INTRODUCTION

 

Ce rapport dresse un « Etat des lieux » de la parité » dans la **Province du Sud–Kivu**, réalisé par l’Observatoire de la parité, grâce à l’appui d’International Alert.

 En vue d’élaborer et de publier cet état des lieux de la parité, l’Observatoire de la Parité a mené des enquêtes sur le terrain et a collecté des informations, indicateurs et statistiques, désagrégés par sexe, sur le nombre et pourcentage de femmes dans les organisations et institutions, principalement au sein de leurs instances décisionnelles, dans les **secteurs** suivants :

* la justice,
* le secteur éducatif,
* les partis politiques,
* les médias,
* les organisations de la société civile,
* les entités territoriales décentralisées et déconcentrées,
* l'administration publique,
* les entreprises publiques,
* le secteur privé,
* le secteur santé,
* le secteur de l’agriculture,
* les organismes locaux de prévention, gestion et résolution de conflits.

**SECTEUR N°1 : INSTITUTIONS PROVINCIALES ET LOCALES DE GOUVERNANCE**

Les tableaux de statistiques, désagrégées par sexe, portent sur la représentation des femmes dans les institutions provinciales y compris les territoires, les entités territoriales décentralisées et déconcentrées ainsi que dans les comités locaux (ayant en charge la gestion des marchés, de l’eau, de l’électricité, du développement.

|  |  |
| --- | --- |
| **Pouvoir exécutif et Législatif** | **2018** |
| **Exécutif** | **Effectif** | **H** | **F** | **%F** |
| ***A. Gouvernorat*** |  |  |  |  |
| Gouverneur | 1 | 1 | 0 | 0 |
| Vice-gouverneur | 1 | 1 | 0 | 0 |
| ***B. Gouvernement provincial*** |  |  |  |  |
| Ministres | 10 | 8 | 2 | 20 |
| **Législatif** |  |  |  |  |
| ***Assemblée provinciale*** |  |  |  |  |
| Député(e)s | 36 | 33 | 3 | 8,3 |
| **Total 2018** | **48** | **43** | **5** | **10,4 %** |
| **% 2015** | **48** |  **41** |  **7** | **14,5%** |

Comme on peut le constater, il n’y a pas de femme gouverneur.e ou vice-gouverneur.e au Sud-Kivu.

Au niveau du gouvernement provincial composé et nommé par le dernier Gouverneur élu, Me Nyamugabo, on observe un recul étant donné que deux des 10 ministères seulement, soit 20 %, sont dirigés par une femme alors qu’elles étaient 4 (soit 40%) dans le Gouvernement « Chissambo ».

**3** femmes ont été élues à l’Assemblée provinciale sur **33** députés lors des dernières élections provinciales de 2006 (auxquels s’ajoutent 3 députés cooptés). Cela veut dire que la représentation des femmes est **de 10,4 %** au sein des institutions du pouvoir exécutif et législatif de la province.

A été aussi examinée la présence des femmes au sein de l’administration de l’Assemblée provinciale.

|  |  |
| --- | --- |
| **Administration de l’Assemblée Provinciale** | **2018** |
| **SERVICES** | **Effectif** | **H** | **F** | **%F** |
| SERVICES ADMINISTRATIFS | 75 | 66 | 9 | 12 |
| CABINETS | 17 | 15 | 2 | 11,7 |
| PERSONNEL D’APPOINT | 55 | 51 | 8 | 13,5 |
| **Total 2018** | **147** | **128** | **19** | **12,9%** |
| **% 2015** | **130** | **109** | **21** | **15,3%** |

Au sein de l’administration de l’assemblée provinciale, y compris les services administratifs, les cabinets et les personnels d’appoint, les femmes représentent **12,9 %** des effectifs globaux.

Ces chiffres indiquent que les femmes sont toujours sous-représentées à ce niveau et qu’il reste beaucoup de progrès à faire pour atteindre la parité.

En va-t-il de même au sein des **cabinets des ministres provinciaux** ?

|  |  |
| --- | --- |
| **Cabinets des ministres provinciaux** | **2018** |
| **MINISTERES** | **Effectifs** | **H** | **F** | **% F** |
| EPSP | 12 | 7 | 5 | 41,7 |
| SANTE ET GENRE  | 12 | 9 | 3 | 25 |
| INTERIEUR | 13 | 11 | 2 | 15 |
| MINES | 13 | 9 | 4 | 30,8 |
| FINANCES | 13 | 10 | 3 | 23 |
| PLAN ET BUDGET | 15 | 12 | 3 | 20 |
| JUSTICE | 13 | 12 | 1 | 7,7 |
| TRANSCOM | 13 | 8 | 5 | 38,5 |
| AGRICULTURE | 13 | 10 | 3 | 23 |
| TRAVAUX PUBLICS | 13 | 12 | 1 | 7,7 |
| **Total 2018** | **130** | **100** | **30** | **23,1%** |
| **% 2015** | **120** | **89** | **31** | **25,8%** |

 Le taux de participation des femmes au sein des cabinets ministériels varie de **7,7 %** (ministère de justice et travaux publics) à **41,7 %** (ministère de l’EPSP). De plus, deux cabinets ministériels sur les dix ont atteint le quota de 30 %, à savoir les ministères de mines, et de transport et communication.

|  |  |
| --- | --- |
| **Divisions Provinciales** | **2018** |
| **Effectif** | **H** | **F** | **%F** |
| 53 | 50 | 3 | 5,6 |
| **Total 2018** | **53** | **50** | **3** | **5,6%** |

La présence des femmes à la tête des divisions provinciales est aussi très faible.

**LES ENTITES TERRITORIALES DECENTRALISEES ET DECONCENTREES DE LA PROVINCE**

Dans le cadre de la décentralisation, on distingue

* les entités territoriales déconcentrées et
* les entités territoriales décentralisées (ETD).

Les villes, les communes, les secteurs et les chefferies = **des entités territoriales décentralisées** dotées de la personnalité juridique et jouissent de la libre administration et de l’autonomie de gestion de leurs ressources humaines, économiques, financières et techniques.

Cela les distingue des **entités territoriales déconcentrées** = les territoires, les quartiers, les groupements et les villages et qui n’ont pas ce statut juridique.

!!! À compter des prochaines **élections** urbaines, municipales et locales, les responsables des entités territoriales **décentralisées** (conseillers urbains, de commune, de secteur et chefferie, maires, bourgmestres, chefs de secteur, etc.) **seront pour la première fois élus par la population et non plus désignés par l’autorité nationale ou provinciale**. Il est donc opportun de dresser un bilan de la parité de ces entités.

Cette partie présente une **synthèse des Etats des lieux de la parité** au sein des **8** territoires de la province et des entités territoriales décentralisées et déconcentrées de ces Territoires.

Pour un examen plus détaillé de l’état des lieux de la parité dans chaque Territoire de la province, veuillez-vous reporter aux « Etats des lieux de la parité » territoriaux inclus en annexe.

Nous examinons aussi, à titre exemplatif, les états des lieux de la parité de la ville de Bukavu, dans ses trois communes, à savoir Ibanda, Kadutu et Bagira.

**Tableau faisant la synthèse des états des lieux de la parité dans les 8 territoires**

|  |  |
| --- | --- |
|  **Autorités** | **Effectifs** |
| **Total** | H | F | **% F** |
| **Administrateur** | 8 | 8 | 0 | 0 |
| **Administrateur adjoint** | 16 | 12 | 4 | 25 |
| **Chef de chefferie** | 18 |  17 | 1  | 5,5 |
| **Chef de secteur** | 5 | 5 | 0 | 0 |
| **Chef de Groupement** | 186 | 180 | 6 | 3,2 |
| **Chef de Village** | 2707 | 2704 |  3 | 1 |
| **Total 2018** | **2940** | **2927** | **13** | **0,4%** |

|  |  |
| --- | --- |
| **Ville, Communes, Quartiers de Bukavu**  | **Effectifs** |
| **Total** | **H** | **F** | **% F** |
| **Maire de la ville** | 1 | 1 | 0 | 0 |
| **Maire Adjoint** | 1 | 1 | 0 | 0 |
| **Bourgmestres**  | 3 | 3 | 0 | 0 |
| **Chefs de quartier** | 20 | 17 | 3 | 15 |
| **Chefs de cellule** | 95 | 85 | 10 | 10,5 |
| **Chefs d’avenue** | 402 | 387 | 15 | 3,7 |
| **Total 2018** | **522** | **420** | **28** |  **5,3 %** |
| **% 2015** | **523** | **456** | **67** | 12,8% |

!!!Le niveau de représentation de la femme dans les **fonctions de responsabilité** des différentes institutions des Entités Territoriales Décentralisées et Déconcentrées - qui ont en charge le développement des Territoires - est extrêmement choquant et inacceptable puisque **les femmes sont quasiment absentes des postes de responsabilité,** **à quelques rares exceptions près, ç-à-dire dans les fonctions de responsabilité de niveau plus limité (comme chef de cellule ou d’avenue, par exemple)**.

Les femmes ne sont présentes que dans les services administratifs mais de manière très minoritaire (sans avoir pu vérifier si elles y occupent des fonctions de responsabilité ou subalternes).

* **Dans les ETD Secteurs** on remarque l’absence des femmes au niveau des autorités, car **aucune** femme n’est chef de secteur, chef de secteur adjoint, chef de groupement ou encore chef de village, **sauf une exception**.
* **Dans toutes les ETD Chefferies de la province,** le monopole du pouvoir revient **quasi** totalement aux hommes, car aucune femme n’est chef de chefferie, chef de groupement ni même chef de village ! , **sauf une exception**.
* **Dans les ETD Ville et Communes de Bukavu,** la représentation des femmes au sein des entités territoriales décentralisées et déconcentrées s’élève à 5,3 %. En effet, aucune femme n’a été désignée maire, maire adjoint, bourgmestre, bourgmestre-adjoint.

**L’Observatoire note ainsi un recul de la parité puisqu’entre 2008 et 2010, trois femmes étaient bourgmestres de communes de Bukavu.**

Seulement

* 3 femmes sont cheffes de quartier, sur les 20 quartiers que compte la ville de Bukavu (15 %) ;
* 10 sont cheffes de cellule (10,5 %) ; et
* 15 sont cheffes d’avenue, sur 402 (3,7 %).

**En conclusion**, il est stupéfiant de constater que, depuis des décennies, **l’exercice du pouvoir au niveau le plus proche de la population, le niveau territorial et local, est quasi complètement monopolisé par les hommes**.

Cette exclusion des femmes de ce « pouvoir de proximité » est extrêmement préoccupante et ne devrait absolument pas se perpétuer à l’avenir, et particulièrement après les prochaines **élections locales**.

Celles-ci permettront d’élire

* les Conseils urbains
* les Conseils municipaux
* les Conseils de Secteur
* les Conseils de Chefferie.

L’opportunité se présentera alors d’élire non seulement des conseillers **mais aussi des conseillères**.

Encore faut-il d’urgence concevoir et **mettre en œuvre dans chaque ETD (Secteur, Chefferie, Communes, etc.) des mesures, actions, projets qui encourageront les candidatures féminines et augmenteront les chances de ces candidates d’être élues.**

Par contre, malheureusement, **plusieurs autres mandats publics et fonctions de responsabilité au niveau local ne seront pas soumis à l’élection**, à moins d’une modification de la loi électorale :

* les chef.fe.s de chefferie,
* les chefs de groupement,
* les chefs de village.
* les responsables de l’administration territoriale.

Pour féminiser toutes ces fonctions de responsabilité, il est donc aussi urgent et nécessaire de concevoir et mettre en œuvre des mesures, actions, projets qui conduiront à **une augmentation du nombre de femmes nommées ou désignées dans ces fonctions**.

* **Complétez la « Grille Plan d’Action » du Secteur « Institutions provinciales de gouvernance » en y indiquant des mesures, actions, projets, etc. qui peuvent être mis en œuvre et qui :**

**- conduiront à une augmentation du nombre de femmes nommées ou désignées dans les fonctions de responsabilité au sein des entités territoriales décentralisées (les villes, les communes, les secteurs et les chefferies) et des entités territoriales déconcentrées (les territoires, les quartiers, les groupements et les villages)**

**- encourageront les candidatures féminines et augmenteront les chances de ces candidates d’être élues lors des élections provinciales et locales.**

**LES COMITES LOCAUX**

Il s’agit dans les tableaux ci-dessous de déterminer le nombre de femmes et d’hommes qui composent les différents comités ayant en charge **la gestion des marchés, de l’eau, du développement, etc. dans les ETD** de la province et dans certains quartiers des communes de Bukavu.

**Synthèse des états des lieux de la parité dans les comités dans les 8 territoires :**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Terrritoires** | **Total** |  |  | **% F** |
| **F** | **H** |
| Bukavu | 66 | 17 | 49 | 25,7 |
| Fizi | 135 | 30 | 105 | 22 |
| Idjwi | 232 | 81 | 151 | 34,9 |
| Kalehe | 98 | 28 | 70 | 28,5 |
| Mwenga | 94 | 21 | 73 | 28,7 |
| Kabare | 95 | 19 | 76 | 20 |
| Shabunda | 45 | 10 | 35 | 22 |
| Uvira | 139 | 23 | 116 | 16,5 |
| Walungu | 91 | 22 | 69 | 24 |
| **Total**  | **995** | **251** | **744** | **25,2%** |

On constate que dans les différents comités existant dans les localités (comités d’eau, du marché, de développement, d’électricité**), les femmes sont sous-représentées alors que ces comités gèrent des secteurs dans lesquels les femmes sont pourtant très fortement impliquées.**

* Dans les **Comités d’eau,**  les femmes sont minoritaires alors que ce sont les femmes et les filles les plus impliquées dans toutes les tâches liées à l’eau (transport de l’eau, nettoyage, repas, lessive, etc.).
* Dans les **Comités de marché**, les femmes sont faiblement représentées alors qu’elles constituent la majorité des vendeuses.
* Dans les **Comités de développement, l**es femmes ont peu de place alors qu’elles sont très actives dans plusieurs secteurs (agriculture, commerce, etc.).
* Dans les **Comités Electricité**, il en est de même, alors que les femmes devraient avoir leur mot à dire sur la gestion de cette ressource énergétique dont elles dépendent fortement pour un bon fonctionnement de beaucoup des activités qu’elles ont en charge, que ce soit sur le plan familial ou sur le plan socio-économique.
* **Complétez la « Grille Plan d’Action » du Secteur « Comités » en y indiquant des mesures, actions, projets, etc. qui peuvent être mis en œuvre pour progresser vers la parité au sein de ces comités.**

**SECTEUR N°2 : LES PARTIS POLITIQUES**

 En s’intéressant plus particulièrement à la participation des femmes au sein des partis politiques et de leurs organes dirigeants, l’Observatoire analyse uniquement le taux de parité au sein des instances décisionnelles sur un échantillon de **16** partis politiques actifs dans la province, en se limitant à examiner qui exerce la présidence.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **PARTIS POLITIQUES** **(présents et actifs dans la province)** | **Dirigeant** | **% Femme** |
| **MAJORITE** | **F** | **H** |
| Alliance des Forces Démocratiques du Congo (AFDC) | 0 | 1 | 0 |
| Union Nationale des Fédéralistes du Congo (UNAFEC) | 0 | 1 | 0 |
| Parti National pour la Démocratie et la République (PANADER) | 0 | 1 | 0 |
| Parti du Peuple pour la Reconstruction et le Développement(PPRD) | 0 | 1 | 0 |
| Mouvement social pour le Renouveau (MSR) | 0 | 1 | 0 |
| Convention pour la Démocratie Chrétienne (DCF/COFEDEC) | 0 | 1 | 0 |
| Parti de l’Alliance Nationale pour l’Unité (PANU) | 0 | 1 | 0 |
| Union des Congolais pour la Paix (UCP) | 1 | 0 | 100 |
| **Total 2018** | **1** | **7** | **12,5%** |
| **% 2015** |  |  | **25%** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **OPPOSITION** | **Dirigeant** | **% Femme** |
| **F** | **H**  |
| Union pour la Nation congolaise (UNC) | 0 | 1 | 0 |
| Union pour la Démocratie et le Progrès social (UDPS) | 1 | 0 | 100 |
| Mouvement de Libération du Congo (MLC) | 0 | 1 | 0 |
| Union des Démocrates Mobutistes (UDEMO) | 0 | 1 | 0 |
| Alliance Nationale des Démocrates pour la Reconstruction (ANADER) | 0 | 1 | 0 |
| Union du Peuple pour la République et le Développement intégral (UPRDI) | 0 | 1 | 0 |
| Parti congolais pour le Progrès (PCP) | 0 | 1 | 0 |
| Mouvement social pour le Renouveau (MSR) | 1 | 0 | 100 |
| **Total 2018** | **2** | **6** | **25%** |

La faible présence des femmes dans les partis politiques est la résultante de nombreux facteurs bien connus, qualifiés le plus souvent en termes de « manques »

* de temps,
* de partage des tâches et des rôles au sein de la famille,
* de moyens,
* de confiance en soi,
* etc.

On peut ajouter qu’Il est possible aussi que les femmes de certains territoires s’intéressent moins à la vie politique, compte tenu du climat d’insécurité qui règne dans ces zones (guerre, violences, déplacements, etc.).

Les raisons de cette faible représentation des femmes dans les partis politiques ne sont pas à trouver seulement dans le fait qu’il y aurait un « désintérêt des femmes à adhérer dans les partis politiques », comme le déclarent souvent les hommes responsables de partis politiques contactés.

En réalité, ces derniers ne se livrent pas à un examen autocritique approfondi des causes réelles de ce soi-disant « désintérêt » et de ce faible accès aux fonctions de responsabilité dans les partis et, par conséquent, ils n’ont souvent ni la volonté ni la capacité pour mettre en œuvre des mesures correctrices susceptibles de changer cette situation.

Au niveau national, la principale mesure à prendre sont des mesures de discrimination positive comme d’instaurer un quota obligatoire de femmes sur les listes de candidat(e)s des partis politiques aux élections nationales, provinciales et locales, comme demandé par le mouvement « Rien sans les femmes » qui exige que soit sanctionnée d’irrecevabilité les listes de candidat(es) des partis politiques qui ne comptent pas suffisamment de candidatures féminines.

Mais d’**autres actions peuvent être menées au niveau provincial et local** qui pourraient donc être inscrites dans la « Grille Plan d’Action » consacrée à ce secteur.

* **Complétez la « Grille Plan d’Action » du Secteur « Partis politiques » en y indiquant des mesures, actions, projets, etc. qui peuvent être mis en œuvre au niveau provincial et qui contribueront à augmenter l’implication des femmes dans les partis politiques et leur possibilité d’accéder aux postes de direction de ces partis.**

**Candidatures H/F aux élections provinciales**

Selon le dernier calendrier électoral déposé par la CENI, la date des prochaines élections provinciales est fixée au 23 décembre 2018. Une première opération de dépôt des candidatures pour les élections à l’assemblée provinciale a cependant déjà eu lieu en 2015 puisque les élections provinciales avaient été programmées par la CENI au 25 octobre 2015.

II est donc possible de mesurer le **pourcentage de femmes qui se sont portées candidates à ces élections** à cette époque, en attendant une nouvelle opération de dépôt des candidatures qui pourrait prendre place en juin 2018.

|  |  |
| --- | --- |
| **Territoire** |  **Candidats** |
| **Total** | **H** | **F** | **% F** |
| Bukavu | 200 | 174 | 26 | 13 |
| Fizi | 111 | 100 | 11 | 9,9 |
| Idjwi | 32 | 31 | 1 | 3 |
| Kalehe | 116 | 104 | 12 | 10 |
| Mwenga | 120 | 112 | 8 | 6,7 |
| Kabare | 166 | 149 | 17 | 10 |
| Shabunda | 91 | 74 | 17 | 18,7 |
| Uvira | 158 | 133 | 25 | 15,8 |
| Walungu | 147 | 131 | 16 | 10,9 |
| **Total 2015** | **1141** | **1008** | **133** | **11,6%** |

Avec 3,1 % de candidatures féminines, le territoire d’Idjwi compte la plus faible proportion de candidates.

À Shabunda, les femmes constituent 18,7 % des candidatures, ce qui représente la plus forte proportion de femmes candidate pour un territoire de la province.

La moyenne totale des candidatures féminines à travers les territoires du Sud-Kivu atteint **10,9 %**,ce qui demeure fort bas et risque d’entraîner l’élection d’un nombre très réduit de députées à l’assemblée provinciale.

**SECTEUR N° 3 : LA JUSTICE**

Les données statistiques sur l’effectif du personnel judiciaire (juges, procureurs, auditeurs militaires, etc.) et des auxiliaires de justice (avocats, défenseurs judiciaires) déployé dans la province et sa répartition par sexe, sont présentées dans les tableaux ci-dessous.

**Cours et tribunaux civils**

|  |  |
| --- | --- |
| **Siège** | **Effectif (juges)** |
|  | **T** | **F** | **H** | **% F** |
| Cour d’appel de Bukavu | 9 | 1 | 8 | 11 |
| Tribunal de grande instance (TGI) de Bukavu | 9 | 4 | 5 | 44 |
| Tribunal de grande instance (TGI) d’Uvira | 4 | 0 | 4 | 0 |
| Tribunal de grande instance (TGI) de Kavumu | 3 | 0 | 3 | 0 |
| Tribunal de grande instance (TGI) de Kamituga | 9 | 2 | 7 |  22 |
| Tribunal pour enfant  | 4 | 0 | 4 | 0 |
| Tribunal du commerce | 4 | 0 | 4 | 0 |
| Tribunal de paix Bukavu |  17 | 3 | 14 | 17,6 |
| Tribunal de paix d’Uvira | 4 | 0 | 4 | 0 |
| Tribunal de paix de Kamituga | 1 | 0 | 1 | 0 |
| Tribunal de paix de Kalehe | 3 | 0 | 3 | 0 |
| Tribunal de paix de Walungu | 3 | 0 | 3 | 0 |
| Tribunal de paix de Fizi | 3 | 0 | 3 | 0 |
| Tribunal de paix d’Idjwi | 2 | 0 | 2 | 0 |
| Tribunal de paix de Shabunda | 3 | 0 | 3 | 0 |
| Tribunal de paix de Kabare | 3 | 0 | 3 | 0 |
| **Total**  | **81** | **10** | **71** | **12,3%** |

Le pourcentage des femmes juges au sein des cours et tribunaux de la province est de 12,3% et varie entre **0 % dans presque tous les Territoires**

**et des pourcentages un peu plus** élevés dans les zones urbaines **de Bukavu et Uvira.**

**Parquets des tribunaux**

|  |  |
| --- | --- |
| **Parquets** | **Effectifs** |
| **Total** | **F** | **H** | **% F** |
| **Parquet général près la Cour d’appel** | 9 | 0 | 9 | 0 |
| **Parquets près les TGI** |
| Bukavu | 11 | 1 | 10 | 9 |
| Uvira | 4 | 0 | 4 | 0 |
| Kavumu | 2 | 0 | 2 | 0 |
| Kamituga | 2 | 0 | 2 | 0 |
| **Parquet près les tribunaux de paix** |
| Bukavu | 6 | 0 | 6 | 0 |
| Kalehe | 2 | 0 | 2 | 0 |
| Kamituga | 2 | 0 | 2 | 0 |
| Walungu | 2 | 0 | 2 | 0 |
| Fizi | 2 | 0 | 2 | 0 |
| Idjwi | 2 | 0 | 2 | 0 |
| Shabunda | 2 | 0 | 2 | 0 |
| Kabare | 3 | 0 | 3 | 0 |
| **Total**  | **40** | **1** | **39** |  **2,5%** |

Parlant du secteur de la justice dans la province, on constate que les femmes ont été oubliées dans les juridictions civiles. **10 femmes pour 71 hommes prestent comme juges et 1 seule femme au niveau des parquets.**

Pour que le nombre de personnel féminin dans le secteur de la justice atteigne au moins 30%, il faut poursuivre les efforts dans plusieurs directions au niveau national et/ou provincial et/ou local. Par exemple :

* Mener des actions de plaidoyer au niveau national lors de concours et de recrutement de magistrat(e)s, pour que ce concours soit organisé au niveau provincial;
* Organiser des campagnes d’information des candidates potentielles aux concours de recrutement de magistrats afin qu’elles soient bien préparées et qu’elles présentent des dossiers complets,
* Organiser les séances de sensibilisation des jeunes filles étudiantes du 1er et 2e cycle de faculté de Droit sur l’importance de la magistrature;
* Analyser les principaux problèmes qui font obstacles au recrutement et à l'affectation de magistrates en provinces et y trouver des solutions efficaces mais aussi au niveau local.

**Juridictions militaires**

**Cour et** trib**unaux militaires**

|  |  |
| --- | --- |
| **Magistrats dsiège** | **Effectifs (juges)** |
|  | **Total** | **H** | **F** | **% F** |
| Cour militaire de Bukavu | 3 | 3 | 0 | 0 |
| Tribunal militaire de garnison de Bukavu | 3 | 3 | 0 | 0 |
| Tribunal militaire de garnison d’Uvira | 3 | 3 | 0 | 0 |
| **Total 2018** | **9** | **9** | **0** | **0%** |

Auditorats militaires

|  |  |
| --- | --- |
| **Ministère public** | **Effectifs (magistrats)** |
|  | **Total** | **H** | **F** | **% F** |
| Auditorat militaire supérieur | 2 | 2 | 0 | 0 |
| Auditorat militaire de garnison de Bukavu | 3 | 3 | 0 | 0 |
| Auditorat militaire de garnison d’Uvira | 3 | 3 | 0 | 0 |
| **Total 2018** | **8** | **8** | **0** | **0%** |

Comme on peut l’observer, les auditorats auprès de la cour militaire et des tribunaux militaires de garnison du Sud-Kivu ne comptent aucune femme magistrate.

Par conséquent, la justice militaire au Sud-Kivu ne comprend aucune femme, ni parmi ses juges ni parmi ses magistrats. Et ce, malgré les efforts fournis par l’armée ces dernières années pour accroître le nombre de femmes lors du recrutement de magistrats. Selon un représentant de l’Auditorat militaire supérieur, la faible représentation des femmes au sein des institutions juridiques militaires reflète l’absence générale de femmes dans l’armée. Cela peut aussi s’expliquer par le fait que l’armée a longtemps été considérée comme un métier réservé aux hommes, et les quelques femmes qui l’intègrent sont mal vues par la communauté, qui les considère comme déviantes.

|  |  |
| --- | --- |
| **Auxiliaires de justice** | **Effectifs (avocats)** |
| **Institutions** | **Total** | **H** | **F** | **% F** |
| Barreau des avocats | 226 | 204 | 22 | 9,7 |
| Défenseurs judiciaire | 310 | 272 | 38 | 12,2 |
| **Total 2018** | **536** | **60** | **476** | **11,1%****%** |

Concernant les auxiliaires de justice, le Barreau des avocats du Sud-Kivu compte 22 femmes, soit 9,7 % des 226 avocats enregistrés ce qui est évidemment très insuffisant. Il convient de souligner que la plupart des avocats, y compris féminins, sont concentrés à Bukavu, ce qui limite donc tout autant l’accès à une avocate dans les territoires, surtout ruraux.

* **Complétez la « Grille Plan d’Action » du Secteur de la Justice » en y indiquant des mesures, actions, projets, etc. qui peuvent être mis en œuvre au niveau provincial et qui pourraient contribuer à une plus grande féminisation de la justice.**

**SECTEUR N°4 : POLICE NATIONALE CONGOLAISE**

Les statistiques désagrégées par sexe sur le personnel de la Police Nationale Congolaise affecté dans les Commissariats et Sous-Commissariats de la province dans chacune des catégories, sont reprises dans le tableau.

|  |  |
| --- | --- |
| **Grades** | **Effectifs** |
|  | **Total** | **H** | **F** | **% F** |
| **Commissaires** |  |
| Commissaire divisionnaire en chef | - | - | - | - |
| Commissaire divisionnaire | - | - | - | - |
| Commissaire divisionnaire adjoint | 1 | 1 | 0 | 0 |
| **Officiers supérieurs** |  |
| Commissaire supérieur principal | 4 | 4 | 0 | 0 |
| Commissaire supérieur | 7 | 6 | 1 | 14,2 |
| Commissaire supérieur adjoint | 3 | 3 | 0 | 0 |
| **Officiers subalternes** |  |
| Commissaire principal | 224 | 218 | 6 | 2,6 |
| Commissaire | 256 | 247 | 9 | 3,6 |
| Commissaire adjoint | 303 | 292 | 11 | 3,6 |
| **Sous-officiers de 1re classe** |  |
| Sous-commissaire principal | 340 | 325 | 15 | 4,4 |
| Sous-commissaire | 467 | 449 | 18 | 3,8 |
| Sous-commissaire adjoint | 514 | 491 | 23 | 4,4 |
| **Sous-officiers de 2e classe** |  |
| Brigadier en chef | 541 | 506 | 35 | 6,4 |
| Brigadier | 579 | 542 | 37 | 6,4 |
| Brigadier adjoint | 643 | 599 | 44 | 6,8 |
| **Agents de police** |  |
| Agent de police | 1380 | 1 307 | 73 | 5,3 |
| Agent (sans grade) | 4028 | 3 720 | 308 | 7,6 |
| **Total**  | **9290** | **8696** | **579** | **6,6%** |

L’effectif des femmes policières est très faible, car sur le total des agents de la PNC, on ne compte que 6,6**% de** femmes qui, de plus, ne sont que très rarement affectées à des postes de commandement.

C’est seulement dans les catégorie des sous-officiers de 2ème classe et des agents de police et agents sans grade que l’on retrouve un pourcentage un peu plus élevé de femmes mais **qui ne dépassent même pas 10 %.**

Pour féminiser la police, beaucoup de mesures doivent être prises au niveau national

* instaurer des quotas,
* redorer l’image de la PNC,
* mettre les policiers dans des bonnes conditions sociales pour encourager les autres à faire carrière dans la police,
* rassurer les femmes qu’elles ne seront pas victimes de harcèlement sexuel,
* etc.

mais **certaines actions peuvent aussi être développées au niveau provincial et local.**

* **Complétez la « Grille Plan d’Action » du Secteur de sécurité / PNC en y indiquant des mesures, actions, projets, etc. qui peuvent être mis en œuvre au niveau de la province et des territoires et qui pourraient contribuer à une plus grande féminisation de la PNC.**

**SECTEUR N°5 : ORGANISATIONS DE LA SOCIETE CIVILE**

Le Sud-Kivubénéficie d’une société civile active et dynamique. Étant donné le grand nombre d’organisations de la société civile (OSC) traitant d’une multitude de problématiques que compte la province, présenter le niveau de parité au sein de chaque organisation serait une tâche trop lourde pour cet *État des lieux*. L’Observatoire s’est donc limité à examiner le niveau de la participation des femmes aux instances décisionnelles, en analysant :

- le nombre de femmes présentes au sein des bureaux et noyaux de la société civile ;

- la proportion d’organisations de la société civile (membres des 12 composantes) dirigées par une femme,

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Synthèse des bureaux de coordination et noyaux territoriaux de la société civile** | **Effectif** | **Dirigeant** |
| **Total** | **F** | **H** | **% F** | **F** | **H** | **% F** |
| **Bureau de coordination de la société civile** | 10 | 1 | 9 | **10%** | 0 | 1 | **0%** |
|  |
| **Noyaux de la société civile dans les Territoires** |
| Fizi | 5 | 1 | 4 | **20%** |  0 |  1 | **0** |
| Idjwi | 5 | 1 | 4 | **20%** | 0 | 1 | 0 |
| Kalehe | 5 | 4 | 1 | **20%** | 1 | 0 | 0 |
| Mwenga | 15 | 3 | 12 | **20%** | 0 | 1 | **0** |
| Kabare |  17 |  4 | 13 | **23,5%** | 1 | 0 | 0 |
| Shabunda | 16 | 3 | 12 | **20%** | 0 | 1 | 0 |
| Walunga | 16 | 4 | 12 | **20%** | 0 | 1 | 0 |
| Uvira | 5 | 1 | 4 | **20%** | 0 | 1 | 100 |
| **Total 2018** | **30** | **23** | **7** | **23,3%** | **2** | **6** | **25%** |
| **% 2015** | **50** | **11** | **39** | **22%** | **-** | **-** | **-** |

**Synthèse des composantes des Organisations de la société civile de la province du Sud-Kivu**

|  |  |
| --- | --- |
| **Composantes** | **Effectif (dirigeant)** |
| **Organisations** | **H** | **F** | **% F**  |
| Femmes | 100 | 14 | 86 | 86 |
| Droits de l’Homme | 66 | 64 | 2 | 3 |
| Confessions religieuses | 4 | 4 | 0 | 0 |
| Jeunes | 40 | 30 | 10 | 25 |
| Intersyndicale | 10 | 6 | 4 | 40 |
| Culture | 20 | 19 | 1 | 1 |
| Savante  | 9 | 9 | 0 | 0 |
| Intérêt économique | 10 | 8 | 2 | 20 |
| Développement | 345 | 318 | 27 | 7,8 |
| Philanthropie | 14 | 11 | 3 | 8 |
| **Total**  | **628** | **492** | **136** | **21,6%**  |
| **Total SANS LES ORGANISATIONS DE FEMMES** | **528** | **478** | **50** | **9,4%** |

 21,6 % des organisations de la société civile (OSC) étdiées sont dirigées par une femme, soit **136 sur 628 organisations.**

Une analyse plus approfondie montre **que sur les 136 OSC dirigées par une femme, 86 sont en réalité des organisations féminines, soit 63 %.** Cela veut dire que 50 femmes seulement occupent des fonctions dirigeantes au sein des **528** OSC « non féminines », soit moins de 10 %.

Vu le rôle central que joue la société civile dans la lutte pour la parité et la réalisation de l’objectif intermédiaire de 30 % de représentation des femmes, il est essentiel que ces organisations de la société civile donnent le bon exemple, ce qui est loin d’être le cas aujourd’hui. Cette marginalisation des femmes au sein des organes de décision des OSC peut en partie expliquer la faiblesse de l’action de la société civile congolaise dans les grandes luttes pour la parité et l’égalité entre femmes et hommes, notamment au niveau du Parlement.

* **Complétez la « Grille Plan d’Action » du Secteur « Société civile » en y indiquant des mesures, actions, projets, etc. qui peuvent être mis en œuvre pour que les femmes ne soient pas seulement présentes parmi les membres des OSC mais aussi présentes dans les postes dirigeants de ces mêmes OSC de TOUTES les composantes et pas seulement de la composante « Femmes »**

**SECTEUR N°6 : LES MEDIAS**

Le secteur des médias, et la radio en particulier, a un impact significatif sur la population. Cela veut dire que le secteur offre une opportunité importante de porter les voix des femmes sur les ondes médiatiques, y compris concernant les questions relatives aux femmes et au genre de manière plus générale. Cette partie présente le taux de parité au sein des stations de radio-télévision de la province.

|  |  |
| --- | --- |
| **Stations de radio-télévision émettant au Sud-Kivu** | **Dirigeant** |
| **F** | **H** | **%F** |
| Radio-Télévision des Grands Lacs (RTVGL) | 0 | 1 | 0 |
| Mama Radio | 1 | 0 | 100 |
| Radio Maendaleo | 0 | 1 | 0 |
| Radio Maria | 0 | 1 | 0 |
| Radio Neno la Uzima | 0 | 1 | 0 |
| Radio Iriba | 0 | 1 | 0 |
| Radio-Télévision Vision Shala | 0 | 1 | 0 |
| Radio Sauti ya Rehema | 0 | 1 | 0 |
| Radio Star Bukavu | 0 | 1 | 0 |
| Radio-Télévision nationale congolaise (RTNC) | 0 | 1 | 0 |
| Radio-Télévision Ngoma ya Kivu (RTNK) | 0 | 1 | 0 |
| Radio Okapi | 0 | 1 | 0 |
| Radio ISDR | 1 | 0 | 100 |
| Radio Svein | 0 | 1 | 0 |
| RCK: Radio Communautaire de Kabare | 0 | 1 | 0 |
| Radio communautaire territotial Kalehe (RCTH) | 0 | 1 | 0 |
| Radio tele communautaire de Kalehe (RTCKA) | 0 | 1 | 0 |
| Radio MUTULA | 0 | 1 | 0 |
| Radio Ejulino | 0 | 1 | 0 |
| RADIO MULANGANE | 0 | 1 | 0 |
| NOTRE DAME | 0 | 1 | 0 |
| Vision Shala Kamituga | 0 | 1 | 0 |
| Radio Baraka | 0 | 1 | 0 |
| **Total 2018** | **2** | **21** | **8,6%** |

La direction des médias – essentiellement des radios et télévision - présents dans la province est féminisée à seulement **8,6%.** Malgré une féminisation un peu plus élevée du personnel de ces médias, la présence des femmes à la **direction** de ces structures demeure très faible.

* **Complétez la « Grille Plan d’Action » du Secteur « Médias » en y indiquant des mesures, actions, projets, etc. qui peuvent être mis en œuvre pour que les femmes ne soient pas seulement présentes parmi le personnel des médias (dans la fonction de journaliste notamment) mais soient aussi présentes dans les postes dirigeants de ces mêmes médias (directrice, rédactrice en chef, secrétaire de rédaction, etc.).**

**SECTEUR N° 7 : ORGANISMES LOCAUX DE PRÉVENTION, DE GESTION ET DE RÉSOLUTION DES CONFLITS**

L’effectif des membres, désagrégé par sexe, des organismes locaux de prévention, gestion et résolution de conflits présents et actifs dans le Territoire est présenté dans le tableau, en notant aussi le sexe de la personne qui en assure la direction.

**Synthèse des Organisme locaux de prévention, de gestion et de résolution des conflits**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Organismes** | **Effectif (membres)** | **Dirigeant** |
| **Total** | **H** | **F** | **%** | **H** | **F** | **F %** |
| TDH (Comité de paix) | 12 | 7 | 5 | 41,6 | 0 | 1 | 0 |
| APC (CDM) | 2 | 1 | 1 | 50 | 0 | 1 | 0 |
| CDJP (Commission justice et paix) | 25 | 11 | 14 | 56 | 0 | 1 | 0 |
| (CMD) Héritiers de la justice | 20 | 17 | 3 | 15 | 0 | 1 | 0 |
| COFAS (Noyau de paix) | 7 | 3 | 4 | 57 | 0 | 1 | 0 |
| Caucus des femmes (Groupe de dialogue communautaire) | 60 | 24 | 36 | 60 | 1 | 0 | 100 |
| AFEM (Noyaux club d’écoute) | 27 | 0 | 27 | 100 | 1 | 0 | 100 |
| Radio Maendeleo (Radio club de Maendeleo) | 145 | 140 | 5 | 3 | 0 | 1 | 0 |
| OCF | 15 | 3 | 12 | 80 | 0 | 1 | 0 |
| Comité de concertation intercommunautaire  | 68 | 46 | 22 | 32 | 0 | 1 | 0 |
| **TOTAL** | **381** | **252** | **129** | **33,8%** | **2** | **8** | **25%** |

Concernant la participation des femmes au sein des organismes de prévention, de gestion et de résolution des conflits, les données collectées indiquent que les femmes sont relativement bien impliquées, représentant **33,8%** des membres de ces organismes. Cela est dû, en grande partie, au fait que plusieurs de ces structures sont encadrées et accompagnées par des organisations dont l’un des objectifs est la promotion des droits des femmes. **Toutefois, les femmes n’y occupent pas souvent des fonctions de responsabilité contrairement à l’esprit de la Résolution 1325.**

* **Complétez la « Grille Plan d’Action » du Secteur « Organismes locaux de prévention, gestion et résolution de conflits » en y indiquant des mesures, actions, projets, etc. qui peuvent être mis en œuvre pour que les femmes soient présentes à 50 % dans l’effectif de ces organismes, mais soient aussi présentes dans leurs postes dirigeants.**

**SECTEUR N° 8 : LA SANTE**

Chaque province est organisée en zones de santé gérées par un médecin chef de zone (MCZ) et compte trois niveaux d’institutions de prestation de soins : hôpital spécialisé, hôpital général de référence et centre de santé. Étant donné le plus grand nombre de ces derniers dans la province, ce rapport se concentre sur l’implication des femmes dans les **24** zones de santé de la province.

|  |  |
| --- | --- |
| **Zones de santé** | **Médecin chef de zone** |
| **H** | **F** | **% F** |
| Bagira | 0 | 1 | 100 |
| Bunyakiri | 1 | 0 | 0 |
| Ibanda | 1 | 0 | 0 |
| Fizi | 1 | 0 | 0 |
| Kadutu | 1 | 0 | 0 |
| Kabare | 1 | 0 | 0 |
| Kalehe | 1 | 0 | 0 |
| Kahohe | 1 | 0 | 0 |
| Kalonge | 1 | 0 | 0 |
| Katana | 1 | 0 | 0 |
| Kaziba | 1 | 0 | 0 |
| Lulingu | 1 | 0 | 0 |
| Kimbi Lulenge | 1 | 0 | 0 |
| Minembwe | 1 | 0 | 0 |
| Minova | 1 | 0 | 0 |
| Miti Murhesa | 1 | 0 | 0 |
| Mubumbano | 1 | 0 | 0 |
| Mulungu | 1 | 0 | 0 |
| Mwana | 1 | 0 | 0 |
| Nundu | 1 | 0 | 0 |
| Nyangezi | 1 | 0 | 0 |
| Nyantende | 1 | 0 | 0 |
| Shabunda | 1 | 0 | 0 |
| Walungu | 1 | 0 | 0 |
| **Total** | **23** | **1** | **4,1%** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Hôpitaux et centres de santé du territoire** | **Effectif du personnel** | **Dirigeant** |
| **HOPITAUX** | **Total** | **F** | **H** | **% F** | **F** | **H** | **% F** |
| Hôpital Générale FSKI Walungu | 82 | 50 | 32 | 61 | 0 | 1 | 0 |
| Hôpital Générale de Mubumbano | 62 | 52 | 10 | 83,9 | 0 | 1 | 0 |
| Hôpital Générale de Kaniola  | 30 | 18 | 12 | 60 | 0 | 1 | 0 |
| Hôpital Général de Référence Fizi | 54 | 12 | 42 | 22 | 0 | 1 | 0 |
| Hôpital de référence de Monvu | 60 | 42 | 18 | 70 | 0 | 1 | 0 |
| Hôpital de Mukongola | 66 | 27 | 39 | 40,9 | 0 | 1 | 0 |
| Hôpital de Nindja | 9 | 1 | 8 | 11 | 0 | 1 | 0 |
| Hôpital de Katana | 52 | 11 | 41 | 21 | 0 | 1 | 0 |
| Hôpital Général de Référence Kalehe | 42 | 12 | 30 | 28,6 | 0 | 1 | 0 |
| Hôpital Général de Référence Minova | 39 | 5 | 34 | 12,8 | 0 | 1 | 0 |
| Hôpital Général de Référence Kakwende | 29 | 13 | 16 | 44,8 | 0 | 1 | 0 |
| Hôpital Général de Référence Ifendula | 57 | 15 | 42 | 26 | 0 | 1 | 0 |
| Hôpital Général de Référence Nyamibungu | 14 | 4 | 10 | 28,6 | 0 | 1 | 0 |
| Hôpital Général de Référence Kakwende | 29 | 13 | 16 | 44,8 | 0 | 1 | 0 |
| Hôpital Général de Référence Ifendula | 57 | 15 | 42 | 26 | 0 | 1 | 0 |
| Hôpital Général de Référence Nyamibungu | 14 | 4 | 10 | 28,6 | 0 | 1 | 0 |
| Hôpital Général de Référence Shabunda | 131 | 79 | 52 | 60 | 0 | 1 | 0 |
| Hôpital Général de Référence Lulingu | 86 | 32 | 54 | 37 | 0 | 1 | 0 |
| Hôpital Général de Référence Kalole | 52 | 9 | 43 | 17 | 0 | 1 | 0 |
| HGR UVIRA | 155 | 49 | 106 | 31,6 | 0 | 1 | 0 |
| HGR 8ème CEPAC KASENGA | 46 | 15 | 31 | 32,6 | 0 | 1 | 0 |
| Hôpital Général de Référence Shabunda | 131 | 79 | 52 | 60 | 0 | 1 | 0 |
| Hôpital Général de Référence Lulingu | 86 | 32 | 54 | 37 | 0 | 1 | 0 |
| Hôpital Général de Référence Kalole | 52 | 9 | 43 | 17 | 0 | 1 | 0 |
| **Total** | **1435** | **598** | **837** | **41,6%** | **0** | **24** | **0%** |
| **Centre de santé** | **Total** | **F** | **H** | **% F** | **F** | **H** | **% F** |
| Centre Hospitalier de Baraka | 131 | 26 | 106 | 19,8 | 0 | 1 | 0 |
| Centre Hospitalier de Mwayenga | 10 | 3 | 7 | 30 | 0 | 1 | 0 |
| Centre Hospitalier de Kazimia | 19 | 7 | 12 | 36,8 | 0 | 1 | 0 |
| Nyamibungu | 14 | 4 | 10 | 28,6 | 0 | 1 | 0 |
| ROMBE | 22 | 15 | 7 | 68 | 0 | 1 | 0 |
| KASENGA ETAT | 9 | 6 | 3 | 66,7 | 0 | 1 | 0 |
| MUONGWE | 14 | 9 | 5 | 64 | 0 | 1 | 0 |
| Nyamibungu | 14 | 4 | 10 | 28,6 | 0 | 1 | 0 |
| Kitutu | 16 | 5 | 11 | 31 | 0 | 1 | 0 |
| Rwambwa | 6 | 2 | 4 | 33 | 0 | 1 | 0 |
| Nyamibungu | 14 | 4 | 10 | 28,6 | 0 | 1 | 0 |
| Kalehe | 7 | 2 | 5 | 28,6 | 1 | 0 | 100 |
| Bushushu  | 7 | 2 | 5 | 28,6 | 0 | 1 | 0 |
| Lushebere | 5 | 2 | 3 | 40 | 0 | 1 | 0 |
| CRS BWIREMBE | 9 | 4 | 5 | 44 | 0 | 1 | 0 |
| CRS MBOBERO | 13 | 7 | 6 | 53,8 | 0 | 1 | 0 |
| CRS MUSHWESHWE | 9 | 3 | 6 | 33 | 0 | 1 | 0 |
| Bwando | 8 | 6 | 2 | 75 | 0 | 1 | 0 |
| Kasihe | 7 | 5 | 2 | 71 | 0 | 1 | 0 |
| Bushusha | 7 | 5 | 2 | 71 | 0 | 1 | 0 |
| BIDEKA | 12 | 6 | 6 | 50 | 0 | 1 | 0 |
| BURHALE | 13 | 7 | 6 | 53,8 | 0 | 1 | 0 |
| CAGOMBE | 8 | 3 | 5 | 37,5 | 0 | 1 | 0 |
| **Total** | **374** | **137** | **238** | **36,2%** | **1** | **22** |  |
| **TOTAL GENERAL** | **1809** | **735** | **1075** | **40,6%** | **1** | **46** | **2,1%** |

De nombreuses structures sanitaires dans la province sont assez fortement féminisées car on y trouve un taux d’utilisation de la main-d’œuvre féminine élevé : sur le total de l’effectif des agents dans toutes ces structures de santé, il y a plus de 30 % de femmesla plupart de ces femmes étant infirmières, accoucheuses ou filles de salle.

Cependant, le secteur de la santé de la province compte seulement **une femme médecin chef de zone, à savoir dans la zone de santé de Bagira.** Les autres zones de santé sont gérées par des hommes, soit **95,9%**. Aucune femme ne dirige un hôpital et une seule dirige un centre de santé.

* **Complétez la « Grille Plan d’Action » du Secteur « Santé » en y indiquant des mesures, actions, projets, etc. qui peuvent être mis en œuvre pour que les femmes ne soient pas seulement présentes parmi le personnel des structures de santé mais soient aussi présentes au sein des organes dirigeants de ces structures.**

**SECTEUR N° 9 : L’ENSEIGNEMENT**

**Comités de gestion des établissements d’enseignement supérieur et universitaire**

|  |  |
| --- | --- |
| **Universités et institutions d’enseignement supérieur**  | **EFFECTIF** (comité de gestion) |
| **Total** | **F** | **H** | **% F** |
| UEA | 4 | 1 | 3 | 25 |
| UOB | 4 | 1 |  3 | 25 |
| UCB | 3 | 0 | 3 | 0 |
| ULPGL | 4 | 0 | 4 | 0 |
| CUP | 3 | 0 | 3 | 0 |
| ULGL | 3 | 0 | 3 | 0 |
| ISAM | 3 | 1 | 2 | 33 |
| USK | 4 | 0 | 4 | 0 |
| ISTGI | 4 | 1 | 3 | 25 |
| ISTM | 3 | 0 | 3 | 0 |
| ISTCE | 6 | 2 | 4 | 33.3 |
| ISAGE | 4 | 1 | 3 | 25 |
| ISM | 5 | 2 | 3 | 40 |
| IBTP | 3 | 0 | 3 | 0 |
| ISPT | 3 | 0 | 3 | 0 |
| ISECOF | 5 | 1 | 4 | 20 |
| ISP | 4 | 0 | 4 | 0 |
| ISDR | 4 | 0 | 4 | 0 |
| ISC | 4 | 1 | 3 | 25 |
| ISPF | 4 | 3 | 1 | 75 |
| ISAM | 3 | 2 | 1 | 66.6 |
| ISPT | 2 | 0 | 2 | 0 |
| ISTGI | 4 | 1 | 3 | 25 |
| **Total**  |  **86** |  **17** |  **69** |  **19.7%** |

 **Direction H/F des écoles primaires et secondaires**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Direction des Etablissements scolaires** | **Nombre d’écoles** | **Dirigeant**  |
| **F** | **H** | **% F** |
| Ecoles primaires | 5710 | 822 | 4888 | 14,4 |
| Ecoles secondaires | 4330 | 336 | 3994 | 7,7 |
| **Total 2018** | 10040 | 1158 | 8882 | **11,5%** |

**Corps enseignant dans les établissements scolaires du Sud-Kivu**

|  |  |
| --- | --- |
| **Entités**  | **Corps enseignant 2018** |
| **Total** | **F** | **H** | **% F** |
| Bukavu | 4123 | 1974 | 2149 | 47,9 |
| Fizi | 3469 | 195 | 3274 | 5,6 |
| Idjwi | 1348 | 355 | 993 | 26 |
| Kalehe | 4194 | 974 | 3220 | 23 |
| Mwenga | 2977 | 575 | 2402 | 19 |
| Kabare |  2123 |  551 | 1572 | 26 |
| Shabunda | 2242 | 267 | 1975 | 11,9 |
| Walungu | 3611 | 1576 | 2035 | 43,6 |
| Uvira | 4113 | 957 | 3156 | 23 |
| **Total 2018** | **28200** | **7424** | **20776** | **26,3%** |

L’état de la **parité au sein des conseils de gestion des universités et institutions d’enseignement supérieur** est de presque 20%.

La situation est pire – 11,5% - dans la direction des écoles primaires et secondaires alors que la présence des femmes dans le corps enseignant des écoles primaires et secondaires est de 26,3%

* **Complétez la « Grille Plan d’Action » du Secteur «Enseignement » en y indiquant des mesures, actions, projets, etc. qui peuvent être mis en œuvre pour que :**

**- les femmes ne soient pas seulement présentes parmi le personnel enseignant mais soient aussi présentes au sein des organes dirigeants des établissements d’enseignement**

**- les filles ne soient plus amenées à abandonner précocement l’école et soient traitées sur un pied d’égalité avec les garçons.**

**SECTEUR N° 10 : INSTITUTIONS ET ORGANISATIONS D’ENCADREMENT DE LA PAYSANNERIE**

Le secteur agricole et de l’élevage est un secteur très important dans le Kivu, dont dépend la majorité de la population, et qui joue un rôle capital dans les dynamiques des conflits fonciers locaux. Il est largement reconnu que les femmes sont très actives dans ce secteur, surtout dans le domaine de la production agricole. Les statistiques sur l’effectif du personnel des institutions et organisations d’encadrement de la paysannerie actives dans la province sont désagrégées par sexe. Le tableau ci-dessous précise aussi le sexe de la personne qui en assure la direction.

 **Synthèse des états des lieux de la parité d’un échantillon d’institutions et organisations d’encadrement de la paysannerie**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Institutions et organisations d’encadrement de la paysannerie | Effectif du personnel | Dirigeant |
| Total | F | H | % | H | F | % |
| ASOP (Action Sociale et d’Organisation paysanne) | 35 | 14 | 21 | 40 | 1 | 0 | 0 |
| CAN (Club des Amis de la Nature) | 47 | 19 | 28 | 40 | 0 | 1 | 100 |
| CCKA, coopérative des caféicultures de Kalehe | 11 | 2 | 9 | 18 | 1 | 0 | 0 |
| AIDP asbl | 21 | 7 | 14 | 33 | 1 |  0 | 0 |
| MAMA CHUNGA JAMAA | 10 | 9 | 1 | 90 | 0 | 1 | 100 |
| ANTIBWAKI | 12 | 5 | 7 | 41,6 | 1 | 0 | 0 |
| Coopérative agricole rurale gestion de Burhinyi  | 13 | 2 | 11 | 15 | 1 | 0 | 0 |
| Coopérative agricole rurale gestion de Kamituga | 13 | 1 | 12 | 7,6 | 1 | 0 | 0 |
| ATGL | 10 | 4 | 6 | 40 | 1 | 0 | 0 |
| KUA | 8 | 2 | 6 | 25 | 1 | 0 | 0 |
| CENTRE OLAME | 12 | 4 | 8 | 33 | 0 | 1 | 100 |
| **Total 2018** | **192** | **69** | **123** | **35,9%** | 8 | 3 | **27,2%** |

Alors que ce sont elles qui assurent souvent l’essentiel des activités d’agriculture, d’élevage et de mise en vente des produits agricoles, les femmes rurales semblent relativement peu nombreuses au sein du personnel des institutions et organisations d’encadrement de la paysannerie, et plus particulièrement encore au sein de leurs organes de direction.

* **Complétez la « Grille Plan d’Action » du Secteur « Agriculture et élevage » en y indiquant des mesures, actions, projets, etc. qui peuvent être mis en œuvre pour que :**

**- les femmes soient présentes en grand nombre parmi le personnel des Institutions et organisations d’encadrement de la paysannerie**

**- les femmes soient aussi présentes au sein des organes dirigeants de ces structures.**

**SECTEUR N°12 : ENTREPRISES PRIVÉES**

Cette partie analyse la parité hommes-femmes sur un échantillon d’entreprises privées du secteur formel, c’est-à-dire affiliées à la Fédération des Entreprises du Congo (FEC).Bien que la plupart des actifs, y compris les femmes, ne travaillent pas dans le secteur économique formel, le taux de participation des femmes dans les entreprises analysées est tout de même révélateur de la marginalisation de la femme.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Entreprises privées (FEC)** | **Nombre d’entreprises** | **Dirigeant**  |
| **Secteurs** | **H** | **F** | **% F** |
| **Commerce général** | 189 | 137 | 52 | 27,5 |
| **Mines**  | 7 | 7 | 0 | 0 |
| **Agriculture pêche et élevage** | 26 | 26 | 0 | 0 |
| **Pharmaceutique et santé** | 4 | 4 | 0 | 0 |
| **Hydrocarbure** | 7 | 7 | 0 | 0 |
| **Hôtellerie et tourisme** | 16 | 13 | 3 | 18,7 |
| **Bureau d’étude et services** | 9 | 9 | 0 | 0 |
| **Agence en douane** | 2 | 2 | 0 | 0 |
| **Institutions financiers** | 2 | 2 | 0 | 0 |
| **Construction** | 2 | 2 | 0 | 0 |
| **Transport** | 13 | 11 | 2 | 15 |
| **Total**  | **277** | **220** | **57** | **20,5 %** |

Concernant les entreprises privées affiliées à la FEC, l’Observatoire a seulement pu accéder aux données relatives aux effectifs des fonctions de cadres supérieures des entreprises. Il est donc impossible d’émettre des commentaires sur le taux de parité de leurs personnels au sens plus général. Comme le montre ce tableau, sur **277** entreprises concernées, **57 femmes sont dirigeantes, soit 20,5 %.** Il convient de signaler que **le plus grand nombre de ces femmes dirigeantes** se trouvent dans des entreprises de commerce général; elles sont très peu nombreuses à occuper une fonction de direction dans les autres secteurs économiques analysés. On sait aussi que la présence des femmes est plus marquée dans le petit commerce informel.

**Effectifs et direction de quelques grandes entreprises**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **QUELQUES ENTREPRISES PRIVEES** | **Effectif (Personnel)** | **Dirigeant** |
| **Effectif** | **H** | **F** | **% F** | **H** | **F** | **% F** |
| Bralima | 241 | 225 | 16 | 6,6 | 1 | 0 | 0 |
| Bralima (les sous-traitants) | 356 | 335 | 21 | 5,8 | 1 | 0 | 0 |
| Pharmakina | 378 | 335 | 43 | 11 | 1 | 0 | 0 |
| Elma et Frères | 19 | 17 | 2 | 15,5 | 1 | 0 | 0 |
| Banro | 105 | 86 | 19 | 20,9 | 1 | 0 | 0 |
| Hôtel Horizon | 30 | 28 | 2 | 6,6 | 1 | 0 | 0 |
| Hôtel Orchid  | 63 | 58 | 5 | 7,9 | 1 | 0 | 0 |
| Panorama | 56 | 47 | 9 | 16 | 1 | 0 | 0 |
| **Total**  | **1248** | **1131** | **117** | **9,3%** | **8** | **0** | **0%** |

Sur les 8 grandes entreprises ciblées, les femmes représentent **moins de 10 %** du personnel. L’Observatoire n’a pas d’informations sur la nature des fonctions exercées par ces **117** femmes. Il est important de constater qu’aucune de ces grandes entreprises n’est dirigée par une femme.

**SECTEUR N° 13 : ENTREPRISES PUBLIQUES**

Cette partie analyse la parité hommes-femmes dans un échantillon d’établissements ou d’entreprises publiques

|  |  |
| --- | --- |
| **ENTREPRISES PUBLIQUES**  | **Dirigeant** |
| **F** | **H** | **% F** |
| **Régie de Distribution d’Eau (REGIDESO)** | 0 | 1 | 0 |
| **Société Nationale d’Électricité (SNEL)** | 0 | 1 | 0 |
| **Direction Générale des Impôts (DGI)** | 1 | 0 | 100 |
| **Direction Générale des Recettes Administratives, Judiciaires, Domaniales et de Participations (DGRAD)** | 0 | 1 | 0 |
| **Fonds de Promotion de l’Industrie (FPI)** | 0 | 1 | 0 |
| **Institut National de Préparation Professionnelle (INPP)** | 0 | 1 | 0 |
| **Office des Routes** | 0 | 1 | 0 |
| **Direction Générale des Douanes et Accises (DGDA)** | 0 | 1 | 0 |
| **Société Nationale des Chemins de Fer du Congo (SNCC)** | 0 | 1 | 0 |
| **Fonds National d’Entretien Routier (FONER)** | 0 | 1 | 0 |
| **Office de Gestion du Fret Multimodal (OGEFREM)** | 0 | 1 | 0 |
| **Société Nationale d’Assurances (SONAS)** | 0 | 1 | 0 |
| **TOTAL** | **1** | **11** | **8,3 %** |

Une seule femme occupe le poste dirigeant dans l’échantillon de ces 12 entreprises ou établissements publics.

**SECTEUR 14 : INSTITUTIONS ET ORGANISATIONS HUMANITAIRES INTERNATION**

Depuis le début des années 2000, le secteur humanitaire et du développement international est très présent au Nord et au Sud-Kivu et constitue une source importante d’emploi et de moyens de subsistance dans la région. Cette partie analyse le niveau de la parité au sein d’un échantillon d’organisations internationales d’après des données de 2012 tirées du « Qui Fait Quoi Où ? », le répertoire annuel du Bureau de la Coordination des Affaires Humanitaires des Nations Unies (OCHA). Cette partie diffère quelque peu des autres, car elle porte sur l’état de la parité parmi les acteurs internationaux au Sud-Kivu. Cette analyse comprend un échantillon généralisé des individus/personnels cadres au sommet de 92 ONG internationales.

**Tableau Institutions et organisations humanitaires**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Organisations** | **Nbre Orga** | Effectif (cadres) |
| **H** | **F** | **%** |
| Agences du système des Nations Unies + MONUSCO | 7 | 6 | 1 | 14 |
| 0rganisations non gouvernementales internationales | 68 | 61 | 7 | 10 |
| **Total** | **75** | **67** | **8** | **10,6%** |

D’après les données analysées par l’Observatoire pour cet échantillon d’ONG internationales et d’agence du système des Nations Unies, les femmes représentent une moyenne de 10,6 % des cadres dirigeants. Bien qu’elles soient parmi les premières à prôner la parité hommes-femmes en RDC, ces structures internationales ne donnent pourtant pas toujours un bon exemple à suivre en matière de représentation des femmes dans les instances décisionnelles.

**CONCLUSION**

Mais il ne faut pas se contenter d’observer et de constater que la parité est loin d’être mise en œuvre dans les organes de décision de presque tous les secteurs examinés. Encore faut-il mettre en œuvre les **actions d’information, de sensibilisation, de plaidoyer, de mobilisation** qui vont permettre de changer cette situation et vont faire progresser vers une plus grande égalité des chances H/F dans l’accès aux fonctions de responsabilités dont les femmes sont aujourd’hui largement exclues.

 Pour atteindre cet objectif, le grand souhait de l’Observatoire de la parité est que soit organisé **à Bukavu** ainsi que dans **chaque Territoire** un Atelier centré sur l’état des lieux de la parité réunissant les acteurs principaux de tous les secteurs examinés afin de :

* **Restituer et faire valider les données statistiques** qui ont été collectées et qui permettent de faire prendre conscience du grave manque de respect du droit constitutionnel des femmes à la parité et à une représentation équitable dans les institutions (article 14 de la Constitution)
* **Rechercher ensemble par quels voies et moyens cette discrimination envers les femmes, cette inégalité des chances peuvent être corrigées afin de progresser effectivement vers la parité.**

Lors de tels ateliers, après avoir examiné et validé les tableaux de constat statistique, les participants seront invités à remplir, pour chaque secteur une **« Grille Plan d’Action »**, permettant de définir les **mesures, actions, projets**, etc. à mettre en œuvre, principalement au niveau provincial et local, pour faire progresser la parité et l’équité de genre dans chaque secteur.

 **GRILLE PLAN D’ACTION** AFIN DE FAIRE PROGRESSER LA PARITE ET LE GENRE

DANS LE SECTEUR ……………………………….

DE LA PROVINCE…………………………….

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Description du constat de : -disparité -discrimination - inégalité de chances H/F, F/G**  | **Actions à prendre : - plaidoyer -mobilisation sociale -sensibilisation -information -formation** | **Cible = la personne ou l’institution dont dépend la décision** | **Alliés = les personnes ou institutions qui peuvent vous appuyer** | **Responsable(s) de la mise en œuvre des actions à prendre** | **Echéance pour réaliser les actions**  | **Résultats attendus et atteints** | **Echéance pour les résultats** |

Cette « Grille Plan d’Action » suit, dans les grandes lignes, les étapes de l’élaboration d’une stratégie de plaidoyer que l’on pourra trouver de manière plus détaillée dans le « Guide pratique d’élaboration d’une stratégie de plaidoyer » disponible sur le site [www.observatoiredelaparite.org](http://www.observatoiredelaparite.org/)