

Analyse des politiques et bonnes pratiques en matière d'égalité des genres dans les pays de l'alliance du pacifique

Développement durable et compétences pour l'emploi dans le secteur extractif de l'Alliance du Pacifique





Le programme Éducation pour l'emploi dans l'Alliance du Pacifique est financé par le gouvernement du Canada (Affaires mondiales Canada) avec une contribution de 16 millions de dollars canadiens. Exécuté par Collèges et instituts Canada (CICan), l'association canadienne des instituts technologiques, le programme a une portée régionale et s'échelonne sur sept ans (2016-2023).

collegesinstitutes.ca/pacific

@CICan_EPE_AP

Le rapport sur l'analyse des politiques et des bonnes pratiques en matière d'égalité des genres dans les pays de l'Alliance du Pacifique a été rédigé par Diana Loconi, consultante en systématisation participative, et Eliana Gallardo, consultante régionale en égalité des genres et communautés autochtones, en collaboration avec l'équipe de CICan du programme Éducation pour l'emploi dans l'Alliance du Pacifique.

PROLOGUE

L'inclusion des femmes dans la vie économique est un moteur essentiel de croissance. En tant que moteurs essentiels du progrès vers un développement inclusif et durable, l'intégration de l'égalité des genres et l'autonomisation économique des femmes sont une priorité pour l'Alliance du Pacifique. Le Chili, la Colombie, le Mexique et le Pérou, en tant que pays membres de l'Alliance, ont fait preuve d'un engagement fort en faveur de l'égalité des genres grâce au travail réalisé par le Groupe technique sur le genre, qui favorise l'intégration de cette perspective dans les actions et les organes du bloc.

L'Alliance du Pacifique est convaincue de la nécessité d'éliminer les obstacles auxquels les femmes font face pour accéder au commerce et s'engage à favoriser l'autonomie et l'émancipation économique des femmes ainsi que le respect de leurs droits fondamentaux. C'est pourquoi, le 11 décembre 2020, dans le cadre du XVe sommet de l'Alliance du Pacifique, les dirigeants du Chili, de la Colombie, du Mexique et du Pérou ont signé la Déclaration de l'Alliance du Pacifique sur l'égalité des genres, ainsi que la Feuille de route pour l'autonomisation et l'émancipation économique des femmes de l'AP (HRAEM). Ces instruments reconnaissent le rôle fondamental joué par les femmes, dans toute leur diversité, dans la croissance et le développement des pays qui composent le bloc; ils réaffirment aussi la nécessité de progresser vers l'élimination des obstacles qui limitent l'autonomie et l'émancipation économique des femmes et appellent à la promotion de leur participation au travail et de leur esprit d'entreprise.

L'accès des femmes aux domaines traditionnellement masculinisés se heurte encore à des défis et des obstacles importants liés aux stéréotypes sexistes, aux pratiques culturelles et aux inégalités d'accès aux biens économiques et aux possibilités de formation et d'emploi. Cependant, plusieurs domaines, tels que le secteur extractif ou la formation en sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (STIM), offrent la possibilité de réduire les écarts entre les genres, de garantir la participation effective des femmes et d'élargir leurs possibilités d'emploi dans des conditions d'égalité. Pour relever efficacement ces défis, il est nécessaire de générer des données statistiques différenciées afin de déterminer les principales lacunes et de créer des mesures éclairées et efficaces pour garantir l'accès et la participation des femmes dans tous les domaines.

Nous remercions Collèges et instituts Canada (CICan) pour la création des alliances institutionnelles stratégiques visant à intégrer l'égalité des genres dans le programme Éducation pour l'emploi dans l'Alliance du Pacifique (ÉPE-AP), qui vise à accroître les occasions socio-économiques pour les femmes et les hommes dans un secteur extractif durable et inclusif, comme le reflète cette étude sur les bonnes pratiques et politiques pour l'égalité des genres.

Nous sommes convaincus que les données recueillies dans cette étude constituent un apport essentiel pour rendre visibles les obstacles rencontrés par les femmes liées à ces secteurs de l'économie et pour permettre la création de stratégies et de mesures visant effectivement à garantir des droits économiques des femmes dans l'Alliance du Pacifique.

**Groupe Technique Genre
de l'Alliance du Pacifique**
Colombie-Chili-Mexique-Pérou
2022



Resumé

Le présent document recueille les expériences ayant trait à l'élaboration et la mise en place de 29 politiques et bonnes pratiques identifiées dans les quatre pays de l'Alliance du Pacifique.

La Systématisation des politiques a été réalisée en deux phases, documentaire (29 politiques) et participative (25 politiques), et avait pour objectif d'identifier, au sein des 4 pays de l'AP, les politiques et bonnes pratiques qui méritaient d'être partagées au sein des gouvernements et des institutions, afin de contribuer au dialogue régional et à la connaissance des avancées en matière d'égalité des genres.



L'objectif de cette démarche était d'identifier les politiques et bonnes pratiques susceptibles de pouvoir être partagées entre pays et institutions, de manière à enrichir le dialogue régional, à identifier les progrès en matière d'égalité des genres, à diffuser les bonnes pratiques et à étendre les possibilités d'échange. De plus, cet exercice a permis de nouer des liens, au-delà du programme EPE-AP, entre spécialistes des entités publiques et privées dans les pays de l'AP afin de promouvoir des échanges horizontaux basés sur la connaissance des politiques identifiées.

Durant le processus de systématisation participative, des entretiens ont été menés auprès des différents acteurs concernés par l'élaboration et la mise en place des politiques, en tant que parties prenantes et spécialistes dans ce domaine.

Durant les deux processus de systématisation, documentaire et participative, des représentants des ministères et secrétariats suivants ont été invités : Éducation, Industrie minière, Énergie, Femmes, Relations extérieures, Économie; ainsi que des représentants d'instituts et d'autres instances nationales.

Ces politiques ou bonnes pratiques, issues des deux phases de systématisation, sont rassemblées dans ce document, en 5 chapitres :

1. Contexte

Le contexte introduit les objectifs du programme EPE-AP et le cadre général de ce travail de systématisation.

2. Systématisation documentaire

La systématisation documentaire présente les étapes du déroulement de la première phase et les fiches systématisées.

3. Systématisation participative

Durant le processus de la systématisation participative, des entretiens ont été organisés avec les différents experts impliqués dans l'élaboration de politiques nationales (de la conception à la mise en œuvre) qui nous ont partagé leur expérience.

4. Recommandations

Les recommandations sont adressées aux pays pour la mise en place de politiques, formulés au cours des deux phases de systématisation et fondés sur l'analyse des politiques et les témoignages d'hommes et de femmes ayant joué un rôle actif dans ces travaux.

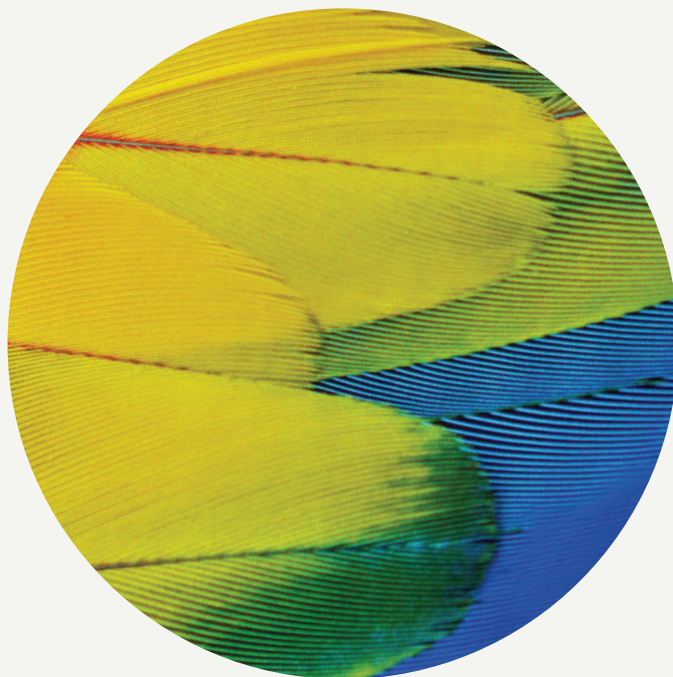
5. Conclusions

Ce dernier chapitre reprendra les enseignements tirés de l'ensemble du processus en faveur du dialogue régional dans le but de pérenniser ces actions.

Analyse des politiques et des bonnes pratiques
en matière de durabilité environnementale

Dans les pays de l'Alliance du Pacifique

1. Contexte



1.1 Le Programme EPE-AP

Le [Programme](#) développement durable et compétences pour l'emploi dans le secteur extractif de l'Alliance du Pacifique (appelé programme Éducation pour l'emploi dans l'Alliance du Pacifique (EPE-AP)) vise à accroître les opportunités socio-économiques pour les femmes et les hommes dans un secteur extractif durable et inclusif au sein des pays de l'Alliance du Pacifique (AP). Le programme est financé par le gouvernement du Canada par l'intermédiaire d'Affaires mondiales Canada (AMC).

Le programme s'appuie sur 2 principaux piliers pour l'atteinte de ses résultats, soit *l'accroissement du dialogue entre les pays de l'AP sur les politiques, orientations et pratiques durables du développement de la main d'œuvre qualifiée et de l'équité quant aux conditions d'emploi et pour assurer la réussite scolaire des femmes et des hommes, d'une part et l'amélioration de l'employabilité des bénéficiaires, particulièrement les femmes, de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels (EFTP), des régions sélectionnées des 4 pays de l'AP dans le SE, en tenant compte du développement durable, d'autre part*. Cette seconde intervention fait référence à *la création d'alliances interinstitutionnelles entre les instituts d'enseignement supérieur membres de CICan et les instituts d'enseignement technique des quatre pays de l'AP*.

Sur le plan national, le Programme a l'ambition d'**encourager le dialogue et l'échange** entre les pays et les institutions participantes. L'identification de politiques, programmes, lignes directrices et bonnes pratiques sont au cœur de ses actions.

En ce qui a trait aux alliances entre les instituts canadiens et les établissements de formation technique professionnelle de l'AP, leur objectif principal est de **favoriser l'acquisition de compétences** des personnes vivant dans les régions visées par le projet qui se trouvent en situation de vulnérabilité en raison de leur manque de qualifications pour répondre adéquatement aux besoins du marché de l'emploi dans les secteurs extractif et énergétique. Les principaux bénéficiaires de cet appui institutionnel sont les jeunes, hommes et femmes, des communautés ciblées, les centres de formation des régions sélectionnées dans les quatre pays de l'AP, ainsi que les communautés où les entreprises du secteur extractif réalisent leurs opérations.

Il est à noter que le Programme accorde une importance particulière à la question de l'égalité des genres, aux relations avec les communautés autochtones et à la durabilité environnementale à travers la réalisation de diverses activités de sensibilisation et l'organisation de forums thématiques s'inscrivant dans la stratégie de dialogue régional entre les pays, les acteurs publics et privés et la société civile.

L'importance accordée à la dimension d'égalité des genres du Programme EPE-AP vise à apporter un soutien technique pour remédier aux écarts identifiés à la suite de l'analyse diagnostique préliminaire effectuée par l'équipe CICan EPE-AP dans les quatre pays durant la phase de planification et l'élaboration du Plan de mise en œuvre du projet (PMOP).

Cette dimension transversale implique un certain nombre d'interventions auprès de chacun des acteurs concernés par le Programme (ministères, secrétariats, établissements de formation, institutions, secteur productif, société civile, etc.) dans chaque pays. La collaboration entre les établissements de formation technique professionnelle de chaque pays de l'AP et les instituts canadiens, les entreprises associées, les ministères, les secrétariats et autres organes de direction du secteur est fondamentale pour faire avancer l'égalité des genres.

Selon l'analyse diagnostique du Programme et d'autres études menées par le biais des alliances institutionnelles, les possibilités offertes aux femmes en matière de formation et d'emploi dans ces secteurs d'activités présentent des lacunes considérables.

Dans cette optique, la formation technique et professionnelle et l'amélioration des opportunités d'emploi pour les jeunes, filles et garçons, doivent devenir une priorité dans l'ordre du jour des pays. En effet, l'éducation pour l'emploi apparaît ici comme une condition élémentaire permettant d'accéder à de meilleures conditions de vie et stimuler le développement professionnel des jeunes, mais nécessite l'élaboration de programmes qui répondent à leurs demandes et aux besoins du marché.

Parallèlement, la participation des femmes dans le secteur minier est restreinte, en particulier lorsqu'il s'agit de postes impliquant des responsabilités majeures, et la possibilité de générer des revenus propres est également limitée. En outre, les femmes continuent d'assumer les tâches domestiques dans les foyers, ce qui peut également constituer un obstacle à leur formation.



I.2 Aperçu du contexte général

Ce processus nous a permis d'étudier les progrès relatifs à l'égalité des genres, d'analyser les politiques publiques mises en œuvre dans les pays de l'Alliance du Pacifique et d'écouter ses principaux intervenants.

Selon Subirats (2008): « *[Les politiques publiques] sont une série de décisions ou d'actions, intentionnellement cohérentes, prises ou menées par différents acteurs publics, et parfois non publics – ayant des ressources, connexions institutionnelles et intérêts différents – afin de résoudre en temps opportun un problème qualifié de collectif sur le plan politique.* »

Subirats met en évidence l'interaction articulée entre les différents acteurs pour résoudre un problème public, dont les décisions portent sur le mode de vie de la population bénéficiaire. Ces acteurs publics et privés auxquels il se réfère, ont des rôles dans la conception et la mise en œuvre de la politique et contrôlent différentes ressources, selon le niveau d'organisation interne et la capacité de mobilisation externe. Néanmoins, tous ces acteurs n'ont pas accès aux mêmes ressources et, par conséquent, la répartition des pouvoirs et la capacité de prendre des décisions s'inscrivent dans un contexte asymétrique. Malgré les obstacles pour que les revendications des femmes et des mouvements féministes deviennent des politiques publiques, les avancées de la théorie du genre, reflétées dans une production théorique prolifique, ont néanmoins contribué à la définition et à la précision des facteurs qui interviennent dans la conception et la mise en œuvre des politiques de genre et révèlent la complexité des réseaux de pouvoir et la manière dont les gens accèdent aux ressources, aux bénéfices qui en découlent et à leur contrôle.

À cet égard, la participation des femmes, en tant que groupe, a été historiquement limitée dans les sphères de prise de décisions et par conséquent, leurs points de vue et préoccupations ont généralement été invisibilisés dans les priorités publiques.

Ainsi, la question du genre a commencé à être incorporée aux politiques publiques à partir de la moitié du XXe siècle, dans le cadre de l'adoption de nouvelles approches visant à créer des politiques de développement. À partir des années 1970, un ensemble de mécanismes est apparu à l'échelle internationale, qui a permis de relayer les exigences sociales des femmes dans le cadre des relations entre genres. Créée en 1979, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes des Nations Unies, dénommée CEDAW, a marqué une étape dans l'histoire juridique, car elle constituait le premier traité international sur les droits des femmes. Par la suite, un ensemble de consensus et de compromis internationaux ont été établis pour servir de base à l'élaboration de politiques favorables à l'égalité des genres et aux droits des femmes, adolescentes et enfants, dans toute leur diversité. Dans les années 1980 et 1990, les politiques publiques ont incorporé les femmes sans tenir compte des limitations structurelles, et en partant d'un point de vue « familial » et d'assistance : en effet, un grand nombre de ces politiques incluaient les femmes en tant que population vulnérable et visaient à renforcer le noyau familial, en tant que pierre angulaire de la société.

À l'heure actuelle, [l'Objectif de développement durable n° 5](#), est d'éliminer la discrimination et la violence, de parvenir à l'égalité des genres et de rendre les femmes autonomes d'ici à 2030 dans les pays membres des Nations Unies. En effet, l'intensification des mesures propices à l'égalité des genres partout dans le monde permettrait de s'engager vers un développement durable et égalitaire, d'ici à l'année 2030.

Si l'administration publique d'un pays prend position en faveur de l'intégration de la perspective de genre, elle prend la responsabilité de promouvoir l'élaboration de politiques favorables à une société égalitaire et démocratique, pour les hommes, les femmes et personnes dissidentes.

À cet égard, dans le cadre des initiatives régionales entreprises en faveur de la reconnaissance des droits des femmes, l'Alliance du Pacifique contribue à l'adoption de politiques favorables à l'égalité des genres, par le biais de différentes stratégies, l'une d'entre elles reposant sur le Groupe technique genre (GTG), créé à l'occasion du X^e Sommet présidentiel (Paracas, 2015). Le GTG engage les pays membres à inclure l'égalité des genres dans leurs programmes et activités afin de renforcer l'émancipation des femmes dans les occupations liées aux échanges commerciaux.

Pour sa part, le Programme EPE-AP, inclut une stratégie d'égalité des genres et d'interculturalité, dont l'objectif général est d'incorporer une perspective de genre à toutes ses actions, méthodologies, stratégies et financements, toujours en concertation avec les parties prenantes.

Par ailleurs, l'analyse des politiques relatives à l'égalité des genres réalisée dans le cadre du Programme révèle des progrès et changements importants dans les politiques de l'AP examinées.

Il faut reconnaître qu'incorporer la perspective de genre et ses outils aux mesures publiques et aux initiatives privées, a sans aucun doute enrichi l'action des gouvernements et la coopération internationale durant les 30 dernières années, et que l'élaboration de politiques publiques fondées sur cette perspective a eu un effet sur la vie économique, culturelle et sociale des gens.

S'il y a quelque chose qui motive le changement au sein des sociétés contemporaines, c'est la mise en place de politiques et de programmes visant à réduire les écarts créés par l'inégalité. **Tous les pays de l'AP ont réalisé des progrès importants dans la conception de normes et de programmes visant à mettre en place de telles structures politiques, qui illustrent l'ampleur des avancées en matière d'égalité des genres** et les changements nécessaires pour éliminer les écarts et discriminations dans les sociétés manifestement patriarcales.

Cependant, il demeure nécessaire de miser sur des politiques propices à l'égalité des genres qui concernent la formation pour l'emploi dans les secteurs les plus rudes de l'économie des pays. Cela implique des accords entre les acteurs concernés, une volonté politique et des mécanismes de mise en place, ainsi que des ressources financières et humaines. Ce qui représente encore un défi pour les pays de la région.



Analyse des politiques et des bonnes pratiques
en matière de durabilité environnementale

Dans les pays de l'Alliance du Pacifique

2. Systématisation documentaire



Le cadre logique du Programme EPE-AP définit l'un de ses résultats intermédiaires comme le renforcement des processus d'institutionnalisation du dialogue régional entre les acteurs publics, privés et communautaires du SE pour promouvoir l'emploi et combler les besoins du marché du travail en prenant en considération la lutte contre les inégalités entre les sexes et les préjudices faits aux femmes dans le SE ainsi que les préoccupations environnementales liées au secteur extractif.

Dans ce contexte, le Programme a pour ambition d'aider à identifier les politiques et bonnes pratiques dans les pays de l'AP, afin de les diffuser et d'ouvrir des possibilités d'échange et d'apprentissage parmi les acteurs chargés d'élaborer et de mettre en place ces politiques, et de faire le suivi des résultats.

En premier lieu, CIGC a organisé le Forum de l'égalité des genres dans le secteur extractif : en mars 2019 au Chili, durant lequel les politiques et bonnes pratiques ont été partagées, ainsi que les recommandations pour la mise en place de politiques et de programmes dans les quatre pays en matière d'égalité des genres. En second lieu, une stratégie, un plan d'action et une méthodologie ont été élaborés pour atteindre les résultats souhaités quant à l'identification des politiques et bonnes pratiques en matière d'égalité des genres dans les différents secteurs des quatre pays.

La stratégie retenue proposait d'organiser des groupes de travail au niveau régional et national chargés de recueillir des renseignements sur les politiques, programmes ou bonnes pratiques mis en place dans chaque pays dans le secteur minier en matière d'égalité des genres et d'éducation, faisant l'objet d'une systématisation et pouvant être partagés entre pays. Ce groupe était composé de représentants de chaque pays et de chacun des ministères associés.

Des acteurs clés des ministères et secrétariats d'État ont participé à ce groupe de travail, et ont joué un rôle fondamental en tant qu'experts, exécutants ou bénéficiaires des politiques ou programmes mis en place. Le 23 avril 2021, le groupe de travail sur l'égalité des genres régional a été créé. La première tâche du groupe a été d'identifier les politiques, programmes ou projets du secteur minier pouvant être révisés, systématisés, renforcés grâce à des recommandations et diffusés dans chacun des quatre pays en tant que bonnes pratiques ou comme exemples de politiques publiques dans les secteurs concernés pouvant contribuer au dialogue et à la gestion des connaissances.

La désignation des représentants a été confiée aux équipes chargées des Coordinations nationales de l'AP dans les pays et les ministères ou secrétariats gouvernant les secteurs identifiés. Durant le mois d'avril 2021, le groupe de travail a été constitué, et 42 personnes, dont 35 femmes et 7 hommes, y ont participé. Sur ces 42 personnes, 23 se sont impliquées en tant que personnes-ressources.

Une fiche de questions ou de demande de renseignements essentiels, permettant de savoir ce en quoi consiste la politique ou les bonnes pratiques, a été conçue : CIGC a commencé par étudier tous les documents transmis, puis a élaboré des fiches qui ont été envoyées aux pays pour examen et approbation. Environ 60 documents ont été examinés, et 32 politiques ou bonnes pratiques ont été sélectionnées après avoir été jugées pertinentes en raison de leur portée nationale ou locale, des intervenants impliqués ou de l'importance accordée par les pays aux progrès réalisés.

Ce processus a exigé un échange entre CIGC et les ministères constituant le groupe de travail régional afin de sélectionner les politiques et bonnes pratiques et d'étudier leur synthèse, systématisée sous forme de fiches. Parmi les quatre pays, 29 politiques et bonnes pratiques ont ainsi été systématisées. Les fiches en question sont organisées en blocs de renseignements, indiquant le domaine et le secteur concernés, l'intitulé de la politique, sa date de promulgation, l'instance responsable et l'objectif visé. Les blocs suivants servent à identifier les stratégies, actions et résultats, ainsi que les bénéficiaires, mesures de pérennisation des politiques, avantages identifiés et recommandations fondées sur l'expérience, entre autres.

OUTIL 1 : Fiche de systématisation des politiques/bonnes pratiques (Pays, numéro et nom)

Section 1

Administré par	
Personne-ressource	
Date :	

Section 2

1.1 Identification des politiques et bonnes pratiques	
Pays :	
Domaine du secteur public :	
Intitulé du document :	
Type de document :	
Date de promulgation de la politique ou de l'approbation de la bonne pratique :	
Instance chargée de la politique ou de la bonne pratique :	
Objectif de la politique/bonne pratique identifiée :	
Stratégie de développement :	
Actions principales et résultats:	
Dans quelle zone géographique la politique/bonne pratique est-elle applicable?	
Quels sont les bénéficiaires ou quel est le groupe ciblé par cette politique/bonne pratique?	
Les bénéficiaires ou le groupe ciblé ont-ils participé à l'élaboration de la politique ou à la systématisation de la bonne pratique? De quelle manière?	
Quelles sont les mesures ayant été prises pour assurer sa pérennisation et quelles sont les ressources garantissant sa continuité?	
La mise en place prévoit-elle un rapport sur la systématisation ou l'évaluation des résultats? Joindre les documents.	
Avantages identifiés:	
Énumérer les recommandations concernant la gestion des risques liés à l'application de la politique/bonne pratique.	
Veuillez copier ici le lien d'accès au document officiel (le cas échéant) :	

2.1 Résumé

Le processus de systématisation documentaire a eu lieu entre les mois de juin 2021 et février 2022. L'encadré suivant résume les politiques ou bonnes pratiques systématisées sous forme de fiches pour les quatre pays. Il est important de souligner la variété des secteurs ayant participé, qui démontre le caractère transversal des travaux menés dans les entités gouvernementales des quatre pays. De même, il convient de souligner le haut niveau de coordination entre les ministères ou instances chargées des politiques d'égalité des genres dans d'autres secteurs. Un grand nombre de politiques ont été planifiées et élaborées conjointement par les ministères. Ce constat illustre combien il est important de créer des instances responsables de l'égalité des genres, pour indiquer les voies et les politiques à suivre au niveau de l'état et dans les différents secteurs. Il s'agit en l'occurrence d'une bonne pratique ayant démontré son importance et sa validité eu égard aux changements nécessaires.

Table 1: Politiques et bonnes pratiques par secteur et pays

Secteurs/Pays	CHILI	COLOMBIE	MEXIQUE	PÉROU	Total
GENRE			3	5	8
MINES	2	5			7
ÉDUCATION	2	3	3	2	10
ÉCONOMIE			1		1
AFFAIRES ÉTRANGÈRES	2		1		3
TOTAL : POLITIQUES et BP	6	8	8	7	
TOTAL					29

Sur les 29 fiches qui constituent ce dossier, la majorité a été élaborée par les ministères de l'Éducation; les autres fiches ont été créées par les instances gouvernant la question de l'égalité des genres et le secteur minier et énergétique; enfin, il faut ajouter la contribution de certains ministères comme ceux des Relations extérieures et de l'Économie.

Certaines de ces fiches sont de nature politique ou normative, tandis que d'autres portent sur des stratégies, plans et programmes ou actions particulières et sur des bonnes pratiques ayant une grande valeur pour en apprendre plus collectivement sur la région.

Chacune d'entre elles fournit des renseignements que les pays peuvent étudier pour tirer des enseignements de ce qui a été réalisé, savoir quels sont les avantages retirés et quelles sont les mesures de pérennisation ayant été développées.

Toutes les fiches sont conservées dans les liens suivants, de façon à pouvoir être révisées par toutes les personnes ayant accès à ce dossier.

Chili :

https://collegesinstitutes.sharepoint.com/:f:/g/extcollab/EqSYFGcg6z1BiOQR7uGkxKMBt9GwXpykZE8_Xzy6NnAjJg

Colombie :

<https://collegesinstitutes.sharepoint.com/:f:/g/extcollab/EnyqBsWxNyFht7q1EDVC6ScBi0DGv-RUY3QiLs2Whinliq>

Mexique :

https://collegesinstitutes.sharepoint.com/:f/g/extcollab/EgkDDvKcoDNFu27X79B2U4EBE4VPSxy_Jv-MCeVRwcvlog

Pérou :

https://collegesinstitutes.sharepoint.com/:f/g/extcollab/EoRL3PXDh55Og4ptNjEzUVkByLNUnYzvrp_rirVEW_3Nvvg

Analyse des politiques et des bonnes pratiques
en matière de durabilité environnementale

Dans les pays de l'Alliance du Pacifique

3. Systématisation participative : points de vue des principaux acteurs



En raison de la situation relative à l'élaboration et la mise en place des politiques présentées précédemment, il apparaît nécessaire d'étudier la dynamique des processus dans lesquels s'impliquent récemment divers acteurs gouvernementaux. À cet égard, ce chapitre a pour but de recueillir les impressions et expériences et d'enquêter sur les difficultés et facteurs positifs garantissant le bon déroulement des stratégies publiques en faveur de l'égalité des genres, pour ensuite aboutir à des recommandations fondées sur l'expérience, lors des étapes d'élaboration et de mise en place des politiques.

Dans le cadre de l'étude, environ 32 entretiens ont été menés entre janvier et mars 2022. Ces sessions ont été virtuelles et réalisées avec la participation de l'Agente principale du programme EPE-AP, Brigid Shea, de la Spécialiste de l'égalité des genres et des communautés autochtones, Eliana Gallardo, et de la Consultante en systématisation participative, Diana Loconi.

Les participants à ce processus de systématisation étaient des personnes-ressources clés dans la conception ou la mise en œuvre des politiques ou des bonnes pratiques, ainsi que des représentants des institutions du secteur. À cette fin, il a été demandé aux ministères ou organisations avec lesquels nous sommes coordonnés lors du processus de systématisation documentaire de collaborer à l'identification de ces personnes.

1. **Concepteurs ou exécutants de politiques ou de bonnes pratiques** : Ces personnes disposent d'informations de fond sur les processus, connaissent les étapes de l'élaboration d'une politique ou d'un programme au cours du processus de conception et de mise en œuvre, les résultats attendus, ainsi que les défis rencontrés. Ils sont également des personnes qui ont présenté ces programmes ou politiques et ont négocié leur approbation avec les autorités. Il s'agit généralement de spécialistes du secteur dans lequel les politiques ou les programmes sont conçus ou élaborés, et qui sont familiarisés ou impliqués dans le travail dans une perspective d'égalité des genres.
2. **Spécialistes/experts en la matière** : Il s'agit de personnes qui, d'une manière ou d'une autre, sont liées au sujet et y ont réfléchi. Leur contribution est fondamentale, car elle est le résultat d'une analyse ou le fruit d'une recherche sur le sujet.
3. **Bénéficiaires** : Ce groupe est fondamental, même s'il est difficile à identifier. Leur expérience est très importante, car ils analysent les résultats de la politique ou de la bonne pratique et peuvent évaluer si elle est efficace ou non.

Les entretiens ont été développés autour de cinq axes thématiques :

1. **Facteurs positifs** : Dans la conception et/ou la mise en œuvre de la politique, il y a des déterminants qui favorisent le plein développement d'une initiative ou d'une action publique. Il est nécessaire de connaître leur nature et les implications de leur présence ou de leur absence.
2. **Difficultés ou défis** : Il est également important de connaître les principaux défis auxquels est confrontée la gestion publique lors de la conception et/ou de la mise en œuvre de politiques en faveur de l'égalité des genres, afin d'identifier les risques liés à leur développement.
3. **Durabilité** : Cet axe vise à explorer les différents mécanismes de durabilité qui accompagnent les propositions de politiques dans une perspective de genre, afin d'identifier les actions qui garantissent leur permanence ou leur évolution dans le temps.
4. **Les leçons apprises** : Les leçons apprises seront une partie fondamentale de la socialisation des expériences, car ces leçons permettent d'identifier les dynamiques qui peuvent être prises en compte pour être appliquées ou reproduites lors de la conception et de la mise en œuvre des politiques en faveur de l'égalité des genres.
5. **Recommandations** : Cet axe permettra de fournir un ensemble de suggestions à la lumière des expériences vécues par les principaux intéressés, dans le but d'appliquer des connaissances antérieures orientées vers d'autres contextes.

Table 1: Nombre de politiques et d'acteurs abordés dans le processus de SP par les pays de l'AP.

Élément	Pays				Total
	Chili	Colombie	Mexique	Pérou	
Politiques	6	7	7	5	25
Exécutantes/Législateurs	5	3	8	5	21
Experts/spécialistes	2	3	3	2	10
Bénéficiaires	5	2	0	4	11

La SP a convoqué 42 participantes : 21 exécutantes et/ou Législateurs, 10 experts et 11 bénéficiaires, sur un total de 25 politiques et bonnes pratiques sélectionnées.

Table 3 : Politiques sélectionnées en fonction du pays et du secteur

Pays	Secteur	Nom de la politique ou de la bonne pratique
CHILI	Genre et commerce extérieur	Incorporation du chapitre sur le genre et le commerce dans l'accord de libre-échange avec le Canada.
		Incorporation de chapitres sur le genre et le commerce dans les accords de libre-échange.
	Éducation	Plan de travail pour l'éducation avec égalité de genres.
		Plan d'assistance technique et d'accompagnement pour les établissements d'enseignement supérieur (ÉES).
	Mines	Table ronde nationale sur les femmes et les mines 2018-2020.
R.F. Procédure de signalement et de sanction des abus au travail, du harcèlement au travail ou du harcèlement sexuel.		
COLOMBIE	Éducation	Lignes directrices pour la prévention, la détection et la prise en charge de la violence et de tout type de discrimination fondée sur le sexe dans les établissements d'enseignement supérieur (ÉES) pour l'élaboration de protocoles de la Politique d'enseignement supérieur inclusive et interculturelle du ministère de l'Éducation.
		Perspective et identités de genre pour les lignes directrices de la politique d'inclusion dans l'enseignement supérieur.
		Bonne pratique dans l'élaboration d'un outil visant à garantir l'inclusion. Indice d'inclusion dans l'enseignement supérieur.
	Mines	Lignes directrices en matière de genre pour le secteur minier et énergétique.
		Diagnostic de la situation de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes sur la base des lignes directrices en matière de genre pour le secteur minier et énergétique.
		Expériences significatives en matière de gestion environnementale et sociale dans le secteur minier et énergétique 2020.
MEXIQUE	Femmes	PROIGUALDAD
	Économie	L'inclusion économique des entrepreneuses.
	Environnement et ressources naturelles	Politique de genre du ministère de l'Environnement et des ressources naturelles.
	Éducation	Actions pour éradiquer les stéréotypes de genre dans les cours de l'enseignement supérieur.

	Relations extérieures	Actions pour aborder et prévenir la grossesse chez les adolescentes.
		Actions en faveur de la prévention de la violence en milieu scolaire.
		Liste des formations, ateliers, discussions et forums sur les questions de genre mis en œuvre par le ministère de Relations extérieures (SRE).
P É R O U	Femmes	Cadre conceptuel sur les soins.
		Politique nationale sur l'égalité des genres.
		Ordonnance municipale favorisant l'inclusion socio-économique et l'autonomie des femmes - Réseau régional des entrepreneuses et des femmes d'affaires.
	Éducation	Dispositions pour la prévention, l'attention et la sanction du harcèlement sexuel dans les centres d'enseignement technique et productif et les établissements et écoles d'enseignement supérieur.
Lignes directrices pour l'application de la perspective de genre dans les centres d'enseignement technique et productif, et les établissements et écoles d'enseignement supérieur (LIG).		

La grande majorité des femmes et hommes exécutants, concepteurs ou experts qui ont participé au processus du SP sont des fonctionnaires de carrière, qui ont promu et dirigé les politiques depuis leur création. Certains appartiennent également à des institutions partenaires qui ont participé activement à la conception ou à la mise en œuvre. Recueillir leurs contributions à partir de leur rôle et de leur expérience a enrichi le dialogue et l'identification des éléments qui facilitent ou entravent le développement de la politique, et surtout, a permis d'obtenir les recommandations sur la gestion publique qui découlent de leur expérience.

3.1 Résultats principaux

Qu'il s'agisse du secteur de l'éducation ou du commerce extérieur, il est possible de mettre en évidence certaines dimensions qu'intègrent les processus — que les agentes interrogées identifient comme nécessaires — et certaines conditions pour rendre viable le développement des stratégies en termes de perspective de genre. Par exemple : *Capacité technique, consensus sur les concepts utilisés dans les propositions, participation citoyenne et formation d'alliances et de réseaux, entre autres.*

D'autre part, une préoccupation constante a été la nécessité d'installer l'intégration de la perspective de genre dans la culture organisationnelle du secteur ou des institutions bénéficiant de la politique. De même, il est nécessaire de renforcer les cadres réglementaires et, surtout, d'assurer un budget solide pour garantir la durabilité de la stratégie.

Dans ce cadre, les résultats principaux sont présentés ci-dessous, classés selon les axes décrits ci-dessus, en soulignant les particularités des pays membres de l'AP.

3.1.1 Facteurs positifs

Les politiques orientées vers la poursuite de la justice en matière d'égalité des genres supposent la coexistence d'une série de facteurs pour garantir leur plein développement. Celles-ci varient en fonction du contexte de chaque pays, dont les réalités sont les suivantes : la situation politique, les demandes des groupes de femmes organisés, les avancées normatives en matière de genre, entre autres. Selon les entretiens, les facteurs positifs détectés proviennent de divers aspects et parmi eux, nous pouvons mentionner les plus récurrents : la volonté politique, les alliances stratégiques et la participation citoyenne.

La volonté politique

Selon les témoignages, les politiques publiques ayant une perspective de genre restent vulnérables face aux changements d'autorités. Comme ils ne représentent pas une politique structurelle dans l'architecture de l'État, dans de nombreux cas, ils dépendent de la volonté politique du gouvernement en place pour leur plein développement. En ce sens, pour de nombreuses personnes interrogées, avoir le soutien des organes de décision de l'organisation qu'elles représentent est fondamental dans la conception ou la mise en œuvre de la politique ou de la bonne pratique.

Dans cette ligne, on souligne l'expérience du Commerce extérieur du Chili, où il a été décisif de compter sur la volonté des dirigeants des pays pour l'inclusion d'un chapitre sur le genre dans les négociations des accords de libre-échange. Sur la base de ce postulat, il a été possible de progresser dans sa conception et sa mise en œuvre ultérieure.



En 2019, nous avons proposé qu'il y ait un chapitre sur le genre, mais il faut un accord entre les deux parties et cela n'arrive pas toujours [...] Donc, la première condition est la volonté politique pour qu'un chapitre sur le commerce et le genre soit négocié. Ainsi, cette volonté politique est générée et ensuite les fonctionnaires techniques se chargent de négocier et de définir ce que le chapitre doit contenir » (Législateur et exécutante, Chili.)

C'est le même cas pour les interventions dans une perspective de genre menées par le secteur des affaires étrangères du Mexique, où la volonté politique de développer des formations et des programmes dans le cadre des fonctions du domaine politique de l'égalité des genres est identifiée comme un facteur positif.



« La première chose que nous soulignerions est la volonté de ne laisser personne derrière et personne en dehors, la volonté politique au sein du ministère des Relations extérieures, mais surtout au sein du gouvernement mexicain, a été essentielle pour réaliser toutes ces formations et tous les programmes sur l'égalité des genres, mais il est également nécessaire de souligner la lutte politique en faveur des femmes au Mexique. » (Expert, Mexique)

Un scénario particulier est le contexte de la pandémie de COVID 19, puisque, lorsque certaines mesures prioritaires ont été mises en œuvre pour faire face à l'urgence, les efforts ont été intensifiés pour couvrir les besoins de la population la plus vulnérable.

C'est le cas des entrepreneuses et des femmes d'affaires au Pérou, car ses activités ont été paralysées à la suite de la mise en place de restrictions pour éviter la contagion. De nombreuses femmes sont à la tête de petites entreprises dans des domaines tels que l'artisanat, le tourisme et le textile, mais elles ne disposent pas des financements nécessaires pour maintenir leurs activités.

L'initiative promue par le ministère des Femmes et des populations vulnérables au Pérou a permis de créer des réseaux solides qui favorisent leur autonomie économique grâce à l'associativité, au renforcement des capacités et aux liens avec le marché.



« La pandémie a fait de cette stratégie une priorité pour nous en tant que ministère. Et au cours de cette première année, nous avons redoublé d'efforts pour faire avancer les réseaux au niveau régional, c'est-à-dire avec une plus grande intensité. » (Législateur et exécutante, Pérou)

S'il est vrai que les décisions politiques au niveau national sont déterminantes pour l'orientation d'un pays en matière d'égalité des genres, dans certains cas, elles n'impregnent pas la culture organisationnelle des différentes institutions qui composent les secteurs où les politiques publiques interviennent. Par conséquent, les efforts visant à institutionnaliser la perspective de genre restent essentiels pour garantir que les changements structurels aient un impact sur tous les citoyens. Un exemple de ces efforts est constitué par les initiatives promues par les établissements d'enseignement supérieur en Colombie, dont les représentants soulignent la nécessité d'un soutien politique de la part des autorités, car elles prennent les décisions politiques et budgétaires stratégiques. Ce souci d'intégration de la perspective de genre se traduit, dans certains cas, par des plans d'action et l'établissement de protocoles générés par les institutions elles-mêmes.



« Le plan 2034 vise à garantir que, quel que soit le recteur qui prendra ses fonctions, les politiques d'inclusion seront maintenues pendant au moins une période assez prudente » (Expert, Colombie.)



« [Avec les protocoles] le niveau de formalité est différent, car il ne s'agit plus seulement d'une circulaire ou d'un document émis par un vice-rectorat, mais d'un engagement institutionnel et politique pour pouvoir faire face à tous ces types de situations. » (Bénéficiaire, Colombie)

En général, on souligne la nécessité d'avoir un consensus favorable sur les questions de genre au sein des organes qui ont la capacité de prendre des décisions stratégiques ayant un impact sur les écarts entre les genres.

Formation d'alliances et de réseaux stratégiques

Selon les témoignages recueillis, la conception et la mise en œuvre de politiques publiques dans une perspective d'égalité des genres nécessitent la coordination de divers efforts aux niveaux intersectoriel, interinstitutionnel et intergouvernemental, qui peuvent être des alliances stratégiques ou des réseaux capables de combiner les connaissances pour couvrir les demandes de manière intégrale et efficace.

En outre, la participation d'autres acteurs implique à son tour la formation de réseaux qui soutiennent conjointement l'intervention, le programme ou le service en cours de développement. Cela garantit que la responsabilité du maintien de la stratégie est diversifiée entre les différentes entités alliées, qui fournissent à leur tour des ressources financières, humaines et techniques pour la réalisation des objectifs.

Dans le cas du programme mexicain « *Mujer exporta Mx* », les alliances public-privé ont permis de réunir une série de ressources, de telle sorte que les efforts ont été économisés sur la base des entités collaboratrices qui se sont jointes au projet afin d'atteindre des objectifs communs. Ce programme a trois axes importants pour sa mise en œuvre (financement, formation et cycles d'affaires) et ses objectifs sont basés sur la génération de plus grandes opportunités commerciales, en pensant aux besoins spécifiques des femmes exportatrices et de celles qui sont en passe de le devenir.



« Il faut souligner les partenariats public-privé, car nous avons de nombreuses restrictions budgétaires. Nous devons mettre en place des programmes qui ne coûtent rien au gouvernement mexicain, et comment y parvenir? Grâce à des alliances public-privé, par le biais d'accords de collaboration où les entités privées, d'autres entités publiques ou alliés

commerciaux, d'autres gouvernements et des organisations internationales jouent un rôle très important, à mon avis. Les entreprises privées offrent des formations, du matériel gratuit, des spécialistes, des formateurs gratuitement pour nous et pour nos bénéficiaires » (Législateur et exécutante, Mexique.)

Une situation similaire est celle de la table ronde sur les femmes et les mines « *Mesa mujer y minería* » au Chili, définie comme une alliance vertueuse, où il y a une participation intersectorielle de la part de l'État, ainsi que des syndicats, des entreprises et des fournisseurs du secteur privé. Il dispose de ressources financières de la Banque interaméricaine de développement. Cette table ronde a permis de créer des engagements de la part du secteur en termes d'égalité des genres et de connaissances basées sur la collecte d'informations auprès des entreprises minières.



« C'est une table ronde qui existe depuis longtemps [...] en 2018, elle a été élargie — avant c'était juste les syndicats — en incorporant les entreprises et tous les fournisseurs de l'industrie, plus la société civile [...] maintenant, le ministère des Mines et le ministère des Femmes et de l'égalité des genres avec leurs sous-secrétariats respectifs, les services associés à l'exploitation minière participent. Qui dans ce cas est le Service national de géologie et des mines. La commission du cuivre, les syndicats, le conseil minier, la SONAMI, la société nationale des mines, qui regroupent les syndicats du secteur » (Législateur, Chili.)

D'autre part, un acteur lié à l'apport de ressources techniques consiste en universités, qui collaborent à travers la production de diagnostics et qui sont un élément de coordination à ne pas négliger, car ils permettent une vision large de la prise de décision basée sur des preuves. C'est le cas de la stratégie visant à promouvoir l'autonomie économique des femmes : Les Réseaux régionaux d'entrepreneuses et de femmes d'affaires du Pérou et la Politique nationale sur l'égalité des genres.



« Les chambres de commerce ont également joué un rôle important, tout comme les universités. Et enfin, les secteurs productifs avec lesquels nous nous coordonnons de manière particulière. » (Législateur, Pérou)



« Par exemple, le monde universitaire a beaucoup contribué lorsque nous avons formulé le problème public. Même avant cela, lorsque nous avons défini le cadre conceptuel de l'égalité des genres pour la Politique nationale sur l'égalité des genres. » (Législateur, Pérou)

Dans le cas de la Colombie, l'Université nationale, parmi d'autres établissements d'enseignement supérieur, a contribué à la conception de la perspective de genre et les identités de genre pour les lignes directrices de l'Enseignement supérieur inclusif. Cette articulation a permis de fusionner les connaissances du monde universitaire avec l'expérience de l'équipe technique du ministère de l'Éducation de la Colombie, dans le but d'appliquer les connaissances sur les questions de genre dans les politiques afin d'aborder un problème public dans le domaine de l'éducation dans une perspective intersectionnelle.



« Nous ne l'avons pas fait seuls, nous l'avons fait en alliance avec une université, la plus importante, l'Université nationale de la Colombie, où il y a une école sur le genre qui travaille sur les questions de genre et de femmes depuis plus de 70 ans, c'est une référence nationale » (Concepteur et exécutant, Colombie.)

Pour sa part, le ministère l'Éducation du Pérou a collaboré avec les établissements d'enseignement supérieur en mettant en place des mécanismes de dialogue entre la société civile, les gouvernements locaux et l'État pour la conception des *Lignes directrices pour l'application de la perspective de genre dans les centres d'enseignement technique et productif*. Ce type d'intervention est une condition nécessaire, non seulement pour garantir le respect de la politique,

mais aussi pour discuter et établir les mesures à prendre afin de progresser régulièrement vers les objectifs de justice en matière d'égalité des genres.



« Lorsque les lignes directrices ont été élaborées, nous avons effectivement mené toute une intervention auprès des centres les plus représentatifs, des instituts technologiques, des écoles d'art, nous avons organisé plusieurs ateliers pour recueillir des informations et valider la politique. » (Expert, Pérou)



« Nous avons organisé des tables rondes de consultation avec tous les types d'acteurs, pas seulement dans l'Orient et les forêts, ici nous avons invité des étudiants, des enseignants, les acteurs eux-mêmes, et aussi la société civile [...] » (Législateur et exécutante, Pérou.)

Le travail interinstitutionnel ou le travail articulé en alliance avec d'autres organismes décentralisés est également reconnu comme un facteur positif, car il renforce le champ d'analyse et enrichit le dialogue et la recherche de solutions. Par exemple, dans le cas du Mexique, pour la mise en œuvre de la Stratégie nationale de prévention de la grossesse chez les adolescentes, il existe des groupes de travail qui coordonnent les stratégies de collaboration technique et budgétaire. INMUJERES, par le biais du Fonds pour le bien-être des femmes, demande aux états du pays de promouvoir des projets visant à éradiquer les grossesses chez les adolescentes. En outre, le Groupe d'État pour la prévention de la grossesse chez les adolescentes (GIPEA) a été créé; dans ce groupe, différentes institutions publiques et privées se réunissent périodiquement pour fournir coopération stratégique et soutien aux états.

On souligne également l'engagement en faveur du dialogue décentralisé comme élément fondamental pour l'établissement d'un agenda commun, la coordination des efforts et la durabilité de la stratégie publique dans les espaces de débat pour la conception de PROIGUALDAD.



« D'un point de vue juridique, ce sont les gouvernements locaux qui ont le pouvoir de créer leurs propres programmes d'égalité dans le cadre de leurs propres lois sur l'égalité. Alors, que faisons-nous? Nous semons la synergie. » (Législateur et exécutante, Mexique)

Il faut noter qu'aucune action gouvernementale ne permettra de surmonter les difficultés potentielles sans une collaboration intersectorielle, des organismes décentralisés, des entreprises et institutions du secteur privé et des institutions d'Enseignement supérieur. Les actions conjointes permettront de donner de l'ampleur et un effet durable aux initiatives des états.

3.2 Participation des parties prenantes

Les organisations de la société civile et, en particulier, les organisations de femmes jouent un rôle central, non seulement parce qu'elles mettent en évidence les questions les plus importantes en matière d'égalité des genres, mais aussi en raison de leur capacité à ouvrir des processus et à développer des responsabilités partagées.

Cette intervention est essentielle tout au long du cycle d'une politique, dès la phase de conception pour prendre en compte un large spectre du problème public et pour améliorer la mise en œuvre en termes d'opération de la stratégie. De même, l'intervention des citoyens nourrit le processus, car elle ne se concentre pas sur l'acceptation passive des propositions, mais, à partir de leur propre expérience, ils proposent également des solutions avec une approche communautaire et intersectionnelle. C'est le cas des forums promus pour la conception de PROIGUALDAD au Mexique, où l'importance centrale de la diversité des femmes dans la prise des décisions est mise en évidence.



« Il y avait une double exigence pour les femmes : qu'elles soient absolument intersectionnelles, c'est-à-dire des personnes indigènes handicapées, des personnes d'origine africaine, des personnes issues de nos différentes communautés indigènes, en bref, qu'elles appartiennent à l'un de ces groupes qui étaient une priorité pour nous en termes d'intersectionnalité » (Législateur et exécutante, Mexique.)



« Pour la conception, il y avait des universitaires aux tables de travail, des femmes qui viennent de ce féminisme qui se construit depuis les salles de classe, de la pensée scientifique, de la pensée critique, des journalistes, des organisations de la société civile, les collectifs d'étudiantes féministes étaient présents; autrement dit, tous étaient présents, les femmes d'affaires (que je reconnais rarement) et qui ont été si importantes dans la conception de PROIGUALDAD. [...] » (Législateur et exécutante, Mexique.)

De même, dans le cadre du Plan pour une éducation avec égalité de genres au Chili, des groupes de travail ont été mis en place avec des groupes de la société civile, où la diversité a été une fois de plus l'un des principaux axes de débat.



« Nous l'avons fait en 2017 avec un processus très participatif. Divers groupes de femmes, des femmes des peuples indigènes, des femmes handicapées, des femmes en situation vulnérable, etc. ont participé. » (Expert, Chili.)

Pendant ce temps, en Colombie, lors de la table ronde ouverte pour la conception de lignes directrices sur les politiques d'enseignement supérieur inclusives axées sur le genre et les identités, la nécessité d'ouvrir le débat aux demandes de la population LGTBI a été évoquée, soulignant l'urgence de promouvoir des actions en faveur de ce secteur de la population historiquement exclu.



« La participation, la construction collective, est donc une nécessité. Il faut donner voix, vote et participation constante à ceux qui sont généralement les plus vulnérables sur cette question particulière; je pense que les femmes et les hommes transgenres, sont ceux qui ont le plus à nous apprendre, car ils continuent de subir des violations assez complexes de leurs droits dans nos sociétés, et peut-être que si nous en faisons un peu plus pour cette population, nous trouverions des exercices qui pourraient être mis en œuvre » (Concepteur et exécutant, Colombie.)

La participation des citoyens est toujours appréciée positivement par les Législateurs, les exécutantes et les experts. Cette pratique doit être comprise comme un droit, une responsabilité et un complément aux mécanismes traditionnels de représentation politique. Voici la réflexion qui a émergé du dialogue avec la Législateur du ministère des Femmes pour l'établissement des Réseaux régionaux d'entrepreneuses et de femmes d'affaires au Pérou.



« Dans ce cas, l'apprentissage principal a été la stratégie qui a été largement discutée avec les entrepreneuses et les femmes d'affaires. Même la formulation de l'ordonnance, à laquelle ils ont également participé activement. Ainsi, en ce sens, une leçon fondamentale a été tirée : lorsque nous réalisons ce type d'initiative ou lorsque nous promovons des politiques publiques, nous devons toujours rechercher la participation des citoyens. » (Législateur, Pérou)

D'une manière générale, les processus participatifs dans lesquels les citoyens ont voix au chapitre et proposent des actions de changement légitiment le processus, ce qui contribue à son tour à soutenir la politique ou la bonne pratique dès les premières étapes. Si la communauté fait partie d'un modèle construit conjointement, ce sera la clé d'une stratégie publique efficace qui génère un fort impact sur la vie des gens, en particulier des femmes.

3.3 Mécanismes de durabilité

Afin de parvenir à la durabilité, il est nécessaire que les institutions publiques, la société civile et l'ensemble de la communauté impliquée dans le processus d'une politique publique ou d'une bonne pratique assument la responsabilité de son maintien ou de sa gestion.

Les experts interrogés s'accordent à dire que : a) la conformation des stratégies liées à l'institutionnalisation du genre et b) la formation technique permanente, constituent deux des stratégies les plus importantes pour garantir la continuité et l'amélioration de la politique ou de la bonne pratique.

3.3.1 Institutionnalisation du genre

Institutionnaliser la perspective de genre consiste à rendre visible, responsable et évaluable un ensemble de variables sociales et économiques concernant les écarts entre les hommes et les femmes. Cela implique donc le déploiement d'un nouveau paradigme de politique publique, avec le développement approprié d'instruments aux niveaux théorique, conceptuel, méthodologique et opérationnel. À la lumière de cette définition, les entretiens ont permis de constater que les politiques publiques doivent passer par une transformation durable de l'appareil politique et des cultures organisationnelles, par le biais de changements dans les réglementations et les mécanismes de gestion.

Aux fins de l'étude, l'institutionnalisation du genre est comprise comme l'intégration de la perspective de genre dans deux domaines : a) la culture organisationnelle des institutions et b) la fonction exécutive des secteurs de l'État, qui comprend la conception et la mise en œuvre de politiques et/ou de bonnes pratiques.

Dans le cas du secteur de l'énergie et des mines au Chili, des instruments et procédures internes liés à la culture organisationnelle du ministère de l'Énergie et des mines ont été identifiés. Ainsi, il existe une procédure de signalement et de sanction des abus au travail ou du harcèlement sexuel, conçue sur la base des lignes directrices de la fonction publique, ainsi qu'une procédure actualisée de prévention et de traitement de la violence domestique et un guide du langage inclusif. Les instruments sont mis à jour par le biais d'un comité pour l'égalité des genres, dirigé par le département de la Gestion du développement des personnes, qui constitue un espace de coordination interne, approfondit le contenu des documents et suscite le débat afin de parvenir à un consensus sur les concepts clés pour leur mise en œuvre.



« Et je pense que la meilleure chose dans toute cette expérience est que dans ces trois documents, qui étaient nos trois rapports pour l'année 2021, nous avons travaillé ensemble avec des personnes de tous les secteurs du ministère. Cela vous permet donc d'avoir une vision globale et multidisciplinaire de la question » (Législateur et exécutante, Chili)

Un élément particulier qu'on remarque au Chili, comme dans peu de pays d'Amérique latine, est le cadre institutionnel sur les questions de genre qui permet la progressivité des politiques dans cette perspective, ce qui facilite la gestion des secteurs de pointe — dans ce cas, le ministère de l'Éducation — avec le Plan de travail pour l'éducation avec égalité de genres, car il permet de clarifier les objectifs de ce secteur.



« Je crois qu'au Chili, l'existence d'une institutionnalité de genre, en développement depuis 31 ans, fournit une base assez solide en termes techniques, en termes de travail intersectoriel (...) » (Législateur et exécutante, Chili)

Pour sa part, la Colombie, par l'intermédiaire du secteur de l'éducation, met au point des mécanismes de durabilité en établissant des critères relatifs à l'éducation inclusive dans le cadre du système d'accréditation de divers programmes qui exigent des progrès dans ce domaine, notamment en matière de la perspective de genre. Par conséquent, cela génère, selon les termes de l'un de ses promoteurs, la possibilité de l'application au sein même du système éducatif.



« Avec ces trois stratégies, ce que nous avons fait en premier lieu, c'est d'influencer le Système national colombien d'assurance qualité; ce que nous avons cherché, c'est que, dans la mise à jour de la norme, les questions de diversité, d'équité, d'éducation inclusive, soient intégrées comme principes d'assurance qualité. » (Législateur, Colombie)

Les témoignages rendent compte des différents aspects de l'institutionnalisation des politiques d'égalité des genres; les agentes interrogées montrant également les difficultés et les opportunités de leur mise en œuvre. Ainsi, on a confirmé l'importance de certaines instances pour la promotion de l'institutionnalisation de la perspective de genre dans le rôle d'exécution de l'État. Par exemple, il y a des instances ayant un impact national, comme la plus haute autorité de planification en Colombie : Le Conseil national de la politique économique et sociale (CONPES), où des instruments d'orientation sont élaborés pour traiter les questions de genre et qui ont des répercussions au niveau de toutes les entités de l'État.



[...] Le rôle de CONPES est de générer ce type d'orientation. Il fait appel non seulement au secteur de l'éducation, mais aussi à toutes les entités pour la promotion de l'égalité des genres, en particulier dans les actions qui promeuvent ou développent des stratégies affirmatives ou de revendication pour les femmes (Législateur et exécutante, Colombie.)

De même, il faut souligner que l'imprégnation d'une institution dans une perspective de genre implique également de disposer d'organes spécialisés qui remplissent la fonction de promotion de la perspective de genre. Un exemple de cela est l'ensemble d'entités qui coexistent dans les établissements d'enseignement supérieur technique et productif, et les établissements et écoles d'enseignement supérieur au Pérou. Conformément aux dispositions approuvées par le ministère de l'Éducation, ces types d'entités doivent former un comité de défense des étudiants (CODE) qui permet des discussions au niveau de l'ensemble de la communauté éducative, des différents problèmes rencontrés par les étudiants dans le cadre des relations entre les genres et prendre des mesures en faveur de l'éradication de la violence et de la réduction des écarts entre les hommes et les femmes.

Sans aucun doute, un autre aspect fondamental dans l'avancée progressive de l'éradication des écarts entre les genres est celui qui est consolidé par un cadre normatif. En ce sens, le témoignage des agentes interrogées souligne la nécessité d'un cadre normatif qui permet : a) de soutenir les actions publiques dans le futur, car la continuité de certaines stratégies pourrait être mise en péril en l'absence d'éléments contraignants. Par conséquent, les progrès — les reculs — dépendront uniquement de la volonté politique des autorités en place, et b) de rendre le problème visible en tant que question d'intérêt pour la gestion gouvernementale et d'établir les moyens les plus efficaces de l'aborder dans une perspective de genre.

Dans le cas des lignes directrices pour l'application de la perspective de genre dans les centres d'enseignement technique et productif au Pérou, les éléments susmentionnés peuvent être identifiés, car ils soulignent la situation vécue il y a quelques années où ce type d'instrument n'existait pas. Ces lignes directrices permettent d'harmoniser la manière de traiter les faits de violence survenant dans les institutions d'éducation technique supérieure.



« (...) nous considérons que les lignes directrices sont vraiment importantes, parce que le document nous aide à voir comment nous allons traiter la question du harcèlement sexuel, mais à partir de mon rôle d'enseignant, de gestionnaire, en faveur de la continuité, de la permanence et de l'entrée des femmes dans des carrières traditionnellement masculines (...) » (Expert, Pérou.)

De même, en Colombie, les lignes directrices pour la prévention, la détection et la prise en charge de la violence et de tout autre type de discrimination fondée sur le sexe, mises en œuvre dans les établissements d'enseignement supérieur, fournissent des outils de transformation qui permettent de déconstruire les préjugés sexistes fondés sur la culture organisationnelle.



« Nous prenons un engagement très important, d'une part pour qualifier ces équipes au sein des institutions, et d'autre part pour avancer dans ces transformations culturelles qui sont nécessaires autour des stéréotypes et des perceptions imaginaires » (Législateur et exécutante, Colombie.)

D'autre part, au Pérou, les témoignages des législateurs et des experts de chacun des secteurs consultés s'accordent à dire que pour promouvoir les droits des femmes, il faut reconnaître l'importance d'établir un cadre réglementaire qui jette les bases pour aborder le problème public dans une perspective de genre. Leurs droits économiques sont reconnus par les ordonnances municipales qui composent les réseaux régionaux de femmes d'affaires et d'entrepreneuses, promus par le ministère de la Femme et des populations vulnérables :



« (...) nous avons une composante d'assistance technique pour construire un cadre réglementaire favorable à l'autonomie économique des femmes. Il s'agit du seul document normatif qui traite expressément de l'autonomie économique des femmes et qui, en outre, souligne le développement des femmes en tant qu'entrepreneuses et femmes d'affaires. [...] nous l'avons aligné sur la politique nationale sur l'égalité des genres, car il est lié à l'exercice des droits économiques, et maintenant nous avons la politique nationale du gouvernement, et elle mentionne la ligne d'intervention spécifique (2.5.4) qui se réfère à la promotion et au développement de l'esprit d'entreprise dirigé par les femmes. » (Législateur et exécutante, Pérou)



Le ministère de l'Éducation reconnaît aussi le droit des femmes à une vie sans violence dans le domaine de l'éducation : « Parce que le ministère du niveau technique supérieur et productif n'avait pas de règlement. C'était donc comme un début pour rendre visible le problème du harcèlement sexuel et d'autres formes de violence fondée sur le genre qui est évident dans nos environnements éducatifs. » (Législateur et exécutante, Pérou)

Dans le même ordre d'idées, les gouvernements encouragent depuis plusieurs décennies l'intégration de la perspective de genre dans l'appareil de l'État, sur la base de stratégies de portée nationale qui favorisent les changements structurels; comme dans le cas de PROIGUALDAD, dont le caractère contraignant est accordé par les lignes directrices du Plan national de développement. Ce programme s'inscrit également dans le cadre de la Loi nationale sur l'égalité entre les hommes et les femmes.



« Chaque gouvernement mexicain est obligé par la loi sur la planification d'inclure la perspective de genre, car c'est une exigence du Plan de développement national. Dans le Plan national de développement, certaines lignes directrices générales sont détaillées et, au Mexique, l'Institut national de la femme est l'institution chargée de veiller à ce que la perspective de genre soit appliquée dans toutes les administrations, c'est-à-dire les ministères, et à ce qu'ils aient des tâches concrètes pour obtenir des résultats, ce qui se reflète dans Proigualdad » (Législateur et exécutante, Mexique.)

3.3.2 Capacité technique

Au-delà des cadres réglementaires et des organes institutionnels, les politiques sont élaborées dans un espace spécifique et sont opérationnalisées par des cadres, des techniciens, des spécialistes et du personnel administratif qui ne comprennent pas toujours la perspective de genre ou n'y sont pas sensibilisés, ou encore ne connaissent pas le cadre institutionnel permettant de promouvoir l'intégration de la perspective de genre dans les politiques du secteur pour lequel ils travaillent. À cet effet, les efforts de création d'espaces de sensibilisation et de formation permanente sont essentiels si l'on veut garantir la progressivité des politiques et le déploiement de processus efficaces en termes de temps et de budget.



« La deuxième chose, c'est sans doute les capacités techniques; c'est-à-dire que c'est terrible, parce qu'il peut y avoir un cadre normatif, mais si les gens n'arrivent pas à comprendre ce qu'est la perspective de genre? C'est-à-dire qu'à ce jour, il y a des gens qui l'appellent une perspective de genre pour les femmes; alors les choses sont désastreuses, parce que ça ne sert à rien, il n'y a pas de capacité technique dans les directions. C'est terrible parce que, par exemple, lorsque d'autres politiques sont générées, tout devrait être intégré, mais comme il n'y a pas cette perspective parce qu'il n'y a pas cette connaissance, beaucoup d'opportunités d'intégration sont perdues » (Législateur et exécutante, Pérou.)

Dans le cadre de la procédure, du signalement et de la sanction des abus au travail ou du harcèlement sexuel au Chili, la nécessité d'une formation permanente sur les questions de genre est soulignée, car les changements de comportement ne se produisent pas immédiatement après avoir assisté à un atelier. La formation technique est considérée comme une activité qui doit être soutenue dans le temps.



« L'accent ne doit donc pas être mis sur la conformité ou l'existence d'une procédure, mais sur le fait que la procédure doit être connue de toutes les personnes travaillant dans l'institution. Et ce processus de sensibilisation doit être constant et continu dans le temps, car il s'agit d'un processus d'apprentissage qui ne s'épuise pas en une seule conférence ou un seul atelier, mais qu'il faut constamment rappeler, parce qu'il implique de modifier le comportement ou de changer les idées que nous avons sur la façon de nous comporter, ou sur ce qui est bien ou mal. » (Législateur et exécutante, Chili)

Il est également souligné que le développement de stratégies institutionnelles visant à renforcer les capacités et les compétences en matière de gestion publique et de justice de genre doit être une exigence couverte non seulement par les mécanismes de promotion de la femme ou les organes ayant une compétence exclusive en matière de genre, mais que celles-ci doivent être générées à partir de la planification institutionnelle, afin que la perspective de genre soit appliquée dans des stratégies concrètes et spécifiques du secteur.



« Nous faisons des formations, nous faisons du transfert technique, mais parfois ce n'est pas suffisant, je pense que chaque institution doit développer ces compétences pour l'égalité des genres. Parce que dans ce sens, nous sommes débordés; il faut aussi le renforcer. » (Législateur et exécutante, Chili)

Enfin, un élément transversal dans les témoignages des représentants des quatre pays est la préoccupation pour le niveau élevé de rotation du personnel et le risque que cela comporte pour la durabilité des avancées en matière de genre. D'une part, le niveau élevé de rotation des acteurs implique la génération d'une nouvelle courbe d'apprentissage qui affaiblit souvent les processus politiques et entraîne d'éventuels retards dans leur mise en œuvre; d'autre part, la perte potentielle de la même orientation stratégique qui permet l'harmonisation entre les différents instruments sur une question spécifique.



« Je pense que la question de la rotation dans le secteur public est toujours un problème. Le changement d'interlocuteurs est toujours un problème. L'agenda des ministères change également. Les priorités changent aussi. Cela affecte sans aucun doute aussi la mise en œuvre des projets » (Expert, Colombie.)

Ainsi, le scénario idéal pour les politiques publiques dans une perspective de genre serait l'existence d'un système capable de surmonter les changements de personnel et de volonté politique, afin qu'ils répondent aux exigences d'un cadre normatif de manière indépendante et soutenue.

3.4 Défis et points en suspens

En général, les principaux défis identifiés sont liés à : a) l'administration limitée des ressources, qu'il s'agisse de capital financier ou humain, b) la résistance des mêmes agents impliqués dans la planification stratégique, ainsi que des groupes conservateurs, et c) la difficulté de rendre compatibles les situations spécifiques des femmes avec la conception de la politique.

En ce sens, dans le contexte chilien, pour la mise en œuvre de mesures avec une perspective de genre dans les institutions d'enseignement supérieur, il est signalé que l'un des principaux défis est les limitations budgétaires qui réduisent la possibilité de promouvoir une stratégie plus complète qui favorise l'implication d'autres secteurs de l'institution.



« [...] dans la mise en œuvre, il y a des difficultés parmi lesquelles, par exemple, je peux voir : le budget. Le budget disponible pour mettre en œuvre ces plans est très faible. Le budget devient un peu insignifiant par rapport aux défis que représente, par exemple, une politique de cette ampleur, puisqu'elle doit également imprégner les autres directions » (Bénéficiaire, Chili.)

Dans le même ordre d'idées, dans le cadre de la Stratégie nationale de prévention de la grossesse chez les adolescentes (ENAPEA) au Mexique, on a identifié la vulnérabilité du budget alloué à cette mesure.



« Une autre difficulté, je crois, est la question du budget. En effet, nous avons le Fonds pour le bien-être et la promotion de la femme (FOBAM), mais comme il s'agit d'un fonds qui peut changer à tout moment, il y a un risque de ne pas avoir cette ressource » (Législateur et exécutante, Mexique.)

Un autre type de défi mentionné dans les témoignages est lié à la résistance interne et externe qui existe lors de la conception ou de la mise en œuvre d'une politique dans une perspective de genre. Dans le cas de la mise en œuvre de la perspective et des identités de genre pour les lignes directrices de l'enseignement supérieur inclusif de la Colombie, la résistance est venue des mouvements conservateurs, qui ont refusé d'intégrer le genre. Cette situation a entraîné un retard dans la publication des documents qui avaient déjà été rédigés, donc, la pression de ces groupes à l'époque a retardé leur publication.

Dans le même ordre d'idées, quelque chose de similaire se répète dans le cas des ordonnances sur l'autonomisation économique des femmes au Pérou. Certaines positions ont été identifiées de la part de fonctionnaires du gouvernement local qui remettent en question la nécessité de mettre en œuvre des actions positives en faveur des entrepreneuses et des femmes d'affaires.



« Lorsque cette stratégie a été proposée, des doutes ont surgi dans la plupart des gouvernements régionaux quant à la raison d'avoir un réseau d'entrepreneuses ou d'avoir des initiatives uniquement destinées aux femmes » (Concepteur et exécutante, Pérou.)

De même, pour le Mexique, lors du dialogue pour la conception de PROIGUALDAD avec les entités locales, leur soutien a été nécessaire pour l'organisation de débats avec les groupes de base. Certaines autorités ont douté de leur importance, essayant d'échapper à toute responsabilité.

Un aspect fondamental en ce sens est lié à la résistance qui se manifeste aux niveaux les plus importants d'une institution. Les témoignages font état de l'existence de divergences dans la prise de décision entre différents secteurs des institutions, par exemple entre un organe politique et un organe technique. Cette situation entraîne un décalage dans les priorités d'un secteur, qui génère à son tour une allocation insuffisante de ressources à certains domaines techniques qui favorisent les initiatives dans une perspective de genre.

Comme le souligne la représentante d'un établissement d'enseignement supérieur au Chili, ces différences existent, même en termes de capacité technique de chaque organisme. Compte tenu de ce manque de connaissances, il sera difficile d'harmoniser les décisions politiques avec celles proposées par un secteur technique de la même institution.



« Il me semble que nous, dans les équipes de professionnels qui mettent en œuvre des politiques de différents types au Chili, sommes très conscients des questions de genre comme une variable à toujours prendre en compte dans la mise en œuvre de toute politique publique. Cependant, il me semble que les autorités, par exemple dans le cas de l'enseignement supérieur et de l'éducation en général, sont encore hésitantes sur ces questions. » (Bénéficiaire, Chili)

Enfin, il convient de noter que, dans de nombreux cas, lorsqu'il s'agit de politiques innovantes dans les domaines de l'éducation, du commerce extérieur ou de l'énergie et des mines, il existe certaines difficultés lorsqu'il s'agit de concilier la situation spécifique des femmes et la conception d'une politique. Compte tenu du fait que les réalités ne sont pas homogènes et que l'efficacité des politiques dépend de l'adaptation de l'instrument à la réalité, il a été jugé pertinent de mentionner le cas de « Mujer Exporta Mx », au Mexique :



« [...] la limitation du temps des femmes est une variable qui doit toujours être prise en compte dans la conception des appels à propositions et il arrive parfois que, bien qu'il y ait un leadership et un mandat réglementaire pour développer ces programmes, s'il n'y a pas de personnes spécialisées dans la perspective de genre, qui identifient ce type de défis et conçoivent des stratégies pour les résoudre, nous n'arrivons pas à réussir. » (Législateur et exécutante, Chili)



« C'est un défi, c'est un apprentissage que nous avons, c'est l'hétérogénéité des entreprises des femmes, donc ce n'est pas la même chose une petite entreprise dirigée par une mère, qu'une entreprise dirigée par une jeune professionnelle sans responsabilités familiales; dans ce dernier cas, il est plus facile pour différentes femmes d'atteindre, et d'avoir accès aux programmes, de s'inscrire et de participer » (Législateur et exécutante, Chili.)



De la même manière, cela s'est produit pour la mise en place de services dans le cadre de la Politique nationale sur l'égalité des genres, « nous avons essayé de proposer que le service soit orienté pour combler les écarts ou spécifiquement pour les femmes avec un support très précis, car les entités ne savaient pas qu'il s'agissait de la population cible car elles travaillent avec tout le monde en général. C'était donc un grand défi pour nous : le processus de définition des services. » (Législateur, Pérou)



Analyse des politiques et des bonnes pratiques en matière de durabilité environnementale

Dans les pays de l'Alliance du Pacifique

Recommandations: suggestions pour l'avenir



Ce chapitre résume les recommandations qui ont émergé du dialogue avec toutes les personnes interrogées lors de la phase de systématisation participative.

Les recommandations sont diverses et s'adressent principalement aux entités responsables de la mise en œuvre des politiques ou des programmes dans chaque pays. D'autres, plus générales, visent à guider toutes les institutions confrontées au défi de la mise en œuvre des politiques d'égalité des genres, des différents ministères et secteurs de chaque pays, malgré les nombreux obstacles qu'elles peuvent rencontrer.

Certaines politiques ou bonnes pratiques partagées dans ce rapport comportent de nombreuses recommandations et d'autres moins. C'est le résultat du dialogue avec les personnes interrogées, qui ont apportés plus ou moins d'idées. ***Cela n'est pas dû à une sélection de CICan dans le processus d'élaboration de ce document.***

Les recommandations ont été organisées par pays et par politique ou programme afin d'atteindre les secteurs auxquels elles s'adressent. De cette manière, il sera possible par la suite d'évaluer l'expérience développée, la pertinence des recommandations et leur incorporation dans les processus d'amélioration et de mise à jour de la réglementation.

Cette section comprend la plupart des recommandations, on a essayé de récupérer celles qui ont été le plus soulignées et que nous considérons viables.

De même, étant donné que chaque recommandation vise une politique ou un programme, les informations ont été organisées par pays et par à politiques. Il y a beaucoup de similarités entre les différentes politiques. Cependant, ces similarités ne font que refléter l'importance de ces questions pour toutes les personnes qui ont participé à ces processus de conception et de mise en œuvre des politiques d'égalité des genres.

CHILI

1. Relations extérieures - Chapitres sur l'égalité des genres dans les accords bilatéraux ou multilatéraux.

- Que l'Organisation mondiale du commerce continue à faire des progrès dans ce domaine et qu'ils soient intégrés dans tous les accords, non seulement bilatéraux, mais surtout multilatéraux.
- Disposer d'évaluations d'impact qui permettent de voir les progrès et les effets produits. Cela signifie qu'il faut les intégrer dans l'agenda et diffuser l'information au public, en la partageant avec la société civile.
- Amener la question dans les universités et les écoles. À partir de là, les besoins des gens — filles, femmes, femmes d'affaires, entreprises dirigées par des femmes, personnes vivant dans les zones rurales, populations autochtones, etc. — émergeront et les gens ne verront pas les chapitres sur le genre comme quelque chose d'éloigné d'eux, mais verront leur utilité.
- Promouvoir une bonne coordination entre toutes les agences de l'État liées à un objectif commun. Il est nécessaire d'accroître la participation des femmes au commerce international, mais pour atteindre cet objectif, tous les organismes publics impliqués dans ce domaine doivent travailler ensemble. Il faut aussi disposer de données pertinentes sur le sujet et de promouvoir la recherche sur cette question, car c'est sur la base de ces données que de meilleures politiques publiques peuvent être élaborées.

« L'évaluation doit être à notre horizon, car ce qui n'est pas mesuré est difficile à expliquer, la première chose est de le rendre visible... une plus grande diffusion implique aussi une plus grande communication sur les avantages. »

2. Plan de travail « Éducation avec égalité de genres ».

- Que le ministère fournisse assistance technique aux institutions du secteur aux fins de cette loi, et il faut diffuser des protocoles sur le harcèlement sexuel.
- Former des équipes de professionnels capables de faire preuve d'une grande sensibilité lors de la mise en œuvre de politiques publiques dans n'importe quel secteur.
- Pour la mise en œuvre des politiques publiques, les unités de genre doivent faire partie des espaces de décision stratégique de l'institution.
- Le budget doit être cohérent avec cette tâche d'intégration : un budget sensible à l'égalité des genres.
- Dans le cadre de la gestion, il est nécessaire d'intégrer le curriculum, à partir de l'approche des compétences liées aux nouvelles unités d'égalité de genre, d'équité et d'inclusion.
- Les recteurs responsables des établissements d'enseignement supérieur devraient être formés et certifiés en matière de gestion et d'égalité des genres.
- Fortifier les responsables de l'unité d'égalité de genres des ministères, car leurs tâches sont multiples.
- Les États d'Amérique latine doivent élaborer leur propre stratégie d'intégration, qui doit être importante en termes intersectoriels. Les actions ne peuvent pas être dispersées; elles doivent être organiques et coordonnées.
- Proposez une formation continue aux fonctionnaires, aux autorités ou aux équipes techniques de l'État; la diffusion des progrès et des réalisations est la base de la mise en œuvre et de la continuité.
- Produire des données ventilées par sexe pour servir de base aux politiques.
- Aborder les questions de travail avec la population LGTBIQ pour la conception des politiques.
- Inclure des initiatives visant à mettre à jour les programmes d'enseignement, l'inclusion, la formation des enseignants, les règlements, le climat de la coexistence dans les écoles, etc.
- Intégrer les garçons dans le Plan éducatif avec égalité de genres afin d'atteindre ses objectifs.
- Avant de proposer l'élaboration de nouveaux plans et initiatives, il est essentiel d'évaluer ce plan d'éducation en détail, en ce qui concerne la mise en œuvre de ses mesures et l'impact qu'elles ont eu sur le secteur de l'éducation.

3. Plan d'assistance technique et d'accompagnement pour les Institutions d'EFTP.

- Le ministère devrait mieux diffuser ses plans et politiques; nous ne connaissons pas le plan actuel en profondeur. Il est précieux d'ouvrir des possibilités de débat et d'analyse.
- Disposer d'une assistance technique pour le développement de tout plan, politique ou programme auquel nous allons participer en tant qu'institution.
- L'égalité des genres doit faire partie du projet gouvernemental et ne pas rester en marge des actions de l'État.

4. Résolution ministérielle sur la procédure de signalement et de sanction des abus au travail, du harcèlement au travail ou du harcèlement sexuel.

- La prévention est fondamentale dans la mise en œuvre des politiques relatives au travail et aux abus et harcèlements sexuels. L'accent ne doit donc pas être mis seulement sur la conformité ou l'existence d'une procédure, mais sur le fait que la procédure doit être connue de toutes les personnes travaillant dans l'institution.
- Développer des processus de sensibilisation de manière continue dans le temps, car il s'agit d'un processus d'apprentissage qui s'accomplit en une seule conférence ou un seul atelier mais dont il faut se souvenir, car il implique un changement de comportement.
- Le développement des compétences nécessaires chez toutes les parties impliquées dans cette procédure. Elles doivent être connues non seulement des avocats, qui mènent les enquêtes, mais aussi des autorités, qui sont celles qui appliquent finalement les sanctions.
- Il est nécessaire d'avoir l'avis des experts des agences qui sont impliquées dans ce domaine.

« C'est un problème qui évolue avec le temps et devient plus sophistiqué; certaines pratiques de violence sexiste deviennent plus subtiles et donc plus difficiles à prouver et à contrôler. »

2. Table ronde nationale sur les femmes et les mines 2018-2020

- Établir des plans de travail dans chaque institution, un plan mesurable avec des objectifs et un agenda clairs.
- Organiser des réunions régulières tous les deux mois et les diffuser. Énergie diffuse toujours ce qu'elle fait sur les questions de genre, ce qui a été très utile pour être visible.
- Il s'agit d'un secteur très bien rémunéré avec de bonnes conditions de travail et où, malgré les efforts, une coordination avec le ministère de l'Éducation est nécessaire.
- Classer les initiatives en fonction des preuves, car il y a eu de nombreuses initiatives qui ne répondent pas nécessairement à un besoin identifié.
- L'échange entre organisations, qui enrichit le processus, doit être capitalisé.

« Si nous ne parvenons pas à intéresser les femmes aux carrières que requiert le secteur minier, nous continuerons dans un cercle que nous ne pourrions pas briser; il faut des stratégies pour définir les carrières qui sont requises dans le secteur et motiver les filles dès l'école, dès le plus jeune âge, dès l'éducation préscolaire, afin qu'elles puissent développer les compétences requises en mathématiques et dans d'autres domaines. »

COLOMBIE

1. Expériences significatives en matière de gestion environnementale et sociale dans le secteur minier et énergétique 2020.

- Promouvoir le travail coordonné et la génération d'alliances dans les territoires, tant pour la construction des initiatives que pour le développement et le suivi des projets du secteur; ce scénario multi acteurs est fondamental.
- Cultiver la confiance entre les acteurs publics et privés comme base de travail.

- Le travail avec des équipes interdisciplinaires et l'évaluation d'expériences significatives ne peuvent être réalisés de manière indépendante. Il est nécessaire de travailler avec des spécialistes de l'égalité des genres, des spécialistes du changement climatique, des experts en énergie, qui sont ceux qui évaluent les expériences avec les entreprises et les communautés.

2. Perspective et identités de genre pour les lignes directrices pour l'enseignement supérieur inclusif.

- La participation, la construction collective, est une nécessité; les politiques peuvent être élaborées en trois ou quatre ans si elles sont participatives, avec la société civile, les universités, l'État, etc.
- Écouter les voix opposées. a construction collective, implique aussi d'écouter ceux qui considèrent que ce n'est pas la voie à suivre.
- Travailler en coordination avec d'autres secteurs et même avec d'autres pays permet de progresser vers la consolidation de politiques plus affirmées.
- Donner une voix, un vote et une participation constante à ceux qui sont généralement les plus vulnérables.
- Donner une continuité aux processus et s'en souvenir, car il faut considérer la rotation du personnel. « Il est de la responsabilité des ministères de socialiser les documents, les politiques, de les diffuser et de consulter les autres acteurs. »
- Il est nécessaire d'articuler différents niveaux : les syndicats, les étudiants, les responsables administratifs pour qu'ils commencent à participer car cela doit être une question pour tout le monde. Par conséquent, plus de financement et d'engagement sont nécessaires, ainsi qu'une articulation externe avec le ministère responsable de la politique.
- Les politiques doivent être contraignantes. La proposition du plan du ministère est très générique pour les progrès déjà réalisés par les établissements d'enseignement supérieur du pays, qui avancent depuis de nombreuses années.
- Le ministère de la Femme peut aider lorsqu'il y a des exigences au niveau légal et juridique, notamment sur des questions telles que l'inégalité des genres et la violence sexuelle.
- Les politiques ne sont pas élaborées à partir d'un bureau, ou des idéaux d'un ministre du moment, mais sont construites avec le monde universitaire et avec les acteurs qui bénéficieront réellement de ces politiques.
- Nous espérons que le ministère de l'Éducation sera disposé à accompagner, guider et évaluer ce qui est fait. Il faut également créer des critères pour la consolidation des protocoles de lutte contre la violence et la discrimination dans les établissements d'enseignement supérieur, afin de résoudre les problèmes juridiques liés à leur mise en œuvre.

3. Lignes directrices pour la prévention, la détection et la prise en charge de la violence et de tout type de discrimination fondée sur le sexe dans les établissements d'enseignement supérieur pour l'élaboration de protocoles de la politique d'enseignement supérieur inclusive et interculturelle.

- En plus d'un diagnostic, un processus de sensibilisation doit être mené auprès des autorités et de toutes les équipes de direction des institutions.
- Il est nécessaire de faire de cette politique une priorité et d'investir plus dans sa mise en œuvre.
- Il est nécessaire de diffuser le fait que la question de l'égalité est aussi une question de droits, qui relève de la responsabilité de la société dans son ensemble.

4. Diagnostic de la situation de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes sur la base des lignes directrices en matière de genre pour le secteur minier et énergétique.

- Les bases de données et les données de référence sont essentielles pour la conception d'une politique ou d'un programme. Avoir une ligne de base est une radiographie avec des informations de qualité.

MEXIQUE

1. Actions en faveur de l'inclusion économique des entrepreneuses.

- Promouvoir les entrepreneuses et les soutenir dans leurs projets. Les femmes s'adaptent très vite, il y a beaucoup de femmes dédiées à l'innovation qui ne sont pas reconnues.
- Aider les entrepreneuses à obtenir des financements, ce qui est maintenant un point faible pour aller de l'avant. Les conditions auxquelles elles sont confrontées ne sont pas toujours favorables.

2. Proigualdad

- Une politique nationale telle que Proigualdad nécessite une vision territoriale à laquelle participent toutes les organisations.
- La mise en réseau est une autre stratégie essentielle; les acteurs doivent être cartographiés. Sans une carte de réseau des acteurs, un programme ne peut être mis en œuvre. Sur un autre plan, un système national de soins est fondamental.
- Le féminisme ne peut se contenter d'être le féminisme, mais doit avant tout offrir des propositions de changement.
- Le dialogue doit se fonder sur une méthodologie absolument participative, basée sur la construction de la paix, où l'on parle des besoins, mais surtout des propositions des citoyens.

L'impact territorial est un facteur central. Comment ça marche? Quelle résistance y a-t-il sur le territoire? Le Mexique est très divers; nous ne pouvons pas fonctionner de la même manière, en utilisant les mêmes façons, les mêmes techniques. Nous devons agir avec une perspective territoriale et intersectionnelle.

3. Ateliers et formations au ministère des Relations extérieures

- Ouvrez toujours des espaces pour l'écoute, l'autocritique et le travail collaboratif.
- Construire des réseaux de collaboration interdisciplinaires pour partager les connaissances et laisser une trace à suivre.
- Diffuser des publications, des manuels, des ateliers et d'autres formes d'accompagnement.

4. Actions liées à la prise en charge et à la prévention de la grossesse chez les adolescentes (ENAPEA).

- Lorsque l'on réfléchit aux politiques publiques, il est nécessaire de penser à la manière dont les différents acteurs les comprennent, comment agir sur le territoire.
- Récupérer les bonnes pratiques qui sont importantes au niveau municipal et au niveau local et les partager et les socialiser.
- L'institutionnalisation des processus implique de reconnaître le leadership, de travailler sur le territoire et, en outre, de former les équipes et de développer une plateforme de communication.
- Former et promouvoir des équipes spécialisées dédiées à ces politiques au niveau municipal, disposant d'un budget spécifique et agissant de manière coordonnée.

- L'expérience développée peut être utile à d'autres pays, il existe des documents et des outils techniques, ainsi qu'une évaluation, qui sont tous des documents publics.

5. Politique de genre du ministère de l'Environnement et des ressources naturelles.

- Développer au sein de chaque département du ministère des compétences dans ce domaine et disposer d'experts.
- La question du genre doit être travaillée dès la conception des programmes et des politiques; c'est fondamental : lorsque vous parvenez à intégrer la question du genre, elle sera présente dans toutes les phases de la politique, de la conception à la mise en œuvre.
- Avoir des personnes qui connaissent et appliquent la méthodologie de la perspective de genre, qui peuvent gérer l'analyse de genre, la planification et l'évaluation de genre.
- Articuler les approches de l'égalité des genres et de la durabilité environnementale avec des spécialistes des deux domaines.

6. Actions visant à éradiquer les stéréotypes de genre dans les études de l'enseignement supérieur, et actions en faveur de la prévention de la violence en milieu scolaire.

- Que les représentants des réseaux de prévention aient un certain niveau de décision dans l'organisation. Et que les gens comprennent leur rôle et les défis auxquels ils sont confrontés.
- Promouvoir des alliances stratégiques pour faire face aux défis dans ce domaine. Dans le cas des STEM, des partenariats devraient être établis avec des entreprises stratégiques qui intègrent des femmes.
- Présentez le projet de politique en cours de conception ou de mise en œuvre lors de grands forums multipartites pour obtenir un soutien.
- Intégrer l'unité d'égalité des genres dans la structure interne des ministères.
- Toujours être clair sur la dimension du problème rencontré, car les diagnostics sont très utiles.
- Inclure la question des masculinités dans les politiques et les programmes, y compris dans les manuels scolaires, afin de réfléchir à l'importance de cette question et à l'intégration des hommes dans les politiques d'égalité des genres.

PÉROU

1. Lignes directrices pour l'application de la perspective de genre dans les centres d'enseignement technique et productif, et les établissements et écoles d'enseignement supérieur (LIG)

- Disposer d'un personnel mieux formé afin de pouvoir effectuer un travail commun. Des équipes de travail sont nécessaires pour mettre en œuvre les lois, les politiques et les plans.
- Avoir la volonté politique, l'allocation budgétaire et le recrutement du personnel adéquat pour le développement. Il n'y a pas assez de personnel pour mettre en œuvre cette politique.
- Maintenir l'accès au budget à tous les niveaux de la formation technique pour permettre le respect des lignes directrices de la politique.
- Coordonner le travail avec les institutions qui ont des expériences, les récupérer pour les améliorer si nécessaire et aller de l'avant.

2. Cadre conceptuel sur les soins

- Renforcer les mécanismes de coordination intersectorielle vers l'extérieur, vers d'autres secteurs, dès le départ.
- Volonté politique pour soutenir tous les processus et allouer le budget.

- Ouvrir des espaces pour recueillir les besoins, les attentes et les propositions de la société civile.

3. Politique nationale sur l'égalité des genres

- Disposer d'équipes techniques désignées et permanentes pour pouvoir générer des processus dans la formulation de la politique et donner une continuité à sa mise en œuvre.
- Les équipes impliquées dans les politiques sur l'égalité des genres doivent être non seulement dans le domaine de la compétence, mais surtout dans celui de la planification, qui est fondamentale. Renforcer la vision de la planification stratégique à long terme dans cette perspective.

4. Dispositions pour la prévention, l'attention et la sanction du harcèlement sexuel dans les centres d'enseignement technique et productif, et les établissements et écoles d'enseignement supérieur et Lignes directrices pour l'application de la perspective de genre dans les centres d'enseignement technique et productif, et les établissements et écoles d'enseignement supérieur (LIG)

- Promouvoir la participation de tous les acteurs impliqués dans cette disposition, tels que les instituts, les étudiants, les enseignants et la communauté éducative, qui sont les garants de l'élaboration et de la mise en œuvre des politiques.
- Ouvrir des espaces de rencontre entre les acteurs pour l'échange horizontal, la socialisation, la politique et ses progrès.
- Les campagnes de diffusion sont un autre instrument clé pour inclure les politiques dans les agendas et soutenir leur mise en œuvre.

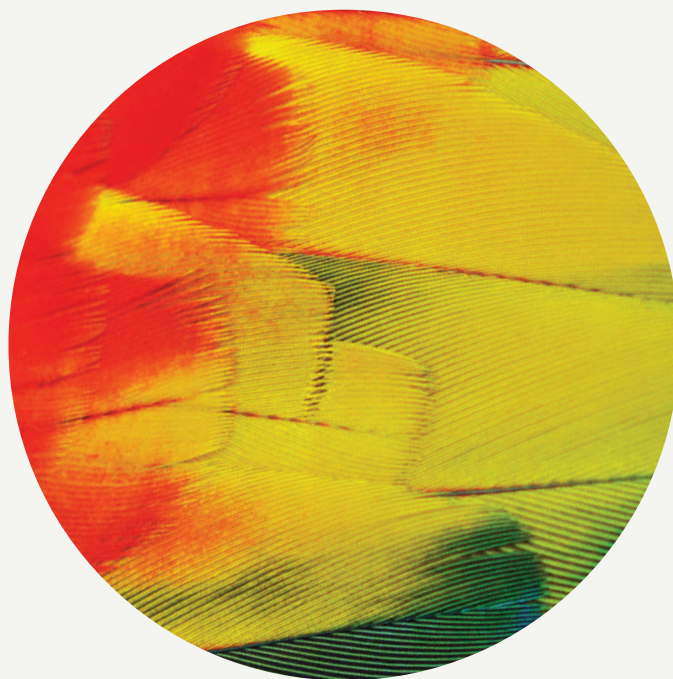
5. Dispositions pour la prévention, l'attention et la sanction du harcèlement sexuel dans les centres d'enseignement technique et productif, et les établissements et écoles d'enseignement supérieur et Lignes directrices pour l'application de la perspective de genre dans les centres d'enseignement technique et productif, et les établissements et écoles d'enseignement supérieur (LIG)

- Maintenir la continuité du personnel chargé de la mise en œuvre de la politique.
- Des professionnels formés pour accompagner les victimes, les guider sur ce qu'elles doivent faire ou sur le processus à suivre lorsqu'elles subissent des violences.
- La volonté politique, l'allocation de budget et l'embauche de personnel adéquat sont nécessaires à son développement.
- Travail avec les hommes, avec des données sur la violence et l'importance de l'attention portée à cette question.
- L'éducation à la sororité est très importante. Il est nécessaire de travailler sur cette question, notamment avec les entrepreneuses.

Analyse des politiques et des bonnes pratiques
en matière de durabilité environnementale

Dans les pays de l'Alliance du Pacifique

5. Conclusions



Si quelque chose ressort de ce processus participatif d'identification des politiques, programmes, lignes directrices et bonnes pratiques en matière d'égalité des genres dans les pays de l'Alliance du Pacifique, ce sont les réalisations de chaque pays, les connaissances et l'expérience des responsables, leur engagement et les mesures prises en faveur de l'égalité, ainsi que la richesse des processus de conception et de mise en œuvre et les nombreux enseignements à partager.

Cet exercice de gestion des connaissances a montré la dynamique, les réalisations et les défis auxquels les pays sont confrontés dans la mise en œuvre des politiques d'égalité des genres dans différents secteurs.

Elle a également montré la nécessité de connaître les progrès réalisés dans la région, la possibilité d'un apprentissage collectif et la récupération des acquis afin de les intégrer dans les processus de chaque pays et d'autres pays de la région, sans devoir repartir de zéro.

Il y a des expériences importantes, innovantes et créatives, et il y a des volontés et des équipes avec une expérience suffisante pour soutenir d'autres pays qui promeuvent des politiques dans ce domaine, ce qui est un facteur essentiel pour le développement et le progrès des pays.

Ce processus a démontré la viabilité et l'efficacité des propositions des mouvements de femmes qui ont émergé depuis le milieu du siècle dernier, et la validité de leurs propositions et revendications pour contribuer au développement avec équité, qui sont aujourd'hui la base de la conception des politiques et programmes promus par les gouvernements de la région.

Bien qu'il existe encore des résistances et une méconnaissance de l'impact positif de cette perspective de genre dans les politiques de tous les pays, les avancées dans l'articulation avec les différents acteurs et leur engagement envers l'importance de la transformation ont permis d'obtenir des changements fondamentaux dans la façon dont les politiques publiques sont élaborées et l'importance d'incorporer les visions, les demandes et les rêves des hommes et des femmes de différentes populations, qui font partie du spectre national de chaque pays.

Ce document se veut un instrument de dialogue entre les institutions qui ont participé à ce processus de systématisation. Il s'agit d'un outil de réflexion et de connaissance des progrès réalisés dans les pays de l'Alliance du Pacifique en matière de conception, de mise en œuvre de politiques et de réglementations visant à modifier la perspective de développement des pays dans chaque secteur.

L'objectif de ce document est également de récupérer l'expérience du dialogue et les témoignages des agents clés de chaque pays, chargés de la conception et de la mise en œuvre des politiques d'égalité des genres, et de motiver les institutions qui promeuvent les politiques d'égalité des genres à partager leurs expériences entre pairs et aussi avec les fonctionnaires qui ne reconnaissent pas leur importance. Pour leur faire prendre conscience des réalisations et des opportunités lorsque nous nous concentrons sur la population cible, qui est composée de femmes et d'hommes, vivant dans des contextes différents et confrontés à des défis différents.

On cherche à contribuer à la reconnaissance du fait que le progrès doit bénéficier à tous, hommes et femmes, femmes différentes par leur race, leur ethnicité, leur culture, leur origine, etc., que l'intersectionnalité est une approche nécessaire à la conception des politiques, que la population est diverse et a des besoins différents, que la croissance ne se produira que si nous reconnaissons ces demandes différenciées et leurs acteurs.

Ce recueil est également un témoignage des personnes qui promeuvent les processus d'intégration d'une perspective d'égalité dans les politiques des pays, et qui ne sont pas toujours reconnues pour leurs efforts et leur engagement en faveur de la transformation de nos sociétés en sociétés plus équitables et inclusives. Il est nécessaire que cette question devienne une priorité dans l'action de l'État et dans le financement de ses actions.

Le programme EPE-AP reconnaît l'importance de promouvoir le dialogue et l'échange entre les institutions responsables des politiques d'égalité des genres dans les quatre pays et l'opportunité de rassembler les leçons apprises et de promouvoir les conseils bilatéraux entre les institutions.

Le dialogue bilatéral ou régional peut se fonder sur la connaissance des progrès réalisés dans ce domaine dans chaque pays. Ce document comprend un répertoire des informateurs clés qui ont participé à l'identification des politiques et aux entretiens, afin de faciliter la communication et la continuité du dialogue entre les spécialistes de chaque pays.

En conclusion, l'expérience a montré l'importance des échanges régionaux entre les pays de l'AP et la récupération de l'apprentissage de chaque institution, qui peut enrichir et soutenir les progrès réalisés dans chaque pays. Il y a encore du chemin à parcourir, et ces expériences et leçons apprises éclairent ce chemin et montrent en même temps de nouveaux défis à relever, mais aussi des recommandations concrètes pour aller de l'avant dans de nouvelles politiques et bonnes pratiques pour l'égalité des genres.

Analyse des politiques et des bonnes pratiques
en matière de durabilité environnementale

Dans les pays de l'Alliance du Pacifique

6. Bibliographie



1. Teresa Incháustegui (2008).

https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/SeminarioCETis/Documentos/Doc_basicos/5_biblioteca_virtual/5_participacion_politica/13.pdf

http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100431.pdf

2. Díaz Rodríguez, M., & Gutiérrez Rodríguez, L. (2014). Manual para la formulación de políticas institucionales de género (Manuel pour la formulation de politiques institutionnelles en matière de genre) :
https://pradpi.es/publicaciones_fio_giz/GIZGuiaPoliticaDefensoria_final%20para%20imprensa.pdf
3. Políticas públicas para la igualdad de género (Politiques publiques pour l'égalité des genres) - CEPALC

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37226/S1420372_es.pdf

4. Reunión internacional sobre buenas prácticas de políticas públicas para el Observatorio de igualdad de género de América Latina y el Caribe (Réunion internationale sur les bonnes pratiques en matière de politiques publiques pour l'Observatoire de l'égalité de genre pour l'Amérique latine et les Caraïbes)

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5830/6/S1000491_es.pdf

^[1] Convention interaméricaine sur la prévention, la sanction et l'élimination de la violence à l'égard des femmes (Belem Do Pará, 1994), Déclaration et programme d'action (Pékin, 1995), Consensus de Quito (Quito, 2007) Consensus de Brasilia (Brasilia, 2010), Convention interaméricaine contre toutes les formes de discrimination et d'intolérance (La Antigua, 2013) et l'Engagement de Santiago (Santiago du Chili, 2020), parmi les plus importants.

^[2] Dans le cas du Mexique et du Pérou, certaines femmes fonctionnaires ont répété leur participation pour répondre à deux politiques différentes.

^[3] Les entretiens virtuels ont été organisés par l'intermédiaire des points focaux identifiés lors de la première étape, dont beaucoup étaient des professionnels du secteur public, qui ont joué un rôle clé dans l'organisation des différentes réunions.

7. Répertoire

Pour poursuivre l'échange, nous vous proposons de consulter l'annuaire pour communiquer avec les personnes qui ont participé au processus de systématisation.

Toutes les personnes ont accepté d'indiquer leur nom et leur adresse électronique afin de faciliter le dialogue entre pairs et d'unir les efforts en matière de conception, de mise en œuvre et d'évaluation des politiques, mais surtout de rassembler les bonnes pratiques et de tracer des pistes pour le développement des pays de l'AP.

Le répertoire est accessible par le lien suivant :

https://collegesinstitutes.sharepoint.com/:x/g/extcollab/EWY5HQs7HC9lo1ILG-xlaQ0B-6hnN_33vaiTL6q0C3jSCA



PROGRAMME EPE DANS
L'ALLIANCE DU PACIFIQUE

Développement durable et compétences pour l'emploi dans le
secteur extractif de l'Alliance du Pacifique

