the sector end up working mostly in the sale area.
- According to that, on a first stage, the MLF could encourage hiring female experts or increasing female participation in NOU activities. That could be a part of the report's evaluation, where the MLF highlights these initiatives.
- The first necessary element to advance in the implementation of policies with the gender perspective is to recognize the need to make diagnoses that show the place that women occupy in different activities that are related with Protocol of Montreal and know what the causes and consequences are for the which emerge unequal relationships, which deepen the vulnerability of many women in the world, where unfortunately inequality and poverty are mixed thus determining a critical state of the feminine question. An evaluation is vital explicit of where they are and why are the inequalities.

---

<sup>1</sup> The suggestions were extracted, as is, in their original languages, from the questionnaires received from the NOUs.

- We recommend include the health component, to make visible the main differentiated risks that present men and women due to ODS/HFC exposure. Of particular importance are the characteristics of these chemicals and effects for both women and men and for the process of reproduction.
- Consideramos oportuno incrementar los procesos de motivación sobre todo al sector femenino para despertar el interés en temas más técnicos. En nuestro país el porcentaje de mujeres con estudios superiores y permanencia en el sistema educativo es precisamente de mujeres pero no hay mucho interés de las mismas por las áreas técnicas o ingenierías.
- Open window to fund awareness campaigns from MLF to promote gender equality and to encourage women to participate in the activities related to the MLF.
- Adopt an Executive Committee decision stated that the MLF –funded projects should indicate gender statistics on women participation in the activities in the progress and final report of each project.
- Adopt an Executive Committee/MOP decision request TEAP to prepare document for policies helping women to be represented in the decision-making process on issues related to the implementation of projects funded by the MLF.
- Analyze cultural reasons that influence women not to consider technical training that involves some physical effort. In the country, there are very few women who perform mechanical or electrical work, although technical schools and universities are open in equal conditions for both genders.
- It will be a bottom-up process that would involve shifts in institutional culture as part of organizational change involving the policy processes, mechanisms and actors. However, this needs to take private companies and small micro-enterprises into account. Gender budgeting is another area that can be tapped into to promote gender mainstreaming in terms of the impact made by gender hierarchies
- Create equal opportunities and participations. Skilling women in professions.
- Some projects area might be suitable to promote the gender equality, but for the technology conversion projects, the chance to promote gender quality is limited due to the majority of workers are men. More possibility to involve women is in awareness raising activities. As a matter of fact, it is commonly hard to find women in the manufacturing industries and servicing sector (as technician
- The IAs should be mandated to submit project proposals on behalf of countries that are designed to ensure both males and females equally benefit from the activities. Strategies should be included in project design that ensure both men and women equally benefit. Include funding in projects that will support public awareness campaigns that target women and encourage them to participate in capacity building and other activities
- ODS Regulations should incorporate Gender Rule to promote gender equality in the MLF – funded projects. During the design of the MLF funded projects, a clause/condition should be inserted in the project documents indicating that gender equality must be considered in the implementation of the approved projects. Endorsement letters from countries seeking for approval of MLF funded projects should indicate commitment that gender equality shall be observed
- The RAC sector has some specific problems for broad participation of women in my country. We have a couple of woman within the country who have a technical education in the refrigeration.



They are involved to the arrangement of trainings and review of ODS consumption. Some women participate very actively in International Ozone Day celebration every year and other public awareness activities. We assume the future broad involvement of women to the HFC phase-down projects mainly in the building sector (as experts on introduction of green technologies and certification of buildings) and educational programs in HVRAC sector. In addition, the gender equality requirements could be applied in the projects on prevention of illegal trade of ODS.

- Provide funding of special trainings and awareness activities/materials specifically for women. This could be done by including and highlighting these special activities for women in the SSFA or project document.
- It is suggested that gender quality in the MLF-funded projects can be promoted through encouraging more female trainers to be trained and work for the project. Gender statistics should be recorded in any meeting, conference as well as training workshop. And lastly policy should be set to encourage women in the decision making process, i.e. “at least, one woman should be seated as a chair/co-chair in a technical meeting”.
- Equal involvement at the inception phase of the project as well as at the very onset of project activities. The decision-making process should be gender-sensitive and this aspect should be taken into consideration from very early on. During the implementation phase if there a need, aspects should be re-assessed and acceptable actions/changes should be taken/made
- Women are encouraged to participate in trainings and workshops provided by MLF –funded projects in order to building capacities. Building capacity of women could help to represent in the decision-making process on issues related to the implementation of projects funded by the MLF. There should be criteria in gender mainstreaming taken into account in project design, preparation, approval stage of MLF-funded project
- I believe that this is country specific. Since MLF projects are coordinated according to Country’s laws and policies. The countries must integrate gender equality in their policies to allow projects such as those funded by MLF to incorporate gender equality principles in its
- If need a media campaign encouraging women to join the RAC sector
- Just to give attention and encourage women by giving them the benefit attraction in this new field for them
- Yes, it is normal to do the gender promotion in projects funded by the MLF. The capacity is the same for woman and man
- We do not see or have an issue with gender inequality. Under the MLF funded projects appointments and functions are based sole on capability.
- More awareness in the RAC sector – for Vanuatu, I know of only one woman having had training so far in this area.
- Gender equality should be one of items mentioned during project development and implementation
- Gender equality is already there since the UN does not promote discrimination based on gender. What is need, is to encourage female participation in MLF activities.



### Annex III

## QUESTIONNAIRES SENT TO IMPLEMENTING AGENCIES AND NATIONAL OZONE UNITS

### Questionnaire sent to IAs

1. How is the gender policy of your agency applied to the projects funded by the Multilateral Fund? Kindly give some examples.
2. What are the challenges encountered in adopting a gender sensitive approach in the MLF projects?
3. What do you think it needs to be done to promote gender equality in the MLF –funded projects?
4. Do you regularly collect gender sensitive statistics in the MLF projects?
5. What improvement would you suggest to the existing policy, taken into account the specificity of the MLF projects?

### Questionnaire sent to NOUs

1. Is gender mainstreaming taken into account in project design and in the project cycle? (Y/N). If yes, please explain how?
2. Are you in touch with gender advisers and gender focal points from agencies who can be regularly consulted? (Y/N).
3. Are there policies helping women to be represented in the decision-making process on issues related to the implementation of projects funded by the MLF? (Y/N). If yes, please describe.
4. Do MLF-funded projects relate to actions to provide men and women equal opportunities to benefit from capacity building activities? (Y/N). If yes, please describe.
5. Are men and women equally encouraged to participate in trainings and workshops provided by vocational schools and enterprises? (Y/N).
6. Are there gender statistics on women participation in the activities related to the MLF? (Y/N)
7. Are there gender sensitive awareness campaigns related to MLF-funded project? (Y/N) If yes, please describe.
8. What do you think it needs to be done to promote gender equality in the MLF –funded projects?